

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER IŞIĞINDA
KADIN İSTİHDAMI VE RUSYA'DA KADINLARIN
ÇALIŞMA KOŞULLARI

Tarra HUSEYNOVA

Danışman
Prof. Dr. Fevzi DEMİR

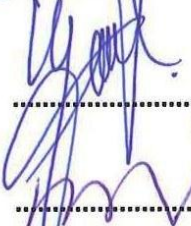
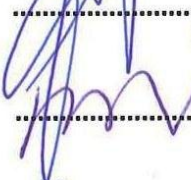
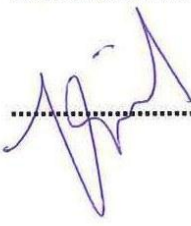
İZMİR-2015

DOKTORA
TEZ ONAY SAYFASI

2007801820

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Taira HÜSEYNOVA
Tez Başlığı : Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadın İstihdamı ve Rusya'da Kadınların Çalışma Koşulları
Savunma Tarihi : 03.02.2015
Danışmanı : Prof.Dr.Fevzi DEMİR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Fevzi DEMİR	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.M.Yaşar TINAR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Murteza AYDEMİR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Sevda DEMİRBİLEK	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Doç.Dr.Gülem ATABAY	İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği ☒
Oy Çokluğu ()

Taira HÜSEYNOVA tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadın İstihdamı ve Rusya'da Kadınların Çalışma Koşulları**" başlıklı tezi kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadın İstihdamı Ve Rusya’da Kadınların Çalışma Koşulları**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

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

Taira HUSEYNOVA

ÖZET
Doktora Tezi
Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadın İstihdamı Ve Rusya’da Kadınların
Çalışma Koşulları
Taira Huseynova
Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı
Doktora Tezi

Kadın istihdamının ülkelerde gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi olduğu bilimsel çalışmalarda ifade edilmektedir. Toplumlarda kadının rolü, sorunları, çalışma hayatı içinde yeri ve ona tanınan haklar tarihi süreç içinde sürekli tartışılmış ve günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Bu anlamda ülkeler bazında kadınlara yönelik çalışmalar farklı coğrafyada bulunan kadınların toplum içinde durumlarını karşılaştırma fırsatı verecektir.

Kadınlar Rusya’da toplumsal hayatın her alanında yer almaktadır. Özellikle çalışma hayatında her meslek alanında, ülkenin soğuk veya sıcak şartlarında, ağır veya hafif iş koşullarında kadın işgücüne rastlanmakta ve erkeklerin tercih edildiği birçok meslek ve işlerde kadın işgücü tercih edilmektedir. Bu ise, özellikle çalışma hayatında kadınların çalışma şartlarını, yasayla tanınan hakları, çalışma hayatında kadınlara ilişkin sorunları gündemde tutmaktadır.

Rusya’da çalışma hayatında yer alan kadınların korunmasına yönelik çalışma koşullarının düzenlenmesi, yaşına ve cinsiyetine uygun bir iş talep hakkı, işyerinin sağlık koşullarına uygun olması ve diğer haklar ülkede çalışma mevzuatı kapsamında düzenlenmiştir. Nitekim ulusal düzeyde yasalarla sağlanan bu haklar, uluslararası belgeler doğrultusunda daha geniş bir koruma sağlamaktadır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde kadınların tarihi süreç içinde toplum ve çalışma hayatında yeri, çalışma hayatında konumunu etkileyen faktörler ile kadın istihdamına ilişkin yaklaşımlar ve uluslararası belgelerde

kadın işgücünü koruyucu hükümler ele alınmaktadır. İkinci bölümde ise Rusya’da kadının tarihi süreç içinde ve çalışma hayatında yeri incelenerek kadınlara yönelik ayrımcılık kapsamında yasal koruma irdelenmektedir. Üçüncü bölümde de çalışma mevzuatı kapsamında kadınlara tanınan haklar doğrultusunda sağlanan haklar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rusya’da kadınlar, Çalışma koşulları, İş Hukuku, İstihdam

ABSTRACT

Doctoral Thesis

Doctor of Philosophy (PhD)

**Women's employment and women's working conditions in Russia in the context
of the International Convention**

Taira Huseynova

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Program

The degree of women's employment is an indicator of the level of development of countries in academic papers. The role of women in society, her problems and position at the working life has been discussed continually in the process of history and are still keeps his importance in today's discussion.

In this sense, academic workings to women's employment at the basis some countries will give you the opportunity to compare the situation of women in society in different geographies.

Women take part in all areas of social life in Russia. Women are found in every professional areas of workings life, especially in the country's cold or hot conditions, in the heavy or light work conditions are preferred female labor force. These keep especially the working conditions of women and her problems in working life, the legally recognized rights on the agenda.

Regulations on the protection of women at the working place in Russia, her health conditions at the workplace and her job rights according to the age and gender and other rights of women labor force are ordered in laws. Indeed, these rights that are provided by law at the national level, provide a broader protection in accordance with international documents.

The first section consists of the historic process of working life of female labor force in the community and the place of women at the working life, the factors that affect the life of the female labor force, the approaches to the women's employment and protective provisions of international instruments

relating to women's employment. In the second part of thesis are discussed the place of women in the historical process, in community and at working life. In this section are also discussed the legal protection of women at working place in Russia. The third section is also examined rights for women under the labor legislation.

Keywords: women in Russia, working conditions, Business Law, Employment

ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER İŞİĞİNDA KADIN İSTİHDAMI VE RUSYA’DA KADINLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiv
TABLolar LİSTESİ	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI İÇİNDE KADINLARIN KONUMU

1.1. KADIN ÇALIŞANLARIN TARİHİ SÜREÇTE YERİ VE HAKLARI	3
1.1.1. Kadınların Çalışma Hayatında Tarihi Süreç	6
1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi	6
1.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası	7
1.1.2. Tarihsel Süreçte Kadın Hakları	8
1.1.2.1. Siyasal Haklar	9
1.1.2.2. Sosyal Haklar	10
1.1.2.3. Çalışma Hakkı	12
1.2. KADININ ÇALIŞMA HAYATI İÇİNDE KONUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	13
1.2.1. Cinsiyet Faktörü	15
1.2.2. Sosyo-Kültürel Faktörler	17
1.2.2.1. Aile	17

1.2.2.2. Eğitim	18
1.2.3. Ekonomik Faktörler	22
1.2.3.1. Kayıt Dışı İstihdam	22
1.2.3.2. Ücretsiz Aile İşçiliği	25
1.2.3.3. Ücret Düzeyi	28
1.2.4. Küreselleşme Faktörü	30
1.3. KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTİHDAMINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	33
1.3.1. İkili Rol Yaklaşımı	33
1.3.2. Neo-Klasik İktisat Yaklaşım	34
1.3.3. İkili İşgücü Piyasasının Yaklaşımı	36
1.3.4. Marksist Yaklaşım	38
1.3.5. Feminist Yaklaşım	40
1.4. ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDE ÇALIŞAN KADINLARIN HAKLARI	41
1.4.1. Birleşmiş Milletler Belge ve Sözleşmeleri	42
1.4.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	42
1.4.1.2. BM Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi	44
1.4.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	46
1.4.1.4. Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi	47
1.4.2. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Belgeleri	48
1.4.2.1. Avrupa Konseyi Tarafından Kabul Edilen Belgeler	48
1.4.2.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	48
1.4.2.3. Avrupa Sosyal Şartı	50
1.4.2.4. Avrupa Birliği Belgeleri	51
1.4.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri	54
1.4.3.1. Eş değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi (100 sayılı ILO Sözleşmesi)	56
1.4.3.2. Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme (111 sayılı ILO Sözleşmesi)	57
1.4.3.3. Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme (45 sayılı ILO Sözleşmesi)	58

1.4.3.4. Gece Çalışması Hakkında Sözleşme (171 sayılı ILO Sözleşmesi)	58
1.4.3.5. Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (156 sayılı ILO Sözleşmesi)	60
1.4.3.6. İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964 tarih ve 122 sayılı Sözleşme)	61
1.4.3.7. Hizmet İlişkisine Son Verilmesine İlişkin Sözleşme (158 sayılı ILO Sözleşmesi)	61
1.4.3.8. Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme (175 sayılı ILO Sözleşmesi)	61
1.4.3.9. Evde Çalışma Hakkında 177 sayılı Sözleşme	62
1.4.3.10. Analığın Korunması (103 Sayılı Sözleşme ve 183 sayılı ILO Sözleşmesi)	63
1.4.3.11. Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme (102 sayılı ILO Sözleşmesi)	64

İKİNCİ BÖLÜM

RUSYA'DA ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR VE AYRIMCILIK YASAĞI

2.1. GENEL OLARAK	65
2.2. TARİHİ SÜREÇ İÇİNDE ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN YERİ	66
2.2.1. Çar Rusya'sı Döneminde Kadınlar	66
2.2.2. Sovyetler Birliği Döneminde Kadınlar	72
2.2.3. Sovyetler Birliği Sonrası Kadınlar	82
2.3. RUSYA'DA KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA YERİ	83
2.3.1. Rusya'da Kadın Nüfusu	85
2.3.2. Kadınların İşgücü Piyasasında Yeri	87
2.3.2.1. Kadın İşgücünün Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması	90
2.3.2.2. Kadın İşgücünün Yıllara Göre Dağılımı	94
2.3.2.3. Bölgelere Göre Kadın İşgücü Dağılımı	95

2.3.2.4. Sektöre Göre Kadın İşgücü Dağılımı	97
2.3.3. Kadınların İş Arama Yöntemleri	102
2.3.4. Kadın İstihdamını Ve İşsizliği Etkileyen Faktörler	102
2.3.4.1. Ataerkil Yapı	105
2.3.4.2. Kadın İşgücüne Talebin Düşüklüğü	105
2.3.4.3. Mesleki Özelliklerin Farklılığı	106
2.3.4.4. Tarım Sektöründeki Değişimler	106
2.3.4.5. Yeni Teknolojinin Gelişimi	107
2.3.4.6. Ekonomik Krizler	107
2.4. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK YASAĞI	108
2.4.1. İşgücü Piyasasında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	108
2.4.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapma Yasağı	111
2.4.3. Anayasa Düzenlemeleri	113
2.4.3.1. Kadınları Koruyucu Genel Hükümler	113
2.4.3.2. Cinsiyet Ayrımcılık Yasağı	119
2.4.4. Rusya İş Hukukunda Ayrımcılık Yasağı	120
2.4.4.1. İşe Alımlarda Ayrımcılık Yasağı	122
2.4.4.1.1. İşe Alımlarda İstisnai Öncelik Hakkı	126
2.4.4.1.2. Deneme Süresi	127
2.4.4.2. Ücret Ayrımcılığı Yasağı	130
2.4.4.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Ayrımcılık Yasağı	135
2.4.4.4. Çalışma Koşullarında Ayrımcılık	138
2.4.4.5. Ayrımcılık Nedeniyle Uygulanan Cezalar	141

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARI KORUYUCU KURALLAR

3.1. KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA HAKLARI	143
3.1.1. Temel Haklar	143
3.1.2. Kadın İşçileri Çalıştırma Yasağı	145
3.1.2.1. Yer Ve Sualtında Çalıştırma Yasağı	146

3.1.2.2. Ağır, Zararlı Ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağı	148
3.1.2.3. Gece Çalıştırma Yasağı	151
3.1.2.4. Zorla Çalıştırma Yasağı	154
3.1.3. Kadın İşçilerin İzin Hakları	156
3.1.3.1. Doğum İzni	157
3.1.3.2. Ebeveyn İzni	159
3.1.3.3. Yıllık İzin	162
3.1.3.4. Ücretsiz İzin	166
3.1.3.5. Süt İzni	169
3.1.3.6. Hasta Çocuk Bakım İzni	170
3.1.4. Hamile ve Çocuklu Kadınların Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemeler	171
3.1.4.1. Çalışma Koşulları Nedeniyle İş Değişikliği Talep Hakkı	172
3.1.4.1.1. Hamile Kadınların İş Değişikliği Talep Hakkı	172
3.1.4.1.2. Çocuklu Kadınların İş Değişikliği Talep Hakkı	174
3.1.4.1.3. Seyahat Yasağı	174
3.1.5. Tarım Sektöründe Kadınların Korunması	175
3.1.5.1. Tarımda Kadınlara Genel Olarak Yasaklanan İşler	175
3.1.5.2. Hamile Kadınlara Tarımda Yasaklanan İşler	176
3.1.5.3. Tarım Alanında Çalışma Süresi	176
3.1.5.4. Tarım Alanında İzin Ve Diğer Hakları Açısından	
Ayrıcalıklar	176
3.1.6. Fazla Çalışma	177
3.1.7. Ücretin Korunması	179
3.1.8. Hamile Ve Yeni Doğum Yapmış İşçilerin Çalıştırılma Koşulları	180
3.1.8.1. Hijyenik Önlemler	180
3.1.8.2. Çalışma Koşullarına İlişkin Önlemler	183
3.1.8.3. Çalışma Koşullarına Göre Yasaklanan İşler	186
3.1.8.4. İş Güvenliği Tedbirleri	187
3.2. KADINLARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI	188
3.2.1. Sosyal Sigorta Türleri	190
3.2.2. Analık Sigortası Kapsamında Ödemeler	192

3.2.2.1. Hamilelik Ve Doğum Ödemesi	193
3.2.2.2. Gebelik Nedeniyle Ödemesi	194
3.2.2.3. Çocuk Doğum Ödemesi	194
3.2.2.4. Çocuk Bakımı Ödemesi	195
3.3. İŞÇİNİN ŞİKAYET VE DAVA HAKKI	196
3.3.1. Sendikalara Müracaat	196
3.3.2. İş Uyuşmazlıkları Komisyonunun Rolü	197
3.3.3. İş Müfettişliğine Müracaat	198
3.3.4. Savcılığa Müracaat	198
3.3.5. Mahkemeye Müracaat	199
3.3.6. İdari Para Cezaları	201
SONUÇ	203
KAYNAKÇA	209

KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
agm.:	Adı geçen makale
AİHS:	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ASŞ:	Avrupa Sosyal Şartı
AT:	Avrupa Topluluğu
AUHFĐ:	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
AY:	Anayasa
AYM:	Anayasa Mahkemesi
BM:	Birleşmiş Milletler
CEDAW:	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
CEEP:	Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
çev.:	Çeviren
ÇSGB:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Der.:	Derleyen
DPT:	Devlet Planlama Teşkilatı
E:	Esas
Ed:	Editör
ETUC:	Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (European Trade Union Confederation).
GEKÇY:	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF:	Uluslararası Para Fonu
İİBF:	İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi
İK:	İş Kanunu
İÜHFĐ:	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Mecmuası.
K:	Karar

Kamu-İş:	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KEİG:	Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Platformu
LEGAL İSGHD:	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
md:	Madde
MESS:	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
No:	Numara
Petrol-İş:	Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
RF:	Rusya Federasyonu
RG:	Resmi Gazete
Rosstat:	Rusya İstatistik Kurumu
RSFSR:	Rusya Sovyet Federal Sosyalist Cumhuriyeti
s:	Sayfa
SBE:	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SBF:	Sosyal Bilimler Fakültesi
SOGEP:	Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi Derneği
SSCB:	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
TBMM:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUSİAD:	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
TÜHİS:	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜHİS:	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Türk-İş:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNICE:	Avrupa İşletmeler Konfederasyonu (Businessseurpe)
Y9HD:	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
YİBK:	Yargıtay İçtihat Birleştirme Kararları

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: SSCB’de Çalışabilir Nüfus Oranı	s.80
Tablo 2: Rusya’da Yıllara Göre Nüfus (mln.)	s.86
Tablo 3: Geçiş Ekonomilerinde Kadın İstihdamı	s.91
Tablo 4: Geçiş Ekonomilerinde Kadın İşsizlik Oranları	s.92
Tablo 5: Ülkelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	s.93
Tablo 6: Rusya’da İstihdam ve İşsizlik Verileri	s.94
Tablo 7: Bölgelere göre aktif nüfus ve istihdam oranları % (kadın ve erkek)	s.96
Tablo 8: Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (2008)	s.98
Tablo 9: Kadınların Sektörlere Göre İstihdamı (%)	s.99
Tablo 10: Kadın ve Erkeklerin Sektörlere Göre İstihdamı (%)	s.101
Tablo 11: Ağır Yüklerin Elle Kaldırılması ve Taşınması	s.150
Tablo 12: Üretim Ortamında Hijyenik Ölçütler	s.182
Tablo 13: Hamilelik devrinde taşınabilecek yük sınırları	s.183
Tablo 14: İş Yükünün Ölçütleri	s.184

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Rusya Ekonomisinde İstihdam Oranları

s.89

GİRİŞ

Kadınlar tarihin her döneminde; ister ilkel devirlerde, ister orta çağlarda, ister son yüzyıllarda toplum içinde önemli roller üstlenmişlerdir. Bu çalışmaların dönemlere göre niteliği, şekli, ağırlığı farklılık göstermiş olsa bile kadınlar toplum içinde erkeklerden geride kalmayacak şekilde çalışmış, aile bütçesine katkıda bulunmuş, farklı biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Kadınların belirli bir ücret karşılığı ekonomik faaliyetlerde bulunması ise ancak sanayi devrimi sonrasında denk gelmektedir ki, bu dönemden sonra çalışma hayatında ücretli olarak çalışan kadın sayısı her geçen yıl daha fazla artış göstermektedir.

Çalışma hayatının içinde ücretli statüsüyle bulunmak bütün işçiler için, bu cümleden olarak kadınlar açısından da önemli sorunların ve hak uyuşmazlıklarının ortaya çıkışına sebebiyet vermektedir. İster ulusal, ister uluslararası düzeylerde çalışma hayatına getirilen düzenlemeler kadın işgücüne ilişkin sorunları bertaraf etmemiştir. Nitekim günümüzde bile, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi gelişmekte olan diğer ülkelerde de kadınlara ilişkin sorunlar toplumun en önemli sorunlarından biri olarak gündemde kalmaktadır.

Çalışan kadın her ne kadar çalışma hayatına katılmış olsa da geleneksel konumlarından kopmaları imkansız olup, aileden kaynaklı olarak yükümlülüklerini taşımaya devam etmektedir. Bu ise her iki yükü birlikte taşıyabilmesi için çalışan kadınlara yönelik mevzuat düzenlemeleri yapılmasını gerekli kılmakta ve bu düzenlemeler yapılmaktadır.

Diğer yönüyle kadınlar toplumda risk guruplarına dahil kişiler kapsamında bulundukları için bu yönüyle de düzenlemeler yapılması zorunlu görülmektedir. Bu anlamda kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık diye nitelendirilen farklı statü yaratılması diğer çalışanlara kıyasla haksız ayrımcılık olarak düşünülmecektir. Çünkü bu yaklaşım uluslararası belgelerin de öngördüğü kapsamda toplumun korunması gerekli görülen bir risk gurubuna koruma sağlayacağı için ister ulusal ister uluslararası belgelere uygun olarak kabul görmektedir.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların sayısına rağmen ekonomik hayatta aktif olmadıkları görülmektedir. Çalışmamızın da temel konusu olan kadınlara yönelik istatistik veriler de ülkelere göre değişiklik göstermektedir.

Kadınların toplum içinde yeri, çalışma koşulları, ekonomik ve sosyal durumları, istihdam oranları ve tanınan haklar açısından içinde bulundukları toplumun ve ülkesinin gelişmişlik derecesine göre farklılık gösterecektir. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde eşitlik konusunda kadın erkek eşitliği çözüme kavuşturulmuş olup kadınlar toplumda erkekler kadar etkili olmaktadır. Bu bakış açısıyla Rusya’da özellikle çalışma hayatı içinde bulunan kadınlar çalışma konusu olarak çalışmamızda incelenmektedir.

Bu çalışmanın sınırları kapsamında Rusya Federasyonunda çalışan kadınlar açısından istatistik veriler de dikkate alınarak konuya ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır. Genel olarak Rusça ve Türkçe kaynaklar kullanılarak, öte yandan yabancı kaynaklardan da yararlanılmaya çalışılan ve zaman zaman konuya ışık tutmak için Türk hukuku ile karşılaştırma yapılan bu inceleme üç temel bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde “Çalışma Hayatı İçinde Kadınların Yeri Ve Uluslararası Sözleşmeler” başlığı altında kadınların tarihi süreç içinde konumu, geçirmiş oldukları evreler, tanınan haklar, çalışma hayatı içinde konumunu etkileyen faktörler ve kadın istihdamına ilişkin teorik yaklaşımlar kavramsal yönüyle incelenirken, uluslararası çalışma normu niteliği taşıyan sözleşmeler ve diğer belgeler kapsamında Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği’nin ilgili düzenlemeleri ele alınmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Rusya’da kadınların geçirmiş oldukları tarihi süreç, toplum ve çalışma hayatı içinde konumları, istihdamı, çalışma koşulları istatistik veriler de kullanılarak yapılan irdelemeler ve ayrımcılık yasağı çerçevesinde tanınan anayasal haklar değerlendirmelerin esasını oluşturmaktadır.

Üçüncü bölümde ise Rusya İş Hukuku mevzuatında Rusya’nın da taraf olduğu uluslararası anlaşmalar ve üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün temel sözleşmelere uyumlu olarak yapmış olduğu düzenlemelerle istihdam edilen kadınlara yönelik yasal düzenlemeler ele alınmaktadır. Özellikle bu bölümde Türk İş Hukuku ile yapılan karşılaştırmalarla iki ülke mevzuatında kadınlara tanınan haklar açısından farklılıklar görülebilmektedir. Nihayet çalışma genel bir değerlendirmeye sonuçlandırılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI İÇİNDE KADINLARIN KONUMU

1.1. KADIN ÇALIŞANLARIN TARİHİ SÜREÇTE YERİ VE HAKLARI

Tarihi süreç içinde erkekler gibi kadınlar da her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmış ve gerek avcı-toplayıcı dönemde, gerekse yerleşik düzene geçildikten sonra kadınlar belirli çalışma faaliyetler ile uğraşmışlardır. Ancak sanayi devrimine kadar olan süreç içinde ekonomik bir gelir karşılığı çalışma, erkeklere özgü bir faaliyet alanı olarak dikkat çekmiştir¹. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır². Bu sürecin sonucu olarak da günümüzde çalışma hayatına katılan kadın sayısının her gün daha da arttığını söylemek mümkündür. Ancak ister gelişmiş ülkelerde, ister gelişmekte olan diğer ülkelerde kadınlara ilişkin sorunlar toplumun en önemli sorunlarından biri olarak eleştiri konusu olmaktadır.

Kapitalizme geçişte nasıl ki, kadınların ve çocukların bünyece elverişli olmadıkları işlerde ve yetişkin işçilerin de düşük ücretlerle ve uzun çalışma süreleriyle çalıştırıldıkları “vahşi kapitalizm” olarak adlandırılan bir dönemden geçildiyse, küreselleşme sürecinde böyle bir kural tanımaz evreyi geride bırakmaya çalıştığı ifade edilmektedir³. Tarihin ilk dönemlerinde eşit olan cinsiyetler, üretim sürecinde etkili olamaya ve üretim araçları üzerinde mülkiyet hakları kazanılmaya başladıktan sonra kadınlar ikinci plana itilmekte⁴ ve süreç içinde bunun sürdürülerek her dönemde kadınların birçok alanda ikinci planda kaldığı söylenmektedir.

¹TÜSİAD, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş; Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD Yay., Ankara-2000, s.120

²Şengül Altan - Aysel Ersöz, “Kadının Çifte Yükümlülüğü,” Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı 2, Mart. 1994, s. 21; Esra Aydın Göktepe, “Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 26, Eylül – Ekim, Celalabat – Kırgızistan, 2011, s. 3

³Tankut CENTEL, “Uluslararası Ticaret ve ILO”, **İşveren Dergisi**, Cilt: 37, Sayı: 10, 1999, s.21.

⁴Marc Sautet, **Kadınların Özgürleşmesi Üzerine**, (Çev. S. Seradroğlu), Telos Yayınları, İstanbul, 1998, s.53-87.

Nitekim 18. yüzyıl sonlarında ortaya çıkan sanayi devrimi ile kadınlar çalışma hayatına etkili olarak katılmışlardır. Ancak çalışma hayatını kurallarını belirleyen liberal bir anlayış içinde, hukuki bir düzenleme bulunmadan sözleşme özgürlüğü ilkesinin belirsizliğine terk edilen işçiler ve bu kapsamda kadın işçiler için karanlık dönemler yaşanmıştır. Daha ucuz olan kadın ve çocuk emeği daha büyük sömürüye maruz kalmış, sefalet ücreti olarak nitelendirilen ücretlerle çok kötü şartlarla çalıştırılmış, işverenlerce kirletilmiş ve devlet ise bütün bunlara seyirci bir tutum izlemiştir⁵.

Sürecin devamında 20. yüzyılın fenomen değerlerinden biri olarak ifade edilen küreselleşme teknolojilerinin gelişmesi, bilginin hızlı ve kolay erişilebilir olması dünya üzerinde ekonomiden, siyasete ve toplumsal değerlere kadar birçok alanın belirleyicisi olmuş, ekonomik ve ticari ilişkilerin yaygınlaşması bu sürecin doğmasında etkili olmuştur⁶. Nitekim küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabetin artması, işçilik maliyetlerini ve diğer üretim maliyetlerini düşürmek için bir baskı oluşturmakta ve üretim yönünden esneklik kurallarının arttırılmasını gerekli kılmıştır. Sonuçta sermayenin artan hareketliliği ve gücünün de işverenlerin hükümetler ve işçiler karşısında pazarlık güçlerini arttırmakta olduğu ve dolayısıyla uluslararası ticaret ve uluslararası rekabetin 18.yüzyıldan beri yapılan büyük mücadeleler sonucunda kazanılmış işçi hakları ve çalışma standartları açısından tehdit oluşturduğu söylenebilir⁷.

Bu tehditler karşısında kadın işgücünün korunmasına özel bir önem verilmesi gerekmektedir. Özellikle kadının analık işlevi gözden kaçırılmamalıdır. Öte yandan teknolojik gelişmeler, kadınların eğitim düzeylerindeki yükselme ve kadınların istihdam ve tam eşitlik istekleri dikkate alınarak, kadınların istihdam olanaklarını kısıtlayıcı etkileri olan ve genellikle eskimiş bulunan aşırı koruyucu düzenlemelerin değiştirilmesine gayret edilmelidir. Kadınlarımızın bugün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal niteliktedir. Dolayısıyla kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmaların ağırlık noktasını ekonomik ve sosyal içerikli tedbirler oluşturmalıdır. Yasal düzenlemeler yoluyla

⁵Müjdat ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, 9 Bası, İstanbul, 2011, s. 5-6.

⁶Cevat Özyurt, **Küreselleşme Sürecinde Kimlik ve Farklılaşma**, Açılım Kitap, İstanbul, 2005, s. 24.

⁷Banu Uçkan, “Küreselleşme Ve Uluslararası Çalışma Örgütü”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 6, Cilt 16, İstanbul, 2002. s. 8.

sağlanmaya çalışılacak ayrıcalıkların, kadınları iş yaşamından uzaklaştırabileceği, iş yaşamına girişlerini engelleyebileceği unutulmamalıdır⁸.

Dünya’da ve Türkiye’de dahil olmak üzere kadın emeği büyük ölçüde görülmez, hesaplanmaz ve değerlendirilmez olarak nitelendirmesini Rusya içinde söylememiz mümkündür. Hayatın her alanında kadın emeğinin katılımı yoğun olmasına karşın, bu emeğin daha değersiz olduğu söylenebilir. Büyük kısmı niteliksiz, düşük statülü işlerde çalışmakta ve ailenin geçimine katkı sağlamaya çalışan kadınların önemli bölümü ücretsiz aile işçisi olarak çalışarak ücret almamakta ve bunun aksine ev kadını konumunda olanların ise, evde harcadıkları emek emekten sayılmadığından ekonomik olarak da bir değer taşımamaktadır. Hemen her ülkede kadın endüstrileri, kadın meslekleri oluşmuştur; eşit işe eşit ücret lafta kalmaktadır ve kadının çalışma hayatına katılımı ne kadar istense de kadın işgücü “yedek işgücü” olmak konumundan kurtulamamaktadır. Özetle, kadınların çoğu için “görünmeyen emek” tanımlaması yapılmaktadır⁹.

Konu Türkiye açısından ele alınırsa, kadınlar yönünden birçok değişimler ve gelişmeler olmuş, aile reisliği yetkisinin erkeklerden alınması ile birlikte, kadınları koruyucu düzenlemeler değiştirilmiş ve kadınların da erkekler gibi çalışması, evi geçindirmesi, çocuklarına bakması ve ailenin borçlarını ödemesi gibi hususlar öngörülmüştür. Bu değişik düzenlemelerin ortaya çıkışı, bir kısım kadın derneklerinin, tutumları etkisiyle olmuştur. Onlar korunmaya muhtaç olmadıkları, dolayısıyla kadını koruyan ayrıcalıklı hükümlerin kanuna derç edilmemesi yönünde ısrarları dikkate alınarak değişik bir tutum izlenmesi söz konusu olmuştur. Ancak unutmamak lazım ki, toplumda hakkını arayan, savunabilen kadın sayısının arttığını söylemek mümkündür¹⁰. Süreç birçok anlamda kadınlar lehine gibi görünse de halen her alanda kadınlarla ilgili sorunlar devam etmektedir. Özellikle çalışma hayatında sorunların ortadan kaldırılması yönünde yasal altyapının eskisine göre daha fazla güçlendirilmesine bakmayarak halen devam ettiği inkar edilemez bir gerçektir.

⁸DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu, Ankara 2001, s. 49

⁹Meryem Koray, “Tarımda Kadın İstihdamı: Görünmeyen Emek, Türkiye Ekonomisinin Sorunları Sempozyum Dizisi 1, Tarım Sektörünün Gelişimi, Sorunları ve Tarım Politikaları”, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2008, <http://www.ikt.yildiz.edu.tr/sempozyum/metin/koray.pdf>; (29.11.2013).

¹⁰Şahin Akıncı, “Medeni Kanunda Kadın ve Aile”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: VIII, Sayı: 1 – 2, Haziran - Aralık 2004, s. 26

Rusya Federasyonu açısından ise, diğer bölümlerde daha geniş üzerinde durulacaktır. Ancak kadın çalışanlar için 20. Yüzyılda yaşanan değişim süreci kadınlar üzerinde olumlu ve olumsuz etki gösterdiği söylenebilir. Nitekim sosyalist rejiminin kurulması veya bu rejimin asrın sonlarına doğru çökmesi toplumda kadının yeri, kadın çalışması, kadınların statüsü açısından en önemli etkiyi göstermiştir.

1.1.1 Kadınların Çalışma Hayatında Tarihi Süreç

1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi

Önceleri göçebe olarak doğadan sağlanan gıdalarla geçimini sağlayan toplumlarda cinsler arasındaki ilişkiler açısından işbölümü işbirliği vardı. İlkel toplumlarda insanlar başlangıçta, göçebe yaşamına has bir hayat sürdürmüş, avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını idame ettirmiş ve bu yaşamda kadınlar aile içindeki cinsiyete dayalı işbölümünde önemli roller üstlenmişlerdi¹¹. Erkekler avcılıkla uğraşmış, onların aksine kadınlar bitki toplama, çocuk bakımı ve beslenmesini üstlenmişlerdir. Kadınlar soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmayla uğraşmış, ekim-biçim işlerinin yanı sıra balçıktan yapılan ürünler hazırlamak, çanak-çömlek yapmak, tezgâh kullanarak dokumacılık yapma işleri kadınların uğraşları içindeydi. Yine bu döneme ait araştırmalar sonucu kadınların, statü ve saygınlık açısından üstün bir konumda oldukları görülmektedir¹².

Tarihçiler, dönem ayrımı yaptıklarında ilkçağlardan 10. asra kadar olan dönemi, "kölelik ve tutsaklık düzeni" olarak adlandırmaktadırlar. Bu süreçte gerekli olan işgücü ihtiyacı savaş sonucu esir edilen kölelerden karşılanmaktaydı. Bu kölelerin çoğunluğunu ise kadınlar oluşturmaktaydı¹³.

Sonraki dönemlerde 15. ve 18. yüzyıllar arasında, küçük sanat kollarında yaşanan gelişmeler kasaba ve kentlerde lonca düzeni giderek önem kazanmıştır. Bu düzen yaygın ve yoğun biçimde olmasa da, kadınlar çalışma hayatında görülmekte

¹¹ Altan ve Ersöz, s. 12

¹² Sabahat Yurdakul, **Çalışan Kadının Korunması**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994, s.13

¹³ Yurdakul, 1994, s. 14; Belkıs Konan, "Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci", **AUHFD**, 60, Sayı:1, 2011, s. 160

ve hatta daha sonraki yıllarda, yalnızca kadın çalışanlara ait bazı iş kollarının ortaya çıktığı görülmektedir¹⁴.

1.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası

Avrupa ülkelerinde ihracatı en yüksek olan İngiltere’de bir kısım tüccarlarca koyun besleyerek bunlardan alınan yünleri ipliğe dönüştürmek için kadın emeği kullanılır, köylü kadınlara iplik yaptırılır, daha sonra bu iplikler, köylerde kumaş üretimi için boyatılırdı. Köylülerin boş zamanında yaptırılan bu işlerin maliyeti de düşük idi. Bir başka grup tüccarlar ise daha büyük çapta iş yaparak büyük binalar inşa ederek iplik ve kumaş ürettirirlerdi. Burada ise çocuk ve kadın emeği ağırlık teşkil etmekteydi. Tekstil tüccarlarının bu sistemini diğer sektörler de benimsemiştir¹⁵. Tarıma dayalı geleneksel toplumlarda ise evlerde el tezgahlarında yapılan üretimin aksine, endüstri devrimi ile birlikte, bu üretimi kitlesel olarak gerçekleştiren fabrikalar ön plana çıkmıştır. Üretimin yoğunlaştığı fabrikalar daha büyük miktarda malın daha ucuza üretilmesini sağlamıştır¹⁶.

Fabrika sisteminde üretim, tarımsal üretimden farklı olarak belli bir zaman dilimlerinde gerçekleştirilirken; işçi sayısı ve çalışılan gün başına çalışma saatleri gözle görülür bir şekilde artmış, erkekler, kadınlar ve çocuklar vardiya halinde gece ve gündüz 12 saat çalışmaya başlamışlardır. Yeni endüstriyel üretim, üretim araçlarına sahip olmayan ve geçimlerini çalışmalarının karşılığında aldıkları ücretle karşılayan yeni bir toplumsal sınıf, kadınların da içinde bulunduğu üretim araçlarından yoksun bir işçi sınıfı ortaya çıkarmıştır¹⁷.

Kentlerde ortaya çıkan nüfus artışı işverenin işgücü maliyetlerini düşürmüş; çalışanların gelirleri düştükçe, aynı aileden daha fazla işgücü, iş piyasasına katılmak zorunda kalmıştır. 1980’li yılların sonlarından itibaren ortaya çıkmaya başlayan esnek çalışma biçimlerinin işverenler tarafından yoğun olarak tercih edilmeye

¹⁴Yurdakul, 1994, s. 19

¹⁵Ural Akbulut, “Sanayi Devrimleri Dünyanın Gidişini Değiştirdi”, <http://www.uralakbulut.com.tr/wp-content>, (28.10.2012).

¹⁶Ziya Erdem – Levent Şahin, “Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 2, Ankara, 2008, s. 48

¹⁷Serap Özen Kapız, “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Der. Aşkın Keser), Ezgi Kitabevi. Bursa, 2002, ss. 211-223.

başlanması ve gelişmişlik unsurunun çok önemli bir göstergesi olan hizmetler sektörünün büyümesi, kadınların çalışma yaşamına katılımını giderek artıran önemli sebepler olmuştur¹⁸.

Kadın emeğinin yoğun olarak kullanılmaya başlanmasına neden olan “sanayi devrimi teknolojik, ekonomik ve toplumsal birtakım değişikliklerin yanı sıra, kadın hakları konusunda da köklü değişime sebep olmuştur. Buharın endüstride kullanılmaya başlanması ile kadın işgücü olarak fabrikalarda ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır¹⁹. Böylece kadınlar çalışma hayatına atılması o zamana kadar tanınmamış bazı haklar tanınmasına neden olmuştur.

1.1.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın Hakları

18. yüzyılda Batı Avrupa'da gelişen Endüstri Devrimi, çalışma yaşamına ilişkin genel gelişmeler yanında, kadın çalışmasına ilişkin önemli oluşumlara da yol açmıştı. Geleneksel olarak tarım alanında veya evlerde kurulu tezgahlarla dokuma işleri ya da küçük atölye işlerinde çalışan kadınlar değişim süreci sonrası fabrika niteliğindeki sanayi kuruluşlarında çalıştırılmaya başlanmıştır²⁰.

Fabrikalar serbest rekabet ortamında varlığını sürdürebilmek için en ucuz ve kaliteli ürünü üretmek ve bunun yanı sıra maliyetleri de aza indirmek temel amacındaydılar. Bu doğrultuda, amaca ulaşmak için önce işçi ücretlerinin düşürülmesi yeterli olmamış ve aynı zamanda çalışma sürelerinin arttırılması yoluna gidilmiştir. Geçimi sağlamak için düşük ücretlerle çalışan aile reisi erkeğin çalışmasıyla elde edilen gelir yeterli olmadığı ve ailenin geçimine yetmediğinden öncelikle kadınların ve ardından da çocuklar çalışma hayatına girmesi ve ağır ve yıpratıcı koşulları altında çalışması kaçınılmaz olmuştur²¹.

¹⁸ Erdem – Şahin, s. 48; Kapız, s. 212-213.

¹⁹ Aysel Ersöz Günindi, **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara, 1997, s. 41

²⁰ Talas, 1990, ss.191-197, 203-204, 208-209.; Ahmet Makal, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt: 56, Sayı: 2, Ankara, 2001, s.118

²¹ Nüvit Gerek - Nuray Gökçek Karaca - Dilek Baybora - Fatma Kocabaş, **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808, Ankara, 2013, s. 23

Devletin bu duruma müdahalesinin ilk belirtileri İngiltere’de, daha sonra tüm Avrupa’da görülmüş ve özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak gerçekleşmiştir²². Çünkü kadın ve çocuk işgücü daha ucuz işgücü olarak görülmüş ve işverenler rekabet ortamı içinde ayakta kalabilmek için kadınları ve çocukları “sefalet ücreti” olarak nitelenen ücretlerle, hatta kimi zaman ücret olarak para yerine mal vererek çok uzun saatlerle çalıştırmışlardır²³.

Çalışan kadınların niceliğindeki artışla birlikte çalışan kesim, ağırlıklı olarak ücretli çalışma düzeni içerisine girmişti. Sorunun bir başka boyutu da, kadınların, kötü çalışma koşulları altında ve zaten düşük olan ücret ortalamalarının altında istihdam edilmeleri idi. Bu gelişmeler sonucunda, işçileri koruyucu sosyal politika önlemleri de, öncelikle kadın ve çocuk çalışanları koruma amacıyla gerçekleştirilmeye başlandı²⁴.

1.1.2.1. Siyasal Haklar

Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması kolay olmamış ve uzun bir süreç sonucu olmuştur. Kadınların siyasal ve toplumsal hayattaki rolleri 20. yüzyıla gelinceye kadar kapalı ve sınırlı bir nitelik taşımaktadır. Toplumsal hayatın kadın için “uygun gördüğü” ev hanımlığı, annelik konumu dışında kamusal hayata girerek siyasi hakları elde edebilmesi ancak toplumda demokrasi, insan hakları, eşitlik bilincinin gelişimi ile mümkün olmuştur²⁵.

Kadınların kendilerine yüklenen rollere ve yaşam tarzına itiraz olarak bir başkaldırı içinde olmaları kadın hareketinin çıkış noktasını oluşturmuştur. Özgürlük ve eşitlik istemi bu başkaldırının temel nedenleri idi. Hareket, 18. yüzyıl sonları ve 19. yüzyıl boyunca toplumun özgürleşmeye başladığı süreçte, geleneksel yaşam tarzından kopma, siyasal, ekonomik dönüşümlerin yaşanması ile ideolojisini belirlemiştir. Neticede bu hareket kendisini feminizm kavramıyla ifade etmiştir²⁶.

²² Güven - Aydın, s.2-3, Gerek ve d. s. 5

²³ Çelik, 2010, s. 4; Şakar, 20, s.7-8, Gerek ve d. s. 5

²⁴ Makal, s.118

²⁵ Belkıs Konan, “Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci”, **AUHFD**, Cilt: 60, Sayı: 1, 2011, s. 157

²⁶ Serpil Çakır, **Osmanlı Kadın Hareketi**, Metis Yayınları, 2. Basım, 1996, s. 18.

Kadınların kitlesel olarak tarih sahnesine çıkışı Fransız Devriminin etkisiyle olmuşsa da bu devrimin de cinsler arası eşitsizliği devam ettirdiği söylenebilir. Farklı kesimlerin desteğiyle Fransız Devriminde kadınlar özgürlük ve hak talepleri amacına ulaşmıştır. Ancak devrim ilkelerinin kadını içine almadığı, devrime kitlesel olarak katılan kadınların bekledikleri hakları alamadıkları görülmekte ve hatta devrim öncesi “eski düzende” sahip oldukları haklarının bile ellerinden alındığı bir süreç girilmiştir²⁷.

1.1.2.2. Sosyal Haklar

“Çalışma” kavramının sosyal hakların gelişimi sonucu hayata geçen bir hak olduğu ve bu kavramın yalnızca bir zorunluluk ya da özgürlük olarak anlaşılmaması gerekmektedir. Bu itibarla çalışma hakkının çalışma özgürlüğüne anlam ve değer kazandırdığı bir gerçektir. Bu hakkı ilke olarak kabul eden devlet anlayışı, işgücünün eğitimden iş bulmaya, çalışma şartlarının geliştirilmesi, işsizlik sigortasının sağlanması ve diğer bir birçok sorunları kapsamaktadır²⁸. Nitekim devletin bu sorunların çözümü için plan ve stratejiler hazırlaması bu ilkenin doğal uzantısı olacaktır.

Çalışma yaşamının içinde yer alan kadınların korunması ve sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları temel zorunluluktur. Bu koruma çerçevesinde "kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi" esas alınarak hastalık, iş görmezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı önlemler alınması gerekecektir. Sosyal risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetleri cinsiyet ayırımı yapılmaksızın sağlanması temel uygulama olacaktır. Ancak çalışma hayatında kadın olma unsuru zaman zaman birçok hakları kullanmada eşitsizliğe neden olmaktadır. Sosyal haklar konusunda uygulanan eşitsizlik bunlardan biridir²⁹.

Özellikle, üretim sürecindeki esneklik gereksinimi çalışma hayatına da yansımış ve geleneksel kurum ve kurallar yerine yenilerinin konulmasına yol

²⁷Semra Gökçimen, “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 10, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık, 2008, s. 6.

²⁸Meryem Koray, **Sosyal Politika**, İmge, 2005, Ankara, s. 196.

²⁹Faruk Kocacık - Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunlar”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005, ss. 206, 207, 212.

açmıştır. Bu amaçla, pek çok ülkede kuralsızlaştırılmaya başvurulmuş ve çalışma yasalarında köklü değişikliklere gidilmiştir. Esneklik arayışları çerçevesinde biçimlenen yeni çalışma ilişkileri sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliği getirmiştir³⁰.

Sosyal haklar herkese insan onuruna yaraşan asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı temel hedef alan tedbirlerdir. Bu tedbirler çalışma hakkı yanı sıra adil ücret, sosyal güvenlik, konut, sağlık ve eğitim gibi hakların sağlanmasına yönelik olacaktır³¹. Sosyal haklar içinde sayılan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetler açısından erkeklerle kıyaslamada kadın işgücünün daha alt sıralarda olduğu görülmektedir. İkinci Dünya savaşı sonrası kadın işgücü sayısında artışlar görülmüştür. Kadınlara yönelik yasal düzenlemeler yapılmış ve sendikal örgütlenme ve diğer haklardan yararlanmaları arttırılmıştır. Ancak tüm bunlara rağmen kadın işgücünün örgütlenmesinin zayıf olduğu görülmüştür. Nitekim örgütlenme konusunda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının bu örgütlenme üzerinde etkili olduğu söylenebilmektedir³².

Bir başka yönüyle sosyal güvenlik açısından da aynı şeyi söylemek mümkündür ki, bu haklardan da kadınların daha az yararlandığı söylenebilir. Örneğin, Türkiye açısından sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumu kadınların erkeklere oranla daha az sayıda sosyal güvenceden yararlandırılmaktadır. Bunun sebebi ise çalışma hayatında birçok işverence kadınların kaçak işçi olarak enformel sektörde çalıştırılması ve neticede kadınlar sosyal güvencesiz olarak sosyal haklardan mahrum kalmışlardır³³.

³⁰ Tijen Erdut, “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:18, Sayı:4, Kasım 2003, s. 8.

³¹ Kocacık – Gökkaya, s. 160.

³² Yaşar Seymen, **Kadın ve Sendika**, Sosyal Demokrasi Yayınları, Aralık, Ankara, 1992, s. 12; Kocacık ve Gökkaya, s. 212.

³³ Ülker Şener, Kadın Yoksulluğu, Tepav -Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Eylül 2009, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271312994r5658.Kadin_Yoksullugu.pdf, (18.01.2014), s. 7.

1.1.2.3. Çalışma Hakkı

Kadın dünya kurulduğundan beri çalışma hayatının içinde yer almış, toplumsal gelişim süreci içinde ister evde, ister dış işlerde ekonomik hayatın aktif bir iştirakçısı olmuştur. Bu kapsamda kadının çalışması ve para kazanması özgürlüğün ilk adımı olarak değerlendirilmektedir. Ancak buna karşın, genel olarak kadına ilişkin görevler ya da işlerden bahsedildiği zaman annelik ve ev kadınlığı olmak geleneksel görevlerden sayılmıştır. Oysa insanlığın var oluşundan bu yana kadının sadece annelik ve ev işleri ile değil, üretimde de aktif olarak yer aldığı bilinmektedir³⁴. Bu anlamda kadınların çalışma hayatı dışında tutulması veya farklı sebeplerle çalışma hakkının engellenmesi çalışma hakkının ihlali ile birlikte toplum içinde de önemli bir sorun teşkil etmiştir. Çalışma hakkı vazgeçilmez bir hak olarak kadın erkek ayrımı yapılmadan insanların tümüne eşit olarak tanınması ve yararlandırılması temel ilke olması gerekmektedir.

Kadının evde, ailede, toplumda bir birey olarak güçlenmesinin yolu büyük ölçüde eğitimin yanı sıra ekonomik gücünden geçmektedir. Kadın, ücret geliri sağlayan bir işte çalışmasıyla bir yandan ekonomik bir gelir elde edecek diğer yandan da özgüvenini geliştirip kuvvetlendirecek ve böylelikle aile ve toplum içindeki konumu güçlenecektir³⁵.

Kadının ekonomik bağımsızlığını elde etmesi ve özellikle emeği karşılığı elde ettiği gelirini kullanma biçimi kadın işgücü ve kadın işgücünün yaşam kalitesi bağlamında önemli bir faktördür. Yine kadınların çalışma hayatında çalışma bakış açılarında öncelik "gelir sağlama" beklentileri öncelik teşkil etmektedir³⁶.

Diğer yönüyle de kadınların toplum içinde konumunun güçlendiği ve sadece çalışan olarak değil girişimci konumunda toplum içinde sayısının arttığını söylemek mümkündür. Dünyada ve Türkiye’de kamu ve özel sektörde istihdam olanaklarının sınırlılığı eğitilmiş ve bilinç düzeyi yüksek kadın sayısının artması, ekonomik şartların

³⁴Bennur Koca, Çalışma Hayatı Ve Kadın, s. 2.

http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyala6/file/Calisma_Hayati_ve_Kadin_Bennur_Koca.pdf, (Erişim Tarihi: 12.09.2014), s. 2.

³⁵Meryem Koray - Sevda Demirbilek - Tunç Demirbilek, **Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, s. 22.

³⁶Mustafa Yaşar Tınar, **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996, s. 115.

zorlanması gibi nedenlerle giderek artan sayıda kadın iş hayatına atılarak bağımsız veya ortak, işyeri açmaktadır. Sık karşılaşılan diğer bir durum da girişimci eşin yanında çalışmaya başlayan kadın sayısının da artış göstermesidir³⁷.

1.2. KADININ ÇALIŞMA HAYATI İÇİNDEKİ KONUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Günümüzde kadının çalışma hayatına daha etkin şekilde katılımı ile birlikte, ülke ekonomileri için kadınların çalışması gerekli görülmektedir. Dünya ülkelerinde genel olarak kadınların nüfusun yarısını oluşturdukları bilinmektedir. Ancak ekonomik faaliyetlerde kadın ve erkekler aynı oranda temsil edilmemektedirler. İnsan kaynaklarının kullanımı açısından kadın işgücünün bilgi ve becerilerinden yeteri ölçüde yararlanmamak bu anlamda önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir³⁸. Çünkü kadının ücretli olarak çalışması bireysel özgürlüğü ve doyumunun yanı sıra aile ve toplumun gelişimine sağlayacağı katkılar açısından da önemlidir. Fakat kadının ücretli çalışma hayatı içinde yer alması ve buradaki konumu belirli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır³⁹.

Endüstri ilişkileri sisteminde 1970'lerden sonra meydana gelen değişimler ve istihdamın arttırılmasına yönelik izlenen politikaların neticesinde esneklik arayışları söz konusu olmuş ve sonuçta büyük işletmeleri besleyen bir enformel sektör ortaya çıkmıştır. Buna karşılık işçiler yönünden korumacı görüşler ortaya çıkmış, sektör içinde işçi haklarının kaybolduğunu ve çalışma hayatına uygulanan esneklik politikaları, esnek mevzuat uygulamaları ile onların iş güvencelerini ve sosyal güvenlik haklarını kaybettikleri gerçeği üzerinde durulmaktadır. Neticede artan rekabet koşulları kapsamında büyük işletmelere işgücü sağlayan bir kayıt dışı sektörün varlığı ve işçi çalıştırmanın yüksek maliyetlerinin olumsuz yansımaları sonucu çalışma yaşamında var olan istihdam sorunu nedeniyle kayıt dışı istihdam

³⁷Ayşehan Çakıcı, "Mersindeki Kadın Girişimcilerin İş Yaşamını Etkileyen Faktörler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 4, İzmir, 2006, s. 55

³⁸Zeynep Aycan, "Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler", **Human Resources**, Sayı: 7, 1998, ss. 82-90.

³⁹Serpil Aytaç, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yay., Bursa, 2001, s.17

önemli bir sayıda var olmaktadır. Nitekim bu kayıt çalışanların da önemli bir kısmını kadın çalışanlar teşkil etmektedir⁴⁰.

Kadın çalışanların istihdamı açısından birçok faktörlerle yanı sıra esnekleştirme uygulamalarının önemli etkisi bulunmaktadır. Ekonominin üretimden, bilgi ve servis sektörüne kayması ile pek çok işin ve işyerinin tanımının değişmiş, teknoloji ve diğer sektörlerin de ağırlık kazanmasıyla, iş tanımlarının bilgiye dayalı oluşması, çalışma ortamları ve saatlerinin esnekleştirilmesi gibi değişimler kadınlar üzerinde etkili olmuş ve kadınların becerilerini ön plana çıkarmıştır. Bu itibarla kadınların işgücüne katılımına olumlu etki edeceği savunulmaktadır⁴¹.

Diğer yönüyle hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücü piyasasında giderek artmasına rağmen, bu katılımın artışı cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmadığı söylenebilir. Birçok ülkede kadınlar düşük ücretli iş ve gelir güvencesinden yoksun ve uygun olmayan çalışma koşullarına bağlı tutulmakta ve ekonominin en az korunan sektörlerinde istihdam edilmektedirler⁴². Olayın sosyal boyutuna bakıldığında ise, toplumlarda adalet ve eşitlik ilkelerinin sorgulanarak yüksek statü ve yüksek gelir elde edilen işlerde kadınların erkeklere daha düşük oranlarda istihdam edilme sebepleri araştırılmaktadır. İş hayatında kadınların yüksek oranda temsil edilmesi ve başarı göstermesi gelişen dünya düzeninde toplumların ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyi açısından önemli göstericilerdir⁴³. Aksi bir durum toplumda ve çalışma hayatında olumsuz etki gösterecektir.

Bireysel özgürlüğü ve toplum gelişimine katkı açısından önemli olan kadınların ücretli olarak çalışma hayatına katılması ancak belirli faktörlerle mümkün olacaktır. Bu faktörler çalışma hayatını belirlemekle birlikte kadının nasıl ve ne tip bir işte çalışacağını, iş yerindeki statüsüne, yaptığı işteki verimliliğini ve karşılaştığı sorunlara etki eden sosyo-kültürel ve ekonomik unsurları belirleyecektir. Bu itibarla, cinsiyet, aile yapısı, eğitim ve ekonomik durumu, bireylerin ilgi ve zevklerini etkileyen örf ve adetler, normatif değerler gibi objektif ve sübjektif nitelikli faktörler

⁴⁰Erdem Cam, **Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar Ve Uygulanan Politikalar** 1, Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı, Sayı: 11, Mart, 2003, s. 7

⁴¹Aycan, s. 82-90

⁴²Zeki Erdut, "Liberal Ekonomi Politikaları Ve Sosyal Politika", "**Çalışma ve Toplum**", Sayı: 2, İstanbul, 2004, s. 22

⁴³Aycan, s. 82-90

belirleyici olacaktır.⁴⁴ Çalışmamızda kadının çalışma hayatı içindeki konumunu etkileyen faktörler aşağıdaki yapmış olduğumuz bölümlendirme kapsamında incelenmiştir.

1.2.1. Cinsiyet Faktörü

Genel olarak korunması gereken kişiler kapsamına kadınlar da girmektedir. Çünkü kadın erkek eşitsizliği bütün dünyada, üstelik yaşamın her alanında karşımıza çıkan bir olgudur. Böyle bir olgunun varlık nedenlerine baktığımızda öncelikli olarak ataerkil toplum yapısı karşımıza çıkmaktadır. En genel ifadeyle ataerkillik kadın erkek eşitsizliğini besleyen, kökleştiren bir olgudur. Kadının ikincil bir konumda bulundurulma nedeni onun biyoloji farklılığı ile açıklanmaktadır. Ancak bunun asıl nedeni toplumsal cinsiyet ve oluşturduğu cinsiyet kalıpları ile ve kadına ve erkeğe atfedilen cinsiyet rolleri ile açıklanabilir. Ataerkil bir toplumun kadını görmek istediği konum her yerde görülmekte ve kadın kamusal alanın dışına itilerek özel alana kapatılmaktadır⁴⁵.

Cinsiyet ayrımcılığının aslında hukuki bir sorun teşkil etmediği vurgulanmıştır. Bu sorunun kaynağında toplumun kültürel, ekonomik ve sosyolojik yapısının etkili olduğu gibi, kadın hareketinin etkin olup olmaması, vergi rejimi, çalışma sürelerine, hatta yeni doğan çocukların bakımına ilişkin düzenlemeler, kreş imkanları, izinler ve daha birçok neden yer almaktadır⁴⁶. Emek piyasalarında ise cinsler arasında ayrımcılık, verimlilikle ilişkili bulunmayan önyargılar nedeniyle, aynı bilgi ve beceri düzeyindeki bireylere farklı davranılması sonucu ortaya çıkmaktadır⁴⁷. Emek verimliliği ile ilgisi olmayan hususlar kriter olarak kabul

⁴⁴Aytaç, s.17

⁴⁵TÜSİAD, **Kadının Siyasetteki Yerinin Güçlendirilmesi Konferansı**, 12 Haziran 2007, İstanbul, 2008, s. 27; Bülent Kara, **Sosyal Haklar Ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 83.

⁴⁶Nejla Arat, **Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri**, Türkiye'de Kadın Olmak, 2. Bası, İstanbul 1997, s. 43.

⁴⁷Clain Suzanne H. - Leppel Karen, "An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences", **Applied Economics**, 33, 2001, p. 37'den Aktaran: Nebiye Yamak- Ferhat Topbaş, "Kadın Emeli Ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3 - 4, 2004, s. 143.

edilerek verimlilikleri aynı olan kişilerin farklı muameleye tabi tutuldukları görülmektedir⁴⁸.

Kadınların kamusal alanda bulunmaları ve ev dışında çalışmalarını engelleyen biri cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Toplumdaki ve aile içindeki konumları öncelikli olarak ‘eş’ ve ‘anne’ olarak belirlenen kadınların çoğu ev dışında çalışması istenmemektedir. Bu doğrultuda aileleri tarafından eğitim olanakları kısıtlanan kadınlar işgücü piyasasına girmeleri için gerekli nitelikleri kazanma şansından yoksun bırakılmaktadırlar⁴⁹.

Cinsiyete dayalı işbölümüne bağlı olarak kadın istihdamına karşı gelişen iki engel varsayılmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışan kadınların ev içinde de sorumlulukları taşıdıkları için iki ağır yükü bir arada taşımamanın zorluğuyla karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle maddi bir zorunluluk olmadığı sürece çalışmamayı kendilerinin de tercihleri olduğu üzerinde durulmaktadır. İkincisi, toplumsal çevrenin baskısıyla kadının kamusal alanda bulunmasını istemeyen aile yetkililerinin kadınların ev dışında çalışmalarına izin vermemeleri⁵⁰ gibi bir tespit yapılmaktadır ki, bu husus Türkiye’de ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda geçerlidir.

Çalışma hayatında istihdam, ücret ve çalışma statüsü açılarından kadınlar ayrımcılık yaşamakta, yaptıkları iş ve çalışma ortamlarında rol çeşitliliği, taciz, fiziksel, ruhsal ve sosyal sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu bakımdan çalışan kadınların sorunlarının tanımlanmasına gereksinim vardır⁵¹. Nitekim başlıklar halinde sıralayacak olursak, cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları; “eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik”, “iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik”, “ücretlendirmede eşitsizlik”, “sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik” ve “cinsel taciz” gibi belli başlı beş grupta toplamak mümkündür⁵².

⁴⁸Elliott, Robert F., **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, Çev;** Gülay Toksöz ve dğ., Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınlar, No: 210, Ankara. 1997, s. 381; Yamak ve Topbaş, s. 153.

⁴⁹İpek İlkcaracan, “Kentli Kadınlar Ve Çalışma Yaşamı, Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler”, **Tarih Vakfı Yayınları**, İstanbul, 1998, s. 286.

⁵⁰İlkcaracan, s. 287.

⁵¹M. Nihal Esin ve Nilüfer Öztürk, “Çalışma Yaşamı Ve Kadın Sağlığı”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi**, Temmuz – Ağustos – Eylül, Ankara, 2005, s. 38.

⁵²Kocacık – Gökçaya, Kadınlar Ve Sorunlar, ss. 206-207

Günümüzde insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusundaki gelişim süreci tanınan hakların kadınları ve kız çocuklarını kapsayıp kapsamaması açısından kadın hakları ve kadın ve erkek arasında eşitlik olup olmaması tartışmaları kaçınılmaz olmuştur. Eşitlik kavramından “yasa önünde eşitlik” açık anlaşıldığı üzere, bu eşitlik anlayışı “otorite karşısında” herkesin eşit haklara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Kavram herkesin “eşit muamele görme” talebini açıkça ifade etmektedir. Kadınların, erkeklerden farklı koşullarda yaşadıkları ve bu nedenle toplumsal fırsatlardan eşit yararlanamadıkları gerçeği göz önünde tutulduğunda, sadece eşit haklara sahip olmaları değil, toplumsal olarak eşit saygınlık, görünürlük, güç ve kendi yaşamı hakkında verilen kararlara katılım haklarını kullanabilmeleri için farklılaştırılmış fırsatlar ve haklardan yararlanmaları gereği ortaya çıkar⁵³.

Çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin en önemli etkisi işçi ve işveren ilişkisinin kapsamında ortaya çıkmaktadır. İşverenin Anayasa’da, yasalarda, uluslararası belgelerde sayılan ırk, etnik köken, dil, renk, siyasi düşünce ve kanaat, din, düşünce, sendikal faaliyet gibi mutlak ayırım yasakları arasında yer alan cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmama borcu uluslararası belgelere eşdeğer olarak düzenlenmektedir. Avrupa Birliği hukukunda kadın-erkek eşitliği işverenin eşit işlem borcunun sınırlarının ötesinde bir hukuki çerçeveye sahiptir⁵⁴.

1.2.2. Sosyal Kültürel Faktörler

1.2.2.1. Aile

Kadın, bulunduğu sosyal ortamda toplumsal cinsiyet rollerine ait annelik, kadınlık, kendini eşine ve çocuklarına adama, aileyi geçindirme gibi kavramlaştırmaların etkisinde kalır. Kadına sosyal çevre tarafından toplumsal cinsiyet rolleri aşılır⁵⁵. Neticede aile içinde yaşanan bu süreçte erkeğin ev dışında çalışmak ve ailenin sosyal ilişkilerini düzenlemek rolüne karşılık kadının rolü

⁵³Sancar, Serpil, **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş**, TUSİAD, İstanbul,2000, s. 200; 3. Kent Ve Sağlık Sempozyumu “Eşitsizlikler Kaçınılmaz Mıdır?”, Sempozyum Kitabı Birinci Baskı, 2011, Editör; Evrim Ekiz Gözler, Bursa, 2011, s.78

⁵⁴Yenisey, s. 41

⁵⁵Günindi, s. 28

“karı”lık rolüyle kocasına ve annelik rolüyle çocuklarına karşı psikolojik ve duygusal tatmin sağlamak, ayrıca aile içi sosyal ilişkileri gözeten konumda kalmaktır⁵⁶.

Dolayısıyla kadın açısından toplumsal değişimin önemi, toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel koşullarının kadına eşlik ve annelikten doğan geleneksel rol ve görevlerinin ötesindeki rolleri ne ölçüde yerine getirme olanağı tanıdığı konusunda ortaya çıkmaktadır. Kadın statüsünde görülen yetersizlik büyük ölçüde, aslında kadının varlık ve etkinliği aile ortamına dayalı ve sınırlı tutulmasına bağlıdır. Bu yüzden, kadının ev dışında çalışma hayatına bulunabilmesi onun bağımsız bir birey ve kendine mahsus bir statü kazanmış olmasının bir göstergesidir⁵⁷. Nitekim çalışma hayatına katılması bir kadının kendi statüsü ve bağımsızlığı açısından kazandırdıkları oldukça fazladır. Ancak kazanımla birlikte getirmiş olduğu bazı olumsuzluklar da bulunmaktadır. Çalışan kadınlar için bu olumsuzlukların başında annelik görevini yerine getirirken karşılaştığı sorunlar gelmektedir⁵⁸.

Günümüz aile yaşantısında sosyo - ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte toplumsal beklentiler çerçevesinde belirlenmiş kalıplaşmış cinsiyet rolleri giderek değişmektedir. Kadının işgücüne katılımı ile eğitim düzeyinin yükselmesi, yeni nesillerin cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılarının üstünde, çağdaş bir yaklaşımla yetiştirilmesine ve kadının rolüne ilişkin beklentilerin farklılaşmasına neden olmuş geleneksel görüşün geçerliliği tartışılmaktadır⁵⁹.

1.2.2.2. Eğitim

Batı dünyasında kadın, 18. yüzyılda eğitim konusunda bazı haklar elde ederek sosyal hayata katılmaya başlamıştır⁶⁰. Siyasal ekonomik dönüşümlerin yaşandığı bu yüzyıldan 19. yüzyıl sonuna kadar ideolojisini belirlemiş ve feminizm kavramıyla kendini ifade etmiştir.⁶¹ Kadınların tarihi süreç içinde toplu olarak haklarını talep

⁵⁶Hasan Hüseyin Taylan, “Türkiye’de Köy Ailesinde Aile İçi İlişkiler”, **Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Sayı: 22, Konya, 2009, s. 129

⁵⁷Koray – Demirbilek - Demirbilek, s. 9-10.

⁵⁸Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, **2001 Yılı Aile Raporu**, Ankara, 2002, ss. 273-274, 215.

⁵⁹Emine Gönen - Şengül Hablemitoğlu, **Toplumsal Değişme Sürecinde Aile: Yapı, Etkileşim ve İşlevleri**, Ankara, 1993, s.19.

⁶⁰Semra Gökçimen, “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 10, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık, 2008, s. 47

⁶¹Serpil Çakır, **Osmanlı Kadın Hareketi**, Metis Yayınları, 2. Basım, 1996, s. 18.

ederek seslerini duyurması ilk Fransız Devrimi ile gerçekleşmiş ve toplumda var olduklarını ve kadınların da toplum içinde haklarının olduğunu talep etmişlerdir. Ancak Fransız Devrimiyle 1791 Anayasasının kabulünden önce tüm kadınlara eşit oy hakkı tanınması istenmiştir. Olympe de Gouge tarafından yazılan “Kadın Hakları Beyannamesi” ile yeni anayasa hak talepleri devam etmiş ve 1793 yılında “mademki kadına giyotine çıkma hakkı veriliyor, öyleyse kürsüye çıkma hakkı da verilmelidir” savı kendisini giyotine götürmüştür⁶².

Eğitim, kadının işgücüne katılımını etkileyen sosyal sebeplerin başında gelir. Eğitim düzeyinin yüksekliği, istihdamı nitelik ve nicelik bakımından etkilemekte⁶³, kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım imkanları da fazlalaşmaktadır⁶⁴. Diğer yönden kadının eğitimi iş bulma fırsatlarına, ücretine olumlu etki göstermekte kadınları ev dışında çalışmaya yönlendirmekte, kadınların çalışmasını engelleyen faktörleri geri plana atmaktadır.

Eğitim, kadınların çalışma yaşamına katılımını artırır.⁶⁵ Nitekim karşılaştırma yapılırsa eğitim seviyesi ile kadınların işgücüne katılımı fazlalaşmaktadır. Ancak eğitimin erkeklerin işgücüne katılımında daha az etki gösterdiği ve az belirleyici olduğu tespit edilmiştir⁶⁶. Bu doğrultuda eğitim etkisiyle kadınların erkelere göre daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Özellikle geleneksel yaşam tarzını sürdüren aileler kızlardan daha çok erkek çocuklarına mali destek sunarak onları eğitime yönlendirmektedirler. Neticede bu tip aileler erkek çocuklarından eğitimin, başarı ve iş sahibi edindirme amacı içinde oldukları vurgulanmaktadır⁶⁷.

Daha iyi eğitim olanaklarına kavuşmaları sayesinde kadınlar, geleneksel ev kadınlığı rollerinin dışında, erkekler gibi bir meslek edinip ekonomik faaliyetlere katılma olanağı bulmaktadırlar. Başlangıçta aile gelirine katkıda bulunma

⁶²Gökçimen, s. 6-7

⁶³Dilek Eyüboğlu, **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 637, Ankara, 1999. s. 90.

⁶⁴Şelale Uşen - Meltem Güngör Delen, “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 4, 2011, s. 160

⁶⁵Yıldız Ecevit, “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği”, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, **Tüsiad Yayınları** No: T/2000-12/290, Ankara, 2000, (Kadın Erkek Eşitliği), s. 133.

⁶⁶İlkaracan, s. 289

⁶⁷Zeynep Gökakın, “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili,” 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, 2000. s. 111

zorunluluğu ile çalışma yaşamına katılan kadınlar, belirli bir eğitim düzeyine ulaşip meslek sahibi olduktan sonra, mesleklerini yapabilmenin mutluluğunu duymak ve mesleki statü kazanmak için de çalışma isteği içine girmişlerdir.⁶⁸ Sadece çalışma hayatında niteliksiz olarak çalışan kadınlar açısından değil, aynı zamanda yönetici statüsünde çalışan kadınlar açısından da belirleyici rol oynamaktadır. Nitekim araştırmalarda “kadın yöneticilerin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılamamış olmalarına bağlıdır”⁶⁹ şeklinde tespitler yapılmaktadır.

Eğitimin kazanımlarından yararlanmamak sınıfı kimliğini etkilemekte ve yoksulluğu kalıcı olarak sağlamaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere eğitimde erkek çocuklara öncelik veren bir grup da yoksul ailelerdir. Nitekim yoksul aileler de eğitim için erkek çocuğa öncelik tanımaktadırlar. Kırsal kesimlerde geleneksel aile yapısı gereğince erkek çocuğunu yaşlılıkta kendisine bir güvence olarak gören aileler, kız çocukları için aynı düşüncede olmamakta ve bu da kızları ikinci plana itmektedir⁷⁰. Nitekim ikinci planda kalması kadınların çalışma yaşamına özgürce katılmalarını etkileyecektir ki, bunun temelinde eğitimsizlikle birlikte evli olup-olmama, çocuk sayısı, daha önce çalışma yaşamında yer almaması, ailenin gelir düzeyi ve kentleşme derecesine gibi etkenler rol oynamaktadır⁷¹.

Kadınların eğitimsizliği enformel sektörde yoğun olarak yer almasına sebebiyet vermektedir. Eğitimsizlik nedeniyle kadınların mesleki becerilerini tam olarak almamaları, düşük ücretli çalışmaya rıza göstermelerine sebebiyet vermektedir. Çünkü kadınların aile içindeki konumu gereği eve asıl gelir getiren aile bireyinin erkeklerin olduğu düşüncesini güçlendirmektedir. Diğer yönden kadınlar iş gücü piyasasının uysal bireyleri olmaları, örgütlenmedeki düzensizlikleri, çalışma sürelerinin fazlalığına itiraz etmemeleri, sigortasız çalışmaya ses çıkarmamaları çalışma hayatındaki konumlarını etkilemektedir. Yine enformel sektörde çalışma ile yoksulluk arasında bir ilişki bulunduğu ve kayıt dışılığın gelişimi ile kadın

⁶⁸Koray - Demirbilek - Demirbilek, s. 11.

⁶⁹Altan ve Ersöz, s. 27.

⁷⁰Şener, ss. 3 – 4.

⁷¹Necla Arat, **Aydınlanmanın Kadınları**, Çınar Ofset Matbaacılık, Cumhuriyet Kitap Kulübü, İstanbul, 1998, s. 347.

yoksulluğunu arttırdığı söylenebilir. Öte yandan yoksullaşan kişiler güvenceden yoksun çalışmaları istisnasız kabul ederek çalışmak zorunda kalmaktadırlar⁷².

Araştırma konumuz Rusya’da yaşayan kadınlarla ilgili diğer bölümlerde konuya ilişkin ayrıntılı incelemeler yapılacaktır. Ancak eğitimle ilgili Rusya mevzuatına bakıldığında konuya ilişkin hem Anayasa hem de kanun çerçevesinde yeterli düzeyde yasal altyapının oluşturulduğunu görmekteyiz. Nitekim Anayasa’da;

- “Herkesin eğitim hakkı vardır”(md. 43.1).
- “İlkokul, genel ve mesleki ortaokul eğitimi gerek halk gerek yerel eğitim kuruluşları ve teşebbüslerine giriş garanti edilecektir”(md. 43.2).
- “Herkesin bedava ve rekabete dayalı devlet ya da mahalli eğitim kurum veya teşebbüsünde yükseköğrenim almak hakkı vardır (md. 43.3).
- “Temel eğitim zorunludur”(md. 43.4).
- “Herkes... eğitim dilini serbestçe seçer (md. 26.2),

gibi hükümlerle düzenleme yapılmış ve eğitim hakkına ilişkin Anayasal hükümler çağdaş demokrasilerdekine uygun bir zemine oturtulmuş ve çok uluslu bir devlet olmanın sonucu herkesin eğitim dilini serbestçe seçebileceği (md. 26.2) belirtilmiş, sekiz yıllık temel eğitim de zorunlu tutulmuştur⁷³.

Ayrıca eğitim hakkı Anayasaya uygun şekilde 10.07.1992 tarih ve 3266-1 sayılı Eğitim Hakkında Kanunda düzenlenmiştir. Kanunun 5. maddesine göre; Rusya vatandaşlarının cinsiyet, ırk, milliyet, dil, yaşam yeri, din, inanç, toplum kuruluşlarına üyelik, yaş, sağlık durumu, sosyal, mesleki, mali durumu ve mahkumiyet durumuna bakılmaksızın eğitim hakkına sahiptir. Cinsiyet, yaş, sağlık

⁷²Şener, ss. 3-4

⁷³Tiryaki, s. 61

durumu, mahkumiyetin bulunması sebepleriyle eğitim hakkına getirilecek sınırlamalar yalnız kanunla belirlenebilir. Devlet ve belediyenin eğitim kurumları ve işletmelerde okul öncesi, temel genel ilköğretim ve meslek öğrenimi ilk defa bu eğitimi alan vatandaşlar için ücretsiz olarak sağlanır. Ayrıca yurtdışı ve yurtiçi yükseköğrenim gören öğrencilere devlet tarafından burs ödemeleri yapılmaktadır⁷⁴.

1.2.3. Ekonomik Faktörler

“Ücretsiz aile işçiliği”, ve “Kayıt dışı istihdam” sorunları kadın istihdamına ilişkin en önemli iki temel problemlerdir. Sorunun önemine dikkat çekmek için ücretsiz aile işçiliğinin dünyada dağılımına dikkat etmemiz yeterli olacaktır ki, aile çalışanlarının toplam gelire katkısında Pakistan hariç- tüm ülkelerde kadın payları daha yüksek çıkmaktadır⁷⁵. Bu faktörler kadın yoksulluğunun belirleyici özelliklerindendir. İşgücü piyasasındaki konumu ve eğitim imkanlarından yararlanma gibi hususlar nitekim kadının yoksulluğu ile bağlantılı olarak iş piyasasında kadınların ikincil konumda olduklarını gösteren işgücü piyasasına katılımın azlığı, erkeklere göre daha az ücretli pozisyonlarda çalıştırma, kayıt dışı işlerde istihdam, ücretsiz aile işçiliği, kazandığı geliri serbest tasarruf edememesi vb. gibi göstergeler belirleyecektir⁷⁶.

1.2.3.1. Kayıt Dışı İstihdam

Günümüzde ulusal ekonomiler, “küreselleşme” olarak adlandırılan yeni bir ekonomik yapılanmanın etkisi altındadır. Bu ‘yapılanmaya’ anlam kazandıran ana unsur ise malum ‘bilgi’ ve ‘teknoloji’dir. Ekonomik yaşamda işletmelerin veya firmaların ayakta kalabilmesi, gelişen bilgi ve teknolojik gelişmeleri izlemesi ve bu gelişmelerden yararlanmasıyla olanaklıdır. Küreselleşmenin toplumlarda etkilemiş olduğu birçok kesimler var ki, özellikle kayıt dışı çalışan grupların başında bundan en çok etkilenen kesim kadınlardır. Özellikle sanayi devrimi sonrasında ivme

⁷⁴Tiryaki, s. 61

⁷⁵Funda Rana Özbey, “Kadın Hakları Ve Ekonomiye Yansımaları”, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi 4-6 Haziran 2004, s. 383

⁷⁶Şener, Kadın Yoksulluğu, s. 3

kazanan yeni ekonomik yapılanmalar başta 'işin örgütlenme biçiminde yaşanan değişim' ve 'istihdamda ortaya çıkan yeni eğilimler' kadın ve çocuk emeğinden yoğun bir biçimde yararlanmayı gündeme getirmiştir.⁷⁷

Kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği yaşamsal öneme haizdir. Bir kalkınma aracı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinde önemli ilerlemeler kaydedilmişse de hala gündelik hayatta önemli engeller mevcuttur. Kadınların eğitim, sağlık, güvenlik, haklar, iş ve geçim olanaklarına erişimde erkeklerle aynı haklara sahip olması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği verimlilik üzerinde bariz etkiler bırakmaktadır. Dünya Kalkınma Raporu verilerine göre, kadınlar bugün küresel işgücünün % 40'tan fazlasını, tarımsal işgücünün % 43'ünü ve dünyadaki üniversite öğrencilerinin yarısından fazlasını temsil etmektedirler. Bu itibarla kadının konumu, beceri ve yetenekleri bir ekonominin işleyişinde etkili olacak. Ekonominin düzenli ve tam kapasiteli işleyişinde kadın işgücünün bu kabiliyetlerinden yararlanılacak işlerde istihdamı zorunludur⁷⁸.

Ancak bu yararlanma küreselleşme sürecinde uygulanan yapısal uyum programları ile kadın emeği açısından çeşitli sorunlar getirmiştir. Hizmet sektöründe gerçekleşen büyüme nitelikli kadın işgücü açısından önemli etkileri yanında, geniş ve niteliksiz kadın işgücünün istihdamında hükümetlerin dünya pazarında başarılı olabilmek için kuralsızlaşmaya yönelik politikaları, işgücünü koruyucu yasal düzenlemelerin kaldırılması veya esnekleştirilmesi sonucu kadın istihdamının elverişsiz şartlar altında büyümesine sebebiyet vermiştir.⁷⁹

Kayıt dışı istihdam edilen kadınlar kayıt dışı işleri erkek işçiler kadar olumsuz değerlendirmemektedirler. Çünkü bu işlerde çalışmak kısmen bile olsa ekonomik ve sosyal bir bağımsızlık kazandırmıyca kayıt dışı çalışmayaneşleri üzerinden bir çok sosyal haklardan yararlanı ve kayıt dışı da olsa çalışarak aile bütçelerine de katkıda bulunmaktadır. Bu durumda enformel sektördeki çalışma

⁷⁷Özkan Yıldız, "İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2 Sayı: 3, İzmir, 2013, s. 97.

⁷⁸Yıldız, s. 108.

⁷⁹Gülay Toksöz, **Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007, (Türkiye'de Kadın), s. 1.

koşullarını toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin desteklediği sonucuna varılacaktır⁸⁰.

Kadın işgücü arzı üzerinde belirleyici olan toplumsal ve kültürel faktörler kadınların enformel çalışma biçimlerinde yoğunlaşmasına sebep olmaktadır. Diğer yönüyle formel istihdama dahil olsalar bile çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşmaları da toplumsal ve kültürel faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerin başında dünyada varolan cinsiyete göre işbölümü gündelik ev işlerinden kadınların sorumluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Aileyi geçindirme ve gelir getirici işlerde çalışma çalışmakla yükümlü tutulan erkeklerin aksine, kadınlar toplumsal olarak karşılıksız ve görünmez olan hane içi emeklerde yer almaktadır. Çocukluktan itibaren ister eğitim fırsatlarından, ister gelir getirici çalışma çalışma alanında bulunmada, ister de kariyer edinmede kadınlar erkeklere göre dezavantajlıdır. Neticede eşitsizliklerin kaynağında bu sebepler yatmaktadır⁸¹.

Özellikle dünyada “gelişmekte olan ülkeler” olarak adlandırılan bu ülkelerdeki kayıt dışı istihdam oranının %50-60’lar arasında olduğu görülmektedir. Kadın istihdamındaki kayıt dışılık ise %70-80’lere dayanmaktadır. Bölgenin genel özellikleri göz önünde bulundurulduğunda söz konusu ülkelerdeki ekonomik altyapının, üretici işletmelerin ve bu işletmelerde çalışan kişilerin sosyal güvenlik haklarının oldukça zayıf olduğu, kurumsallaşmanın olmadığı, üretimin daha çok ucuz emeğe ve kayıt dışı istihdama dayandığı görülmektedir. Bunun temelinde ise bu bölgelerin eski sömürgeler olmaları, ekonomik altyapılarının eski sömürge dönemi ilişkilerine dayanması ve sadece hammadde kaynağı olarak değerlendirilip bu bölgelerde üretime dayalı bir ekonominin gelişmemesinin olduğu söylenebilir⁸².

⁸⁰Gönç Şavran, “Enformel Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Cinsiyete Göre Farklılaşmaları”, **Karaburun Bilim Kongresi Bildirileri**, 5-7 Eylül 2008, Karaburun-İzmir. s. 1.

⁸¹Toksöz, Türkiye’de Kadın, s. 1.; Melek Bütün, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2010, s. 4.

⁸²Şahin Metin, **Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma**, Uzmanlık Tezi, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara., 2011, s. 44.

1.2.3.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Dünya ülkelerinde cinsiyet eşitsizliği görülmekte ve dağılımda erkekler lehine olumlu bir dağılım varolmaktadır. Kadınlar tarih sürecinde üretimde yoğun olarak yer alsa bile, emek piyasalarında ücret karşılığı çalışmaları sanayi devriminden sonra gerçekleşmiştir. Genellikle her ülkede nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar geçmişten günümüze ikincil işgücü statüsünde kalarak erkeklerin gerisinde kalmışlardır. Emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olan kadınların emek piyasalarındaki ikincil rolleri büyük ölçüde geleneksel iş bölümü ile ilgilidir⁸³. İkincil işgücü statüsünde olmanın temel sebebi erkek egemen kültürden kaynaklı cinsiyet ayrımcılığı faktörüdür. Bu zihniyet kadınların işgücü alanında rollerini ev içi ile kısıtlayarak ev dışındaki uğraşları ise kadının ikinci görevi olduğunu söylemektedir⁸⁴.

Cinsiyete dayalı işbölümü toplumlara göre farklılık göstermektedir. Ancak genel olarak piyasada çalışarak para kazanma işini erkeklerin esas görevi olarak kabul eden toplumlar, çocuk doğurmak ve büyütmek, ev işleri gibi işler fizyolojik ve sosyolojik açılardan kadınların temel görevleri görmektedirler⁸⁵.

Nitekim günümüzde çok eleştirilen ucuz ücretle kadınların çalıştırılması aslında ücretsiz aile işçiliği ile bağlantılıdır. Çalışma hayatına ucuz iş kuvvesi olarak katılmadan kadınlar önce çoğunlukla ücretsiz aile işçisi durumunda oluyor. Ev işlerinin de çok kolay olmadığı dikkate alınırsa, bu işlerde çalışan kadın ücret almıyor. Neticede “toplum ücretsiz çalıştırmaya alıştığı kadın işgücüne genellikle düşük ücret ödüyor”⁸⁶. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği esnek ve ucuz emek arayışı bir taraftan kadın istihdamını arttırdığı gerçektir. Ancak kadın işgücü artsa da

⁸³Mustafa Özer - Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi** 2003-2004, ss. 46-47.

⁸⁴Mehmet Göküş - Sema Müge Özdemiray - Zarif Songül Göksel, “Bölgesel Kalkınmada Kadın, Girişimciliğinin Önemi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 29, 2013, s. 92; Hatice Aztimur, **GAP Bölgesinin Sosyo-ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., 2005, ss. 38, 41.

⁸⁵Özer - Biçerli, s. 46-47.

⁸⁶Meryem Koray, **Emek Yoğun Sektörleri Sırtlayanlar: İşçi Kadınlar, Çalışma Yaşamında Kadın**, DİSK Birleşik Metal-İş Yayınları, Nisan, İstanbul, 1999, (İşçi Kadınlar), s. 7.

dünya genelinde kadın emeği düzenli geliri olmayan işlerde yoğunlaşmış durumdadır⁸⁷.

Kadınların önemli bölümü ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları için bu çalışma karşılığında ücret almamakta, ev kadını konumunda olanların ise evde harcadıkları emek emekten sayılmadığından ekonomik olarak da bir değer taşımamakta ve kadının çalışma hayatına katılımı ne kadar istense de kadın işgücü “yedek işgücü” olmak konumundan kurtulamamaktadır. Özetle, kadınların çoğu için “görünmeyen emek” tanımlaması yapmak yanlış olmaz.

“Görünmeyen emek” niteliğinde olan kadınlar genel olarak evde ve enformel olarak faaliyet göstermektedirler. Evde gıda, dantel, el işi vb. üretim ve satışı ile ev hizmetlerinde çalışma, esas çalışma alanlarıdır. Bu işler, kadınlara yüklenen yeniden üretim rollerinin bir uzantısı olarak görüldüğünden ve çalışmaları formel istihdam olmadığı için onlar kendileri dahi kendilerini “çalışan” olarak görmemektedirler. Bu ise onların ücret karşılığı yaptıkları emeklerini görünmez kılmakta ve toplumda yoksulların sayısında artışa neden olmaktadır⁸⁸.

Günümüz çalışma istatistiklerinde “ev kadınları” çalışmayan kimseler olarak görülmektedir. Yani kadının üstlenmiş olduğu çocuk ve aile bakımı, ev işleri gibi faaliyetler parasal değeri olmayan işler olarak kabul edilmekte, yani ekonomik etkinlik sayılmamakta, parasal karşılığı da bulunmamaktadır. Oysa bu işler için harcanan süre, bir gelir karşılığı çalışılan toplam iş süresinden daha fazladır. Kadınların büyük bir çoğunluğunun yaptığı ücretsiz aile işçiliği adı üzerinde parasal karşılığı olmayan bir çalışmadır. Kadınların ücret karşılığı yapmadıkları bu iş ve faaliyetler aynı zamanda hane harcama kalemlerini ve hane tasarruflarını da etkilemektedir. Bu durumda kadınların ve erkeklerin üretim ve gelirleri ayrı ayrı ölçülemediğinden, aile geliri olarak erkeğin hanesine yazılmaktadır⁸⁹.

Ancak kadınların ev içinde yaşam için zorunlu işlere harcadıkları emek hanenin geçimine önemli bir katkı yapsa da bu katkı açık hissedilmemektedir. İşgücü piyasasında aynı şekilde emek sarf edilmiş olsa idi, bu emek bir değer oluşturunca.

⁸⁷Aztimur, s. 38, 41.

⁸⁸Çağla Ünlütürk Ulutaş, “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, İstanbul, 2009, ss. 36, 37.; Dilek Hattatoğlu, ‘Yoksulluk, Kadın Yoksulluğu ve Bir Başa Çıkma Stratejisi Olarak Ev Eksenli Çalışma’, Yoksulluk Şiddet ve İnsan Hakları (ed. Yasemin Özdek), **TODAIİ İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi**, Ankara, 2002, s. 305.

⁸⁹Kazım Yiğit, **Türkiye’de Kadın İşgücü**, TİSK Yayını, 1999, s. 14.

Nitekim kadınlar ev içinde kullandıkları emeklerinin karşılığını alamadıkları için bu emeğin değersiz olması kaçınılmazdır. Neticede iki yönüyle de ele alındığında ev işlerinde ücret almaması ve işgücü piyasasında emek değerinin altında gelir verilmesi kadın emeğini çift yönlü değersizleştirmektedir⁹⁰.

Türkiye’den örnekle, kadınlar işgücüne düşük düzeyde katılmakta, göç sonucu kentlere taşınanların ise iş piyasası dışında kaldıkları görülmektedir. Eğitim açısından da yeterli olmadıkları için ücret düzeyinin yüksek olduğu işlerde çalışmamakta ve az ücretli işlerde çalışabilmektedirler. Yine, kırsal kesim kadın çalışanların çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi olarak, kentte ise kayıt dışı sektörde asgari ücretin altında ve evde düzensiz, sigortasız fason işlerde çalışmakta oldukları görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırıldığında son derece düşük olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği ise yıllara göre daha düşük seyir izlediği söylenebilir. Özellikle ücretsiz aile işçiliği kent ile kırsal arasında büyük farklılıklar barındırmakta ve tarımda çalışan kadınların büyük bir oranı ailede ücretsiz aile işçisi durumundadırlar. Şehirlerde ise istihdam edilenlerin sadece çok daha küçük bir oranı ücretsiz aile işçisi durumundadır⁹¹.

Özellikle, kırsal alanlarda tarım sektöründe çalışan kadın işgücü ücretsiz aile işçisi olmanın ötesine çıkmakta zorlanıyorlar. Neticede kentlerde ücretli işlere giremedikleri ifade edilebilir⁹². Kırsal kesimden kentlere kayma, şeklinde iç göçler, tarım kesiminde özellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük bölümünü kentlerde işgücü dışına itmektedir⁹³.

Kadının “ücretsiz aile işçisi” olarak ve güvencesiz çalışma biçimlerinde istihdamına karşı yasal düzenlemeler yapılması ve tedbirler alınması gereklidir. Bugün tarımdaki sosyal güvenlik isteğe bağlı ve tarımda sigortalı olmak çok seyrek rastlanan bir durum; olanlar da aile reisi olan erkeklerdir. Sosyal güvenlik sistemi değişse de, yine prim ödemeye dayalı bir sağlık ve yaşlılık sigortası öngörüldüğünden, ücretsiz aile işçisi kadınlar yine güvenlik sistemi dışında

⁹⁰Fatime Güneş, “Farklı Emek Kategorileri Açısından Kadın Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul, 2011, s. 221.

⁹¹Ülker Şener, **Kadın Yoksulluğu**, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Değerlendirme Notu, s. 7.

⁹²Özbey, ss. 369 - 383.

⁹³Makal, s. 123.

kalmaktadırlar. Dolayısıyla kadın için de işleyen bir sosyal güvenlik sistemi getirilmesi⁹⁴ bu sorunu hafifletecektir.

1.2.3.3. Ücret Düzeyi

Sanayi devriminden itibaren çıkartılan iş yasaları kadınları korumak için iki cins arasında farklı ücret almayı yasaklayan yasalardır. Ancak bu yasaların yetersiz kaldığı görülmektedir. Çalışma hayatına katılan kadının ücretli olarak çalışması hem kendisi hem de toplum açısından önemlidir. Bu nitelik asırlardır devam eden kadına biçilen ev ve aile ile sınırlı ve erkeğe bağımlı rolünü değiştirmekte ve erkek ile kadın statüsünde eşitliğe gidilmektedir. Bir başka deyişle, çalışma yaşamına katılan kadın sayısının artışıyla toplumda kadının rolü ve statüsü değişmekte ve ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmaktadırlar⁹⁵. Kadının ücretli çalışmaya başlaması, bir anlamda bu tür çatışmaların ortaya çıkışı ile toplumsal eşitsizliklerin de artışına ve açıklığa çıkmasına sebep olmaktadır. Örneğin, kadınlar ekonominin büyümesi ve krizleri dönemlerinde işe alınan veya işten atılarak işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir işlev gibi kullanılabilmektedir⁹⁶.

Diğer yönden kadının ekonomik gelirinin artması, çalışma karşılığı elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamın taşımamaktadır. Erkek egemen toplumlarda asırlardır erkeğe bağımlılığı süren kadınların bağımlılığı kendi emeğiyle elde ettiği geliri kullanmasını da etkilemektedir. Neticede çalışma yaşamına katılarak ekonomik gelire kavuşan kadının ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığı sürmektedir⁹⁷.

⁹⁴Meryem Koray, Tarımda Kadın İstihdamı: Görünmeyen Emek, Türkiye Ekonomisinin Sorunları Sempozyum Dizisi 1, Tarım Sektörünün Gelişimi, Sorunları ve Tarım Politikaları, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2008, <http://www.ikt.yildiz.edu.tr/sempozyum/metin/koray.pdf>. (29.11.2013)

⁹⁵Serpil Aytac -Mustafa Seviktekin - Özlem Işığışok, Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002, s. 33.

⁹⁶Mary Lou Kendrigen, Political Equality in a Democratic Society: Women in the United States, Connecticut: Greenwood Press. 1984, s. 38.'den Aktaran: Meltem Onay Özkaya, Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler, "Factors Affecting the Achievement of Women in Business Life", Çukurova University, V. National Econometry and Statistics Symposium, Adana, 2001. <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm>, (11.03.2014).

⁹⁷Aytac - Seviktekin - Işığışok, Bursa Örneği, s. 30.

Yine bir başka açıdan bakıldığında, kadın işgücü çalışma hayatında erkek işgücüne göre aynı ekonomik değere sahip olmamaktadır. Belirli meslek ve işlerde yoğunlaşan kadın işgücü, zamanla işgücü piyasasında çalıştıkları işlerin değer kaybı ve benzer işlerde cinsiyetine göre daha az ücret alması kadın işgücünün karşılaştığı olumsuz gerçeklerdir⁹⁸. Buna ilişkin olarak ilk göze çarpan ise, ücretlerde cinsiyet itibarıyla gözlenen farklılıklardır. Bu farklılıklar, tarihin her döneminde iktisadi ve siyasi sistemi ne olursa olsun hemen her ülkede gözlenmektedir ve bu nedenle de evrensel olarak nitelenebilir.⁹⁹ Nitekim ücret farklılığı veya diğer deyimle ücret ayrımcılığı, kadın emeğine yönelik ayrımcı uygulamalar zincirinin son halkası olarak değerlendirilmektedir. Kadının hane içerisindeki rolü bu zincir içinde halka-halka ilerlemekte, her halka kendinden öncekinden güç alırken kendinden sonraki ayrımcı halkaya zemin hazırladığı söylenebilir¹⁰⁰.

Konuya toplumsal boyutuyla bakıldığında, işgücünün niteliğinde ve verimliliğinde bir farklılık olmaması durumunda dahi, sadece kadına ve kadın emeğine yönelik toplumsal değer yargıları nedeniyle ücretlerin kadın aleyhine belirlenmesi yani salt cinsiyetten kaynaklanan bir ayrımcılık söz konusu olmaktadır. Şüphesiz, bu iki boyut birçok durumda içi içe geçmektedir ve ayrı-ayrı düşünölmeleri olanaksızdır¹⁰¹.

Sorun iktisadi boyutta değerlendirildiğinde, ücret farklılıklarını açıklamak için kullanılabilecek en önemli argüman, kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha niteliksiz olmasıdır. İşgücüne nitelik kazandıran en önemli faktör ise eğitimidir ve kadın işgücünün niteliğinin düşük olması, büyük ölçüde kadın işgücünün eğitiminin daha düşük olmasıyla açıklanabilir. Ancak, yapılan çalışmalar, formel eğitim farklılığının ücret farklılıklarının ancak küçük bir bölümünü açıkladığını ortaya koymuştur¹⁰².

⁹⁸ Kendrigan, 1984, s. 38.

⁹⁹ Howard M. Wachtel, Labor and the Economy (Fort Worth: The Dryden Press, Third Edition). 1992, s. 239'dan Aktaran: Makal, s. 118.

¹⁰⁰ Nebiye Yamak- Ferhat Topbaş, Kadın Emeği Ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 3 - 4, 2004, s. 153.

¹⁰¹ Makal, s. 140.

¹⁰² Wachtel, 1992, s. 243.; Makal, s. 140.

Kadın işgücünün düşük ücretle çalıştırılması önemli faktörlerden biri de kadın işgücünün sektörle ve mesleksel dağılıma göre özellikle alanlarda yoğunlaştığı söylenebilir. Eğitim ve işgücünün niteliği gibi iktisadi faktörler yanında, meslek seçimine ilişkin toplumsal normların da etkisiyle çalışmış oldukları alan ve meslekler de genellikle düşük ücretlidir. Yine, tarih sürecinde gelişen eğilimler ve alışkanlar nedeniyle bazı işler kadın işi - erkek işi olarak ikiye ayrılmakta ve kadınlar erkeklerle aynı süreli bir okul eğitiminden geçseler bile, seçtikleri alanlar ve meslekler farklı olmaktadır. Özellikle daha çok teknik olmayan alanlar kadınlarca tercih edilmekte ve bu alanlar, meslekler için ise doğası gereği daha düşük ücret ödemektedir¹⁰³.

Ayrımcılık nedeniyle kadın emeğine verilen ücretler erkek ücretlerinden daha düşük olduğu için kadın işgücü çalışma hayatı dışına itilmekte ve kadınlar çalışma hayatı dışında kalmayı tercih etmelerine neden olmaktadır¹⁰⁴. Ancak kadın - erkek ücret eşitsizlikleri değişik ülkelerde ve aynı zamanda Türkiye’de de hukuksal düzenlemelerle mutlak eşitliği sağlamak mümkün olmasa da çeşitli önlemlerle engellenmeye çalışılmaktadır. "Eşit işe eşit ücret" ödenmesinin sağlanması uygulaması ile yasalaştırma yapılarak eşitsizlik giderilmektedir¹⁰⁵.

1.2.4. Küreselleşme Faktörü

Küreselleşmenin işgücü piyasası üzerinde etkisiyle meydana gelen bütünleşme işgücü ve diğer üretim faktörlerini aynı noktada bütünleştirerek sermaye için uygun ortam sunmaktadır. Sermayenin bir ülkeye ait iş gücüne bağımlı olmadan farklı ülkelerin işgücü piyasalarında istihdam edilebileceği geniş bir işgücünün mevcut olduğu küresel küresel işgücü piyasası çalışma hayatındaki dengeleri belirlemektedir. Sermayenin uluslararası hareketliliği daha da artarak gelişmiş ülkelere, gelişmekte olan ülkelere yönelmiştir¹⁰⁶. Bu bağlamda işgücü piyasalarının küreselleşmesi, dünyada hareketli olan sermaye açısından farklı

¹⁰³Makal, ss. 140-141; Gülten Kazgan, “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo - Ekonomik Statüsü,” Nermin Abadan-Unat (Derleyen), Türk Toplumunda Kadın, Ankara, 1979, s. 163.; Wachtel, 1992, s. 239.

¹⁰⁴Yamak- Topbaş, Kadın Emeği, s. 143.

¹⁰⁵Makal, s. 142.

¹⁰⁶Ayfer Gedikli, “Gelişmekte Olan Ülkelerde Küreselleşme, Uluslararası Sermaye Hareketleri ve Finansal Krizler Arasındaki İlişki”, **International Conference on Eurasian Economies**, İstanbul, Türkiye, 4-5 November 2011, Cilt: 1, s. 173, <http://www.eecon.info/papers/122.pdf> (04.06.2014).

lkelerdeki işgçleri arasında açık rekabetin yaşandığı tek bir küresel işgücü piyasası olarak ifade edilebilir¹⁰⁷.

Küreselleşme ulus devletlerde işgücü üzerinde değişik etkiler doğurmakta, ayrıştırmalara sebebiyet vermekte ve işgücü piyasasında rekabeti de oluşturarak değişik risk gruplarını işgücü piyasasında sermaye gruplarının menfaatine uygun verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Nitekim literatürümüze ocuk emeği, göçmen işçi, tarım kesimi ve kadın işgücü gibi nitelendirilen gruplar az gelişmiş ülkelerde özellikle taşeron firmalarca çalışma hayatına düşük ücretli işgücü olarak sokulmaktadır. Ancak başta kadınlar olmak üzere birçok kesim işgücü piyasasında uygulanan bu politikaların olumsuz etkilerine maruz kalmaktadırlar.

İşgücü piyasasında uygulanan bu olmuşuz politikaların bir uzantısı ise uluslararası ölçekte taşeron ilişkileridir. Uluslararası taşeron ilişkisi araştırma geliştirme aşamasını da elinde bulunduran ana şirketin üretim sürecinin belirli aşamalarını mal veya hizmet olarak girdi sağlaması amacıyla başka bir ülkedeki firmalara devretmesi yönünde sözleşme yapmasıdır. Neticede ana şirket emek yoğun aşamaları az gelişmiş ülkelerdeki şirketlere yaptırarak önemli gelirler kazanmaktadır. Nitekim en önemli hususlardan birisi tercih edilen ülkelerde kadınların istihdam edildiği ucuz ücretle üretim yapan şirketlere öncelik tanınmaktadır¹⁰⁸.

Kadınlar üzerinde göstermiş olduğu etki bakımından endüstrileşme ve küreselleşmenin önemli etkileri vardır. Endüstrileşme her ülkede ve her konuda kadın emeğinin konumunu etkilemekte ve kadın işgücünü evi dışına çekmekte, ücretsiz aile işçiliğinden ücretliler sınıfına geçmesine yol amaktadır¹⁰⁹. Neo liberal küreselleşme sürecinin toplumsal cinsiyet açısından da önemli etkileri gözlenmiştir. Bu etki açısından kadınlara karşı ücret ve çalışılan işkolu bazındaki ayrımcılığı ortadan kaldırmamakta, hatta daha da körüklediği ve kadın emeğinin üretim sürecine katılım biçimlerinin değişmesinde etkili olduğu grlmştir. Kadınların milli gelir hesaplarına yansımayan, geçimlik ekonomi ve ücretsiz aile işçiliğiyle katkılarına ek

¹⁰⁷Meryem Koray, "Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi", Petrol-İş Yıllığı, 95-96, Yayın No.44, İstanbul, 1995, (Esneklik), s. 759.

¹⁰⁸Sabahaddin Zaim, **alışma Ekonomisi**, Filiz Kitapevi, İstanbul,1997. s. 11.

¹⁰⁹Dilek Uğuz Ertuğrul, 'Serbest Piyasanın Serbest Kadınları', **Kadın Dünyası**, Ekim, 2000, s. 9.

olarak, gerek azgelişmiş ülkelerde gerekse sanayileşmiş ülkelerde küresel üretime de artan ölçülerde katıldığı gözlenmektedir¹¹⁰.

Diğer taraftan yeni liberal kuram gereği işgücü piyasasında dengesizlikler ücretlerin oluşumunda etkili olmaktadır. Parçalanmış işgücü piyasaları farklı grupları menfaatine yönelik kullanmakta ve fayda sağlamaktadır. Bu piyasalarda belirli risk grupları olan kadınlara, azınlıklara, çocuklar ve diğer ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı durumda olup, pazarlık gücü bulunmayanlara öncelik tanınır ve istismar edilirler¹¹¹.

Kadınların toplam istihdam içindeki payının artışı ile birlikte, son yıllarda özellikle hizmet sektöründe kadın emeğinin daha yaygın kullanıldığı, taşeron ve ev eksenli çalışma biçimlerinde kadınların çalıştırılmasının giderek artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu durumun dünya ülkelerinden Latin Amerika ve Uzak Doğu ülkelerinde daha fazla yaşandığı araştırmalarda yer almaktadır. Kuşkusuz, bu süreç son çeyrek yüzyılda önce Batı Avrupa’da ve daha yakın bir geçmişte de azgelişmiş ülkelerde yaygınlaşan işgücü piyasalarının esnekleşmesi süreciyle yakından ilgilidir. Nihayetinde bu süreç işçi sendikalarını etkisiz hale getirmek ve verilen ücretlerin asgari sınırlarda sabitleştirilmesine yönelik bir amaçtır¹¹².

Türkiye’de ister dünya ülkelerinde tam olarak değerini almayan kadın işgücü aileye ve ülkenin kalkınmasına önemli katkı yapmaktadır. Nitekim “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşme”de belirtildiği üzere kadınlara yönelik gerçek değerini yerini alması ve uygulaması kadınların dünya çapında kendi haklarına ulaşmasını sağlayacaktır. Kadınlar ve erkekler arasında tam bir eşitliğin gerçekleştirilmesi yönünde bu sözleşmenin de temel amacı dikkate alınarak toplum içinde cinslerin geleneksel rollerinin değişilmesi bu amaca hizmet edecektir. Bu doğrultuda kadınların annelik görevi ve toplumdaki geleneksel durumları ailede ve toplumda ayrımcılığa neden olmamalıdır.

¹¹⁰Fikret Şenses, “Neoliberal Küreselleşme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel Mi?” **METU-ERC Working Papers**, Ankara, 2004, s. 16, <http://erc.metu.edu/menu/series04/0409.pdf>, (17.03.2010).

¹¹¹Frank Wilkinson, “The Theory And Practice of Wage Subsidisation: Some Historical Reflections”, Centre for Business Research, University of Cambridge. **Working Paper** No. 201, London, June, 2001, s. 19.’dan aktaran Kamil Necdet AR, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**, Ankara, 2007, s. 80.

¹¹²Şenses, s. 16.

1.3. KADIN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

1.3.1. İkili Rol Yaklaşımı

Kadın ev dışında çalışmaya başlayarak aile içerisindeki rolünün yanına bir de iş yaşamındaki rolünü eklemektedir. Sorun, bu iki rolün aileye zarar vermeden nasıl bağdaştırılacağıdır. İkili rol yaklaşımı kuramına göre, kadının çalışmasını, ancak işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir. Bu yaklaşım (öncelikle toplumsal cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkeğin rollerini tanımlamasıyla) kadının hem işte hem evde erkeğe tabi olmasını önemsememekte ve bunu normal olarak değerlendirmektedir. Vasıf ve niteliklerine bakılmaksızın kadınların birincil görevlerini “ev içi sorumluluk” ve “ailenin ihtiyaçlarının giderilmesini sağlamak” olarak belirtmektedir. Bu yönüyle kuramın ataerkil bir anlayışın ürünü olduğu şüphesizdir.¹¹³

Kadınların çalışma yaşamına girmesi ve akabinde kadınların eğitim seviyeleri yükselişi özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonraya rastlamaktadır. Eşler arasındaki keskin işbölümü ve ev yaşantısının etkisinin azalması ile eğitim durumlarında olduğu gibi çalışmış oldukları mesleklerin yapısında da değişime sebep olmuştur. Ülkelerde kadın ve erkeğin eşitliğini sağlayan yasal düzenlemeler yapılmış ve kadının eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında koşulların iyileştirilmesi yönünde yasal altyapı oluşturulmuştur. İlk olarak 1972 yılında ABD’de daha sonra Avrupa ülkelerinde gelişen bu süreç içinde kadınlara erkeklerle eşit imkanlar sağlanmış, kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından “istihdamda fırsat eşitliği” ve “eşitlik politikaları” izlenerek toplumun bütününe uygulanmaya başlanmıştır. Yine günümüzde bilgi toplumuna geçiş sürecinde esneklik adı altında bir dizi uygulamalarla kadın çalışanlarının toplumda yüklenmiş oldukları sorumluluklarını hafifletmek amacıyla uygulamalar sürdürülmüştür¹¹⁴.

¹¹³Ziya Erdem - Levent Şahin, “Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı”, **Kamu İş**, Cilt: 10, Sayı: 2, Ankara, 2008, s. 49.

¹¹⁴E., Nancy Betz - Louize F. Fitzgerald The Career Psychology of Women, Academic Press. Inc, 1987, s 211.’den aktaran Kocacık ve Gökkaya, s. 205.

Yukarıda da bahsedildiği üzere cinsiyet ayrımcılı kadınların toplumda ikinci planda kalmalarına neden olan ana etkindir. Toplumun iki cinsi arasında ayrımcılık yapılarak kadınlara ikili rol yüklenmekte ve bu durum erkek egemen kültürü tarafından desteklenmektedir. Neticede dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların ekonomik payı erkeklerin aldıkları payın gerisinde kalmaktadırlar. Birincil görevi ev işi, ikincil görevi ise ev dışı bir uğraşı kabul edilen kadınlar için bu zihniyetin sonucu olarak bu ayrımcılığın mağduru olmaktadır.

1.3.2. Neo-Klasik İktisat Yaklaşımı

Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki cinsiyete dayalı işbölümü ve ücret eşitsizliklerini onların verimliliklerindeki farklılıklarla göre açıklayan Neo-Klasik Okul¹¹⁵ yaklaşımına göre, bir işçinin verimliliği yükseldikçe, işinden elde edeceği fayda da o kadar yüksek olacaktır. Çünkü işçinin verimliliği onun eğitimi, iş tecrübesi ve diğer etkenler doğru orantılıdır. Bu bağlamda kadının ailesi ve çocuklarına birincil derecede önem vermesinin, onun kendine ait insan sermayesini erkekler kadar çoğaltmamasına neden olduğunu vurgulamaktadırlar. Kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımı gibi nedenlerle eğitim ve benzeri yollarla kendini yetiştirecek ve geliştirecek faaliyetlerden uzak kaldıklarını söylemektedirler. Ayrıca kadınlar doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerin iş yaşamını kesintiye uğrattığı ve neticede nedeniyle iş yaşamında öğrendikleri deneyimlerini unuttuklarını, dolayısıyla tekrar işe döndüklerinde erkeklerle rekabet edemeyecek kadar deneyimlerinin eskidiğini savunurlar¹¹⁶.

Neo-klasik yaklaşımın teorisyenleri kadınların çoğu zaman sadece ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle ya kısmi süreli işlerde geçici çalışmakta, ya da işgücü piyasasından ayrıldığı noktasında birleşmektedirler. Bu durumun kadınların işgücü piyasasında kalma süresi erkeklere göre daha kısa olması kadınların daha az tecrübe sahibi ve eğitime malik olmasına bağlanmakta ve toplam kazançlarının da daha az olmasına yol açtığı vurgulanmaktadır. Neo-klasik

¹¹⁵“İnsan Sermayesi” yaklaşımı olarak da ifade edilmektedir.

¹¹⁶Erdem- Şahin, s. 49.

teorisyenleri kadınların tecrübe istemeyen işleri seçtiği, esnek koşullu meslekleri tercih ettiklerini savunmaktadırlar¹¹⁷.

Burada gözden kaçırılmaması gereken husus bu yaklaşımın farklı derecelerdeki verimliliğe sahip oldukları için kadın ve erkeklerin farklı ücretler aldığını iddia ederken, aynı niteliğe sahip kadın ve erkeklerin neden farklı ücretler aldıkları konusunda hiçbir açıklama getirmiyor olmasıdır.¹¹⁸ Bu açıdan diğer teorilerden bu yönüyle de farklı olmaktadır.

Neo klasik iktisat teorisine göre, rekabetçi bir piyasa ortamında ücretler işgücünün marjinal ürün verimliliğine eşit olduğunu ve bu nedenle eşit düzeyde üreten işçilerin uzun dönemde eşit ücret alması gerektiğini savunmaktadır. Ücret ayrımcılığının yapılması, maksimum kar sağlama amacıyla bulunan işverenlerin bulunduğu ortamda uzun dönemde olabilmesi mümkün değildir. Çalışma ortamında erkeklere göre daha az ücret alan kadınların olması maliyet açısından işverene avantajdır. Karını yükseltmek isteyen işveren erkekleri tercih etmektense daha az maliyeti olan kadın işgücüne yönelirler. Serbest piyasa sürecinin ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olacağını savunan neo-klasikler işverenin önyargılı ve yerleşik düşüncelere davranarak serbest piyasa ortamında ayrımcılığa devam etmesi durumunda sonuçlara katlanacağını, kazancı ve satışlarının azalacağını vurgulamaktadırlar. Ayrımcılık yapmayan işveren rakip işverenlerle rekabet edemeyerek ve uzun süre ayakta kalamayarak sektörü terk eder¹¹⁹.

Toplumsal cinsiyet temelinde kadın ve erkek rolleri tanımlanmakta, cinsiyetçi bir işbölümü sonucu kadın özel alana hapsedilmekte, bu rollerin gereği olarak görülen özel alana ilişkin iktisadi faaliyetler ikincil önemsiz addedilerek iktisadın inceleme alanı dışına itilmekte, böylece iktisatta kadın görünmez kılınmaktadır. Bu yaklaşıma göre çocuk ve diğer yakınlarının ihtiyaç ve tercihlerini yerine getirmek için uğraşan, üreten, hizmet veren kadınların davranışlarının iktisat dışı kabul edilmesi son derece doğal karşılanmalı ve bunun sonucu olarak; kadının ev, içi

¹¹⁷İnci Parlaktuna, "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 10, Sayı, 4, 2010, ss. 1218 - 1219.

¹¹⁸Özgür Ciner, Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2003, ss. 27 – 28.

¹¹⁹Serap Palaz, Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı: 9, Mayıs, Balıkesir, 2003, s. 90.

emeğinin üretken nitelenerek milli gelir hesaplarına katılması ve ücretlendirilmesi yönünde bir çabaya da gerek duyulmamalıdır.¹²⁰

1.3.3. İkili İşgücü Piyasası Yaklaşımı

Neo-klasik iktisadın açıklayamadığı ya da açıklamakta yetersiz kaldığı önemli sorunları, işgücü piyasasının bölümlenmesi veya ikili işgücü piyasası yaklaşımı olarak adlandırılan kuram açıklamaya çalışmaktadır.¹²¹ Bu kuram da yukarıda açıklanan insan sermayesi yaklaşımı ile benzerlik göstermektedir. Özellikle nitelikli eğitim almada sıkıntıları olan kadınlar daha düşük nitelikli işlerde çalışmakta ve bu işler ikincil piyasa olarak kavramlaştırılmıştır¹²².

İkili işgücü piyasası yaklaşımı, kadınların neden ücretlerin yüksek ve çalışma koşullarının iyi olduğu, her türlü yükselme olanağının bulunduğu, iş ve sosyal güvencelerin yüksek olduğu birincil işgücü piyasasında değil de; tam tersi özellikler taşıyan ikincil işgücü piyasasında çalıştıklarına ilişkin nedenleri açıklamaktadır.¹²³

Bu yaklaşıma göre işgücü piyasası birincil ve ikincil piyasalar olarak bölümlenmektedir. Birincil işler, yüksek ücretlerin ödendiği ve büyük ikramiyelerin olduğu, terfi imkanı olan, işgücü devir hızının düşük olduğu işlerdir. Zira işte beceri sahibi olmayı ve kararlı çalışma alışkanlıklarını gerektirir. İkincil işler ise birincil işlerin tam tersine kararlı çalışma alışkanlıkları gerektirmeyen ücretlerin düşük, işgücü devri hızının yüksek ve terfi olanaklarının az olduğu işlerden oluşmaktadır. Bu yaklaşıma göre, kadınlar genellikle emek yoğun olan ve düşük ücretli işlerde; erkekler ise yüksek statülü ve yüksek ücretli birincil işlerde istihdam edilmektedir. İşveren tarafından kadın işgücü, kadınların toplumsal konumları, eğitime olan ilgilerinin azlığı, tutumlu olmamaları ve dayanışma noksanlıkları gibi gerekçelerle ikincil işgücü olarak görülmektedir¹²⁴. Nitekim Türkiye’de de 1980 sonrasında

¹²⁰Ufuk Serdaroğlu, “Kişisel Olan Sadece Politik Değil, Aynı Zamanda İktisadidir: Feminist İktisat”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 197, Ankara, 1997, s. 8-10.

¹²¹Ciner, s. 29.

¹²²Ercüment Erbay - Tarık Tuncay, “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Sayı: 17, 2006, s. 30.

¹²³Ciner, s. 29.

¹²⁴Dilek Eyuboğlu - Gülten İncir - Nurdan A. Ilgaz, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 2000. s. 12.

yaşanan ekonomik kriz, kadının istihdama girişini arttırmıştır. Ancak kadının işgücü piyasasında bulunduğu konum incelendiğinde, çoğunlukla emek-yoğun, niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalıştığı görülmektedir. Bu da kadınların ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması ve bu tür işlere uygun olması gibi görüşlerle değerlendirilmektedir¹²⁵.

Kadın ve erkek mesleklerinin arasındaki ücret farklılıklarına odaklanan bu yaklaşım, işverenin nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekmek suretiyle işgücü arzını yükseltip, ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığı¹²⁶ veya kadın işçilerin yalnızca ikincil piyasa içinde iş bulabilmeleri ve bunun nedenleri hakkındaki görüşleri yetersizdir¹²⁷.

Kuramın önemli eleştirel yönlerinden biri işverenlerin tutum ve davranışlarına abartılı bir önem yüklenmekte ve bu davranışı üretimin örgütlenmesinden soyutlanarak üretim ilişkilerinin ve üretici güçlerin analizi ile işverenlerin davranışları arasındaki bağlantı kurulamamakta, ikinciler birincilerden bağımsız olarak şekillendirilmiş gibi görünmektedir. Bir diğer eleştirilecek nokta ise, bu kuramın bütün çalışan kadınları ikincil işgücü piyasasına adeta zorlayarak sokmaya çalışmasıdır. Kadınlar belli iş alanlarında yoğunlaşmışlardır, ancak bu iş alanları ikincil işgücü piyasasında olabileceği gibi birincil piyasa içinde de olabilmektedir. Tarihsel olarak bakıldığında bazı işlerin birincil piyasa kapsamındayken bir dönem sonra ikincil piyasa arasına girdikleri ve hem bu işlerin öneminin hem de bu işleri yapanların değişebildiği bilinmektedir. Örneğin, bir zaman erkeklerin elinde olup beceri isteyen ve yüksek kazanç getiren bazı işlerin, üretimin örgütlenmesindeki değişimler sonucu kadın, çocuk ve göçmen işçiler tarafından yapılmaya başlandığı dikkate alınmalıdır¹²⁸.

¹²⁵Kocacık ve Gökkaya, s. 211.

¹²⁶Eyuboğlu - İncir - Ilgaz; s. 12.

¹²⁷Yıldız Ecevit, "Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği", İktisat Dergisi, Mart, 1997, (Kadın Emeği), s. 98.

¹²⁸Ecevit, Kadın Emeği, s. 98.

1.3.4. Marksist Yaklaşım

Marksist yaklaşımın temel felsefesinde toplumsal sınıf başrolü oynamaktadır. Bu doğrultuda, toplumsal sınıfların ortaya çıkışını doğuran faktörler ve nedenler yaklaşımın ana ruhunu temsil etmektedir.¹²⁹ Marksizm genel olarak toplumun yapısı ve gelişimi, ekonominin temel önemi, sosyal ilişkilerin ve toplumdaki sınıf yapısının belirlenmesi ve hukukun ideolojik fonksyonu gibi kavramları kendisine temel konular olarak seçmiş ve bu noktada sınıf yapısı üzerine odaklanmıştır.¹³⁰

Marksist görüşe göre, “kadın” sorunu, yukarıda da açıklandığı üzere asıl sorun olan “sınıf” sorununun bir türevidir. Aynı sınıf içerisindeki kadın ve çocuklarla erkekler arasındaki farklar çoğu zaman geleneksel Marksist teorinin dışında kalmıştır. Marksist teoriye göre, “ev içi üretim”, ikincil planda kalmakta ve temel gereksinimleri karşılayan üretim olduğu için geleneksel bakış açısı ile de “iktisadi” sayılmaz. “Hane içi üretim” etrafında dönen tartışmalarda Marksist-feminist iktisatçılar, kadın emeğinin “ikincil” kalmasını kapitalist sistemde sermaye birikimi, emeğin yeniden üretimi ve sınıf çatışması açısından gerekli olduğunu ileri sürmektedirler¹³¹.

Yine Marksist yaklaşım kadın emeğinin özgün koşulları ve iş piyasasındaki marjinalliği dolayısıyla yedek sanayi ordusu içinde yer aldığını söyler. Kadın emeği sermayenin çıkarlarına bağlı olarak işgücü piyasasına kolayca çekilip, uzaklaştırılabilmesi açısından sermaye için yararlıdır¹³². Kadınların daha çok yedek emek ordusu olup, genellikle üretim maliyetlerini düşürmek için istihdam edildikleri ya da yüksek ücret talep etmeyen kadınların işverenler tarafından talep edildikleri görülmektedir¹³³.

Yedek işsizler ordusundaki artış sermayeyi güçlü kılmakta ve böylece karlılığı eski seviyesine getirip tedavi etmektedir. Kadınlar ev içi kölelik rolleri geri alındığında, sermayenin yedek işçi ordusu gereksinimine tamamıyla cevap

¹²⁹İsmail Doğan, *Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar*, Pagem A Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2004, s. 127.

¹³⁰Ayferi Göze, *Siyasi Yönetimler ve Düşünceler*, İstanbul, 1998, s. 272.

¹³¹Erdem – Şahin, s. 51-52; Ebru Voyvoda, “Ev Ekonomisi ve Feminist İktisat”, (Çevrimiçi) www.bagimsizsosyalbilimciler.org, 2003, (20.04.2009).

¹³²Ecevit, *Kadın Emeği*, s. 99.

¹³³Serap Suğur, “Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 38, 2005, s. 50, 51.

vermektedirler. Kadınların her an için istihdam edilmeye hazır olmaları ve aynı zamanda ücretlerinin emek güçlerinin değerinden daha düşük olması da onları arzu edilir bir grup yapmaktadır¹³⁴. Kadınlar kendisi de ev-içi iş bölümü nedeniyle ya çalışma hayatı içinde bulunmamaya, evdeki sorumluluklarını aksatmamaya uygun part-time ya da home-based work denilen bilgi ve beceri düzeyi gerektirmeyen işlerde çalışmayı tercih etmektedirler¹³⁵.

Kadın işçinin evli olması sermaye açısından diğer avantajları ortaya çıkaracaktır. Evli kadın emek gücünün üretimi ve yeniden üretiminin gerçekleşmesinde kendi ücretine tamamen bağlı kalmamakta, aynı zamanda kocasının ücretinin bir kısmını da kendi yeniden üretimi için kullanmakta, işten çıkarıldıklarında bile evli olmalarından dolayı işsizlikle ilgili devlet yardımlarından yararlanması gereken bir kategori oluşturmamakta ve işsizlik istatistiklerinde de görülmemektedirler¹³⁶. Diğer yönden Marks özellikle sanayi devrimindeki evli ve çalışan kadının kapitalist sistemde özel bir yeri olduğunu, çünkü evli işçi kadın erkeklere göre iş konusunda daha dikkatli ve anlayışlı olduğunu, evini ve çocuklarını geçindirme kaygısı olduğunu, hatta erkek işçilerin göze alamadığı bazı işleri bile yapmayı göze aldıklarını vurgulamaktadır¹³⁷.

Ancak Marksizm'e getirilen eleştiriler cinsiyete dayalı iş bölümünün kapitalizm öncesi de mevcut olduğu, kapitalizm tarafından yaratılmadığı yönündedir. Kapitalizmin olsa olsa daha güçlü bir cinsiyete dayalı iş bölümü inşa etmiş olabileceği ve geleneksel Marksist yaklaşımın toplumdaki ataerkil ve cinsiyet analizlerini sağlamada da başarısız olduğu vurgulanmaktadır¹³⁸.

1960'lardan itibaren feministlerin eleştirilerinin hedefi olan Marksizm eskiden feministler tarafından tercih edilmekte idi. Kadınlar, söz konusu dönemde ortaya çıkan devrimci örgütlere güçlükle alındıkları ve kadınlara özgü sorunların ikinci planda tutulduğunu gerekçe göstererek bu yaklaşımdan uzaklaşmışlardır. Ancak bu da bir gerçektir ki, feministlerin siyasi anlamda faal olmalarında ve gerekli

¹³⁴ Yıldız, "Kadın Emeği", s. 99.

¹³⁵ Suğur, s. 50-51.

¹³⁶ Yıldız, "Kadın Emeği", s. 99.

¹³⁷ Sezgin Kızılcıkel, **Küreselleşme ve Sosyal Bilimler**, Anı Yayıncılık, Ankara 2003, s. 123.

¹³⁸ Heidi I. Hartmann, "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union", **Women and Revolution**, Boston 1981, pp. 19-20'den Aktaran: Murat Yüksel, Marksizm Ve Hukuk Anlayışı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fak. Dergisi, Cilt: 13. Sayı: 3-4, 2007, s. 26.

fiziki ve kavramsal ortam sağlanmasında belli bir süreçte Marksizm tarafından sağlanmıştır¹³⁹.

1.3.5. Feminist Yaklaşım

“Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teori”si Kuramcı Teori çerçevesinde geliştirilmiştir. Teori kadınların neden ikincil ve daha düşük ücretli işlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışan bir başka yaklaşımdır. Bu yaklaşım diğer bütün kuramların kadını hem ailede hem de toplumda ikincil konumda ele almalarına karşı çıkmaktadır. Kurama göre, cinsiyetler toplum tarafından oluşturulmakta ve bilinçli olarak ayırım yapılmaktadır.¹⁴⁰ Kadın-erkek eşitliğini sağlama yönündeki çabalar doğrultusunda; 20. yüzyılın başındaki ilk feminist hareket ile mülkiyet ve oy hakkı gibi temel haklar elde eden feminist hareket 1960 ve 1970 yıllarında ikinci dalga ile is hayatındaki ayrımcılığın önlenmesi için mücadele etmiş ve cinsiyeti kadınların pek çok kimliğinden biri olarak gören kişiler tarafından 1980 ve 1990 yıllarında üçüncü dalga olarak gerçekleşmiştir¹⁴¹.

Feminist iktisatçıların görüşüne göre, hem evde hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalma erkek egemen sistemin hakim olduğu sosyal ve geleneksel değer yargısı ile oluşmaktadır. Böylece birbiriyle etkileşim içinde olan ekonomik ve sosyal değişkenler cinsiyet ayırımı meydana getirir ve ev kadınlığı, temizlik işleri ve benzeri kadın meslekleri önemsiz işler olarak hafife alınır. Özellikle yetenek ve deneyim gerektiren kadınların yaptıkları bazı işler, yüksek ücretli erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla daha fazla yetenek ve deneyim gerektirse bile sırf kadın işi olduğu için daha az ücret alırlar¹⁴².

Yine bütün toplumlarda ev işleri ve çocuk bakımı kadın iş gibi onların sorumluluğunda kabul edilirken, eve ekmek getirmen erkek iş, erkek sorumluluğu olarak düşünülmüştür. Ancak bu sosyal normlar ve algılarla ilgili gerçekler birçok

¹³⁹ Muhittin Ataman, “Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti”, **Alternatif Politika**, Cilt. 1, Sayı. 1, Nisan 2009, s. 17.

¹⁴⁰ Erbay – Tuncay, Kadın İstihdamı, s. 30.

¹⁴¹ Brenda O'NEILL, “What Do Women Think?” **Herizons**, Vol. 16, Issue 2., 2002, ss. 23-24.

¹⁴² Palaz, Cinsiyet Ayrımcılığı, 2003, s. 99.

kadın, erkek ve ailenin günlük yaşantısı ile uyumlu değildir¹⁴³. Kadınların toplumda alt düzeyde temsil edilmesi ve toplumda güçsüzlüğünün aile yaşantısına yansması feminist yaklaşımın üzerinde durduğu noktalardan olup, işyerinde cinsel tacize, işe alma ve terfide cinsiyet ayrımcılığına, ücret farklılıklarına, aile içi şiddete ve kadın yoksulluğuna dikkat çekmişlerdir¹⁴⁴.

Feminist yaklaşım çalışanların tümünün eziliyor olmasının kendi aralarında farklı nitelikteki baskı ve egemenlik ilişkilerine maruz kalmalarını engellemeyeceği noktasında Marksist yaklaşıma eleştiri getirmektedir¹⁴⁵. Ancak kadın işlerinin özellikleri ile kadınların kalıplaşmış özellikleri arasındaki ilişkinin önemli katkılar yaptığı da ayrıca belirtilmektedir¹⁴⁶.

1.4. ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDE ÇALIŞAN KADINLARIN HAKLARI

Çalışma hayatında yer alan kadınların haklarının korunması için çeşitli hukuki belgeler düzenlenmiştir. Bu itibarla çağdaş hukuk sistemlerinde, bağımlı olarak çalışanların ilişkilerinin düzenlendiği ilgili uluslararası sözleşmelerde, pozitif hukukta ise anayasal ve yasal düzenlemelerle çalışma hayatının unsuru olan işçilerin ve bu kapsamda kadın çalışanların haklarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Devletlerin taraf oldukları uluslararası antlaşmalar uluslararası alanda bağlayıcı niteliğe sahip olup, ulusal alanda her devletin ulusal hukuk düzeninde öngörülen yönteme uygun olarak onaylanması bu bağlayıcılığı kazandırmaktadır¹⁴⁷. Nitekim başta Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen belgeler başta olmak üzere, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa birliği belge ve normları dünyada kadınların çalışma hayatında haklarının korunması açısından ülkelere yön

¹⁴³Ricard Anker, “Teories of Occupational Segregation by Sex: An Overview”, **International Labour Review**, 136 (3), 1997, s. 315-339.’dan Aktaran: Parlaktuna, s. 1220.

¹⁴⁴Sevda Demirbilek, “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44, Sayı: 5, 2007, s. 18.

¹⁴⁵Ciner, s. 33.

¹⁴⁶Kuvvet Lordoğlu - Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul. 2007, ‘den aktaran Parlaktuna, s. 1220.

¹⁴⁷Melda Sur, **Uluslararası Hukukun Kaynakları**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul, 2006, (2006), ss. 29-31.

vermekle kalmamakta, birçok açıdan ülkeleri bağlamakta ve ulusal mevzuatını bu belgelere uyumlu hale getirme zorunluluğunu öngörmüşlerdir.

1.4.1. Birleşmiş Milletler Belge ve Sözleşmeleri

Yirminci yüzyılda insan haklarının korunması ve güçlendirilmesi konusunda gelinen noktada halen kadın ve erkek arasında insan haklarından eşit yararlanmadıkları görülmektedir. Kadınların her alanda eşitlik talepleri daha çok yasa önünde eşitlik şeklinde anlaşılmış ve kadınların siyasette, ekonomik ve sosyal hayatta yer almasının önünü açamamıştır¹⁴⁸.

Birleşmiş Milletler, uluslararası barış ve güvenlik ile insan haklarının korunması, ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerçekleştirilmesi ve devletlerarası ilişkilerin çok taraflı diplomasi vasıtasıyla geliştirilmesi amacıyla kurulan bir uluslararası örgüttür¹⁴⁹. Örgütün kabul ettiği belgeler esasen çalışma hayatı ile direk ilgili olmamakla birlikte, insan hakları ile ilgili belgelerle de bu konuda düzenlemelere yer verilmiştir. İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın işçilerin korunmasıyla ilgili kuralları içeren başlıca belgeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ikiz sözleşmeler olarak bilinen Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir¹⁵⁰.

1.4.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Teşkilatı, kuruluşundan itibaren kadın konusu ile yakından ilgilenmiştir. BM 1945 yılında kabul edilen ilk uluslararası yasal doküman olan "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi", kadın erkek eşitliği prensibinin uluslararası planda kabulünü gerçekleştirmiş ve bu yasal düzenleme ile Birleşmiş Milletler karar ve politikaları başta Avrupa Birliği ve Türkiye’de olmak üzere birçok ülkenin gerek

¹⁴⁸İnsan Hakları ve Kadın, 2008, s. 13.

¹⁴⁹Sur, 2006, s. 169.

¹⁵⁰Ayşe Gül Kökkılıç, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynaklarının Işığında Kadın İşçilerin Korunması**, Legal, İstanbul, 2013, s. 6.

ulusal gerekse bölgesel bazda kadın ve erkek eşitliğine yönelik politikalarını etkileyen en önemli belgelerdendir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin¹⁵¹ 1. Maddesinde “bütün insanların özgür; onur ve haklar bakımından eşit doğduklarını”, 2. Maddede, “herkesin; ırk, renk, cins, dil, din, siyasal ya da her hangi bir başka inanç, ulusal ya da toplumsal köken, varlıklılar, doğuş ya da herhangi bir başka ayırım gözetilmeksizin bu Bildirge’de açıklanan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği”, 7. Maddede, “herkesin yasa önünde eşit olduğu, yasanın korunmasından eşit yararlanma hakkına sahip olduğu” düzenlenmiştir. Yine aynı sözleşmenin 23. Maddesinde,¹⁵² “herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı, herkesi, hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit iş karşılığında eşit ücret hakkı, çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı, herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır”, düzenlemesiyle çalışma hayatında kadın ile erkeğin eşit olması gerektiğini düzenlemiştir¹⁵³.

Bildirgenin 25. Maddesinde ise, “herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahip olduğu” düzenlenmiştir¹⁵⁴.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konferansı 1993 tarihli Viyana Bildirgesi ve Eylem Programında “kadının insan hakları” kavramına yer vermiştir. Kadınların ve kız çocukların insan hakları evrensel insan haklarının vazgeçilmez, bütünleşmiş ve bölünemez bir parçası olduğu belgenin 18. Maddesinde düzenlenmiş ve kadınlara ulusal ve uluslararası düzeyde eşit, tam katılımı ve cinsiyet temelli ayırımın ortadan kaldırılması uluslararası topluluğun öncelikli hedefi olarak görülmüştür. Yine belge

¹⁵¹İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (15.11.2012)

¹⁵² Tamer Soysal, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Kadın İşçileri Koruyan Hükümler”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 4, Yıl: 2006. s. 95; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (15.11.2012).

¹⁵³İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.

¹⁵⁴Soysal, s. 95; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (15.11.2012).

ile taraf devletlere kadın ve kız çocuklarının insan haklarından tam ve eşit bir biçimde yararlanabilmesini sağlama görevi verilmiştir. 1995 tarihli yapılan IV. Dünya Konferansı sonucunda kabul edilen “Pekin Eylem Platformu” ile taraf devletleri, sadece kadınların insan haklarına yönelik yapılan ihlalleri ortadan kaldırmakla değil bu hakların korunması ve güçlendirilmesi ile de yükümlü kılınmıştır¹⁵⁵.

1.4.1.2. BM Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Kadın-erkek eşitliğini sağlama, küresel bir hedef olarak uluslararası kuruluşların gündemine 20. yüzyılın son çeyreğinde girmiş ve bugün Birleşmiş Milletler □ örgütü bünyesinde yürütülen en kapsamlı siyasal hareket haline gelmiştir. BM, bütün devletlerin katılımıyla, bağlayıcı uluslararası analaşmalar ve yol gösterici uygulama stratejileri oluşturarak kadın-erkek eşitliği politikalarının geliştirilmesinde önemli roller üstlenmektedir. BM bünyesinde yaşanan bu süre, taraf devletleri teşvik ettiği kadar, kadın hareketinin de dünya çapında örgütlenmesini sağlayarak, saptanan küresel devletler ile kadın hareketi arasında oluşan bu yeni ilişki kadın-erkek eşitliğini sağlamada küresel ve yerel düzeyde önemli bir alandır¹⁵⁶.

Birleşmiş Milletler 1975 yılını uluslararası kadın yılı ilan etmiştir. Yine 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi - CEDAW” belgesi kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı reddeden kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında etkili olan en önemli belgedir. Belge bütün ülkelerin kadın-erkek eşitliği ilkesini ulusal anayasa ve sistemlerine dahil etmelerini de öngörmüş, devletleri kadınların istihdam alanında erkeklerle eşit hak, serbestçe iş ve meslek seçme, mesleki eğitim hakkı kazanmaları için bütün önlemleri alma açısından yükümlü tutmuştur¹⁵⁷.

¹⁵⁵İnsan Hakları ve Kadın, 2008, s. 13.

¹⁵⁶TÜSİAD, **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Aralık Sayısı, İstanbul, 2000, s. 229-230.

¹⁵⁷T. Akyol, “Sunuş” yazısı, Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Kadının Statüsü ve Sorunlar □ Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi Yayın No: 74, Ankara, 1993, s. 8’den Aktaran: Çakıcı, s. 55.

Sözleşme kadınlar açısından en ayrıntılı düzenlemeler yapan sözleşmedir. Sözleşmenin 1. maddesinde; *“Kadınlara karşı ayırım deyimi kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”*, denilerek kadınlara karşı ayırımcılık kavramının tanımı yapılmıştır.

Sözleşme’nin 3. maddesine göre, taraf devletler kadınların tam olarak gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere, erkeklerle eşitlik temeline dayanan insan haklarını ve temel özgürlüklerini güvence altına almak ve kullanmalarını sağlamak amacıyla, yasal düzenlemeler dahil olmak üzere siyasal, sosyal ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbiri almaları gerekmektedir.

Kadınlara karşı her türlü ayırımcılığı reddeden sözleşme, ülkelerin kadın-erkek eşitliği ilkesini ulusal anayasa ve sistemlerine dahil etmelerini öngörmüş, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için geçici ve özel önlemler alınmasının da ayırımcılık olarak nitelendirilemeyeceği vurgulanmıştır (md. 4).

Madde 5’te ise, her iki cinsten birinin aşağı veya üstün olduğu veya cinslerden birinin basmakalıp rollere sahip olduğu yönünde bütün önyargılar ve gelenekler ile her türlü uygulamayı tasfiye etmek amacıyla erkeklerin ve kadınların sosyal ve kültürel davranış tarzlarını değiştirmek üzere tedbir alınması düzenlenmiştir. Bununla birlikte taraf devletler, bu maddelerde öngörülen yükümlülüklerini yerine getirirken, aile yaşamındaki mevcut rol dağılımını derinden etkileyecek tedbirler almaktan kaçınmaları gerekir¹⁵⁸.

Sözleşmenin istihdam başlıklı 11. maddesinde çalışma hayatına ilişkin ayrıntılı hükümler düzenlenmiş ve istihdam alanında kadınlara karşı ayırımın önlenmesini öngörmüştür. Bu maddede taraf devletlerin aşağıdaki hususlarda;

✓ *Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,*

¹⁵⁸Jakob Schneider, “Die völkerrechtliche Gewährleistung der Rechte älterer Menschen auf Pflege und angemessene Unterbringung” Valentin Aichele/Jakob Schneider (Hrsg.), Soziale Menschenrechte älterer Personen in Pflege, 2. Aufl Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin 2006. P. 12.’den aktaran Kara, **Sosyal Haklar**, 2008, s. 91.

- ✓ *İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,*
- ✓ *Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri meslek eğitimi ve bilgi yenileme dahil meslek eğitimi ve mükerrer eğitim görme hakkı,*
- ✓ *Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eş değerdeki işe eşit davranış ve işin değerlendirilmesinde eşit muamele hakkı,*
- ✓ *Ücretli izinle birlikte özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,*
- ✓ *Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı,*

konusunda uygun önlemleri almaları öngörülmüştür.

Sözleşme kadınlara tanımış olduğu genel eşitlik hakları dışında muamele eşitliği gibi çağdaş bir eğilimi de korumayı benimsemiştir. Ayrıca doğurganlığın korunması, hamilelik süresince zararlı işlerde çalışmada kadınlara özel koruma sağlanması, evlilik ve analık sebebiyle olabilecek ayrıcalıklar, hamilelik ve analık izinlerini koruma altına almış, evliliğe bağlı işten çıkarma ayrımını yasaklamış ve cezalandırılması sözleşmede düzenlenmiştir¹⁵⁹.

1.4.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Sözleşmenin 6. maddesinde herkesin çalışma hakkına sahip olduğu belirtilmiş ve taraf devletlerin herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanınması ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını öngörmüştür.

Yine sözleşmenin 7. maddesinde taraf devletlerin, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul etmesini ve bu kapsamda aşağıdaki;

¹⁵⁹Soysal, s. 98; Dinç, s. 90

- a) *Bütün çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte,*
- i. *Hiçbir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret;*
 - ii. *Bu sözleşmenin hükümlerine uygun olarak kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam;*
- b) *Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları*
- c) *Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atarım sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın eşit imkanlar;*
- d) *Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi”*
- gibi hakların güvence altına alınması sözleşmede düzenlenmiştir¹⁶⁰.*

1.4.1.4. Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Sözleşme cinsler arasında eşitliği öngörmüş ve 3. madde kapsamında, taraf devletlere sözleşmede yer alan bütün kişisel ve siyasal hakların kullanılması açısından kadın ve erkekler arasında eşit haklar sağlaması yükümlülüğü getirilmiştir.

Sözleşmenin 26. maddesinde eşitlik ilkesi, “*Herkes, hukuk önünde eşittir ve hiç bir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın hukuk tarafından eşit olarak korunma hakkına sahiptir. Hukuk bu alanda her türlü ayrımcılığı yasaklar ve herkese ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir fikir ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya başka bir statü ile yapılan ayrımcılığa karşı etkili ve eşit koruma sağlar*”, şeklinde düzenlenmiştir.

¹⁶⁰Sözleşme Türkiye’de Bakanlar Kurulu’nun 11.08.2003 tarih ve 25196 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 10.07.2003 tarih ve 2003/5923 sayılı kararnamesi ile yürürlüğe girmiştir; http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=700:ekonom-sosyal-ve-ktel-haklara-k-uluslararasi-slee&catid=6:uluslararasyolge&Itemid=36.

1.4.2. Avrupa Konseyi Ve Avrupa Birliği Belgeleri

1.4.2.1. Avrupa Konseyi Tarafından Kabul Edilen Belgeler

Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen belgelerden ikisi, cinsiyete dayalı ayırım yasağı ve kadınların işyerlerinde korunmasıyla ilgili düzenlemeler bakımından önemlidir. Bu belgelerden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kişisel ve siyasi haklarla ilgilidir ki,¹⁶¹ Konseyin kurulmasından kısa süre sonra insan haklarının korunması ve geliştirilmesi açısından AIHS'yi kabul etmiştir. Sözleşme insan haklarının tanınması ve korunmasına ilişkin olarak evrensel düzeyde bir ilk ve örnek model bir sözleşmedir. Anayasal belge olarak görülen sözleşme, insan hakları konusunda Avrupa kamu düzenini oluşturan belge niteliği taşımaktadır¹⁶². Ancak Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen sosyal konulara ilişkin en geniş kapsamlı belge ise, Avrupa Sosyal Şartıdır (ASS).

1.4.2.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Kadınların siyasal, ekonomik ve sosyal haklarının korunmasına ilişkin diğer uluslararası sözleşmelerle birlikte Avrupa Konseyi çerçevesinde imzalanan 4 Kasım 1950 de Roma'da kabul edilen ve 3 Eylül 1953'te yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi önemli bir belge olup, sözleşme hükümlerinin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi için İnsan Hakları Komisyonu ve Avrupa İnsan Hakları Divanı kurulmuştur¹⁶³. Devletlerin sosyal güvenlik ve kadınların sosyal güvenliği konusunda herhangi bir hüküm içermemekle birlikte sözleşmedeki hükümlerin kadın-erkek ayrımı yapılmadan uygulanması öngörülmüştür¹⁶⁴.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi genel bir eşitlik hükmü içermez; yalnızca sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanmanın, diğerlerinin yanı sıra cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmadan sağlanacağı madde 14'te belirtilir. Sözleşmeye "yasa önünde eşitlik" ilkesinin de eklenmesine yönelik bir girişim, bu

¹⁶¹Kökkılınç, Kadın İşçilerin Korunması, s. 14.

¹⁶²Şeref Gözübüyük - Feyyaz Gölcüklü, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005. s. 9 - 15; Kaya, 59.

¹⁶³Aysel Çelikel, "Uluslararası Sözleşmelerde Kadın", Türkiye'de Kadın Olgusu, ed. Necla Arat, İstanbul, 1995, s. 185-197.

¹⁶⁴Petrol-İş, **İnsan Hakları ve Özgürlükleri**, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 1992, s. 221.

ilkenin Sözleşmenin bütünü içinde fazla genel oluşu nedeniyle sonuçsuz kalmıştır¹⁶⁵. Sözleşmenin bu maddesi kapsamında sözleşme kapsamına giren hak ve özgürlüklerden birinin ihlal edilerek ayrımcılık yapıldığı zaman uygulanabilir¹⁶⁶.

Sözleşmede kadın-erkek eşitliği temel hak olarak yer almamakta ve bu nedenle bireysel başvuru hakkından kadınların yararlanması mümkün değildir. Yine Kadın-erkek hak eşitliğinin Sözleşmede temel hak olarak yer alması durumunda kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesinde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.¹⁶⁷

Eleştirilen konulardan birisi kadın-erkek arasındaki eşitsizlikler, karşısında 14. Maddenin yetersiz kalışıdır. İşte bu eleştirilere yanıt olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 12 Numaralı Ek Protokolü, 4 Kasım 2000 tarihinde Roma'da kabul edilerek 14.maddenin bu sınırlı çerçevesini aşma amaçlanmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi "12 Numaralı Ek Protokol" ile sözleşmedeki haklarla sınırlı olmaksızın "yasanın öngördüğü her türlü haktan" yararlanmada ayrımcılığa karşı güvence sağlamıştır. Nitekim "genel ayrımcılık yasağı" başlıklı 1. maddesinde genel bir yasak olarak¹⁶⁸, "*Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır. Hiç kimse 1. paragrafta belirtildiği şekilde hiçbir gerekçeyle hiçbir kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz.*" , şeklinde düzenlenmiştir¹⁶⁹.

Bu Protokol kurallarını yorumlayan açıklayıcı raporda eşitlik ilkelerinin "eşit durumlarda eşit işlem; eşitliğin olmadığı durumlarda farklı işlem yapılmasını

¹⁶⁵Gökçen Alpkaya, "Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler", **Ankara Üniversitesi Siyasi Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 47, Sayı: 1-2, (ss. 11-44), (1992). s. 15-16.

¹⁶⁶Sibel İnceleoğlu, "Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 4, İstanbul, 2006, s. 56; Gözübüyük ve Gölcüklü, s. 401.; Demet Özdamar, **Türk Hukukunda, Özellikle Türk Medeni Kanunu Hükümleri Karşısında Kadının Hukuki Durumu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 172.

¹⁶⁷Şükran Ertürk, **Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası, Ankara, 2008, s. 75; Aysel Çelikel, "Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu", **Edip F. Çelik'e Armağan**, B. 1, İstanbul, 1995, s. 95.

¹⁶⁸Mesut Gülmez, **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Belediye-İş Yayınları, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Nisan 2009, ss. 270 – 271.

¹⁶⁹Özgem Tuğçe Gümüş, "Ayrımcılık Yasağının İhlali", <http://www.adllawoffice.com/makaledevam.asp?id=25>; (05.04.2014).

gerektirdiği” belirtilmiştir. Ayrıca ayırım yapılmama ve eşitlik ilkelerinin bir birlerine sıkı sıkıya bağlı oldukları vurgulanmıştır¹⁷⁰.

1.4.2.3. Avrupa Sosyal Şartı

Çalışma hayatı açısından temel bir belge olan Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında Avrupa üyesi 13 ülke tarafından imzalanarak 1965 yılında uluslararası alanda yürürlüğe girmiştir. Belge Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal haklar ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik haklar bakımından tamamlayıcısı sayılan bir Avrupa sözleşmesidir¹⁷¹. Bilindiği üzere ASŞ bir AB belgesi değildir, ancak AB bu belgeyi de ana başvuru kaynaklarından biri olarak kabul etmektedir¹⁷².

1989 yılında Topluluk Sosyal Şartı kabul edilmiş ve "92/85 sayılı Gebe, Loğusa ve Emzikli Kadınların İşyerinde Güvenlik ve Sağlıklarını İyileştirmeye Yönelik Önlemlerin Hayata Geçirilmesine Dair 19.10.1992 tarihli Yönerge" 1989 yılı sosyal faaliyet programı ile 138. maddeye dayanılarak kabul edilmiştir. Avrupa Birliğinin bu Yönergesi 9. Maddesine göre, iş saatleri içinde hamile çalışanın muayenelerinin yapılması gerekiyorsa üye devletler mevzuatlarında buna uygun olarak gerekli önlemleri alacak ve düzenlemeler yapacaktır¹⁷³. Maastricht Anlaşması kapsamında ise, ilk defa sosyal taraflarca bağitlanan bir çerçeve anlaşması yönerge halinde kabul edilmiştir. "96/34 sayılı İş ve Aile Hayatının Uyumlaştırılmasına İlişkin Yönerge" ve "97/80 Sayılı Cinsiyet Ayrımcılığı Davalarında İspat Yüküne İlişkin Yönerge" kabul edilmiştir¹⁷⁴.

Avrupa Sosyal Şartı'nın birinci bölümü'nde¹⁷⁵;

¹⁷⁰Gülmez, İnsan Hakları, s. 20; Kökkılınç, Kadın İşçilerin Korunması, s. 15.

¹⁷¹Kökkılınç, Kadın İşçilerin Korunması, s. 15; Melda Sur, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, s. 69; Avrupa Komisyonu, **Avrupa Sosyal Şartı- Temel Rehber**, Çev: Bülent Çiçekli, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 19.

¹⁷²Ceren İşat – Aysun Sayın - Nevin Şenol, **Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye**, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, 2004, s. 10.

¹⁷³Cengiz, İftar, "Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", **Kamu-İş**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, s. 30

¹⁷⁴Kübra Doğan Yenisey, "Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları", **Kamu-İş**, Cilt: 6, Sayı: 4, 2002, (31-72), s. 36

¹⁷⁵Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli), Strasbourg, 3.V.1996, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, (12.09.2013)

- ✓ “Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı”(bent 2);
- ✓ “Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı” (bent 4);
- ✓ “Çalışan kadınların analık durumunda ve öteki çalışan kadınların gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkı”(bent 8);
- ✓ “Herkesin mesleki eğitim için uygun imkanlardan yararlanma hakkı” (bent 10);
- ✓ “Toplumun temel birimi olarak ailenin, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı” (bent 16)
- ✓ “Medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın analar ve çocukların uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkı” (bent 17) düzenlenmiştir.

1.4.2.4. Avrupa Birliği Belgeleri

Avrupa Birliğinde 1957 tarihli Roma Antlaşması kadın-erkek eşitliğini sağlanması için yasa yapma süreci başlatılmış ve ilk aşamada eşit işe eşit ücret üzerine düzenleme yapılmıştır¹⁷⁶. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağının AB Hukuku’na ilk defa olarak Avrupa Topluluğu’nun kurucu antlaşmalarından olan Roma Antlaşması ile dahil olması ile bu antlaşmada yer alan düzenlemelerin ilki kadın ve erkek için eşit ücret ilkesi Avrupa Topluluğu Antlaşması md. 141 (eski md. 119) de düzenlenmiştir. Diğerleri ise üye devletlerin ücretli izin cetvelleri arasındaki mevcut dengenin korunmasını öngören 142. madde idi¹⁷⁷. 1970’lerden itibaren ücrette, muamelede, sosyal güvenlik ve fırsat tanımada eşitlik ilkelerini standardize etmeye başlayan Avrupa Birliği bu tarihe kadar işçilerin serbest dolaşımı üzerinde yoğunlaşmış olan AB müktesebatında yeni bir iz açmıştır¹⁷⁸.

Ekonomik gelişmelerin kendi beraberinde sosyal gelişmeyi de getireceği varsayımı kendisini doğrultmadığı gibi, sorunun salt ekonomik gelişmeye

¹⁷⁶ Aysun Sayın, Kadın İstihdamı Ve Bilimde Kadın, SOGEP, s. 69, <http://www.sogep.org.tr/dosyalar/200805171240151115.pdf>, (18.04.2013)

¹⁷⁷ Kaya, s. 69

¹⁷⁸ Yenisey, s. 40

indirgenemeyecek köklü ve tarihsel bir sorun olduğu kabul görmüştür. Bu gerçeğin anlaşılmasıyla kadınlar aleyhinde ayrımcılığın kaldırılması için yasal düzenlemeler yapma ihtiyaç dikkate alınarak 1970 yılından sonra bir dizi hukuksal düzenlemeler çıkarılmıştır¹⁷⁹.

Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliği politikaları çerçevesinde kadın ve erkeklerin fırsat ve muamelede eşitliğin sağlanması ve bu yönde çalışma ve çabalar son yıllarda özellikle önem kazanmıştır. 1987'de Avrupa Tek Senedinin imzalanması topluluğun belirli bir sosyal politika oluşturmaya imkan vermiştir. 1989'da İşçilerin Sosyal Temel Haklarına İlişkin Topluluk Şartı (AT Sosyal Şartı) ilan edilmiştir. ILO norm ve standartlarına paralel asgari haklar olarak öngörülen AT Sosyal Şartı, çalışmaların asgari haklarını tanımlayan temel bir AB belgesidir¹⁸⁰.

Sosyal politika alanında ilk gelişmeler ancak 1992'de imzalanan Maastricht Antlaşması ile başlamış ve anlaşma ve eki Sosyal Politikaya ilişkin Protokol imzalanmıştır¹⁸¹. Anlaşma ile sosyal politika alanında toplulukta önemli gelişmeler sağlanmış doğrudan çalışan kadınlarla ilişkili gözükmese de anlaşma sosyal tarafların mevzuat oluşturma sürecine katılım ve katkılarına imkan yaratarak, çalışan kadınları koruyucu hak ve düzenlemelerin genişlemesine vesile olmuştur¹⁸².

Avrupa'nın istihdam politikası için de bir dönüm noktası olan Amsterdam Antlaşması 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Antlaşma metni ilk defa istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu ilan edilmiş¹⁸³ ve anlaşma ile Topluluğun temel görevlerinden biri olarak kadın erkek eşitliğinin sağlanması, ATA'ya eklenen 2. maddede belirlenmiştir. Antlaşma metnine getirilen bu yeni hükümler kadın erkek eşitliğine ilişkin olumlu gelişmeler sağlamıştır¹⁸⁴.

1998 Lüksemburg Zirvesi ile yürürlüğe giren Yeni İstihdam Stratejisi

¹⁷⁹Sayın, Kadın İstihdamı, s. 69,

¹⁸⁰Meryem Dinç, "Çalışma Hayatında Kadınlarla İlgili Hukuki Düzenlemeler", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 3, s. 2 ve s. 8., <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf>, (12.03.2013)

¹⁸¹Serap Palaz, "Kadın-Erkek Eşitliği Açısından Türkiye Ve Ab'nin Bir Karşılaştırması", **E-Akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasi Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Haziran, 2005, (Kadın Erkek Eşitliği), Sayı: 40, <http://www.e-akademi.org/makaleler/spalaz-1.htm>, (24.03.2014)

¹⁸²Dinç, s. 8

¹⁸³AB'de İstihdam ve Sosyal Politika "Refah Ve Sosyal Adaleti Geliştirme", **Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği**, Ankara, 2000, s. 5; Serap Palaz, "Avrupa Birliği Sosyal Politikası" Avrupa Birliği Ortak Politikalar ve Türkiye: Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Politikaların Uyumlaştırılması, (ed). Kar M. ve Arıkan H. Beta yayınları, İstanbul, (Avrupa Birliği), 2003, ss. 301-316.

¹⁸⁴Kaya, s. 81

Amsterdam Antlaşması hükümleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Lüksemburg istihdam politikasının temel unsurları olan “istihdam edilebilirlik”, “uyum gücü / intibak yeteneği”, “girişimcilik”, “kadın ve erkekler için eşit fırsatlar” gibi başlıklar altında belirlenmiş, kadın ve erkek eşitliği ana politikalara yerleştirilmiştir¹⁸⁵.

Avrupa Birliği üyesi devletler kadın ve erkeklerin eşit karyer fırsatları açısından yükümlülük altına girmiş ve bunu sağlama yönünde tedbirler almayı üstlenmiştir. Bu doğrultuda üye devletler daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin başat olduğu branşlara ve mesleklere giriş olanağına sahip olmaları için tedbirler alacak, onların çalışma hayatına girmelerini veya orada kalmalarını kolaylaştırmak, bakım hizmeti olanaklarını arttırarak iyileştirmek için gerekeni üstleneceklerdir. Yine kadınlar ve erkeklerin çalışmaya dönmesine mani olan engelleri zamanla kaldırılması ve özürlü insanlara da iş bulma konusunda yaşadıkları güçlüklerin ortadan kalkması yönünde tedbirler alınması belirtilmiştir¹⁸⁶.

Birliğin sosyal politika müktesebatı çalışan kadınların korunması yönünde çeşitli karar ve direktifler çıkarmıştır. Mevzuat kapsamında üyelere getirilen yükümlülükler çerçevesinde, aynı işe eşit ücret, işe girişlerde, çalışma koşulları ve mesleki eğitim açısından kadın ve erkekler arasında herhangi bir ayrımcılık yapılmadan eşit muamele yapılması öngörülmüştür. Yine hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması hususunda ispat yükümlülüğünün işverene bırakılması ve sosyal güvenlikle muamele eşitliği prensibinin kabulü gibi düzenlemeler Birliğin karar ve direktiflerinde yer almaktadır¹⁸⁷.

Avrupa Birliğinin tüzükleri, yönergeleri, kararları, tavsiye ve görüşleri ikincil hukuki tasarruflar başlığıyla üye devletler açısından bağlayıcıdır. Bu düzenlemeler içinde özellikle Yönergeler, üye devletler için bağlayıcı özelliğiyle üye devlet nezdinde uygulamayı bu devletlerin takdirine bırakan hukuki tasarruflardandır.

¹⁸⁵ Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, **AB’de Sosyal Politika ve İstihdam**, “Refah ve Sosyal Adaleti Geliştirme”, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, 2000. s. 9

¹⁸⁶ Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, 2000. s. 9

¹⁸⁷ Yenisey, s. 40

Yönergeler Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ve kadınlara ilişkin diğer konularda önemli niteliğe sahiptir¹⁸⁸.

Bunlardan 2000 yılında kabul edilen 2000/78 sayılı yönerge yaş, din, cinsel tercih ve engellilik nedenlerine dayalı ayrımcılık yasağını düzenlemiştir. Irk ve etnik köken ayrımını yasaklayan 2000/43 sayılı yönergenin 3.1 maddesi sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri kapsamında kamuya açık mal ve hizmetlerden yararlanmada ayrımcılığı yasaklamıştır. Yönerge istihdamın yanı sıra sosyal koruma, eğitim, barınma da dahil olmak üzere mal ve hizmetler sunma ve yararlanma alanlarını düzenleyen en geniş düzenlemedir¹⁸⁹.

1.4.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Küreselleşmenin sonuçları yalnızca belirli ülke, grup veya sınıfları değil, tüm dünya ülkelerini ve tüm insanları yakından etkilemektedir. Üretim maliyetlerini düşürmek yoluyla etkinliklerini ve rekabet güçlerini arttırmaya çalışan işletmelerin aksine, çalışanlar sosyal adaletle birlikte ve çalışma standartlarının korunmasını talep etmektedirler. İşte bu noktada 1919 yılından bu yana faaliyette bulunan ILO, uluslararası çalışma standartlarını belirleme işlevi ile büyük bir rol oynamakta ve günümüzde küreselleşmenin yol açacağı sosyal olumsuzlukların asgariye indirilmesi ve küreselleşme sürecine karşı duyulan tepkilerin yumuşatılması konusunda önemli bir misyon yüklenmiştir¹⁹⁰.

İnsani amaçlarla sosyal adalet ilkeleriyle ve sosyal adaletin milletlerarası antlaşmalar yoluyla kurulabileceği ve bu sayede de dünyada sürekli bir barışın sağlanabileceği Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın temel amacıdır. Amacın gerçekleştirilmesi uluslararası düzeyde sosyal adalet ilkelerinin kabulü ve sosyal sorunların ortadan kaldırılması, işçi-işveren ilişkilerinin uyumlu bir zemine oturtulması yoluyla gerçekleştirilmesi bu amaca hizmet edecektir¹⁹¹.

¹⁸⁸Gözde Kaya, **Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, Avrupa Birliği Bakanlığı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2012, s. 143

¹⁸⁹Yenisey, s. 37

¹⁹⁰Uçkan, Küreselleşme Ve Uluslararası Çalışma Örgütü, s. 6

¹⁹¹Faruk Andaç, **Sosyal Politika Açısından Türk İş Hukuku Uygulaması**, Ankara, Yargı Yayınevi, 2001, s. 211

Uluslararası alanda çalışma standartları belirlemeye ve uygulamaları denetlemeye çalışan bir kuruluş olarak Uluslararası Çalışma Örgütü çalışma hayatında kadın haklarının çeşitli açılardan korunması, yönünde önemli ilkelere imza atmıştır. Örgütün uluslararası belge niteliğindeki sözleşme ve tavsiye kararları işçilerin hak ve menfaatlerini korumanın yanı sıra, çalışma hayatının zayıf kesimi olan kadın ve çocuk işçilerin istismarını engellemeyi ve onları koruma altına almayı sağlama amacıyla çıkarılan belgelerdir¹⁹².

18 Haziran 1998 tarihinde ILO üyesi ülkeler temel standartlar konusundaki en önemli girişim olarak adlandırılan “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”ni kabul etmiştir. Bildirge, yeni bir uluslararası çalışma normu getirmemekte; yalnızca çekirdek niteliğindeki bazı ILO sözleşmelerini temel alan bir belge niteliğini taşımaktadır. Dört grupta toplanan çekirdek ilkeler ise şunlardır: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın önlenmesi, çocuk işgücünün önlenmesi ve istihdamda ayrımcılığın önlenmesi. Söz konusu temel ilkeler çekirdek sözleşme olarak adlandırılan ve Türkiye tarafından da kabul edilerek iç hukuka dahil edilen yedi ILO sözleşmesinin¹⁹³ ana hükümleri dikkate alınarak hazırlanmıştır¹⁹⁴. Bildirge ile sekiz uluslararası çalışma örgütü sözleşmesi Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından temel sözleşme olarak kabul edilmiştir. Bu sözleşmelerden ikisi; 1951 tarihli ve 100 sayılı “Eşit Ücret Sözleşmesi” ile 1958 tarih ve 111 sayılı “Meslekte Ayrımcılık Hakkında Sözleşme” hükümleri cinsiyet ayrımcılığını ilgilendirmektedir¹⁹⁵.

ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları çalışanların korunmasında evrensel değerler belirleyerek kadın çalışanları korumak için ulusal mevzuatlara yön vermektedir. ILO'nun kadın çalışanlara dair düzenlemeleri zaman içinde değişime uğramıştır. İlk kuruluş yıllarında kadınların tehlikeli çalışma şartlarından korunması

¹⁹²Nizamettin Aktay, “Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı: 2, Ankara, 2012, s. 11

¹⁹³87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme, 29 sayılı Cebri veya Zorla Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın İlgasına İlişkin Sözleşme, 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliğine İlişkin Sözleşme, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme, 138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme

¹⁹⁴Uçkan, s. 12

¹⁹⁵Ertürk, s. 57-58

ile hamilelik ve doğum süreçlerinde korunması amacına yönelik düzenlemeler yapan örgüt sonraki yıllarda kadınlara yönelik ayrımcılığı önleme politikasını izlemiştir. 1960'lı yılların ortalarından ise İLO sosyal ve ekonomik gelişme süreçlerinde kadın işgücünün çalışma olanaklarının genişletilmesine imkan tanıyacak düzenlemeler üzerinde durmuştur. 1990'lı yıllardan sonra ise ILO korumacı yaklaşımını yenileyerek standart çalışma biçimlerine dayalı yaklaşımından uzaklaşmış ve günün şartlarına uymayan sözleşmeleri eleştirerek, bazılarında revizyona gidilmesini ve belirli işlerin kadınlara yasaklanması gibi hususlar üzerinde durmuştur¹⁹⁶.

1.4.3.1. Eş Değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi (100 sayılı 1951 tarihli ILO Sözleşmesi)

“Eş Değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi” cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı yasaklama ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinin ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Sözleşme çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir belgedir¹⁹⁷. Nitekim eşit ücret kavramı, ücret kavramının kapsamı, eşit değerde iş için eşit ücret düzeylerinin belirlenmesi konuları sözleşmede düzenlenmiştir¹⁹⁸.

Sözleşmede “*eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder*” denilerek kadın-erkek arasında cinsiyete göre dayalı ücretlendirilmeyi yasaklamaktadır (mad. 1).

Yine bu sözleşme çerçevesinde üye devletler tarafından kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında eş değerde iş için eşit ücret ödenmesi ilkesinin gerçekleştirilmesi ve uygulanması amacıyla 90 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Tavsiye Kararında bu yönde gereken önlemlerin alınması gerektiği belirtilmektedir¹⁹⁹.

¹⁹⁶Dinç, s. 92

¹⁹⁷Dinç, s. 93

¹⁹⁸Pir Ali Kaya, **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Şubat 2007, s. 38

¹⁹⁹Kaya, s. 38

1.4.3.2. Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme (111 sayılı ILO Sözleşmesi)

UÇÖ tarafından kabul edilen Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki 1958 tarihli 111 sayılı Sözleşme’ de ayrımcılık kavramı tanımlanarak aynı sayıyla konuya ilişkin Tavsiye Kararı yayımlanmıştır²⁰⁰. Bu sözleşmenin 1. Maddesi “ayırım” deyimini ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrımcılığı gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak ifade etmektedir²⁰¹.

Meslek veya iş edinmede fırsat eşitliğini yok edici ve bozucu etkisi olan ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmanın "ayırım" deyimini kapsadığı belirtilerek fırsat eşitliğini zedeleyici ve ortadan kaldırııcı engellerin kaldırılması ve her türlü ayırımın yok edilmesi amacıyla gerekli politikaların oluşturulması ve önlemlerin alınması zorunluluğu belirtilmiştir²⁰².

Sözleşmenin 2. Maddesi belirtilen hedeflerin yerine getirilmesi açısından imzalayan devletlere birtakım önlemlerin alınması yönünde ulusal politika saptama ve bunu takip etme görevi verilmiştir. Bu çerçevede ulusal koşullara ve uygulamalara uygun olarak çalışma konuları ve mesleki açıdan her türlü ayrımcılığın önlenmesi görev kapsamında üye devletlerin sorumluluğundadır. Maddenin düzenlemesinden de anlaşıldığı üzere 111 sayılı sözleşme kuralları özendirici nitelik taşıyan ve üye devletlerce belirli bir politikanın uygulanmasını, erişilecek hedeflerin belirlenmesini ve bunların karşılanmasına yönelik yasal, idari ve ekonomik önlemlerin alınmasını öngören program niteliğinde bir sözleşmedir²⁰³.

²⁰⁰Kaya, s. 39

²⁰¹Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Resmi Sayfası, www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowDoc/WLP.../diyih/.../ilosozyesmetr/111; Soysal, ss. 83-84

²⁰²Dinç, s. 93

²⁰³Kökkılınç, s. 28

1.4.3.3. Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme (45 sayılı ILO Sözleşmesi)

Küçüklerin yani çocukların çalışması gibi kadınların çalışması da sanayileşmenin başlangıcında dikkati çeken konuların başında gelmekteydi. Uluslararası Çalışma Örgütünün “Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Numaralı Sözleşme” ’ye göre, “*Kadın cinsinden hiçbir şahıs yaşı ne olursa olsun, maden ocaklarında, yer altı işlerinde çalıştırılmaz*” (mad.2).

Türkiye bu mukaveleyi 09.06.1937 tarihli ve 3229 sayılı Kanunla onaylamıştır²⁰⁴. Gerek kamuda, gerekse özel nitelik taşıyan ve yeraltında mevcut maddelerin çıkarılmasını amaçlayan her tür teşebbüs Sözleşmede yeraltında mevcut herhangi bir maddenin çıkarıldığı kamuya veya özel sektöre ait yerler maden ocağı terimiyle ifade edilmiş²⁰⁵. Sözleşmenin fırsat ve muamele eşitliğine aykırı olduğu gerekçesiyle 13 ülke değişen kadın haklarına karşılık bu sözleşmeyi feshetmişlerdir²⁰⁶.

Sözleşmenin 3. maddesi ile “*idari görevi bulunan ve bedenen çalışmayanların, sağlık ve sosyal hizmetleri alanında çalışanların, staj yapanların ve bedenen çalışma niteliğinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesi gereken kişiler*” ’in (45 Sayılı Sözleşme md. 3) ulusal yasa ile bu yasak kapsamından istisna edilebileceklerini öngörmektedir²⁰⁷.

1.4.3.4. Gece Çalışması Hakkında Sözleşme (171 sayılı ILO Sözleşmesi)

Gece çalışması insanın gün boyunca temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden ritmik düzenini bozmakta, vücudun alışık olmadığı bir isleyiş biçimiyle karşı

²⁰⁴Bünyamin Bacak - Yusuf Yiğit, “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş**; Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, s. 8

²⁰⁵Kökkılınç, s. 37

²⁰⁶Tamer Sosyal, s. 83

²⁰⁷Ayşegül Güngör, **Kadın Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri 45 No’lu Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme**, Ankara Barosu, 2012, s. 268; Dinç, s. 92

karsıya bırakmaktadır. Ayrıca, işçinin sağlığını bozacağı gibi, mesleki ve fizyolojik risklere ortam hazırlaması, sosyal çevre açısından olumsuz etkilemesi ve kişiliğin oluşumu ve gelişimi gece çalışmaları nedeniyle ortaya çıkacak olumsuz hususlardır²⁰⁸.

1919 yılında toplanan uluslararası çalışma konferansında kabul edilen Kadınların Sanayide Gece Çalışmasına İlişkin 4. Sayılı Sözleşme gece çalışmasına ilişkin önemli düzenlemeler getirmiştir. Bu sözleşmenin üzerine 4 sayılı Sözleşmenin gözden geçirilmesine ilişkin 1934 tarih ve 41 sayılı Sözleşmesi, daha sonra ise 1948 yılında kabul edilen ve 1990 yılında yeniden gözden geçirilen 89 sayılı kadınlarla ilgili Gece Çalışması Sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşmeler gece süresinin belirlenmesi ve belirli kategorideki kadın işçilerin kapsam dışında tutulması yönünde yeni hükümler getirmiştir²⁰⁹.

ILO tarafından 1990 yılında yürürlüğe konulan 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi kabul edilerek gece çalışması konusunda genel bir düzenleme getirilmiş ve kadın erkek ayırımı yapmaksızın sorun daha geniş boyutta çözülmeye çalışılmıştır.

171 sayılı Sözleşmede gece çalışması saat 24.00 ile sabah 05:00 zaman dilimi aralığında aralıksız olarak yedi saat süren çalışma ifade edilmiştir (mad.1/a.) Üye ülkelerin gece çalışanlarının sağlıklarını korumak ve ailevi ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine, terfi ve yükselmelerine, işyeri güvenliğine ve analığın korunmasına elverişli önlemler alması ise madde 3'te düzenlenmiştir. Kadınların doğum öncesi ve doğum sonrası sekizer haftalık dönemler, gece çalışmasına alternatifler belirlenmesi, gece çalışmasından gündüz çalışmasına geçirilme” “sosyal güvenlik yardımları sağlama” ve “analık izninin arttırılması” gibi önlemler alınması sözleşmenin 7. maddesinde de düzenlenmiştir²¹⁰.

²⁰⁸Bacak - Yiğit, ss. 10-11; Nüket Saracel, **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 209, Eskişehir, 1997, s. 30

²⁰⁹Kökkılınç, ss. 37-38

²¹⁰Soysal, s. 85

1.4.3.5. Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (156 sayılı ILO Sözleşmesi)

Aile sorumlulukları olan ve kendilerine bağımlı çocukları ve bakıma muhtaç diğer aile bireylerinin olması nedeniyle ekonomik yaşama katılma ve ekonomik gelişme fırsatları sınırlı olan ya da engellenen çalışanlara ilişkin 156 sayılı “Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme” 1981 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir²¹¹.

Sözleşmenin 3. Maddesi “*Kadın ve erkek işçilere etkili bir şekilde fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması amacıyla, her bir Üye, bir işle iştirak etmekte olan veya etmeyi arzulayan, aynı zamanda da aile sorumlulukları bulunan kişilerin bu haklarını ayrımcılığa uğramaksızın ve mümkün olduğu oranda, işleri ile aile sorumlulukları arasında uyumsuzluk çıkmaksızın kullanabilmesini sağlamak amacıyla bir ulusal politika hedefi haline getirmesi*” yönünde düzenleme yapmıştır²¹². Sözleşme çalışan kadınların herhangi bir ayrımcılık söz konusu olmaksızın çalışma hayatında aile sorumlulukları ile arasında bir ihtilaf ve seçenek yaratmaksızın yer alabilmelerini düzenlemektedir²¹³.

Sözleşmenin 4. Maddesinde kadın ve erkek işçiler için fırsat ve işlem eşitliğinin sağlanması için aile sorumlulukları olan çalışanların işlerini serbestçe seçme haklarını kullanmalarının ve çalışma ilke ve koşulları ve sosyal güvenlik konusunda ihtiyaçlarının göz önünde tutulması öngörülmüştür. Sözleşmenin 5. Maddesinde ise “*ulusal koşullar ve olanaklarla uyumlu tüm önlemlerde aileye ve çocuk bakımına ilişkin tüm sosyal hizmetlerin geliştirilmesinde aile sorumlulukları olan çalışanların ihtiyaçlarının dikkate alınması*” ve yine sözleşmenin 8’inci maddesinde “*ailevi sorumlulukların çalışanın işten çıkarılması için geçerli sebep sayılmayacağı*” düzenlenmiştir.

²¹¹Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir.

²¹² Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Sağlanmasına İlişkin Sözleşme, http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/calisma_hakki/calisma_hakki_aile_sorumluluklar_i_bulunan_isciler_hakkinda_s.pdf, (28.07.2012)

²¹³ Soysal, s. 85; Kaya, s. 45

1.4.3.6. İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964 tarih ve 122 sayılı Sözleşme)

Bu sözleşme ile işçilerin cins, ırk, renk, din gibi nedenlerden dolayı ayrım yapılmadan değerlendirilmeleri ve kendileri için uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. İstihdam Politikası Sözleşmesi üye devletlere tam istihdamın geliştirilmesine yönelik aktif bir politika belirleme ve uygulama yükümlülüğü getirmektedir²¹⁴.

1.4.3.7. Hizmet İlişisine Son Verilmesine İlişkin Sözleşme (158 sayılı ILO Sözleşmesi)

Sözleşmede “İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez” (mad. 4), şeklinde düzenlenerek akdinin feshinde işçinin kapasitesine veya işin yürütülmesine veya işyeri gereklerine dayalı sebepler olmadan sözleşmenin sona erdirilmesi durumları engellenmiştir²¹⁵.

Sözleşmenin 5. maddesi ile sözleşmeye son vermek için geçerli neden sayılmayan haller sıralanmıştır. Bu bentlerde “*İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken*” (md. 5/d) ve “*doğum izni esnasında işe gelmeme*” (md. 5/e) hallerinin hizmet akdine son vermek için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği belirtilmiştir²¹⁶.

1.4.3.8. Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme (175 sayılı ILO Sözleşmesi)

Uluslararası Çalışma Örgütü, küreselleşme sürecinin etkisiyle çalışma hayatında esnek çalışma biçimleri karşısında yeni düzenlemeler yapmıştır. İşgücü piyasasındaki kadınların kısmi süreli işlerde çalışmasının yoğunluk teşkil ettiği hususu dikkate alınarak esnek çalışmayı düzenleyen Kısmi Süreli Çalışma Hakkında

²¹⁴Murat ŞEN, *Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*, Ankara 2003, s. 275

²¹⁵Şen, s. 265

²¹⁶ 158 sayılı Sözleşme, www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP.../diyh/.../ilosozlesmetr/158.

175 sayılı Sözleşme ve Evde Çalışma Hakkında 177 sayılı sözleşme ve 175 sayılı Sözleşme çerçevesinde de 182 sayılı Tavsiye Kararı onları yakından ilgilendirmekte ve çalışmalarını düzenlemektedir²¹⁷.

1994 yılında ILO'nun 81. Oturumu'nda kabul edilen 175 sayılı sözleşme²¹⁸ kısmi zamanlı işçiyi karşılaştırılabilir nitelikteki tam zamanlı işçilerin normal çalışma süresinden daha az çalışan işçi olarak tanımlamıştır. Sözleşmede kısmi zamanlı işçilerin karşılaştırılabilir nitelikteki tam zamanlı işçilerle sendika özgürlüğü, işçi sağlığı ve iş güvenliği, istihdamda ayrımcılık gibi alanlarda aynı düzeyde korunmasını da düzenlemiştir.

Sözleşmenin 4/c maddesi gereğince “*istihdam ve meslekte ayrımcılık*”, mad. 5. “*kısmi süreli çalışanlara saat başına, verime göre, parça başına modeli esas alınarak hesaplanan temel ücrete ödenen meblağın aynı metotla ücrete hesaplanan tam gün çalışana ödenen meblağdan az olamayacağı*” ve 7/a maddesi kapsamında “*analığın korunması*”, hususları düzenlenmiştir. Madde 11. gereğince ise, “*sözleşmede belirtilen esasların üye devletlerce kanunlarla ve yönetmeliklerle hayata geçirileceği, toplu iş sözleşmelerine de bu konuda hükümler konularak veya ulusal sisteme uygun diğer yöntemlerle uygulamasının sağlanması ve kısmi çalışanlara da tam çalışanlar gibi aynı korumanın sağlanması*” öngörülmüştür²¹⁹.

1.4.3.9. Evde Çalışma Hakkında Sözleşme (177 Sayılı Sözleşme)

Sözleşme²²⁰ evde çalışanlarla diğer ücretli çalışanlar arasında işlem eşitliğinin uygulanmasını sağlanması amacıyla birinci madde kapsamındaki tüm evde çalışan kişilere uygulanır (md.2). Bu çerçevede, “evde çalışma” terimi, “*evde çalışan olarak anılacak olan bir kimse tarafından, (i) kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekanda; (ii) ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla;*

²¹⁷Uçkan, s. 11.; Kaya, s. 51

²¹⁸Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 1994 tarihli ve 175 sayılı Sözleşme, UÇÖ Kabul Tarihi: 24.06.1994; Yürürlük Tarihi: 28.02.1998.

²¹⁹Soysal, s. 86

²²⁰Elif Alp - Özge Alev Sönmez, “ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün - 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, **TÜHİS**, Cilt: 23, Sayı: 5 - 6, Ağustos - Kasım 2011, ss. 16-28,

(iii) *teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir*” (md.1/a)..

Sözleşmede istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunma (md. 4,1/b), iş sağlığı ve güvenliği alanında koruma (md. 5,1/c) ve analığın korunması (md. 14,1/h) gibi düzenlemeler yer almaktadır ki, bu da işlem eşitliği açısından evde çalışanlar için önemli düzenlemelerdir.

1.4.3.10. Analığın Korunması (103 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi ve 183 sayılı ILO Sözleşmesi)

ILO’nun 1952 tarihli ve 103 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Analığın Korunması Sözleşmesi kadın çalışanların hamilelik ve analık halinde korunmasını düzenlemekte, ancak daha sonra sözleşme değişen koşullara uyarlanarak UÇÖ tarafından 2000 yılında kabul edilen 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi ile gözden geçirilip değiştirilmiştir²²¹. 103 sayılı Sözleşmenin 2. maddesi evde çalışan kadınları da kapsamak üzere sanayi işletmelerinde çalışan kadınlar ve sanayiye ilişkin olmayan ve tarımla ilgili mesleklerde çalışan kadınlara uygulanmaktadır. Yine 183 sayılı Sözleşme ile değişen ekonomik ve sosyal koşulların etkisiyle tüm kadın çalışanları kapsayıcı bir belge olarak sözleşmenin kapsamının genişletildiği ifade edilmiştir²²².

103 sayılı Sözleşme’ de, çalışan kadının tahmini doğum tarihini içeren bir tıbbi rapor sunması halinde doğum izni hakkına sahip olacağı (md.3/1), kadının doğum izni süresi asgari on iki haftadan oluşacağı ve doğum sonrası zorunlu izni de kapsadığı düzenlenmiştir (md.3/2). Yine sözleşmenin 6. Maddesi gereği sözleşme ile işverenin kadının doğum iznini kullanması sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedemeyeceği ya da bildirim süresinin doğum iznine rastladığı bir fesihle bulunamayacağı da belirtilmiştir.

Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında 183 Sayılı Sözleşmenin 4. maddesi ile kadınlara doğum nedeniyle verilecek izin 14 haftadan az

²²¹Kaya, s. 42

²²²Kaya, s. 42

olamayacağı hükmü getirilmiştir. Doğum sonrası verilecek izin 6 haftadan az olamayacağı ulusal mevzuat çerçevesinde belirleneceği belirtilmiştir. Sözleşmenin 8. maddesi ile kadının hamilelik nedeniyle ayrıldığı işine tekrar aynı pozisyonda dönebilmesi imkanı getirilmiştir. Yine sözleşmenin 10. maddesi ile kadının çalışma sırasında bir veya daha fazla emzirme izni alması düzenlenmiş ve doğum sonrasında kadına hastalık yardımı yapılması ve kadınların hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarılmalarının yasaklanması öngörülmüştür²²³.

1.4.3.11. Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme (102 sayılı Sözleşme

ILO'nun 1971 yılında onaylanarak 1974 yılında yürürlüğe giren 102 sayılı Sözleşmesi²²⁴, “*korunan kimselere sağlık durumları gerektirdiği zaman koruyucu mahiyette veya tedavi şeklinde sağlık yardımları yapılmasının teminat altına alınmasını*” öngörülmüştür (mad. 6). Sözleşmede, “*gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirtildiği şekilde, bu sebeplerden kazancın muvakkati durması halleri*” (mad. 47) “geçici işgöremezlik hali” (mad. 50) gibi yardım yapılacak hallerden saymıştır.

²²³ Soysal, s. 86

²²⁴ Şen, Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, s. 401

İKİNCİ BÖLÜM

RUSYA'DA ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR ve AYRIMCILIK YASAĞI

2.1. GENEL OLARAK

Rusya Federasyonu idari yapı olarak federal bölgelerden ve iller, içeler, şehirler ve bölgeleriyle dünyanın en geniş ülkesi ve nüfus bakımından dünyanın en kalabalık sekizinci ülkesi konumundadır²²⁵. Federal bölgenin her biri, kendi tarihine, hükümetine, kaynaklarına, nüfus ve ekonomisine sahiptir²²⁶. Rusya Federasyonu Avrasya kıta sahanlığının kuzeyinde bulunmakta ve Kuzey Kutup dairesi ve çevresindeki bölgelerin büyük bir oranı sınırları içinde yerleşmektedir. Bu nedenledir ki, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, metrekareye daha düşük kişi yoğunluğu, ekonomik faaliyet ve coğrafi çeşitlilik görülmektedir. Nitekim yapı özelliği, genişliği ve nüfus sayısı itibarıyla bölgelerin farklı özellikler gösterdiği görülmektedir²²⁷.

Günümüzde azalmaya doğru giden ülke nüfusu, 1991 yılında Rusya nüfusu süreç içinde en yüksek seviyeye ulaşarak 148.689.000'a sayıya ulaşmıştır. Ancak 1990 yılından sonra bazı sosyal etkenler nedeniyle ve ölüm oranının çok hızlı yükselmesi neticesinde ülke nüfusu aşırı derecede azalmıştır. Sovyetler Birliğinin çöküşü sonrası ülke nüfusu azalarak 2010 nüfus sayımına göre 141.927.297 sayısına inmiştir. Ülkede nüfusun dağılımına bakıldığında %27'sinin kırsal kesimde ve %73'nün ise kentlerde yaşadığı resmi istatistiklerde görülmektedir²²⁸.

²²⁵1992'de imzalanmış olan Federasyon Anlaşması ile Rusya Federasyonu, 89 idari birime bölünmüştür. Bu birimler merkezi devlete bağlı, ama kendi yasalarıyla yürütme, yasama ve yargı organlarına sahip özerk sübyelerdir. Bunların 21'i cumhuriyet, 6'sı mega bölge (kray), 49'u vilayet (oblast), 2'si federal statüde kent, 1'i özerk bölge ve 10'u özerk yöre (okrug)dir. (Bkz. DEİK / Türk-Rus İş Konseyi, Rusya Bülteni, 2012).

²²⁶Bu nedenle sosyal veriler incelendiğinde, işsizlik oranı her bölgede farklı şekilde seyrettiği görülmektedir.

²²⁷Diyalog Avrasya Platformu, "Rusya Federasyonu", <http://daplatform.org/Hakkimizda/Detay/104/Rusya%20Federasyonu>, (25.06.2013); Tekuşiye Dannie po Zanyatosti Naseleniya v Rosii, <http://уровень-безработицы.рф/> (20.02.2013).

²²⁸C. S. B. Kolosnikov, "Demografiçeskaya Situatsiya İ Uroven Jizni Naseleniya", Osnavnie Tendentsii Poslednix Let, EKSMO, Moskva, 2004, <http://ethnocid.netda.ru/books/pvr/pvr4.htm>, (15.12.2010).

2.2. TARİHİ SÜRECİ İÇİNDE ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN YERİ

2.2.1. Çar Rusya'sı Döneminde Kadınlar

Sovyetler Birliğinin kurulması öncesi Çarlık Rusya'sının tarihi süreci uzun bir süreç olup özellikle 19. yüzyıla kadar toplumda kadının konumu bazı kanunların varlığına rağmen, ağırlıklı olarak örf ve gelenekler kapsamında belirlenmekteydi. Özellikle evlenmeyle ilgili tüm kuralları belirleyen kilise, kadının gelecek hayatını din kuralları kapsamında şekillendirmekteydi. Kadının erkeğe mutlak bir tabiiyetini öngören bir yapı mevcut olup, bu çerçevede Rusya Kanunnamesinin 10. cildinin ilk kısmında Aile hukuku kuralları yarı feodal bir takım sınırlamalar öngörmekteydi²²⁹.

Rusya'da her dönemde kadın emeğine ihtiyaç duyulmuş ve kadınlar çalışma hayatının değişik alanlarında yer almışlardır. Özellikle kadın işgücü tekstil sektörünün ortaya çıkışıyla daha aktif olarak sanayi sektöründe 19. yüzyılda kullanılmaya başlanmıştır. Kadınlar tekstil sektörünün yansıra çelik endüstrisi sektöründe çalışıyorlardı. Örneğin, Tomsk bölgesinde metal sanayisinde çalışanların %43'ü kadınlar idi²³⁰. Rusya ve sanayileşmeye başlayan diğer ülkeler İngiltere'nin ardından bu süreci devam ettirdiler. Çalışma hayatında işçileri, çalışma saatlerinin fazlalığı, ücretlerinin çalışmalarının karşılığının çok altında olması ve fabrika disiplin kurallarına tabi çalışmanın zorluklarından²³¹ kadın işçiler de nasiplerini almışlardır. Bu durum batı ülkelerinde de farklı değildir. Örneğin, Sanayi devrimiyle Almanya'da sanayinin geliştiği bölgelerde işçilerin ağır şartlarda yaşadığı, çocuk ve kadınlar dahil dokumacıların günde 16 saatlere kadar çalıştığı ve hastalıklardan veya sefaletten öldükleri ifade edilmektedir²³².

²²⁹S. Wolffson "Socializm and the Family", Ed. Karl Mannheim, The Family in the U.S.S.R. London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1949, ss. 280'den aktaran: Yusuf Balcı, "Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği", Aile Politikaları Karşılaştırmalı Ülkeler Panoraması, TC. Başbakanlık Araştırma Kurumu Başkanlığı, Yayın No: 70, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1991, s. 15

²³⁰D. İ. Kopilov, *Sudostroenie Zapadnoy Sibiri v XVII – Polavine XIX v. Promışlennost İ Raboçie Kadrı Dosovetskoy Sibiri*, Novosibirsk, 1978. c. 134.

²³¹W. O. Henderson, *Industrial Revolution on the Continent 1815–1914*, Chicago, 1961, ss. 38–43, 134–67, s. 233–240.'tan aktaran: Ahmet Uzun, "Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları", Prof. Dr. N. Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2010, s. 543.

²³²Roger Garaudy, *Marks için Anahtar*, (çev. A. Taner Kışlalı), Ankara, 1975, s. 16.

Rusya’da 19. yüzyılda kadınların çalışma koşulları incelendiğinde kötü şartlarda çalışmış oldukları görülmektedir. İşverenlerin işgücü yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı ve çalışma koşullarının yetersizliğinden kaynaklı olarak kadın işçiler çeşitli kazalar ve meslek hastalığı ile yüz-yüze kalmakta idiler. Neticede, kadınlar erkeklerle birlikte 17–18 saat, bazen de 20 saat fabrikalarda çalışmakla birlikte, ağır işgünü sonrası çocukla ve ev işleriyle ilgilenmek zorunda kalan kadınların insanlık dışı çalışma koşulları ile bu işleri bir arada yürütmesi imkânsızdı²³³. Yine 1844 yılında Moskova’da çalışma şartlarını tespiti için fabrikalarda hükümet organları tarafından yapılan bir incelemede, iki binden fazla çocuğun pamuk ürünleri imali yapılan fabrikalarda, istihdam edildikleri tespit edilmiş ve daha ağır olanı ise bu çocukların gece saatlerinde çalıştırılmış oldukları belirlenmiştir²³⁴.

Sanayide iş ortamına bakıldığında kadın işçilerin erkeklerle kıyasla ayrımcılığa maruz kalmaları ve ücret oranında farklı uygulamaya tabi tutulmaları söz konusu idi. Örneğin, düğme üretim fabrikasında çalışan erkek ücreti 20–25 ruble, kadınların ise 10–12 ruble olarak verilmekteydi. Ayrıca erkeklere işveren tarafından ev kirası ve gıda verilmesi uygulamasının dışında tutulan kadınlar, bu haklardan yararlanmamaktaydılar²³⁵.

Ülke sınırları içinde kadınlar ağır sanayide zor şartlarda çalışacaklarını ve erkeklere oranla daha düşük ücret alacaklarını bilerek bu işi kabul ediyorlardı. Ancak zamanla kadınlarla erkekler arasında rekabet ortamı oluşmaya başladı. Sanayiciler kadınlara erkeklerden daha az ücret vermesinin sebebini eğitim eksikliğine ve az üretken olduklarına bağlamaktaydılar. Zamanla kadın işçilerin çalıştıkları işlerde iş deneyimleri arttıkça verimlilikleri de artıyordu²³⁶. Rusya’da 1861 yılında gerçekleştirilen reformlarla kadınlara eğitim hakkı verilmiştir²³⁷. Ancak buna rağmen maaşlarda değişiklik olmaması ve sabit bir maaş uygulamasının sürdürülmesi kadınların kaderi olmaktan çıkamamıştır.

²³³İ. G. Kamkov, **Revolutsionnoe Proşloe, Fabrika İm. Balakireva, 1900 – 1917**, Moskva, 1935, c. 29.

²³⁴Henderson, s. 233; Uzun, s. 211.

²³⁵Kamkov, s. 29.

²³⁶İrina Yurevna Taşbekova, “Jenskoy Trud V Rossii V Kontse XIX Veka: İstoriko – Pravovoy Aspekt”, http://www.rusnauka.com/36_NIO_2008/Pravo/39153.doc.htm, (03.06.2014); A. Kollontay, **Sotsial’niye Osnovi Jenskogo Voprosa**, SPB., 1909, c. 63.

²³⁷Ayşegül Yaraman, **Resmi Tarihten Kadın Tarihine**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2001, s.19.

Kadın işgücünün artışı ve yükselişi kadın çalışanların haklarıyla ilgili yasal düzenleme yapılmasını zorunlu hale getirmiştir ki, birçok faktörler bunu desteklemekteydi. Birincisi, kadınların özellikle gece çalışmalarının yasaklanması talep edilmekteydi. İkinci faktör, çalışma haklarının genişletilmesi ve kadın haklarının korunması yönünde özel işletmelere yönelik devletten talepler artmakta ve bu hakları elde etmek için greve gidilmekteydi²³⁸.

Ülkede yasama organı sermaye gruplarını korumaya ve çalışma ortamında gerginliği kaldırmak için yeni yasa çalışmaları hazırlayarak “Fabrika mevzuatı” adı altında yürürlüğe koymuştu. İlk olarak “Fabrika ve İmalathanelerde Çalışan Çocuklar Hakkında Kanun” 1882 yılında yürürlüğe girdi²³⁹. Kanunda 12 yaşın altındaki çocukların çalışması yasaklanmış, 12-15 yaş aralığında olan çalışan çocukların çalışmasına bazı kısıtlamalar konulmuştur. Günlük çalışma süresine ilişkin olan bu kısıtlamalar işçilerin bu kategorilerde günde 8 saatten fazla çalışmasını ve ayrıca 12-15 yaş aralığındakilerin gece ve pazar günleri çalışmasını yasaklamıştır²⁴⁰.

Sanayi işverenleri bu yasaklama sonrası çocuk işçi yerine kadın işgücüne ağırlık vermeye başladılar. 1885 yılında kadın işgücü %1,5’ten %4,5’e yükselmiş, ancak buna rağmen sanayide kadınların zor şartlarda çalışması devam etmiştir. Hatta hamilelik döneminde kadınlar hamilelik izni alamamakta ve son günlere kadar çalışmak mecburiyetinde kalmakta idiler. Ayrıca işveren tarafından hiçbir destek yapılmayan birçok kadın işçi işini kaybetmemek için doğum sonrası 3-4 gün geçtikten sonra işbaşı yapmak zorunda idiler²⁴¹.

1895 yıllarında çalışanların son derece çalışma koşullarının kötü olması ve çalışma haklarının yetersizliği işçi ve sanayiciler arasında ilişkilerin yasal düzenlemeden yoksunluğu ülkenin birçok sanayi bölgelerinde grev hareketlerini başlatmıştır. Tepkiler üzerine devlet yönetimi tarafından birçok büyük sanayi kuruluşuyla görüşme yapılarak kadın çalışanlar için bazı ayrıcalıklar tanınması

²³⁸Taşbekova, *Jenskoy Trud V Rossii V Kontse XIX Veka*.

²³⁹Zakon ot 1 iyunya 1882 g. “O Maloletnix, Rabotayushix Na Zavodax, Fabrikax I Manufakturnax”.

²⁴⁰I. Y. Kiselev, **Trudovoe Pravo Rossii**, Moskva, 2001, ss. 6-9.

²⁴¹Taşbekova, *Jenskoy Trud V Rossii V Kontse XIX Veka*.

istenmiştir. Neticede, 3 Haziran 1895 yılında kadınların ve gençlerin gece çalışmalarında 3 yıl süreyle uygulanmak üzere yasaklama getirilmiştir²⁴².

Aslında yapılan düzenlemelerin temel amacı kadın çalışanları korumayı amaçlamamakta ve ayrıca iş koşullarında değişiklik yapılarak sanayicilere uygun çalışma ortamı hazırlamak hedeflenmekteydi²⁴³. 24 Nisan 1890 yılında devlet tarafından “Sanayide Genç Çalışanlar ve Kadınların Çalıştıkları İşyerlerinde Çalışma Koşulları Hakkında Kanun” yürürlüğe girdi²⁴⁴. Yukarıda belirtilen 3 yıllık yasaklama sonrası 15 ve 17 yaş aralığındaki genç işçiler ve kadınların gece çalışmalarına yönelik yasal engelleme kaldırıldı. Bu itibarla özellikle çalışan kadınların fizyolojik açıdan özel durumunu dikkate alan yasal mevzuat eksikliği sürekli hissedilmiştir. Nitekim sanayiciler kadın işçileri fizyolojik açıdan erkeklere göre daha zayıf oldukları hususunu kabul etmemekte ve buna bağlı olarak özel ayrıcalıklar tanınmasına gerek görmemekteydiler²⁴⁵.

1897 sayımına göre çalışan nüfusun beşte birini kadınlar oluşturmaktaydı. Bu o dönem için büyük bir orandı. Ancak kadınların böyle yüksek oranda istihdam edilmelerinin temel nedeni düşük ücretle çalışıyor olmalarıydı. Bu dönemde çalışan kadınlar hiçbir yasal güvenceye sahip olmamakla birlikte, ortalama ücretleri erkek ücretlerinin %47’sini oluşturmaktaydı²⁴⁶. Bu sonucu ise Çarlık Rusya’sı aile hukuku ve bu hukukun kadınlar için çizdiği yasal sınırların etkisine bağlamak mümkündür. Nitekim 1905 ve 1914 yılı aralığında anayasal reformlar gerçekleştirmiş olsa dahi, bu reformlar kısmi bir etki gösterdi ve çağdaşı olan liberal Batı Avrupa hukukuna kıyasla, üzerinde taşıdığı yüzyılların feodal yükünü büyük oranda yansıtan bir medeni hukuk düzeninin kadınlar üzerindeki olumsuz etkisini devam ettirdi²⁴⁷.

²⁴²Zakon 3 iyunya 1885 goda bıl izdan “О Воспреещении Ночной Работы Несовершеннолетним И Женщинам На Фабриках, Заводах И Мануфактурах”.; Системы Управления Охраной Труда. Общие Требования. Москва,Стандартинформ, 2007. с. 15.

²⁴³İ. İ. Şelmagin, **Fabriçno – Trudovoe Zakondatelstvo V Rossii (Vtoroya Polovina 19-go Veka)**, Yurid. İzd. Moskva, 1947. с. 73.

²⁴⁴Zakon 24 aprelya 1890 g. Об Изменении Постановления О Работе Малолетних, Подростков И Лиц Женского Пола На Фабриках, Заводах И Мануфактурах И О Распространении Правил О Работе И Обучении Малолетних На Ремесленные Заведения , ПСЗ. Собр. 3-е. 1890. Т. V. No: 6742.

²⁴⁵S. A. Karaş – O. O. Gerasimova, **İstoriya Oxrani Truda V Rossii, Uçebnoe Posobie**, Tomsk, 2013, s. 109; Taşbekova Jenskiy Trud v Rossii,.

²⁴⁶Tuba Asrak Hasdemir, “Sovyetler Birliğinde Kadın’ın Durumu”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 3, Eylül, 1991, s. 82.

²⁴⁷“Sovyetler Birliği Komünist Partisi’nin Kadın ve Aile Politikaları (1917-1921)”, <http://kalkisma.wordpress.com/category/sovyetler-birligi/>; (20.01.2014),; W. Wagner, “In Pursuit of

Sanayi alanında Batılı ülkelerden geri kalan Rusya’da endüstriyel üretim yalnızca belirli bölgelerde ağırlıktaydı. Bu bölgeler Moskova, Petersburg, Ural, Azerbaycan ve Ukrayna topraklarının küçük bir kısmıyla sınırlı sayılabilecek bir coğrafya sınırları olarak üretime sahiptir²⁴⁸. Çarlık Rusya’sı Lenin’in “Askeri feodal emperyalizm”²⁴⁹ olarak nitelendirdiği şekliyle totaliter bir rejimdir. Bu nedenle meşruti yönetime geçmiş, sanayileşmiş, girişimci bir burjuva sınıfına sahip, hatta yer yer üretim fazlası buhranları yaşayan batılı kapitalist devletlerle iktisaden rekabet edememesi nedeniyle ve Rusya’nın geri kalmış durumunun açıkça ortada olması sebebiyle Çarlık rejiminde yüzyılın son çeyreğinde kapitalist gelişmeye imkan tanıyacak düzenlemelere gidildi²⁵⁰. Neticede yabancı yatırımlara imkanlar tanınması sonucu 1914 yılı verileri doğrultusunda madencilikte %90’, petrol çıkarmada %100, kimya sanayisinde %50 ve en az yabancı sermaye bulunduran tekstil sektöründe bile %28 oranda yabancı yatırım bulunmaktaydı²⁵¹. Nitekim sanayinin gelişimi kadınların daha fazla çalışma hayatına girişini sağlıyordu. Yine 1914 yılı çalışma hayatında kadın işgücü sanayi kollarındaki işgücünün %32’sini oluşturduğu görülmektedir. Birinci Dünya Savaşı’nın son yıllarında savaş nedeniyle erkeklerin büyük çoğunluğunun cepheye gitmesi sonucu kadın işgücü oranı %45 oranlarına yükselmiştir²⁵².

Ancak istatistik veriler kapsamında çalışma hayatının bazı gerçeklerine dikkat çekilmesi gerekir. Bunlardan birincisi, işçi sınıfı teşkil eden ücretli çalışanların büyük bir tarım toplumu olan Rusya’nın toplam nüfusunun küçük bir kısmını teşkil etmesi ve ücretli kadınların toplam kadın nüfusuna oranının %8 olmasıdır. İkinci ise, büyük sanayi üretimi alanında çalışan kadınların büyük çoğunluğu daha hafif işlerde çalışmakta idi ki, bunlar da geleneksel olarak kadın emeğine dayalı tekstil ve hazır giyim sektörleridir. Diğer yönde kadın emeği maden ve metal sanayisi gibi ağır

Orderly Change: Judicial Power and Conflict over Civil Law in Late Imperial Russia”, Oxford University Press, 1981, s. 7.

²⁴⁸ Wendy Z. Goldman, **Women, The State and Revolution**, Cambridge University Press, 1995, s. 144.

²⁴⁹ Hüseyin Baykara, **Azerbaycan İstiklal Mücadelesi Tarihi**, İstanbul, 1975, s. 36

²⁵⁰ Avas Açıkkaya, “Çarlık Rusya’sı Hakimiyetindeki Azerbaycan Türklerinde Ulus Bilincinin Gelişmesinin Temel Dinamikleri”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 28, Cilt: 1, 2010, s. 406

²⁵¹ İsmail Hakkı Küpçü, “Rusya’daki Bolşevik Devrimi Ve Sonrası”, <http://www.ihkupcu.com>, (21.04.2014).

²⁵² A. Anikst, “Bezrabotnitsa i Zhenskii Trud v Rossii”, **Kommunistka**, Sayı: 2, 1922, s. 37; Sovyetler Birliği (1917-1921).

sanayi kollarında önemsiz denecek kadar düşük bir seviyede seyretmiştir. Çalışmalarda üzerinde durulan üçüncü husus ise, çalışma hayatına yön veren ataerkil yapıda, diğer bir deyimle erkek egemen zihniyetiyle örgütlenmiş kurumsal bir yapı ve bu doğrultuda cinsiyete dayalı işbölümü olgusu ile üretim sektöründe²⁵³ kadınların çalışma hayatında yer almasıdır. Kadının, toplum içinde rolünün netleşerek ev ve işyeri arasındaki kesin ayrılığın ortaya çıkışı ile ataerkil düzenin maddi temelini zayıflatacağı veya ortadan kaldıracağı önyargısıyla feodal düzenin işgücün örgütlenmesine yaptığı baskılar sonucu şekillenmiş bir işgücü tablosu oluşmuştur²⁵⁴.

Sovyetler Birliği kurulmadan önce ülkede kadının konumunun tartışmaya açıldığı söylenebilir ki, kadının toplumun ikinci dereceli bir ferdi olarak görülmesi, toplum hayatının dışında kalması eleştirilen hususlardır. Kadın ve erkeğin yasa önünde eşitliğinin sağlanması kadının kurtuluşunu sağlayacağı şeklinde görüş doğrultusunda devrimin önderi olan Lenin, kadının yer aldığı koşulların değiştirilmesiyle bunun gerçekleşeceğini savunmaktaydı. Kadının ev hayatından çıkarak toplumsal hayat içinde yer alması bu neticeyi doğuracaktır²⁵⁵. Ancak en önemli sorunlardan birisi eğitim seviyesinin düşüklüğü olarak görülmekteydi. Nitekim Lenin sosyalizm ve komünizm kurulmasını toplumun eğitim ve kültürel seviyesinin artması ve bu yükselişin hedefine ulaşmasıyla mümkün olacağını vurgulamaktaydı. Yine Lenin eserlerinde; “İki yıl süresince Sovyet hakimiyetinin Avrupa’nın en gelişmemiş ülkelerinden birinde kadın özgürlüğü açısından dünyanın gelişmiş, eğitim düzeyi yüksek ve demokratik cumhuriyetlerinin 130 yılda yapamadığı bir hızı yakaladığını” yazmaktaydı²⁵⁶.

Sovyet dönemi başlangıcında kadın hareketi diğer cumhuriyetlerden önce Rusya’da başladı. Henüz 1908 yılında St. Petersburg Rusya Dayanışma Toplumunun girişimiyle “Birinci Umum Rusya Kadın Kurultayı” yapıldı. Temsilci kadınlar kadın hareketinin başarıları üzerinde durdular, ayrıca eşitlik uğruna

²⁵³A. Kollontai, “Toplumsal Gelişme Sürecinde Kadının Durumu - 1921 Yılında Sverdlov Üniversitesi’nde İşçi ve Köylü Kadınlara 14 Konferans”, İnter Yayınları, 2000, s. 182’ aktaran Sovyetler Birliği, (1917-1921).

²⁵⁴Bkz. William J. Goode, World Revolution and Family Patterns, New York, 1970, aktaran Sovyetler Birliği, (1917-1921).

²⁵⁵Hasdemir, s. 82.

²⁵⁶“Azerbaycan Kadını Gedim Ve Antik Dövrlerde”, Gerb Universiteti Gender Araşdırmaları Merkezi Gender Ve Jurnalistika, Mühazireler, Bakı 2005, <http://education.gender-az.org/Files/4.1.5az.pdf>, s. 2, (06.09.2013).

gelecekteki mücadele stratejisini hazırladılar. Kurultayın amacı olan farklı kurumların birleştirilmesi düşüncesi gerçekleştirildi. Bu andan Rus kadınları genel bir güç olarak örgütlenerek eğitim ve yardımlaşma ile uğraşan kuruma dönüştü²⁵⁷.

2.2.2. Sovyetler Birliği Döneminde Kadınlar

Çarlık Rusya'sı dünyanın ilk sosyalist cumhuriyetlerine dönüşürken, Sovyet insanının yaşamında köklü değişikliklere gerçekleşmiştir²⁵⁸. Binlerce yıl süren tarıma dayalı bir düzenden sanayi toplumuna geçişi sağlayan sanayi devrimi veya 1789 Fransız İhtilali gibi Ekim 1917'deki Sovyet İhtilali de toplumsal yaşamı değiştirmiş ve bu değişimle siyasal, ekonomik, sosyal hareketler, eski kavramlar ve kurumlar yerine yeni kavram ve kurumlar ortaya çıkmıştır²⁵⁹.

1917 Ekim devriminden sonra liberal-demokratik kadın örgütleri feshedildi ve 1918 yılından itibaren parti teşkilatları bünyesinde kadın şubeleri faaliyet göstermeye başladı. XIX yüzyılın sonu - XX yüzyılın başındaki kadın işçi kulüplerinin yerine kadın temsilci meclisleri, asker eşleri ittifakları, mimar eşleri birlikleri gibi ihtisas temsilcilikler kurulmuştur. Neticede eğitimsizliği gidermek için kadın okulları kuruldu ve Lenin'in sosyalizm ve komünizm kurulmasını halk kitlelerinin kültürel seviyesinin artırılmasıyla ve kültürel yükselişi büyük hızla başarmakla mümkün olacağı düşüncesi yönünde sosyal politikalar izlendi²⁶⁰. Rusya ve eski Sovyet cumhuriyetlerinin²⁶¹ bir kısmında 1917 yılında kadınlar seçme ve seçilme hakkını elde edebilmişlerdir ki, bu hak 1918 yılı genel seçimlerinde ilk defa kullanılmıştır.

Komünist rejimin anlayışına göre karı ile kocanın eşit haklara sahip olmalarının temeli kadının işçi olarak çalışmasıdır. Bu hususta Klara Zetkin'in "kadınların çalışmasını menetmek veyahut sınırlandırmak demek, kadının daimi

²⁵⁷Azerbaycan Kadını Gedim Ve Antik Dövrlerde", s. 2.

²⁵⁸George St. George, **Sovyetler Birliğinde Kadın**, Çev.: S. Özbudun – O. Yener, İstanbul, El Yayınları, 1987, s. 5.

²⁵⁹Erdoğan Karakoyunlu, "2000'li Yıllarda Çalışma Yaşamında Beklentiler", **Prof. Dr. N. Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2010, s. 211.

²⁶⁰Azerbaycan Kadını, Mühazireler, <http://education.gender-az.org/Files/4.1.5az.pdf>, s. 2.

²⁶¹SSCB bünyesinde 15 cumhuriyet ve diğer otonom cumhuriyetler bulunmakta idi. Bu cumhuriyetler: Rusya, Beyaz Rusya, Ukrayna, Moldova, Gürcistan, Ermenistan, Azerbaycan, Kazakistan, Özbekistan, Türkmenistan, Kırgızistan, Tacikistan, Estonya, Litvanya, Letonya.

olarak iktisadi bağımlılığa, içtimai uşaklığa ve hakarete, evlilik içinde ve dışında fuhuşa mahkûm edilmesi demektir." şeklindeki sözü esas olarak kabul edilmiştir. Ancak kadının hem ev işleri ile hem de meslek işleri ile iki türlü yük altında bulunması dikkate alınarak çocuk bahçeleri ve kreşler, hafif hasta çocuklar için hasta odaları, dikiş ve yama odaları, çamaşırhaneler, işletmelerde istihlak müesseseleri kurulması ve bunlarla ev işlerinin azaltılması teklif ediliyordu. İyi organize edilmiş mesleki çalışma çerçevesi içinde kadın da işlerini rahatça ve yorulmadan yapabilecekti. Temel yaklaşım, "Kadın denince akla meslek sahibi kadın gelmelidir", şeklinde bir anlayış savunulmaktaydı²⁶².

Özellikle Sovyet kadını, fiilen ağır görev ve sorumluluklar üstlendiği bu dönüşüm sürecinden geçerken, gerek toplumsal konumunda, gerekse içsel varlığında radikal değişimlerin de gerçekleştiğini görecektir²⁶³. Daha sonraki yıllarda Sovyet Rusya'dan başlayarak çok yönlü ve merkezi planlamalar yapılmaya başlanmıştır. 1927 yılında Sovyet Rusya'da kalkınma planları uygulamaya konulmuştur ki,²⁶⁴ bu da ülkede çalışma ortamını ve koşullarını etkilemekte idi.

Sovyetlerin hâkimiyetinin ilk yıllarından başlayarak kadının kimliğinin, ahlakının, cinsel bütünlüğünü korunması amacıyla ceza kanunu kapsamında bir takım hukuki normlar yürürlüğe konuldu²⁶⁵. Nitekim Ekim Devriminden hemen sonra çıkarılan çok sayıda devrimci kararnamelerle kadınlara tam oy hakkı tanınmış, aile reislerinin otoritesine son verilmiş, miras hakkı kaldırılmış, evliliği gönüllü bir ilişkiye dönüştüren boşanma ilişkisi, meşru ve gayrimeşru çocuklar arasında ayırım yapılması sorunları çözülmüş, eşit ödeme, eşit çalışma hakkı, ücretli doğum izni tanınmıştır²⁶⁶. Ceza kanunu kapsamında sosyal - tehlikeli suçlar olarak kabul edilen çokeşlilik, kadınların aldatılma yolu ile satış amacıyla kaçırılması, çalıştırılması ve diğer amaçlarla istismarı, kadının rızası olmadan nikâh amacıyla kaçırılması, nikah

²⁶²Artued Blomeyer, "Almanya'da Sovyet İşgal Bölgesinde Medeni Hukukun Gelişmesi", Çeviren: Prof. Dr. Coşkun ÜÇÖK, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3-4, Ankara, 1951, s. 390.

²⁶³George St. George, *Sovyetler Birliğinde Kadın*, s. 5.

²⁶⁴Akın Yumuş, **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal Ve Siyasal Boyutları**, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2011, s. 19.

²⁶⁵Gülzar İbrahimova, Sovet "Hüquq Beraberliyi" 'nin Temin Edilmesinde Kadın Hukukları, Ana Ve Uşaqların Mühafizesi (1920-1930-Cu İller), **Journal of Qafqaz University**, 2009. ss. 26, 63.

²⁶⁶Chanie Rosenberg, **Kadınlar ve Perestroyka**, Çev. Osman Akınhay, İstanbul, Pencere Yayınları, 1990, s. 100.

yaşı yetmeyenlerle nikaha girme, evlilik yaşı gelmeden veya yasal nikah iptal edilmediği halde din adamlarının nikah kıyması, kadının özgürlüğü yolunda öldürülmesi ve diğer benzeri suçlarla ilgili düzenleme yapılarak kadının korunması amaçlanmıştır²⁶⁷.

Sovyetler Birliğinde kadın sorununun çözüldüğünü söylemek elbette mümkün değildir. Hatta bu ülkede yaşayan kadınların kapitalist dünya içinde yaşayan kadınların sorunlarına benzer sorunlar yaşadıkları da gözlemlenmiştir²⁶⁸. Özellikle Sovyetler Birliğinin içinde yer alan diğer cumhuriyetler açısından Sovyet rejiminin gelişi ve buralarda zorla kurulması birçok sıkıntıları da getirmiş oldu. Kadınlar açısından baktığımızda, çalışma hayatında “kahraman”, “sosyalizm yarışı”, “emek kahramanı” gibi anlayışlarla kadın emeğinin kul gibi istismar edilerek kullanıldığı ifade edilmektedir²⁶⁹. Rejimin korunması için “halkların eşitliği ve kardeşliği” sloganı kullanılan Sovyetler Birliğinde nitekim bu eşitlikten bahsetmek mümkün değildi. Özellikle Rusya dışında kalan diğer cumhuriyetlerde çalışma hayatında işgücünün insan onuruna yakışmayacak şekilde kullanıldığı inkar edilemez bir gerçektir. Sadece bir örnek verilirse, tarım alanlarında çocuklu kadınların bile zorla çalıştırılması, bu gerçeği ortaya koyacaktır.

Ancak yine de sosyalizmin kurulmağa çalışıldığı ve bu yöndeki devrimin gerçekleştiği ilk ülke olan Sovyetler Birliğinde kadının toplumsal anlamda özgürleşmesi yolunda görece olarak önde olduğu şeklinde değerlendirmeler yapılmıştır²⁷⁰. Nitekim Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) kadınlara erkeklerle eşit oy hakkı veren ilk devletlerden biridir ki, dünya devletleri içinde çok az devlet bu hakkı tanımaktaydı. Yine tarihi sürece baktığımızda o döneme kadar Çarlık Rusya içinde de kadınlara seçme ve seçilme hakları verilmemişti.

Ekim Devrimi sonrası çıkarılan yasalarla kadın emeğinin, anne ve bebeğin korunmasına ilişkin talepler karşılanmıştır. Hamileliğe göre işe almama ve işten çıkarma hallerinin engellenmesi, annelere doğum öncesi ve sonrası toplam 16 hafta tam ücretli izin tanınması, bir aylık ücrete varan giysi, eşya yardımı, bir aylık

²⁶⁷İbrahimova, s. 63.

²⁶⁸Hasdemir, s. 82.

²⁶⁹İbrahimova, s. 62.

²⁷⁰Hasdemir, s. 82.

ücretinin dörtte biri kadar çocuk bakım parası ve çocuklu kadınlar için her üç buçuk saatte bir 30 dakika ara tatil süresi tanınması gibi haklar sağlanmıştır²⁷¹.

Kurallara aykırı davranan işverenlere büyük para cezası uygulanmaktaydı. Kadın ve anneyi korumaya ilişkin tüm yasa maddelerinin ilk defa toplu şekilde yer aldığı “Çalışma Yasası”, 15.11.1922 tarihinde yürürlüğe girip, 1970 yıllarına kadar yürürlükte kalmıştır²⁷². 1922 Çalışma Yasası, kadınların (ve çocukların) "özellikle ağır ve sağlıksız üretimde ve yeraltı işlerinde" çalışmasını yasaklamıştı. Çalışma Komiserliği'nin ve Yüksek Ekonomik Konseyin 14 Kasım 1923'te yayınladığı bir emirle kadınların belli bir ağırlığın üstünde yük kaldırmasını gerektiren işlerde çalışması yasaklanmış, ancak daha sonra bu maddeler yürürlükten kaldırılmıştır²⁷³.

Sovyet döneminde insanların sahip olduğu mülkiyet onların tutmuş oldukları görev veya vazifeden almış oldukları maaşa endeksliydi. Ülkede yüksek statülü vazifelerde çalışmak bu saygınlığı arttırmaktaydı. Bu bakımdan kadınların sosyal statüsünü değerlendirmek daha kolaydır. Bu döneme mahsus olan toplumun sosyal statüsü ancak dönemin istatistik verileri ele alınarak kadınların tutmuş oldukları vazife ve maaşları üzerinden değerlendirilebilir²⁷⁴.

1932 yılında Çalışma Komiserliği'nin Bilim Konseyi, çeşitli kömür bölgelerinde meslek hastalıkları konusunda araştırma yapmakla yükümlü dört kurumdan yer altında çalışmanın kadınlar üzerindeki etkilerini incelemelerini istemiştir. Bunun üzerine Kafkasya kömür bölgesindeki araştırma kurumu sonuçlarına göre, 148'i yerüstünde ve 444'ü yeraltında çalışan 592 kadın maden işçisini bilimsel bir incelemeden geçirilerek yeraltında çalışmanın gebe kadınlar için yerüstünde çalışmaktan daha zararlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Görüldüğü üzere kadınlar erkeklerle madenlerde, inşaat sanayisinde ağır yüklerin taşınması, limanlarda yükleme ve boşaltma işleri, demiryolu yapımı, ocaklardaki en ağır işler olmak üzere

²⁷¹Chanie Rosenberg, **Kadınlar ve Perestroyka**, Çev.: Osman Akınay, İstanbul, Pencere yayınları, 1990, ss.65, 101.

²⁷²Özgür Gül, **Rusya'da 1917 Sosyalist Ekim Devrimi ve Kadınların Kurtuluşu**, Cilt 1-2, İstanbul, Dönüşüm Yayınları, 1993. s. 70.

²⁷³Tony Cliff, **Rusya'da Devlet Kapitalizmi**, (Çev. Ali Saffet - Tank Kaya), Metis Yayınları, İstanbul. 1990, ss. 33-34.

²⁷⁴Elena Mezentseva, “Sotsialno-Ekonomičeskiy Status Jenšin V Sovremennoy Rossii”, <http://www.owl.ru/win/books/women1998/14.htm>; (11. 08. 2013).

her alanda çalışma hayatını paylaşarak, çalışmışlardır. Nitekim bu durumlar Sovyet makamlarınca büyük bir adım olarak gösterildiği ifade edilmektedir²⁷⁵.

Kapitalizme tepki olarak kurulan Sovyetler Birliğinin kurulmasını kendileri için tehlike olarak gören ve buna karşı mücadele eden batılı ülkeler rejimin kuruluşundan itibaren de bu mücadelelerini devam ettirmiş, sürekli bir yarış içinde olmuş ve ekonomik, askeri ve siyasi çekişmelerini birliğin çöküşüne kadar sürdürmüşlerdir. Rejimin her an çökebileceğini ve başarısızlıkla sonuçlanacağını savunan ve bu yönde politika yürüten Batının aksine Sovyetler Birliği rejimin ayakta kalması ve başarılı olması için kendi ekonomisini güçlendirmeyi ve rejimi ayakta tutacak "Sovyet insanı" tipini yetiştirmeyi hedeflemiştir.

Ülkede çalışma hayatının her alanında kadınlar yer almakta ve kadın emeğine ihtiyaç duyulmaktaydı. Nitekim kadın işgücüne yönelik 15 Nisan 1919 tarihinde alınan kararla "Mecburi İş Kampları" kurulmuş, iç savaştan sağ kurtulabilen varlıklı insanlar bu kamplara doldurulmuştur. 1930 yılında bu kamplarda çalışanların sayısı 650.000 kişiyi bulmuştur²⁷⁶. Özellikle 1928-30 köylülerin çoğu kulak (köy ağası) ilan edilip, Sibiryaya toplama kamplarına sürülünce bütün aile yükü kadınların üstünde kalmış, özellikle tarım alanlarında kurulan kolhozlarda²⁷⁷ ve sovhozlarda²⁷⁸ kadın işgücü ağırlıklı olarak kullanılmıştır²⁷⁹.

"Rusya Kolhozcuları Birinci Kongresi"nde Stalin, vazifelerinin "kolhoz işlerinde kadınları ileri sürmek olduğunu söylemiş ve kadınların kolhozlarda erkeklerle eşit olma imkanına kavuşacaklarını ifade etmiştir." Yine Stalin'in bu

²⁷⁵Cliff, ss. 34-35.

²⁷⁶İlhan Uludağ - Vildan Serin, S.S.C.B.'ndeki Türk Cumhuriyetlerinin Sosyo - Ekonomik Analizleri Ve Türkiye İle İlişkileri İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 22, İstanbul, 1990, 51

²⁷⁷Kolhoz, devlete ait topraklarda üretim yapan kolektif çiftliklere verilen addır. Bu çiftlikler, belirlenmiş bir kotaya göre ürünlerini devlet kuruluşlarına satmakla yükümlüdür. Kolhozların elde ettiği karın bir bolumu üyeleri arasında paylaştırılırdı. Sovyetlerde köylülerin bireysel mülkiyetinin var olmaya devam ettiği koşullarda, köylülerin temel üretim araçlarının toplumsallaştırılmasına ve kolektif çalışmaya dayanan teşkilat biçimidir. Tarımın kolektifleştirilmesinde sosyalist büyük sanayinin önder rolü, makinede traktör istasyonları tarafından gerçekleştirilir. Kolhozlar için anlaşma temelinde çalışan ve traktörleri, kombinaları ve diğer karmaşık tarımsal makineleri elinde bulunduran sosyalist devlet işletmeleridir.;

²⁷⁸Sovhoz, doğrudan devletçe işletilen çiftliklere verilen addır. Sovhoz tahıl, et, sut, pamuk ve diğer tarımsal ürünlerin üretimi amacıyla kurulmuş bir sosyalist tarımsal büyük işletmedir. Sovyet işletmesinin üretim araçları ye tüm urunu devlete aittir, sosyalist devrimden sonraki ilk yıl içinde oluşturuldu. Sovhozların tüm geliri devlete ait olup, işçiler bu çiftliklerde belirli bir ücretle çalışırdı.

²⁷⁹Kolhoz ve sovhoz kavramları için bkz: İsmail ÖZSOY, Sovyet Sisteminin Çöküşünden Tarihî ve Evrensel Dersler, Ahmet Yasevi Üniversitesi, Bilig, Güz, Sayı: 39, 2006. s. 188; Namık Hüseyinli, Azerbaycan'ın Sosyal Güvenlik Sistemi, Ankara, 2012, s. 138.

konusmasından sonra kadınlar sabahın erken saatlerinden akşama kadar kolhozlarda veya sovхозlarda çalışmaya zorlanmışlardır. Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğu tezi işleniyor, sonucunda hamallık, inşaat işçiliği, kamyon şoförlüğü, maden işçiliği, lokomotif makinistliği gibi işleri kadınlar yapmak zorunda kalıyorlardı²⁸⁰. Bolşeviklerin temel sloganlarından olan cinsler arasında eşitlik sloganı²⁸¹ kullanılarak kadınların her alanda çalışma hayatına teşviki yapılmış, ister ağır, ister yeraltı, ister gece işleri açısından fark gözetmeden kadınların her alanda çalışması gerektiği, aksi durumun ise kadınların erkeklere göre ikincil bir konuma gerileyeceği yönünde propagandalar yapılmıştır.

1922 tarihli İş Kanunu ile kadınlara ilişkin çalışma hayatında getirilen önlemler zaman içinde esnetilerek kadınların sanayide, ağır işlerde çalışmasına getirilen yasal engeller kaldırılmıştır. Başka ülkelerle kıyaslandığında döneme göre maden sanayilerinde kadın işçilerin tüm çalışanlara oranı Fransa'da (1931) %2,7, İtalya'da (1931) %1,8, Almanya'da (1932) %1,0, ABD'de (1930) %0,6 ve İngiltere'de de %0,6'dır. SSCB'de ise kadınların maden sanayisinde çalışanların tümünün %27,9'unu oluşturduğu, inşaat sanayi de ise adı geçen ülkelerdeki rakamlar %0,5 (İtalya) ile %2,9 (Almanya) iken, SSCB'de ise %19,7'yi oluşturduğu ifade edilmiştir²⁸². Kadınların istihdam içindeki payı kömür madenlerinde 1913'de % 3,6 iken 1935'de % 24'e, bu oran aynı dönem içinde metal sanayisinde % 4,2'den % 25,8'e ve ağaç sanayisinde de % 9,9'dan %39'ye çıkmıştır²⁸³. Toplam işgücü içinde kadın emeğinin payına baktığımızda, 1929 yılında bu oran %24,6 oranlarından, 1933 yılında ise %33,7 'ye yükseldiğini görmekteyiz²⁸⁴.

Diğer yönden Sovyet işçilerinin aylık boş zaman kullanımına ilişkin olarak yapılan araştırmaların biri kadın ve erkeklerin zaman kullanımı açısından bilgi vermektedir. Araştırma sonucu bu iki cinsiyet arasında boş zamanda kendini geliştirmek ve yetiştirmek için nasıl bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim çalışmada 1923–1924 yılları analiz edilerek erkek işçilerin kültür ve eğitim

²⁸⁰Uludağ - Serin, s. 65.

²⁸¹Balcı, s. 15.

²⁸²Tony Cliff, ss. 34-35.

²⁸³M. Akif Akalın, "Sovyetler Birliği'nde İşçi Sağlığı ve Güvenliği", <http://www.guvenliscalisma.org/ic-erik/haber/dosyalar/sscb.pdf>, (09.02.2014).

²⁸⁴Yüksel Akkaya, "Subotniklerden Stahanovistlere Sovyetler Birliği'nde Emek Süreçleri" (s. 189-226), *Praksis* 8, s. 208, <http://www.praksis.org/wp-content/uploads/2011/07/008-07.pdf>, (11.02.2014).

etkinliklerine ayda 51,3 saat, kadınların ise ayda 16,9 saat ayırdıkları tespit edilirken, bu oranların 1930 yılında belli bir miktar yükselerek 53,7 ve 24,9'a yükseldiği görülmektedir. Ancak sonraki izleyen yıllarda oranlar düşüş göstermekte ve 1936 yılına göre erkeklerin kültür ve eğitim faaliyetlerine ayırdıkları zaman 33'e, kadınlarınki ise 9'a düştüğü tespit edilmiştir ki bu da kadınların erkeklere göre daha geri planda kaldığını göstermektedir²⁸⁵.

Kuruluş yıllarında yasayla belirlenen sekiz saatlik ve daha, sonra geçerli olan yedi saatlik işgünü uygulaması teoride kalmıştır. İş Kanunu'nun 131'nci maddesi ile hamile ve emzikli kadınların fazla mesaisi yasaklanmıştı. Fakat 1930 yıllarında erkek nüfusun bir kısmının mecburi çalışma kamplarına sürülmesi nedeniyle erkek işçi arzında görülen yetersizlik kadınların daha fazla mesai yapmasına yol açmıştır²⁸⁶.

Aynı zamanda kadın emeğinin, anne ve bebeğin korunmasına ilişkin yasalar da yürürlükteydi. Özellikle anne ve bebeğin korunmasını gerçek hayatta mümkün kılacak doğum öncesi ve sonrası hastanelerin yapılması, çocuk kreşleri ve yuvaları, fabrika ve işletmelerde çocuk emzirme odaları, anne ve bebeğin kalabileceği yurtlar ve her türlü sağlık hizmetlerini veren kurumlar kurulmuştur²⁸⁷. Ülkede kadınların iş yükünün azaltılması için hem devlete hem de aile bireylerine düşen yükümlülükler vardır. İlk olarak kamusal hizmet alanlarının genişletilmesi ve öncelikle devlet destekli kreş ve çocuk yuvalarının geliştirilmesinin, bundan sonra ev işlerinin aile bireyleri arasında eşit şekilde paylaşılması çalışan kadınların yükünü azaltacağı ifade edilmektedir²⁸⁸.

Çalışan kadının iş hakları konusu ilk defa 1947 yılında C.A. Rabinoviç-Zakharin tarafından yapılan çalışmada genel olarak ele alınmış ve yapılan bilimsel çalışmalarda kadının çalışma hakları eşitlik ilkeleri doğrultusunda incelenmiştir. Ayrıca çalışma hayatında işgücünün temelinde kadının annelik fonksiyonlarına bağlı fizyolojik özellikleri; çalışan kadınların aktif annelik durumları, kadınların çocuk yetiştirilmesinde sosyal rolü, aile durumu gibi faktörler üzerinde durulmuştur²⁸⁹.

²⁸⁵L. H. Siegelbaum, **Stakhanovism and The Politics of Productivity in The USSR (1935-1941)**, Cambridge, Cambridge University Press, 1988, 218.'den Aktaran: Akkaya, s. 224.

²⁸⁶Uludağ - Serin, s. 52.

²⁸⁷Özgür Gül, s.71

²⁸⁸Vera Nikolaevna Tolkunova, **Sotsialno- Pravovie Problemi Truda Jenşın V SSSR**, Moskva, 1969, c. 650.

²⁸⁹Vera Nikolaevna Tolkunova, **Pravo Na Trud Jenşın V SSSR**, Moskva, 1980. s. 20.

Çalışan kadına yönelik genel çalışma hakları standardını, doğası itibari ile kadının annelik fonksiyonlarına bağlı fizyolojik özellikleri ve bu özelliklerin verdiği sorumluluklarla, çocuk bakımındaki sosyal rolü gibi unsurların oluşturduğu iddiaları, 1968 yıllarında itirazlara neden olmuştur²⁹⁰. Sergilenen performans farklılıklarının tanımlanmasında sadece çalışanın fizyolojik özellikleri değil, aynı zamanda diğer somut faktörlerin oluşturduğu sosyal menşeli toplumsal ilişkiler ve bakış açısının da dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır²⁹¹.

Aile sorumluluklarına, 156 Sayılı ILO Sözleşmesiyle uyumlu yasanın öngördüğü yaklaşımla, aile çerçevesi dışındaki istihdam alanlarında kadın erkek eşitliğinin aynı dengede tutulamayacağından ve bu bağlamda eşitlik ilkelerinin ihlale uğrayacağından, aslında aile içi sorumluluklardan karşılıklı kaçışların artacağından kaynaklanan endişeler dile getirilmiştir²⁹². Yasaların çalışan veya çalışmaya istekli olan aile yükümlülükleri bulunan kişilerin, her hangi bir ayrımcılığa uğramadan mesleki ve ailevi sorumluluklarını bir arada yürütebilmelerini devlet güvencesi altında sağlaması gerektiği, ancak ülke çapında çalışma hayatına bakıldığında bu ayrımcılığın ortadan kalkmadığı dile getirilmiştir²⁹³.

İlerleyen yıllarda devletin kadınlara yönelik farklı tedbirler öngörerek koruyucu politikalar izlediği görülmektedir. Fabrikalarda hamile kadınlar için kadın işçinin hamileliği durumunda koruma tedbirleri alınarak, üretim yerinde toksin tehlikesi yaşamayacağı daha güvenli bölümlere nakil edilirdi. Yine doğum sonrası kadın işçiler bir yıl ücretsiz izin alabilir ve izin sonrası kendi işine kıdem ve emeklilik gibi sürelerinden düşülmeyerek dönebilmekteydiler. Sovyetler Birliği'nde kadınların kömür ocakları, metal döküm işleri gibi belli işlerde ve belli kimyasal maddelerle çalışmaları yasaktır. Yine bütün insanlar için temel bir hak olan sağlık yönünden ülkede hazırlanan Beş Yıllık Planlarının kilit unsurları olan üretkenlik ve ekonomik kalkınma dengeli olarak sürdürüldüğü görülmektedir. Sovyet sisteminde sağlık konusunda hassasiyet kendisini, diğer ülkelerden örneğin rekabet edebileceği ülke

²⁹⁰Vera Nikolaevna Tolkunova, "Pravovoe Regulirovanie Jenskogo Truda", **Sovetskoe Gosudarstvo i Pravo**, No: 11. 1968. c. 49.

²⁹¹E. A. Pravdina, **Pravovoe, Regulirovanie Truda Jenşın V SSSR**, Moskva, 1970.

²⁹²A. İ. Antonov, "Kruglyy stol", Trudyashchiyesya S Semeynymi Obyazannostyami, **Sovetskoe Gosudarstvo i Pravo**, 1994. No: 11, ss. 28-56.

²⁹³Lyudmila Nikolaevna Zavadskaya, "Gendernaya Ekspertiza Rossiyskogo Zakondatelstva", <http://www.owl.ru/win/books/zavadskaya/2.htm>, (12.03.2014).

olarak ABD ile karşılaştırmada hekim sayısının ABD'ye göre iki kat fazla olması, kadın hekim sayısının altı katı olması ve hasta yatağı sayısının ise 3 kat fazla olması ile göstermektedir ki, bu oranlar küçümsenemeyecek kadar fazladır²⁹⁴.

Tablo 1: SSCB'de Çalışabilir Nüfus Oranı

SSCB'de Çalışabilir Nüfus Oranı				
YIL	1950	1960	1970	1979
Toplam Nüfus	% 50,5	% 52	% 50,7	% 48,1
Erkek	%55,7	% 55,6	% 55,9	% 55,7
Kadın	% 46,6	% 49,0	% 46,2	% 48,1

Kaynak: ILO Year Book Of Labour Statistics 1970-1983 Geneva²⁹⁵

Ülkede sosyal güvenlik hakkı önceleri tüm ücretli çalışanlara (işçi ve memurlar), sonra ise kolhoz üyelerine, çocuklara, çok çocuklu ailelere, yalnız kalmış annelere uygulanmış²⁹⁶, daha sonra toplumun tüm kesimlerine uygulanmaya başlanmıştır. Bütün çalışanlara son aylıklarının % 50–60'ı oranında yaşlılık aylığı verilmekte olup, bu aylığın bağlanmasında erkekler için 60, kadınlar için ise 55 yaş emeklilik yaşı olarak belirlenmiştir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar istisnai olarak daha erken emekli olabilmekteydiler. Örneğin, maden işçileri 50 yaşında yaşlılık aylığına hak kazanmaktaydılar. Ancak emekli aylığı bağlanması için temel koşullardan en önemlisi erkeklerin 25, kadınların ise 20 yıl fiilen çalışmış olmaları aranmaktaydı²⁹⁷.

Kadınların istihdam meselesi, cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanmasında bir anahtar olarak görülmüştür. Örneğin, kadınların faal nüfus oranı 1950 de %46,6 iken, 1979'da (erkeklerin faal nüfusa oranının toplam nüfus içindeki payının düşmesine rağmen) % 48,1'e çıkmıştır.

²⁹⁴ Akalın, s. 21.

²⁹⁵ Balcı, s. 17.

²⁹⁶ Akif Abdullah, **Rusya Sosyal Güvenlik Sistemi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2010, s. 10

²⁹⁷ Akalın, s. 7 .

1988 yılı istatistik verilerine göre, Sovyetler Birliğinde kadınların %30'u devlet müesseselerinde, %37'i sanayide, %14'ü tarım alanında ve %10'u ulaştırma sektöründe çalışmaktaydılar. Sosyal statülerindeki değişim nedeniyle kadınların bir kısmı daha yüksek görevlere terfi edebiliyordu²⁹⁸. Genel olarak incelendiğinde, Sovyet Bloğu ülkelerinde kadın işgücüne katılım oranının oldukça yüksek olduğu izlenmekte ve bu ise herkesin tek işveren olan kamuya bağlı işçi olarak çalıştığı ve işsizlik sorununun yaşanmadığı bir sistem olarak ifade edilmekteydi. Nitekim bu sistemde kadınlar üzerinde çalışma hayatının içinde bulunarak sürekli çalışma politikası izlenmekteydi ki, kadının yükselişi ancak bu yolla olabilecekti. Sosyalist sistem kadınlar için “piyasada çalışma geleneğini” geliştirmek için kreş hizmetlerini parasız sunarak bu alışkanlığın yerleşmesinde etkili olmuştur. Nitekim kreş uygulamalarının sistem değişimi sonrasında devam ettirilmemesi veya paralı hale gelmesi bu ülkelerde kadının işgücüne katılımını olumsuz olarak etkilemiştir²⁹⁹.

Sovyetler Birliğinin kadınlar açısından olumlu ve olumsuz yönleri değerlendirildiğinde, birçok açıdan olumlu yönleri da görülmektedir. Sitemin kadınlara toplumsal hayatın bütün alanlarında erkeklerle eşit hukuk ve vatandaşlık hakkı vermesi, sosyal güvenlik haklarının temel meselelerden biri olarak kabul edilmesi, analığın ve hamileliğin korunması, sağlığın korunması için ağır ve zararlı üretim alanlarında kadın işgücünün kullanması yönünde yasalar çıkarılması bu olumlu yönlerdendir. Yine kişiliğin ve cinsiyet dokunulmazlığının sağlanması için ceza kanununa bir sıra hükümler konulması; eğitimsizliğin sona erdirilmesi; kadınların sosyal-iktisadi hayatın iştirakçisi olma adına önemli adımlar atılması sistemin başarıları arasında sayılabilir³⁰⁰.

Ülkedeki rejim iş mevzuatı açısından çalışma hayatının birçok sorunlarını kapsamış olsa da, kadınlar açısından çeşitli hakların sağlanması ve korunması açısından yasal altyapıyı tam olarak sağlayamamış olması eleştiriler arasındadır. Diğer bir husus ise Sovyetler Birliğinin genişliği yönünden ele alındığında diğer cumhuriyetlerde yaşayan kadınlara yönelik bölgesel ortama göre milli, etnik, dini ve cinsi hususların dikkate alınmadan politika izlendiği söylenmektedir. Kadınların

²⁹⁸ **Jenşin V SSSR**, Statistiçeskiy Materialı, Moskva, 1988.

²⁹⁹ Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2003, s. 61.

³⁰⁰ İbrahimova, s. 69.

pamuk, üzüm ve tütün tarlalarında gece gündüz kul emeğine mahkum edildiği, kimyasal işletmelerde çalıştırılarak bölgesel veya etnik hususların göz ardı edildiği ve Rusya'nın siyasi bakışı açısından idare edildiği dile getirilmektedir³⁰¹.

2.2.3. Sovyetler Birliği Sonrası Rusya'da Kadınlar

Sovyetler Birliği'nin çöküşü birlik ülkelerinde toplumsal değişime sebebiyet vermiş ve toplumları etkilemiştir. Özellikle toplumsal değişimin bu dönemde sebep olduğu kıtlık, açlıktan ölümler, intiharlar, alkol tüketiminin aşırıya kaçması, suç oranlarının yükselişi toplum tarihinde unutulmayacak izler bırakmıştır. Rejimin çöküşüyle birlikte toplum kendisini beklemediği ve hazır olmadığı bir ortamda bulmuştur³⁰². Sovyetler Birliğinin dağılmasının hemen ardından ülkede yaşanan kaos ve belirsizliklerin çalışma hayatının tamamını felce uğrattığını söylemek mümkündür.

Çalışan kesimin yaşam standartları kötüleşmiş ve insanlar kötümserleşmişlerdir. Bu durum sosyal olanakların azalması veya ortadan kalkması, işsizliğin artması, maaşlarının ödenmeyişinin sürekli bir hal olarak gerçekleşmesi ile izah edilebilir. Değişim, insanları bu yıllarda her geçen gün daha da yoksullaştırmış ve toplumu yoksulluk sorunlarını aşmak, yaşamını sürdürmek için yasadışı eylemler yapmaya bile sevk etmiştir. Neticede bu durum Rusya'da suç oranının da yükselmesine sebep olmuştur³⁰³.

Geçiş sürecinde yaşanan belirsizlikler toplumun büyük kesimini yoksulluğa sürüklemiştir. İşsizlikteki yükselmeler bir yılı aşan uzun süreli işsizlik oranlarında da yükselmeyi beraberinde getirmiştir. Aynı zamanda, uzun dönemli işsizlik birçok kişiyi artık istihdam edilemez konuma ve yoksulluğun eşiğine getirmiştir. Nitekim Rusya'da, 2004 verilerine göre uzun süreli işsizlerin %30'undan fazlasının nüfusun en yoksul %20'sini oluşturmaktadır³⁰⁴.

³⁰¹İbrahimova, s. 69.

³⁰²Efkan Canşen, "Sovyetler Birliği'nden Rusya Federasyonu'na Doğru Değişimin Yan Etkileri", **SDÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Aralık 2011, Sayı: 24, s. 79.

³⁰³Canşen, s. 79.

³⁰⁴Güngör, ss. 59-60.

Dünya'nın farklı bölgelerindeki yoksulluk oranları karşılaştırıldığında Rusya'da yoksulluk oranının yüksek seviyelere olduğu görülmektedir. 1998–2002 yılları verilerini kapsayan bu tespitte uluslararası yoksulluk sınırlarına göre ülkelerdeki yoksulluk profili ve gelir dağılımı kıyaslamasında günlük bir dolar yoksulluk sınırına göre Rusya Federasyonu en düşük sınırlarda bulunan ülkelerden biri olmuştur. Aynı grupta yer alan diğer ülkeler ise Türkiye, Çek Cumhuriyeti, Güney Kore ve Polonya olmuştur³⁰⁵.

Sovyet sonrası kadınların statüsünde yaşanan değişimler veya çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar birçok etkenlere bağlıdır. Nitekim bu etkenler kadınların günlük yaşamını ve sosyal statüsünde değişikliğe neden olmuş ve her şeyden önce ülkedeki kurumsal statü değişmiştir. Kadınların ülkedeki genel durumunu toplumun demografik, ekonomik, çevresel ve siyasi değişimin barometresi olarak adlandıran yazarlar, bu nedenle kadınların ülke içindeki durumlarına dikkat çekmektedirler³⁰⁶.

2.3. RUSYA'DA KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA YERİ

Rusya ve diğer eski sosyalist ülkelerde kadınların ekonomik durumu, rejim değişikliği ve çöküşten sonra önemli ölçüde kötüleşmiş ve bu durum Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu (Kadın için BM Kalkınma Fonu) tarafından raporla tespit edilmiştir. Rapora göre, kadın çalışanların ücretlerinin erkek çalışanlarından çok daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan özellikle ülkenin Avrupa kesiminde kadınların erkeklere göre çok daha eğitilmiş olduğu da vurgulanmıştır³⁰⁷. Tüm bunlara rağmen yapılan araştırmalarda işverenlerin büyük kesiminin erkekleri tercih ettikleri ve bunun da sebebi olarak erkeklerin daha az problemsiz olduklarına dayandırılmıştır³⁰⁸.

³⁰⁵Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007-2013, Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2007, ss. 11-12.

³⁰⁶E. C. Novikova, "Jenşını V Politiceskoy Jizni, Rossii, Preobrajenie", **Russkiy Feministiçeskiy Jurnal**, No: 2. 1994, Moskva, ss. 13-18.

³⁰⁷"Экономическое Положение Женщин В Странах Бывшего СССР Значительно Ухудшилось После Распада Союза", Центр Гуманитарных Технологий, <http://gtmarket.ru/news/state/2006/08/28/147>; (18.12.2013).

³⁰⁸İ. O. Tyurina, "Genderne Aspekti Zanyatosti İ Upravleniya", *Sotsiologičeskie İssledovaniya*, No: 11. 2004. No: 11. ss. 135-142.

Benzer eğilimin hem devlet, hem de özel sektör çalışanların ücretlerinde görülmektedir. Kadınların çoğunluğu, ağırlıklı olarak sağlık, eğitim alanlarında ve kamu sektöründe istihdam edildiği verilerle belirlenmiştir. Daha önce, onların düşük ücretli çocuk bakımı, sanatoryum veya çocuk yaz kampı şeklinde farklı şekillerde devlet yardımı ile desteklendiği, ancak geçiş dönemine rastlayan bu yıllarda bu avantajların neredeyse tamamının kaldırıldığı ifade edilmiştir³⁰⁹. Nitekim devlet tarafından kadın çalışmasına kolaylık sağlayan bu avantajların kaldırılması kadın çalışmasını önemli ölçüde etkilemiş ve değişik sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Süreç otomatik olarak ülkede büyük bir işgücü ordusu olan kadın işgücünü etkilemiştir. İşsizlik en etkili faktör olarak yoksulluğu artırmış ve bu da ülkede öne çıkan en önemli sorun olmuştur. Zira garanti istihdam düzenine alışık olan çalışan insanlar ve bu kapsamda kadınlar ani ve geri dönüşü olmayan değişim sürecine hazır olmadıkları için gerçek anlamda bir felaket yaşamışlardır³¹⁰.

Gelir dağılımı, ülkelerde cinsiyet yapısını dikkate alındığında farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda kadın ve erkek arasında gelir dağılımı farklı olduğu gibi, erkekler kadınlara göre genellikle ülkelerin çoğunda daha fazla gelir elde ettikleri bilinen bir gerçektir³¹¹. Rusya’da yaşayan kadınların ücret durumları incelendiğinde ise, ücretin çalışma sektörü üzerinde de etkili olduğunu görmekteyiz. Nitekim ülke ekonomisinin ortalama olarak aşağısında kalan kadınların tehlikeli koşullar altında ağır çalışma alanlarında da faaliyet gösterdiği görülmektedir³¹².

Diğer yönden önemli sorunlardan bir diğer de, kadınların kayıt dışı ekonomiye yönelmeleridir ki, Toksöz’ün de dikkat çektiği üzere, kriz dönemlerinde kayıt dışı olmayan ekonomide iş bulmakta zorluk çekenler, kayıt dışı işlerde serbest çalışmaya veya bağımlı olarak ücretli çalışmaya yönelmektedirler. İşgücü piyasasında uygulanan esnek politikalarla işçiler sözleşmeli, geçici, kısmi zamanlı,

³⁰⁹Экономическое Положение Женщин, (18.12.2013).

³¹⁰Elena Gruzdeva – Lyudmila Rjanitsina – Zoya Xotkina, “Jenşina Na Rinke Truda, Jenşina İ Obşestva”, **İnformatsiya – XXI Veka**, Moskva, 2001, c.178.

³¹¹Kemal Aydın, “Türkiye’de Kişisel Gelir Dağılımının Sosyo-Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 1, İstanbul, 2012, s.155.

³¹²Olga Topolova, **Jenşini v Ekonomike Rossii ve Epoxu Perexodnix Reform**, Budapeşt, 2002, r., s. 4.

olarak çalışmaktadırlar. İşlerini kaybeden erkeklerin yerini ise aile bütçesindeki azalmayı telafi amaçlı olarak özellikle genç kadınlar esnek şartlarla işgücü piyasasına girerek almaktadırlar. Nitekim Rusya’da da 1997 krizi sonrası kadınların çalışma hayatında istihdam oranları artış göstermiştir. Kadınlar düşük eğitim ve vasıf düzeylerine bağlı olarak ev hizmetleri, seyyar satıcılık veya ev eksenli çalışmalarda genellikle iş bulabilmekle birlikte, genç kadınların fuhuş ve eğlence sektörüne yöneldikleri yapılan tespitler arasındadır. Bu sorunların Rusya ile birlikte yaşandığı örnek diğer ülkeler Latin Amerika ve Doğu Asya ülkeleridir³¹³.

2.3.1. Rusya’da Kadın Nüfusu

Rusya Federasyonu’nun nüfusu 1992 yılından başlayarak düşüş içinde seyrir etmiş ve yaklaşık 7 milyon kişi gibi olağanüstü bir düşüş göstermiştir. Bu düşüş Sovyet sonrası ülkelerde adaptasyon sorunu yaşayarak ülkeye geri dönen Rus nüfusun olmasına rağmen ortaya çıkmış ve bunun temelinde de 1990’larda yaşanan ekonomik çöküşün Rus yaşam tarzında açtığı büyük yaralar ve neden olduğu kurumsal anlamda yapısal sorunlar olduğunu söylemek mümkündür. Neticede işsizlik, sosyal güvenli, sağlık, alkol ve uyuşturucu gibi sorunlar Rusya’da nüfus politikalarının en önemli etkenleri sorunların başında gelmektedir³¹⁴.

Dünyada yaşanan nüfus azalmaları sorunlarının tespiti doğrultusunda IMF verileri de dikkate alındığında dünyanın en gelişmiş ülkeleri arasında yaşanan nüfus kaybı Almanya, Japonya ve Rusya’da yaşanacağı tespitleri yapılmıştır. Yine aynı kurumun tespitleri çerçevesinde Rusya’nın gelecek 5 yılda 2 milyon 506 bin miktarında bir nüfus azalması olacağı tahmin edilmiş ve bu durumda nüfusun 2017 yılında 139 milyon 418 bine kadar azalacağı ifade edilmiştir. Ancak Rusya’da, Sovyet sisteminin çöküşü sonrasında toplam nüfus ilk defa 2012 yılında 276 bin 200 artarak 143,3 milyona yükseldiği dikkatten kaçmaması gerekir. Bu da hükümetin bu konuda nüfus artışını teşvik politikasının olumlu bir sonucu olarak gerçekleşmiştir.

³¹³8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de Ve Dünyada Kadın Emegi Ve İstihdamı Raporu, Sosyal-İş Sendikası, Mart 2010, s. 30.

³¹⁴Hasan Selim Özertem, “Devasa Coğrafyaya Azalan Nüfusla Hakim Olmak”, <http://www.usakanalist.com/detail.php?id=511>, (05.06.2014).

Rusya İstatistik Kurumunun resmi açıklamalarından, kadın sayısının erkek sayısına göre artmaya devam ettiği görülmektedir. Rosstat tarafından açıklanan rakamlara göre, 2008 yılının başında Rusya nüfusunun 76,3 milyonunu kadınlar oluştururken, nüfusun 65,7 milyonu erkeklerden oluşmuştur. 2013 nüfus verileri değerlendirildiğinde ise kadın nüfusunun erkek nüfusundan 10,7 milyon fazla olduğu görülmektedir. Kadın nüfusu fazlalığının 28 yaş grubu üstündeki yaş grubu içerisinde daha fazla olduğu ve Rusya'nın 87 ayrı bölgesinde kadın nüfusunun erkek nüfusuna göre sadece Çukotya ve Kamçatka bölgelerinde az olduğu Rosstat tarafından belirtilmiştir. Rusya nüfusunun yaş ortalamasının 38,7 olduğunun kaydedildiği açıklamada, erkeklerin ortalama ömrünün 61,4, kadınların ortalama ömrünün ise 73,9 olduğu ve 2013 verilerine göre ortalama ömür 70,5 seviyelerinde olduğu ifade edilmiştir³¹⁵.

Tablo 2: Rusya'da Yıllara Göre Nüfus (mln.)

Yıl	Toplam Nüfus Sayısı (mln.)	Nüfusunun Cinsiyete Göre Dağılımı (mln.)		Nüfusunun Cinsiyete Göre Dağılımı (%)	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1926	92,7	44,0	48,7	47	53
1970	129,9	59,1	70,8	45	55
1991	148,3	69,5	78,8	47	53
1996	148,3	69,5	78,8	47	53
2000	146,9	68,7	78,2	46,8	53,2
2005	143,5	66,6	76,9	46,4	53,6
2007	142,2	65,8	76,4	46,3	53,7
2008	142,0	65,7	76,3	46,3	53,7
2009	141,9	65,6	76,3	46,3	53,7
2010	142,9	66,1	76,8	46	54
2011	142,9	66,1	76,8	46	54
2012	143,0	66,1	76,9	46	54
2013	143,3	66,3	77,0	46	54

Kaynak: Rusya İstatistik Kurumu (Rosstat)

³¹⁵ Rusya'da kadın sayısı artmaya devam ediyor, <http://www.rusya.ru/Content/>, (15.01.2014).

Tabloda yıllara göre toplam nüfus, kadın ve erkek nüfus sayısı ve oranlar yer almaktadır. Toplumun büyük çoğunluğunun erkeklere göre kadınlardan oluşması her anlamda önemli bir veri oluşturmaktadır. Nitekim çalışma hayatının en aktif bir bireyi olarak kadınlara ilişkin ülkede hukuki, idari ve diğer alanlarda düzenlemeler yapılması, kadın çalışanların haklarının korunması ve işgücü piyasasında kadınların sorunlarının ortadan kaldırılması gerekli kılmaktadır.

2.3.2. Kadınların İşgücü Piyasasında Yeri

Sovyetler Birliğinin çöküşü sonrası liberal politikaları destekleyen veya diğer deyimle bu politikaların uluslararası alandaki temsilcileri konumunda olan uluslararası kuruluşlar, Rusya ve serbest piyasa ekonomisine geçen diğer ülkelere, liberalleşme yönünde politikalar uygulamışlardır. Nitekim bu ülkelerde, aynı zamanda Rusya’da sosyal güvenlik sisteminin ve sosyal politikaların yasal altyapısının yetersizliği, serbest piyasa sisteminin ortaya çıkaracağı ani değişikliklere karşı güçsüzlükleri neticesinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. İstihdam durumunun arttırılması amacıyla gerekli şartlar oluşturulmadan eski iş alanlarını daraltacak veya ortadan kaldıracak politikalar için yapılan baskılar ve gerekli koşullar oluşturulmadan ülkelerin özelleştirme yapması yönünde dayatmalar artan işsizlik, enflasyon ve neticede de kriz bu ülkelerin kaçınamadığı bir kader olmuştur³¹⁶.

1990 sonrasında sorunların çözümü için IMF’den beklenti içine giren Rusya’ya dayatılan IMF reçetelerinin çalışma hayatına olumsuz etkisi kaçınılmaz olmuş, neticede işsizlik oranları yükselmiştir. GSYH açısından değerlendirildiğinde 1991’den itibaren geçen 5 yıl içinde, ülkede ulusal gelirin yarı yarıya düştüğü, yoksulluk seviyesinin düşerek yoksulluk sınırı altında yaşayan insan sayısının 2 milyondan 60 milyona kadar yükselmiş olması durumun vahametinin ve ülkenin ağır bir süreç geçirdiğinin göstergesidir. Yine işsizlik oranlarına bakıldığında 1992 yılında %5,2 olan işsizlik oranının 2000 yılında %9,8 oranına yükselmiş olduğu

³¹⁶Volkan Işık, “1980 Sonrası Neo-Liberal Politikaların İşsizlikle Mücadelede Yerine Getiremediği Vaatler: Rusya’yı Çıkmaza Sürükleyen Yol”, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım, 2010, s. 33.

görülmektedir³¹⁷. Sonuç olarak istihdam yaratmanın istihdam kaybının gerisinde kaldığı Rusya’da iş akışları önemli ölçüde düşük seviyelerde seyretmiştir³¹⁸.

Rusya’da kadın işsizliği en önemli sorunlardan biridir. Kadın işsizliği sadece maddi durum ve yardım sorunu olmayıp, hem de hayatta kendi yerini bulma sorunu, farklı bir yaşam kalitesine ve diğer istihdam yapılarına uyum sorunudur. Cinsiyete göre istihdam edilen mesleki terkinin analizine göre kadın ve erkeklerin mesleklere göre dağılımında büyük bir kutuplaşma olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların çoğu sigorta, tekstil ve ticaret gibi düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşmışlardır. Geleneksel olarak bu sektörler devlet bütçesinden finanse edildikleri için yeniden yapılandırma, işçi sayısında azalmalar öncelikle bu sektörde görülmekte ve bunun sonucunda da kitlesel işten çıkarmalar yaşanmaktadır³¹⁹.

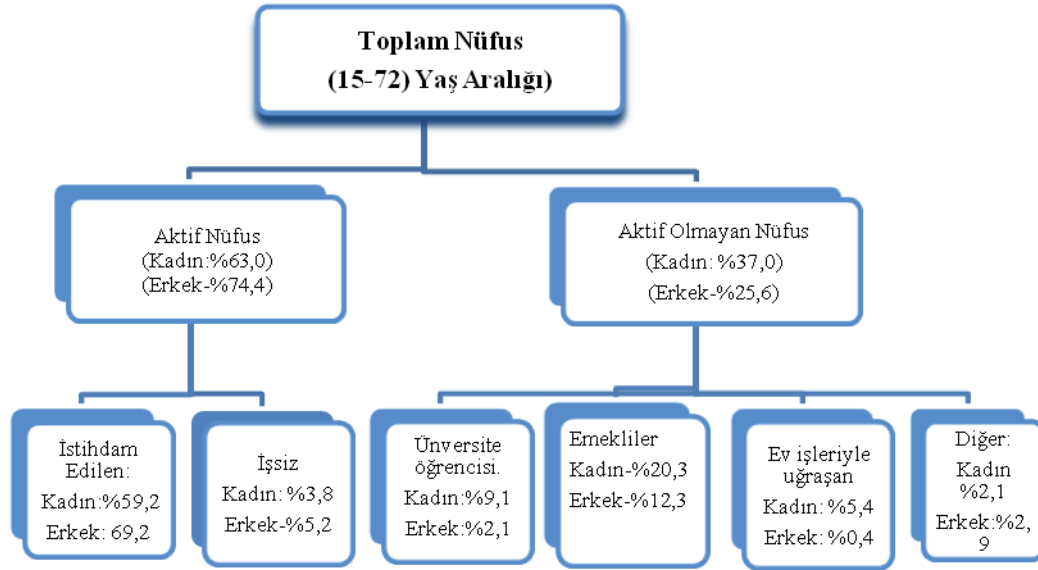
Yine 2003 yılı istatistik verilerine göre, kadınlar toplam nüfusun %53,5’ni oluşturmaktadırlar. İstatistik kurumunun verilerine göre çalışma hayatında kadın ve erkek çalışanlar sayısında aşırı fark bulunmamaktadır. Çalışan kadınların sayısının 33,7 milyon, erkeklerinki ise 35 milyon olduğu görülmektedir. Ağır şartlarda çalışan kadınların sayısı 3,5 milyon olduğu ve her beş kadından birinin ağır işlerde çalıştığı söylenebilir. Tarım alanında çalışan kadınların 1/3’ü ancak teknoloji kullanılan işlerde çalışmakta, 2/3’ünün ise ağır işlerde çalışmalarını sürdürmeleri ülkenin gerçekleri arasındadır.

³¹⁷ Işık, s. 35.

³¹⁸ Eski Sovyetler, s. 8.

³¹⁹ Q. F. Kakunina, “Modern Ekonomide Kadın”, **İstatistiki Sorular**, No:12, Moskova, 2004, s. 42-45; Akif Abdullah, “Rusya’da Kadın İşsizliğinin Özellikleri Ve Nedenleri”, **Journal Of Qafqaz University- Economics And Administration**, Volume 1, Number 1 Bakü, 2013, s. 68.

Şekil 1: Rusya Ekonomisinde İstihdam Oranları³²⁰



Kaynak: Rosstat: Rusya İstatistik Kurumu³²¹

Nüfus açısından ve çalışma hayatına katılımı açısından ülkede ağırlığı bulunan kadın kesiminin haklarının korunması, ilgili yasaların çıkarılması ve düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Nitekim aşağıda da belirtileceği üzere ister Anayasa ve çalışma hayatını düzenleyen diğer kanunlarla kadın haklarının korunması amaçlanmıştır. Ancak bu düzenlemelere rağmen kadın haklarının korunması yönünde önemli eksikliklerin bulunduğu söylenebilir.

Çalışanlar arasında kadınlar erkeklere nazaran daha savunmasız konumdadırlar. Kayıtlı işsizler kategorisindeki tüm işsizler içinde kadınların oranı %70 olarak görülmektedir. Bu durum göstermektedir ki öncelikle istihdam hizmetlerinden³²² daha az aktif çalışan vatandaşlar, yani kadınlar yararlanmakta veya

³²⁰2011 yılında ekonomik faaliyete göre 15-72 yaş arası nüfusun dağılımı.

³²¹2010 yılı Ulusal nüfus sayımı verileri esas alınarak düzenlenmiştir.

³²²İşçi Bulma Kurumu Hizmetleri

kuruma başvurmaktadırlar. Oysa daha aktif olanlar ise kendi çabalarıyla iş aramaktadırlar³²³.

2.3.2.1. Kadın İşgücünün Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması

Son on yılda dünyada, kadın istihdamının artış hızı azalmakla birlikte, Rusya’da kadın istihdamında bir artış gözlenmektedir. Dünya’da 2006 yılında toplam kadın işgücü 1238,9 milyon, kadın istihdamı 1157,1 milyon ve kadın işsiz sayısı 81,8 milyondur. Gelişmiş ülkeler ve Avrupa Birliği’nde 2006 yılında kadınların işgücüne katılım oranları yüzde 52,7, toplam istihdam içinde kadınların oranı ise yüzde 44,7 olmuştur³²⁴. Kadınlarda 16-54 yaş, erkeklerde ise 16-59 yaş arası dönemin çalışma yaşı olarak belirlenen³²⁵ Rusya’da, kadınlar özellikle bazı sektörlerde yoğunlaşmış ve istihdam oranları da aşağıda da belirtildiği üzere çok daha yüksek oranlarda yükselmiştir.

Kadın işgücünün istihdamdaki yerinin kalkınmadaki önemi genel kabul gören bir görüş olarak kabul edildiğinde, geçiş ekonomilerindeki kadın işgücünün incelenmesi önem taşımaktadır. Aşağıda yer alan tabloda Rusya ve diğer eski Sovyet Cumhuriyetleri ekonomilerinde kadın istihdamının nüfus içerisindeki payları izlenmektedir. Toplam nüfus içinde en fazla kadın istihdamı Kazakistan ve Kırgızistan’da izlenmiş ve Rusya bu sıralamada bu ülkelerin altında ve 2008 yılında ise yine Azerbaycan’dan sonra sıralamada yer almıştır.

³²³M. O. Toksanbayeva, “Kadınların Sosyal Savunmasızlığı”, **Ekonominin Soruları**, Moskova, 2004, No:11, ss. 144-147; Abdullah, Kadın İşsizliği, s. 69.

³²⁴ILO, Global Employment Trends For Women Brief, March 2007, s.14-17; M. Engin Sanal, “Dünya Kadınlar Günü’nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 77, s. 2; Abdullah Yılmaz - Yavuz Bozkurt - Ferit İzci, “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, Eskişehir, 2008, s. 92.

³²⁵Rosstat – Federalnaya Slujba Gosudarstvennoy Statistiki, Rossiyskiy Statistiçeskiy, **Jenşini İ Mujçini Rossii**, Statistiçeskiy Sbornik, (Trud i Zanyatost, 2009), Moskva, 2010.

Tablo 3: Geçiş Ekonomilerinde Kadın İstihdamı

Ülkeler	Kadınların İşgücüne Katılım Oranı % (+15)							
	1992	1993	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Azerbaycan	61,4	61,1	59,5	61,6	62,8	63,2	64,9	64,5
Estonya	67,4	65,6	63,8	58,2	58,6	59,3	60,8	60,6
Gürcistan	64,9	62,8	63,3	65,6	62,2	62,5	63,4	62,7
Kazakistan	69,2	70,3	69,3	67,6	69,1	68,9	70,3	70,3
Kırgızistan	66,5	66,4	66,4	67,4	68,3	68,4	69,2	69,4
Litvanya	63	61,2	58	53,2	56,8	57,2	57,3	56
Letonya	64,3	63,7	63,1	53,8	60,2	63,1	63,5	63,2
Moldova	62,8	62,1	60	54,5	47,1	47,2	46	45,8
Rusya	67,7	67	63,2	60,8	62,6	62,1	64	63,5
Tacikistan	57,2	54,9	48,8	48	54,3	55,1	59,2	60,4
Türkmenistan	61,8	62,2	62,3	64,5	63,4	63,1	63,2	63,2
Ukrayna	63,8	64	63,8	55,7	59,5	59,7	59,7	60
Özbekistan	58,3	57,9	56,8	59,1	60,9	61,4	62,3	62,7

Kaynak: World Development Indicators 2010³²⁶

Rusya’da 2011 verilerine göre kadın işgücü %68 oranındadır. OECD istatistik verileri doğrultusunda, 15-64 yaş aralığı kadınların işgücüne katılım oranı AB ortalamasına göre %65,5, OECD ülkeleri ortalaması % 61,8 olarak tespit edilmiştir. Benzer ekonomik düzeydeki ülke verileri incelendiğinde ise, Rusya’da bu oranın %68 oranlarında olduğu, Diğer ülkelerle karşılaştırma yapılırsa Brezilya’nın % 63,5 oranla Rusya’nı izlediği, Güney Kore’nin % 55, Meksika’nın % 46, Macaristan’ın ise % 57 oranlarda daha düşük seyir izlediği görülmektedir³²⁷.

³²⁶Zekai Özdemir- İlkay Noyan Yalman - Seda Bayraktar, “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, **International Conference On Eurasian Economies**, 2012, s. 120.

³²⁷<http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3320>

Kadınların işsizliği hakkında bilgi veren aşağıdaki tabloda ise, Rusya ve bazı geçiş ekonomileri ülkelerinde kadın işsizliği oranları yer almaktadır. Genel olarak en fazla kadın işsizlik oranı Litvanya, Estonya ve Letonya’da izlenmektedir³²⁸.

Tablo 4: Geçiş Ekonomilerinde Kadın İşsizlik Oranları

Ülkeler	Kadınlarda İşsizlik Oranı (%)							
	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Azerbaycan			5,81	8,25	6,7	5,3	4,98	
Estonya	3,05	8,89	1,63	6,96	5,53	3,83	5,23	0,75
Gürcistan			0,49	2,66	2,6	2,58	6,11	
Kazakistan			9,6	9,2	8,7	7,94	7,5	
Kırgızistan				9,05	9,02		9,38	
Litvanya			3,63	8,36	5,47	4,29	5,65	10,35
Letonya			3,49	8,75	6,19	5,54	6,91	13,96
Moldova			7,19	5,97	5,75	3,87	3,4	4,89
Rusya	5,18	9,22	0,42	6,98	6,78	5,73	6,03	7,93
Ukrayna		4,96	1,6	6,82	6,6	5,99	6,08	

Kaynak: World Development Indicators 2010³²⁹;

Rusya’da kadınların çalışma hayatına katılım oranı diğer ülkelerle kıyaslandığında oransal olarak üst sıralarda yer almaktadır. Yapılan araştırmalarda 15-64 yaş grubundaki kadınların istihdama katılımı, 1990 ve 2009 yılları ele alınarak ülkeler arasındaki katılım oranı karşılaştırılmıştır. 1990 yılında en düşük katılım oranına %27,1 ile Hindistan sahipken, en yüksek katılım oranına %48,6 ile Rusya sahip olmuştur. 2009 yılında en az katılım oranı %25,7 ile Türkiye, en yüksek katılım oranında ise % 50,1 ile yine Rusya ilk sıralarda yer almış ve sahip olduğu bu oranlarla dünyada ilk olarak bilgi toplumuna dönüşmüş olan ABD (%46,0, 2009’da),

³²⁸Özdemir- Yalman - Bayraktar, s. 120.

³²⁹Özdemir- Yalman - Bayraktar, s. 120.

İngiltere (%45,7, 2009 yılı) ve Fransa'yı (% 46,8, 2009 yılı) geride bırakmıştır. Rusya, Bulgaristan (% 46,1) ve Çin'deki (%44,6) yüksek oranlar, bu ülkelerin piyasa ekonomisine geçmeden önce, merkezi otoriter bir ekonomik yapıya sahip olmalarından kaynaklandığı görüşü savunulmaktadır³³⁰.

Tablo 5: Ülkelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

	1995	2000	2005	2008	2010	2011	2012
İngiltere	52	68,9	69,6	66,9	70,2	70,4	71
Almanya	48	63,3	66,9	64,3	70,8	71,8	71,7
Rusya	59	65,7	67,9	64,9	68	68,1	68,2
Brezilya			63,1	56,8		60,8	
İspanya	36	52,9	59,1	55,7	66,8	67,9	68,8
Fransa	47	62,5	64,8	60,1	66,1	66,2	66,7
G.Kore		52	54,5	53,2	54,5	54,9	55,2
Yunanistan	36	49,7	54,5	49	57,6	57,5	58,4
Meksika	37	41	43,2	44,1	46,3	45,9	47,8
Polonya	57	59,9	58,3	52,4	58,5	58,9	59,7
İtalya	38	46,3	50,4	47,2	51,8	52,2	54,2
Türkiye		28	25,2	23,5	30,2	31,5	32,3

Kaynak: World Development Indicators 2010 ve Rosstat

Tabloda OECD ülkelerinde işgücüne katılım oranlar yer almıştır. Görüldüğü üzere Türkiye bu sıralamada en düşük oranlarda seyretmekte, ancak Rusya'da ise Türkiye'nin iki kat oranından fazla bir katılım söz konusudur. Rusya'da gözlenen bu artışın en önemli sebeplerinden biri ülkedeki kadın nüfusunun erkeklere göre daha fazla artması ile gösterilmektedir.

³³⁰ Hayriye Atik - Figen Tombak, "Bilgi Ekonomileri Ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı", **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt: VII, Sayı: I, 2002, s. 142

2.3.2.2. Kadın İşgücünün Yıllara Göre Dağılımı

Son yıllarda gelişmekte olan ülkeler arasında artış gösteren işsizlik oranları ile dikkat çeken Rusya 2010 yılında % 7,5 olan işsizlik oranından, düşüş göstererek 2011 yılında %6,5 oranlarına gerilemiştir. Sonraki yıllarda işsizlik daha da düşerek 2012 yılında % 5,28, 2013 yılında %6, 2014 yılı başlarında ise %5,6 oranlarında seyretmiştir³³¹.

Tablo 6: Rusya’da İstihdam ve İşsizlik Verileri

Yıl	Ekonomik Aktif Nüfus	İstihdam Sayısı	İşsiz Sayısı	İşsizlik Oranı %
2014 ³³²	74 627 000	70 447 000	4180	5,6
2013	75 208 000	70 730 000	4477	6,0
2012	75 313 000	71 335 000	3 978 000	5,28
2011	75 800 000	70 800 000	5 000 000	6,60
2010	75 440 000	69 804 000	5 636 000	7,47
2009	75 658 000	69 285 000	6 373 000	8,42
2008	75 757 000	70 965 000	4 791 000	6,32
2007	75 159 000	70 570 000	4 588 000	6,11
2006	74 167 000	68 855 000	5 312 000	7,16
2005	73 432 000	68 169 000	5 263 000	7,17
2004	72 950 000	67 275 000	5 675 000	7,78
2003	72 391 000	66 432 000	5 959 000	8,23
2002	72 357 000	66 659 000	5 698 000	7,88
2001	71 547 000	65 123 000	6 424 000	8,98
2000	72 770 000	65 070 000	7 700 000	10,58

Kaynak: Tekuşiye Dannıe po Zanyatosti Naseleniya v Rosii, <http://уровень-безработицы.рф/> (20.02.2013).

³³¹“Dünya Ekonomisine Küresel Bakış”, İstanbul Sanayi Odası, Dünya Ekonomisi Bülteni, Mayıs, 2010, s. 6.

³³² Veriler Rusya İstatistik Kurumu sayfasından alınmış olup, 2014 ilk aylarına aittir.

İlk etapta kazançlı iş isteyenler ve çalışmaya hazır olanların buna erişilebilirlik derecesi istihdamın genel dinamiklerini belirleyen işgücü piyasasındaki konjonktüre bağlıdır. Ekonomik durgunluk veya diğer ifadeyle “gerileme” döneminde kadınların istihdamı erkeklere göre daha çok azalmaktadır. Örneğin, 1992 yılında Rusya’da kadın istihdamı % 19,3 iken 1998 yılında % 17,9’a kadar gerilemiştir. Ancak, ekonomi piyasalarının durgunluk döneminden çıkıp yükselişe geçmesi kadın çalışanların sayısında artışa neden olmuş ve bu istihdam artışı erkek istihdamından iki kat fazla olmuştur³³³. Tablodaki veriler kapsamında 2000 – 2014 yıllar aralığında kadın çalışanların sayısının genel olarak arttığı, ayrıca işsizlik oranlarının da düştüğü görülmektedir.

2.3.2.3. Bölgelere Göre Kadın İşgücü Dağılımı

Ülkenin özerk yöreleri (okrug) açısından kadın ve erkek nüfusun istihdamının değerlendirildiği resmi istatistik verilere bakıldığında erkek işgücünün kadınlara göre daha çok tercih edildiği görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücü açısından 2009 yılı ile 2011 yılı verilerinde oransal olarak pek değişiklik görülme de, aktif nüfus sayısı açısından kadınların erkeklere göre artış gösterdiği görülmektedir. Aktif nüfusta artış oranı kadınlarda %13,4, erkeklerde ise %8,8 değişiklik dikkate alındığında istihdam edilen işgücü bakımından kadın istihdamında artış izlenmektedir.

³³³ Abdullah, Kadın İşsizliği, s. 70.

Tablo 7: Bölgelere göre aktif nüfus ve istihdam oranları % (kadın ve erkek)

Bölgelere göre aktif nüfus ve istihdam oranları	2009				2011			
	Aktif nüfus %		İstihdam %		Aktif nüfus %		İstihdam %	
	K	E	K	E	K	E	K	E
Rusya Federasyonu	62,7	73,5	57,8	66,9	76,1	82,0	71,3	76,2
Merkezi Federal Bölge	63,3	74,3	60,0	69,6	78,2	83,0	75,3	79,1
Kuzeybatı Federal Bölge	66,4	76,4	62,5	70,2	79,0	84,0	75,5	79,0
Güney Federal Bölge	59,2	71,8	52,3	63,5	72,9	80,4	67,6	74,5
Kuzey Kafkas Bölge					66,2	77,7	55,4	66,8
Volga Federal Bölge	62,8	73,1	57,9	66,2	77,6	82,7	72,8	76,7
Ural Federal Bölge	63,5	74,4	58,7	67,9	77,7	83,1	72,4	77,1
Sibirya Federal Bölge	61,3	72,3	55,2	64,3	74,3	80,3	68,6	73,2
Uzakdoğu Federal Bölge	74,6	81,2	68,9	74,9	74,6	81,2	68,9	74,9

Kaynak: Rusya İstatistik Kurumu (Rosstat)

Bölge bazında bakıldığında farklı verilerle karşılaşılmaktadır. Bu ise her yörenin kendine mahsus yapısal özellikleri, özelliği, genişliği ve nüfus sayısı birçok sosyal verilerin bölgelere göre farklılık göstermiş olması hususuna dayalı oluşmaktadır³³⁴.

Yine Rusya İstatistik Kurumu resmi verileri doğrultusunda 2009 yılı işsizlik oranları incelendiğinde, kadınlar açısından 15 – 72 yaş arası ülke genelinde %7,8, Merkezi Bölgede %5,3, Kuzeybatı Bölgesinde %5,9, Güney bölgesinde %11,6, Volga Bölgesinde %7,8, Ural bölgesinde %7,6, Sibirya Bölgesinde %9,9 işsizlik tespit edilmiştir. Erkekler açısından ise, işsizlik oranlarının Rusya Federasyonu genelinde %9, Merkezi Bölgede %6,3, Kuzeybatı Bölgesinde %8,2, Güney bölgesinde %11,6, Volga Bölgesinde %9,4, Ural bölgesinde %8,7, Sibirya Bölgesinde %11,1 ve Uzak Doğu Bölgesinde %10 oranında tespit edilmiştir.

³³⁴ Tekuşiyе Dannie po Zanyatosti Naseleniya v Rosii, <http://уровень-безработицы.рф/> (20.02.2013).

2.3.2.4. Sektöre Göre Kadın İşgücü Dağılımı

Rusya’da erkekler ile kadınlara göre işsizlik oranları ve işsizlik sebepleri farklılık göstermektedir. Kadın işsizlerin bir kısmı özellikle çalışmak istememekte ve ev hanımlığını tercih etmektedir. Bu nedenle oluşan işsiz kesimi ekonomik nedenler çerçevesinde oluşan işsizlik kapsamında değerlendirmek gerektiği ve bu pasif iş gücü gurubunda ele alınması yazarlarca vurgulanmaktadır³³⁵.

Bir diğer önemli husus ise, kırsal bölgeler açısından değerlendirilebilir. Kırsal bölgelerde işsizlik özellikle kadınları daha fazla etkilemektedir. Tarım Rusya Federasyonunun en fazla kadın istihdamını barındıran sektörlerden biridir. Özellikle hayvancılıkta bu oran çok yüksektir. Bu sektördeki düşüşler otomatik olarak kadın işgücündeki işsizlik oranlarını etkilemektedir.³³⁶

³³⁵İ. Şokina, “Genderne Aspektı Hroničeskoy Bezrabotiçı”, Saratov 1999, <http://vmg.pp.ua/books>, (11.03.2013).

³³⁶P. M. Elçaninov, “Jenskaya Bezrabotiça Na Sele”, *Soçialogiçeskie İssledovaniya Soçis*, Moskova, 2001, cc. 133-135.

Tablo 8: Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (2008)

	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Bilgi
ABD	0,3	6,4	32,43	60,6
Almanya	1,2	5,5	31,4	61,9
Belçika	0,9	4,3	29,3	65,2
Finlandiya	2,8	4,6	35,6	56,3
Fransa	1,7	5,5	32,9	59,6
Hollanda	0,8	2,1	32	64,7
İtalya	1,3	9,4	27,8	61,2
İngiltere	11	3,6	26,3	58,8
Japonya	3,9	18,8	17,7	59,2
Türkiye	31,9	8,8	27,6	31,3
İspanya	1,2	5,1	44,1	49,2
Bulgaristan	4,2	17,7	32,9	44,8
Yunanistan	11,4	4,3	29,8	54,2
Rusya	4,2	9,6	31,2	54,6
Çin	68,9	11,6	10,1	9,1

Kaynak: Atik ve Tombak³³⁷.

Tabloda bilgi toplumları, gelişmekte olan ülkelerde 2008 yılında kadın işgücünün sektörel dağılımı verileri karşılaştırmalı olarak yer almıştır. Nitekim kadın işgücünün ABD, Belçika, Hollanda ve Almanya gibi ülkelerde özellikle bilgi sektöründe son derece yüksek olduğu görülmektedir. Kadın işgücünün yoğun olduğu diğer sektörün ise hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Bu ülkelerle kıyaslandığında Rusya’da bu oranların düşük olmasına bakmayarak, Rusya’da da diğer sektörlerle kıyaslandığında bilgi ve hizmet sektöründe çalışan kadınların ağırlıkta olduğu görülmektedir.

³³⁷ Atik - Tombak, ss. 146-147.

Tablo 9: Kadınların Sektörlere Göre İstihdamı (%)

Sektörlere Göre İstihdamı (%)	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam	48,3	49,4	49,4	49,6	49,2	49,4	49,1	49,1
Tarım/orman/avcılık	39,3	38,0	37,5	36,7	37,1	38,1	36,0	37,0
Balıkçılık ve üretim	12,7	11,9	15,7	11,9	12,5	12,6	14,1	13,2
Madencilik	24,4	24,0	22,4	20,1	20,3	20,3	20,6	20,0
İmalat	42,5	43,0	42,8	42,3	42,1	41,4	41,0	40,5
Elektrik, gaz, su üret.	29,1	30,5	28,9	31,6	30,0	29,2	28,8	27,8
İnşaat	22,3	19,5	18,2	18,1	17,4	17,4	15,9	15,1
Ticaret ³³⁸	59,6	60,1	61,0	60,8	61,0	62,2	62,2	62,3
Otel ve restoran	83,9	77,5	80,0	79,6	78,6	78,8	77,6	76,8
Ulaşım ve İletişim	28,7	31,9	30,0	30,8	28,4	28,0	27,9	27,6
Finans faaliyetleri	65,1	65,5	63,2	68,7	68,5	66,8	66,9	66,9
G.menkul kira/hizmet	44,8	43,7	44,3	43,6	43,4	42,5	41,7	41,2
Bilgi sektörü	49,9	43,0	44,0	47,5	38,3	42,0	42,4	41,8
Kamu/savunma sekt.	32,6	38,0	37,4	37,5	40,3	39,1	40,0	40,7
Eğitim	79,0	79,1	80,7	80,8	80,4	81,2	81,4	81,6
Sağlık/sosyal hizmet	82,4	82,3	82,1	80,3	79,9	79,9	80,1	80,3
Hizmetler ³³⁹	52,0	70,1	66,9	70,2	69,8	68,7	68,6	69,2

Kaynak: Rusya İstatistik Kurumu

Yukarıdaki tabloda kadınların sektörlere göre yıllar bazında istihdam oranları yer almaktadır. Rusya İstatistik Kurumunun 2009 verilerine göre kamu görevlerinde, eğitim ve hizmet sektöründe kadın ve erkek işsizliği diğer sektörlerde göre daha düşük ve her iki cins açısından da yakın oranlarda seyretmektedir. Erkek işsizliğinin en yüksek olduğu sektörler tarım, avcılık ve ormancılık alanında %10,4, kadınlarda ise %8,3 olarak tespit edilmiştir. Balıkçılık sektöründe kadın işsizlerin oranının %4,8, erkek işsizlerin oranının ise %8,9 olduğu görülmektedir. Buna karşılık otel ve

³³⁸Toptan ve perakende ticaret, motorlu taşıt, motosiklet, ev eşyaları, kişisel eşyaları onarımı³³⁹Sosyal, toplumsal ve kişisel hizmetler.

restoran işlerinde kadınlar %8,8 oranı ile %5,7 oranında işsiz olan erkeklerden daha çok işsiz olarak bu alanda açık bir farkla işsizlik yaşamaktadırlar.

Ancak ister kadın, ister erkekler açısından bu sektörlerde kayıt dışının arttığından bahsedilebilir. Özellikle Rusya Federasyonu'nda kayıt dışına yönelik bir akım söz konusudur ki, 2002 yılı verileri incelendiğinde kayıt dışı çalışmanın farklı bir sektörel dağılım izlediği görülmektedir. Kayıt dışı istihdam çoğu perakendecilik ve küçük ölçekli ticaret, oteller ve lokantalar ile inşaat, ev hizmetleri ve küçük imalat faaliyetleri alanında ağırlık kazanmıştır. Rusya Federasyonu'nda kayıt dışında istihdam edilenlerin % 67'sinin tarım dışı faaliyetlerde olduğu ve kayıt dışında çalışanların 2/3'ü, oranla belirtilecek olursa %78'i en fazla 5 işçi istihdam küçük ölçekli işletmelerde istihdam edilmişlerdir³⁴⁰.

³⁴⁰Tijen Erdut, "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 5, İstanbul, 2005, s. 38.

Tablo 10: Kadın ve Erkeklerin Sektörlere Göre İstihdamı (%)

	2000		2005		2008		2011	
	E	K	E	K	E	K	E	K
Tarım/orman	14,4	10,0	11,7	7,3	10,1	6,4	14,4	10,0
Balıkçılık	0,5	0,1	0,4	0,1	0,3	0,0	0,5	0,1
Madencilik	2,7	0,9	2,9	0,9	3,1	0,8	2,7	0,9
İmalat	22,8	18,0	20,0	15,5	17,6	12,7	22,8	18
Elekt.gaz, su üret.	3,8	1,7	4,1	1,8	4,5	1,9	3,8	1,7
İnşaat	7,8	2,4	10,8	2,7	11,6	2,5	7,8	2,4
Ticaret ³⁴¹	10,1	16,0	12,3	19,0	11,4	19,2	10,1	16
Otel/restoran	0,5	2,6	0,8	2,9	0,9	3,3	0,5	2,6
Ulaşt./ İletişim	11,8	5,1	12,2	5,9	13,4	5,3	11,8	5,1
Finans	0,9	1,8	1,0	2,0	1,2	2,4	0,9	1,8
G.menkul kira/hizmet	3,4	3,0	6,9	5,5	7,3	5,6	3,4	3,0
Bilgi sektörü	0,9	1,0	1,1	0,8	0,8	0,6	0,9	1,0
Kamu sekt. ³⁴²	9,3	4,8	8,7	5,5	9,7	6,3	9,3	4,8
Eğitim	3,7	14,8	3,8	14,9	3,5	15,4	3,7	14,8
Sağlık/sosyal hizmet	2,4	11,8	2,4	11,6	3,1	12,8	2,4	11,8
Hizmet sektörü ³⁴³	6,0	7,0	1,9	4,5	2,4	5,3	6,0	7,0

Kaynak: Rusya İstatistik Kurumu verileri³⁴⁴

Yukarıdaki tabloda Rusya İstatistik Kurumunun verileri ışığında sektörler göre kadın ve erkeklerin istihdam oranları yer almaktadır. Nitekim finans, bilgi, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler ve diğer hizmet sektörlerinde genellikle kadın çalışanların ağırlık teşkil ettiği görülmektedir. Buna karşılık tarım, elektrik, gaz ve su üretimi, ulaşım ve iletişim ve kamu sektörlerinde erkek çalışanların büyük farkla önde olduğu tespit edilmiştir. Özellikle eğitim seviyesiyle de ilgili olduğu için beyin

³⁴¹Toptan ve perakende ticaret, motorlu taşıt, motosiklet, ev eşyaları, kişisel eşyaları onarımı.³⁴²Kamu sektörü, savunma, sosyal güvenlik.³⁴³Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmetler.³⁴⁴Rosstat – **Federalnaya Slujba Gosudarstvennoy Statistiki**, Rossiyskiy Statistiçeskiy Ejogodnik, Statistiçeskiy Sbornik, Moskva, 2012.

gücüne dayalı işlerde kadınların erkeklere göre daha fazla tercih edildiği görülmektedir.

2.3.3. Kadınların İş Arama Yöntemleri

Rusya Federasyonu İstatistik Kurumunun 2012 yılı Kasım ayı istihdam araştırması verilerine göre işsizlerin %72'i İstihdam Hizmetleri Servisinin yardımı olmadan kendi başlarına iş aramışlardır. 2011 yılı Temmuz ayı verilerine göre bu oran %65 düzeylerinde seyretmiştir. İş bulmak için erkekler kadınlara göre daha az İstihdam Hizmetleri Servisine müracaat etmişlerdir. İstihdam büroları aracılığıyla iş arayan erkeklerin oranı 2012 yılı Kasım ayında %24,2 iken, kadın işsizlerin oranı ise %33,3 olarak gerçekleşmiştir.

İş aramada en çok tercih edilen yöntem dost, akraba ve arkadaş yardımıdır. İşsizlerin %59,9'u bu yöntemi tercih etmiştir. Ocak 2014 yılı verilerinde ise kendi başına iş arayanların oranı % 74'e yükselmiş, istihdam kurumları aracılığıyla iş arayan işsiz erkeklerin payı % 29,9, kadın işsizlerin ise payı % 22,6 olarak seyretmiştir. Yine arkadaşları, akrabaları ve tanıdıkları yardımı ile iş başvurusu en çok tercih edilen yöntem gibi kendi tercih edilirliliğini korumuş ve bu oran işsizlerin % 61,9 oranını kapsamıştır ³⁴⁵.

2.3.4. Kadın İstihdamını ve İşsizliği Etkileyen Faktörler

Rusya'da istihdam ve işsizlik istatistikleri karşılaştırıldığında bazı sorular ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en önemlilerinden biri işsiz erkeklerin sayısının çokluğudur. Ancak işgücü piyasası incelendiğinde daha farklı analizler ve sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin kadınların daha çok işlerini kaybettikleri görülmektedir. Bu durum iki işgücü arasındaki nitelik farkı ile açıklanmaktadır. İşsiz kalan erkekler daha çabuk işbulma imkânına sahip olduğu, kadınların ise böyle bir piyasada bazen hiç iş bulamayabileceği bir durumla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. İşini

³⁴⁵ROSTTAT, Materialı Sayta Federalnoy Slujbı Gosudarstvennoy Statistiki.

kaybetme korkusunun kadınlarda daha yüksek olduğu da gözlemlenmektedir. Bu korku çalışma süresi ve tecrübeye göre de değişebilmektedir³⁴⁶.

Rusya’da kadınlara yönelik ayrımcı politika izlenmesi sorunun bir diğer kaynağını oluşturmaktadır. Devlet kadınların hakları ile ilgili önlem almadığı, işgücü piyasasındaki problemlerinin çözümlemesinde yetersiz kalmaktadır. İnsan hakları uluslararası komisyonu araştırmasına göre, Rusya’da işgücü piyasasında bu ayrımcılığın yaşanmasına bakmayarak yetkililer cinsiyete yönelik ayrımcılıkla mücadele edememekte ve ayrımcılığı yasaklayan yasalar uygulanmamaktadır³⁴⁷.

Dolaylı olarak devletin işsiz kadınları medya aracılığıyla desteklediği böylece bu probleme kendince bir çözüme bağladığı ve “mutlu ev kadınları” politikası izlenerek işsizlik çatışmalarını önlenmekte olduğu söylenebilir. Bu tip politikalarla kadınları “mutfaklarına döndürme” çabaları medyadan da güç bularak bir propaganda konusuna dönüştürülmek istenmektedir³⁴⁸. Ancak ekonomideki sorunlar ve yaşam düzeylerindeki düşüşler kadınların çalışmasını ve aile bütçesine katkı yapmasını zorunlu kılmaktadır. Kadının işgücü piyasasının vazgeçilmez bir unsuru olduğu unutulmaması gerekmektedir.

Neticede uzun zaman işsiz kalınması kadınların bu durumu istemeyerek de olsa kabullenmesiyle sonuçlanmaktadır. Uzun süre işsiz kalan kadınlardan farklı olarak yeni işinden ayrılarak işsiz kalan bir kadın belirli bir süre iş arama mücadelesini sürdürmektedir.

Rusya’da yapılan anket çalışmaları ile yaklaşık olarak bölgelere göre kadın istihdamını etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır³⁴⁹:

- Küçük çocukların bakımı kadın çalışanlar açısından sorunların başında gelmektedir. Özellikle okul öncesi eğitim kurumlarının yetersizliği, bu kuruluşların kapatılması veya ticari firmalara kiraya

³⁴⁶V. E. Gimpelson, “Uroven i Strax Bezrobotitsi: Esli Mejdu Li Mi Svyaz”, **Ekonomičeskiy Jurnal VŞE**, No: 3, 2011, s. 280.

³⁴⁷Olga Topolova, **Jenşini v Ekonomike Rossii ve Epoxu Perexodnix Reform**, Budapeşt, 2002, s. 51.

³⁴⁸L. F. Bezlepkina, “Gosudarstvennaya Politika V Otnoshenii Zhenshchin”, **Integratsiya Zhenshchin V Protssess Obshchestvennogo Razvitiya**. Chast' 1. Moskva, 1994. cc. 3-14.

³⁴⁹S. S. Utinova, “İstihdam ve İşgücü Piyasası Analizine Metodolojik Yaklaşımlar”, **İstatistiki Sorular**, No: 5, Moskova, 2004, ss. 86-93; Abdullah, Kadın İşsizliği, s. 71.

verilmesi durumu daha da zorlaştırmaktadır. Bir yandan okul öncesi eğitim kurumlarından ayrılarak işsiz kalan kadın öğretmenler ve diğer yönüyle okul yetersizliği kadınların çalışmasını etkileyen nedenler olarak ortaya çıkmaktadır.

- Sosyal alt yapı gelişiminin Rusya'nın çoğu bölgesinde düşük düzeyde olması kadınlar açısından önemli bir etkidir.
- Bölgelerdeki ihtiyaçlara göre mesleki eğitim kurumlarında eğitim verilen kadınların meslek ve uzmanlıklarının yetersizliği ve eğitimin kapsamı Rusya'daki değişen sosyo-ekonomik duruma yeterince yanıt verememektedir. Bugün birçok bölgede çalışacaklar için düzenlenen meslek eğitimleri bölgelerde işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır.
- Birçok şehir ve kasaba sakinlerinin işgücü piyasasında rekabetçi mesleklere sahip olabilmeleri için eğitim olanakları doğrudan doğruya ikamet ettikleri yerde zorlaşmaktadır. Bir kural olarak bölgesel merkezlerde yerleşen eğitim kurumları kadınlar için sorun olmaktadır. Özellikle okul öncesi yaşta ve ilköğretim çağında çocukları olanlar, engelli çocukların anneleri, tek ebeveynli ailelerde sorunlar yaşatmaktadır. Bir buçuk yaşında küçük çocuğun bakımı sebebiyle izne ayrılan kadınlar için işyerlerinde pozisyon seçimi problemleri ve zor olup, bu kadınların birçoğu yaşam maliyetinde kesin bir artış şartlarını dikkate alarak iş aramak zorunda kalmaktadırlar. Böylece, işgücü piyasasında kadınların durumu erkeklere göre çok farklı olup ve sadece düşük maddi gelirle değil, aynı zamanda ağır duygusal durumla da karakterize edilmektedir.

İşsizlik toplumun birçok gruplarını etkilemektedir ki, bunların başında kadınlarla birlikte toplumun sosyal açıdan zayıf kesimleri gelmektedir. Bazı

yazarlarca ülkede işsizlik sorununu “özellikle mali durumu zor olan, iş arayan ev hanımları, emekliler ve öğrenciler tarafından tırmandırıldığı” ifade edilmiştir³⁵⁰.

Günümüz koşullarında işsizlik oranlarını etkileyen kadınlara özgü subjektif faktörlerin yanı sıra, kadın istihdamını etkileyen objektif faktörler de mevcuttur. Örneğin, çocuklu kadınlar işsizlikten daha fazla etkilenmektedirler. Çocuklar nedeniyle yasa ile bazı ayrıcalıklar da tanınmıştır³⁵¹. Yasanın korumaya almış olduğu çocuklu kadınları çalıştırmak istemeyen işveren de kadın işsizliği üzerinde etkili olmaktadır. Yine kadının cinsiyeti nedeniyle fiziksel farklılığı işverenler açısından araştırmalarda önemli sebeplerden biridir³⁵². Kadın işsizliğini etkileyen sorunlardan birkaçına aşağıda yer verilmiştir³⁵³:

2.3.4.1. Ataerkil Yapı

Hem bireysel düzeyde, hem de toplumsal düzeyde ataerkil klişelerin varlığı bu nedenlerden biridir. Genel anlamda yüksek düzeyde profesyonellik gerektirmeyen düşük ücretli işlerde ve ikincil dereceli pozisyonlarda kadınların çalışmasını sağlayan ayırım politikaları izlenmektedir. Bu yaklaşım meslekleri “erkek” ve “kadın” meslekler sektörüne bölünmesini sağlamakta ve kadınların ikincil pozisyona itildiği bir yapılandırmayı hakim kılmaktadır.

2.3.4.2. Kadın İşgücüne Talebin Düşüklüğü

Çalışma hayatında kadın işgücüne talep erkeklere göre daha düşüktür. Yapılan araştırmalarda işverenlerin %54’ü erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar daha az gerekli çalışanlar sınıfında değerlendirirken, işverenlerin %40’ı ise şirketlerin kadın işgücünü çalıştırmakta istekli olmadıklarına inanmaktadırlar. Bu durumda kadınlar daha fazla becerileriyle işgücü piyasasında daha az rekabet edebilmektedirler.

³⁵⁰ A. H. Ananyev, “Novie Proçessi v Zanyatosti Naseleniya v Usloviyah Perehoda k Rinoçney Ekonomike”, **Yuniti**, 2000, Moskova, s.86.

³⁵¹ Zoya Xotkina, “Jenskaya Bezrabotitsa İ Neformalnaya V Rossii”, **Voprosı Ekonomiki**, No: 3, 2004, No: 3, c. 93.

³⁵² Xotkina, c. 55.

³⁵³ Abdullah, Kadın İşsizliği, s. 72.

İşçi alımı için Rusya İstihdam Hizmetleri Servisine başvuran veya işçi alımı için ilan veren şirketler genellikle açık bir şekilde, ya da üstü örtülü olarak erkekleri tercih etmektedirler. Açık bir eğilim olarak görülmektedir ki, işçinin cinsiyeti ve çocuklarının sayısı işe alımlarda belirleyici faktör olmaktadır. Ancak bir başka önemli husus ise iş bulmak için kadınların erkeklere göre daha çok İstihdam Hizmetleri Servisine müracaat ettiği'dir. Nitekim istihdam büroları aracılığıyla iş arayan erkeklerin oranı 2012 yılı Kasım ayında %24,2 iken, kadın işsizlerin oranı ise %33,3 olarak gerçekleşmiştir. Ocak 2014 yılı verilerinde ise kendi başına iş arayanların oranı % 74'e yükselmiş, istihdam kurumları aracılığıyla iş arayan işsiz erkeklerin payı % 29,9, kadın işsizlerin ise payı % 22,6 olarak oluşmuştur³⁵⁴.

2.3.4.3. Mesleki Özelliklerin Farklılığı

İşsizlerin mesleki yeterliliği ve özellikleri boş bulunan yerlerin özellikleriyle örtüşmemesi istihdam açısından önemli sorunlardan biridir. Bir taraftan gelişmekte olan piyasada yüksek ve orta ihtisas sahibi, eğitilmiş, çalışabilir yaştaki kadınlar üretim alanındaki iş yerlerinden çıkarılırken, diğer taraftan ise piyasa onların çoğunu esasen farklı bir şekilde yeni sosyal-mesleki statüleriyle belirgin bir düşüşle geri almaktadır.

Bazı sosyologların da yapmış olduğu araştırmalar öne sürülerek kadın işgücünün erkeklerle karşılaştırılmasında kadın işgücünün mesleki, sosyal ve ekonomik anlamda gereksinimleri karşılamakta yetersiz kaldığı iddia edilmektedir. Ancak bu düşüncenin altında yatan geleneksel mantık ve görüşlerde de bulunmaktadır ki, buna göre kadın işgücü daha az uzman, daha az mantıklı ve daha az akıllı olduğu görüşüdür³⁵⁵.

2.3.4.4. Tarım Sektöründeki Değişimler

Kırsal bölgelerde işsizliğin artışı toplamda ülkeye yansımakta ve işsizlik özellikle kadın işçileri daha fazla etkilemektedir. Çünkü tarım Rusya

³⁵⁴ROSTTAT, "Materialı Sayta Federalnoy Slujbi Gosudarstvennoy Statistiki", <http://www.gks.ru>, (05.04.2013).

³⁵⁵Xotkina, Jenskaya Bezrabotitsa, s. 93.

Federasyonunun en fazla kadın istihdamını kendinde barındıran sektörlerden biridir. Neticede tarım sektöründeki dalgalanmalar ve düşüşler otomatik olarak kadın işgücündeki işsizlik oranlarını etkilemektedir³⁵⁶.

2.3.4.5. Yeni Teknolojinin Gelişimi

İşsizlik nedenlerinden bir diğeri ekonomide yeni teknolojinin yaygınlaşmasıdır³⁵⁷. Nitekim Sovyetler Birliği sonrası yeni teknolojilerin piyasaya girmesi emek talebini düşürdüğü ve neticede işsiz sayısında artışlar yaşandığı ve kadın işgücünün de azımsanamayacak şekilde yerini aldığı tezi ileri sürülmektedir. İşsizlik ile bağlantısını gün ışığına çıkarmaya çalışan pek çok araştırma yapılmış ve iktisatçıların görüşü üç farklı grupta alınmıştır³⁵⁸. Bir görüşte, teknoloji işsizliğin ve gelir eşitsizliğinin başlıca sorumlusu olarak değerlendirilmişken, diğer bir yaklaşım bu görüşün gerçeği yansıtmadığı ve üçüncü farklı bir görüş ise teknolojinin işsizlik üzerinde etkili olarak işsizliği ortaya çıkarabilecek bir mekanizmaya malik olduğu ileri sürülmüştür. Sonuç olarak teknolojinin işsizliğe neden olabileceği yönünde belirgin bir yaklaşım savunulmakla birlikte, Avrupa Birliği'ndeki işsizliğin nedeni araştırmalarında işsizliği sebebinin teknolojik gelişme ve yayılmasının olmadığı, ancak teknolojik gerilik olduğu da araştırmalarda yer almaktadır³⁵⁹.

2.3.4.6. Ekonomik Krizler

Ekonomik krizler de işsizliğin artmasında etkili olmuştur. Nitekim ekonomik kriz nedeniyle tüm kaynaklarda tasarrufa gidilmektedir ki, işgücü de bunların içinde gelmektedir³⁶⁰.

Rusya'da 1996 ile 1998 yılları arasında yoksulluk oranlarının yükseliş göstererek % 21,9 oranından % 32,7'e yükseldiği resmi olarak açıklanmıştır³⁶¹. Cari

³⁵⁶P. M. Elçaninov, "Jenskaya Bezrabotiça Na Sele", *Soçialogiçeskie İssledovaniya Soçis*, Moskova, 2001, ss. 133-135

³⁵⁷V. H. Dobrenkov – A. İ. Kravçenko, *Sotsologiya*, Moskva, 2001. c. 71

³⁵⁸Teknoloji ile birlikte küreselleşme ve ticaretin de işsizlikle bağlantısında etkileri tartışılmaktadır.

³⁵⁹Cem Saatçioğlu - Bekir Gövdere, *Küreselleşme, Teknoloji ve Ticaret ile İşsizlik Arasındaki İlişkiye Eleştirel Bir Yaklaşım*, İktisat Dergisi, Sayı: 416, İFMC Yayını, 2001, ss. 40-44

³⁶⁰Dobrenkov – Kravçenko, c. 71

işlemlerde oluşan açıklar, gittikçe büyüyen dış borç yükü, vergi gelirlerinde düşüşler yaşanması, bankacılık sisteminin ülkenin ihtiyaçlarını karşılayamaması, serbest piyasa ekonomisinin sağlıklı işleyişinin sağlanamaması ülkede önemli sorunlar teşkil etmiştir. Ayrıca sistemin işleyişini sağlayacak kurumsal ve yasal alt yapı eksikliği, kamu açıkları, ödenemeyen ücret ve maaşlar, gerçekleştirilemeyen sosyal güvenlik reformu bütçe açısından önemli yük olarak ülkeyi mali çıkmazlara sürüklemiştir. Bu faktörler bir arada değerlendirildiğinde Rusya'nın ne kadar zor bir süreçten geçmiş olduğu anlaşılmaktadır³⁶².

2.4. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK YASAĞI

2.4.1. İşgücü Piyasasında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı, ilkel toplumlardan bu yana bütün toplumlarda yaşanmıştır³⁶³. Eski Yunan ve Roma uygarlığında bile düşünürlerin kadınlar hakkında çok çarpıcı düşünceleriyle bu ayrımcılığı ifade etmişlerdir. Ünlü filozoflar Aristoteles ve Platon kadın ve erkek karşılaştırmalarında erkeğe ayrıcalıklar tanıyan fikirler ileri sürmüşlerdir. Erkeğin doğası gereği kadından üstün olduğunu, kadının ise aşağı bir varlık olduğunu beyan eden Aristoteles'in düşüncesi ile kadınlar ile erkeklerin doğaları gereği eşit oldukları, fakat bedensel farklılıklarının olduğu ve ayrıca mutlak bir şekilde kadının erkeğe itaat etmesi gerektiğini savunan Platonun düşünceleri aynı noktada örtüşmektedir³⁶⁴.

İşgücü piyasasında ayrımcılığa yönelik kuramsal çalışmaların öncülüğünü yapan Becker ayrımcılığı belirli bir guruba karşı kişisel bir önyargı veya duygu

³⁶¹Orhan Bilge, **Ekonomik Krizlerin Yoksulluk Üzerine Etkileri**, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara, Mayıs 2009, s. 128.

³⁶²Özlem Yürekli, **Ekonomik Krizler Açısından Küreselleşme Sürecinin Gelişmekte Olan Ülke Ekonomilerine Etkileri Ve Türkiye Örneği**, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi SBE. Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2004, s. 112.

³⁶³Mehmet Tefik Özcan, **İlkel Topumlarda Toplumsal Kontrol**, İstanbul, Özne Yayınevi, 1998, s. 287.

³⁶⁴Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusal Üstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, İstanbul, Legal Kitabevi, 2007, ss. 6 - 7.

olarak kavramlaştırmış ve işverenlerin, birlikte çalışan kişilerin ve müşterilerin potansiyel olarak ayrımcı duygulara sahip oldukları düşüncesini savunmuştur. Bu doğrultuda belirli bir mesleğe kadın işçi almak istedikleri halde, bazı mesleklere kesinlikle kadın işçi tercih edilmemektedir. Aynı şekilde erkekler de kadının hiyerarşide onlardan aşağı pozisyonunda çalışmasına itirazları olmazken daha üst pozisyonlarda çalışmalarını kabul etmemekte veya müşteriler açısından bile kadın örneğin, kadın araba satıcısı veya benzeri mesleklerde tereddütle yaklaşmaktadırlar. Bu tür düşünce, davranış veya önyargılar çok zaman bilinçli olmasa da her bir insanda belirli bir ölçüde bilinç altında bulunmakta ve dışa vurulmamaktadır³⁶⁵.

Ayrımcı uygulamaların nedenleri arasında birçok faktörler bulunmaktadır ki, ekonomik faktörler bunların içinde en önde gelmekte ve ayrımcılığın diğer biçimleri gibi cinsiyet ayrımcılığı da, hakim konumdaki iktisadi dünya görüşü çerçevesinde işgücü maliyetlerini en aza indirmede işlevsel bir araç olarak kullanılmaktadır³⁶⁶.

Kadınlar ve erkekler açısından bu iki cins arasında verimlilik düzeyi ile ilişkilendirilmeden ücrette veya mesleki durumlarda yaşanan farklılıklar, işgücü piyasalarının değişmeyen özellikleri arasında yer almaktadır³⁶⁷. Özellikle cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık işgücü piyasalarının en önemli konularından birini oluşturmaktadır. Bu tüm ekonomilerde, sosyal ve kültürel çevrelerde dereceleri farklı şekilde ortaya çıkan ve geniş alanı içine alan bir konudur. Ekonomik verimsizliğin ve işgücü piyasalarındaki katılığın temel kaynağı olarak gösterilen cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kalkınma ve ekonomik büyümenin temel kaynağı olan işgücünün anlamlı bir bölümü cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusuna maruz kalarak (dışlanarak), insan kaynaklarının kötüye kullanılmasına ve ekonominin değişime uyum sağlama kabiliyetinin azalmasına neden olur. Neticede bu ayrımcılık kadının işgücü piyasasındaki konumunu ve eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz olarak etkilenmesine sebep olmakta³⁶⁸, bu ise kadınların erkeklere oranla daha az gelir elde etmesinin sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Topluma yerleşmiş bazı sosyal normlardan dolayı yeterli eğitimi görmemesi ya da yeterli iş tecrübesini

³⁶⁵Ömer Faruk Çolak - Hakan Ardor, “İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, 2001, Sayı: 40. s. 90.

³⁶⁶Taner Akpınar, “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları Ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 60, Sayı: 4, Ankara, 2005, s. 4 – 5.

³⁶⁷Çolak - Ardor, s. 91.

³⁶⁸Parlaktuna, s. 1218.

elde etmemesi kadınların toplumda ikincil durumda kalmasına ve toplumun önyargıları ya da normları dolayısıyla kimi işler “erkek işi” kimi işler ise “kadın işi” olarak nitelendirilmekte ve böylece kadınlar birçok iş alanlarından soyutlandırılmış olmaktadır³⁶⁹.

Ayrımcılık insan haklarını ihlal eden bir eylem olması nedeniyle, hem uluslararası metinlerde, hem de ülke anayasa ve diğer mevzuatlarında genellikle yasaklanan eylemler arasındadır. Nitekim ayrımcılığın dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle kişiler arasında eşitliği bozması gerçeğinden yola çıkarak belli dili konuşanlara, belli renkte olanlara veya belli din mensuplarına ayrıcalık tanımak gibi davranışlar yasaklanmıştır. Ancak hemen belirtelim ki, toplumun bireyleri ile diğer belli gruplara ayrıcalıklar tanınması zorunlu olup, devlet himayesine alınması ve ayrıcalıklar tanıyan yasalar düzenlenmesi doğal olarak devletin gözetim ve denetimini de beraberinde getirmiştir. Eşit koşulları paylaşmayan veya bunlardan yoksun kalan risk gruplarına tanınan ayrıcalıklar haksız ayrımcılığa konu edilemeyecektir³⁷⁰.

Devlet toplumun her kesimini sosyal devlet ilkesi kapsamında korumak, kollamak ve gerektiğinde belli risk gruplarına ihtiyaçları dengelemek için ayrımcılık tanıyabilecektir. Bu durum, belirli bir gruptaki kişilerin muamele ve fırsat eşitliğini garanti altına almak amacıyla yapılan özel önlemlerle korunması veya farklı uygulamalar öngörülmesi ayrımcılık olarak düşünülemeyeceği gibi, işin nitelikleri dolayısıyla çalışma düzenini ve sosyal barışı sağlama adına adil bir uygulama kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir³⁷¹. Nitekim bu durum Türk Anayasa Mahkemesi kararlarında da, *“benzer nitelik ve durumda olanlar arasında farklı uygulamayı engelleyen, ayrı nitelik ve durumda olanların aynı kurallara bağlı tutulmasını zorunlu kılmayan eşitlik ilkesi, hukukun üstünlüğü temeli üzerine oturan hukuk devletinde her türlü ayrıcalığı reddeden önemli bir öğedir. Kimi kurum ve kuruluşları, statü farkı nedeniyle, belli bir konuda öbürlerinden ayrı tutmak, ayrı düzenlemeye bağlı kılmak ya da genel bir düzenlemenin kapsamı dışında bırakmak,*

³⁶⁹KEİG - Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı, Sorun Alanları ve Politika Önerileri” May, 2013., Hazırlayan: KEİG Platformu, <http://www.keig.org>, (19/10/2013).

³⁷⁰Bünyamin Bacak - Yusuf Yiğit, “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu-İs**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, s. 5.

³⁷¹Dilek Baybora, “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, İstanbul, 2010, s. 35.

onlara ayrıcalık tanımak değil, durumlarındaki değişiklik gereği olan bir uygulamadır”³⁷², denilerek ayrıcalık tanıyan duruma açıklık getirmiştir.

Konumuzda çalışma hayatında yer alan kadınlar açısından inceleme yapıldığı için, genellikle işverenlerin çalıştırdıkları kadın çalışanlara yönelik olarak biyolojik nedenlerle veya işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle tanıyacağı ayrıcalıklar haksız ayırım sayılmayacaktır. Kadının hamilelik, doğum ve annelik dönemine ve eşitsizlikleri gidermeye yönelik kadın çalışanlardan yana yapılan düzenleme ve uygulamalar eşitlik ilkesini ihlal etmeyecek³⁷³, dolayısıyla yasal mevzuatın uygulanmasını sağlayacak ve diğer bir açıdan bu ayrıcalığın uygulanmaması çalışma hayatına ilişkin diğer ilkeleri ihlal edecektir.

2.4.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapma Yasağı

BM’nin 1981 yılında yürürlüğe giren “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ile kadınlara ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda cinsiyete dayalı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet ve kısıtlamaların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Ancak buna rağmen, ülkeler bazında işgücü piyasasında kadınlara yönelik eşitsizlikler azalmamış, iş hayatındaki ilerlemeleri ve yükselmeleri bu uygulamalar sonucu ayrımcı muameleye tabi tutularak engellenmiştir³⁷⁴. Söz konusu sorun Rusya için de geçerli olup, kadınlar ayrımcılıkla farklı şekillerde karşılaşmaktadırlar. Kadınlara karşı ayrımcılığın bu denli yoğun olmasına karşın, hakların geri verilmesine ilişkin düzenlemeler çok uzun zaman sonra ortaya çıkmıştır³⁷⁵. Daha sonra BM’nin Kadın haklarına ilişkin ilk sözleşme olan 1952 tarihli “Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmesi”, 1969 tarihli “Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Bildirisi” ve 1979 tarihinde de “Kadınlara Karşı Her Biçimde Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılma

³⁷²E.1987/16, K.1988/8, KT.19.4.1988, RG23.8.1988/19908, Selda Çağlar, “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitliğin Dar Yorumu”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 3, Ankara, 2012, s. 59.

³⁷³Bacak ve Yiğit, s. 5.

³⁷⁴Aytaç, s. 905.

³⁷⁵Nurhan Hacıibrahimoğlu, “Ayrımcılık Türleri Ve Türk Ceza Kanunu Bakımından Ayrımcılık Yasağı”, “Hukuk Elminin Müasir Problemleri, **II Beynalexalq Konfransın, Materialları**”, Bakı. 2010, s. 429.

Sözleşmesi” yapılarak kadın haklarının uluslararası düzeyde korunması, uluslararası anlaşmalarla 20. Yüzyılda gerçek tanımını bulmuştur.

Rusya’da da çalışma hayatında kadınlar erkelerden daha çok haksızlıklara karşı karşıya kalmaktadırlar. 2009-2010 yılında Sankt Petersburg, Kaliningrad, Novosibirski ve Vladivostok gibi büyük şehirlerde işyerinde yaşanan haksızlık nedeniyle %68 - %72 oranında kadınlar başvuru yapmışlardır. İşten çıkarmalarda öncelik kadınlara verilmektedir. Örneğin, Sankt Petersburg’da resmi olarak işsiz kalanların %66’nın kadınlar olduğu tespit edilmiştir. İşsizliğe maruz kalan kadınlardan büyük kısmı hamile ve doğum iznine ayrılan kadınlardır. İşverenler genellikle tehdit veya baskı yoluyla, fesih belgesi düzenleyerek sözleşmeyi feshetmektedirler. Bu durumda kadınların hak etmiş olduğu tazminatlar ödenmemektedir. İş Kanununda hamile kadınların ve doğum izinlerine ayrılan kadınların işten çıkarma yasağına bakmayarak çalışma hayatında bu gibi sorunlar ve adaletsizlikler yaşanmaktadır³⁷⁶.

Yaşanan bu tip sorunların önlenmesi için farklı öneriler sunulmaktadır. Her şeyden önce devletin kontrol ve cezalandırma mekanizmasını katılaştırılması gerekmektedir. Diğer yönde çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalan kadınlar bu duruma tepki göstermeli ve mücadele etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır.

Aslında Rusya Federasyonu yönetimi kadın işçilerin uluslararası sözleşmeler ve kararlara uygun olarak, erkeklerle her alanda hiçbir ayrımcılığa uğramadan eşit bir şekilde haklarını kullanmaları ve toplumsal kalkınmaya eşit bir şekilde katılmaları için bir sıra tedbirlerin alınmasını sağlamıştır. Bu tedbirlerin kapsamında aile sorumluluğu olan kadın işçilerin gebelik, doğum, çocuk bakımı gibi durumlarına bağlı hak ve fırsatların yanı sıra, çalışmaları sırasında karşılaşacakları olumsuzluklara karşı korunmalarına yönelik yaptırımlar da yer almaktadır.

Aile yükümlülükleri olan vatandaşların temel olarak çalışma haklarının hak ve fırsat eşitliği doğrultusunda yasal düzenlenmesi, kadına işiyle aile sorumluluğu arasında çatışmaya düşmeksizin haklarını kullanma olanağı oluşturur. Dolayısıyla, kadının işiyle aile sorumluluğunu bir arada uyumlu bir şekilde yürütebilmesini sadece iş alanında sunulan kolaylıklar ve fırsatlar açısından değil, aynı zamanda aile

³⁷⁶V. Bolşakov, “Jenşını Trebuyut İzmenit Mexanizm Vıplatı Posobiy Po Uxodu Za Rebenkom”, <http://trudprava.ru/index.php?id=1779>, (12.11.2012).

içindeki sorumlulukların erkeklerle eşit paylaşmasını da kolaylaştıracaktır. Neticede yapılacak düzenlemeler kadınlar kadar erkeklere de ev ve iş alanında fırsatlar sağlamaktadır. Erkekleri aile içi iş paylaşımına teşvik etmenin yanı sıra, gerekli toplumsal altyapının oluşturulması, çocuk eğitiminde kamusal hizmet kurumlarının geliştirilmesi ve arttırılması gibi çalışmaların yapılması gerektiği önerilmektedir³⁷⁷. Tabii ki, böyle programın uygulanması için sadece yasal yaptırımlar ve finansal harcamalar yeterli olmayacaktır, toplumun geleneksel ve psikolojik bakış açısının da temelden değişmesi zarureti doğacaktır. Ancak bu sürecin gerçekleşmesinin Rusya’da çok uzun bir süre alacağı yazarlarca dile getirilmiştir³⁷⁸.

Gelişmiş ülkelerin tecrübesinden de görüldüğü gibi, iş ilişkilerinde sunulan hakları kullanan erkek sayısı artmış olsa da bu yeterli bulunmamaktadır. Ama her durumda uygulanan yaptırımlar toplumun, ev ve iş alanlarında kadın ve erkeğin rolü hakkında yer edinmiş düşüncelerinin etkin biçimde değişerek, yeni toplumsal bakış açısının oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Rusya’nın Sovyetler Birliği sonrası ekonomik durumu dikkate alındığında, alt yapısının zayıf olduğu ve çocuk kurumlarının mali olarak da zor durumda olduğu gerçeği kaçınılmazdır. Bu koşullarda çocukların devlet güvencesi altında hizmet alması söz konusu değildir. Mevcut durumun geliştirilmesi değil, toparlanmasının bile uzun zaman alacağı dile getirilmiştir³⁷⁹.

2.4.3. Anayasa Düzenlemeleri

2.4.3.1. Kadınları Koruyucu Genel Düzenlemeler

Devletin yönetim biçimini, temel organlarını ve bu organlar arasındaki ilişkiler ile kişi hak ve özgürlüklerini düzenleyen yasaların bir bütünü olan Anayasalar³⁸⁰, “hak ve hürriyetlerin tanınması, sürekliliği ve gelişiminin

³⁷⁷L. A. Borodina, “Pravovoy Status Rabotayuşix Jenşın İ Lits S Semeynimi Obyazonnostyami”, **Kursovaya Rabota**, Ekatrınburg, 2003, s. 10.

³⁷⁸P. Z. Livşits, “Trudyaşiesya S Semeynom Obyazannostyami”, Kruglyy Stol, **Gosudarstvo İ Pravo**, No: 11. 1994.

³⁷⁹Borodina, ss. 8-9.

³⁸⁰Feride Eroğlu, “Anayasalarda Toplumsal Cinsiyet ve Kadınlarla İlgili Hükümler”, TBMM Araştırma Merkezi, Kasım 2011, s. 1.

sağlanmasına açık, yaşayan bir metin olarak”³⁸¹, ülkelerin gelenekleri, tarihi, kültürü ve siyasi geçmişi ve demokratik hedefleri doğrultusunda şekillenmektedirler³⁸². Uluslararası anlaşma ve belgelerle kabul görülen ilkelerin ışığında anayasalar küresel çapta benzerlikler göstermektedir. Bu bağlamda 1993 tarihli Rusya Anayasası da insan haklarına yaklaşımı, hukukun üstünlüğü, çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler ve kadın-erkek eşitliği ve diğer konularda yer alan hükümleri ile toplumsal ilişkileri düzenleyen bir temel yasadır³⁸³.

Birleşmiş Milletler bünyesinde yer alan temel insan hakları sözleşmelerinden biri olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe giren ayrımcılığın tanımını yapan uluslararası belge Sovyetler Birliği tarafından aynı yılda onaylanmış ve Birliğin dağılmasından sonra Rusya tarafından devam ettirilmektedir. Nitekim insan hakları belgelerinde yer alan hakların kadınlar için de gerçekleştirilmesini sağlamayı hedefleyen ve kadınların yaşamını etkileyen siyaset, ekonomi, sosyal ve kültürel yaşam, hukuk, sağlık ve aile gibi alanlarda kadınların rolleri ve yerlerine dair sorunları kapsamlı bir şekilde ele alan ilk sözleşme olan CEDAW’a uygun olarak Rusya Anayasasının 19/3. maddesinde “Kadınlar ve erkekler eşit hak ve hürriyetlere ve eşit iş imkanlarına sahiptirler” hükmüne yer verilmiştir.

Anayasada yapılan düzenlemeye rağmen dünyanın ve modern Rusya’nın gerçeklerinden yola çıkarak toplumda kadınların hayatının ve sorunlarının çözülmediğini ve cinsiyet dengesizliğinin ortadan kalkmadığı ve bu sorunun çözümü için ciddi ilgi ve çalışma gerektiği vurgulanmaktadır. Rusya Anayasası hayatın her alanında kadın ve erkekler için eşit haklar garanti etmektedir. Ancak bu düzenlemeye rağmen kadınların sosyo-ekonomik ve sosyo-politik durum eşitlik ilkeleri ile ilgili olarak hukuk ile uygulama arasında derin bir uçurumun olduğu yapılan eleştiriler arasındadır.³⁸⁴ Anayasa’da bulunan kadın-erkek eşitliği ilkesinin yetersiz kaldığı, kadın erkek ayrımcılığına ilişkin özel tanımın olması gerektiği öneriler arasındadır.

³⁸¹ Ender Ethem Atay, “Anayasa Kavramının Tanımı, Hazırlanması Ve Değiştirilmesi Arasındaki İlişki”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XII, 2008, Sayı: 1 - 2, s. 509.

³⁸² Eroğlu, , s. 1.

³⁸³ Svetlana Ayvazova, “Russkie Jenşını, V Labirante Ravnopraviya”, http://owl.ru/win/books/rw/o3_1.htm, (07.09.2013).

³⁸⁴ Nadejda Aleksandrovna Şvedova, “Yubiley Konventsii Organizatsii Obedeinennix Natsiy O Likvidatsii Vsex Form Diskriminatsii V Otnoşenie Jenşın: Dostijeniya İ Problemi”, <http://www.womnet.ru/prava/2010/1-2/2.htm>, (02.06.2014).

Ülkede 2006 yapılan araştırma raporunda kadınların %80 oranında cinsel taciz içerikli şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiş olduğu, bu doğrultuda yasal düzenlemelerin kadını korumadığı ve dolayısıyla düzenlemelerinde yetersiz kaldığı bildirilmektedir. Birleşmiş Milletlerin önerisi doğrultusunda 2003 yılında "*Rusya'da devletin eşit hak ve özgürlükler garantisi ve kadın ve erkekler için eşit fırsatlar*" başlıklı ayrımcılıkla mücadele ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için etkili önlemler öngören yasa çalışması önerilmiştir³⁸⁵. Yasa taslağı uzun süre bekletildikten sonra 2011 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir³⁸⁶.

Karşılaştırma bakımından Türk Anayasasında yer alan hükümlere bakılırsa, bu konuda Rusya'dan farklı olarak daha somut hükümlere yer verdiği görülmektedir. Türkiye'de 1982 Anayasasının 10. maddesinde "herkes cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kanun önünde eşittir", diyerek kadın erkek eşitliğine vurgu yapılmıştır. 49. Madde de herkese çalışma hakkı ve ödevi verirken, 50. Maddede çalışma şartları ve dinlenme saatlerine ilişkin kadınları koruyan bir hüküm getirmiştir. Bu madde ile kadınların her türlü işte çalışmaları kısıtlanırken, gebelik ve doğum gibi özel dönemlerinde kadınların yararına düzenlemeler olduğu açıkça görülmektedir³⁸⁷.

Rusya Anayasasında sosyal hakları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür³⁸⁸:

- *Bütün vatandaşlara şamil edilecek sağlığın korunması hakkı, öğrenme ve kültür edinme hakkı, insanca yaşama hakkı gibi ortak haklar;*
- *İşçilere mahsus yerine getirilme koşulları, bu koşulları belirleme yöntemleri, işçi toplulukları ve grev hakkı gibi haklar;*
- *Belli sosyal kategorilere mahsus çeşitli haklar;*
- *Toplumsal genel yapısına ilişkin olarak ailenin toplum içindeki yeri ve önemi, kadın-erkek eşitliği gibi haklar;*
- *Ekonomik haklar;*

³⁸⁵Так ратифицировала ли Россия «Женскую конвенцию»? , 19.12.2009, <http://www.ikd.ru/node/12035>, (05.06.2013)

³⁸⁶Igor Ponkin, "Zaklyučenje Na Proekt Federalnogo Zakona", No: 284965-3 "O Gosudarstvennix Garantiyax Ravnopraviya Jenşin i Muşin", <http://www.liveinternet.ru/journalshowcomments.php?jpostid=303106523&journalid=3124701&go=n ext&categ=0>, (30.05.2014)

³⁸⁷Ceylan Altun - Yüksel Altun - Ozan Bahar, "Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Konuyla İlgili Yapılan Son Kanuni Düzenlemeler", <http://www.muhasabenet.net/makale>, (05.06.2013)

³⁸⁸Tiryaki, ss. 56-57

1993 yılında yapılan Rusya Anayasasında sosyal haklara ilişkin olarak, özellikle 7. Madde ve 37. Madde kapsamında ülkede yaşayan insanların tamamını kapsayacak şekilde çalışma hayatına ve sosyal haklara ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu çerçevede Anayasanın 7. Maddesinin 1. fıkrasında “*Rusya Federasyonu insanın onurlu yaşamını ve özgürce gelişmesini sağlayan ortam oluşturmaya yönelmiş sosyal devlettir*” düzenlemesi temel bir madde olarak diğer hakların çatı düzenlemesi olarak yasalarda da yer almaktadır.

Anayasanın 7. Maddesinin 2. fıkrasında ise “*Rusya Federasyonunda insanların çalışma ve sağlığı korunur, güvence altına alınmış asgari ücret belirlenir, ailenin, anneliğin, babalığın ve çocukluğun, sakatların ve yaşlı vatandaşların devlet tarafından korunması sağlanır, sosyal hizmetler sistemi geliştirilir, devlet emekli aylığı, yardımı ve sosyal güvenliğin diğer güvenceleri belirlenir*” ifadesi vardır. Anayasa açıkça Rusya Federasyonunun bir sosyal devlet olduğu hususunu 7. Madde vurgulamaktadır. Anayasada “sosyal devlet” ilkesi doğrudan ifade edilmiş olmakla birlikte, sosyal haklar açısından devletin “maddi güvencesi” değil, “hukuki güvencesi” esas alınmaktadır. Başka bir deyişle devletin bundan önceki dönemlerde olduğu gibi tüm sosyal hakları karşılama zorunluluğu yerine, olanaklar ölçüsünde yerine getirme şeklinde bir yumuşama görüldüğü söylenebilir³⁸⁹.

Çalışma hayatında kadınları ilgilendiren en önemli hüküm olan 37/1. Maddesinde; “*Çalışma hürriyeti vardır. Herkes işini serbestçe seçme hakkına sahiptir*” (AY, md. 37/1.) şeklinde düzenleme yapılmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 23. maddesine uygun olarak düzenlenen çalışmanın serbest olmasına ilişkin bu hüküm çalışmanın serbest olması ilkesini yasa koyucu temel yasa olan Anayasaya taşımış ve aynı zamanda kişiye hiç çalışmama hakkı da tanımasını sağlamıştır³⁹⁰. Eski Sovyetler Birliği yasaları ile kıyaslama yapıldığında, ülkede çalışmak zorunlu tutulmuştur ki, Ceza Kanunu kapsamında çalışmama dolayısıyla vatandaşlar cezai müeyyidelerle yüz-yüze kalabilirlerdi. Ancak günümüzde 1996

³⁸⁹Abdurrahman Eren - Alesker Aleskerli, **Yeni Anayasalar, Bağımsız Devletler Topluluğu ve Baltık Cumhuriyetleri**, Ankara, TİKA Yayınları: 82, 2005, s. 30

³⁹⁰L. Okunkov, “Postateynı y Kommentariy k Konstitusii Rossiyskoy Federasii”, <http://jurist-vlad.narod.ru/komentariy/k-kontitut.rar>, (27.12.2013); Tiryaki, s. 64; Zoya Xotkina, “Noviy Vek – Noviy Problem: Genderne Aspektı Truda İ Zanyatosti V Rossii”, <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>, (17.10.2013)

tarihli Ceza Kanununda çalışmamaktan dolayı cezai sorumluluğu öngören bir düzenlemeye yer verilmemiştir:

- Bu doğrultuda Anayasada da zorla çalıştırma yasaklanmıştır ki, madde “Zorla çalıştırma yasaktır” (AY, md. 37/2.), şeklinde düzenlenmiştir.

- AY, md. 37/3. - *“Herkes güvenli ve sağlıklı koşullara uygun çalışma hakkına, her hangi bir engel olmaksızın ve çalışma ücretinin federal kanunla belirlenmiş asgari düzeyinden aşağı olmayan ücretlendirme hakkına ve ayrıca işsizlikten korunma hakkına sahiptir”* şeklinde düzenleme yapılmıştır. Anayasada görüldüğü üzere tüm işçilere ve bu kapsamda kadınlara “çalışma özgürlüğü” ve “işini serbestçe seçme özgürlüğü” tanınmıştır.

Anayasanın 37/3. Maddesinde ücrete ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ayrıntılı bilgi ilgili bölümde Anayasada yer alan hüküm dikkate alınarak açıklanacaktır.

Anayasanın 37/4. maddesi *“Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarına dair yollar federal hukukça düzenlenecek ve grev hakkı tanınacaktır ”* şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere maddede, “grev hakkının var olduğu” belirtilmekle yetinilmiş ve sendikaya ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu durum Sovyetlerin varisi olarak görülen Rusya için önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmekle birlikte, çalışanların haklarını korunması adına sendika kurma ve sendikaya katılma hakkına yer verilmemesi husus uluslararası belgelerle düzenlenen çalışanların örgütlenme hakkına ve diğer hususlara da aykırılık teşkil etmektedir.

Anayasa vatandaşların tatil ve izin günlerine ilişkin düzenleme yapmıştır. *“Herkes dinlenme hakkına sahiptir. İş sözleşmesiyle çalışanlar için federal kanunla belirlenmiş çalışma süresi, tatil ve bayram günleri, ücretli yıllık izin güvence altına alınır”* (AY. md. 37/5.) şeklinde düzenlenen hüküm hem çalışanların, hem de çalışma hayatı dışında bayram tatilleri ve diğer izin haklarını kapsamaktadır.

Anayasanın 38. maddesi anne ve çocuklara ilişkin düzenleme yapmış, ailenin korunması, sosyal hizmetin geliştirilmesi, emeklilik ve diğer konularda devletin koruması tanımıştır. Anayasanın 39/1. maddesi ise, vatandaşların sosyal güvenliğini garanti altına almıştır. En yüksek değerlerin korunması için uygun mekanizmaların teşkili, hak ve özgürlüklerin anayasal beyanı olarak Rusya Anayasası bütün değerleri

arasında aile, annelik ve çocukluk gibi kavramlara önem vermekte ve devlet tarafından korunması için yükümlülüğü vurgulamaktadır³⁹¹.

Konuya paralel olarak, Türk Anayasasını incelediğimizde, 1982 Anayasası'nın 50. maddesinde "Çalışma Şartları ve dinlenme hakkı" başlığı altında dile getirilen: "*Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*" (md. 50/1.2) hükmü kadın çalışanların korunmasına yönelik olarak Rusya Anayasasında daha fazla bir hassasiyeti ortaya koyduğu söylenebilir.

Rusya Anayasasında diğer bir önemli düzenleme 55. maddedir. Bu maddede Anayasada temel hak ve özgürlükler ve uluslararası evrensel insan ve vatandaş hak ve özgürlüklerinin reddi veya ihlali yapılamayacağı yönünde düzenleme yapmıştır. Anayasa gereği Rusya Federasyonunda insan ve vatandaş hak ve özgürlüklerini ortadan kaldırılması veya kısıtlanması yönünde yasaların yürürlüğe konulması yasaklanmıştır. Ancak insan ve vatandaş hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması yönünde düzenleme yapılması istisnai olarak mümkün görülmüştür ki, bu da yalnız anayasal düzenin korunması, ahlak, sağlık, diğer kişilerin hak ve yasal çıkarlarının korunması, ülke savunması ve devlet güvenliği maksadıyla yasayla sınırlanabilecektir³⁹².

Bazı bilim adamları, Rusya Federasyonunun 1993 yılında kabul ettiği Anayasa'nın işçinin iş haklarını korumadığı yönünde eleştiriler yapmışlardır. Mevcut Anayasanın sadece güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma şartlarının veya işsizliğe karşı korunma haklarını sağladığı ve dolayısıyla da Anayasa'nın doğrudan işçi ve iş haklarını koruması gerektiği hususunu savunmuşlardır³⁹³.

Ancak genel olarak bakıldığında, 1993 Rusya Anayasasının Türk hukukunda da ifade edildiği gibi, "*devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla, sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde müdahalesini meşru ve gerekli kılan bir*

³⁹¹O. Snejko, "Gosudarstvennaya Zaşita, Trudovix Prav, Jenşin", **Upravlenie Personalom**, No: 6. 2008. No: 6. cc. 84 - 87; N. N. Şeputulina, "Problemi Soverşenstvovaniya Zakondatelstvo O Trude Jenşin", **Trudovoe Pravo**, No:1. 2008. cc.3-17;

³⁹²A. V. Kolosovskiy, "Konstitutsionnyye Garantii Regulirovaniya Truda Zhenshchin I Otvetstvennost' Za Ikh Narusheniye", <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1536>, (16.07.2013)

³⁹³L. V. Rojnikov, **Trudovoe Dogovori Spetsialnix Subyektov Trudovogo Prava**, Moskva, 1999. c. 40; P. K. Morozov, **Sravnitelny Analiz Pravovogo Regulirovaniya Problem Zanyatosti İ Trudoustroystva V RF i ŞŞA**, Moskva, 1997. c. 71.

devlet anlayışı olarak tanımlanan sosyal devlet”³⁹⁴ ilkeleri kapsamında hazırlandığını söylemek mümkündür. Çünkü temeli eski Sovyet mevzuatına dayanan güncel Rusya mevzuatı tüm esnek mevzuat değişikliklerine rağmen çalışma hayatında ister kadın ister erkek çalışanlar olmak üzere tüm çalışanları koruyacak ve kapsayacak şekilde kapsayıcı bir mevzuat düzenlemesi olduğunu söylemek mümkündür.

2.4.3.2. Cinsiyet Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık yasağı dünya devletleri anayasalarına ve uluslararası anlaşmalara uygun olarak düzenlenmeye çalışılmıştır. Söz konusu anayasa ve belgelerde yapılan tanımlamalarla kadın ve erkek eşitliği düzenlemesi yer almaktadır. Örneğin, Fransız Anayasası önsözü her alanda eşitlik tanımakta, İtalyan Anayasası (md. 3) cinsiyet ayrımını yasaklamakta, Almanya (md. 3), Yunanistan (md. 4/2), ve İspanya (md. 14) Anayasaları aynı ilkeleri tanımakta ve Avrupa Sosyal Yasası da, kadın için genişletilmiş özel koruma hükmüne yer vermektedir³⁹⁵.

Gelişmiş ülkelerdeki anayasaları dikkate alarak çağdaş bir temel yasa olarak düzenlenen Rusya Anayasasında da ayırım yapma yasağı düzenlenmiş ve kadın-erkek eşitliği konusu ise ayrıca 19. Maddede düzenlenmiştir³⁹⁶. Diğer yönden “çalışma özgürlüğü” ve “işini serbestçe seçme özgürlüğü” gibi haklar da Anayasada yerini bulmuştur³⁹⁷.

Birini fıkrada, “herkes kanun ve mahkeme önünde eşittir” (AY, md.19/1.) şeklinde eşitliğin genel olarak kapsamının belirlenmektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrası “*Devlet; cinsiyet, ırk, milliyet, dil, köken, malvarlığı ve makam, ikamet yeri, dini tutum, görüş, toplumsal birliklere mensubiyet, ayrıca diğer durumlarına bakmaksızın insan ve vatandaş hak ve özgürlüklerinin eşitliğini güvence altına alır. Sosyal, irki, milli, dil veya dini mensubiyet niteliğine göre, vatandaşların haklarının*

³⁹⁴Ergün, Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara 1995, s. 22.; Mustafa Kılıçoğlu, “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Çalışma Hakkına Anayasal Yaklaşım”, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf, (27.06.2014)

³⁹⁵Rivero, Jean, “Sosyal Devlet ve Sosyalist Devlet”, Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler, Uluslararası Seminer, 5-6-7 Şubat 1982 İstanbul, AKM., İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Ekonomi Yayınları, 1982. S. 43; Tiryaki, s. 27

³⁹⁶Alesker Aleskerli, **Rusya Federasyonu Anayasası**, www.anayasa.gen.tr/rusya.doc, (17.04.2014)

³⁹⁷Mustafa Tiryaki, ss. 64-65

her hangi bir şekilde sınırlandırılması yasaktır” (md. 19/2) denilerek somutlaştırılma yapılmış ve hangi konularda ayrımcılık yapılamayacağı Anayasa’da düzenlenmiştir.

Aslında ikinci fıkra da devletin diğer özelliklerle birlikte “cinsiyet” eşitliğini de güvence altına aldığını belirttikten sonra, aynı fıkranın ikinci cümlesinde diğer özellikleri (sosyal, ırki, milli, dil veya dini mensubiyet) tekrar saymış, cinsiyeti ise üçüncü fıkra da ayrıca düzenleyeceği için belirtmemiştir. Görüldüğü üzere Anayasa, cinsiyet ayrımcılığını özellikle vurgulamak için üçüncü fıkra da, “*Erkek ve kadın eşit hak ve özgürlüklere, onların kullanılmasında eşit imkanlara sahiptirler*” (md. 19/3) şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Günümüz Rusya’sında, kamusal yaşamın her alanına ve siyasi sürece dahil olmalarına rağmen, kadınların konumunun ülkede yüksek göstericilerle ifade edilecek bir seviyede olmadığı söylenebilir. Kadınlar ve aileleri desteklemek için devletin özel önlemlerine rağmen, kadınların işgücü piyasasındaki durumunun kötüleştiği, erkekler ve kadınlar için eşit anayasal haklar güvence altına alınmış olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürdüğü belirgin olduğu bilinmektedir³⁹⁸. Böylelikle ister Anayasa’da, ister diğer yasal düzenlemelerle sadece mevzuat açısından tam yasal altyapının olması da yeterli olmamaktadır. Nitekim ülkede var olan sistemin bu yasal altyapıya uygun olarak işleyişi sağlaması gerekmektedir.

2.4.4. Rusya İş Hukukunda Ayrımcılık Yasağı

Rusya İş Kanununda Anayasaya uygun olarak ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Kanunda tüm çalışanları ilgilendiren hükümlerle birlikte, sadece kadınları esas alan düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu hükümler her türlü ayrımcılığı reddetmekte ve kadınlara yönelik çalışma hayatında koruma sağlamaktadır. Kanunda kadınlar konusunda düzenleme öngören maddeler de kendi içinde ikiye ayrılmaktadır: bunlar tüm kadın çalışanları ve sadece hamile veya çocuklu kadınları ilgilendiren düzenlemelerdir³⁹⁹.

³⁹⁸ Aleksandra Ochirova, “O Statuse Zhenshchin V Rossii”, 06.10.2011, <http://www.oprf.ru/blog/?id=762>, (16.08.2013)

³⁹⁹ R. Aslanova, “Sbornik Pravovix Aktov Mejdunarodnoy Organizatsii Truda, Deystvuyushix V Rossiyskoy Federatsii”, İzd. “**Yuridicheskiy Tsentr Press**”, 2004.c. 227

Rusya İş Kanununun 2. maddesinde “iş ilişkilerinin düzenlenmesi” başlığı altında ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelere yer verilmiştir. İşyerinde ayrımcılık her şeyden önce genel olarak yasaklanmıştır. Çalışanların eşit hak ve imkanlara sahip olacağı ve bütün çalışanlara çalışmalarına orantılı olarak eşit düzeyde ücret alacakları yer almaktadır. Ancak bu ücretin işçinin ve ailesinin insan onuruna yakışır bir düzeyde hayat düzeyi sağlaması ve asgari ücretin altında olmaması gerektiği düzenlenmiştir. Çalışan işçilere fırsat eşitliği tanıyan maddede her bir işçinin adil bir şekilde kıdemini doldurması ve niteliğinin artırılması konusunda ayrımcılık yapılmaması öngörülmüştür.

Rusya İş Kanununun 3. maddesi gereğince, kimseye doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz ve herkes her hangi bir ayrımcılık söz konusu olmaksızın, özgürce iş seçme hakkına sahiptir. İş ilişkisinde, işçinin cinsiyet, ırk, milliyet, dil, köken, maddi ve sosyal statü, dini inanç, din ve mezhep, siyasal düşünce ve benzeri sebeplerle doğrudan ve dolaylı olarak iş haklarının sınırlanamayacağı veya farklı fırsatlar sağlanamayacağı konusunda somut düzenleme yapılmıştır. Ayrıca kanun maddesi gereğince ister özel, ister kamu işyerleri olsun aynı hüküm kapsamına dahil edilecektir⁴⁰⁰.

Ayrımcılığa uğrayan işçi şikayet ve diğer yasal yollara başvuru yollarını kullanabilecektir. İdari yönden Çalışma Bakanlığı nezdinde yerleşen iş müfettişliğince ayrımcılık şikayeti denetlenecek ve işlem yapılacaktır. Ayrıca işçi uğramış olduğu maddi ve manevi zararlar için mahkemeye de başvurabilecektir⁴⁰¹.

Türkiye Cumhuriyetinde de çalışma hayatını düzenleyen Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi yasal mevzuat bulunmaktadır. Özellikle bunlar içinde bireysel İş hukuku bakımından en kapsamlı olarak çalışma hayatının yasal çerçevesini oluşturan 22 Mayıs 2003 tarihli 4857 sayılı İş kanunudur. 4857 sayılı İş Kanunu ile ILO “Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında

⁴⁰⁰ Anna Gvozditiskikh, “Ponyatie Diskriminatsii po Trudovomu Kodeksu RF”, Byulleten' NP “Yurist Za Trudovie Prava”, Avgust, No 36, 2007, <http://trudprava.ru/index.php?id=1712>, (02.04.2013), Anna Gvozditiskikh, “Diskriminatsiya v Trudovix Otnoşeniyax, Rekomendatsii po Protseualnoe Rabota Predsedatelye”, Moskva, 2008, ss. 18-19, <http://issuu.com/llpa/docs/discrimination>, (17.06.2014)

⁴⁰¹ Nataliya Batsvin, “Analiz Sudebnoy Praktiki Po Delam, Svyaznıı S Diskriminatsey Na Rabote”, **Jurnal “Trudovoe Pravo”**, No: 4, 2013, <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2252>, (05.04.2014)

Ücret Eşitliği Sözleşmesi” ve “BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”ne uygun olarak iç hukuk düzenlemesi yapılmıştır.

4857 sayılı İş kanununun 5. Maddesi kapsamında cinsiyet açısından eşit davranma ilkesinin anlamı, iş sözleşmelerinin içeriğinde, eklerinde, sonucunda ve iptalinde hiçbir şekilde doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyete ya da doğuma özel bir ayrımcılık yapılmaması düzenlenmiştir. Yine 5. maddede eşit işe eşit ücret ilkesi açıkça ifade edilmiş, ancak cinsiyet üzerinde bu koruyucu önlemlerin uygulanması, performans ve tecrübeden kaynaklı farklı ücret uygulaması yapılmasına engel olamayacağı için daha düşük ücret uygulamasını dengeleyebildiğini söylemek mümkün olmamaktadır⁴⁰². İş piyasasının yetersizlikleri kadınları erkeklere oranla daha rasyonel olarak işi bırakıp çocuklarına ya da başkalarına bakmaya yönelmesi analık izni, eş durumu, doğum sebebiyle işten çıkma ve çıkarılmalar söz konusu olabilmektedir⁴⁰³.

2.4.4.1. İşe Alımlarda Ayrımcılık Yasağı

Birleşmiş Milletlerin "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”nin 1. maddesine göre, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, yoksunluk veya kısıtlama "kadınlara karşı ayırım” anlamına gelmekte ve kadına karşı ayrımcılığın, adil olmadığı ve insan onuruna karşı bir suç teşkil ettiği belirtilmiştir⁴⁰⁴.

Yine konuya ilişkin olarak, Avrupa Birliği’nin 2006/54/EC Sayılı Yönergesinin 14. Maddesi ile ayrımcılığı önlemek için düzenleme getirilmiştir. Maddeye göre, hangi faaliyet alanında olursa olsun, işe alma koşulları da dahil olmak

⁴⁰²Mustafa Kılıçoğlu, İş Hukukunda Ayrımcılık, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahke_mesi/sunumlar/ym_4/KilicogluAyrımcilik.pdf s. 9; (14.03.2014); Nurhan Süral, “Anti-Discrimination Rule’s And Policies In Turkey”, Reprinted from, **Comparative Labor law & Policy Journal**, Volume 30, Number 2, Winter 2009, s. 251

⁴⁰³Süral, s 252

⁴⁰⁴Gülşay Arslan, “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan, Kaldırılmasına Dair Sözleşme”, (Öngörülen Haklar Ve Öngörülen Usuller), **İÜHFİM**, C. LXII, S. 1-2, 3-43, İstanbul, 2004, ss. 7-8

üzere, istihdama veya mesleğe erişim koşullarına ilişkin olarak cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı vurgulanmıştır. Burada ayrımcılığı sadece kadınlara karşı olarak anlamamak gerekir. Çünkü uygulanan ayrımcılık aynı şekilde işe alımlarda erkeklere karşı da uygulanmış ola bilir. Ancak diğer yönüyle de, ülke uygulamalarına bakıldığında, örneğin kadın istihdamının arttırılması amacıyla, kadınlara yönelik tanınan ayrıcalıklar ayrımcılık kapsamında değerlendirilmeyecektir . Duesseldorf Eyalet İş Mahkemesi 12.11.2008 tarih ve 12 Sa 1102/08 sayılı kararında kadın istihdamının özellikle düşük olduğu alanlarda, kadın istihdamının arttırılmasına yönelik olarak, özellikle kadınların iş alımında tercih edileceği yönünde bir ifadeye iş ilanlarında yer verilmesi, “Genel Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Kanun”’un hükümlerinin ihlali anlamına gelmemektedir. Bu nedenle Kuzey Ren Westfalya Eyaleti Eşit Davranma Eyalet Kanununda yer alan hüküm erkeklere yönelik ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmemektedir⁴⁰⁵.

Rusya’da uygulamada çalışma hayatında kadın erkek ayrımcılığına sürekli rastlanmaktadır. En önemli sorunlardan birisi işe alımlarda yaşanmaktadır. Devlet İstihdam Kurumları verileri dikkate alındığında büyük şehirlerde⁴⁰⁶ 2007 yılı verilerine kadınların daha çok iş başvurusunda bulunduğu görülmektedir. En büyük sorunlardan birisi cinsiyet ve yaş sorunudur. Çünkü birçok işlerde kadınlardan daha çok erkekler tercih edilmektedir. Kadınların daha çok 23-41 yaş arasında olanları tercih edilmektedir. Örneğin, gazete ilanlarından yola çıkılarak yapılan bir araştırmada, ilanların %44’ünde yaşa göre bir ayrımcılık yapıldığını ortaya koymaktadır. Örneğin, ilanlarda %44’ünün kadın işçi, %56’sının ise erkek işçi arandığı görülmektedir⁴⁰⁷.

Rusya İş Kanununun 64. Maddesinde ise, iş sözleşmesinin çalışana sağlamış olduğu güvencelere yer verilmiştir. İşveren hiçbir ayrımcılık yapmadan ırk, dil, din, cinsiyet, sosyal statüsüne, yaşadığı yere, yaşına, doğulduğu yere göre farklı bir muamele yapamayacak ve sözleşme imzalamaktan kaçınamayacaktır⁴⁰⁸.

⁴⁰⁵Vahap Ünlü, “İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı”, MESS, **Sicil Dergisi**, Sayı: 18, 2010, (ss. 247-255) s. 37

⁴⁰⁶Moskova, Samara ve Kemerova gibi şehirlerde

⁴⁰⁷Elena Gerasimova, “Jenskoe Dvijenie V Rossii: Vçera, Segodnya, Zaftra”, “**Polojenie Jenşın V Trudovıx Otneşeniyax V Rossii**”, Moskva, 2010, s. 16

⁴⁰⁸S. V. Perederin, **Trudovoe Pravo Rossiyskoy Federatsii**, Uçobnoe Posobie, İzdatelstvo Vorenejskogo Gosudarstvennogo Universiteta, Vorenej, 2010, ss. 87, 88, 96

İşe alım sırasında sorun yaşayan gruplardan biri çocuklu kadınlardır. Tam gün çalışması yapamadıkları için bu tarzda bir iş bulmak onlar için zor olmaktadır. Büyük çocukları olan kadınlar bu bakımdan daha da avantajlıdır. Ancak hamile iken iş bulmak daha da zordur. Her ne kadar iş kanununda hamile kadınların işe alınmaması yasaklanarak bu sorun çözülmeye çalışılsa da, çalışma hayatında halen bu sorun yaşanmakta ve ayrımcılık yapılmaktadır⁴⁰⁹. Ülke örneklerine bakıldığında, işe alım sırasında hamileliğe ilişkin soru sorulması yargı kararlarıyla yasaklanmıştır. Örneğin, Alman Federal İş Mahkemesinin eski kararlarında, adayın üstleneceği işin niteliği dikkate alınmaksızın, ona hamileliği hakkında soru sorulabileceği kabul edilmiş iken, kadın ve erkek işçiler arasında ayırım yapılmasını yasaklayan bir hükmün Alman Medeni Kanunu'na eklenmesiyle Yüksek Mahkeme görüş değiştirmiş ve bu tür soruların yasaya aykırı olacağı nedeniyle soru sorulamayacağına hükmetmiştir⁴¹⁰.

Rusya Federasyonu İş Kanununun 64. Maddesi gereğince, bir kadının gebelik veya çocuk sayısı sebep gösterilerek hizmet akdi yapılmaması veya diğer bir deyimle işe alınmaması hukuka aykırıdır. Hamilelik veya doğum nedeniyle kadınlarla iş akdi yapmaktan imtina edilmesi yasak kapsamındadır. Aynı zamanda başvuru sahibinin talebi ile işverenin işe almama sebebini yazılı olarak bildirmesi gerekir⁴¹¹.

Görüldüğü üzere, ayrımcılığı önleme amaçlı olarak uluslararası sözleşmeler ışığında ülkede mevcut sorunları önlemeye yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Rusya Federasyonunda çalışan kadın sayısındaki oran da göz önünde bulundurularak yapılan yasal düzenleme işe alımlarda yaşanan ayrımcılığı önleme amacı taşımaktadır. Özel sektörde böyle bir düzenlemenin etkinliği mümkün olmayabilmekte, ancak devlet daireleri için ise aynı şey söz konusu değildir.

Aslında işe almamanın esas sebebi olarak iş kalitesi, yeni mevcut profesyonel ve uzmanlık kalitesinin (belirli uzmanlık ve meslek sahibi olması) dikkate alınması, belirli iş fonksiyonunu yerine yetirmek becerisi, işçinin şahsi özellikleri (sağlık durumu, istenen eğitime sahip olması, iş alanında mesleki iş tecrübesi) gibi faktörler dikkate alınması gerekir. Aynı zamanda işverenin boş kadroya göre veya işe

⁴⁰⁹Elena B. Mazentseva, "Gendernaya Ekonomika: Teoreticheskie", Podxodı. V. Genderniy Kayledeskom. Kurs Lektsiy, Moskva, Academia, 2002, cc. 310-331, 322.

⁴¹⁰Savaş Taşkent - Dilek Kurt, "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, İstanbul, 2014, s. 37.

⁴¹¹D. L. Kuznetsov – A. F. Nurtidnova –Y. P. Orlovskiy i. Dr. (Otvetstvenniy Redaktor Orlovskiy – Nurtidinov) **Trudovoe Pravo Rossii**, Uçebnik, 3-e izd. Kontrakt, İnfra, VIII, Moskva, 2010, s. 84.

başvuranın federal kanuna esaslanan ve iş akdinin bağlanması için o işe alınacak işçi için o işin özelliğine göre işçide aranacak birçok özellikleri talep etme hakkı bulunmaktadır. Örneğin, işveren bilgisayarı mükemmel kullanmayı veya birkaç yabancı dil bilme hususunu arama hakkı bulunmaktadır.

İşe alınacak kadının çocuğu var ise, işveren bu nedenle işe almaktan kaçınamayacaktır. Ancak işverenin ayrımcılık yapması doğrudan veya dolaylı olması işlevsel olarak mümkündür. Nitekim kadın işçinin çocuğu olması nedeniyle işe alınmamasının ispatı zor olmaktadır. Daha doğrusu ispatı mümkün olmamaktadır. Çalışma hayatında bu tür ayrımcılıkların yaşandığı ve önlenemediği söylenebilir⁴¹².

Türk hukukunda da tartışılan bu konu 4857 sayılı İş Kanunu'nda 5. Madde kapsamında düzenlenmiştir. İşçiye iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağını belirten düzenlemesi kadına işe alımlar sırasında hamilelik ile ilgili soru sorulmasını hukuka aykırılık olacağı anlaşılmaktadır (md. 5/ 3). Kendisine bu konuda sorular sorulan kadın işçi bu soruları cevaplamaya bilecektir. Aynı zamanda bu konuda sorulan sorulara yanlış bir bilgi vermesi de iş sözleşmesinin iptaline ya da sözleşmenin geçerli nedenle feshine yol açmayacaktır.

Türk İş Hukukunda konunun bir istisnası yine madde 5/3'te düzenlenerek: “işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması”, durumunda hamilelik ile ilgili soru sorulabilecektir. Örneğin, sporculuk, mankenlik, sahne sanatçılığı gibi iş görme edimini üstelenecek kadına bu soruların sorulması aykırılık teşkil etmeyecektir. Çünkü kadın işe alındığında bu görevleri gereği gibi yerine getiremeyeceği için hamileliğini saklaması doğru olmayacaktır. Bu durumda yapılacak işin özelliği kadın adaya böyle bir soru sorulmasını haklı kıldığı taktirde bu durum cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir. Medeni kanun dürüstlük ilkesi gereğince de, soru sorulmamış olsa bile hamile olduğunu kendiliğinden açıklaması en doğalıdır⁴¹³.

⁴¹²O. V. Borisov – O. A. Snejko, “Problemı Relizatsii Konstitsiunogo Printsipa Ravenstva V Sfera Truda”, **Yurist**, 2006. No: 3, ss. 43-47; Grigoriy Naberejnov, “Poçemu v RF Trudno Dokazat Diskriminatsiyu Po Natpriznaku”, <http://newsland.com/news/detail/id/1251226>, (24.11.2013).

⁴¹³Taşkent - Kurt, Kadın İşçinin Korunması, s. 37.

2.4.4.1.1. İşe Alımlarda İstisnai Öncelik Hakkı

Rusya Federasyonu İş Kanununun yeniden düzenlenmesi sırasında geri işe alınmalarda öncelik aile yükümlülükleri olan kişilere tanınmıştır. Mevzuatta işletme, kurum ve kuruluşların yüksek nitelikli personel ihtiyaçlarını, öncelikli olarak Rusya Federasyonu bütçesiyle eğitim gören yüksek ve orta mesleki eğitilmiş uzmanlarla sözleşme yaparak karşılamaları öngörülmektedir.

Ancak eğitim kurumlarıyla sözleşmesi olan öğrenciler, tahliye olmuş ve aile sorumlulukları bulunan “ebeveynlerden veya eşlerden biri 1.veya 2. dereceden engelli ise ve eğer işyeri ebeveyn veya eşlerin daimi yerleşim yerine yakın olmayan”, “subay ve komuta personeli eşleri, miçman, astsubay ve diğer askeri personeller, sözleşmeli olarak Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerinde, İçişleri Bakanlığı kurumlarında ve diğer devlet görevlerinde çalışanlar için, geri işe alımlarda öncelik tanınmıştır. Yine işyeri eşinin yanında olmayan”, “hamile veya mezun olduğu dönemde 18 ayın altında bebeği olan kimsenin işi kocasının (karısının) veya ebeveynlerin daimi yerleşim yerine yakın olmayan” şahıslara aynı hak tanınmıştır.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde ayırım yapılamayacağı ifade edilmiş ve 6. fıkrasında da “ilişkisinde veya sona ermesinde” denilmek suretiyle, hükümde ayırmacılık için öngörülen yaptırımın ilişkisinin doğumundan sonra uygulanacak bir yaptırım olduğunun hükme bağlanmış olması, işverenin işe almada ayırım yapma yasağının bulunmadığı yönünde bir şüphe yaratsa da, iş mevzuatımızda bazı alanlarda işverenin işe almada ayırım yasağını açıkça düzenleyen kurallar yer almıştır. Bunun yanı sıra, öğretide ayırmacılık yasaklarının temel hak ve özgürlüklerle doğrudan ilişkisi dikkate alındığında, işe alımlarda da kanunda belirtilen nedenlere dayalı olarak ayırım yapılmasının yasak olduğu ve bunun aynı zamanda Anayasa’nın 10. maddesinin de bir gereği olduğu, ifade edilmiştir⁴¹⁴. Konu Rusya Hukuku açısından değerlendirildiğinde ise alımlarda bazı gruplarda bulunan kadınların işe alınmasında tanınan ayrıcalıkların daha net ve belirgin olarak iş mevzuatında yer alması doğru olacaktır.

⁴¹⁴Kübra Doğan Yenisey, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayırmacılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 11, Cilt: 4, İstanbul, 2006, s. 67.; Soyer, s. 25.

2.4.4.1.2. Deneme Süresi

İş sözleşmesinin tarafları olan işveren ve işçi, uzun süre çalışabilme ihtimalini göz önünde bulundurarak kesin bir iş sözleşmesi imzalamadan evvel bir denemeye tabi tutma ihtiyacı hissedebilirler. Nitekim belirsiz bir süre için iş ilişkisi kurulacağı için işveren ve işçi arasında deneme süresinin kararlaştırılmasının haklı bir nedeni bulunmaktadır. İşveren, işçinin bilgisi, yetenekleri, çalışkanlığı ve kişiliği konusunda bilgi sahibi olmak, işçi de işyerinin ve çalışma koşullarının kendisine uygun düşüp düşmeyeceğini anlamak isteyebilir⁴¹⁵.

Gerçekten, başka bir iş bulma ihtimalinin son derece yüksek olması gibi bazı özel nedenler, işçinin de işyerindeki çalışma düzenini ve şartlarını, işyerine intibak edip edemeyeceğini öğrenme amacıyla deneme süresini koymayı zorunlu kılmaktadır. Eğer deneme dönemi içinde tarafların beklentilerinin gerçekleşmemesi halinde iş ilişkisinden daha kolay bir biçimde kurtulma olanağı deneme süresini haklı gösterebilmektedir⁴¹⁶. Kişisel, sürekli ve bağımlılığa dayalı iş ilişkisi kuran iş sözleşmesinin daha kalıcı ve uzun süreli ihtiyacı karşılaması ve devam etmesi yönünden önemli olan deneme süresi ülkeler bazında yasal dayanağını bulmuştur.

Rusya İş kanunu 70. Maddesinde deneme süresi konusu düzenlenmiş ve deneme süresinin hangi şekilde sınırlandırılabilceği konusu düzenlenmiştir. Kanunda genel olarak bu süre 3 ay olarak öngörülerek azami bir süre belirtilmiştir. Taraflar bu sürelerin üzerinde bir süre için anlaşma yapsalar bile anlaşma geçersiz sayılacaktır⁴¹⁷. Ancak istisnai olarak bazı kritik görevler yönünden farklı düzenleme yapılmıştır. Örneğin yöneticiler, yönetici yardımcıları, baş muhasebeci ve yardımcılar istisnaya tabi tutularak 6 aylık deneme süresi kapsamına dahil edilmişlerdir.

⁴¹⁵Bektaş Kar, “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, **Kamu-İş** Ankara, 2010, s. 15; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 3. Bası. Beta, İstanbul 2006, s. 211.

⁴¹⁶Polat Soyer, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 1, İstanbul, 2008, s. 27.

⁴¹⁷V. V. Glazirin - N. M. İsaeva - A. V. Kirilin – N. V. V. Advikova - G. A. Rogaleva – V. A. Savin – S. A. İ. Tavitsev – L. M. Suetina – M. V. Sitinskaya – V. İ. Şkatulla (Pod. Red), **Kommentariy k Trudovomu Kodeksu Rossiyskogo Fedaeratsii**, 4-e İzdanie, Moskva, 2006, c. 213; Namık Hüseyinli - Akif Abdullah - Semih Serkant Aktuğ, “İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri (Rusya Federasyonu Örneği)”, **Karadeniz Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 40, Ankara, 2004, s. 29.

Deneme süresi düzenlemesi kapsamında işletmenin ihtiyacını karşılamayan veya diğer bir deyimle denemeden geçmeyen işçinin sözleşmesi feshedilirken ücretler ve işçinin izin günleri ücreti kendisine ödenecektir. Ayrıca işveren açısından şöyle bir yükümlülük de getirilmiştir: İşveren işçiye 3 gün önceden sözleşmesinin feshedileceğini ve deneme sürecinde beğenilmemesinin sebeplerini yazılı olarak bildirilmek zorundadır⁴¹⁸. Ancak burada bu sebebin yazılı olarak belirtilmesinin sonucu konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Oysaki deneme sonucu işçiye herhangi bir nedenle beğenmeyen işverenin bu gerekçesi esassız ise, yasanın amacına uygun olarak fesih geçersiz sayılacaktır. Çünkü deneme sonucu işçinin yetersiz bulunması ancak dürüstlük ilkesi hakkaniyet çerçevesinde esaslı sebebe dayanması gerekir ki, yasanın temel amacı bu olacaktır.

Rusya İş Kanununda deneme süresini içeren iş sözleşmesi imzalanırken aşağıdaki durumlar istisna olarak belirlenmiştir⁴¹⁹:

- ✓ Boş pozisyona çalışanın sınavla seçilerek gelmesi,
- ✓ Hamile veya bir buçuk yaşa kadar çocuğu olan hanımlara,
- ✓ On sekiz yaşını doldurmamış gençlere,
- ✓ Devlet akreditasyonu olan mesleki okulların mezunlarına kendi branşında çalışmaları halinde mezuniyetten itibaren bir yıl içerisinde,
- ✓ İşverenler arasında yapılan anlaşma doğrultusunda başka işyerinden transfer edilen elemanlara,
- ✓ İki aydan kısa bir süre için iş anlaşmasını imzalayan elemanlara,
- ✓ RF iş hukukunda, diğer federal kanunlarında, toplu iş sözleşmelerinde öngörülen diğer durumlarda.

deneme süresi öngörülmecektir.

Hamile kadınlar ve bir buçuk yaşından küçük çocukları bulunan kadınları işe alan işveren deneme süresi öngörmeden sözleşme yapması kanunda düzenlenmiştir (RF İş K. md. 70). Başlangıçta yasada gebe ve küçük yaşlı bebeği olan kadınların işe

⁴¹⁸<http://oibrussia.org/tr/pdf/Rusyada%20is%20yapma%20sanati.pdf>, Perederin, Trudovoe Pravo, s. 88; Lyubov Aleksandrova Gureva – Marina Dmitrievna Kovalevskaya, **Trudovoe Pravo**, Uçebnie Posobie, Sıktıvkar, SLİ, 2013, s. 24.

⁴¹⁹Oibrussia, s. 54

alınmaları sırasında deneme süresinden muaf oldukları yer almamasına rağmen, daha sonra hamilelerin yasama organı tarafından kanunun deneme süresinden muaf tutulacağı yasa değişikliğiyle eklenmiştir. Yeni haliyle işverenin bu kadınları deneme süresine tabi tutması yasaklanmıştır. Kanun kapsamına dahil olmadan önce bile, bu işçilerin deneme süresinde yetersiz bulunması, esaslı bir neden olarak kabul edilmekte idi⁴²⁰.

Türk İş Hukukunda deneme süresi, en çok iki ay olarak düzenlenmiştir. Bu süre ancak toplu iş sözleşmesine konulacak hükümle dört aya kadar uzatılabilir. Yine deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilecektir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklı kalacaktır (İş K. m. 15). Görüldüğü üzere Türk İş Kanunu Rusya'dan farklı bir süre belirlemiştir. Sabit olarak azami 2 ay düzenlemesiyle birlikte toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sonucunda bu sürenin uzatılabileceği alternatifi getirilmiştir. Ancak Rusya hukukunda Türk hukukundaki gibi 4 aylık bir süreye deneme süresinin çıkarılması gibi bir hüküm veya uygulama bulunmamaktadır.

Bu iki ülkenin deneme süresi açısından yasal düzenlemeleri karşılaştırıldığında Rusya'daki 3 aylık düzenleme dünya uygulamaları dikkate alınarak konulması muhtemeldir. Örneğin Almanya Medenî Kanunu, en çok altı aylık deneme süresi içinde sözleşmenin iki haftalık ihbar öneline uymak suretiyle feshedilebileceğini öngörmektedir⁴²¹. Nitekim Rusya mevzuatında da bu uygulamalar dikkate alınarak ülke çalışma hayatında 3 ay gibi bir deneme süresi uygun görülmüştür.

Diğer yönden bazı kritik görevler yönünden yapılan farklı düzenleme Türk Hukuku açısından ele alındığında farklı bir uygulama olarak gözükmemektedir. Nitekim yöneticiler, yönetici yardımcıları, baş muhasebeci ve yardımcılarının istisnaya tabi tutularak 6 aylık deneme süresine tabi tutulmaları bir bakıma çalışma hayatı açısından önemli bir uygulama olduğu söylenebilir.

Türk Hukukunda İş Kanununa tâbi iş sözleşmelerinde hem süreli hem de süresiz sözleşmelerde deneme süresini kararlaştırmak mümkündür. Önemli olan

⁴²⁰Y. P. Orlovskiy – A. F. Nurtdinova, (Otvet. Red), **Trudovee Pravo Rossii**, Uçebnik, Kontrakt, Moskva, 2008, cc. 146-147

⁴²¹Soyer, Deneme Süreli, s. 33

sadece, sözleşmenin sürekli işler için yapılmış olması hususu dikkate alınmaktadır⁴²². Konuya ilişkin Rusya İş Hukukunda da aynı şekilde hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşmelerde deneme süresi belirlenebilmesi mümkündür. Ancak belirsiz süreli sözleşmelerde 2 ile 6 aylık belirli süreli sözleşmeler açısından deneme süresinin iki haftadan uzun olamayacağı yer almaktadır⁴²³.

Yine bu iki hukuk mevzuatı açısından konumuza ilişkin olarak kadınlar açısından Rusya hukukunda yer alan düzenleme ayrıcalıklı bir hükümdür. Yukarıda da belirtildiği üzere, hamile veya bir buçuk yaşını doldurmamış bebeği bulunan kadınların taraf olduğu iş sözleşmesinde deneme süresi konulması yasaklanmıştır. Kadınlara ayrıcalık tanıyan bu hüküm veya benzeri bir düzenleme Türk İş hukuku mevzuatında bulunmamaktadır. Düzenleme amaç olarak özellikle çocuklu kadınları ve hamilelik döneminde bulunan kadınları korumayı hedeflese de bir başka yönüyle işverenin işe almayı planladığı bu kesimdeki kadınları işe almaktan da vazgeçebileceği tartışılabilir.

2.4.4.2. Ücret Ayrımcılığı Yasası

Eşit İş Karşılığında Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı ILO Sözleşmesi cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin aynı ücreti alması gerektiğini benimsenmiş, genelde cinsiyet ayrımı yapılmadan hazırlanan sözleşmelerin aksine bu sözleşme ile doğrudan doğruya kadına yönelik düzenleme yaparak cinsiyete dayalı ücretlendirme esasını reddetmiştir⁴²⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 sayılı Sözleşmesi diğer uluslararası belge ve sözleşmelere ışık tutmuştur. Avrupa Topluluğu organlarının yaptığı düzenlemelerde, aynı işi yapan ve eşit verimle çalışan kadın işçi cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmayacak ve cinsiyet nedeniyle kendisine daha düşük ücret verilemeyecektir⁴²⁵.

⁴²²Kemal Oğuzman, **Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından Hizmet Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955, s. 17.; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 19. Bası, İstanbul, 2006, s. 93; Soyer, Deneme Süresi, s. 30

⁴²³Hüseyinli - Abdullah – Aktuğ, s. 28

⁴²⁴Taşkent ve Kurt, s. 33

⁴²⁵Metin Kutsal, "Türkiye –Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu", **Prof. Dr. Nüsret Ekine' Armağan**, Ankara, 2000, ss. 55-70

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmaksızın, ücret eşitliği, parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimi üzerinden hesaplanmasını ve zaman esasına göre ödenen ücretin, aynı işler için eşit olmasını kapsayacaktır. Üye devletler 75/117 sayılı Yönerge ile, ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasına ilişkin mevzuatların yaklaştırılması amacıyla, aynı iş ya da eşdeğer bir iş için ücrette cinsiyete dayalı her tür ayrımcılığın kaldırılmasını öngörölmüştür. Özellikle kadın ile erkek çalışanlar için ortak ölçütlerle ücretlerin belirlenmesinde bir mesleki sınıflama sisteminden yararlanıldığında, sistemin hazırlanmasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldıracak düzenlemeler konulması öngörölmüştür⁴²⁶.

Rusya Federasyonu Anayasasının diğör önemli bir hükmü ücret hakkındadır. Anayasanın 37/3. Maddesi “*Herkesin... fark gözetmeksizin ücret alma hakkı, asgari ücretin altında bir ücretle çalışmama ve işsizliğe karşı güvenlik hakkını*” öngörmektedir. Ücret almada fark gözetilmemesi hususu aynı iş için “*eşit emeğe eşit ücret ilkesi*” şeklinde ifade edilebilir. Bu husus çalışan işçilere herhangi bir fark gözetmeksizin farklı ücret verilmemesi gerektiğini öngörmektedir. Diğör yönüyle de kadın erkek ücretleri arasında eşitsizlik de yasaklanmaktadır.

İşgücü piyasalarında erkek ile kadın çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farklılıklarına neden olan ayrımcılık diğör sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Kadın erkek ücretleri arasında farklılık, kadınların farklı işlere ve farklı kurumlara yönelmelerinden olabileceğı gibi, kurumda kadın çalışanlar aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücret almaları mümkün olacaktır. Aynı zamanda erkek işi olarak kabul edilen ve erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde kadın çalışanların işin gerektirdiğı niteliklere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin egemen olmasından kaynaklı olarak düşük ücret almalarından da kaynaklanabilmektedir⁴²⁷.

Anayasanın 37/3. Maddesi hükmü çalışan kişiler arasında cinsiyet farkı gözetmeksizin asgari ücretin altında bir ücretle çalışmama, güvenilir ve hijyenik ortamda çalışma ve işsizlikten korunma hakkı tanımıştır. Dolayısıyla Anayasa işçiye

⁴²⁶Zeki Erdut, s. 362

⁴²⁷Gökçen Sayar Özkan - Bülent Özkak, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, 2010, Sayı: 24, ss. 95-96, Petersen Trond, Snartland Vemund, Becken Eric Lars ve Olsen Karen Modesta, ‘Within- Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway’, *European Sociological Review*,13 (2), September. 1997. s. 199

ve ailesine insan haysiyetine yakışı bir geçim sağlamaya yönelik bir düzenleme öngörmektedir. Ancak Avrupa Sosyal Yasası 1/4 maddesinde ifade edilen “işçiye ve ailesine özgür ve haysiyetli geçim” imkanı veya İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 23/3. Maddesinde ifade edilen “tatmin edici bir hayat seviyesi” şeklinde net tanımlamaya karşılık, Rusya Anayasasında ilgili düzenlemeler modern Anayasalar ve uluslararası beyannamelerdeki hükümler kadar açık ve net ifade edilmediği vurgulanmaktadır⁴²⁸. İlgili Maddenin vatandaşa sağladığı işsizlikten korunma hakkını ve sosyal devlet ilkesi kapsamında bir vatandaş olarak işsizlik sorunlarının çözülmesini talep hakkı tanımaktadır.

Uluslararası sözleşmeler doğrultusunda Rusya mevzuatında gerekli düzenlemeler yer almaktadır. İş Kanununun 22. Maddesinde işverenin tüm işçilere eşit işe göre eşit ücret vermesi gerektiği düzenlenmiştir⁴²⁹. Rusya Federasyonu İş Kanunu 132/2. Maddesine göre ücrette ayrımcılık yasaklanmıştır. Nitekim her bir işçi kendi mesleği, görevi, deneyimi, çalışma şartlarına, işin hacmi ve niteliğine göre işveren tarafından ücret belirleneceği düzenlenmiş ve maksimum düzeyi sınırlandırılmamıştır⁴³⁰.

Rusya’da piyasa ekonomisi şartlarında “kadın meslekleri” az rekabet gücüne malik işgücüdür. Bu yüzden “kadın” istihdamının yapısı irrasyonel olup, son yıllarda en büyük işten çıkarmalara maruz kalanlar kamu sektörlerinde yoğunlaştırmıştır. İstihdamdaki ayrımcılık sadece “erkek” ve “kadın” mesleklerinin prestij farklılıklarında değil, aynı zamanda ücretler arasındaki farklılıklarda da ortaya çıkmaktadır. Bu farklılık kadın emeğine ödenen düşük ücretle kendini göstermektedir⁴³¹. Son yılların verilerine göre cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin halen devam ettiği, kadınların ücretinin erkek ücretinin %63 oranında olduğu belirtilmektedir⁴³².

Rusya’da yapılan bir anket araştırması 2008–2012 yıllar arasında grev yapılma nedenlerinden birinin maaşların hiç ödenmemesi veya zamanında ödenmemesi olduğunu ortaya koymaktadır. İkinci sebep olarak ise asgari ücretin

⁴²⁸Tiryaki, s. 69

⁴²⁹Orlovskiy, 2009, s. 277

⁴³⁰Orlovskiy, 2009, ss. 54, 117

⁴³¹Abdullah, Kadın İşsizliği, s. 72

⁴³²Gendernoe ravenstvo v SNG.,
<http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/gender/cis.htm>; (31.05.2014)

düşük olması gösterilmektedir. Toplumun %69'u maaşların düşüklüğünden şikayet etmektedirler. Oysaki Rusya Anayasası 37/3. maddesinde göre maaşın zamanında ödenmesi ve asgari ücretten düşük olmaması gerektiği Anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir⁴³³.

Rusya'da asgari ücretten az olmaması, yaşam standartlarına uygun olması, zamanında ücretini ödenmesi ve çalışanların kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek niteliklerde olması gerekir. Bütün sayılan hususların ülkede karşılanmasına yönelik tedbirler alınması ve bu yönde olması gereken yasal altyapının da yetersiz olduğu vurgulanmaktadır⁴³⁴. Genel olarak ödenen ücretlere bakıldığında, kadınların erkeklerden 1/3 oranında daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri kadının daha düşük ücretle çalışmaya iten faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ülke çapında bakıldığında makam görevlerinde özellikle erkeklerin olduğu görülmektedir. Böyle bir düşünce yapısıyla, kadınların yürütebileceği görevlerle erkelerin görevleri farklı olduğu şeklinde bir algı da söz konusudur. Bu anlamda meslekler arasında da bir kadın veya erkek mesleği ayrımcılığı yapılmaktadır.

2007 yılında 120 firmada 5600 şahısla yapılan anket çalışmasında özellikle ofis işlerinde her ne kadar kadın işçi sayısı ağırlıkta olsa da, ücret bakımından erkelerin daha yüksek ücret aldıkları tespit edilmiştir. Kanunlarla kadınlara tanınan iş güvencesinin olmasına rağmen, pratikte bu sorunlar önlenememektedir.

Yine yakın dönemde Rusya'da kadınlara karşı yapılan ayrımcılık Birleşmiş Milletlerde ele alınmıştır. Özellikle ücret açısından Birleşmiş Milletler resmi verilere göre, Rusya'da cinsiyetler arasında ücret farkı %35 ile %40 oranında farklılık göstermektedir. Yöneticilik görevlerinin çoğunlukla erkekler tarafından yürütülmekte olduğu tespit edilmiştir. Üst yönetim kademesinde kadınların 3 kişiyle temsil

⁴³³A. İ. Katogarova, "Pravo Na Dostoyneyu Zarabotnuyu Platu, Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya", "Tsennosti i Interesy Sovremennogo Obshchestva", **Materialy konferentsii** (Chast' 5); Moskva, ss. 264-265; Trudovie Protesti V Rossii V 2008-2012 rr. Analiticheskiy Otchet po Monitoringu Trudovix Protestov Tsentra Sotsialno - Trudovix Prav, <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/646>, (12.11.2013);

⁴³⁴F. M. Rudinskiy – Y. V. Gavrilova – A. A. Krikinova, T. A. Soşnikova, *Ekomomiçeskie i Sotsialnie Prava Çeloveka i Grajdánina: Sovrenennie Problemy Teorii i Praktiki*, Moskva, 2009, cc. 153, 154.

edildiği, Federasyon Konseyinde kadın temsilcilerin %5, Devlet Duma'sında ise %13,8 oranında temsil olduğu tespit edilmiştir⁴³⁵.

Görüldüğü üzere, ister Anayasa'da, ister İş Kanununda yasaklama olsa bile, çalışma hayatında diğer alanlardaki gibi ücret konusunda bir ayrımcılık yaşanmaktadır. Dünyanın birçok ülkelerinde olduğu gibi cinsiyete dayalı bir ücretlendirme işgücü piyasasında bir algı olarak kalmakta ve değişik sebeplerle halen uygulanmaktadır.

Ücret konusu Türk mevzuatında 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinin 4. fıkrasında da, ücret konusunda cinsiyet ayrımı nedeniyle farklı işlem yapılamayacağı düzenlemiştir. Maddede, “*Aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük ücretin uygulanmasını haklı kılmaz*”, şeklinde hükmü ayrımcılığı yasaklayıcı nitelikte hüküm koymuştur. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği veya biyolojik nedenlerle mevzuatta bazı koruyucu hükümlerin uygulanması, kadın işçinin hamileliği dolayısıyla hafif işlerde çalıştırılması veya süt izni verilmesi ona daha düşük ücretin ödenmesini haklı göstermeyecektir⁴³⁶.

Yine Türk mevzuatına göre, işveren eşit işlem yapma borcu gereği sadece kadın ve erkek işçiler arasında değil aynı durumda bulunan tüm işçiler arasında ücret, ikramiye ve diğer sosyal yardımların verilmesi konusunda kural olarak bir ayrım gözetemez. Ancak, bazı haklı nedenlerden dolayı işçilere farklı ücretlerin, ikramiyelerin ve sosyal yardımların ödenmesi eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmayacaktır⁴³⁷.

Nitekim Avrupa Birliği'nin “Eşitlik” adını taşıyan Temel Şart'ın III. Başlığında da, sosyal politikaya ilişkin olarak kadın-erkek eşitliği ve özürliülerin topluma kazandırılması ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere her alanda, kadınlar ve erkekler arasında eşitlik sağlanmalıdır. Ancak eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine bazı

⁴³⁵Elena Novikova, Russian Women Regret Being Born Female, http://rbth.ru/articles/2011/03/09/russian_women_regret_being_born_female_12538.html, March 9, 2011

⁴³⁶Bacak –Yiğit, s. 7.

⁴³⁷Murat Kandemir, “4857 sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri”, **A. Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul, 2005, s. 420; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005. s. 365; Bacak –Yiğit, ss. 7, 8.

avantajlar sağlayıcı önlemlerin sürdürülmesine ve benimsenmesine engel olamayacaktır (md. II/83)⁴³⁸.

Gerçekten de, farklı yeteneklere sahip olan işçiler arasında özellikle ücretler yönünde, işçilerin nitelikleri dikkate alınarak ayırım yapılabilecektir. Örneğin öğrenim, yaş, kıdem gibi objektif, çalışkanlık, beceriklilik, liyakat gibi subjektif nitelikler ücretler arasında az çok farklılık yaratacaktır. Bu şekilde farklı uygulama bir haksız ayrımcılık olarak nitelendirilmemelidir⁴³⁹.

2.4.4.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Ayrımcılık Yasağı

Rusya Federasyonu İş Kanununun 261. Maddesinin 3. Fıkrasında yer alan diğer kişiler gibi, üç yaşın altında çocuk sahibi, tek başına on dört yaşın altında çocuk yetiştiren, on sekiz yaşın altında engelli çocuğu olan kadınların iş sözleşmesi, işveren tarafından ancak net bir şekilde tanımlanmış geçerli nedenlerle feshedilir. Bu bağlamda, kadın işçinin, yasada belirlenen deneme süresi içerisinde yetersiz bulunması sebebine dayanarak sözleşmesinin feshi imkansız olacaktır.

İş güvencesi, daha önce de vurguladığımız gibi, aile sorumluluğu olan çalışanların iş haklarını koruyan ek fırsatların yanı sıra, hem de geçerli neden olmaksızın işten çıkarılma tehlikesine karşı korunmasını ve iş sözleşmesi feshedildiğinde, iş güvencesi sistemine uygun koşullarda mağdur olmamasını temin etmektedir. İş kanunuyla mukayesede, iş güvencesi sayesinde işveren tarafından işten çıkarılmaların önemli ölçüde azaldığı görülmektedir. Kanunda yapılan düzenlemeler, işverenin, işyerini kapatma sebebi dışında, hamile, üç yaşın altında altı çocuğu, engelli veya on sekiz yaşını doldurmamış engelli çocuğu, on dört yaşın altında çocuğu olan yalnız anne veya babanın işini sonlandıramayacağı gibi önlemlerle işçini koruma altına almaktadır.

Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi, 24 Ocak 2002 tarihinde “Sendikalar ve Sendikaların Hakları ve Faaliyet Güvenceleri” hakkında, İş Kanununu 2. Bölüm 170. ve 235. maddeleri ve Federal Yasanın 3. Bölümün 25.

⁴³⁸Banu Uçkan, “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 3, İstanbul, 2005. ss. 121, 122.; Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika**, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 790, Eskişehir, 2003, ss. 231, 232.

⁴³⁹Kandemir, s. 420; Süzek, s. 365; Bacak –Yiğit, ss. 7, 8.

maddesinin yeniden düzenlenmesine hüküm vermiştir. Anayasa Mahkemesi tarafından dikkate alınan konu özellikle, İş Kanununun 2. Bölüm 175. Maddesidir. Bu madde uyarınca, 18 yaşını doldurmamış engelli çocuk sahibi olan işçi, görevini kötüye kullanmak gibi geçerli fesih nedeniyle bile işveren tarafından işten çıkarılamayacağı yönünde karar verilmiştir. Söz konusu karar, sadece hamile işçilerin aynı nedenlerle işten çıkarılmasını önleyen 261. Maddeyi de barındıran İş Kanununun yürürlüğe girmesinden bir hafta önce alınmıştır.

Yasanın sağladığı haklar doğrultusunda bir çalışanın iş sözleşmesine işveren tarafından gebelik nedeniyle son verilemez. Gebelik durumu nedeniyle işine son verilen kişi, işe iade talebiyle, işverene karşı dava açabilir. Böyle hallerde işverenin işçinin durumundan haberdar olmadığına dair iddialarına bakılmaksızın, çalışanın işe iadesine hükmedilmektedir.

İşveren, üç yaşın altında çocuğu olan, tek başına on dört yaşın altında çocuk yetiştiren, aynı zamanda on sekiz yaşın altında engelli çocuğu olan kadın işçinin işine son verirken, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Bu bağlamda, iş yerinin tasfiyesi veya işveren tarafından iş faaliyetinin durdurulması, işçinin uzun süren hastalığı nedeniyle düşük iş performansı, tekrarlanan geçersiz nedenlerle görevini yerine getirme ilgisizliği ve bu sebeple disiplin cezası alması, iş kurallarının ağır şekilde ihlali, görev sırasında suç mahiyetli eylemlerde bulunması, mali konuda işverenin güvenini kaybetmesi, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları ve s. geçerli fesih nedenleri olarak görülmektedir (RF İş K. 261. Md. 3).

İşçi veya personel sayısı azaltılması veya iş yerinin daraltılması sırasında eşit verimlilik ve nitelikteki aile sorumluluğu bulunan çalışanların arasından bazılarına ayrıcalıklı fırsat tanınmaktadır. Örneğin, ailesinde bakmakla yükümlü olduğu iki ve daha fazla engelli üyesi olan kişilere çalışma olanağı tanınmaktadır. Daha önceki mevzuatın aksine, yeni yönetmelik ailede kendinden başka gelir getiren birinin olmadığı kimselere de iş güvencesi sağlamaktadır. Yeni İş Kanununun yukarıda bahsettiğimiz fırsatlardan yararlanılması hakkında öngörülen işçilerin listesinden asker eşleri çıkarılmıştır.

İşletme, kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin durdurulması nedeniyle işçi çıkarılması veya işçi sayısı azaltılması ya da kadroların daraltılmasıyla ilgili yaşanan

anlaşmazlıklar yargıya taşınabilmektedir. Böyle durumlarda fesih sebebinin gerçekten işverenin kadınlara yönelik bir sıra fırsatları uygulamadaki ilgisizlik ve isteksizliğinin olup olmadığı yargı tarafından dikkatlice incelenmesi sonucu mahkeme tarafından ortaya çıkarılmaktadır.

Rusya Federasyonu İş Kanununun 06 Ekim 2006 tarihi itibariyle uygulanmaya başlayan yeni düzenlemesinin 261. Maddesi gereğince, hamile kadınları yalnız işyerinin kapandığı veya onunla bağtlanan belirli süreli iş sözleşmesi süresinin sona erdiği hallerde işten çıkarmak mümkündür.

Yasayla belirlenen bir diğer uygulama ise süreli iş sözleşmesinin müddetinin kadının talebi ile hamilelik bitene kadar işveren tarafından uzatılması gereğidir. Kadın bu talebini işverenin adına yazılı dilekçe ile hamileliyi belgeleyen tıbbi raporla birlikte sunması gerekir. İşverenin de kadından hamilelik hakkında her üç aydan erken olmamak kaydıyla yeni rapor talep etme hakkı bulunmaktadır. Hamilelik sonunda işverenin kadınlara imzalanan iş sözleşmesini hamilelik bitince feshetme hakkı bulunmaktadır. İşveren hamileliğin bittiğini öğrendiği tarihten itibaren bir hafta içinde iş sözleşmesini feshetmesi gerekir. Hamile kadın süresi içinde hamilelik hakkında yeni arayışı sunmadığı takdirde, işveren tarafından yazılı olarak talep etmesi uygun olmaktadır. Eğer kadın yazılı talebi dikkate almazsa, iş hizmet akdinin sona erdiğine ilişkin hükümler gereğince sözleşmesi feshedilebilecektir.

Süreli iş sözleşmesinin süresi uzatılmadan işçi kadının işten çıkarılması halleri de mevcuttur. Örneğin, başkasının yerine geçici olarak sözleşme imzalayarak çalışma durumlarında sözleşmenin uzatılması zorunluluğu istisnai olarak bulunmamaktadır. Şöyle ki, asıl personel işe döndüğünde geçici işçiye başka iş teklif edilmeli, ancak konumuna uygun başka iş yoksa veya teklif edilen iş kadın tarafından kabul edilmediği takdirde, işveren çalışan kadının sözleşmesini feshetmekte serbesttir.

Hamile kadının işe çıkmadığına veya başka kural bozuntularına göre işten çıkarılması mümkün değildir. Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesinin 04.11.2004 tarih ve 343 Sayılı “Krasnoyarsk şehrinin Sovyet ilçe mahkemesinin Rusya İş Kanununun 261. maddesinin birinci hissesinin Anayasaya uygunluğunun denetlenmesi hakkında sorgusunun müzakereye koyulmasına imtina hakkında”

Kararında belirlendiği üzere, işten çıkarma istisnai durum olmakla birlikte, işveren çalışan kadına diğer idari ceza tedbirleri tatbik etmek hakkına sahiptir.

Türkiye’de çalışma mevzuatına göre, hamilelik sebebiyle bir kadın işçinin iş akdinin fesh edilmesi yasak olmakla birlikte bu hükme aykırı davrananlar yasal yaptırımlarla karşılaşacaktır. Hamile işçinin sözleşmesini haksız olarak fesheden işverenin daha fazla miktarda tazminat ödeyeceği düzenlenmiştir. Normal iş güvencesine sahip işçi ödenen kötü niyet tazminatından daha yüksek miktarda tazminat ödenmesi uygulamada içtihatlarla yer almaktadır. Normalde işveren ihbar önelinin 3 katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemekte iken, işe iade hükümleri kapsamındaki bir işyerinde çalışan hamile kadına işverenin ödeyeceği tazminat işçinin 4 ila 8 aylık ücreti tutarında olacaktır⁴⁴⁰.

2.4.4.4. Çalışma Koşullarında Ayrımcılık

Kadın-erkek eşitsizliği sorununun en çok yaşandığı ve dışa tezahürü istihdam alanıdır. İstihdam alanda yapılan ayrımcılık, işgücü piyasasındaki değişik sorunlara yol açmaktadır. Nitekim bu piyasada yaşanan katılıklar ve ekonomik faaliyette etkisizlik bir bakıma bu ayrımcılığın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer yünden çalışanların belirli bir çoğunluğu işgücü piyasasında birçok mesleklerde çalışmamakta ve bu mesleklerden uzaklaştırılmakta ve dışlanmaktadır. Nitekim insan “kaynaklarının kötü kullanılması, istihdamın kısıtlanması ve ekonominin uyum sağlama olanaklarının azaltılması”⁴⁴¹ anlamına gelen bu durum işgücü piyasasının sorununu derinleştirmektedir.

Kadınların çalışma hayatında çalışma koşulları daha düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Kadınların çalışması hayatlarında ikinci plana atılmaktadır. Toplumda kadının kadın çocuk doğurması, aile işi ile daha çok ilgilenecek birisi olmasından kaynaklanan sebeplerle kadının kariyer edinmesinin önü kesilmektedir. Kadın için çalışma hayatının değil, aile hayatının önemli olduğu düşüncesi dolayısıyla bu durum kadınlar tarafından da kabul edilmektedir.

⁴⁴⁰Kılıçoğlu, s. 9.

⁴⁴¹Erdut, s. 355.

İşgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığı kadınları etkilemekte ve onlara zarar vermektedir. Kadınların ekonomik durumu ile sosyal konumuna yansıyan ayrımcılık doğurganlık, ölüm, gelir eşitsizliği ve yoksulluk gibi çeşitli alanlarda ortaya çıkmaktadır. Erkeğe ve kadına özgü davranış kalıplarının sürekliliği, erkek ve kadınlar arasındaki eşitsizlik gelecek genç kuşakları da temel ve mesleki eğitim yönünden etkilemektedir⁴⁴². Çalışma yaşına gelerek ancak işgücüne katılmayan kesimin büyük kısmını çalışma çağındaki ev hanımları ile öğrenciler oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, nüfusun cinsiyete göre dağılımı ve kadınların çalışma konusundaki eğilim ve tutumları işgücüne katılma oranında önemli değişikliklere yol açabilmektedir⁴⁴³.

Rusya’da çalışma hayatında aşırı bir şekilde ayrımcılığın yer aldığı, çalışanların çalışma koşullarında ayrımcılıkla yüz-yüze kaldıkları dile getirilmektedir. İşverenlerin hangi yaş aralığında işçi veya kadın-erkek işçi tercihlerinin bu ayrımcılığa açık örnek olduğunu görmek için gazete ilanlarına bakmak yeterlidir. Ancak bu ayrımcılığın toplumda gerçek anlamda önleyici yasalar konularak ortadan kaldırılacağı vurgulanmaktadır⁴⁴⁴.

Unutmamak gerekir ki, bazı hususlarda toplumun farklı kesimlerine ve aynı kapsamda kadınlara kanunla farklı ayrıcalıklar öngörülmesi mümkündür. Konuyu düzenleyen Rusya İş Kanunu 3. Maddesinde cinsiyetine veya farklı bir duruma göre işçiye işe alımlarda, izinlerde, çalışma koşullarında ayrıcalık tanınabilecektir ki, bu durum ayrımcılık kapsamında değerlendirilmeyecektir.

Kadın ve erkeklerin ortak özellikleri nedeniyle eşit davranma yükümlülüğü cinslerin eşit haklara sahip olması ilkesinin gereği olup, bu ilke cinsiyet ayrımcılığını yasaklamaktadır. Ayrıca sözkonusu ilkenin gereği olarak bazı ayrıcalıklar içeren durumlar ve düzenlemeler dezavantajlı konumda olan cinsin konumunu iyileştirmek adına yapılabilecektir. Bu ayrıcalıklar söz konusu ilkenin istisnalarını oluşturur. Aksi takdirde, eşit haklara sahip olma ilkesinin uygulanması

⁴⁴²Zeki Erdut, “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Tühis Yayın No: 38, Ankara, 2000, ss. 355 – 356.

⁴⁴³Sedat Murat, AB Ülkelerinde Ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı, s. 62 .

⁴⁴⁴Anna Gvozditiskikh, “Zapret Diskriminatsii V Sfere Truda: Obshchaya Kharakteristika”, **Voprosi trudovogo prava**, No: 6, 2010, No: 6, 2010, cc. 109 - 114.; N. L. Lyutov, “Diskriminatsiya V Oblasti Truda İ Zanyatiy: Problemy Opredeleniya”, **Trudovoe Pravo V Rossii İ Za Rubejom.**, No: 4, 2011, cc. 20 - 24.

biyolojik cinsel farklılık olgusunun tamamen geri plana itilmesi ile mümkün olmayacaktır⁴⁴⁵.

Araştırmaların birinde Rusya’da çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılığı üçe ayırmaktadırlar⁴⁴⁶:

- Mevzuat yetersizliği: buna göre ayrımcılığı yasal olarak engelleyici kurallar olmadığı takdirde ayrımcılık önlenememekte ve daha da ilerlemektedir.
- Sosyal nedenler: toplum yaşamında yer alan gayri resmi yerleşik uygulamalar ayrımcılığı tetiklemektedir.
- Ekonomik nedenler: Personel maliyetlerini azaltarak daha fazla kar etme isteği de ayrımcılığı tetiklemektedir. Nitekim kadın işçinin erkek işçilere göre işverene maliyeti daha fazla olduğu düşüncesiyle erkek işçiler tercih edilmektedir. Yine hamileli, doğum ve diğer aile sorumlulukları nedeniyle çalışma devamlılığının ve verimliliğinin sektöre uğramaması düşüncesiyle yaklaşılmaktadır⁴⁴⁷.

Son yıllarda mahkemelerce verilen çalışma koşullarına ilişkin kararlar daha düzenleyici nitelik kazanmıştır. Nitekim çalışma hayatı açısından işçi ve işveren ilişkisinde belirleyici olan bu kararlar örnek karar niteliğindedir. Kineşemski şehir mahkemesince verilen kararda “işyerinde bir işçinin sözleşmesinde yer almamakla birlikte aynı işi yapan diğer işçilerden farklı olarak bir işçiye ek ücret tayin edilmeden farklı ek işle görevlendirilmesi ayrımcılık olarak değerlendirilmiş” ve

⁴⁴⁵Zafer Gören, **Türk-Alman-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olması (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Biçimi)**, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, İzmir 1998, s. 10.

⁴⁴⁶S. V. Uralova, “Predotvrazenie Narušeniy Trudovix Prav Jenşin V Urkutskoy Oblasti”, <http://www.womnet.ru/prava/2011/1-2/4.htm>, (21.02.2014); T. Stuken, “Diskriminatsiya Pri Trudoustroystve Priçini Problemi Puti Reşeniya”, **Kadrovik, Kadroviy Menedjment**, N: 11. 2007, No: 11.

⁴⁴⁷“Diskriminatsiya V Sfere Truda, Rasprostrennost, Formı İ Priçini Suşestvovaniya”, Moskva, AHO, **Tsentr Sotsialno – Trudovix Prav**, 2008.

uygulamanın ayrımcılık çerçevesinde değerlendirilerek işçi lehinde karar vermiştir⁴⁴⁸.

2.4.4.5. Ayrımcılık Nedeniyle Uygulanan Cezalar

Rusya hukukunda işveren tarafından işe alımlarda yapılan ayrımcılık nedeniyle işçi dava açabilecektir. Bu durumda işverenin iş için başvuran kadını geri çevirebilmesi için esaslı bir nedeni bulunması gerekmektedir. Nitekim bu kurala aykırı davranan özel veya kamu işvereni veya yetkili vekiller idari ve (veya) ceza hukuku gereğince sorumluluk taşıyacak ve cezalandırma yapılacaktır.

Hamile veya üç yaşın altında çocuk sahibi olan kadınların bu durumları dışında, her hangi objektif bir neden olmaksızın işe alınmamaları veya sözleşmelerinin feshedilmesi sonucunda işveren, Rusya Federasyonu Ceza Kanunun 145. maddesi gereğince cezalandırılmaktadır⁴⁴⁹. Cezalar;

- İki yüz bin ruble para cezası,
- Bir aylık maaş tutarında para cezası,
- 18 aylık çalışma ücreti bedeli,
- Veya 360 saat yararlı bir işte zorunlu çalıştırma,

olarak işverene seçenekli şekilde sunulmaktadır.

Dikkat edilmesi gereken diğer önemli bir husus ise, ayrımcılık nedeniyle uygulanacak cezanın sadece üç yaşın altında çocuğu olan çalışan kadınlar için değil, aynı zamanda erkekleri de güvence altına aldığıdır. Yapılan ayrımcılık eylemi erkeklere karşı gerçekleşmişse yukarıdaki cezalardan birisi tercihli olarak uygulanacaktır.

⁴⁴⁸İvanovski Oblastı, Kineshemsky Şehir Mahkemesi 7 Temmuz 2010 tarih ve 2-1097/2010 nolu karar; (Решение Кинешемского городского суда Ивановской области от 7 июля 2010 г. по делу No: 2-1097/2010), <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2252>, (20.05.2014).

⁴⁴⁹M. Y. Tixomirova, (Pod. Obş. Red.) **Kommentariy K Trudovomu Rossiyskoy Federatsii**, Moskva, 2002. s. 435. ; **Sobranie Zakondatelstva Rossiyskoy Federatsii**, 1996. No: 25. c. 2954; 1997. No: 1. s. 2; No: 26. 1998, c. 3012.

Konuya ilişkin Türk mevzuatı eşit davranma ilkesine aykırılık nedeni ile idari ve cezai yaptırımlar uygulanacağını hükme bağlamıştır. Her işçi için ayrı ayrı olmak üzere eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren ve işveren vekiline kanunla belirlenen bir miktarda idari para cezasının verilmesi öngörülmüştür (4857 S. Kan. Md. 99).

Yine Türk Ceza Kanunu kişiler arasında cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak bir kimsenin işe alınıp alınmamasını bu hallerden birine bağlayan veya kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kişinin bu eylemi “ayrımcılık” suçunu oluşturacağı için yasada belirlenen altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılmasını gerektirecektir (Türk Ceza Kan. Md. 22).

Türk mevzuatından farklı olarak uygulanacak cezaların Rusya Ceza Kanunda düzenlenmiştir. Rusya Ceza Kanunu mad. 145’e göre hamile ve çocuklu kadınlara işe alımlarda ve işten çıkarmalarda geçersiz sebep gösterilmesi yukarıda da belirtildiği üzere yaptırıma tabi tutulmuştur. Buna karşılık para cezası ve kanunda yer alan tabiriyle “faydalı bir işte çalıştırma” veya diğer deyimle kamu yararına bir işte 360 saat çalıştırma gibi cezalar kanunda düzenlenmiştir. Ancak özellikle mad. 136 kapsamında ayrımcılık sebebiyle işverenin cezalandırılması düzenlenmiş ve 1 yıldan 3 yıla kadar ceza verilmesi öngörülmüştür. Düzenleme Türk Ceza Kanun’da düzenlenen “altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılma”ya benzer düzenlemedir. Ancak Rusyada cezanın üst sınırı daha yüksek tutulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARI KORUYUCU KURALLAR

3.1. KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA HAKLARI

3.1.1. Temel Haklar

Çalışma hayatında, kadınlarla ilgili olarak gerek İş Kanunu gerek Sosyal Güvenlik Hukuku ile getirilen yasal düzenlemelerle öngörülen hükümlere dikkat edildiğinde, bu hükümlerin bir bölümü, cinsiyet kökenine dayanan bir ayrımcılığı gidermeyi amaçlamaktadır. Kalan diğer hükümler ise, çalışan işçinin kadın olması nedeniyle, özel olarak korunması gereken alanlarda (hamilelik, analık vb.) bazı haklar tanımaktadır⁴⁵⁰.

Aynı değerlendirmeyi Rusya yasaları için de söylemek mümkündür. RF İş Kanununun 20. Maddesine göre iş sözleşmesinin tarafları işçi ve işverendir. Yine kanun 16. Maddesi gereğince, iş sözleşmesinin imzalanmasıyla sözleşme hükümleri işçi ve işveren için bağlayıcı nitelik taşıyan sözleşme hükümlerine taraflar uymakla yükümlüdür. Bu itibarla Rusya çalışma mevzuatında Türk Hukukunda olduğu gibi, genel olarak tüm işçiler için getirilen koruma hükümleriyle birlikte, sırf kadın işçiler için yapılan düzenlemeler mevcuttur.

Rusya İş Kanununda çalışma hayatında çalışanların bütününe ilgilendiren temel hükümler 21. maddede düzenlenmiştir. Söz konusu tüm işçiler için tanınan temel haklar kanun maddesinde;

- *İş kanunu ve diğer kanunlara uygun olarak iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi ve sona erdirilmesi,*
- *İş sözleşmesi şartlarına uygun olarak işçinin işle temin edilmesi,*
- *İşçinin çalışacağı işyerinde devlet güvenlik standartları ve toplu iş sözleşmesi çerçevesinde iş güvenliğinin sağlanması,*
- *Zamanında ve tam meblağ olarak, yapılan işin zorluğuna, hacmine ve kalitesine göre kabul edilmiş ücretin ödenmesi,*

⁴⁵⁰Ertuğrul Yuvalı, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 106, Mayıs 2013, s. 94

- Çalışma süresine uygun ve makul ölçüde dinlenme süresi, haftalık izin, yıllık izin ve bayram günlerinde izin hakları,
- İşyerindeki iş koşulları ve güvenliği ile ilgili tüm bilgilendirme yapılması,
- İş kanunu ve diğer kanunları gereğince hazırlık ve ek eğitimler almasının sağlanması,
- Çalışma hakkı ve hürriyetini ve yasal haklarını korumak için sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı,
- İş kanunu, diğer kanunlar ve toplu iş sözleşmesinin öngördüğü şartlarda işyeri yönetimine katılma hakkı,
- Toplu iş görüşmelerinin yürütülmesi, toplu iş sözleşmeleri yapılması ve ayrıca toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin yerine getirilip getirilmediği hakkında bilgi almak,
- İşçi haklarının, hürriyetini ve kanunun kendisine tanıdığı tüm yasal haklarını koruma hakkı,
- İş kanunu ve diğer kanunlar çerçevesinde grevden kaynaklı orunlar dahil, bireysel ve toplu iş anlaşmazlıklarının çözülmesi,
- İş ilişkisinden kaynaklanan tüm maddi ve manevi zararın İş kanunu ve diğer kanunlar çerçevesinde talep hakkı,
- Kanun çerçevesinde zorunlu sosyal sigorta yapılmasını talep hakkı,

olarak düzenlenmiştir⁴⁵¹.

Yine Rusya İş Kanunu md. 164'te işçilere verilecek “garanti ve tazminatlar” başlık altında işçilere bazı haklar tanınmıştır. Bunlardan garanti olarak nitelendirilenler işçilere sosyal güvenlik anlamında verilen haklar ifade etmekte, tazminat kavramından ise işçilerin, görevlerini yaptıkları zaman yapmış olduğu harcamalara karşılık olarak onlara ödenecek bir parayı ifade etmektedir. Kanun bu hakkın çalışılmayan bazı durumlarda korunması için düzenleme yapmıştır.

⁴⁵¹V. V. Glazirin - N. M. İsaeva - A. V. Kirilin – V. V. Nadvikova - G. A. Rogaleva– V. A. Savin– A. İ. Stavtsev– L. M. Suetina – M. V. Sıtinskaya– V. İ. Şkatulla (Pod. Red), **Kommentariy k Trudovomu Kodeksu Rossiyskogo Fedaeratsii**, 4-e İzdanie, Moskva, 2006, cc. 85-89; Vladimir İvanoviç Magas, **Trudovoy Kodeks Rossiyskoy Federatsii, V Voprosax i Otvetax**, Feniks, Rostov, 2005, cc. 19-21; Rusya Vergi ve Hukuk Rehberi, ss. 45-46.

Çalışılmayan haller yasanın 165. Maddesinde sayılmıştır⁴⁵²:

- *İşçiler iş gezisinde bulundukları süre*⁴⁵³,
- *Başka bir yerde bulunan çalışma yerine giderken yolda geçen süre,*
- *Kamu veya toplumsal görevleri yaptıklarında,*
- *Çalışmayla aynı zamanda eğitim aldıklarında,*
- *İşçiden kaynaklanmayan sebeplerle iş durduğunda,*
- *İş sözleşmesi bazı durumlarda sona erdiğinde,*
- *İş sözleşmesinin sona erdirildiğinde işverenin taksiri ile iş kitapçığının geciktirilmesinde,*
- *İş kanununun ve diğer kanunlarda düzenlenen hallerde,*

işçinin garanti ve tazminat haklarının korunacağı ifade etmiştir.

Çalışma hayatında tüm işçilerin karşılaştığı çoğu sorunların aile sorumluluğu olan çalışanlar için daha büyük problem olduğu bir gerçektir. Nitekim aile sorumluluğu, çalışan kişilerin bireysel olarak birçok olanakları kısıtlamaktadır. Bu sebeple aile sorumluluğu olan çalışanlar (kadınlar ve aynı zamanda erkekler) için bir sıra ek fırsatlar sağlanmaktadır.

3.1.2. Kadın İşçileri Çalıştırma Yasası

Rusya’da çalışma hayatında kadınların korunması için İş Kanunu veya diğer yasal düzenlemelerle belirli yasaklar getirilmiştir. Aynı durum Türk hukuku açısından da söz konusudur ki, bu amaçla getirilen düzenlemelerin amacı kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmak değil, kadınların konumundan kaynaklı suje olarak korunmaya ihtiyacı bulunması ve bu nedenle de yasaklamalar konulmasıdır. Türkiye’de bu kapsamda 4857 sayılı Kanunun 71 ve devamı maddeleri, 1593 sayılı “Umumi Hıfzısıhha Kanunu”, m.173/1, 176. maddeleri ile 2559 sayılı “Polis Vazife

⁴⁵²Cem Tezelman, **Rusya Federasyonu’nda Şirketlerin Hukuki Yapıları**, Nexia Türkiye Yayınları, Ekim, 2007, s. 73-74

⁴⁵³İş seyahati sırasında işveren yolculuk giderleri, konaklama harcamaları, günlük harcırah ve işverenin onayladığı diğer gider kalemleri işçiye ödeme zorundadır.

ve Selahiyet Kanunu” 12. maddesi çerçevesinde işverenlerin kadınlarla iş sözleşmesi yapmaları yasaklanmıştır⁴⁵⁴.

3.1.2.1. Yer ve Sualtında Çalıştırma Yasağı

Kadın fizyolojisine uygun olarak hangi işlerde çalıştırılabileceği ister uluslararası sözleşmelerde, ister ulusal yasalarda düzenlenmektedir. Bu kapsamda bu belgelerde fiziki yapısına aykırı olan yer ve su altında yapılan işlerde kadınların çalıştırılmayacakları temel bir ilke olarak benimsenmiştir. Nitekim konuya ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütünün 45 sayılı “Her Nevi Maden Ocaklarında Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme” ’si kadınların maden ve yer altı işlerinde çalıştırılmasını yasaklamıştır. Sözleşmede md. 2’ye göre, “Kadın cinsinden hiçbir şahıs yaşı ne olursa olsun, maden ocaklarında, yer altı işlerinde çalıştırılmaz”, düzenlenmesi yasaklamanın net bir şekilde kapsamını belirlemiş ve kadınlara çalışma hayatında önemli bir koruma sağlamıştır⁴⁵⁵.

Yer altında çalışma Rusya İş Kanununa göre, tamamen yasaklanmamıştır. Ancak kanun gereğince, stajyer olarak veya süreklilik arz etmeyen ve fiziki emek sarf edilmeyen işlerde kadınların çalışması uygun görülmüştür. Örneğin, genel müdür, müdür, idareci, teknik müdür, mühendis, teknisyen, jeolog, operatör, stajyer, doktor, hemşire, kantinci, sağlık bilgisi uzmanı ve fiziki emek sarf edilmeyen diğer işlerde çalıştırılacak uzmanların yer altında çalıştırılmasına izin verilmektedir (md. 253).

Kadınların belirlenen bu işlerde çalışmasına izin verilse de, ayrıca bu çalışmanın yapılabilmesi izne tabi tutulmuştur. Çalışma Bölge Müdürlüğüne bağlı iş müfettişlerinin izni aranmaktadır. Onlar başvuruyu inceleyip onayladıktan sonra kadınlar yer altında çalışmaya başlayabileceklerdir.

Yine yer altında fiziki emek gerektirmeyen işlerde veya stajyer çalıştıran işveren kadınların tüm tehlikelere karşı iş güvenliğini sağlamakla yükümlüdür (RF. İş K. md. 253). Nitekim tüm işçiler için iş güvenliği açısından yükümlülük taşıyan işverene aynı yükümlülüğü tekrar kadınlar için ayrıca belirtilmesi konunun

⁴⁵⁴Bacak ve Yiğit, s. 8.

⁴⁵⁵Bacak ve Yiğit, s. 8.

hassasiyetine dikkat çekmek ve işverenin sorumluluğunu bir daha vurgulamaktan başka bir şey değildir.

Konu Türkiye mevzuatı açısından ele alındığında, ILO'nun 45 sayılı Sözleşmesini 09.06.1937 tarih ve 3229 sayılı Kanunla onaylandığı ve İş Kanununda Yer ve Su altında Çalıştırma Yasağı'nın bu sözleşmeye uygun olarak düzenlendiği görülmektedir. 4857 sayılı kanunun 72. Maddesinde, "*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır*", şeklinde düzenlenmiştir⁴⁵⁶.

İşverenin kadın işçi ile kanunun 72. maddesine aykırı olarak düzenlemiş olduğu hizmet akdi geçerli değildir. Ayrıca 104. maddeye göre de, bu tür işlerde kadın işçi çalıştıran işveren ve işveren vekillerine para cezası verilmektedir⁴⁵⁷. Yaptırımlara dikkate almayan işveren kadın işçiyi buna rağmen yer ve su altında çalıştırılmışsa, iş sözleşmesi geçersiz her ne kadar yasal hükümlere aykırı da olsa, sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılmayacaktır. Türk hukukunda Yargıtay'ın İçtihadı Birleştirme Kararı gereğince kadın işçinin sözleşmesi geleceğe yönelik olarak geçersiz kabul edilecektir. Karar doğrultusunda taraflardan biri sözleşmenin butlanını ileri sürünceye kadar, yaşı veya kadın olması veya işi ağır işlerden bulunması gibi sebeplerle çalıştırılması yasak olan bir kişi sözleşmesi geçerli kabul edilecektir. Sağladığı hak ve yetkilerden yararlanan işçinin sözleşmesinin hükümsüzlüğü geleceğe dönük olarak sonuç doğuracaktır. Sözleşmesinin hükümsüzlüğü geleceğe dönük olarak sonuç doğurması kamu düzeni bakımından kesinlikle kabul edilemez bir aykırılık olduğu hallerde hükümsüzlük baştan itibaren kabul edilecektir⁴⁵⁸.

Yine, "Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği"de kadın ve erkek soyunma odalarının ve duş ve lavabolarının farklı olması ve gebe ve çocuk emziren kadınların uzanarak dinlenebilecekleri için uygun ortam hazırlanması yönünde düzenleme yapılmıştır. Ancak, bu hüküm yer altında faaliyet yapan işyerleri açısından geçersiz olacaktır. Kadınlar için yeraltında

⁴⁵⁶Soysal. ss. 24-25-72.

⁴⁵⁷Faruk Andaç, **İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hayatı Uygulaması)**, Ankara, 2014, s. 95.

⁴⁵⁸YİBK, 18.6.1958, E.1957/20, K.1958/9; Bacak ve Yiğit, ss. 8-9

Çalışmaların yaş durumuna bakmadan İş Kanunu md. 72 gereğince yasaklandığı için Yönetmeliğın bu hükmü sadece yerüstü maden işletmelerini kapsayacaktır⁴⁵⁹.

3.1.2.2. Ağır, Zararlı Ve Tehlikeli İşlerde alıştırma Yasağı

Uluslararası alışma Örgütünün 45 sayılı sözleşmesine uygun olarak ağır, zararlı ve tehlikeli işler konusunda iş mevzuatında düzenleme yapılmıştır. Sözleşme doğrultusunda Rusya İş Kanununun 253. Maddesi kapsamında yasal düzenleme yapılarak, ağır işlerde, zararlı ve/veya tehlikeli iş ortamı olan işlerde, aynı zamanda yeraltı işlerde kadınların çalışması yönünde kısıtlayıcı hükümler konulmuştur. Fiziki olmayan işler, aynı zamanda hıfzıssıhha ve maişet hizmetleri ile bağlı işler istisna teşkil etmektedir.

Kanunun aynı maddesi gereğince ağır, zararlı ve tehlikeli iş ortamı olan işlerde, kadın işgücü ve 18 yaşını doldurmamış gençlerin çalıştırılması yasaklanmıştır (RF. İş K. md. 253). Kadınların çalışmasının yasak olunduğu ağır, zararlı veya tehlikeli çalışma ortamında gerçekleşen işler yürütme organı tarafından ıkarılan Kararname ekinde liste olarak belirlenmektedir. Söz konusu 25.02.2000 tarih ve 162 sayılı Kararname ile tasdik edilen listede bu işlerin hangisi olduğu yer almaktadır. Liste 456 maddeden oluşmuş, muhtelif iş alanları ve neveleri üzere ayrıştırılmıştır. Ağır yüklerin elle kaldırılması ve taşınması ile bağlı olan işler, yeraltı işler, metal imalı işleri, inşaat, montaj ve inşaat-tadilat işleri, maden işleri ve d. gibi alt başlıklar belirlenmiştir.

Bütün alanlarında kadınlara 162 sayılı Kararname ile tasdik edilen listenin 428. ve 456. bentlerinde sayılan işlerin yaptırılmasına izin verilmemektedir⁴⁶⁰. Ama

⁴⁵⁹Soysal, ss. 24-25-72;

⁴⁶⁰Örneğın, kurşun boyalarının, kurşun sülfat veya terkininde bu renkleyciler olan diğer maddelerin istifadesi ile bağlı olan boyacı işleri; 10 m yüksekliğinde telefon hatlarının, aynı zamanda yer üstü elektrik hatlarının montajı, tamiri ve hizmeti işleri, yangınların bilavasita söndürölmesi; benzinle etil sıvı karışımının hazırlanması; dalgıç mesleği ile bağlı işlerin görölmesi; paraşütçü (komando – itfaiye elamanı); el emeği ile odun yaran; kaynar kazanları tamir eden kazancı; yanacağın elle vurulması zamana bir nöbet süresince sert mineral ve tor yanacağı bir makiniste (kazancıya) düşen masrafı yüklerin elle kaldırılması ve taşınmasının kadınlar için belirlenmiş son sınır normundan fazla olan buhar ve su ısıtıcı kazanlarından sorumlu makinisti; kanalizasyon şebekesinin tamiri ile bağlı işlerde çalışan temin-tadil, ilingir; boru, soba ve kaz borularını temizleyen temizleyici ve s. Listeye göre, inşaatta kadınlara yanan sobaların tamiri ve kazanları ateşlemek, ağaç köklerinin çıkarılması, inşaat-

kararnameye göre, işveren tarafından işyerinde tehlikesiz iş ortamının sağlanması şartı ve ayrıca devlet iş müfettişinin ve Rusya Federasyonu devlet hıfzıssıhha-epidemi kontrol hizmetinin olumlu görüşü alındıktan sonra, ağır, zararlı veya tehlikeli çalışma ortamında yapılacak işleri belirten listede bazı görevlerde istisnai olarak kadın işgücünün kullanımına izin verilecektir⁴⁶¹.

Tamamen yasaklama söz konusu olmamakla birlikte, gayri-fiziki işler, aynı zamanda hıfzıssıhha ve maişet hizmetleri ile bağlı işlerinde istisnai olarak çalışmaya izin verilmiştir. Kadın emeğinin kullanımına kısıtlama getirilen zararlı veya tehlikeli iş ortamı olan üretimlerin, işlerin, meslek ve görevlerin listesi İş Kanununa uygun olarak yürütme organı tarafından usulüne göre belirlenerek düzenlenmektedir. Listenin tasdik zamanı iş ilişkilerinin tanzim edilmesi için sendika, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üç taraflı komisyonun görüşü de dikkate alınacaktır.

Zararlı ve tehlikeli işyerlerinde çalışma saatleri iş kanunu ve diğer yasaya uygun olarak düzenlenmektedir. Genel olarak, Rusya İş Kanununa göre, haftalık çalışma saati 40 saat olarak düzenlenmiş, ancak ülkede ağır ve zararlı işlerde çalışanlar için bu süre haftalık 36 saat olarak belirlenmiştir (RF. İş K. md.92). Bu durumda ağır ve zararlı işyerlerinde çalışanlar günlük en fazla 8 saat çalışmaları uygun görülmüştür. Haftalık 30 saat çalışma yapılan işyerlerinde ise günlük çalışma saati 6 saat ve daha aşağı olacaktır. Ancak, toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma saatinde bir artış sağlanmasına izin verilmesiyle birlikte, artışın yapılması işyerinde çalışanlar için gerekli hijyen ve diğer çalışma koşullarının sağlanması kaydıyla mümkün olacaktır (RF. İş K. md.94).

montaj tabancasını kullanarak kurgu ve detayları perçinlemek, bina ve inşaatı yıkmak, beton, demir-beton ve taş (tuğla) inşaatlarda elle ve pnevmo aletler kullanarak delik, kanal açmak ve aynı zamanda bir sıra ihtisas ile bağlı işlerin yerine getirilmesine izin verilmemektedir (Liste md. 9-52. bentleri).

⁴⁶¹Yeraltı işlerle bağlı rehber, uzman ve diğer işçi vazifelerinin listesine direktör, reis, teknik rehber, müdür, yeraltı yolla kömür, maden ve gayri maden kazılarının elde edildiği işyerlerinde ve madenlerde, metropoliten, tünel inşaatında, tünel inşaatı ve tünel kazma idarelerinde, inşaat ve inşaat-montaj idarelerinde ve müesseselerinde, aynı zamanda diğer yeraltı inşaatlarda baş mühendis, onun muavin ve yardımcıları; dağ imalathanelerinde ve alanlarında reis, başmühendis, onların muavin ve yardımcıları; fiziki iş görmeyen baş mühendis, mühendis, teknik, diğer rehberler, uzmanlar ve işçiler; fiziki iş görmeyen ve yer altında daim kalmayan mühendis, teknik, laborant, diğer uzmanlar ve işçiler; madenin, tünelin baş jeologu, baş hidrojeoloji uzmanı, baş hidroloji uzmanı, jeoloji mühendisi, madenin, tünelin jeologu, otomatik işe salınan ve durdurulan stasionar mekanizmlere bakan ve fiziki yükleme ile bağlı başka işleri yerine yetirmeyen işçiler; telim kursu geçen ve teşkilatın yeraltı hisselerinde tecrübeye bırakılan işçiler; İlim ve tahsil müesseselerinin, konstrüktör ve layiha teşkilatlarının işçileri; hekim, orta ve küçük tıbbi personel, büfe, aynı zamanda hıfzıssıhha ve maişet hizmetlerinde çalışan diğer işçiler.

Ağır yüklerin kaldırılması ve taşınması ile bağlı işlerin yatırılmasının yasak edildiği RF İş Kanunu 253. maddesine göre ise, belirlenen ölçütlerden fazla yükün elle kaldırılması ve taşınması ile bağlı olan işlerde kadın işgücünün kullanımına yasaklamalar getirilmiştir. Kadınlar ancak yönetmelikle düzenlenen ağır yük kaldırılması tablosuna uygun olarak çalıştırılabileceklerdir. Bu kapsama giren işlere İş Kanununa uygun olarak Rusya Federasyonu Hükümetinin 06.02.1993 tarih ve 105 sayılı “Ağır Yüklerin Elle Kaldırılması Ve Taşınması Zamanı Kadınlar İçin Belirlenen Limitler Hakkında” yönetmelikte belirlen kurallar uygulanacaktır. Bu normlar görülen işin niteliğine uygun olarak belirlenmiştir:

Tablo 11:Ağır Yüklerin Elle Kaldırılması ve Taşınması

İzin verilen işler	İzin verilen ağırlık
Diğer işle nöbetleşerek ağır yüklerin kaldırılması ve taşınması (saatte 2 defa)	10 kg
Sürekli iş saati içinde ise ağır yüklerin kaldırılması ve taşınması	7 kg
Bir iş günü içerisinde maksimum yapılan işin hacmi	
- Yatay olarak yük taşınması	1750 kg/hacim
- Yerden ağırlık kaldırma	875 kg/hacim

Dikkate edilmesi gereken husus kaldırılan ve taşınan yükün kitlesine taşınan yükün kabının kitlesi ve yerleştirilme ağırlığı dahildir. Yükün araba ve kamyonlarla taşınmada yükün ittirilmesinde sarf edilen ağırlık 10 kg geçmemesi gerekmektedir.

İşyerlerini kapsayan toplu sözleşmeleri veya işçilerin imzaladığı bireysel imzalanan iş sözleşmelerinde 25.02.2000 tarih ve 162 sayılı kararname ile⁴⁶² belirlenen listeye dahil edilen işlerde kadın emeğinin kullanımı, aynı zamanda ağır yüklerin elle kaldırılması ve taşınması zamanı izin verilen miktarın artırılması ile bağlı şartlar eklenmesi mümkün değildir. Bu sözleşmelerle diğer işlerde emek

⁴⁶²Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин; <http://elementy.ru/Library6/p162.htm>, (14.04.2014).

kullanımına getirilen kısıtlamanın genişletilmesi, aynı zamanda yük normlarının azaltılması yapılabilir.

Türkiye’de her yaştaki kadın işçilerin kural olarak Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde yazılı işlerde çalıştırılmaları yasak iken, bu yönetmeliğin yürürlükten kaldırılmasıyla, 16 – 18 yaş aralığı gençlerin yapacağı işler Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte tek tek sayılmıştır. Bu işler dışında kadın ve erkek genç işçilerin çalıştırılması İSGK md. 26/ğ gereğince yasak olduğu anlaşılmakla birlikte genç işçiler arasında kadın erkek ayrımı yapılmadığı da görülmektedir. İstisna olarak, “ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip o işi meslek edinmiş” inşaat mühendisi, maden mühendisi, kimya mühendisi veya tekniker gibi her yaştaki işçiler için böyle kayıt söz konusu değildir⁴⁶³.

Ayrıca bu işlerde çalıştırılacak kadınlar için sağlık raporu aranmıştır. Yargıtay’ın emsal kararlarından birinde, "Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde bedence bu işe elverişli ve dayanıklı olduklarını belirten hekim raporu alması icap eder. Aksi takdirde bu yüzden hastalanan işçiye yapılan masrafları Sosyal Sigortalar Kurumu'nun işverenden talep etme hakkı vardır" şeklinde verilen kararla, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar açısından işe girişlerde sağlık raporu alınması gerekliliği bir daha vurgulanmıştır⁴⁶⁴.

3.1.2.3. Gece Çalıştırma Yasağı

Birinci bölümde de belirtildiği üzere, 1948 tarih ve 89 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadın) Hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ile sanayi alanı işlerde kadınların gece çalışmasına yasaklama getirilmiş ve sözleşmeye imza atan üye devletler bu yasaklamaya uymakla yükümlü olmuşlardır. 1990 yılında 89 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadın) Hakkında Sözleşme’nin Protokolü kabul edilmiştir⁴⁶⁵. Ancak gece çalışması, kadın erkek ayrımı yapılmadan 1990 tarihli ve 171 sayılı Gece Çalışması Hakkında

⁴⁶³Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Eylül, İzmir, 2013, ss. 92-93.

⁴⁶⁴Y9HD. 10.07.1969 T. ve E.7290, K.8002,; Tahsin Sınay - Resul Kurt, “Çalışma Mevzuatımızda Özel Hükümlerle Korunanlar”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 56, 2001, s. 163.

⁴⁶⁵Uluslararası Çalışma Örgütü 89 sayılı Protokol, Kabul Tarihi: 26.06.1990.

Sözleşmede düzenlenmiş ve bu sözleşme hakkında aynı konuda 1990 tarihli ve 178 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir⁴⁶⁶.

Rusya İş Kanunu İLO sözleşmesine uyum sağlayarak gece çalışmasına sınırlama getirmiş ve asgari standartları belirlemiştir. Rusya’da gece çalışması gündüz saatinden bir saat daha düşüktür. İş Kanunu md. 96 kapsamında gece 22.00-06.00 arası gece çalışmasından sayılmıştır⁴⁶⁷.

Bazı görevler için işin niteliği gereği gündüz saatine eş zaman olarak hesaplanma yapılmaktadır. Örnek olarak bekçilik görevi söylenebilir. Sözleşme ile gece çalışması yasada belirtilen azami sürenin altında belirlenmesi mümkün olup, böyle bir durumda tarafların sözleşmede belirlemiş oldukları süre geçerli olacaktır.⁴⁶⁸

Rusya İş Kanunu Md. 96’da hamile kadınlar ve 18 yaşından daha küçükler gece saatinde çalışamazlar. Ancak işin niteliği gereği bu kişilere bile, gece çalışmasına izin verilmiştir⁴⁶⁹.

Hamile kadınlar gece nöbetinde işe, onlar için mesaiden fazla işe, istirahat ve iş günü olmayan bayramlarda iş yapmaya zorlanamazlar. Özellikle görevle ilgili seyahate gönderilmesi yasaklanmıştır. Bu hem kadınlara verilen garantilerin belirlendiği RF İş Kanununun 259. maddesinde, hem de İş Kanununun taraflarının iş süresini tanzim eden uygun maddelerinde yer almaktadır⁴⁷⁰.

İş Kanunu madde 259’a göre, 3 yaşına kadar çocuğu bulunan kadınlar, engelli işçiler, ya da engelli çocuk büyüten kadınlar, ya da engelli ve bakıma muhtaç olan aile bireysel bulunan kadınlar, ya da kadın babasız 5 yaşına kadar babasız çocuk büyütüyorsa, bu kişiler kendi istekleri doğrultusunda gece işlerinde çalışabilirler. Ancak engellilik ve bakıma muhtaç durumu hastaneden rapor alınmak suretiyle belgelendirilmesi gerekir⁴⁷¹.

⁴⁶⁶Soysal, s. 64.; Kaya, s. 47.

⁴⁶⁷N. L. Lyutov, **Rossiyskoe Trudovoe Zakondatelstvo İ Mejdunarodnoe Trudovie Standartı: Sootvetstvie İ Perspektivı Soverşenstvovaniya**, Moskva, 2012, s. 88

⁴⁶⁸Anna Gvozditiskikh- Olga Krylova, “Sem'ya i Rabota: Trudovyye Prava Beremennykh Zhenshchin İ Rabotayushchikh Roditeley”, ANO "Tsentr Sotsial'no-Trudovykh Prav", Moskva, 2007 r., <http://www.7ya.ru/article/Semya-i-rabota-trudovye-prava-beremennyh-zhenwin-i-rabotayuwih-roditelej-Chast-2/>, (21.06.2014).

⁴⁶⁹Y. P. Orlovskiy - V.V. Glazırın, - A. F. Nurtdinov, - L. A. Çıkanova, - N. N. Şeptulina, **Trudovoe Pravo Rossii**, Uçebnik, Moskova, 2008, s. 232.

⁴⁷⁰Şkatulla (Pod. Red), Kommentariy k Trudovomu Kodeksu cc. 728-729.

⁴⁷¹Şkatulla (Pod. Red), Kommentariy k Trudovomu Kodeksu cc. 264, 728.

Rusya İş Kanunu özellikle de, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1981 tarih ve 156 Sayılı “Aile Sorumlulukları Olan Erkek ve Kadın İşçilere Fırsat ve Davranış Eşitliği Sağlanması” Sözleşmesiyle uyumlu hale getirilmek amacıyla, yasama organı, konuya ilişkin yeni düzenlemeler yaparak hakların genişlemesini sağlamıştır. Yapılan düzenlemeyle, on sekiz yaşın altında engelli ve ya on dört yaşın altında çocuğu olan erkeklere ve ailesinde bakmakla yükümlü olduğu hastası olan işçilere de söz konusu fırsatları kullanma hakkı sağlanmıştır. Ayrıca, Rusya Federasyonu İş Kanunu 162. maddesi gereğince, üç yaşından küçük çocuğu veya ailesinde bakmakla yükümlü olduğu hastası olan erkek işçinin de kendi isteği olmaksızın gece çalıştırılması yasaklanmıştır.

Konu Türk İş Kanunu açısından incelendiğinde 73. Madde kapsamında *“kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılmalarına ilişkin esasların Sağlık Bakanlığı’nın onayı alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na hazırlanacak bir yönetmelikle gösterileceği”*, düzenlemesi yapılarak engelleme konulmuştur. Bu düzenlemeler kadınları koruma amacıyla konulmuş olsa da, diğer yönden kadınların ücret yüksek olan pozisyonlarda işe alınmalarına ve kadınların imajı açısından zayıf cinsiyet imajına sebebiyet vermesi açısından eleştirilmektedir⁴⁷².

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu md. 73 doğrultusunda 18 yaşını doldurmuş kadınların çalışma esaslarının belirlenmesi kapsamında “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmalarına İlişkin Yönetmelik” çıkarılmış ve söz konusu yönetmelik 09.08.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁴⁷³. Gece postalarında çalışacak işçilerin genel olarak 18 yaşını doldurmuş olmaları kural olarak yeterli iken; kadınlar için 18 yaşını doldurmuş olsalar bile çalışma koşulları 25548 sayılı Yönetmelik ile özel hükümlere bağlanmıştır⁴⁷⁴.

Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca kadın işçilere gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştırmama sınırlaması getirilerek koruma sağlanmıştır. Yine ilgili yönetmeliğin 6. Maddesine göre, *“belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde*

⁴⁷²Mustafa Özer - Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003-2004, s. 70.

⁴⁷³Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, RG, 09.08.2004, No: 25548.

⁴⁷⁴Demir, s. 93

alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler”, şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yine aynı işyerinde çalışan kadın ve kocanın istekleri doğrultusunda aynı gece postasında çalışmalarına imkan tanınmaktadır. Madde 8/II’de işverenin olanakları kapsamında bu isteğin karşılanabileceği düzenlenmiştir.

3.1.2.4. Zorla Çalıştırma Yasağı

“Zorla çalıştırma yasağı” çalışmamız açısından genel bir konu olup sadece kadınları değil, toplumun tamamını kapsayan bir düzenlemedir. 19.4.1991 tarih ve 1032-1 sayılı Rusya Federasyonunda Ahalinin İstihdamı Hakkında Kanunun 1. maddesine göre, kişinin çalışmaması herhangi bir idari veya başka bir sorumluluğa yol açamaz. Eski Sovyetler Birliği Ceza Kanununda boşta kalma, yani çalışmama dolayısıyla ceza öngören madde mevcut idi. Nitekim herkes rejim ideolojisi gereğince çalışmak zorunda idi. Çalışmayan birisi sosyalist rejimin “Sovyet insanı” yetiştirme ilkesi açısından kabul edilmemekteydi. Fakat yeni 1996 tarihli Rusya Federasyonu Ceza Kanununda çalışmamaktan dolayı ceza sorumluluğu öngören madde yer almamaktadır.

25.9.1992 tarihinde 9.12.1971 tarihli Çalışma Hakkında Kanunun 2. maddesinde yapılan değişikle zorla çalıştırma yasaklanmış ve zorla çalıştırma disiplin cezası kanun metninden çıkarılmıştır. Daha sonraları bu kanun 30.11.2001 tarih ve 197-F3 sayılı Rusya İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kalkmıştır.

İş Kanununun 4. maddesine göre zorla çalıştırma yasaktır ve disiplin cezası olarak verilemez. Söz konusu maddeye göre kişinin ücretinin tam olarak ödenmemesi de zorla çalıştırma sayılır. Yine maddeye göre askeri hizmet veya yerine geçen hizmet, olağanüstü hal, seferberlik, doğal afet veya doğal afet tehlikesi veya insanların hayat ve sağlığı için tehlike arz eden diğer hallerde yapılan

çalışmalar, mahkeme kararıyla zorla çalışma cezası alan kişilerin çalışması zorla çalıştırma sayılmaz⁴⁷⁵.

İş Kanununun 99. maddesine göre rızası olmadan işçi normal çalışma süresinden fazla çalıştırılmaz. Ayrıca rıza olsa bile bunun için belirli koşulların gerçekleşmesi ve işçiye fazladan ücret ödenmesi gerekmektedir⁴⁷⁶.

Konuya ilişkin düzenleme Türk Hukukunda Anayasanın 18. maddesinde düzenlenmiş olup, hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu maddede belirtilmiştir. Özel hukuktaki anlamından farklı olarak bu madde kapsamında angarya kelimesi ödevi olmadığı halde birine veya halka zorla ve ücretsiz olarak gördürülen iş anlamına gelmektedir. Ancak unutmamak gerekir ki, 1982 Anayasası, genellikle karşılığı ödenen bazı zorunlu çalışmaların “zorla çalıştırma” sayılmayacağını kurala bağlamıştır. Bunlar; şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük ve tutukluluk süreleri içindeki çalışmalar; orman yangınlarında köylülerin söndürme çalışmalarına katılmaları gibi olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; seçimler sırasında memurlara, üniversite sınavları sırasında öğretim elamanlarına verilen görevler gibi, ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmalarıdır⁴⁷⁷.

Türk Anayasasının bu düzenlenmesinin amaç yönünden Rusya Anayasası ile aynı noktada birleştiğini söylemek mümkündür. Rus Anayasasının ilgili düzenlemesi amaç yönüyle “zorla çalıştırmanın kaldırılması” düzenlenmesi eski hukuk sisteminde yer alan uygulamanın ortadan kaldırılarak Sovyet rejiminde çalışmayan vatandaş kalmasını mantığının değiştirilmesi yönüyle yenilik getiren bir düzenlemedir. Çünkü belirli bir süre çalışmayan bir vatandaş gönüllü olarak işsiz yaşadığı için ceza alacaktır. Rejim değişikliğiyle uygulaması kalmayan bu uygulama mevzuattan kaldırılmıştır.

Diğer yönüyle aynen Türk mevzuatında da belirlendiği üzere, Rusya’ da da bazı çalışmaların devlet tarafından yaptırılması zorla çalıştırma kapsamında değerlendirilmeyecektir. Kamu yararı doğrultusunda ve diğer yasada belirlenen

⁴⁷⁵Y. P. Orlovskiy (Otv. Red), **Kommentariy K Trudovomu Kodeksu Rossiyskoy Federatsii**, 2009, cc. 20-21.

⁴⁷⁶Orlovskiy, 2009, cc. 232-233.

⁴⁷⁷Demir, Anayasa, s. 368.

hallerde çalıştırma zorla çalıştırma sayılmayacaktır. Bunun dışında daha sonraki konularda da üzerinde durulacağı üzere, bazı durumlarda ceza olarak yılın belirli sayıda günleri zorla çalıştırma olarak kişiye uygulanacaktır.

3.1.3. Kadın İşçilerin İzin Hakları

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 24. Maddesinde; “ Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.” şeklinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla, dinlenme, eğlenme, boş zaman, iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belirli dönemlerde ücretli izin kullanılması gibi haklar tüm insanlar için vazgeçilmez bir hak olarak ve çalışan insanlar düşünülerek öngörülmüştür.

Genel olarak tatil, iş ilişkisinin devamı sırasında belirli günlerde işçinin dinlenmesini anlatır. İş Hukukunda ücretli tatil müessesesinin konulma amma işçinin dinlendiği zamanlarda çalışmışçasına ücret alarak, işi bırakmak zorunluluğu olmayan hallerde çalışırsa bu günlerin özelliği gereği zamlı ücret alarak tatilini herkes gibi rahat ve huzur içinde geçirebilmesini sağlamaktan ibarettir. Bu amacı gerçekleştiren, işçiye böyle bir hakkın tanınmasına yol açan yegane kaynak kanun değildir. Bu hakkın toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile sağlanması da mümkündür⁴⁷⁸.

Bu bağlamda çalışan herkes için dinlenmenin bir hak olduğu, Rusya Federasyonu Anayasa'sı ve İş Kanunu gibi yasal düzenlemelerde izin hakkını güvence altına alınmıştır. Rusya Federasyonu Anayasa'sında “herkesin dinlenme hakkına sahip olduğu, iş sözleşmesiyle çalışan işçilere hafta sonu ve bayram tatili günlerinin iş günü sayılarak ücretinin tam ödenmesi ve ücretli yıllık izin kullanması gibi hukuki haklarının federal yasa tarafından korunduğu”, md. 37'de düzenlenmiştir⁴⁷⁹. Anayasal düzenlemeyle koruma altına alınan dinlenme hakkı İş Kanunun ilgili hükümleriyle ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Aynı şekilde Türkiye'de konuya ilişkin anayasal koruma sağlayan 1982 Anayasası dinlenmenin çalışanların anayasal bir hakkı olduğu, ayrıca ücretli hafta ve

⁴⁷⁸Unal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri**, 2012, İstanbul, s. 674.

⁴⁷⁹V. D. Zorkina – L. V. Lazareva (pod. Red.), “Kommentariy k Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii”, <http://kommentarii.org/konstitutc/page42.html>, (11.10.2013).

bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceğini öngörmektedir (md. 50). Görüldüğü gibi, özel olarak korunma dışında, çalışanların genel olarak da ihtiyaçlarının olduğu ve işveren karşısında işçinin ekonomik bakımdan zayıf konumda bulunması devletin desteğini zorunlu kılmıştır. Bu destek çalışanların yaşam düzeylerinin yükseltilmesi için de gereklidir⁴⁸⁰.

Konu başlığı altında sadece dinlenme hakları kapsamında yasalarda yer alan izin hakları değil kadınlara yasada tanınan tüm izin hakları ele alınarak karşılaştırma yapılmıştır.

3.1.3.1. Doğum İzni

Doğum izni Rusya İş Kanunu md. 255 te düzenlenmiş olan bu hak “hamilelik ve doğum izni” olarak adlandırılmakta ve iş sözleşmesi kapsamında çalışan bütün kadınları kapsamaktadır. Kanuna göre, en az 2 ay işyerinde çalışan kadın işçi doğum izni kullanabilecektir. Ayrıca mevsimlik iş ve kısa süreli işlerde çalışan kadınlar da bu haktan yararlanacaklardır.

Çalışan kadına aşağıdaki sürelerce gebelik ve doğum izni verilmesi belirlenmiştir (RF. İş Kan. Md. 255):

- *Hamile işçinin normal doğumlarda doğumdan önce 70, doğumdan sonra 70 gün olmak üzere toplam 140 gün izin verilmektedir.*
- *Çoğul gebelik halinde, doğumdan önce 84, doğumdan sonra 110 gün olmak üzere toplam 194 gün izin tanınmaktadır.*
- *Riskli doğumlarda doğumdan önce 70, doğumdan sonra 86 gün olmak üzere toplam 156 takvim günü izin hakkı vardır.*

Riskli ve zor doğumdan sonra doğum izni sağlanmasıyla ilgili talimatta belirlenmiş özel durumlar aşağıdaki gibidir:

- a) Çoğul doğumlar;
- b) Tıbbi müdahale gerektiren doğumlar;

⁴⁸⁰Fevzi Demir, **Anayasa Hukuku**, İzmir, Ekim, 2012, s. 393

- c) İkincil anemiye yol açan ciddi kan kaybı yaşanan doğumlar;
- d) Doğum sonrası riskli hastalıklara neden olan doğumlar;
- e) Kalp ve damar hastalıkları olan kadınların doğumu;
- f) Talimatta belirtilmiş diğer hastalıkları olan kadınların doğumu.

Hamile işçi, durumuyla ilgili hekimden aldığı çalışamaz raporu üzerine, doğum iznine ayrılabilir. İzne ayrılan işçiye, ortalama kazancı son iki ay üzerinden hesaplanarak, % 100' ü tutarında ödeme yapılacaktır.

Türkiye'de ise, 4857 sayılı İş Kanunu 74. Maddesi gereği kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre (112 gün) için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre (112+14)=126 gün) eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Türk Hukukunda hamilelik ve doğum izinleri yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doktor raporu ile arttırılabilecektir. Ayrıca hamilelik süresince periyodik kontrol izinleri verildiği gibi, gerekli görüldüğü takdirde, doktor raporu ile ücretinde indirim yapılmadan hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlere aktarılabilecektir. Yine kadınlara tanınan ücretsiz izin hakkı bu kapsamda kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra isteği halinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacak şekilde altı aya kadar verilecektir. Ayrıca bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır⁴⁸¹.

⁴⁸¹Erol Güner, "Doğum Yapan Kadın İşçinin Talebi Halinde Verilen Ücretsiz İzin Hangi Tarihten İtibaren Başlayacaktır?", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 98, 2010, s. 238.

3.1.3.2. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni en genel anlamıyla, belirli bir yaşa gelene kadar çocukların bakımı için her iki ebeveyne de belirli bir süre izin verilmesidir⁴⁸². Rusya İş Hukukunda “Çocuk Bakım İzni “ adı altında düzenlenen bu hak kadınları çalışma hayatında koruma bakımından önemli bir haktır. Ayrıca kıyaslama yapılacak olursa söz konusu hak genellikle gelişmiş ülkelerde uygulanmakta olup, Türkiye’de ise bu güne kadar yapılan eleştirilere rağmen düzenleme yapılmamıştır.

Avrupa Sosyal Şartı’nın 27.2 maddesi, ailevi sorumlulukları olan kadın, erkek çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla, önemli hükümler koymuştur. Bunlardan biri de, her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi için taraflara önemli bir yükümlülük yüklemiştir (md. 27.2). Neticede md. 27.3 gereğince ise ailevi sorumlulukların geçerli bir fesih nedeni sayılamayacağı belirtilmiştir⁴⁸³.

Avrupa Komisyonunun çalışma hayatı ve aile hayatını bağdaştırabilmek için yapmak istediği düzenlemeleri sosyal taraf olan UNICE⁴⁸⁴, CEEP⁴⁸⁵ ve ETUC⁴⁸⁶’a danışması sonucu 14.12.1995 tarihli Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi hazırlanmıştır. Sözleşmenin yürürlüğe girebilmesi için Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine ilişkin 03.06.1996 tarihli ve 96.34.EC sayılı Yönerge çıkarılmıştır. Yönergenin eki olan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi md. 1.1 ile ana ve babaların ebeveyn sorumlulukları ile çalışma hayatındaki sorumluluklarının asgari olarak belirlenmesi amaçlanmış ve sözleşmenin 1. Maddesi 2. Fıkrası ile yürürlükte olan yasal düzenlemelerle, toplu sözleşmelerle ya da uygulamada tanımlanmış bir iş sözleşmesi veya bir iş ilişkisi ile çalışan tüm çalışanlara, erkek kadın farkı gözetilmeksizin uygulanması hususu üye devletlere bir yükümlülük olarak

⁴⁸²Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayınları No: 23, 1993, s. 38

⁴⁸³Hakan Ataman, **Avrupa Sosyal Şartı Ve Uygulaması**, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara, 2010, 138-139; Kaya, s. 68

⁴⁸⁴Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği, 2007 yılında adı değişerek Avrupa İşletmeler Konfederasyonu (BusinessEurope) olmuştur

⁴⁸⁵Avrupa Kamu İşletmeleri ve Genel Ekonomik Yarar İşletmeleri Merkezi (The Center For Evaluation & Education Policy).

⁴⁸⁶Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (European Trade Union Confederation).

yüklenmiştir⁴⁸⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre ebeveynlik izni, annelik izninin bitiminden sonra, çalışan anne ve babalara yeni doğan çocuklarına bir süre bakabilmeleri için istihdam, sosyal güvenlik ve tazminat açısından kendilerini bir derece güvencede hissetmesi için verilen izin olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca evlat edinme halinde de bu iznin uygulanabileceği belirtilmiştir.

Sözleşmenin amacı, çalışan ana ve babaların ebeveyn sorumlulukları ile çalışma hayatındaki yükümlülüklerinin bağdaştırılmasıdır. Sözleşmenin 2.1 maddesine göre, kadın ve erkek çalışanlara doğum yahut da evlat edinme nedeniyle çocuğa bakabilmeleri için üye devletlerce veya sosyal taraflarca belirlenecek sekiz yaşa kadarki bir süreçte en az dört ay ebeveyn izni tanınması düzenlenmiştir.

Sözleşmenin 2.2 maddesinde ebeveyn izninin devredilemeyeceği yer almaktadır. Ayrıca md. 2.3'te ise ebeveyn iznine başvuru koşulları ve ebeveyn izninin uygulanmasına dair kuralların, sözleşmede yer alan asgari hükümler dikkate alınmak suretiyle üye devletlerin mevzuatı veya toplu sözleşmeleri ile belirleneceği ayrıca hüküm altına alınmıştır⁴⁸⁸. Ebeveyn iznine ilişkin Avrupa Adalet Divanı'nın 29.10.2009 tarih ve C-63.08 sayılı kararı ebeveyn izni kullanan işçinin haklarının korunması açısından emsal kararlardan biridir⁴⁸⁹.

Rusya İş Hukukuna göre çalışan kadına 1,5 yaşına kadar ebeveyn izni verilir. Kadın işçi izin için gerekli belgeleri dilekçeyle işveren sunmak zorundadır. Doğum belgesini işyerine sunma zorunluluğu olan kadın işçi işverenin izniyle ebeveyn iznini

⁴⁸⁷Ali Ekin - Hasan Kayırgan, "Uluslararası Alanda Ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 1056

⁴⁸⁸Ekin ve Kayırgan, s. 1057; İren Ertan, **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Ankara 2008, s. 131

⁴⁸⁹"Avrupa Sosyal Partnerleri tarafından bağitlanılmış olan Ebeveyn İzinlerine İlişkin Çerçeve Sözleşmesinin hükümleri uyarınca, bir işçinin ebeveyn izni kullanması nedeniyle, ebeveyn izni kullanmadan önce kazanmış olduğu hakların kısıtlanması veya kaybetmesi olanak dahilinde değildir. Avrupa Adalet Divanına intikal eden dava konusu olayın davacısı merkezi Belçika'da olan bir firmada 1992 tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında tam gün süreli olarak istihdam edilmiştir. Kasım 2002 tarihinden itibaren ise aynı firmada ebeveyn izni kullanması nedeniyle kısmi süreli statüye geçmiştir. Mayıs 2003 de işveren, davacının iş sözleşmesini derhal feshederek, tazminatını kısmi süreli çalışma ilişkisini dikkate alarak belirlemiş ve kendisine ödemiştir. Davacı yetkili Belçika İş Mahkemesine başvurarak açtığı davası ile daha yüksek bir tazminatın ödenmesine hükmedilmesini talep etmiştir. Gerekçe olarak ise, tazminat miktarının hesaplanılmasında, ebeveyn iznini kullanmadan önce kazanmış olduğu haklarının dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüştür. İş Mahkemesi tarafından Avrupa Adalet Divanına itikal ettirilen dava kapsamında davacının ileri sürdüğü gerekçe, Avrupa Adalet Divanı tarafından kabul edilmiştir."; Çev: Alpay Hekimler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 25, ss. 601-608

kullanmaya başlayacaktır. Dilekçeyle başvuru yaptıktan 10 gün sonra başlayacak şekilde izne ayrılabilir. İşverenin yasal şartları bulunan kadın işçiyi ret etmesi ve başvurusunu geri çevirmesi mümkün değildir (RF. İş K. md. 256).

Yasanın ebeveyn izni hakkı tanımış olduğu kişilerden anne, annesinin veya diğer kişiler eğer bu hakkı kullanmayacaksa, dilekçeyle bu hakkı kullanmayacağını belirtmek zorundadır. Ebeveyn iznini bir kerede veya parçalı olarak kullanmak mümkün olup, izni kullanacak kişi işini koruyacaktır.

Ebeveyn izninin 1,5 yılını Sosyal sigortalar kurumu tarafından çocuk bakım ücreti olarak, kalan 1,5 senesini ise işveren tarafından, eğer kamu işvereni ise bütçeden karşılanmak üzere İş Fonu tarafından tazminat olarak karşılanır. 2006 yılından itibaren ödenek 700 ruble olarak ödenirdi. Doğum izninden sonra 1,5 yaşına kadar ödeme yapılır, ancak bu süre içinde kadın tekrar hamile kalırsa çocuk bakım ücreti ile doğum ücreti arasında tercih yapmak zorundadır. Kişi bu ikisinden birisini seçmesi gerekir. Ancak İş Fonu tarafından ödenen tazminat doğum ücreti ile eş olarak devam edecektir⁴⁹⁰.

Rusya Federasyonu İş Kanununun 256. Maddesinde, anneye sağlanan üç yaşına kadar çocuk bakımı iznini aynı zamanda, baba, büyük anne, dede, diğer akrabalar ve koruyucu veliler gibi çocuk bakımı yapabilecek kişilerin de kullanabileceği aynı maddenin 2. Bölümüne eklenmiştir. Daha önceleri bu izin sadece annelere sağlanmaktaydı. 24 Ağustos 1995 yılında “Rusya Federasyonu İş Kanunları Yasasında Yapılan Değişiklikler ve İlaveler” kanunu ilgili iznin kapsamı genişletilerek yeni İş Kanunun korunması altına alındı.

Rusya Federasyonu İş kanununda evlat edinen işçilerin izin kullanma hakları konusunda ayrıca madde yer almaktadır (RF. İş K. Md. 257). Hüküm, Rusya Federasyonu Yönetiminin, 11 Ekim 2011 Tarihli, 719 Sayılı, “Evlat Edinen İşçilerin İzin haklarının Düzenlenmesi” kararıyla da onaylanmıştır.

Türkiye çalışma mevzuatı açısından “ebeveyn izni” yıllardır gündemi meşgul etmektedir. Avrupa Birliği direktiflerine uygun olarak düzenlenmesi istenen bu konu maalesef işveren kesiminin de etkisiyle gerekli düzenleme yapılmamıştır. Uygulamada zaman-zaman tereddüt yaratan “çocuk bakım izni” Türk hukukunda kadın işçinin talebi halinde verilmesi gereken ücretsiz 6 aylık izin olarak

⁴⁹⁰Постановления Правительства РФ от 10 июня 2005 г. N: 368 (СЗ РФ. 2005. N 25. Ст. 2505)

anlaşılmaktadır. Bu izin zorunlu izin türlerinden olup, yasada bu izinle ilgili “verilebilir” değil, “verilir” sözcüğü kullanılmıştır. İzin kendisine kullandırılmayan kadın işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshederek kıdem tazminatı isteyebilecektir. Buna karşılık işveren izin talebinde bulunan işçinin sözleşmesini ne haklı sebeple, ne de geçerli sebeple feshedemeyecektir⁴⁹¹.

Yargıtay emsal kararlarının birinde, “altı ay süreli çocuk bakım izni talep eden işçinin talebini kabul etmeyen işverene karşı haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebileceğini ve kıdem tazminatına hak kazanabileceğini” kararlaştırmıştır⁴⁹². Ücretsiz doğum iznini kullanmak isteyen kadın işçi bu talebi işverence geri çevrilirse, bu durumda tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılacaktır⁴⁹³.

Karşılaştırmalı hukuk açısından bu konu Türk hukukuna kıyasen Rusya mevzuatında amacına uygun olarak düzenlendiğini söylemek mümkündür. Kadına iş güvencesi hakkı tanıyarak 3 yıllık bir işten ayrılma hakkı tanıyan Rusya İş kanunu Avrupa Birliği direktifine uygun bir koruma gerçekleştirmiştir. Yıllardır uygulanan bu durum karşısında halen Türkiye’de konuya ilişkin tartışmalar sürmekte ve ne zaman kabul göreceği yönünde de bir kesinlik bulunmamaktadır.

3.1.3.3. Yıllık İzin

Genel olarak karşılaştırma yapıldığında Türkiye ve Rusya hukukunda yıllık izinlerin farklı düzenlendiği görülmektedir. Her iki hukukta da genel olarak işçiler açısından düzenleme yapılmış ancak kadınlar açısından Rusya İş Hukukunda yer alan ayırık durumlar nedeniyle bu bölümde incelenmesi uygun görülmüştür.

Her işçinin temel kazanımı olan yıllık ücretli izin hakkı; işçilerin bir yıllık çalışma dönemi sonrasında, ücret ve gelir yitimi kaygısı olmaksızın dinlenerek yeni çalışma dönemine dinç olarak başlatmayı amaçlayan evrensel bir haktır. Yıllık izin çalışanları sosyal yaşama daha sıkı bağlanmayı sağlamaktadır.

⁴⁹¹Demir, İş Hukuku, s. 94.

⁴⁹²Ali Pir Kaya, **İş Hukuku Temel Yasalar**, Ankara, 2013, s. 298; Demir, İş Hukuku, s. 94.

⁴⁹³Ayşe Gül Kökkılınç, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın işçilerin Korunması**, İstanbul, 2013, s. 109.

RF İş Kanununda yıllık ücretli izin hakkı standart olarak 28 gün olarak belirlenmiştir (md.115). Yıllık izin hakkı çalışanın çalışmaya başladığı günden itibaren hesaplanarak ve işyerindeki toplam çalıştığı süreden bağımsız olarak dikkate alınır. Ancak standart yıllık izin ücretine ek olarak bu sürenin uzatılması mümkündür. Belirli çalışma gurupları için yasa kapsamında bu süreden daha fazla yıllık izin süresi tanınmıştır⁴⁹⁴.

RF İş Kanununun 124. Maddesine göre, yıllık izni kullanma zorunluluğu vardır. Yıllık izin ait olduğu yılın bittiği günden itibaren 12 ay içinde işverence kullanılmasına imkan tanınmalıdır. Yine kanuna göre ücretli tatillerin ücretinin çalışana verilmemesi gerektiği, diğer bir deyimle ücretli izinlerin ücret olarak ödenmemesi md. 126'da düzenlenmiştir. Çünkü iznin temel amacına ulaşması, işçinin dinlendirilerek daha faydalı ve verimli bir çalışma yapması ile olacaktır. Bu nedenle kesinlikle izin kullandırılmalı ve ücret ödenmemelidir⁴⁹⁵.

RF İş Kanunu 260. maddesine göre hamile kadın hamilelikle ve doğuma bağlı izinden evvel veya sonra hak kazanmış olduğu yıllık iznini kullanabilecektir. Kadın işçi bu izin hakkını ebeveyn izni için verilen izin bittikten sonra da kullanması mümkündür. Kanun kapsamına yeni işe alınan ve birinci iş yılında yıllık izin ödemesi yapılarak izin kullandırılan 6 ayı çalışmamış şahıslar da dahil edilmektedir.

İşveren tarafından belirlenen ve tasdik edilen izin grafiği işçinin izin tarihini değiştiremeyeceği anlamını taşımamaktadır. Hatta eğer bu grafiğe göre işçi kadın izni başka bir tarihte kullanması gerekirse, talep doğrultusunda işveren izni hamilelik ve doğum veya çocuğa bakmak için verilen izine uygun olarak kullandırması gerekecektir.

İşçi kadına tanınan doğum izni süresi hem yıllık iznin hesaplanmasında aranan kıdeme, hem de geçici iş gücünün kaybına bağlı olarak verilen maddi yardımın miktarının belirlenmesi zamanı dikkate alınan kıdeme ilave edilir. Bir buçuk yaşına veya üç yaşa kadar çocuğa bakmak için verilen izin müddeti nöbeti ödenilen izinin verilmesi için staja dahil edilmemektedir. Bu durum, RF İş Kanunu 121. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak gösterilen izinin müddeti geçici iş gücü

⁴⁹⁴Lyubov Aleksandrova Gureva – Marina Dmitrievna Kovalevskaya, **Trudovoe Pravo**, Uçebnie posobie, Sıktıvkar, SLİ, 2013, s. 87.

⁴⁹⁵Rusya'da İş Yapma Sanatı, s. 46.

kabiliyetini yitirmekle bağı verilen maddi yardımın miktarının belirlenmesi zamanı dikkate alınan sigorta stajına dahil edilir⁴⁹⁶.

Kanun işçiye yıllık izin kullanımı sırasında da bir sıra fırsatlar sağlamaktadır. Özellikle de kadın işçi kendi isteği üzerine, yıllık izin hakkını doğum izninden önce ya da hemen sonra kullanma hakkına sahiptir (RF. İK. md. 260). Hizmet süresinden asılı olmayarak kadın işçi birinci iş yılındaki ilk izin için 6 aylık bir sürenin dolmasının ardından bu şekilde izin kullanabilir (RF İş K. 260.md;2 b.122.md)⁴⁹⁷.

RF İş Kanununun 125. Maddesi uyarınca, yıllık izinde bulunan işçinin izne ayrıldıktan sonra geri çağırılması mümkündür. Ancak işverenin bu hakkı kullanabilmesi için işçinin yazılı onayı veya isteği üzerine kullanabilecektir. Bu durumda, işçi, iznin kullanmadığı günlerini aynı hizmet yılı içinde kendine uygun zamanda veya gelecek hizmet yılına ait yıllık izinle birlikte kullanma hakkına sahiptir.

İzin süresinde işe çağırılması hamile kadınları kapsamamaktadır. Hamile işçiler kendi isteklerine rağmen izin sırasında işe çağırılamazlar. Yine bir başka durum, izin günlerinin ücrete dönüştürülmesidir. 28 takvim gününü geçen izin günleri işçinin yazılı isteği üzerine paraya dönüştürülmektedir. Ancak bu değişim kendi isteklerine rağmen hamile işçilerin izninde geçerli değildir (md. 126). İzin süresinin 28 günden fazla kısmını ücrete dönüştürülmesi sadece hamile bayanlar açısından değil, aynı zamanda 18 yaşından küçük çalışanlar ve ağır ve zararlı işlerde çalışanlar açısından da mümkün değildir⁴⁹⁸.

27 Mayıs 1998 Tarihli, “Askeri Personelin Hakları” kanunun 11. Bölüm 11 maddesince, aynı zamanda 1991 Tarih ve 585 sayılı, “RSFSR⁴⁹⁹ Sınırları İçerisinde Askeri Görevde Bulunan Askeri Personelin Sosyal Güvenliğinin Güçlendirilmesi”⁵⁰⁰ kararıyla, asker eşine, kendi isteği üzerine, eşiyile aynı zamanda izin kullanma fırsatı sağlanmaktadır. Aynı zamanda, yine kendi isteği üzerine, izin süresi eşinin izin süresi kadar sürebilir. Yıllık izin süresinin aşılması durumunda ücretsiz izin uygulanır.

⁴⁹⁶Gureva – Kovalevskaya, cc. 89-90.

⁴⁹⁷Gureva – Kovalevskaya, s. 91.

⁴⁹⁸T. Batıçko, “Trudovoe Pravo v Voprosak i Otvetak, Taganrog”, TTİ JUFU, 2007, <http://www.aup.ru/books/m239/35.htm>, (06.02.2014).

⁴⁹⁹Rusya Sovyet Federal Sosyalist Cumhuriyeti.

⁵⁰⁰Karar 26 Haziran 1995 yılında yeniden düzenlenmiştir.

RF İş Kanunun “İşçinin İşten Ayrıldığı Durumlarda İzin Hakları” maddesine göre, işçinin işten ayrılması durumunda işveren işçiye kullanmadığı izin günlerinin ücretini ödemesi gerekir. Kanuna göre, yıllık izin konusunda ikinci farklı durum ortaya çıkacaktır. İşçinin talebi üzerine ücret yerine yıllık iznin kullandırılması mümkün olacaktır. Talebi yerine getirmek zorunda olan işveren işten sözleşmeyi sona erdirmeden önce yıllık izni fiili olarak kullandıracaktır. Bu durumda sözleşmenin sona erme tarihi yıllık iznin bitiminden itibaren gerçekleşecek ve sözleşmenin sona erme tarihi ise yıllık iznin bitiş tarihi olarak sayılacaktır. Konuya farklı bir hukuk açısından da bakıldığında, Azerbaycan İş Kanununda da benzeri şekilde düzenlendiği görülmektedir⁵⁰¹.

Yıllık izin hakkına tekabül eden ücret eğer sözleşme feshedilmesi veya diğer nedenlerle sona ermesi hali söz konusu ise, yıllık izin hakkının aralıksız altı ay çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın ödenecektir. Diğer bir deyimle altı aydan daha kısa bir çalışma süresi olsa bile yıllık izin ücreti hesaplanarak sözleşmesi sona eren işçiye ödenecektir. Eğer işçinin çalışma süresi iki aydan kısa sürmüştse işçiye ödenecek miktar çalıştığı her ay için bir işgünü olarak hesaplanacaktır (RF İş K. md.291). İşçinin çalışma süresi 2,5 aydan fazla sürmüştse ödenecek ücret işçinin çalıştığı her ay için 2,33 işgünü olarak hesaplanacaktır⁵⁰².

Türkiye mevzuatında da Anayasanın çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı çerçevesinde yapılan yasal düzenlemenin bir bölümünü ücretli yıllık izin hakkı oluşturmaktadır. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi İş Kanunu 53. madde uyarınca, “bir yıldan beş yıla kadar olanlara on dört günden”, “eş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden”, “on beş yıl ve daha fazla olanlara yirmi altı günden” az olamayacağı düzenlenmiştir. Maddeden de görüldüğü üzere Rusya mevzuatında tanınan yıllık izin süresi Türkiye’ye göre, tek çeşit ve daha uzun süreli olarak düzenlenmiştir.

Uygulamada “ebeveyn izni” olarak bilinen bir buçuk yaşına veya üç yaşa kadar çocuk bakım izin süresi yıllık izne hak kazanmak için gereken süreye dahil edilmemektedir. Bu durum, RF İş Kanunu 121. maddesinde düzenlenmiştir. Aynı

⁵⁰¹ **Azerbaycan Respublikasının Emek Mecellesinin Kommentariyası**, (Red. Alish Qasimov), Bakı, 2007, ss. 487-489.

⁵⁰² Rusya’da İş Yapma Sanatı, s. 44; Гурьева - Ковалевская, s. 88.

durum Türk mevzuatı açısından da geçerlidir. Nitekim 4857 sayılı Türk iş Kanunu kapsamında verilen 6 aylık ücretsiz izin süresi de yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Ancak bir buçuk yaşına veya üç yaşa kadar çocuğa bakmak için verilen izin süreleri geçici iş gücü kabiliyetini yitirmeye bağlı olarak verilen maddi yardımın miktarının belirlenmesi ve bu zamanı dikkate alan sigortalılık süresinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulmaktadır.

3.1.3.4. Ücretsiz İzin

İş kanununda ücretsiz izinle ilgili düzenleme yapılmıştır. İşçi, aile durumu ve diğer geçerli nedenlerle ilgili olarak yazılı istek üzerine ücretsiz izin kullanabilir. Bu gibi hallerde izin süresi işveren ve işçinin karşılıklı anlaşmasıyla belirlenir (RF İş K. md. 128). Çalışan işçi yıllık izin dışında ücretsiz izin talep edebilecektir. Ayrıca iş sözleşmesinde bu konuya ilişkin bir düzenleme var ise sözleşme serbestisi kapsamında işverenin de kabul etmiş olması gerekçesiyle işçinin bu yönde bir talebi olduğunda karşılaması gerekecektir.

İşçinin ücretsiz izin istemesi kanun gereğince ancak makul bir sebep gösterdiği durumda karşılanacaktır. Böyle bir sebep gösterilmemişse işveren izin verme gibi bir yükümlülüğü olmayacaktır. Ücretsiz izin talebinin makul bir nedene dayandığını ve kabul edip edilmemesi işverenin tasarrufunda olan bir konudur. Kanun makul sebep açısından belirli bir ölçüt getirmemekte ve ayrıca işçi ve işveren arasındaki anlaşma da bu açıdan belirleyici olacaktır. Örnek olayda, çalışanın kendisini kötü hissettiği ve doktora gitmek istediği gerekçesiyle yazılı olarak 2 gün ücretsiz izin talebinde bulunduğu halde işveren bu dilekçeyi gerçekçi bulmayarak kabul etmemiş ve talebi geri çevirmiştir. Çalışan talebinin kabul görmemesine rağmen yine de işe gelmemiş ve bu durumda işveren haklı nedenle işçiye işten çıkarma hakkına sahip olacaktır. Ancak işçi bu durumda yasal olarak mahkemeye müracaatta bulunarak sözleşmenin sona erdirilmesinin yasal olmadığı gerekçesiyle işe iadesini talep edebilecektir. Ancak çalışanın işe gelmediği gün doktora gitmiş

olduğunu belgelerle kanıtlamak zorunda olup, eğer kanıtlayabilirse davayı kazanarak işe iade edilebilecektir⁵⁰³.

İşveren belirli koşulları taşıyan işçiye yasal düz haklar tanınmış aile sorumluluğu olan işçiye de yazılı isteği üzerine, ilgili izni vermek zorundadır. Özellikle de, Rusya Federasyonu İş Kanununu 128. maddesine göre, işçiye doğum, evlilik, çok yakın akraba ölümü gibi durumlarda en az 5 takvim günü izin verilmesi gerekmektedir. Bu izin süresi asker eşi ve velileri için; askeri görev veya hizmet sırasında şehit olma veya ölüm, beyin sarsıntısı veya hasarı, yaralanma veya görevle ilgili hastalanma gibi olayların yaşanması halinde en az 14 takvim günü olarak belirlenmiştir. Diğer federal yasalar veya toplu sözleşmeler kapsamında süreler değişkenlik gösterebilecektir.

Rusya Federasyonu İş Kanunu md. 263 gereğince, toplu sözleşmelerin yapıldığı sırada, tek başına on dört yaşından küçük çocuk büyüten anne veya baba, on dört yaşından küçük iki ve daha fazla çocuğu, on sekiz yaşın altında engelli çocuğu olan işçiler için yıllık ücretsiz izin hakkı sağlanabilir. İzin süresi, işçinin kendi tercih ettiği uygun zamanda kullanabilmesi koşuluyla, en az 14 takvim günü olarak belirlenir.

Rusya Federasyonu İş Kanunu 76. maddesinden farklı olarak, söz konusu izin hakkı, toplu sözleşmede yer almadığı sürece geçerli sayılamaz. Bu bakımdan ilgili maddenin kanunda yer alması, toplu sözleşmelerin yapıldığı sırada işçilere önemli ipucu olabilir. Eğer iş yerinde toplu sözleşme yapılmamışsa, ya da taraflar arasında şartlar konusunda anlaşma sağlanamadıysa, çocuk bakımı sorumluluğu olan işçiler söz konusu izni kullanma hakkı kazanamazlar. Eğer bu şart toplu sözleşmeye dahil edilmişse, işçi isteği üzerine bu izni kullanır. İşçinin izni yıllık ücretli izinle birlikte veya ayrı ya da bölerek kullanması mümkündür. İzin aynı iş yılı için geçerlidir, gelecek iş yılında kullanılamaz.

Tarla ve bahçe işlerinde çalışan kadının işçiye, yazılı isteği üzerine, ay içerisinde fazladan bir gün ücretsiz tatil izni verilir (RF İş K. md. 262). Bu izin, işveren tarafından işçinin yazılı dilekçesine uygun olarak mutlaka sağlanmalıdır. İşverenin geri çevirme hakkı bulunmamaktadır.

⁵⁰³Ender Karataş, “Rusya Federasyonu Ücretsiz İşçi İzinleri”, Gazetem, 16.08.2011, Sayı: 130., s. 4.

Her hangi bir ay içerisinde kullanılmayan ek tatil günü diğer aylara aktarılamayacak ya da biriktirilemeyecektir. Ailede engelli çocuk sayısının birden fazla olması fazla tatil günü hakkı sağlamayacaktır. Bu duruma Rusya Federasyonu Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Sigorta Kurumunun 4 Nisan 2000 Tarihli, 26.34 Sayılı kararıyla açıklık getirilerek düzenlenmiştir.

Rusya Federasyonu Kanununun 19 Şubat 1993 tarihli, “Uzak Kuzey (Sibirya) ve Benzer Bölgelerde Yaşayan ve Çalışan İşçilerin Devlet Güvencesi ve Teminatının Sağlanması” kararının 21. maddesiyle on altı yaşın altında çocuk sahibi olan ve bu bölgelerde çalışan kadın işçiye her ay ücretsiz fazla tatil günü kullanma hakkı sağlanmıştır.

Ayrıca İş Kanunu md. 319.’a göre, on altı yaşın altında çocuk sahibi olan ve bu bölgelerde çalışan velilerden biri, kendi yazılı isteği üzerine her ay ücretsiz fazla tatil günü kullanma hakkına sahiptir. Kanunun 264. maddesinde, bu uygulamadan “koruyucu vasiler”in de yararlanmasına hükmedilmiştir.

İşçiye verilen ücretsiz izin belirli bir usule tabi tutulmuştur. İşveren ücretsiz izin kullandıracağı işçi adına T-6 veya T-6A olarak adlandırılan izin formlarından birini hazırlamak zorunda olacaktır. Ancak bu durumda kullanılan ücretsiz izin resmiyet kazanacak ve işveren ise bu günlerin ücretini çalışanın aylık ücretinden kesebilecektir⁵⁰⁴. Aksi taktirde işverenin ücretten kesinti yapması mümkün olmayacaktır.

Ücretsiz izin düzenlemesi Türk hukukundan farklı olarak daha esnek düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Süreler açısından da, Rusya’da daha fazla gün sayısı ücretsiz izin kullanılabilir. Örneğin, işçinin annesi veya babasının, eşinin, kardeşinin veya çocuklarının ölümünde, üç güne kadar izin verilmesi gerekmektedir. Ancak bu izinler Rusya hukukunda 5 gün olarak düzenlenmiştir. Bu süreler yıllık izin süresinden düşürülemez ve normal çalışılmış günler gibi hesaba katılır. 3 günlük süre, hem yıllık izin hesabında hem de hafta tatili ve ücretinin hesaplanmasında mazeret izni sayılmaktadır. Vefat sebebiyle verilecek mazeret izinleri için yakınlık derecesi önem arz etmektedir. Şöyle ki, sadece birinci dereceye giren akrabalar ile eşin vefatı halinde 3 günlük izin verilmektedir.

⁵⁰⁴ İş kanunu, ücretsiz izin hakkı, <http://rusyanet.com/kanunu-uecretsiz-izin-hakki>, (02.03.2014).

3.1.3.5. Süt İzni

Kanun çalışan kadınlara bir buçuk yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için öğle arası tatili dışında, süt izni de hakkı da tanımıştır. Süt izni araları mesai saatleri içerisinde her üç saatten bir en az otuz dakika olmak koşuluyla belirlenmiştir. Bir buçuk yaşın altında iki ve daha fazla çocuğu olan çalışan kadınların süt izni günlük çalışma için tanınan süreye bir saat ilave edilir (RF İş Kan. md. 258/1).

Süt izni aralarını kadın kendi tercihi üzerine, öğle arası tatiliyle birlikte, ya da toplu şekilde mesai saati başlangıcı veya bitiminde kullanabilir. Süt izni günlük çalışma süresinden sayılır. Çocuğun anne sütüyle değil, hazır gıda ürünleriyle beslenmesine bakılmaksızın, bir buçuk yaşın altında çocuğu olan tüm çalışan kadınlar bu kanun kapsamında yer almaktadır. Süreler ve kullanımı ile ilgili sorunlar açısından işçi ile işveren arasındaki belirlemelere sendikalar da müdahil olarak çözümlenmesine katkıda bulunacaklardır.

RF İş Kanununa göre işyerinde imzalanan iş sözleşmesi, işyeri disiplin yönetmeliği veya diğer yerel yasal aktlere uygun olarak çocuk yedirmek için kadınlara verilen fasilelerin tam olarak süresi belirlenmelidir. Yukarıda asgari müddet gösterilmiştir. Yönetim daha uzun müddetli fasileler de belirleyebilmektedir. Kadın işçiye çocuk için verilen süre iş sözleşmesinde de düzenlenebilir.

Kadın işçi süreyi kullanma usulünü serbest şekilde seçmek hakkı bulunmaktadır. İstirahat ve yemek için olan ara dahil olmakla bütün iş nöbeti müddetinde her üç saatten bir veya iş gününün (iş saatinin) kısaltılması ile günün sonunda bu süreyi kullanma seçeneği bulunmaktadır (RF İş Kan. md. 258/4).

Çocuk yedirmek için fasileler çalışma süresine dahil edilir. Çalışma süresinin kullanımı puantaj defterlerinde⁵⁰⁵ uygun kodlarla⁵⁰⁶ kayda alınır. Fasileler RF İş Kanunu 139. maddesinde verilmiş kaidede ve RF Hükümetinin 24.12.2007 no 922 kararı ile tasdik olunmuş “Orta Aylık Ücretin Hesaplanma Kaideleri Hakkında” Yönetmeliğe göre orta çalışma ücreti miktarında ödenir.

⁵⁰⁵Rusya Devlet İstatistik Komitesinin 6 Nisan 2001 tarih ve 26 sayılı “Emeğin hesaplanması ve ödenmesi üzere esas kayıt belgelerinin birleştirilmiş formlarının tasdik edilmesi hakkında” kararı ile tasdik olunmuş no T-12, no T-13 formları.

⁵⁰⁶Sabah iş saatleri için her kodu “Y”, rakam kodu “01”.

Türk İş Kanunun 74. maddesinin son fıkrasında kadın işçilere bir yaşına kadar çocuklarını emzirmeleri için toplam günde bir buçuk saat süt izni verilmesi öngörülmüştür. Görüldüğü gibi, kadın işçi, doğumdan sonra 8 hafta analık izni de dikkate alınarak çocuğun bir yaşına basmasına kadar yaklaşık 10 ay gibi bir süre süt izninden yararlanacaktır. Çocuğu ile bu kadar süre daha fazla ilgilenme imkanı bularak doğal olarak günde 1,5 saat daha az çalışan kadın işçiler, uygulamada işe 1,5 saat geç gelme veya bu kadar süre erken çıkma biçiminde de bu izni kullanabilmektedirler⁵⁰⁷.

Yine mevzuatın uygulanması açısından Rusya hukukunda olduğu gibi, iş kanunun 66. maddesinin 1 (e) fıkrası uyarınca, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirlenecek süreler, çalışma süresinden sayılır. Ancak çocukların hangi yaşına kadar süt izni kullandırılması açısından Rusya’da belirlenen süre daha uzundur. Yasanın maddesinden de anlaşıldığı üzere çocuğun birbuçuk yaşına kadar süt izni kullanan Rusyalı kadına göre, Türkiye’de iş kanunun 74. Maddesi kapsamında kadınlar bir yaşına kadar bu izni kullanabileceklerdir.

3.1.3.6. Hasta Çocuk Bakım İzni

RF İş kanunu md. 262’ye 18 yaşına kadar bakıma muhtaç hasta çocuğu bulunan veli izin talep edebilecektir. Bu iznin karşılığı ise çalışılmış gibi kabul edilerek parası çalışana ödenecektir. Ayda dört kere olmak üzere işçinin kendi isteğine göre kullandırılacaktır.

Tarımda çalışan kadınlara ise bir gün daha fazla izin kullandırılacaktır. Bu bir gün ise ücretsiz izin olarak kullandırılacaktır. Hasta çocuğu bakımı için izin talebinde bulunacak velinin çocuğa hastanede değil evde bakıyor olması gerekir. Hastanede yatılı olarak kalan çocuğu için veli bu izin başvuramayacaktır⁵⁰⁸.

⁵⁰⁷Kayhan Özel, “Karar İncelemesi Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, İstanbul, 2011, s. 326; Kökkılınç, Kadın İşçiler, s. 116.

⁵⁰⁸Geyts, s.234.

3.1.4. Hamile Ve Çocuklu Kadınların Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemeler

Rusya’da hamile kadınlar fiziki özelliklerine göre zayıf cins kategorisine ait edilerek umumi olarak belirlenen standart güvence haklarına sahiptirler. Bu güvenceler;

- *İşe alımlarda tanına ayrıcalıklar;*
- *Ayrı-ayrı vazifelerde ve işlerde kadın emeğinin kullanımına kısıtlama;*
- *Ağır yüklerin kaldırılması ve taşınması ile bağlı işlerin yaptırılmasına yasak;*

Yürürlükte olan yasalara göre yalnız hamile kadınlara verilen ilave garanti ve yardımlara aşağıdakiler ait edilir:

- *İşe alınan zaman tanınan ayrıcalıklar,*
- *İşe göre hamile kadının işgücünün kullanımına tanınan kısıtlamalar,*
- *Tıbbi müesseselerde tıbbi muayene müddetinde iş ve ücretin korunması,*
- *Yıllık izinlerin hamilelik ve doğumla bağlı veya belirli yaşa kadar çocuk bakımı için verilen izinlere dahil edilmesi,*
- *İşten çıkarmalarda tanınan iş güvencesi,*

Yukarıda sayılanların dışında Rusya’da özellikle de, genel eğitim programlarına nazaran daha kısa süreli eğitim programları, alternatif eğitim programları, iş saati içerisinde eğitim, gerektiğinde, annelik izninden sonra yeniden işgücüne katılmalarına olanak sağlamak amacıyla mesleki yetiştirme kursları sunulmaktadır. Aile sorumluluğu olan belli kategorideki kişilere bazı konularda bir sıra muafiyetler tanınmaktadır. Örneğin, hizmet içi zorunlu eğitim programlarından hamile ve annelik izni kullanan kişiler muafır. Kamu personelinin, hizmet içi eğitim belgelerini izinden döndükten sonra 1 yıl içerisinde alması gerekmektedir.

3.1.4.1. Çalışma Koşulları Nedeniyle İş Değişikliği Talep Hakkı

3.1.4.1.1. Hamile Kadınların İş Değişikliği Talep Hakkı

Hamile kadının hamileliğe dayanarak RF İş Kanunu 254. maddesine göre, bazı talep haklarına sahip olacaktır. Öncelikle, çalışan hamile kadın için işletmede veya işyerinde belirli üretim veya hizmet normlarının düşürülmesini talep hakkına sahip olacaktır.

Bir diğer hak ise, uygun çalışma ortamı faktörleri bulunan başka işe geçirilmesini talep etme hakkı vardır. Hamile kadın başka işle temin olunana kadar işveren tarafından karşılanmak üzere çalışmadığı günler için kendisine orta düzeyde ücret⁵⁰⁹ ödenerek işten uzaklaştırmak mümkün olacaktır. Bu sözleşmenin sona erdirilmesi veya benzeri hallerle karşılaştırılmamalıdır.

Kadın işçi bu hakları kullanabilme ise, bazı prosedürlere tabi tutulmuştur. Her şeyden önce hamile kadının durumuna ilişkin hastaneden rapor alması gerekir. Ayrıca işverenin bu talepleri gerçekleştirmesi için ise kadın işçinin işverenin adına yazılı şekilde dilekçe vermesi aranmaktadır.

Nitekim işveren tarafından hamile çalışana uygun bir iş belirlendikten sonra yeni işine devam edecek ve kadın evvelki işindeki kadar orta düzeyde ücret alacaktır. Başka işe geçirilme Rusya Devlet İstatistik Komitesinin 05.01.2004 tarih ve 1 nolu kararı ile tasdik edilen “İşçinin Başka İşe Transfer Edilmesi Hakkında Emir” T-5 formu olarak adlandırılan örnek düzenleyerek işlemi gerçekleştirmek lazımdır.

İşçinin ücretinin korunarak orta düzeyde ücret hakkının hesaplanması RF İş Kanunu 139. Maddesine ve RF Hükümetinin 24.12.2007 no 922 kararı ile tasdik edilen “Ortalama aylık ücretin Hesaplanma Kaidesinin Hususiyetleri Hakkında Kanun”a uygun olarak genel ve belirli kurallar kapsamında yürütülür. Başka işe geçiş zamanı işçiye mevcut yapılan işe göre ücret hesaplaması dikkate alarak ortalama aylık ücretin hesaplanması ortalama aylık ücret kadar ilave ödeneğin hacminin belirlenmesi için yapılacaktır. Ancak ücretin hesaplanması zamanı işverenler “orta aylık ücretin” işçinin gerçek çalıştığı süreye göre işçiye esas emek hakkının meblağının hesaplanmasını yapmadan da müracaat edilmesi mümkündür.

⁵⁰⁹Ortalama aylık ücret

Gün için orta aylık ücreti bir kere – düşük ücretli işe geçirilen tarihe göre hesaplamak gerekir. Sonraki aylarda gösterilen tarihe hesaplanmış ortalama aylık ücret dikkate alınmalıdır, her cari ay için ortalama aylık ücreti hesaplamak gerekmemektedir.

Eğer işçi kadın daha yüksek maaşlı işe transfer edilirse, orta aylık ücretin yeni ücretin evvelki pozisyonundaki ücretten fazla olup-olmadığına emin olmak için hesaplamak lazımdır. Yukarıda belirtildiği üzere, işveren hamile kadına uygun iş aradığı sürece o evvelki iş üzere orta aylık ücretin korunarak çalışmaktan ayırabilecektir. Ücretin hesaplanmasını yine de RF İş Kanunu 139. maddesinde belirli olunmuş kaidelere göre ve “Ortalama aylık ücretin Hesaplanma Kaidesi Hakkında” kanuna uygun olarak yapmak lazımdır. Bu durumda hamile kadının hekimden başka işe transferi hakkında tıbbi rey, yönetimden ise bu tür transferin görevinden, işin karakterinden ve hamilelerin emeğinin kullanımına yukarıda gösterilen kısıtlamalardan yola çıkarak uygunluğunu talep hakkı vardır. Teşkilatın yönetiminin özü de hiç olmasa insanın sağlamlığını korumak ve emeğin korunması hakkında kanunun bozulmasına göre mesuliyete celp olunmamak amacı ile kadını başka işe transferin gerek olup-olmadığını tahlil etmelidir.

Sovyetler Birliğinin mevzuatı üzerinde devam ettirilen Rusya İş Kanundaki düzenlemeler açısından Birlik dönemindeki hükümlere bakılması faydalı olacaktır. Eski mevzuatta fabrikalarda hamile kadınlar için kadın işçinin hamileliği tespit edilir edilmez, fabrikanın toksin maddelerle karşı karşıya kalmayacağı daha güvenli veya hijyen kurallarına uygun bölümlere nakil edilmesi düzenlenmiştir. Ayrıca işçi doğumdan sonra bir yıl ücretsiz izin kullanabilmekle birlikte daha sonra kendi işine döndüğünde kıdem ve emeklilik haklarında bir kayıp olmadan işine devam edebilecektir. Yine Sovyetler Birliği’nde kadınların kömür ocakları, metal döküm işleri gibi belli işlerde ve kurşun, benzen, krom, nikel, zifir gibi belli kimyasal maddelerle çalışmaları yasaklanmıştır⁵¹⁰.

⁵¹⁰M. Akif Akalın, Sovyetler Birliği’nde İşçi Sağlığı ve Güvenliği, <http://www.guvenlcalisma.org/icerik/haber/dosyalar/sscb.pdf>.

3.1.4.1.2. Çocuklu Kadınların İş Değişikliği Talep Hakkı

Hamilelere tanınan başka işe geçiş talebi çocuklu kadınlara da tanınmıştır. On sekiz aydan küçük çocuğu bulunan kadın daha önceki işini devam ettirmekte zorlanıyorsa, kendi dilekçesi üzerine, başka bir işle temin edilmelidir. Böyle durumlarda ilgili işçinin aylık ücretinde bir indirim yapılmaz.

Hamile kadınlarla çocuklu kadınlar arasında farklı uygulama söz konusudur. Çocuklu kadınlar sadece başka işe geçiş hakkından yararlanacaklar. Ancak yeni işe geçiş işlemlerinin gerçekleşmesine kadar olan süre için çocuklu kadınlar işe gelmeyerek ücret alma talebinde bulunamayacaklardır.

3.1.4.1.3. Seyahat Yasağı

Rusya Federasyonu yeni İş Kanunu gereğince, seyahat yasağı öngörülmüştür. Bu itibarla sadece gebe işçilerin geçe çalıştırılması, fazla mesai yapması, tatil ve bayram günleri çalıştırılması yasaklandığı gibi, iş seyahatine gönderilmesi de yasaklanmıştır.

Doktor raporuyla uygun görüldüğü takdirde, işverenin yazılı onayıyla, ilgili işlerde çalışan: üç yaşından küçük veya on sekiz yaşın altında engelli çocuğu olan, ailesinde hekim raporlu hasta bakımını üstlenen kadın işçilerin iş seyahatine gönderilmelerine izin verilmektedir. Rusya Federasyonu İş Kanununun 264. Maddesi uyarınca, küçük (üç yaş ve altında) annesiz çocuk bakımı üstlenen veya üç yaşın altında çocuğun koruyucu veliliğini yapan erkekler de ilgili kanunda bahsi geçen fırsatlardan yararlanabilir.

Seyahat yasağı özellikle kadın işçiler açısından işverenin işe alımlarında ayrımcılığa sebebiyet verdiği ve bu yasaklama nedeniyle, kendi istekleri üzere iş seyahatlerini kabul eden gebe ve küçük çocuklu kadınları işe almaktan kaçınabileceği gibi bir durum söz konusudur. Yasaklama yerine, iş gezisi ve s. gibi bir takım şartları bulunan işlerin seçimini kadın işçinin kendi tercihiyle bırakılmasının daha doğru olacağı görüşü savunulmaktadır.

Diğer yönden işveren iş seyahati sırasında işveren aşağıdaki giderleri karşılamak zorundadır. Bu giderler yolculuk giderleri, konaklama harcamaları,

günlük harcırahlar ve işverenin onayladığı diğer gider kalemleri bu kapsamda işçilere ödenecektir. Giderler açısından Rusya’da yaşanan sorunlardan birisi önceki tarihlerde vardiyalı sistemle çalışan işyerlerinde yaşanmaktaydı. İşletmelerin uzak olması işçiye her gün eve dönüşü konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Sorun mevzuatta yapılan değişikliklerle giderilmiştir⁵¹¹.

3.1.5. Tarım Sektöründe Kadınların Korunması

3.1.5.1. Tarımda Kadınlara Genel Olarak Yasaklanan İşler

Tarım sektöründe kadınların korunması açısından yasa ile bazı düzenlemeler getirilmiştir. Bu doğrultuda kadınların bitkicilik, hayvancılık, kuşçulukta ve kürk derili hayvanların yetiştirilmesinde zehirli kimyevi maddeler, kimyasal ve dezenfekte edici maddeler tatbik olunan operasyonları yapmaya, hayvan cesetlerini, müsadereye ve patoloji materyalleri yüklemeye ve boşaltmaya, öküz, aygır ve kabanlara hizmet, kuyularda, peyin sırası kuyularında ve depolarında, hayvan yemi ambarlarında ve ot kulelerinde çalışmak, tarım ürünleri üretimine traktörcü-makinist işine, yük otomobil sürücüsü, ölmüş sığırların, atların derisinin çıkarılması ve kesimi, zehirli kimyevi maddeleri taşıma, yükleme ve boşaltma işleri, drenaj borularını elle montajı işlerinin kadınlar tarafından yapılmasına izin verilmemektedir.

Rusya Federasyonu 1990 Yılı Ve 289.3-I Sayılı “Köylerde Kadınların Şartlarının İyileştirilmesi, Ailenin, Analığın Ve Çocukların Korunması Hakkında” Yönetmelik kadınların korunmasına ilişkin düzenlemeler yapmıştır. Kuşçuluk, hayvancılık bitki yetiştirme yerleri gibi kimyasal maddeler kullanılan işyerlerinde kadınlara 1992 yılına kadar kadınların yazılı isteği doğrultusunda çalışmalara izin veriliyordu. Bu yönetmelik kapsamında 1992 yılından sonra zararlı işyerlerinde kadınların çalışması yasaklanmıştır. Eğer işyerinde şartlar sağlanamadığı takdirde evde çalışmasına imkan tanınması öngörülmüştür. Yine tarım bölgelerinde 1991 yılı ocak ayında traktör ve kamyon şoförleri olarak çalışmasına izin verilmiştir.

⁵¹¹L. Y. Bugrov, **Problemi Svobodı Truda V Trudovom Prave Rossii**, Perm, 1992. c. 106.

3.1.5.2. Hamile Kadınlara Tarımda Yasaklanan İşler

Rusya Federasyonu Ali Şurasının 01.11.1990 tarih ve 298.3-1 sayılı “Köylerde Kadınların, Ailenin Şartlarının İyileştirilmesi, Annelerin Ve Çocukların Korunması için Geciktirilmeyecek Tedbirler Hakkında” kararının 2.2 bendine uygun olarak hamile kadınlar bitkicilik ve hayvancılık alanlarında da çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Hamileliğin belli olmasıyla kadınlar bütün hamilelik devrinde orta aylık ücreti korunarak başka işe transfer edilmesi düzenlenmiştir.

Rusya Federasyonu 1990 Yılı ve 289.3-I Sayılı “Köylerde Kadınların Şartlarının İyileştirilmesi, Ailenin, Analığın Ve Çocukların Korunması Hakkında” Yönetmelik gereğince hamile kadınlara eski maaşı korunmak ve işyeri şartları sağlanmak suretiyle başka işe geçmeye müsaade edilmeye başlandı.

3.1.5.3. Tarım Alanında Çalışma Süresi

Çalışma süresi açısından ise Rusya Federasyonu Ali Şurasının 01.11.1990 tarih ve 298.3-1 sayılı “Köylerde Kadınların, Ailenin Şartlarının İyileştirilmesi, Analığın Ve Çocuğun Korunması İçin Geciktirilmeyecek Tedbirler Hakkında” karar doğrultusunda düzenleme yapılmıştır. Karara göre, köylerde çalışan kadınlar haftada 36 saatten fazla çalışmamalıdır. Çalışma süresi 36 saat olarak belirlenmesine rağmen ücretin iş hukukunda öngörülen 40 saat üzerinden ücretlendirilmesi düzenlenmiştir. Ancak haftalık belirlenen 36 saatlik asgari çalışma süresi diğer yasalarla daha düşük haftalık çalışma saati belirlenmesi halinde bu istisna geçerli olacaktır.

3.1.5.4. Tarım Alanında İzin Ve Diğer Hakları Açısından Ayrıcalıklar

Köylerde tarım alanında çalışan kadınlara bazı ayrıcalıklar tanınmıştır. Kadınlara 28 günü izin verilmesi ve ek olarak 1 bir gün de ücretli izin verilmesi düzenlenmiştir. Bu kapsamda ayda 1 (bir) gün maaşında herhangi bir kesinti yapılmaksızın izin kullanması öngörülmüştür.

İşyerinden anneye, babaya veya çocuğa bakan vasiye üç yaşına kadar çocuk bakımı için ilk çocuğa aylık asgari ücret tutarında, diğer ilave her bir çocuk için ise

%50 artışla ödenek verilebilmektedir.⁵¹² Ayrıca hamile ve süt veren kadınlara yardım olarak gıda ürünleri verilmesi öngörülmüştür. Kanun kapsamında çalışan kadınlara yeni velilik nedeniyle kredi verilmektedir. Konuya ilişkin işverenler veya diğer yetkili yöneticiler sorumluluk taşımaktadırlar. Nitekim ayrı-ayrı işlerde kadın işgücünün yasaklandığı yasaların öngördüğü kapsamda işveren veya yöneticiler cezalandırılabilir. İki saat üzeri aralıklarla bölünmüş çalışma rejimi uygulanan işyerlerinde çalışan kadınlara %30 oranında zamlı maaş ödenecektir⁵¹³.

Yine tarım alanı kapsamında bulunan kadınların çalışma şartlarına uygun olarak iki vardiyada çalışması uygun görülmüştür. Bu durumda maaşlarında %30 oranında artırım yapılması ve iki vardiya arasında yapılan dinlenme süresinin 2 saatten fazla olması zorunlu kılınmıştır.

Tarım alanında hamile kadınlar veya çocuk emziren anneler için ücretsiz gıda ürünleri verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca hamile kadınlar için sağlık kurumlarında yapılan tarama ve sağlık kontrollerinde geçen zaman dilimlerinde ortalama maaş üzerinden ücretlendirilecektir.

3.1.6. Fazla Çalışma

Rusya İş Kanunu md. 91'e göre haftalık çalışma süresi 40 saat olarak düzenlenmiştir. Bu sürenin üzerinde çalışma fazla çalışma kapsamına dahil edilecektir. İşçinin normal çalışma sürelerinin ve belirli bir dönemdeki normal çalışma saatleri üzerinde yaptığı çalışmalar md. 99'da fazla çalışma olarak tanımlanmıştır.

Fazla çalışma için işçinin onayı alınacaktır. Eski Çalışma Hakkında Kanunun 55. maddesine göre ise, bazı durumlarda işçinin rızası olmaksızın fazladan çalıştırılması mümkün idi⁵¹⁴. Ancak günümüzde fazla çalışma yazılı şekilde işçinin onayı alınarak uygulanmaktadır. Yine kanunun 99. Maddesinde hamile ve yeni doğum yapmış kadınlara (md. 259) ve 18 yaşını doldurmamış işçilere (md. 265), 3 yaşına kadar çocuğu bulunan kadınlara ve engellilere fazla çalışma uygulanmaması

⁵¹² Aynı zamanda annesiz çocuk büyüten babalar da bu kapsamda sayılmıştır.

⁵¹³ Rusya Federasyonu 1990 yılı ve 289/3-I sayılı "Köylerde Kadınların Şartlarının İyileştirilmesi, Ailenin, Analığın Ve Çocukların Korunması Hakkında" Karar.

⁵¹⁴ Tiryaki, ss. 64-65 .

düzenlenmiştir. Bu guruba ait işçiler için fazla çalışma uygulanması ancak kendi istekleri ve sağlık raporunda çalışmaya uygun olması belirlenmek suretiyle mümkün olabilecektir. İşçilere kendi hakları anlatılarak fazla çalışma yapmak istemedikleri taktirde fazla çalışmaya zorlanamayacakları bildirilecektir. Nitekim bu kişilerin fazla çalışmaya zorlanması sözleşmeyi feshetme hakkı tanıyacaktır. Fazla çalışma talebi işçinin yazılı onayı ve işletmedeki yetkili sendikanın görüşleri göz önüne alınarak izin verilmektedir (md. 99). Yine madde 305 gereğince ev işleri, işverenin özel hizmetlisi gibi evde çalışan işçilerin fazla çalışma ücreti anlaşma ile mümkün olacaktır. Taraflar sözleşmeye bu konuda bir madde ile düzenleme yapabileceklerdir⁵¹⁵.

Ancak bazı hallerde işçinin izninin alınmasına gerek bulunmayacaktır. Ülkede bir felaket, üretim kazası, doğal afetlerin sonuçlarını engel olmak ve ortadan kaldırmak, toplumsal etkileri olan, su, gaz, ısıtma, aydınlatma, kanalizasyon, ulaştırma ve haberleşme sistemlerinin öngörülemeyen sebeplerle çalışmasına zarar veren olayların varlığı halinde, bu sebepleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalarda işçinin onayı alınmadan fazla çalıştırılabilecektir. Aynı zamanda olağanüstü veya askeri nedenlerle ve yaşamsal tehdit içeren veya toplumsal yaşam için tehlike arz eden nedenlerden dolayı fazla çalışma gerektiren işlerde işçinin rızasına gerek bulunmamaktadır⁵¹⁶.

Diğer yönden özellikle fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin yazılı onayı alınması yasanın ilgili maddesinde belirtilmiştir (md. 99). Üretim teknik şartlarına, işverenin, devletin veya belediyenin çabuk bozulabilen nitelikteki mallarına veya insan yaşam ve sağlığına ilişkin haller ve işin tamamlanmasının gerekli olduğu hallerde, fazla çalışma yapılabilmesi düzenlenmiştir. Yine işin yapılmaması halinde işçinin feshine yol açacak onarım veya restorasyon türünde işlerini yerine getirmek amacıyla yaptırılacak fazla çalışma için onay alınarak çalıştırılması yasada yer almaktadır⁵¹⁷.

Günlük fazla çalışma 2 günlük arka arkaya çalışma 4 saatten, yıllık fazla çalışma ise 120 saatten fazla olamayacaktır. İş Kanunun 152 ve 153 maddelerine

⁵¹⁵Kenan YILDIRIM, “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma Ve Ülke Uygulamaları”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:23, Sayı: 4 Mayıs 2011, ss. 67-68.

⁵¹⁶“Rusya İş Kanunu”, ILO, National Laws On Labour-Russian Federation, (2011).
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>, (03.06.2013).

⁵¹⁷Yıldırım, ss. 67-68.

göre, fazla mesainin ilk 2 saati için normal saat ücretinin en az 1,5 katı ödenecektir. Fazla mesainin 2 saati aşan her bir saat için ise normal saat ücretinin en az 2 katı ödenmekle birlikte, hafta içine denk gelen tatillerde ve hafta sonu tatil günlerinde normal saat ücretinin 2 katı ücret ödenmesi yasa gereğidir.

Fazla çalışma ücretini Türk hukuku ile karşılaştırdığımızda daha farklı düzenlenmiş olduğu görülecektir. Nitekim Rusya hukukunda fazla çalışılan ilk iki saat için %50 ve müteakip saatler için % 100 zamlı olarak kullanılacağı md. 152’de düzenlenmiştir. Oysa 4857 sayılı Türk İş Hukukunda fazla çalışma 45 saatlik haftalık çalışma süresinin üzerinde %50 zamlı olarak fazla çalışma yapılan iş karşılığı ödenecektir.

Rusya iş hukukunda da fazla çalışma ücreti karşılığı serbest zaman kullanımı yasada düzenlenmiştir. Madde 152’ye göre işçinin talebi ile fazla çalışma karşılığı zamlı ücret yerine, işçinin yaptığı fazla çalışma süresinden az olmamak koşuluyla serbest zaman tanınabilmektedir (RF İş K.152)⁵¹⁸. Ancak bu madde açısından Türk Hukukunda yer alan düzenlemenin işçi açısından daha avantajlı olduğu görülmektedir. Çünkü 4857 sayılı yasada serbest zaman olarak fazla çalışmanın bire bir zaman karşılığı değil, bir saate karşılık bir buçuk saat kullanımı yasada düzenlenmiştir.

3.1.7. Ücretin Korunması

RF İş Kanunu 254. maddesine uygun olarak hamile kadınlar tıbbi müesseselerde zorunlu muayenede bulunduğu sürede iş yerinde onların ortalama aylık ücreti koruncaktır. Ortalama aylık ücret RF İş Kanunu 139. maddesine ve “Ortalama Aylık Ücretin Hesaplanma Kaideleri Hakkında” kanuna uygun olarak hesaplanacaktır.

Ücret hesaplanmasında zaman dilim olarak ilk olarak muayeneye gidildiği aydan önceki 12 takvim ayı devri esas alınmaktadır. Ancak eğer toplu sözleşmede veya iş akdinde ortalama aylık ücretin hesaplanması süresi ve diğer hesaplama devrinin (3 takvim ayı veya vb.) esas alınması düzenlenmiş ise, ortalama aylık ücretin hesaplanması başka devir ayları için de yapılabilir.

⁵¹⁸ILO Russia, 2011.

3.1.8. Hamile Ve Yeni Doğum Yapmış İşçilerin Çalıştırılma Koşulları

3.1.8.1. Hijyenik Önlemler

Gebelik durumunun belli olduğu zamandan itibaren kadın belirli aralıklarla tam donanımlı sağlık kurumlarında düzenli tıbbi kontrollerden geçmelidir. Yapılan muayeneler sırasında kadının işyerindeki ortalama aylık ücretinden bir indirim yapılmaksızın devam ettirilmelidir (RF İş K. md.254).

Hamile ve yeni doğum yapmış işçilerin işteki güvenlik ve sağlık haklarını destekleyecek önlemleri uygulamak işverenin esas görevlerindendir. İşveren bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullerin dikkate alınacağı konusunda mevzuata uymak zorundadır.

Mevzuat gereğince, işveren tarafından bu işçiler için, gebeliğin devamının ve anne karnındaki cenin normal gelişiminin sağlanması amacıyla uygun iş ortamı oluşturulmalıdır. Çalışma koşulları olanaklı değilse, işveren işçiye başka bir işe aktarmak için gereğini yapmak zorundadır. Hastane raporuyla gerekli görüldüğü takdirde ve işçinin de isteği üzerine, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacaktır.

Günümüzde gebe işçilerin istihdamlarını sürdürebilmeleri için iş yerlerinde bu işçilerin durumuna uygun güvenli ve sağlıklı iş ortamı sağlanması öngörülmektedir. Gebe içinin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlere, aynı zamanda sanayi prosesleri ve donanımlarının bu işçinin üzerindeki etkilerine karşı alınacak genel önlemler yasalarda belirlenmiştir. Bu önlemler, gebe işçilerin yaptıkları işle bağlantılı duruş pozisyonlarını ve aynı zamanda zihinsel ve bedensel yorgunluklarını da kapsamaktadır.

Eğer kadınların işi bilgisayar teknolojisine bağlıysa, hamileliyi belli olunca onlar bireysel bilgisayarların istifadesi ile bağlı olmayan işlere transfer edilmeliler. Bir alternatif olarak onlar için bilgisayarda çalışma müddeti iş nöbeti süresinde 3 saatten fazla olmamakla ve hijyen kurallarına uyma şartı ile kısıtlanmaktadır. Düzenleme Rusya Federasyonunun Devlet Baş Hıfzıssıhha Kurumunun 03.06.2003

no 118 kararı ile tasdik edilen “Bireysel Elektronik-Hesaplayıcı Makineler Ve İşin Teşkiline Koyulan Hijyenik Talepler”de md. 13.2’te Hıfzıssıhha-Hijyenik Kaide Ve Normları” başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, hamile kadınların iş yerinin doğal ve suni ıslıklandırılması faaliyetinde olan optimal hijyenik normlara uygun olmalıdır. Hamile kadınların penceresiz, fenersiz, yeni doğal ıslıksız ortamlarda çalışılmasına izin verilmemektedir.

Hamile kadınların yaptığı iş belirlenirken Rusya Devlet Hıfzıssıhha-Epidemi Denetleme Kurumunun ve Rusya Sağlık Bakanlığı tarafından 21-23 Aralıkta 1993 tarihinde yürürlüğe giren hamile kadınların rasyonel işle temin edilmesine yönelik hijyenik tavsiyeler de belirleyici ve yön gösterici bir düzenleme olarak dikkate alınması gereken belgelerdendir.

Tabloda çalışma ortamında olması gereken hijyen sınırları ilgili yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşveren bu şartlar doğrultusunda çalışma ortamını sağlamakla yükümlü olacaktır.

Tablo 12: Üretim Ortamında Hijyenik Ölçütler

Sıra	Üretim Ortamında optimal koşulların Hijyenik Ölçütleri	Optimal seviyesi
1	Zararlı - kimyevi maddeler	Yoktur
2	Sanayi aerosolları, esasen de fibrogen ve karışık tip etkiye malik olanlar	Yoktur
3	Titreşim (umumi ve yerli)	Yoktur
4	Ses	50-60 dBA
5	Ultra ses	Yoktur
6	İyonlaştırmayan ışınlamalar:	10 ve daha artık
	Elektrik sahasını sanayi hızı 50 Hs	0,5 kB.m
	Radiohız diyapazonun elektromıknatis ışınlama:	
	0,03-3 Hs	10 B.m
	3-30 MHs	6B.m
	30-300 MHs	2B.m
	300 MHs-300 KHs	1 mKB.sm ²
	İyonlaştırıcı ışınlamalar	Yok
8	1 a kategorili hafif işin yerine yetirilmesi ortamında odada mikro iklim:	25-e kadar
	Havanın derecesi, 0C	
	- yılın soğuk dönemi	22-24
	-yılın sıcak dönemi	23-25
	Nispi rutubet, %	40-60
	Hava cereyanının hızı m.san	0,1
9	Atmosfer tazyiki, deniz seviyesinden mm	Doğal fon
10	Biyoloji faktörler ⁵¹⁹	Doğal fon
11	Işıklanma, lk (kombine edilmiş ışık sistemi)	Faaliyette olan hijyenik normunun en uygun göstericileri

⁵¹⁹Mikro organizmalar, hormonal ve zülal preparatları; amin turşuları, vitaminler ve organizmanın diğer doğal komponentleri.

3.1.8.2. Çalışma Koşullarına İlişkin Önlemler

İşyerlerinde özellikle, hamile kadınlar için çalışma şartları ve çalıştırılacak koşullar yasal düzenlemelerde yer almaktadır. Örneğin, işyerinde eşyaların omuz seviyesinden yukarı kaldırılması, iş eşyalarının yerden kaldırılması, ayak ve karın kaslarının istatistik gerilmesinin artması, aynı zamanda ayak pedalının yardımı ile idare olunan aletlerle yapılacak işlerden hamileler uzak tutulacaktır. Yine mecburi iş pozisyonu olan çökmek, diz üstünde oturmak, eğilmek, karın ve sine ile emek avadanlıklarına dayanmak gibi bedenin 15 dereceden fazla eğilmesi ile bağlı pozisyonlarda çalışmayacaklardır. Hamile kadınlar için icbarı ritimli konveyerlerde operasyonlar ve sinir - emosyonel gerginlikle süren işler de istisna olunmalıdır.

Tablo 13: Hamilelik devrinde taşınabilecek yük sınırları

Sıra	İşin özelliği	İzin verilen yük kitlesi
1	Diğer işle nöbetleşmekle ağır yüklerin kaldırılması ve taşınması (saatte 2 defa)	2,5 kg
2	İş nöbeti müddetinde ağır yüklerin kaldırılması ve taşınması	1,25 kg
3	İş nöbetinin her iş saati müddetinde 5 m mesafeye kadar taşınan yükün toplam kitlesi aşağıdaki limitleri aşmamalıdır:	
	- iş sathinden	60 kg
	- yerden	yerden kaldırmağa izin yok
4	8 saatlik iş nöbeti süresince taşınan yükün toplam kitlesi	
	- iş sathinden	480 kg

Hamilelik devrinde kadınlar için uygun olan teknoloji operasyonlar optimal emek yükünün aşağıdaki professiografik ölçülerine uygun gelmek şartı ile teşkilatta mevcut olanların arasından seçilir:

Tablo 14: İş Yükünün Ölçütleri

Sıra	İş yükünün ölçütleri	Maksimum seviyeler
1	Mekanizma seviyesi	İş tamamen mekanikleştirilmiş
2	Çalışma pozisyonu	Serbest
3	İş nöbeti süresince yürüme. km	2-km'ye kadar
4	Elle görülen iş hareketlerinin öze3llikleri	Adi stereotip
5	Hareketin temposu	Serbest
6	İş nöbeti süresince iş operasyonların sayı	10 ve daha artık
7	Tekrarlanan operasyonların yerine yetirilmesinin müddeti, saniyelerde	100
8	Gergin müşahedenin müddeti, iş nöbeti müddeti faizle	25-e kadar
9	Bir saat süresince malumatların, sinyallerin orta sıklığı	60-a kadar
10	Görme gerginliği objesinin ölçüsü (görme ile bağlı işlerin kategorisi)	Tahmini
11	İş nöbeti	Sabah

Hamilelik devrinde kadınların yapması için tavsiye olunan işler kısmında iş prosesinin, üretim ortamının ve iş yerinin teşkilinin hijyenik ölçüleri dikkate almakla hafif montaj, çeşitleme, yerleştirme operasyonları yapılmasına engel bulunmamaktadır.

Yaptığı işle bağlantılı olarak hamilelere karın, bacak ve göğüs bölgesine yüklenerek, çömelerek, dizlerinin üzerinde durarak, eğilerek çalışması gebe işçinin sağlığı açısından sakıncalı duruş pozisyonları sayılmaktadır. Aynı zamanda gebe işçinin elle yükleme ve elle taşıma işlerinde de çalıştırılması yasaktır.

Hamile kadınlar döner koltuk verilmesi gerekmektedir. Koltuğun yüksekliğine göre tanzim olabilen küreyi, başaltısı, bel yastığı ve koltukluğu olmalıdır. Koltuk hamilelik müddetince, iş ve dinlenme rejiminden asılı olarak eğim derecesine göre tanzim olunur. Hamileliğin birinci yarısı için koltuğun eğim derecesi 90-1100, ikinci yarısı için ise 105-1150 olmaktadır. Kısa müddetli istirahat süresi ise eğim derecesi 1350'ye kadar artırılır. Ayrıca ayakaltlığının da olmasını dikkate

almak lazımdır. Ayakaltlığı yüksekliğe ve eğimine göre tanzim edilmeli ve düz zemini olmalıdır. Oturacak ve kürek yarım yumuşak, sürüşken olmayan, kolay olarak sağlığa uygun çalışmaya maruz kalan malzemeye kaplı olmalıdır.

Masanın iş sathi beden için masanın içine doğru kesimli, yuvarlak köşelere ve ışık yansımaları olmaması için mat kaplamaya malik olmalıdır. İş masasında, üretim avadanlıklarında ayak için yüksekliği en azı 600 mm, eni en azı 500-600 mm, derinliği diz seviyesinde en azı 450 mm, pençe seviyesinde ise 650 mm olan boşluk olmalıdır.

Gebe işçinin ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde, delici makinelerde, sesli ve gürültülü yerlerde çalıştırılması uygun değildir. 18 aydan küçük bebeği olan işçinin başka bir işe aktarılması veya önceki işini yapmasındaki zorlukların sebebini, anne sütünden sonra ek gıda ürünlerinin bebeğe olumsuz etkileri ve önceki işle bebek bakımının bir arada yürütülmesinin olanaksızlığı şeklinde nitelendirmek mümkündür. Örneğin, bazı iş yerlerinde, kadın işçiye, bebeğini emzirmesi için kısa izinler verilmesi ve çalışma saatlerinin buna göre uyarlanması teknik anlamda mümkün olmadığından işveren diğer yollara başvurur. Ancak konu ele alınırken, küçük işletmelerin kendine özgü ekonomik faaliyet alanları göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü bu işletmelerin işçi sayısı az olduğundan, işkolu değiştirme olanağı mümkün olmayacaktır. Öngörülen olanağın uygulanması ise, ilgili işletmeni maddi zarara uğratacaktır⁵²⁰.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında da Türk hukukunda çıkarılan yönetmeliklerle çalışma hayatında yer alacak gebe veya çocuklu kadınlar için ayrıcalıklar tanınmıştır. “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”⁵²¹ ile işyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işteki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler belirlenmiş ve bu işçilerin hangi dönemlerde hangi işlerde çalıştırılmalarının yasaklandığı düzenlenmiştir. İşçilerin çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağı, emzirme

⁵²⁰O. A. Svişevoy, **Kursovaya Rabota Tema: Pravovoy Status Rabotayuşiz Jenşın İ Lits S Semeynımi Obyazonnastyami**, Ekaterinburg, 2003; Rojnikov, Ukaz. Rab. s. 40,; P. K. Morozov, **Sravnitelnyy Analiz Pravovogo Regulirovaniya Problem Zanyatosti İ Trudoustroystva V RF i SŞA**, Moskva, 1997. ss. 73-74.

⁵²¹GEKÇY, Resmi Gazete 14.07.2004, S. 25522.

odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağı ve hangi şartları taşıyacağı hususlarda yönetmelikte düzenlenmiştir.

Gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerinin değerlendirilerek genel ve özel önlemleri alınacağı yönetmeliğin 6. maddesinde düzenlenmiştir.

Yine 4857 sayılı İş Kanununda diğer önemli bir hüküm md. 28 gereğince doğuma kadar geçen sürede kadınların gece çalışmaya zorlanamayacakları, emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca da gece çalıştırılmasının yasaklanması düzenlemesidir. Yine md. 9'da altı aylık gece çalışma yasağının doktor raporuyla bir yıla uzatılabileceği de kadınlar açısından önemli bir hükümdür⁵²².

3.1.8.3. Çalışma Koşullarına Göre Yasaklanan İşler

Rusya Federasyonunda üretim muhitinin parametreleri değerlendirildiği zaman üretim sahasının optimal ortamın aşağıdaki hijyenik ölçülere uygun olup olmadığı dikkate alınarak değerlendirme yapılacaktır.

- Hamile kadınlar üretimde potansiyel tehlikeli kimyevi işler ve aynı zamanda alerjik- zehirli ve üretici fonksiyonlara etki eden maddelerden istifade olunan işler yaptırılmamalıdır.
- Diğer kimyevi maddelerden oldukça tehlikeli (I ve II dereceli tehlike), menfur, kötü kokulu, toksikoloji özelliği olan maddelerin etki gösterdiği ortamda hamile kadın emeğinden istifade etmek yasaktır.
- Hamile kadınlar enfeksiyon, parazit ve mantar hastalıkları tehlikesi olan işlerin yapılmasına bırakılmamaktadır.
- Üretimde çalışan hamile kadınlar ısı seviyesinin rutubetin ve hava cereyanının aşağıdaki optimal parametreleri ile temin olunmalıdırlar.
- Hamile kadınlar infra kırmızı ışınlanmanın etkili olduğu ortamda çalışmamalı, bu ışınlar, özellikle de, kadının karnına ve çanak bölgeleri istikametinde olmamalıdır. Çalışma bölgesinde cihazların ve duvarların ısınmış yüzeyinin ısısı 35 dereceyi geçmemesi gerekir.

⁵²²Bkz. Süral, s. 288.

- El-ayağın, elbisesinin, ayakkabıların ıslanması, rüzgarlı yerlerle bağlı iş türleri önerilmemektedir.
- Hamilelik devrinde (belirli olunan günden) kadınları titreşim, ultra ses, iyonlaştırıcı ışınların etki etmediği iş yerlerine değiştirmek lazımdır.
- Hamile kadınların iş yerlerinde sesin sürekliliği 50-60 dBA-den çok olmamalıdır.
- Hamile kadınlar parametreleri yaşayış evleri için belirli olunan en uygun göstericileri geçen elektromıknatıs ışınlama kaynağı olan kurgularda ve inşaatlarda çalışmak için izin verilmemektedir.
- Kadınlara hamilelik devrinde barometrik tazyikin keskin düştüğü ortamda çalışmak oldukça zararlıdır (örneğin, uçuş heyeti, bakımcı ve s. senetler).
- Hamilelik belirli olunan günden kadınlara sanayi aerosollarının, göre de fibrinogen ve karışık tip etkiye malik olanların etki gösterdiği koşullarda çalışmak yasak olunur.

3.1.8.4. İş Güvenliği Tedbirleri

Çalışma şartları, iş güvenliği ve işçi sağlığı konuları ayrıntılı olarak 17.7.1999 tarih ve 181 F3 sayılı Çalışmanın Korunmasının (iş güvenliğinin) Genel Esasları Hakkında Federal Kanunda⁵²³ düzenlenmiş ve kanunun birçok hükümleri İş Kanunu kapsamına dahil edilmiştir⁵²⁴. Kanunda çalışma koşullarına ilişkin genel hükümler düzenlenerek çalışma hayatında işçilerin iş güvenliğine ilişkin hakları genişletilmiş ve iş alanlarına göre hangi iş güvenliği kurallarına uyulacağı belirtilmiştir⁵²⁵.

Kanunda daha çok işyerinde denetlemeye ilişkin düzenleme yapılmıştır. Örneğin, işçi sayısı 100'ü geçen işyerlerinde iş güvenliği birimi oluşturularak iş güvenliği konusunda uzman olan kişilerden kurul oluşturularak işyerinde iş güvenliği kurallarının uygulanıp uygulanmadığı denetlenecektir. İşçi sayısı 100'ü geçmiyor ise işverenin buna izin verebileceği gibi diğer işyerlerinde bulunan birimlere bu işi yaptırabilir. Bunun dışında federal iş müfettişliği organının işyerlerinde denetleme

⁵²³Zakon Federalniy ot 17.07.1999 No 181-F3 «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (утратил силу), Собрание законодательства РФ, No: 29. Ст. 3702.

⁵²⁴S. A. Karaş – O. O. Gerasimova, *İstoriya Oхраны Truda V Rossii*, Uchebnoe Posobie, Tomsk, 2013., ss. 73-74.

⁵²⁵Karaş – Gerasimov, 59.

yapması, iş güvenliğine uygunluğu kontrol etme yetkisi vardır. İş Müfettişliği Kurumu işyerinde iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını kontrol ederek kurallara uymayan işveren hakkında idari para cezası uygulanacaktır⁵²⁶.

3.2. KADINLARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

Sosyal güvenlik Rusya hukukunda yapılan tanımların birinde sosyo - ekonomik faaliyetler sistemi gibi, yaşlılıkta, geçici iş gücü kaybı, ölüm, kadınlara yardım ve ödenekler, ailelere ise kişi başına minimum ortalama gelir sağlayan”, bir sistem olarak tanımlanmıştır⁵²⁷. İnsanların objektif nedenlere bağlı olarak toplumda sosyal güvenliğe duyulan ihtiyaç yaşamak için esas gelir kaynağına dayalı ve diğer sebeplerle karşı karşıya kaldıkları birçok tehlikeleri karşılayabilmek, kendi iradesi dışında ülke içinde bu sorunları ortaya çıkaran sosyal-iktisadi şartlara karşı koyabilmek için vatandaşlara güvence sağlamaktadır. Sosyal güvenlik yasalarının çalışma hayatını düzenlenmesi zorunluluktur. Toplumun risk grupları açısından korumaya tabi bir kesim olarak kadınların korunması yönünde yasal düzenlemeler yapılması temel ihtiyaçlardan biridir⁵²⁸.

Eski Sovyet literatüründe sosyal güvenlik geçim kaynağının kaybı, ailelerin ihtiyacı olan ek giderlerin ödenmesi veya sosyal nitelikli objektif sebeplerden dolayı asgari yaşam düzeyinden daha düşük hallerde vatandaşların ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla sosyal amaçlar için toplanmış bütçe dışı fonların paylaşımı ve devlet bütçesinin bir hissesinin yeniden bölüştürülmesi ile bağlı ortaya çıkan toplumsal ilişkilerin bütünü olarak nitelendirilmiştir⁵²⁹. Diğer bir görüşe göre ise, sosyal güvenlik sistemi vatandaşlara ve onların aile üyelerinin yaşam kaynaklarının kaybı ve asgari yaşam standardından daha düşük olduğu hallerde tıbbi yardım yapılması, aile ve çocukların korunması, eğitilmesi ve gelişiminin sağlanması ve

⁵²⁶Tiryaki, ss. 64-65; Карауш - Герасимова, s. 59.

⁵²⁷D. A. Nikonov – A. V. Stremouhov, **Pravo Soşialnogo Obespeçeniya**, 2’oe İzdanie, Pererabotannoe i Dopolnennoe, İzdatelstvo Norma, Moskova, 2008, s.11.

⁵²⁸Elvera Tuçkovoy, **Sbornik Metodiceskik Ukazaniy Po “ Pravu Sosialnogo Obespeçeniya”**, Moskva, 2000, s. 65.

⁵²⁹Elena Maçylckaya, **Pravo Sotsialnogo Obespeçeniya: Yçenno-Spravoçnoe Posobie**. Moskva, 1997, c. 7.

diğer sosyal hizmetler ve yardımlar yapılarak sosyal harcamalar için ayrılan bütçenin paylaşımı için toplumsal ilişkilerin bütünü olarak ifade edilmiştir⁵³⁰.

Rusya’da 1999 tarihinde yürürlüğe giren “Zorunlu Sosyal Sigortanın Esasları Hakkında” yasasına göre, “sosyal sigorta riski” kavramı esas alınarak çalışan ve diğer kategorilerde yer alan vatandaşların maddi ve sosyal durumunu değiştiren hadiseler doğrultusunda gelir kaybı, annelik, sosyal yardıma muhtaç çocuk ve ailenin diğer üyelerinin ihtiyacı olan harcamalar, tıbbi ve sosyal hizmetlere bağlı olarak maddi ihtiyaçlar ve diğer hallerde sosyal güvencenin kapsamı belirlenmeye çalışılmıştır⁵³¹.

Temelini Sovyet sosyal güvenlik sisteminden alan günümüzdeki Rusya sosyal güvenliği benzeri şekilde koruma sağlamaktadır. Birinci ve ikinci grup sosyal güvence şeklinde gruplaştırılan Sovyet hukuk sisteminde birinci grup içinde emeklilik ve yardım sigortalarını kapsayan nakit ödemeler çerçevesinde geçici iş göremezlik, kadınlara hamileliye ve doğuma göre yardım, çocuğun doğumuna göre ve çocuğun 1.5 yaşına kadar bakım yardımı, defin yardımı, az gelirli ailelere çocuk yardımı, yaşlılık aylığı, ölüm aylığı, maluliyet aylığı ve bazı kategoride çalışan işçilere yıllara göre hizmet aylığı verilmesi düzenlenmiştir. Çalışanların dinlenme evleri ve kaplıca tedavisi, çalışanların çocukları için yaz ayları dinlenme evler, diğer sağlık ve sıhhiye uygulamaları ve ücretsiz uygulanan genel sağlık sistemi vardı⁵³².

Nitekim Sovyetler Birliği çöküşüyle mağdur olan tüm toplumun risk grupları gibi kadınlarda bu mağduriyetten nasiplerini almış, sorunların çözümü için 4 Mart 1993 tarihli Cumhurbaşkanlığının "Kadınlara İlişkin Devlet Politikası" kararnamesi imzalanmıştır. Kararname ile ulusal politika hazırlanarak kadınlar için temel ve yüksek eğitim ve yeni meslekleri geliştirmek, kadın istihdamının artırılması için yeni bir eğitim sistemi oluşturmak, ekonomik teşvik programları hazırlamak, esnek çalışma biçimleri uygulanarak yeni istihdam alanları yaratmak, istihdam hizmetleri için kadın merkezleri oluşturmak, kadın girişimciliğini desteklemek, çocuk bakımı hizmetini geliştirmek, diğer aktivitelerin ve sosyal hizmetlerin geliştirilmesi yönünde program hazırlanması öngörülmüştür. Yine bu doğrultuda 1993 yılında Rusya

⁵³⁰İbrahim İsmayılov – Rüfet Mürşüdoğ, **Sosyal Teminat Hukuku ve Onun Tatbik Problemleri**, Bakü, Kanun Yayınevi, 2001, s. 9.

⁵³¹Elena Maçulskaya, **Pravo Sotsialnogo Obespeçeniya; Perespektivi Razvitiya**, Moskva, 2000, s. 12.

⁵³² Hukuk Ensiklopedi Luğeti, Bakü, 1991. s. 385.

Cumhurbaşkanı, Kadın, Aile ve Demografi Komisyonu ve Devlet Duması tarafından Kadınlar, Aile ve Gençlik Komitesi oluşturulmuştur. 2003 yılında ise, “Farklı Cinsler Olan Kadın Ve Erkekler Hakkında Eşit Haklar Ve Özgürlükler” yasa tasarısı sunulmuştur⁵³³.

3.2.1. Sosyal Sigorta Türleri

Vatandaşların sosyal koruma sisteminin iyileştirilmesi amacıyla 1 Ocak 2002 yılından emeklilik reformu başlatılarak yapısal değişiklikler ve sosyal politika stratejileri belirlenmiştir. Bu proje Rusya Federasyonu’nun en başarılı ve en büyük sosyal projelerinden biri gibi yürürlüğe girdi⁵³⁴. Reformunun bir sonucu olarak, Rusya emeklilik sisteminde iki tür uygulama başlatılmıştır. Birincisi zorunlu emeklilik sigortası olarak Rusya Emeklilik Fonu (sigortası) tarafından gerçekleştirilen sistemde emeklilik sigorta primlerinin hesaplanması ve ödenmesi ücret karşılığı işçi çalıştıran kuruluşlar veya şahıs işletmeleri tarafından gerçekleştirilmektedir.⁵³⁵ Diğeri ise, işçi emekliliği konusu olarak, temel, sigorta ve birikim (fon) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. İşçi emeklilik ücretlerinin temel bölümü federal bütçeden, sigorta ve birikim bölümü ise işverenler tarafından karşılanarak sigorta primleriyle finanse edilmesi gerçekleştirilmeye başlanmıştır.⁵³⁶

Zorunlu sosyal sigorta türleri⁵³⁷:

- Sağlık sigortası,
- Yaşlılık sigortası,
- Malullük sigortası,
- Ölüm sigortası,

⁵³³ V 2003 g. v Gosudarstvennoy Dume proshel pervoye slushaniye zakonoprojekt, “O gosudarstvennykh garantiyakh ravnix prav i svobod i ravnix vozmozhnostey muzhchin i jensin v Rossiyskoy Federatsii”. Sotsial'noye polozheniye jensin, <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/polozhenie-zhenshchin.html>, (08.03.2014).

⁵³⁴ V. N. Baskakov – E. K. Krilova – A. V. Selivanova – E. A. Yanenko, “Finansovie Perspektivi Pensionnoy Sistemı Rosii”, **Finansi**, No: 4, 2007, ss. 52, 54.

⁵³⁵ A. P. Kolesnik, “Pensionnaya Sistema Rosii İ Vizovı Naşego Vremeni”, **Pensiya**, No:10, 1998, ss.46, 50.

⁵³⁶ S.V. Brovçak, “Professionalnie Pensionnie Sistemı”, **Buhalterskiy Uçyot V Byudjetnih İ Nekomerçeskih Organizacijah**, 12 (108) 2004, c. 4.

⁵³⁷ Abdullah, s. 99.; G.V. Suleymanova, **Soçialnoe Obespeçenie İ Soçialnoe Strahovanie**, Moskova, Ekspertnoe Byuro, 2001, s. 63.

- Geçici iş göremezlik sigortası,
- İş kazası ve meslek hastalığı sigortası
- Analık sigortası (hamilelik ve doğum ödeneği),
- Çocuk bakımı sigortası
- Diğer sigorta çeşitleri,
- Gebelik sigortası,
- Çocuk doğum sigortası,
- Defin sigortası

olarak yasada düzenlenmiştir.

Emeklilik yaşı kadınlar için 55 yaş ve 20 yıl çalışma süresi, erkekler için ise 60 yaş ve 25 yıl çalışma süresi öngörülmüştür. Yaşlılığa göre emeklilik tutarı kazancın % 55 kadar olmakta ve ilaveten kanunda belirtilen çalışma süresine ek olarak her bir ek çalışma yılı için kazancın % 1 kadar ilave yapılmıştır. Bu durumda erkekler için aranan 25 yıllık çalışma süresi ve kadınlar için aranan 20 yıllık çalışma süresine çalışmış oldukları ek her bir yıl için % 1 oranında artış uygulanacaktır⁵³⁸.

Hükümet kadınların sosyal korumasını gerçekleştirmek için son yıllarda bütçeden önemli miktarda paralar ayırmıştır. Yasa ile düzenlenen bu koruma alanları kısa başlıklar altında yer almıştır.

Türkiye’de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminde değişiklik yapılarak bütün kurumlar birleştirilerek sigortalılar tek çatı altında toplanılmış, hizmet akdi ile çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar ve kamuda çalışanlar bu kanunun kanun kapsamına alınmıştır.

Uygulama açısından Türkiye’de direktifle uyumlu olarak sosyal güvenlik kurumlarına giriş, katkı ve yardımlar konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması düzenlenmiştir. Yine kadınlar ve erkekler arasında kadınlar lehine olumlu bir ayrımcılık yasada yer almaktadır ki, sosyal güvenlik kanunları açısından yaşlılık aylığına hak kazanma bu gibi düzenlemelerdendir. Kanuna göre kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurdıklarında hak kazanmaktadırlar. Ancak ilk defa bu Kanuna

⁵³⁸S. A. Lineva, **Pensionnaya Reforma, V Voprosah Ĭ Otvetah, İzdatelstvo “Feniks”**, Rostov Na Donu, 2006, s. 12.

göre sigortalı sayılanlar için ise emeklilik yaşı kademeli olarak hem erkekler için hem de kadınlar için arttırılacak ve 2048 yılından itibaren her iki cinsiyet için 65 yaş olarak eşitlenecektir. Bir diğer olumlu ayrımcılık kanunda ölen sigortalının çocuklarına yetim aylığı bağlanması konusunda düzenlenmiştir. Kız ve erkek çocuklara farklı şartlar uygulanarak kızlara olumlu ayrımcılık yapılmak, erkek çocuğa çalışamayacak durumda malul olması hariç 18 yaşına, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşına ve yükseköğretim yapması halinde en fazla 25 yaşına kadar yetim aylığı bağlanmaktadır. Ancak kız çocuklar için evli olmaması ya da bir gelir veya aylığı olmaması koşuluyla yaş sınırlaması bulunmamaktadır⁵³⁹.

Yasaya göre analık yardımlarından yararlanabilmek üzere, sigortalı kadın için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün, sigortalı erkek için ise, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmesi ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şartı aranmaktaydı. Ancak 5510 sayılı kanunla bu ayırım ortadan kaldırmış her iki kesim için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödemiş olma yükümlülüğü getirilmiştir⁵⁴⁰.

3.2.2. Analık Sigortası Kapsamında Ödemeler

Rusya’da analıkla ilgili zorunlu sosyal sigorta yasada yer almaktadır. Zorunlu sosyal sigorta kapsamında kadınların gelir kaybını veya kaybettikleri kazancı ve ilgili ek masrafların karşılanması için devlet tarafından korunma sağlanmıştır. Diğer bir ifadeyle, koruma zorunlu sosyal sigorta riskleri sigorta olayının başlamasıyla sigortalının geçici olarak kazancının, diğer gelir kayıpları ya da sigortalı veya aile fertlerinin sigorta hadisesi sonrası oluşacak ek masraflar açısından sağlanmaktadır. Analıkla ilgili zorunlu sosyal sigorta primi devlet kurumu olan Sosyal Sigorta Fonuna yatırılmaktadır⁵⁴¹.

⁵³⁹ Aybike Elif Bolcan, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 1, Sayı: 24, İstanbul, 2010. ss. 271, 272.

⁵⁴⁰ Aybike Elif Bolcan, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 1, Sayı: 24, İstanbul, 2010. ss. 271, 272.

⁵⁴¹ Federalnım zakonom ot 24.07.2009 N 213-FZ. Prava i obyazannosti subyektov obyazatelno go soşialnogo strahovaniya na sluçay vremennoy netrudosposobnosti i v svyazi materinstvom.

Bu sigorta olayları⁵⁴²:

- Hastalık veya travma nedeniyle geçici iş görmezlik⁵⁴³
- Hamilelik ve doğum,
- Çocuk doğumu,
- 1,5 yaşına gelinceye kadar çocuk bakımı;
- Sigortalının veya aile üyelerinden reşit olmayan birinin ölümüdür.

Geçici iş görmezlik ve analıkla ilgili sosyal sigorta ödemeleri 1995 tarih ve 81 Sayılı “Çocuklu Vatandaşlara Verilen Devlet Ödemeleri” kanununda düzenlenmiştir⁵⁴⁴. Bu itibarla geçici iş görmezlik ve analık sigortası kapsamı belirlenerek iş sözleşmesi kapsamında bağımlı çalışanlar, devlet çalışanları, belediye çalışanları, faaliyetlerini fiziki emeğe dayanan kooperatif üyeleri, din görevlileri, mahkum olarak bu mahkumiyet kapsamında hapis cezasını ücretli çalışma ile çekenler bu ödemelerden yararlanacaklardır⁵⁴⁵.

3.2.2.1. Hamilelik ve Doğum Ödemesi

Rusya Federasyonunda önceki bölümlerde de belirtildiği üzere, hamilelik ve doğum ödeneği, 140 takvim günü olarak belirlenmiştir. Doğumdan önce 70 gün, doğumdan sonra 70 gün sigortalı bu hakkı kullanacaktır. Çoğul gebelik ya da doğumun yol açacağı hastalık sürecine göre ödenek arttırılabilecektir. Ancak hasta durumu hastane tarafından verilen raporla belgelemek durumundadır⁵⁴⁶.

Hamilelik ve doğum ödemesi Rusya Federasyonu Sosyal Sigorta Fonu tarafından karşılanmaktadır. Ödemeler her takvim günü esas alınarak günlük gelir ortalaması üzerinden hamilelik ve doğum izni süresince hesaplanarak ödenmektedir. Ödemenin hesaplanması ise geçici iş görmezlik sigortası hesaplamaları dikkate

⁵⁴²<http://elementy.ru/Library6/fz255.htm> (25.08.2010).

⁵⁴³İş kazası ve meslek hastalığı bu kapsamın dışındadır.

⁵⁴⁴Federalnım zakonom ot 24.07.2009 N 213-FZ. Prava i obyazannosti subyektov obyazatel'nogo soşial'nogo strahovaniya na sluçay vremennoy netrudosposobnosti i v svyazi materinstvom.

⁵⁴⁵Abdullah, s. 114.

⁵⁴⁶Igor Viktoroviç Geyts, **Garantii Sotsial'naya Zaşıta i Podderjka Naseleniya v Rossiyskoy Federatsii**, “Delo i Servis”, Moskva, 2005, s. 229.

alınarak hesaplanmaktadır⁵⁴⁷. Ancak hamilelik ve doğum ödeneğinin geçici iş görmezlik ödeneğinden farklı bir yönü vardır. Sigortalı kadına ortalama ücretin % 100'ü oranında ve sigortalılık sürecinden bağımsız olarak verilmektedir. Sigortalılık süresi 6 ay altında ise bir takvim ayı ödeme tutarı sigortalının aylık ücreti üzerinden değil asgari ücret üzerinden hesaplanarak ödeme yapılacaktır. Geçici iş görmezlik ödemesi de aynı şekilde düzenlenmiştir⁵⁴⁸.

3.2.2.2. Gebelik Nedeniyle Sigorta Ödemesi

Rusya Federasyonu'nda kadınlara gebeliğin erken dönemlerinde sağlık kurumlarına kayıt yaptırması öngörülmüştür. Bu itibarla on iki haftaya kadar erken dönemlerinde kadınlar kayıt yaptırdığında hamilelik ve doğum ödeneği dışında bir kereye mahsus sigorta yardımı alabileceklerdir⁵⁴⁹. Her ilçeye göre bu ödemelerin miktarı değişebilmektedir. Bu ödeme doğum ve hamilelik nedeniyle verilen ödemeyle birlikte kadın ödenecektir⁵⁵⁰.

3.2.2.3. Çocuk Doğum Ödemesi

Rusya Federasyonu'nda çocuk doğum yardımı 1995 tarih ve 81 Sayılı “Çocuklu Vatandaşlara Devlet Ödemeleri Hakkında” kanunu kapsamında verilmektedir. Ailelere çocuk doğumunda yardım verilmesi yasada düzenlenmiş olup, doğum sonrası bir kereye mahsus olarak verilecektir. Yardımı almaya hak kazanan ise ebeveynlerden biri olacak veya onların yerine yasada belirtilen kişilerden birisi kullanmaya hak kazanacaktır. Çocuğun sağ olarak doğmuş olması gerekir. Aksi taktirde ölü doğmuşsa ödeme verilmeyecektir⁵⁵¹.

⁵⁴⁷V sootvetstvii s punktom 7 Federalnogo zakona 255-FZ ot 26.12.2006 (V Red. 24.07.2009) i postanovleniem Pravitelstva RF ot 15 iyunya 2007 g. N 375 iz rasçeta srednogo zarabotka po – prejnomu isklyuçayutsya vse naçisleniya, rassçitanne ishodya iz srednogo zarabotka, <http://www.buhsoft.ru/?title=pressa/3/at.php> (14.04.2014).

⁵⁴⁸Abdullah, s. 119.

⁵⁴⁹1 Yanvary 2007 goda poryadok rasçyeta i vıplaty posobiy po beremennosti i rodam reguliruetsya Federalnim zakonom ot 29 Dekabrya 2006 g N 255-FZ "Ob obespeçenii posobiyami po vremennoy netrudospobnosti, po beremennosti i rodam grajdan, podlejaşih obyazatelnomu soçialnomu strahovaniyu". <http://docs.cntd.ru/document/902021708>, (12.03.2014).

⁵⁵⁰Geyts, s. 233.

⁵⁵¹Geyts, s.233.

Çocuk doğum yardımı ülkede genel olarak verilen ödeme olup, ayrıca şehirlere göre belirlenen değişik oranlarda ödemeler verilmektedir. Örneğin, Moskova için 17.12.2013 tarih ve 851-PP Nolu Hükümet Kararnamesiyle 2014 yılı için bir defaya mahsus 13.741,99 ruble, ödenmekte ve ikinci ve daha sonraki her çocuk için aynı miktar ödenecektir⁵⁵².

Ödeme için ilk altı aya kadar başvuru süresi bulunmaktadır. Başvuru yapıldıktan sonra 10 gün içinde kurum tarafından ödeme yapılacaktır. Ödemeler Sosyal Sigorta Fonu bütçesinden ödenmektedir⁵⁵³.

3.2.2.4. Çocuk Bakımı Ödemesi

Rusya Federasyonu'nda geçici iş görmezlik ve analıkla ilgili zorunlu sosyal sigorta kapsamında çocuk bakım yardımı verilmektedir. Yardımın alacaklısı anne-babalar, yakınları veya akrabaları olabilmektedirler. Ancak çocuk bakımı ödemesi ile geçici iş görmezlik yardımının her ikisine birden hak kazanan sadece birini tercih etmesi gerekir. Yine çocuğun bakımı aynı anda birden çok kişi tarafından karşılanıyorsa her biri bu ödemeye hak kazanamayacak ve sadece bunlardan birisi alabilecektir⁵⁵⁴.

Çocuk bakımı için çocuğun 3 yaşına kadar analık izin süresi verilmektedir. Kadın işçi izin döneminde işini kaybetmeyecek ve kendi işine dönebilecektir. Çalışan kadının işyerindeki görevi saklı kalmaktadır. Ancak, Sosyal Sigortalar Fonu kaynaklarından ödenen aylık çocuk bakım yardımı çocuğun 1,5 yaşına kadar ödenebilecektir⁵⁵⁵.

Birden fazla işyerinde çalışan sigortalı bu ödeneği sadece bir işyerinden alma hakkına sahiptir. Ancak, bu ödeneğin hangi işyerinden alacağını sigortalı kendisi belirleyebilmektedir. Sigortalı işverenden çocuğun 1,5 yaşına gelinceye kadar aylık çocuk bakım ödeneği alabilmesi için ona diğer işverenlerden bu ödeneği almadığına

⁵⁵²Odnavremenno Posobie Pri Rojdenie Rebyonka, <http://www.kukuzya.ru/page/edinovremennoe-posobie-pri-rozhdenii-rebenka>, (15.05.2014).

⁵⁵³Geyts, s. 234.

⁵⁵⁴Zakon Federalnogo ot, 29.12.2006 No: 255-FZ «Ob obespeçenii posobiymi po vremennoy netrudosposobnosti, po beremennosti i rodam grajdan, podljaşih obyazatelnomu soçialnomu strahovaniyu» (dalee-Zakon ot 29.12.2006).

⁵⁵⁵Geyts, s. 237.

dair onaylatılmış belgeyi sunmak zorundadır. Bu durum diğer işverenlerden ödeneğin iki kez alınmasını engellemektedir⁵⁵⁶.

3.3. İŞÇİNİN ŞİKAYET VE DAVA HAKKI

İşyerinde ayrımcılık ve diğer uyuşmazlıkların yaşanması hallerinde fiilin işlendiği tarihten itibaren işçi yasal haklarını kullanarak yasanın sağlamış olduğu korumadan yararlanacaktır. İş kanunu madde 3'e göre bütün işverenler kamu ve özel işveren olmalarına bakılmadan sorumluluk taşıyacaklardır. İş denetiminin uluslararası dayanağını, 11.7.1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi⁵⁵⁷ oluşturmaktadır. Rusya 81 sayılı ILO sözleşmesini 1998 yılında onaylamıştır⁵⁵⁸.

Rusya Federasyonu İş Kanunu uyuşmazlığın bireysel ya da toplu olmasına bağlı olarak farklı çözümleme yolları öngörmüştür. Uyuşmazlığın, henüz mevcut olan çalışma şartlarını (hak uyuşmazlığı olarak bilinir) düzenleyen standartların uygulanmasından kaynaklanıp kaynaklanmadığı ya da yeni çalışma şartlarından kaynaklandığı ya da mevcut koşullarda (çıkar uyuşmazlığı olarak bilinir) bir değişiklik olmasına bağlı olarak oluştuğu göz önünde tutulursa, bireysel uyuşmazlıklarda usul farklılıkları olmaktadır⁵⁵⁹.

3.3.1. Sendikalara Müracaat

Rusya Federasyonu'nda işçiler ihlal edilen haklarını almak için resmi kurumlara müracaat etmeden, işyerinin üyesi olduğu sendikalara şikayette bulunabilecektir. Nitekim büyük işyerlerinin çoğunda sendika bulunmaktadır.

⁵⁵⁶ Abdullah, ss. 120-121.

⁵⁵⁷ Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla bu sözleşmeyi onaylayarak yükümlülük altına girmiş, 1979 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurularak 1950 yılında onaylanan 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesinin, iş teftişinin merkezi bir otorite tarafından yürütülmesi ve bağımsızlığına ilişkin hükümleri büyük ölçüde gerçekleştirilmiştir.

⁵⁵⁸ M. İ. Gubenko, "Pravovaya Reglemendatsiya Deyatelnosti Gosudarstvennoy Inspektsiya Truda", **Vestnik Çelyabinskogo Gosudarstvennogo Universiteta**, Çelyabinsk, İzd. No: 2, 2003, (cc. 76-82), c. 76-77,; T. V. Şadrina, "Proverki, provodimie inspektsey Truda: O Çem Sleduet Znat Rabotadatelyu", http://saldo.ru/article.ru.html?pub_id=8737, (31.05.2014).

⁵⁵⁹ Mürsel Çukur - Murat Andaç, "Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ülke Uygulamaları", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisuyusmazligi>, s. 90, (22.05.2014).

İşverenler ise sendika ile yollarının kesişmesini ve bu sorunların sendikaya yansımaları istememektedirler. İşveren ve sendika arasında diyalogla sorunun çözülmesi mümkündür. Bu durumda sorunları çözümlenen işçinin resmi yollara müracaat etmesine gerek kalmayacaktır.

3.3.2. İş Uyuşmazlıkları Komisyonunun Rolü

Rusya Federasyonu'nda İş Kanununun 381. maddesi bireysel bir iş uyuşmazlığını, bir işçi ve işveren arasındaki, iş kanunundan ve diğer düzenleyici kurallardan, toplu sözleşmeler, işle ilgili diğer anlaşmalardan ve iş sözleşmesi şartlarından kaynaklanan anlaşmazlık olarak tanımlar. İş Kanununun 382. maddesine göre söz konusu uyuşmazlıklar, iş uyuşmazlıkları çözümleme komisyonları⁵⁶⁰ aracılığıyla halledilmeye çalışılmaktadır. Sorunun çözülmemesi üzerine genel hukuk mahkemelerine de işçi başvurabilecektir⁵⁶¹.

Komisyon işçi ve işverenin girişimiyle başlatılır ve eşit sayıda temsilcilerden oluşur. İşçi temsilcisi işyerinin genel kurulunda toplantıda seçilir. İşverenin temsilcisi işveren (işletmenin yönetim kurulu başkanı) tarafından atanır (RF İş K. md. 384). İşçi komisyona hak ihlaline uğradığı kanaatindeyse üç ay içerisinde başvurabilir. Bu süre içerisinde makul gerekçelerle başvuru yapılamadığı belirtilirse, komisyon buna rağmen gerekçeyi kabul edilebilir görerek başvuruyu değerlendirecek ve uyuşmazlık konusunu ele alacaktır (RF İş K. md. 386).

İş Kanunu md. 387'ye göre uyuşmazlık konusu komisyon tarafından başvuru tarihinden itibaren 10 gün içerisinde görüşmeli, ancak bu toplantıya işçilerin de katılması gerekmektedir. Ancak işçinin yokluğunda bir uyuşmazlığın görüşülmesi sadece işçinin yazılı onayı doğrultusunda mümkün olacaktır. Komisyonda alınan karar katılan üyelerin çoğunluk oyuyla almakla yükümlü olup (RF İş K. md. 388), eğer 10 gün içerisinde uyuşmazlığı görüşemezse işçinin başvurusunu geri alma ve mahkemeye başvurma hakkı doğacaktır. Diğer yönden md. 310'a göre komisyonca görüşülen konuya ilişkin alınan karar işçi tarafından uygun görülmediği veya kabul

⁵⁶⁰Комиссия по трудовым спорам- KTS, Rusça yazılışı: “Комиссия по трудовым спорам” (KTC)

⁵⁶¹Çukur ve Andaç, s. 90.

edilmediği takdirde uyuşmazlık md. 390'a gereğince 10 gün içerisinde işçi tarafından mahkemeye taşınabilecektir.

İş Kanunu md. 393'e göre işçiler vergi ve mahkeme harçlarından muaf tutulmuşlardır. Komisyon bireysel hak uyuşmazlıklarında, işçinin haksız yere işten çıkarıldığı ya da kanun dışı yer değiştirildiği gibi bir bulguya rastlarsa işçiye tekrar haklarını iade eder. Dahası, işçiye söz konusu uyuşmazlıkla ilgili çalışmadığı süreler boyunca ödenmeyen ücretin de ödenmesini sağlar. İşçinin başvurusu üzerine, uyuşmazlık konusunu görüşen komisyon kararını sadece tazminat ödenmesiyle sınırlandırabilir⁵⁶².

3.3.3. İş Müfettişliğine Müracaat

Rusya Federasyonu'nda Çalışma Bakanlığı bünyesinde bulunan iş müfettişliği işçilerin haklarının korunması açısından önemli bir birimdir. Her şeyden önce işverenin eyleminin hukuka aykırı olup olmadığının değerlendirilmesi aşaması olarak işçiler iş müfettişliğine başvuracaklardır. Ancak iş müfettişliği birimi bireysel iş ihtilafları ile ilgili durumlarda yekli değildir. İşçi tarafından yapılan müracaatı kayda alan iş müfettişliği işçi haklarının ihlalini tespit ettiği durumda işverene 1 ay süre vererek giderilmesini talep edecektir.

Ancak iş müfettişinin yetkileri sınırlıdır. Müfettiş sadece işin yürütümü ile ilgili sorunları denetleyecektir. Örneğin, işe tekrar iade, işçinin haklarının müfettiş tarafından alınarak işçiye verilmesi veya zararın tazmin edilmesi söz konusu değildir. Bu durumda iş müfettişliğine başvuru ve neticede müfettiş tarafından belirlenen tespit kayıtları işveren aleyhinde önemli yazılı delil olarak kullanılabilir.

3.3.4. Savcılığa Müracaat

Rusya Federasyonu'nda işçinin bir diğer başvuru makamı savcılık organıdır. Savcılık şikayet doğrultusunda inceleme yaparak dava açabilecektir. Savcı sadece dosya üzerinden inceleme yapar ve tanıkları dinleyebilecektir. Savcı resen araştırma

⁵⁶² Çukur ve Andaç, s. 91.

hakkına malik olup, olaya ilişkin tarafların talebi olmadan bile gereken araştırmaları yapabilecektir.

İşveren hakkında eğer şartları doğmuşsa Kabahatler Kanunu⁵⁶³ md. 5.62 gereğince ceza davası aılabilecektir. Sorunu tespit eden savcı bir ay içinde iddia hazırlayarak mahkemeden dava açılmasını talep edecektir. Diğer yandan savcı dava aılamasına gerek görmediği hallerde, sorunu tespit ederek kendisi işverenden bir ay içinde yerine getirilmesini talep edecektir. Ancak savcının işçinin talep ettiği ücretin tazmini, işçinin işe iade edilmesini talep etmesi veya emek kitapısındaki yanlış kayıtların düzeltilmesini talep etmesi yetkileri arasında değildir.

3.3.5. Mahkemeye Müracaat

Rusya Federasyonu'nda korunma tedbirlerinden en etkilisi mahkemede dava açmaktır. İş ihtilaflarında işverenin iş yaptırdığı ile.il mahkemesine müracaatta bulunulacak ve bireysel hak uyuşmazlıkları doğrudan mahkemeye taşınacaktır. Bu uyuřmazlıklar⁵⁶⁴;

- İş sözleşmesinin fesih şartlarına uymama, hakların iadesi,
- Fesih tarihinde ve ifadelerde değişiklikler,
- İşyerinde iradesi dışında olmadığı zamanlar için ödeme,
- İşçinin işyerine kasıtlı zarar vermesi sonucu işverenin tazminat talebi,
- İşverenin hizmet almayı kabul etmemesi,
- Ayrımcılık,

Genel bir kural olarak, bireysel hak uyuşmazlıkları üç ay içerisinde mahkemelere intikal ettirilmiş olmalıdır. İşverenin girişimiyle iş sözleşmesi sonlandırılmışsa bir ay içerisinde mahkemeye başvurulmalıdır. İşveren de işçinin kasıtlı bir zararını tazmin etmek amacıyla bir yıl içerisinde mahkemeye başvurabilir (RF İş K. md. 329).

⁵⁶³ Кодекса РФ об административных правонарушениях.

⁵⁶⁴ Çukur - Andaç, ss. 90-91

Her bir dilekçede mutlaka işçi ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını, kısıtlanmış haklarının ortadan kaldırılmasını ve eğer işveren tarafından uygulanan uyarı veya kınama⁵⁶⁵ var ise bunların iptal edilmesi yönünde talep bulunması gerekir. Ayrıca işte çıkarma söz konusu ise işe iadesine karar verilmesini talepte bulunacaktır. Rusya İş Kanunu md. 193'e göre, işçinin her bir disipline aykırı davranışında sadece bir ceza verilecek olup, uygulamada da mahkemeler tarafından bu şekilde karar verilmektedir⁵⁶⁶.

Rusya Yargıtay'ının 17.03.2004 tarihli bir kararına göre, işçinin yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda işçiye uyarı veya kınama cezası verilebilir. Ancak işçinin sorumlu tutulabilmesi için yükümlülüklerinin kendisi tarafından bilinmesi, iş sözleşmesi veya sonradan diğer yazılı belgelerle⁵⁶⁷ yükümlülükleri kabul etmiş olduğuna ilişkin daha önce onay vermiş olması gerekir⁵⁶⁸. İşveren daha sonra kınama işlemine dayanarak işçiye işten çıkarabilir. Uygulamada da sadece bir kınamaya göre işten çıkarma söz konusu değildir. İşçinin farkı davranışlarından kaynaklı birden fazla kınama cezasına dayanarak işten çıkarılması mümkün olacaktır⁵⁶⁹.

Davacı işçi maddi ve manevi zararlarının tazminini isteyebilecektir. Tazminat miktarı işçi kendisi belirleyerek isteyecek, ancak tazminatın kesin rakamını mahkeme kendisi belirleyecektir. Bazı durumlarda mahkemeye konu olan ihtilafın sebebi ücretten kaynaklanmış ise, dilekçede ücret konusunda farklılığın giderilmesi talep edilmesi gerekecektir.

⁵⁶⁵Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 No 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”.

⁵⁶⁶St Petersburg Şehir Mahkemesi, 10.02.2009 tarih ve 12-20/09 nolu Kararı (Санкт-Петербургский городской суд, решение от 10.02.2009 года по делу No 12-20/09).

⁵⁶⁷Eski Sovyetler Birliğinde yer alan uygulamalardan biri olarak, işyerinde farklı resmi formlar (akt) kullanılmaktaydı. Yapılan iş veya işyeri ile ilgili hususlarda çalışanlar bu formları imzalayarak yükümlülük taşımakta idiler.

⁵⁶⁸Nataliya Batsvin, “Analiz Sudebnoy Praktiki Po Delam, Svyaznınnı S Diskriminatsey Na Rabote”, **Jurnal “Trudovoe Pravo”**, No: 4, 2013, <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2277>, (11.02.2014).

⁵⁶⁹Krasnochikoisky Trans - Baykal Eyalet Bölge Mahkemesi, 22.04.2011 yıl kararı, (Красночикийский Районный Суд Забайкальского края, решение от 22.04.2011).

3.3.6. İdari Para Cezaları

RF İş Kanununda işverenler aleyhine idari para cezası uygulanabileceği yer almaktadır. Madde 142'ye göre işçilerine maaşını zamanında ödemeyen işverenler Rus kanunları kapsamında sorumluluk taşıyacaklardır. Ancak cezanın miktarı Ceza Kanunda düzenlenmiştir. Ceza Kanunu md. 145.1 uyarınca maaşların 3 aydan fazla kısmen ödenmemesi⁵⁷⁰ durumunda, 120.000 rubleye kadar veya suçlu bulunan kişinin 1 yıllık maaşı veya diğer gelir tutarı arasında para cezası veya 1 yıla kadar belli görevleri almama veya belli faaliyetleri yürütmeme yasağı cezası veya 1 yıla kadar hapis cezası verilecektir⁵⁷¹.

Maaşların 2 aydan fazla tamamen ödenmemesi durumunda;

- 100.000 – 500.000 ruble para cezası,
- veya suçlu bulunan kişinin 1-3 yıllık maaşı
- veya diğer gelir tutarı arasında para cezası
- veya 3 yıla kadar hapis cezası ve 3 yıla kadar belli görevleri almama
- veya belli faaliyetleri yürütmeme yasağı ve-veya sadece hapis cezası gibi bir sonuçla işverenler karşı karşıya kalabilecekler.

İşverenin aynı eylemler kötü sonuçlara neden olmuşsa⁵⁷²;

- 200.000 – 500.000 ruble arasında,
- veya suçlu bulunan kişinin 1-3 yıllık maaşı,
- veya diğer gelir tutarı arasında para cezası veya 2 - 5 yıla kadar hapis cezası ve 5 yıla kadar belli görevleri almama,
- veya belli faaliyetleri yürütmeme yasağı,
- veya sadece hapis cezası

işveren için uygulanabilecektir.

⁵⁷⁰Maaşların kısmen ödenmemesi tabirinden ödenmesi gereken tutarın %50'den azının ödenmesi anlaşılır.

⁵⁷¹Rusya Vergi ve Hukuk Rehberi, ss. 48-49.

⁵⁷²Rusya Vergi ve Hukuk Rehberi, s. 49.

İş ilişkileri ve iş güvenliğinin korunması ilkelerini ihlal eden işveren ve diğer görevliler hakkında da kanunda düzenleme yapılmıştır. Bu itibarla yetkili şahısları RF İdari Suçlar Kanunu⁵⁷³ “İşgücünün korunmasına ilişkin mevzuatın ihlali” maddesine⁵⁷⁴ fıkrasına uygun olarak 1000 rubleden 5000 ruble meblağa dek idari para cezası, hukuki şahıslara ise 30000 rubleden 50000 ruble meblağında para cezası, ya da idari faaliyetin 90 gün müddetine dek durdurulması cezası uygulanır (md. 5/27). Eğer ceza uygulanan işverene daha önce de bu tür para cezası veya yaptırım uygulanmışsa bu durumda otomatik olarak bir yıldan üç yıla kadar görevden uzaklaştırma cezası uygulanabilmektedir⁵⁷⁵.

⁵⁷³Kodeks RF ob administrativnix pravonaruşeniyax (KoAP RF) ot 30.12.2001 N 195-Φ3.

⁵⁷⁴Madde 5: “Нарушение законодательства о труде и об охране труда”.

⁵⁷⁵E. A. Fanina – A. N. Lopanov – A. P. Gaevoy, **Opasnie Proizvodstvennie Obekti: Ustoyçivoe Funktsionirovanie**, Monitoring, Belgorad, 2011., s. 59.

SONUÇ

Çalışma hayatının her alanında kadınlar tarihi süreç içinde erkeklerin çalıştığı işlerde veya bu işlerin dışında onlara uygun görülen işlerde çalışmışlardır. Her dönemin koşul ve niteliklerine göre onların çalışması ister statü, ister biçim ve ister de ekonomik fayda getirebilirliği açısından erkeklerin çalışmasına göre farklı değerlendirilmiştir. Nitekim sanayi devrimine kadar kadınların çalıştığı işler ekonomik gelir getiren bir çalışma olarak görülmemiş ve gelir getirici işler ise erkeğin çalışma alanı olarak görülmüştür. Zamanla bu algıyı değiştiren tarihi süreç içinde ücretli işlerde çalışmaya başlayan kadınlar toplumda daha farklı bir statü kazanmış ve günümüz açısından işgücü piyasasının içinde faal olarak yerlerini almışlardır.

Kadınların çalışma hayatında konum ve statülerinin güçlenmesi onlara daha fazla haklar verilmesi, erkeklere tanınan tüm haklardan yararlandırılmaları ve fiziki farklılığın kadın erkek açısından bir ayrımcılık teşkil etmemesi yönünde toplumsal algıyı ve yerleşik düzenin uygulamalarını değiştirilmesini gerekli kılmıştır. Tarihin ilk dönemlerinde erkeklerle aynı eşitliğe malik kadınların üretim araçları üzerinde etkili olamayışı ile ikincil konuma geçmeleri söz konusudur. Uzunca bir süre bu konumda varlığını sürdüren kadınlar ancak, Sanayi devrimi ile bu konumdan çalışma hayatına atılmış ve ekonomik değeri olan işle uğraşmaya başlamışlardır. Başlangıçta ağır çalışma koşullarıyla çalıştırılan kadınlar günümüze kadarki süreçte karanlık dönemler yaşamış, ağır çalışma koşullarında, daha ucuz işgücü gibi sefalet ücreti karşılığı çalışmış ve çeşitli türlerde ayrımcılıklara maruz kalmışlardır.

Yıllarca yapılan büyük mücadeleler sonucunda kazanılmış işçi hakları ve çalışma standartları açısından tüm olumsuzluklara ve eleştirilere rağmen kadınlar önemli bir kademe kat edilmiştir. Gelineen noktada ister çalışan ister çalışmayan kadınlar açısından var olan sorunların ortadan kaldırılması ve hakların geliştirilmesi gereklidir. Özellikle çalışan kadın işgücünün korunmasına önem verilerek bugün çalışma hayatında karşılaştıkları ekonomik ve sosyal sorunların halli için tedbirler alınması ve uluslararası sözleşmeler ışığında düzenlemeler yapılması zaruridir.

Çalışma hayatında yer alan kadınların haklarının korunması için çeşitli hukuki belgeler düzenlenmiştir. Çalışmamızda da belirtildiği üzere çağdaş hukuk

sistemlerinde, bağımlı olarak çalışanların ilişkilerinin düzenlendiği ilgili uluslararası sözleşmelerde, pozitif hukukta ise anayasal ve yasal düzenlemelerle çalışma hayatının unsuru olan işçilerin ve bu kapsamda kadın çalışanların haklarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Başta Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen belgeler başta olmak üzere, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği gibi kuruluşlar dünyada çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların korunması açısından çeşitli belgeler, sözleşmeler imzalanmış ve normlar oluşturmuşlardır. Bu çerçevede kadınların çalışma hayatında haklarının korunması açısından ülkelere yön veren uluslararası nitelikte belgeler ülkeleri bağlamakta ve ulusal mevzuatları bu belgelere uyumlu hale getirme zorunluluğu öngörmektedir ki, birinci bölümde bu konuya geniş bir şekilde değinilmiştir.

Uluslararası sözleşmeler ışığında alan olarak çalışmamızda Rusya Federasyonu ele alınarak çalışma hayatında kadınların konumu incelenmiştir. Nitekim Rusya’da kadın emeği her dönemde ihtiyaç duyulan bir işgücüdür. Diğer toplumlarda olduğu gibi toplumsal olarak ücretli çalışmaya başlamaları sanayi devrimi sonrasında rastlamakta ve ağırlıklı olarak tekstil sektörünün ortaya çıkışıyla daha aktif olarak sanayi sektöründe ve çelik endüstrisi gibi sektörlerde yerlerini almışlardır. Sanayi devriminin hemen sonrasında denk gelen, çalışma mevzuatının eksikliğinden kaynaklı olarak çalışma hayatını düzenleyen “sözleşme serbestisi” ilkesiyle idare etme çabasıyla batılı ülkelerde yaşanan sorunların aynısı Rusya’da gerçekleşmiştir.

Diğer çevre ülkelerine göre sanayi üretimi daha ileride olan Rusya’da sanayi işçisi sınıfının ortaya çıkışı 19. Yüzyılda ağırlık oluşturmaktadır. Yine bu çerçevede erkek işçilerin yanı sıra kadınların da çalışma hayatına işçi olarak girdikleri görülmektedir. Kötü şartlarda, çalışma koşullarından yoksun, 17-18 saatlere varan çalışma süreleri karşılığı düşük ücretler alan Rusyalı kadınlar, diğer toplumlarda olduğu gibi çocuk ve ev işleri yükümlülüklerini de üstlenmiş ve insanlık dışı bir yaşam sürecinden geçmişlerdir.

Sanayi devrimi sonrası çalışma koşullarına bakıldığında kadın işçilerin erkeklerle kıyasla ayrımcılığa maruz kaldıkları ve ücret oranında farklı uygulamaya tabi tutuldukları görülmektedir. Aynı işe erkeklerden daha düşük ücret aldıkları gibi, kadınların fizyolojik olarak erkeklerle farklılıkları dikkate alınmayarak mevzuat

düzenlemesi yapılmamıştır. 19. Yüzyılın sonlarına gelindiğinde kadınların işe alımlarda ücret düşüklükleri nedeniyle daha fazla tercih edilir bir işgücü olduğu görülmektedir. Ancak kadınların ücretleri erkek ücretlerinin yarısını oluşturmaktaydı. Geline nokta yönetimi çalışma hayatına düzenleme gerekliliğine yönlendirmişti ki, düzenleme yapılmaması toplumsal itirazlar, grev yapılması gibi olaylara götürmekte, sosyal huzursuzluğu arttırmakta ve toplumu ihtilal ortamına sürüklemekteydi.

Kadın işgücünün artışı ve yükselişi kadın çalışanların haklarıyla ilgili yasal düzenleme yapılmasını ve dengesizliklerin giderilebilmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu amaçla gece çalışmalarının düzenlenmesi, diğer çalışma haklarının genişletilmesi ve kadın haklarının korunması açısından farklı düzenlemeler yapılmıştır.

Rusya’da sanayinin gelişimi ve sanayi işçisinin meydana gelişi ve işçi sınıfı içinde kadın işçilerin azımsanamayacak bir sayıya ulaşması toplum içinde kadının yerini güçlendirmiştir. Bu süreç ülkede bilinçli kadın topluluğunun oluşmasını sağlamış, kendi haklarını bilen ve talep eden kadın nüfusun varlığı toplum içinde yerini güçlendirmiş ve söz sahibi etmiştir.

Ülkede kadına tanınan haklar 19. Yüzyılın sonlarına doğru belirli bir orana ulaşsa da tanınan haklar yetersiz ve koşulların olumsuzluğu sürmekteydi. Nitekim Rusya’da toplumsal olarak değişim Ekim 1917’deki Sovyet İhtilali ile gerçekleşmiştir ki, ihtilal toplumda 1789 Fransız İhtilalının yapmış olduğu etkiyle kıyaslanabilir. Değişen toplumsal yaşam, eski düzeni tamamen kaldırmakla birlikte çalışma düzenini de değiştirmiştir. Nitekim çalışma hayatının en önemli fertlerinden biri olan kadınlar için yeni bir sayfa açılmış, yeni haklar, yeni yaklaşımlar ve yeni bir çalışma düzeni içinde dönüşüm noktası olmuş ve ilk defa seçme ve seçilme hakkına sahip olmuşlardır.

Komünizmin ideolojisinin kadına yönelik siyasi yaklaşımı kadının çalışma hayatı içinde bulunması gerekliliği yönündeydi. Rejimin anlayışına göre erkek ile kadının eşit haklara sahip olmalarının temeli kadının işçi olarak çalışmasıdır ki, çalışmayan kadın iktisadi bağımlılığın yanı sıra birçok yönden olumsuz olarak etkileneceklerdir. “Toplumda kadın denince akla meslek sahibi kadın gelmesi gerektiği” cümlesi ihtilal sonrası ülkede kadına yönelik izlenecek tutum ve süreci özetlemektedir. Nitekim izleyen yıllarda kadınların eğitim almaları için açılan kurs ve okullar, kadının hem ev işleri ile hem de meslek işlerini bir arada yürütebilmesi

için anaokulu ve kreşler, hafif hasta çocuklar için hasta odaları, dikiş ve yama odaları ve çamaşırhaneler açılması gibi tedbir ve düzenlemeler yapılmıştır.

Kadınların gerek çalışma hayatına atılmalarında, gerekse çalışma hayatında yaşadıkları sorunların temelinde, sosyal normların kadınlara verdiği geleneksel cinsiyet rollerinden arındırma politikası ile yola çıkan rejim uygulayıcıları kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğu tezini işlemişlerdir. Bu doğrultuda fark gözetmeden kadınların her alanda çalışması gerektiği, aksi durumun ise kadınların erkeklere göre ikincil bir konuma gerileyeceğini aşlamışlardır. Neticede hamallık, inşaat işçiliği, kamyon şoförlüğü, maden işçiliği, lokomotif makinistliği ve diğer işlerde ister ağır, ister yeraltı, ister gece işleri açısından kadınlar çalışmada yer almışlardır. Kadının ikincil bir rolden sıyrılmasının sağlanmasını sırf üretime katkı sürecinde fizyolojik farklar gözetilmeden uygulanması rejimin acımasızlığının göstergesi idi. Nitekim çalışmamızda da incelendiği üzere daha farklı haklar tanınması ve kadınlar için değişen çalışma ortamları sonraki yıllarda gelişmektedir.

Rusya kadınlarının toplumsal yaşamını değiştiren veya yenileyen ikinci bir dönüşüm noktası ise Sovyetler Birliğinin çöküşüdür. Bu çöküş toplumun bütünü ile birlikte kadınları da olumsuz yönde etkilemiştir ki, kendilerini hazır olmadıkları bir ortamda buldular. Yaşanan kaos ve belirsizliklerin şekillendirdiği çalışma hayatı yeni dünya düzenine uygun kurallarla yönetilmekteydi. Ayrıca yıllarca işsizlik kavramının ne anlama geldiğinin ifratına varmayan çalışanlar bir anda artık istihdam edilemez konuma ve yoksulluğun eşiğine gelmişlerdir. Nitekim bu sonuçtan en çok olumsuz etkilenen kesim yine kadın çalışanlar olmuşlardır.

Sovyet sonrası kadınların statüsünde yaşanan değişimler veya çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar birçok etkenlere bağlıdır. Nitekim bu etkenler kadınların günlük yaşamını ve sosyal statüsünde değişikliğe neden olmuş ve her şeyden önce ülkedeki kurumsal statü değişmiştir.

İşgücü piyasasında uygulanan esnek politikalar kadın işgücünün çalışmasını bu yönde şekillendirmiş ve kadınlar esnek şartlarla çalıştırma uygulamalarıyla işgücü piyasasında yine yerlerini almışlardır. Süreç içinde bakıldığında, Rusya'da da 1997 krizi sonrası kadınların çalışma hayatında istihdam oranları artış gösterdiği görülmektedir. Bu da özellikle kadınlar düşük eğitim ve vasıf düzeylerine bağlı olarak ev hizmetleri, seyyar satıcılık veya ev eksenli çalışmalarda, genç kadınların

ise fuhuş ve eğlence sektöründe iş bulabildikleriyle açıklanmıştır. Sonraki on yılda ise yapılan araştırmalara göre, örneğin 2008 yılında kadınların sektörel dağılımında bilgi ve hizmet sektöründe ağırlık teşkil ettikleri görülmektedir.

Yine Rusya İstatistik Kurumunun verileri ışığında sektörlere göre kadın ve erkeklerin istihdam oranları karşılaştırıldığında finans, bilgi, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler ve diğer hizmet sektörlerinde genellikle kadın çalışanların ağırlıkta olduğu ve eğitim seviyesiyle ilgili beyin gücüne dayalı işlerde kadınların erkeklere göre daha fazla tercih edildiği ile karşılaşmaktayız. Buna karşılık erkeklerin tarım, elektrik, gaz ve su üretimi, ulaşım ve iletişim ve kamu sektörlerinde erkek çalışanların büyük farkla önde olduğu tespit edilmiştir.

Ülkede çalışma hayatı içinde kadın istihdamını etkileyen birçok faktörler üzerinde durulmaktadır. Son yıllarda kat edilen ekonomik gelişmelere rağmen kadınların niteliklerinin iş piyasasının gerektirdiği niteliklere uyumlu olmaması ve işgücü piyasasına bulunmasını sağlayacak tedbirlerin yetersizliği nedeniyle kadın işgücünün istihdamı açısından sorunlar yaratmaktadır. Ülkelere göre kadınların toplumsal cinsiyet bakış açısı ile üstlendikleri rol ve görevler çalışma hayatında iş bulmalarını etkilemesi faktörü Rusya için de geçerli olmaktadır.

Yine çalışma mevzuatı kapsamında sağlanacak daha fazla destek istihdam oran ve imkanlarını artıracaktır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde de incelendiği üzere, Rusya İş hukuku Anayasanın çalışma düzenine ilişkin belirlediği temel esaslar üzerine bütün çalışanları ve aynı zamanda kadın işgücünü kapsayıcı bir iş yasasıyla çalışma ilişkilerini düzenlemiştir. Zaten eski Sovyetler Birliğinin mevzuatına dayanan Rusya İş Hukuku bu temel üzerinde işçi haklarına ağırlık vermekte ve düzenlemeler yapmaktadır. Rusya'nın çoğunluğu Sovyetler Birliği döneminde olmak üzere imzalamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşme sayısı 67'dir.

Rusya İş Kanunu Anayasanın tüm ayrımcılıkları yasaklayan ve kadın ve erkek eşitliğinin dayanağı olan md. 19/3 çerçevesinde düzenleme yaparak çalışanların eşit hak ve imkanlara sahip olacağı ve bütün çalışanlara çalışmalarına orantılı olarak eşit düzeyde ücret alacaklarını uluslar arası sözleşmelere uygun olarak yasaklamaktadır.

Yine eski rejim uygulamalarından olan “zorla çalıştırma” uygulaması Rusya'da Sovyetlerin çöküşünden sonra yasaklanmış, kadın işgücüne çalışma

hayatında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, ağır tehlikeli ve zararlı işlerde, gece döneminde, hamilelik ve doğum dönemlerinde çalıştırmama ve çocukların 3 yaşına gelene kadar bakım izini verilmesi gibi izinler uluslararası normatifler uygun olarak hazırlanmıştır. Özellikle izin süreleri açısından Rusya’da mevzuata dayalı olarak kadınlara daha haklar tanındığını söylememiz mümkündür. Yıllık izin açısından ise, standart olarak herkese 28 gün ve belirli koşullarla bu sürenin artırılması düzenlenmiştir. Nitekim Türkiye ile karşılaştırma yapılırsa bu yönde tanınan haklar açısından Rusya daha fazla yol kat etmiş olduğu söylenebilir.

Ülkede sayı olarak erkek nüfustan daha fazla olan kadınların çalışma hayatında da önemli ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Genel olarak nüfus dengelerindeki gelişmeler Rus hükümeti tarafından önemli bir tehdit olarak değerlendirmekte, ancak kısa vadede kalıcı bir çözüm arayışı altında yatan sosyal sorunlar nedeni ile yakın vadede mümkün görünmektedir. Nitekim nüfus ağırlığı, ister çalışma hayatında, ister çalışma hayatı dışında, ailede ve toplum içinde kadının konumunu güçlendirmektedir.

Kadınların ülkedeki genel durumun önemli ve belirleyici bir faktörü olduğu dile getirilmektedir. Bir başka ifadeyle, kadınların genel durumu toplumun demografik, ekonomik, çevresel ve siyasi değişimin barometresi olması nedeniyle bu hususa dikkat edilmesi yazarlarca önerilmektedir. Bu itibarla Rus kadınlarının toplumun eğitimli, çalışma hayatının içinde daha fazla yer almaya eğilimli ve bilinçli bireyleri olduğu görülmektedir. Ülkede toplumsal yaşamın her alanında ve özellikle çalışma yaşamında aktif olarak bulunan kadınların bu bilinçle ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal statüsünü güçlendirme eğiliminde olduğu, diğer yandan ise cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değerlerden sıyrılarak çalışma yaşamı içinde kendi statüsünü güçlendirerek koruyabileceği kanaatindeyim.

KAYNAKÇA

AB’de İstihdam ve Sosyal Politika, “**Refah Ve Sosyal Adaleti Geliştirme**”, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, 2000.

Abdullah, Akif. “Rusya’da Kadın İşsizliğinin Özellikleri Ve Nedenleri”, Journal Of Qafqaz University- Economics And Administration, Volume 1, Number 1, Bakü, 2013.

Abdullah, Akif. **Rusya Sosyal Güvenlik Sistemi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2010.

Açıkkaya, Savaş. “Çarlık Rusya’sı Hakimiyetindeki Azerbaycan Türklerinde Ulus Bilincinin Gelişmesinin Temel Dinamikleri”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 28, Cilt: 1, 2010.

Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, “**2001 Yılı Aile Raporu**”, Ankara, 2002.

Akalın, Mehmet Akif. “Sovyetler Birliği’nde İşçi Sağlığı ve Güvenliği”, <http://www.guvenliscalisma.org/icerik/haber/dosyalar/sscb.pdf>, (09.02.2014).

Akbulut, Ural. “Sanayi Devrimleri Dünyanın Gidişini Değiştirdi”, <http://www.uralakbulut.com.tr/wp-content>, (28.10.2012).

Akıncı, Şahin. “Medeni Kanunda Kadın ve Aile”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: VIII, S. 1 – 2, Haziran – Aralık, Ankara, 2004.

Akkaya, Yüksel. “Subotniklerden Stahanovistlere Sovyetler Birliği’nde Emek Süreçleri” (ss. 189-226), Praksis 8, <http://www.Praksis.org/wp-content/uploads/2011/07/008-07.pdf>, (11.02.2014).

Akpınar, Taner. “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları Ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, **Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi**, Cilt: 60, Sayı: 4, Ankara, 2005.

Aktay, Nizamettin. “Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı: 2, Ankara, 2012.

Akyol, T. “Sunuş” yazısı, Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Kadının Statüsü ve Sorunlar Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi Yayın No:74, Ankara, 1993.

Aleksandrova Gureva, Lyubov ve Marina Dmitrievna Kovalevskaya, **Trudovoe Pravo**, Uçebnie Posobie, Sıktıvkar, SLİ, 2013.; (Гурьева Любовь Александровна-Ковалевская Марина Дмитриевна, Трудовое право : учеб. Пособие, Сыктывкар: СЛИ, 2013).

Aleskerli, Alesker. “Rusya Federasyonu Anayasası”, www.anayasa.gen.tr/rusya.doc, (17.04.2014).

Alp, Elif ve Özge Alev Sönmez, “ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün - 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, **TÜHİS**, Cilt: 23 Ağustos - Kasım Sayı: 5 – 6. 2011.

Alpkaya, Gökçen. “Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** (Prof.Dr. Gündüz Ökçün'e Armağan), Cilt: 47, Sayı: 1-2, (ss. 11-44), Ankara, 1992.

Altan, Ömer Zühtü. **Sosyal Politika**, Açıköğretim Fakültesi Yayın No:790, Eskişehir, 2003.

Altan, Şengül ve Aysel Ersöz, “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı: 2, Ankara, 1994.

Altun, Ceylan, Yüksel Altun ve Ozan Bahar. “Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Konuyla İlgili Yapılan Son Kanuni Düzenlemeler”, <http://www.muhasabenet.net/makale>, (05.06.2013).

Ananyev, N. “Novie Proçessı v Zanyatosti Naseleniya v Usloviyah Perekhoda k Rınoçney Ekonomike”, **Yuniti**, Moskova, 2000.;(Ананьев, Н. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике, Москва, 2000).

Andaç, Faruk. **İş Hukuku** (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hayatı Uygulaması), Ankara, 2014.

Andaç, Faruk. **Sosyal Politika Açısından Türk İş Hukuku Uygulaması**, Ankara, Yargı Yayınevi,2001.

Anikst, A. “Bezrabotnitsa i Zhenskii Trud v Rossii”, **Kommunistka**, N: 2, 1922.

Anker, Ricard. “Teories of Occupational Segregation by Sex: An Overview”, **International Labour Review**, 136 (3), 1997.

Antonov, A. İ. “Kruglyy stol”, Trudyashchiesya S Semeynymi Obyazannostyami, **Gosudarstvo İ Pravo**, No: 11, 1994.; (Антонов, А. И. “Круглый стол”, Трудящиеся С Семейными Обязанностями, Государство И Право. 1994. No: 11.)

Arat, Necla. **Aydınlanmanın Kadınları**, Çınar Ofset Matbaacılık, Cumhuriyet Kitap Kulübü, İstanbul, 1998.

Arat, Nejla. "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri", Türkiye'de Kadın Olmak, 2. Bası, İstanbul 1997.

Arslan, Gülay. "Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan, Kaldırılmasına Dair Sözleşme, (Öngörülen Haklar Ve Öngörülen Usuller)", **İÜHFİM.**, C. LXII, S. İstanbul, 2004.

Aslanova, R. (Изд.), "Sbornik Pravovix Aktov Mejdunarodnoy Organizatsii Truda, Deystvuyuşix V Rossiyskoy Federatsii", İzd. "**Yuridiceskiy Tsentr Press**", 2004.; (Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб.: Издательство Р. Асланова "Юридический центр "Пресс", 2004.

Asrak Hasdemir, Tuba. "Sovyetler Birliğinde Kadın'ın Durumu", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 3, Eylül, 1991.

Ataman, Hakan. "Avrupa Sosyal Şartı Ve Uygulaması", İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara, 2010.

Ataman, Muhittin. "Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti", **Alternatif Politika**, Cilt. 1, Sayı. 1, Nisan 2009.

Atay, Ender Ethem. "Anayasa Kavramının Tanımı, Hazırlanması Ve Değiştirilmesi Arasındaki İlişki", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XII, Sayı: 1 - 2, 2008.

Atik, Hayriye ve Figen Tombak. "Bilgi Ekonomileri Ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı", **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt: VII, Sayı: I, 2002.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, "AB'de Sosyal Politika ve İstihdam "Refah ve Sosyal Adaleti Geliştirme", **Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği**, Ankara, 2000.

Avrupa Komisyonu, **Avrupa Sosyal Şartı - Temel Rehber**, Çev: Bülent Çiçekli, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli), Strasbourg, 3.V.1996, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, (12.09.2013).

Aycan, Zeynep. “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler”, Human Resources, Sayı: 7, 1998.

Aydın Göktepe, Esra. “Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 26, Eylül – Ekim, Celalabat – Kırgızistan, 2011.

Aydın, Kemal. Türkiye’de Kişisel Gelir Dağılımının Sosyo-Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri, **Çalışma ve Toplum**, İstanbul, 2012.

Aytaç, Serpil, Mustafa Sevüktekin ve Özlem Işığışok. **Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002.

Aytaç, Serpil. **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yay., Bursa, 2001.

Ayvazova, Svetlana. “Russkie Jenşını V Labirante Ravnopraviya”, http://owl.ru/win/books/rw/o3_1.htm, (07.09.2013).; (Светлана Айвазова, Русские Женщины В Лабиринте Равноправия).

Azerbaycan Kadını Gedim Ve Antik Dövrlerde, Gerb Universiteti Gender Araştırmaları Merkezi Gender Ve Jurnalistika, Mühazireler, Bakı 2005, <http://education.gender-az.org/Files/4.1.5az.pdf>, (06.09.2013).

Aztimur, Hatice. “**GAP Bölgesinin Sosyo-ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., 2005.

Bacak, Bünyamin ve Yusuf Yiğit. “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, Ankara, 2007.

Balcı, Yusuf. “Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği”, Aile Politikaları Karşılaştırmalı Ülkeler Panoraması, **TC. Başbakanlık Araştırma Kurumu Başkanlığı, Yayın No: 70**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1991.

Baskakov, Valeriy - Krilova, Elena - Selivanova Anna ve Yanenko Evgeniy, “Finansovye Perspektivy Pensionnoy Sistemy Rosii”, Finansı, No: 4, 2007.; (Валерий Баскаков, Елена Крылова, Анна Селиванова, Евгений Яненко, Финансовые Перспективы Пенсионной Системы России, Финансы, № 4, 2007.

Batıçko, V. T. “Trudovoe Pravo v Voprosak i Otvetak, Taganrog”, TTİ JUFU, 2007, <http://www.aup.ru/books/m239/35.htm>, (06.02.2014).; (В.Т. Батычко, Трудовое право в вопросах и ответах, Таганрог, ТТИ ЮФУ, 2007).

Batsvin, Nataliya. Vigovor Rabotniku, “Priçina Dlya Uvolneniya?”, **Jurnal Trudovoe Pravo**, No: 7, 2013, <http://www.toppersonal.ru/lawissue.html?2277>, (11.02.2014).; (Наталья Бацвин, Выговор работнику - причина для увольнения?, Журнал “Трудовое право”, No: 7, 2013).

Batsvin, Nataliya. “Analiz Sudebnoy Praktiki Po Delam, Svyaznnim S Diskriminatsey Na Rabote”, **Jurnal “Trudovoe Pravo”**, No: 4, 2013, <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2252>, (05.04.2014).; (Наталья Бацвин, Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе, Журнал “Трудовое право”, No: 4, 2013).

Baybora, Dilek. “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, İstanbul, 2010.

Baykara, Hüseyin. **Azerbaycan İstiklal Mücadelesi Tarihi**, İstanbul, 1975.

Betz E., Nancy, ve Louize F. Fitzgerald, “The Career Psychology of Women”, **Academic Press. Inc**, 1987.

Bezlepina, L. F. **Gosudarstvennaya Politika V Otnoshenii Zhenshchin, Integratsiya Zhenshchin V Protsess Obshchestvennogo Razvitiya**, Chast' 1. Moskva, 1994.; (Л. Ф. Безлепкина Государственная политика в отношении женщин, Интеграция женщин в процесс общественного развития. Часть 1. Москва, 1994).

Bilge, Orhan. **Ekonomik Krizlerin Yoksulluk Üzerine Etkileri**, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara, Mayıs 2009.

Blomeyer, Artued. “Almanya’da Sovyet İşgal Bölgesinde Medeni Hukukun Gelişmesi”, Çeviren: Prof. Dr. Coşkun Üçok, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3-4, Ankara, 1951.

Bolşakov, V. “Jenşını Trebuyut İzmenit Mexanizm Vıplatı Posobiy Po Uxodu Za Rebenkom”, <http://trudprava.ru/index.php?id=1779>, (12.11.2012).; (В. Большаков, “Женщины Требуют Изменить Механизм Выплаты Пособий По Уходу За Ребенком”).

Borisov O. V. ve O. A. Snejko, Problemi Relizatsii Konstitsuannogo Printsipa Ravenstva V Sfera Truda, **Yurist**, No: 3, 2006.; О. В. Борисов - О. А. Снежко Проблемы Реализации Конституционного Принципа Равенства В Сфере Труда, Юрист. No: 3, 2006).

Borodina, L. A. “Pravovoy Status Rabotayuşix Jenşın İ Lits S Semeynimi Obyazonnostyami”, **Kursovaya Rabota**, Ekatrınburg, 2003.; (Л. А. Бородинa, Правовой Статус Работающих Женщин И Лиц С Семейными Обязанностями, Курсовая работа, Екатеринбург, 2003).

Brovçak, S.V. “Professionalnie pensionnie sistemi”, Buhalterskiy Uçyot V Byudjetnih İ Nekomerçeskih Organizaçiyah, 12 (108) 2004. (Бровчак С.В. Профессиональные пенсионные системы. Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2004).

Bugrov, L. Y. **Problemı Svabodı Truda V Trudovom Prave Rossii**, Perm, 1992.; (Л. Ю. Бугров Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992).

Bütün, Melek. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğı Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi Ankara, 2010.

Cam, Erdem. “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar Ve Uygulanan Politikalar 1”, **Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı**, Sayı: 11, Mart, 2003.

Canşen, Efkan. “Sovyetler Birliğı’nden Rusya Federasyonu’na Doğru Değişimin Yan Etkileri”, **SDÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 24, Aralık 2011.

Centel, Tankut. “Uluslararası Ticaret ve ILO”, **İşveren Dergisi**, Cilt: 37, Sayı: 10, Ankara, 1999.

Ciner, Özgür. **Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2003.

Clain, Suzanne H. ve Leppel Karen. "An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences", *Applied Economics*, 33. 2001.

Cliff, Tony. **Rusya'da Devlet Kapitalizmi**, (Çev. Ali Saffet - Tank Kaya), Metis Yayınları, İstanbul. 1990.

Çağlar, Selda. "Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitliğin Dar Yorumu", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 3, Ankara, 2012.

Çakıcı, Ayşehan. "Mersindeki Kadın Girişimcilerin İş Yaşamını Etkileyen Faktörler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 4, İzmir, 2006.

Çakır, Serpil. **Osmanlı Kadın Hareketi**, Metis Yayınları, 2. Basım, 1996.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, 19. Bası, İstanbul, 2006.

Çelikel, Aysel. "Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu", **Edip F. Çelik'e Armağan**, B. 1, İstanbul, 1995.

Çelikel, Aysel. "Uluslararası Sözleşmelerde Kadın", *Türkiye'de Kadın Olgusu*, Ed. Necla Arat, İstanbul, 1995.

Çolak, Faruk ve Hakan Ardor. "İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri", **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 40. 2001.

Çukur, Mürsel ve Murat Andaç. "Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ülke Uygulamaları", <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisyuyusmazligi>, (22.05.2014).

Demir, Fevzi. **Anayasa Hukuku**, Ekim, 2012, İzmir.

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Eylül, İzmir, 2013.

Demirbilek, Sevda. Cinsiyet Ayırmıcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44, Sayı: 5, 2007.

Dikrimainatsiya V Sfere Truda, Rasprostrennost, Formı İ Priçini Suşestvovaniya, Moskva, АНО, Tsentr Sotsialno – Trudovıx Prav, 2008.; (Дискриминация В Сфере Труда, Разпространеност, Moskova, 2008).

Dinç, Meryem. “Çalışma Hayatında Kadınlarla İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 3, Ankara, 2002, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf>, (12.03.2013).

Dobrenkov V. H. ve A. İ. Kravçenko, **Sotsologiya**, Moskva, 2001.; (В. Н. Добренъков - А. И. Кравченко, Социология. Москва, 2001).

Doğan Yenisey, Kübra. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayırmıcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 11, Cilt: 4, İstanbul, 2006.

Doğan Yenisey, Kübra. “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 4, 2002.

Doğan, İsmail. **Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar**, Pagem A Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2004.

Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007-2013, Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2007.

DTP, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu, Ankara, 2001.

Dünya Ekonomisine Küresel Bakış, İstanbul Sanayi Odası, **Dünya Ekonomisi Bülteni**, Mayıs, 2010.

Ekin, Ali ve Hasan Kayırgan, “Uluslararası Alanda Ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013.

Ekonomičeskoe Položenie Jenšin V Stranax Bıvşego SSSR Značitelno Uxudšilos, Posle Raspada Soyuzı”, **Tsentr Gumanitarnıx Texnologiy**, <http://gtmarket.ru/news/state/2006/08/28/147>, (18.12.2013).; (Экономическое Положение Женщин В Странах Бывшего СССР Значительно Ухудшилось После Распада Союза, Центр Гуманитарных Технологий).

Elçaninov, P. M. “Jenskaya Bezrabotiça Na Sele”, **Soçialogičeskie İssledovaniya Soçis**, Moskova, 2001.; (П. М. Ельчанинов, Женская Безработица На Селе, Социологические исследования, Москва, 2001).

Elena Mezentseva, “Sotsialno-Ekonomičeskiy Status Jenšin V Sovremennoy Rossii”, <http://www.owl.ru/win/books/women1998/14.htm>; (11. 08. 2013).; (Елена Мезенцева, Социально-Экономический Статус Женщин В Современной России)

Elif Bolcan, Aybike. “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 1, Sayı: 24, İstanbul, 2010.

Elliott, Robert F. **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Çev; Gülay Toksöz ve diğerleri, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınlar, No: 210, Ankara. 1997.

Erbay, Ercüment ve Tarık Tuncay, “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Sayı: 17, 2006.

Erdem, Ziya ve Levent Şahin, “Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı”, **Kamu İş**, Cilt: 10, Sayı: 2, Ankara, 2008.

Erdut, Tijen. “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 5, İstanbul, 2005.

Erdut, Tijen. “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kurationsızlaştırma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:18, Sayı:4, Kasım 2003.

Erdut, Zeki. “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, **Tühis Yayın** No: 38, Ankara, 2000.

Erdut, Zeki. “Liberal Ekonomi Politikaları Ve Sosyal Politika”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, İstanbul, 2004.

Eren, Abdurrahman ve Alesker Aleskerli. **Yeni Anayasalar, Bağımsız Devletler Topluluğu ve Baltık Cumhuriyetleri**, Ankara, TİKA Yayınları: 82, 2005.

Eroğlu, Feride. **Anayasalarda Toplumsal Cinsiyet ve Kadınlarla İlgili Hükümler**, TBMM Araştırma Merkezi, Kasım 2011.

Ersöz Günindi, Aysel. **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara, 1997.

Ertan, İren. **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Ankara 2008.

Ertürk, Şükran. **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 2008.

Esin, M. Nihal ve Nilüfer Öztürk, “Çalışma Yaşamı Ve Kadın Sağlığı”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi**, Temmuz - Ağustos - Eylül, Ankara, 2005.

Eyüboğlu, Dilek, Gülten İncir ve Nurdan A. Ilgaz, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 2000.

Eyüboğlu, Dilek. **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637, Ankara, 1999.

Fanina E. A., A. N. Lopanov ve A. P. Gaevoy, **Opasnie Proizvodstvennie Obekti: Ustoyçivoe Funktsionirovanie**, Monitoring, Belgorad, 2011.; (E. A. Фанина - А. Н. Лопанов - А. П. Гаевой, Опасные Производственные Объекты: Устойчивое Функционирование, Мониторинг, Белгород, 2011).

Federalnogo zakona ot 29.12.2006 No: 255-FZ «**Ob obespeçenii posobiymi po vremennoy netrudosposobnosti, po beremennosti i rodam grajdan, podljaşih obyazatelnomu soçialnomu strahovaniyu**» (dalee-Zakon ot 29.12.2006)

Garaudy, Roger. **Marks için Anahtar**, (çev. A. Taner Kışlalı), Ankara, 1975.

Gedikli, Ayfer. “Gelişmekte Olan Ülkelerde Küreselleşme, Uluslararası Sermaye Hareketleri ve Finansal Krizler Arasındaki İlişki”, **International Conference on Eurasian Economies**, İstanbul, Türkiye, 4-5 November 2011, Cilt. 1, (ss.173 182) <http://www.eecon.info/papers/122.pdf>., (04.06.2014).

Gemalmaz, Mehmet Semih. **Ulusal Üstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Legal Kitabevi, İstanbul, 2007.

George, St. George, **Sovyetler Birliğinde Kadın**, Çev.: S. Özbudun – O. Yener, İstanbul, El Yayınları, 1987.

Gerasimova, Elena. *Jenskoe Dvijenie V Rossii: Vçera, Segodnya, Zaftra*, “**Polojenie Jenşın V Trudovıx Otneşeniyax V Rossii**”, Moskva, 2010.; (Елена Герасимова, Женское Движение В России: Вчера, Сегодня, Завтра, “Положение женщин в трудовых отношениях в России”, Москва, 2010).

Gerek, Nüvit, Nuray Gökçek Karaca, Dilek Baybora ve Fatma Kocabaş. **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını NO: 2808, Ankara, 2013.

Gimpelson, V. E. “Uroven i Strax Bezrabortitsı: Esli Mejdu Li Mi Svyaz”, *Ekonomičeskiy Jurnal VŞE*, No: 3, 2011.; (Гимпельсон, В. Е ,Уровень и Страх Безработицы: Есть Ли Связь, *Экономический Журнал*, No: 3, 2011).

Glazirin V. V., N. M. İsaeva, A. V. Kirilin, N V. Advikova, G. A. Rogaleva, V. A. Savin, S A. Tavitsev, L. M. Suetina, M. V. Sitinskaya ve V. İ. Şkatulla (Pod. Red), **Kommentariy k Trudovomu Kodeksu Rossiyskogo Fedaeratsii**, 4-e İzдание, Moskva, 2006.

Goda 1 Yanvary 2007 poryadok rasçyeta i vıplatı posobiy po beremennosti i rodam reguliruetsya Federalnim zakonom ot 29 Dekabrya 2006 g N 255-FZ "Ob obespeçenii posobiymi po vremennoy netrudosposobnosti, po beremennosti i rodam grajdan, podlejaşih obyazatelnomu soçialnomu strahovaniyu". <http://docs.cntd.ru/document/902021708>, (12.03.2014).

Goode, William J. **World Revolution and Family Patterns**, New York, 1970.

Gökakın, Zeynep. “**Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili,**” 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, 2000.

Gökçimen, Semra. “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 10, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık, 2008.

Göküş, Mehmet, Sema Müge Özdemiray ve Zarif Songül Göksel. “Bölgesel Kalkınmada Kadın, Girişimciliğinin Önemi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 29, 2013.

Gönen, Emine ve Şengül Hablemitoğlu. **Toplumsal Değişme Sürecinde Aile: Yapı, Etkileşim ve İşlevleri**, Ankara, 1993.

Gören, Zafer. **Türk-Alman-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olması (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Biçimi)**, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, İzmir 1998.

Göze, Ayferi. **Siyasi Yönetimler ve Düşünceler**, İstanbul, 1998.

Gözübüyük, Şeref ve Feyyaz Gölcüklü, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005.

Gruzdeva, Elena, Lyudmila Rjanitsına ve Zoya Xotkina, **Jenşina Na Rinke Truda, Jenşina İ Obşestva, İnformatsiya – XXI Veka**, Moskva, 2001.; (Елена Груздева - Людмила Ржаницына - Зоя Хоткина, Женщина На Рынке Труда, Женщина И Общество, Москва, Информация-XXI Век, 2001).

Gubenko, M. İ. **Pravovaya Reglemendatsiya Deyatelnosti Gosudarstvennoy İnspektsiya Truda**, Vestnik Çelyabinskogo Gosudarstvennogo Universiteta, Çelyabinsk, İzd. No: 2, 2003.; (М. И. Губенко, Правовая регламентация

деятельности государственной инспекции труда, Вестник Челябинского государственного университета. - Челябинск: Изд-во No: 2. ЧелГУ, 2003).

Gül, Özgür. **Rusya’da 1917 Sosyalist Ekim Devrimi ve Kadınların Kurtuluşu**, Cilt 1-2, İstanbul, Dönüşüm Yayınları, 1993.

Gülmez, Mesut. **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Belediye-İş Yayınları, AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Nisan 2009.

Güner, Erol. “Doğum Yapan Kadın İşçinin Talebi Halinde Verilen Ücretsiz İzin Hangi Tarihten İtibaren Başlayacaktır?”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 98, 2010.

Güneş, Fatime. “Farklı Emek Kategorileri Açısından Kadın Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul, 2011.

Güngör, Ayşegül. **“Kadın Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri”** 45 No’lu Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, Ankara Barosu, 2012.

Gvozditiskikh, Anna ve Olga Krylova, “Sem'ya i Rabota: Trudovyye Prava Beremennykh Zhenshchin İ Rabotayushchikh Roditeley”, Moskva, ANO "Tsentr Sotsial'no Trudovykh Prav", 2007 г., <http://www.7ya.ru/article/Semya-i-rabota-trudovye-prava-beremennyh-zhenwin-i-rabotayuwih-roditelej-Chast-2/>. (21.06.2014). (Анна Гвоздицких- Ольга Крылова, Семья и работа: трудовые права беременных женщин и работающих родителей. –М.: АНО "Центр социально-трудовых прав", 2007).

Gvozditiskikh, Anna, “Zapret Diskriminatsii V Sfere Truda: Obshchaya Kharakteristika, **Voprosı Trudovogo Prava**, No: 6, 2010, No: 6, 2010. (Анна Гвоздицких, Запрет дискриминации в сфере труда: общая характеристика, Вопросы трудового права, No: 6, 2010).

Gvozditikh, Anna. "Diskriminatsiya v Trudovix Otneseniyaх, Rekomendatsii po Protsesualnoe Rabota Predsedatelye", Moskva, 2008, <http://issuu.com/llpa/docs/discrimination>, (17.06.2014).; (Анна Гвоздицких, Diskriminatsiya v Trudovix Otneseniyaх, Rekomendatsii po Protsesualnoe Rabota Predsedatelye, Moskva, 2008).

Gvozditikh, Anna. "Ponyatie Diskriminatsii po Trudovomu Kodeksu RF", Byulleten' NP **"Yuristi Za Trudovie Prava"**, Avgust, No 36, 2007, <http://trudprava.ru/index.php?id=1712>, (02.04.2013).; (Анна Гвоздицких, Понятие Дискриминации по Трудовому Кодексу РФ, Бюллетень НП "Юристы За Трудовые Права", Август, No 36, 2007).

Hacıbrahimoglu, Nurhan. Ayrımcılık Türleri Ve Türk Ceza Kanunu Bakımından Ayrımcılık Yasağı, "Hukuk Elminin Müasir Problemleri, II Beynəlxalq Konfransın, Materialları", Bakı, 2010.

Hakkı Küpçü, İsmail. "Rusya'daki Bolşevik Devrimi Ve Sonrası", <http://www.ihkupcu.com>, (21.04.2014).

Hartmann, Heidi I. "The Unhappy Marriage of Marxizm and Feminism: Towards a More Progressive Union", **Women and Revolution**, Boston, 1981.

Hattatoğlu, Dilek. **'Yoksulluk, Kadın Yoksulluğu ve Bir Başa Çıkma Stratejisi Olarak Ev Eksenli Çalışma'**, Yoksulluk Şiddet ve İnsan Hakları (ed. Yasemin Özdek), TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara, 2002.

Henderson, W. O. **Industrial Revolution on the Continent 1815–1914**, Chicago, 1961.

Hukuk Ensiklopedi Luğeti, Bakü, 1991.

Hüseyin Taylan, Hasan. “Türkiye’de Köy Ailesinde Aile İçi İlişkiler”, **Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Sayı: 22, Konya, 2009.

Hüseyinli, Namık, Akif Abdullah ve Semih Serkant Aktuğ, “İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri (Rusya Federasyonu Örneği)”, **Karadeniz Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 40, Ankara, 2004.

Hüseyinli, Namık. **Azerbaycan’ın Sosyal Güvenlik Sistemi**, Ankara, 2012.

ILO, “Global Employment Trends For Women Brief”, March 2007.

Işık, Volkan. “1980 Sonrası Neo-Liberal Politikaların İşsizlikle Mücadelede Yerine Getiremediği Vaatler: Rusya’yı Çıkmaza Sürükleyen Yol”, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım, 2010.

İbrahimova, Gülzar. “Sovet “Hüquq Beraberliyi” ‘nin Temin Edilmesinde Kadın Hukukları”, Ana Ve Uşaqların Mühafizesi (1920-1930-cu İller), **Journal of Qafqaz University**, 2009.

İlkkaracan, İpek. “Kentli Kadınlar Ve Çalışma Yaşamı”, Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarih Vakfı Yayınları, (ss. 285-302), İstanbul, 1998,.

İnceleoğlu, Sibel. “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 4, İstanbul, 2006.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (15.11.2012).

İsmayilov, İbrahim ve Rüfet Mürşüdoğ. **Sosyal Teminat Hukuku ve Onun Tatbik Problemleri**, Bakü, Kanun Yayınevi, 2001.

İşat Ceren, Aysun Sayın ve Nevin şenol. **Avrupa Birliğine Giriş Sşrecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Topum Enstitüsü, İstanbul, 2004.**

İştar, Cengiz. “Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009.

İvanoviç Magas, Vladimir. **Trudovoy Kodeks Rossiyskoy Federatsii, V Voprosax i Otvetax**, Feniks, Rostov, 2005.; (Иванович Магас Владимир. Трудовой Кодекс Российской Федерации, В Вопросы и Ответы, Феникс, Ростов, 2005).

İvanovski Oblastı, Kineshemsky Şehir Mahkemesi 7 Temmuz 2010 tarih ve 2-1097/2010 nolu karar; (Решение Кинешемского городского суда Ивановской области от 7 июля 2010 г. по делу No: 2-1097/2010), <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2252>, (20.05.2014).

Jean, Rivero. “Sosyal Devlet ve Sosyalist Devlet”, Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler, **Uluslararası Seminer**, 5-6-7 Şubat, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Ekonomi Yayınları, İstanbul 1982.

Jenşin V SSSR, Statistiçeskiy Materialı, Moskva, 1988.; (Женщины в СССР, Статистические Материалы, Moskova, 1988).

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı,Sorun Alanları ve Politika Önerileri” Mayıs 2013., Hazırlayan: **KEİG Platformu**, <http://www.keig.org>, (19/10/2013).

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”, RG, 09.08.2004, No: 25548.

Kakunina, Q. F. “Modern Ekonomide Kadın”, **İstatistiki Sorular**, No: 12, Moskova, 2004.

Kamkov, İ. G. **Revolyutsionnoe Proşloe, Fabrika İm. Balakireva, 1900 – 1917**, Moskva, 1935.; (И. Г. Камков, Революционное Прошлое, Фабрика им. Балакирева. 1900 – 1917. Москва, 1935).

Kandemir, Murat. “4857 sayılı İş Kanunu’nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul, 2005.

Kar, Bektaş. “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, **Kamu-İş Dergisi**, Ankara, 2010.

Kara, Bülent. **Sosyal Haklar Ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aralık, 2008.

Karakoyunlu, Erdoğan. “2000’li Yıllarda Çalışma Yaşamında Beklentiler”, **Prof. Dr. N. Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2010.

Karataş, Ender. “Rusya Federasyonu Ücretsiz İşçi İzinleri”, **Gazetem**, 16.08.2011, Sayı: 130.

Karauş, Sergey Andreeviç ve Olga Olegovna Gerasimova. “İstoriya Oхранı Truda V Rossii”, Uçebnoe Posobie, Tomsk, 2013.; (Сергей Андреевич Карауш - Ольга Олеговна Герасимова, История Охраны Труда В России, Учебное Пособие, Томск, 2013).

Katogarova, A. İ. “Pravo Na Dostoinuyu Zarabotnuyu Platu, Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya”, ”Tsennosti İ İnteresy Sovremennogo Obshchestva”, Materialy Konferentsii (Chast' 5); Moskva, 2013.; (Катогарова, А. И. Право На Достойную Заработную Плату, Международная научно-практическая

конференция,”Ценности и интересы современного общества”, Материалы конференции (Часть 5); Москва, 2013).

Kaya, Ali Pir. **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Şubat 2007.

Kaya, Ali Pir. **İş Hukuku**, Temel Yasalar, Ankara, 2013.

Kaya, Gözde. **Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, Avrupa Birliği Bakanlığı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2012.

Kazgan, Gülten. “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo - Ekonomik Statüsü,” Nermin Abadan-Unat (Derleyen), **Türk Toplumunda Kadın**, Ankara, 1979.

Kazım Yiğit, “**Türkiye’de Kadın İşgücü**”, TİSK Yayını, 1999.

Yıldırım, Kenan. “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma Ve Ülke Uygulamaları”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:23, Sayı: 4 Mayıs 2011

Kendriğen, Mary Lou. **Political Equality in a Democratic Society: Women in the United States**, Connecticut: Greenwood Press. 1984.

Kent Ve Sağlık Sempozyumu, “**Eşitsizlikler Kaçınılmaz Mıdır?**”, Sempozyum Kitabı Birinci Baskı, 2011, Editör; Evrim Ekiz Gözler, Bursa, 2011.

Kılıçoğlu, Mustafa. “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Çalışma Hakkına Anayasal Yaklaşım”,
http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/Kilicoglu_CalismaHakki.pdf, (27.06.2014).

Kılıçoğlu, Mustafa. “İş Hukukunda Ayrımcılık”, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluAyrımcilik.pdf. (14.03.2014)

Kısmi Süreli Çalışma Hakkında” 1994 tarihli ve 175 sayılı Sözleşme, UÇÖ Kabul Tarihi: 24.06.1994; Yürürlük Tarihi: 28.02.1998.

Kızılcıkelik, Sezgin. **Küreselleşme ve Sosyal Bilimler**, Anı Yayıncılık, Ankara 2003.

Kiselev, İ. Y. **Trudovoe Pravo Rossii**, Moskva, 2001.; (И. Я. Киселев, “Трудовое Право России”, Москва, 2001).

Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunlar”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005.

Kodeks RF “Ob Administrativnix Pravonaruşeniyax” (KoAP RF)ot 30.12.2001 N 195-ФЗ.; (Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 N 195-ФЗ).

Kolesnik, A. P. “Pensionnaya Sistema Rosii İ Vızovı Naşego Vremeni”, **Pensiya**, No:10, 1998.; (Колесник А. П. Пенсионная система России и вызовы нашего времени, Пенсия, №10, 2008).

Kollontai, Aleksandra. “Toplumsal Gelişme Sürecinde Kadının Durumu”, 1921 Yılında Sverdlov Üniversitesi’nde İşçi ve Köylü Kadınlara 14 Konferans, İnter Yayınları, 2000.

Kollontay, Aleksandra. **Sotsial'niye Osnovı Jenskogo Voprosa**, SPB., 1909. (A. Коллонтай, Социальные Основы Женского Вопросы, СПб., 1909.)

Kolesnikov, S. B. “Demografiçeskaya Situatsiya İ Uroven Jizni Naseleniya” Osnavnie Tendentsii Poslednix Let, EKSMO, Moskva, 2004, <http://ethnocid.netda.ru/books/pvr/pvr4.htm>, (15.12.2010).; (С. В. Колесников.

Демографическая Ситуация И Уровень Жизни Населения: Основные Тенденции Последних Лет, Москва, ЭКСМО,2004).

Kolosovskiy, A. V. “Konstitutsionnyye Garantii Regulirovaniya Truda Zhenshchin I Otvetstvennost' Za İx Narusheniye”, <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1536>, (16.07.2013). (Колосовский, А. В. “Конституционные Гарантии Регулирования Труда Женщин И Ответственность За Их Нарушение”, <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1536>, (16.07.2013).

Konan, Belkıs. Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci, AUHFD, Cilt: 60, Sayı: 1, Ankara, 2011.

Kopılov, D. İ. **Sudostroenie Zapadnoy Sibiri v XVII – Polavine XIX v. Promıshlennost İ Raboçie Kadrı Dosovetskoı Sibiri**, Novosibirsk, 1978.; (Д.И. Копылов Судостроение Западной Сибири в XVII – половине XIX в. Промышленность и рабочие кадры досоветской Сибири. Новосибирск, 1978).

Koray, Meryem, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek. **Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceğı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık, Ankara, 1999.

Koray, Meryem. “Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi”, **Petrol-İş Yıllığı**, 95-96, Yayın No.44, İstanbul, 1995.

Koray, Meryem. “Tarımda Kadın İstihdamı: Görünmeyen Emek”, Türkiye Ekonomisinin Sorunları Sempozyum Dizisi 1, Tarım Sektörünün Gelişimi, Sorunları ve Tarım Politikaları, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2008, <http://www.ikt.yildiz.edu.tr/sempozyum/metin/koray.pdf>. (29.11.2013).

Koray, Meryem. **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayınları 23, 1993.

Koray, Meryem. **Emek Yoğun Sektörleri Sırtlayanlar: İşçi Kadınlar, Çalışma Yaşamında Kadın**, DİSK Birleşik Metal-İş Yayınları Nisan 1999, İstanbul.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**, İmge, Ankara, 2005.

Kökkılıç, Ayşe Gül. **İş Hukukunun Uluslararası Kaynaklarının Işığında Kadın İşçilerin Korunması**, Legal, İstanbul, 2013.

Kutal, Metin. “Türkiye - Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu”, **Prof. Dr. Nüsret Ekine’ Armağan**, Ankara, 2000, (ss. 55-70).

Kuznetsov D. L., A. F. Nurtidnova ve Y. P. Orlovskiy i. dr. (otvetstvenniy Redaktor Orlovskiy – Nurtidinov) **Trudovoe Pravo Rossii**, Uçebnik, 3-e izd. Kontrakt, İnfra, VIII, Moskva, 2010.; (Д. Л. Кузнецов - А. Ф. Нуртдинова - Ю. П. Орловский и др.; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Трудовое Право России, Учебник, 3-е изд., Контракт, Инфра, VIII, Moskva, 2010).

Lineva, S. A. “Pensionnaya Reforma, V Voprosah İ Otvetah”, **İzdatelstvo “Feniks”**, Rostov Na Donu, 2006.

Livşits, P. Z. “Krugly Stol, Trudyaşiesya S Semeynom Obyazannostyami”, **Gosudarstvo İ Pravo**, No: 11. 1994.; (Р. З. Лившиц, “Круглый стол”: Трудящиеся С Семейными Обязанностями, Государство И Право, No: 11. 1994).

Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan. **“Çalışma İktisadı”**, Der Yayınları, İstanbul. 2007.

Lyutov, N. L. “Diskriminatsiya V Oblasti Truda İ Zanyatiy: Problemi Opredeleniya”, **Trudovoe Pravo V Rossii İ Za Rubejom.**, No: 4, 2011.; (Н. Л. Лютов, Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения, Трудовое Право В России И За Рубежом., No: 4, 2011).

Lyutov, N. L. Rossiyskoe Trudovoe Zakondatelstvo İ Mejdunarodnoe Trudovie Standartı: Sootvetstvie İ Perspektivı Soverşenstvovaniya, Moskva, 2012.; (Н. Л. Лютов , Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: Соответствие и перспективы совершенствования, Москва, 2012).

Maçulskaya, Elena. **Pravo Sotsialnogo Obespeçeniya; Perespektivı Razvitiya**, Moskva, 2000.; (Elena Maçylckaya, Pravo Sotsialnogo Obespeçeniya: Uçenno-Spravoçnoe Posobie. Moskva, 1997).

Makal, Ahmet. Türkiye’de “1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 56, Sayı: 2, Ankara, 2001.

Mezentseva, Elena B. “Gendernaya Ekonomika: Teoretiçeskie, Podxodı. V. Gendernıy Kayledeskom”, **Kurs Lektsiy**, Moskva, Academia, 2002.; (Е. Б. Мезенцева Гендерная Экономика: Теоретические Подходы. В Гендерный Кайледеском. Курс лекций. Под ред. М. Малышевой. Moskva, Academia, 2002).

Metin, Şahin. **Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma**, Uzmanlık Tezi, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara., 2011.

Morozov, P. K. **Sravnitelnyy Analiz Pravovogo Regulirovaniya Problem Zanyatosti İ Trudoustroystva V RF i SŞA**, Moskva, 1997.; П. К. Морозов, Сравнительный Анализ Правового Регулирования Проблем Занятости И Трудоустройства В РФ и США. Москва, 1997).

Naberejnov, Grigoriy. “Poçemu v RF Trudno Dokazat Diskriminatsiyu Po Natpriznaku”, <http://newsland.com/news/detail/id/1251226>, (24.11.2013).; (Григорий Набережнов, Почему в РФ Трудно Доказать Дискриминацию По Нацпризнаку).

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri**, 2012, İstanbul.

Necdet AR, Kamil. **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**, Ankara, 2007.

Nikolaevna Zavadskaya, Lyudmila. “Gendernaya Ekspertiza Rossiyskogo Zakondatelstva”, <http://www.owl.ru/win/books/zavadskaya/2.htm>, (12.03.2014).; (Людмила Николаевна Завадская, Гендерная Экспертиза Российского Законодательства).

Nikonov, D. A.ve A. V. Stremouhiov, **Pravo Soçialnogo Obespeçeniya**, 2’oe İzdanie, Pererabotannoe i Dopolnennoe, İzdatelstvo Norma, Moskova, 2008.; (Д.А. Никонов. - А.В. Стремоухов, **Право Социального Обеспечения**, Право Издательство Норма, Москва, 2008).

Novikova, E. C. **Jenşını V Politıçeskoy Jizni, Rossii**, Preobrajenie (Russkiy Feministiçeskiy Jurnal), No: 2. Moskva, 1994.; (Э. С. Новикова, Женщины В Политической Жизни России, Преображение (Русский феминистский журнал). No: 2. Москва, 1994).

Novikova, Elena. “Russian Women Regret Being Born Female”, http://rbth.ru/articles/2011/03/09/russian_women_regret_being_born_female_12538.html, March 9, 2011.

Ochirova, Aleksandra. “O Statuse Zhenshchin V Rossii”, 06.10.2011, <http://www.oprf.ru/blog/?id=762>, (16.08.2013).; (Очирова, Александра. О Статусе Женщин В России).

“Odnavremenno Posobie Pri Rojdenie Rebyonka”, <http://www.kukuzya.ru/page/edinovremennoe-posobie-pri-rozhdenii-rebenka>,(15.05.2014).; (Одновременно пособие при рождении ребенка).

Oğuzman, Kemal. **Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından Hizmet (İş) Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955

Okunkov, L. “Postateyniy Kommentariy k Konstitusii Rossiyskoy Federasii”, <http://jurist-vlad.narod.ru/komentariy/k-kontitut.rar>, (27.12.2013).; (Окуньков Л.А. Постатейный комментарий к Конституции Российской Федерации).

Onay Özkaya, Meltem. “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler”, Çukurova University, V. National Econometry and Statistics Symposium, Adana, 2001. <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm>, (11.03.2014).

O'Neill, Brenda. “What Do Women Think?” **Herizons**, Vol. 16, Issue 2., 2002.

Orlovskiy, Y. P. (Otv. Red), **Kommentariy K Trudovomu Kodeksu Rossiyskoy Federatsii**, 2009.; (Ю. П. Орловский, (Ответственный редактор), Комментарий К Трудовому Кодексу Российской Федерации, 2009).

Orlovskiy, Y. P. ve A. F. Nurtidnova, (Otv. Red), **Trudovoe Pravo Rossii**, Uçebnik, Kontrakt, Moskva, 2008. (Ю. П. Орловский - А. Ф. Нуртдинова, (Ответственные редакторы), Трудовое Право России, Учебник, “Контракт”, Москва, 2008).

Özbey, Funda Rana. “Kadın Hakları Ve Ekonomiye Yansımaları”, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi 4-6 Haziran 2004, Çanakkale, 2004.

Özbudun, Ergün. **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara 1995.

Özcan, Mehmet Tefik. **İlkel Topumlarda Toplumsal Kontrol**, Özne yayınevi, İstanbul, 1998.

Özdamar, Demet. **Türk Hukukunda, Özellikle Türk Medeni Kanunu Hükümleri Karşısında Kadının Hukuki Durumu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

Özdemir Zekai, İlkay Noyan Yalman ve Seda Bayraktar. “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, **International Conference On Eurasian Economies**, 2012.

Özel, Kayhan. “Karar İncelemesi Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, İstanbul, 2011.

Özen Kapız, Serap. “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Der. Aşkın Keser), Ezgi Kitabevi. Bursa, 2002.

Özer, Mustafa. ve Kemal Biçerli. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2003.

Özertem, Hasan Selim. “Devasa Coğrafyaya Azalan Nüfusla Hakim Olmak”, <http://www.usakanalist.com/detail.php?id=511>, (05.06.2014).

Özyurt, Cevat. **Küreselleşme Sürecinde Kimlik ve Farklılaşma**, Açılım Kitap, İstanbul, 2005.

Palaz, Serap. “Avrupa Birliği Sosyal Politikası” **Avrupa Birliği Ortak Politikalar ve Türkiye: Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Politikaların Uyumlaştırılması**, (ed). Kar M. ve Arıkan H. Beta yayınları, İstanbul. 2003.

Palaz, Serap. “Kadın-Erkek Eşitliği Açısından Türkiye Ve Ab’nin Bir Karşılaştırması”, **E-Akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasi Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Sayı: 40, Haziran, 2005, <http://www.e-akademi.org/makaleler/spalaz-1.htm>, (24.03.2014).

Palaz, Serap. “Türkiye’de Cinsiyet Ayırmıcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6, Sayı 9, Mayıs, Balıkesir, 2003.

Parlaktuna, İnci. “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayırmıcılığın Analizi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 10, Sayı, 4, 2010.

Perederin, S. V. **Trudovoe Pravo Rossiyskoy Federatsii**, Uçobnoe Posobie, İzdatelstvo Vorenejskogo Gosudarstvennogo Universiteta, Vorenej, 2010.; (С. В. Передерин, Трудовое право Российской Федерации, Учебное Пособие, Издательство Воронежского Государственного Университета, Воронеж, 2010).

Petersen Trond-Snartland Vemund-Becken Eric Lars-Olsen Karen Modesta, ‘Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway’, *European Sociological Review*, 13 (2), September. 1997.

Petrol-İş, “İnsan Hakları ve Özgürlükleri”, **Petrol-İş Yayını**, İstanbul, 1992.

Plenuma Verhovnogo Suda RF Ot 17.03.2004, No: 2, “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”; (Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 No 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации).

Ponkin, İgor. Zaklyuçenie Na Proekt Federalnogo Zakona, No: 284965-3 “О Gosudarstvennix GarantiyaxRavnopraviya Jenşin i Mujçin”, <http://www.liveinternet.ru/journalshowcomments.php?jpostid=303106523&journalid=3124701&go=next&category=0>, (30.05.2014).; (Игорь Понкин, Заключение На Проект Федерального Закона No: 284965-3 “О Государственных Гаранциях Равноправия Женщин И Мужчин”).

Postanavlenniya Pravitelstva RF ot 10 İyunya 2005 g. N 368 (C3 PΦ. 2005. N 25. St. 2505).; (Постановления Правительства РФ от 10 июня 2005 г. N 368 (C3 PΦ. 2005. N 25. Ст. 2505).

Pravdina, E. A. Pravovoe, **Regulirovanie Truda Jenşın V SSSR**, Moskva, 1970.; (Э. А. Правдина, Правовое регулирование труда женщин в СССР, Москва, 1970).

Qasimov, Alış. (Red.), **Azərbaycan Respublikasının Emek Məcəlləsinin Kommentariyası**, Bakı, 2007.

Rojnikov, L. V. **Trudovoe Dogovori Spetsialnix Subyektov Trudovogo Prava**, Moskva, 1999.; (Л. В. Рожников, Трудовое Договоры Специальных Субъектов Трудового Права, Москва, 1999).

Rosenberg, Chanie. **Kadınlar ve Perestroyka**, Çev. Osman Akınhay, İstanbul, Pencere Yayınları, 1990.

Rosstat – **Federalnaya Slujba Gosudarstvennoy Statistiki**, Rossiyskiy Statistiçeskiy, Ejogodnik, Statistiçeskiy Sbornik, Moskva, 2012.; (Федеральная Служба Государственной Статистики - (Росстат), Российский Статистический Ежегодник, Статистический Сборник, Москва, 2012).

Rosstat – **Federalnaya Slujba Gosudarstvennoy Statistiki**, Rossiyskiy Statistiçeskiy, Jenşını İ Mujçını Rossii, Женщины И Мужчины России, Statistiçeskiy Sbornik, (Trud i Zanyatost, 2009), Moskva, 2010.; (Федеральная Служба Государственной Статистики (Росстат), Женщины И Мужчины России, Статистический Сборник, (Trud i Zanyatost, 2009), Москва, 2010).

ROSTTAT, **Materialı Sayta Federalnoy Slujbı Gosudarstvennoy Statistiki**, <http://www.gks.ru> (23.02.2013).

Rudinskiy, F. M., Gavrilova Y. V. ve A. A. Krikinova, T. A. Soşnikova, **Ekonomiçeskie i Sotsialnie Prava Çeloveka İ Grajdantina: Sovrenennie Problemi Teorii İ Praktiki**, Moskva, 2009.; (Ф. М. Рудинский - Ю. В. Гаврилова - А. А. Сошникова Т.А., Экономические и социальные права человека и гражданина: современные проблемы теории и практики. Москва, 2009).

Rusya Federasyonu 1990 yılı ve 289/3-I sayılı “Köylerde Kadınların Şartlarının İyileştirilmesi, Ailenin, Analığın Ve Çocukların Korunması Hakkında” Karar.

Rusya İş Kanunu, ILO, National Laws On Labour-Russian Federation, (2011), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>, (03.06.2013).

Rusya Vergi ve Hukuk Rehberi”, <http://oibrussia.org>, (08.02.2013).

Rusya Federasyonu, Diyalog Avrasya Platformu, <http://daplatform.org/Hakkimizda/Detay/104/Rusya%20Federasyonu>, (25.06.2013).

Saatçioğlu Cem ve Bekir Gövdere Küreselleşme, Teknoloji ve Ticaret ile İşsizlik Arasındaki İlişkiye Eleştirel Bir Yaklaşım, Sayı: 416, İFMC Yayını, 2001, ss. 40-44.

Sanal, M. Engin. “Dünya Kadınlar Günü’nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 77, 2008.

Sancar, Serpil, **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş**, TUSİAD, İstanbul, 2000.

Saracel, Nüket. **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 209, Eskişehir, 1997.

Sautet, Marc. **Kadınların Özgürleşmesi Üzerine**, (Çev. S. Seradroğlu), Telos Yayınları, İstanbul, 1998.

Sayar Özkan, Gökçen ve Bülent Özkak. “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 24, 2010, ss. 91-104.

Sayın, Aysun. “Kadın İstihdamı Ve Bilimde Kadın”, SOGEP, <http://www.sogep.org.tr/dosyalar/200805171240151115.pdf>, (18.04.2013).

Schneider, Jakob. “Die völkerrechtliche Gewährleistung der Rechte älterer Menschen auf Pflege und angemessene Unterbringung” Valentin Aichele/Jakob Schneider (Hrsg.), Soziale Menschenrechte älterer Personen in Pflege, 2. Auflage, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin 2006.

Sekiz Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de Ve Dünyada Kadın Emeği Ve İstihdamı Raporu, Sosyal-İş Sendikası, Mart 2010.

Serdaroğlu, Ufuk. “Kişisel Olan Sadece Politik Değil, Aynı Zamanda İktisadidir: Feminist İktisat”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 197, Ankara, 1997.

Seymen, Yaşar. **Kadın ve Sendika**, Sosyal Demokrasi Yayınları, Aralık, Ankara, 1992.

Sınay Tahsin ve Resul Kurt, “Çalışma Mevzuatımızda Özel Hükümlerle Korunanlar”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 56, İstanbul, 2001.

Siegelbaum, L. H. **Stakhanovism and The Politics of Productivity in The USSR (1935-1941)**, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

Snejko, O. “Gosudarstvennaya Zashita, Trudovix Prav Jenşın”, **Upravlenie Personalom**, No: 6. 2008. s. 84-87.; (O. Снежко, Государственная Защита Трудовых Прав Женщин , Управление Персоналом. No: 6. 2008. ss. 84-87).

Sobranie Zakondatelstva Rossiyskoy Federatsii, 1996. No: 25. c. 2954; 1997. No: 1. Ст. 2; No: 26. 1998.; (Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. No: 25. c. 2954; 1997. No: 1. Ст. 2; No: 26. 1998).

Sovyetler Birliği Komünist Partisi’nin Kadın ve Aile Politikaları (1917-1921), <http://kalkisma.wordpress.com/category/sovyetler-birligi/>; (20.01.2014).

Soyer, Polat. “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 1, İstanbul, 2008.

Soysal, Tamer. “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Kadın İşçileri Koruyan Hükümler”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 4, Yıl: 2006.

Stuken, T. “Diskriminatsiya Pri Trudoustroystve priçini Problemi Puti Reşeniya”, **Kadrovik, Kadrovıy Menedjment**, N: 11, 2007.; (Т. Стуken, Дискриминация при Трудоустройстве Причины Проблемы Пути Решения, Кадровик. Кадровый Менеджмент, N: 11. 2007).

Suğur, Serap. “Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 38, 2005.

Suleymanova, G.V. **Soçialnoe Obespeçenie İ Soçialnoe Strahovanie**, Moskova, Ekspertnoe Byuro, 2001.

Sur, Melda. **Uluslararası Hukukun Kaynakları**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul, 2006.

Süral, Nurhan. “Anti-Discrimination Rule’s And Policies In Turkey”, Reprinled from, *Comparative Labor low & Policıy journal*, Volume 30, Number 2, Winter 2009.

Süzek, Sarper. **İs Hukuku**, 3. Bası. Beta, İstanbul, 2006.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005.

Svişevoy, O. A. “**Kurovaya Rabota Tema: Pravovoy Status Rabotayuşiz Jenşın Ĭ Lits S Semeynımi Obyazonnastyami**”, Ekaterinburg, 2003.; (O. A. Свищевой, Курсовая работа Тема: Правовой Статус Работающих Женщин И Лиц С Семейными Обязанностями Екатеринбург 2003).

Şadrina, T. V. “Proverki, provodimie inspektsey Truda: O Çem Sleduet Znat Rabotadatelyu”, http://saldo.ru/article.ru.html?pub_id=8737, (31.05.2014).; (T. B. Шадрина, Проверки, проводимые инспекцией труда: о чем следует знать работодателю).

Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, 9 Bası, İstanbul, 2011.

Şavran, Gönç. “Enformel Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Cinsiyete Göre Farklılaşmaları”, **Karaburun Bilim Kongresi Bildirileri**, Karaburun-İzmir. 5-7 Eylül 2008.

Şelımagın, Ĭ. Ĭ. “**Fabriçno – Trudovoe Zakondatelstvo V Rossii (Vtoroya Polovina 19-go Veka)**”, Yurid. İzd. Moskva, 1947. (И. И. Шельмагин, Фабрично – Трудовое Законодательство В России (Вторая Половина 19-го Века). Москва, Юрид. Издат, 1947).

Şen, Murat. **Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara 2003.

Şener, Ülker. “Kadın Yoksulluğu, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Değerlendirme Notu”. Eylül 2009, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271312994r5658.Kadin_Yoksullugu.pdf, (18.01.2014).

Şenses, Fikret. “Neoliberal Küreselleşme Kalkınma için Bir Fırsat mı, Engel mi?” **ERC Working Paper in Economic**, 04/09 August Ankara, 2004, <http://erc.metu.edu/menu/series04/0409.pdf>, (17.03.2010).

Şeptulina, N. N. “Problemı Sovırşenstvovaniya Zakondatelstvo O Trude Jenşın”, **Trudovoe Pravo**, No:1. 2008.; (Н. Н. Шептулина, Проблемы Совершенствования Законодательства О Труде Женщин , Трудовое право, No:1. 2008).

Şokina, İ. “Genderne Aspektı Hroniçeskoy Bezrabotiçı”, Saratov 1999, <http://vmg.pp.ua/books>, (11.03.2013).

Şvedova, Nadejda. Yubiley Konventsii Organizatsii Obedeinennıx Natsiy O Likvidatsii Vsex Form Diskriminatsii V Otnoşenie Jenşın: Dostijeniya İ Problemı, <http://www.womnet.ru/prava/2010/1-2/2.htm>, (02.06.2014).; (Надежд Александровна Шведова, Юбилей Конвенции ООН О Ликвидации Всех Форм Дискриминации В Отношении Женщин: Достижения И Проблемы).

Tak Ratifitsirovala li Rossiya “Jenskuyu Konventsiyu”, 19.12.2009, <http://www.ikd.ru/node/12035>, (05.06.2013).; (Так Ратифицировала ли Россия “Женскую Конвенцию).

Taşkent Savaş ve Dilek Kurt. “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, İstanbul, 2014.

Tekuşiye Dannie po Zanyatosti Naseleniya v Rosii”, <http://уровень-безработицы.рф/> (20.02.2013).

Tekuşiye Dannie po Zanyatosti Naseleniya v Rosii”, <http://уровень-безработицы.рф/> (20.02.2013).; (Текущие Данные по Занятости Населения в России).

Tezelman, Cem. **Rusya Federasyonu’nda Şirketlerin Hukuki Yapıları**, Nexia Türkiye Yayınları, Ekim, 2007.

Tınar, Mustafa Yaşar. **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996.

Tixomirova, M. Y. (Pod. Obş. Red.) **Kommentariy K Trudovomu Rossiyskoy Federatsii**, Moskva, 2002.; (М. Ю. Тихомирова. (Под общ. ред.) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Москва, 2002).

Toksanbayeva, M. O. “Kadınların Sosyal Savunmasızlığı”, **Ekonominin Soruları**, No:11, Moskova, 2004.

Toksöz, Gülay. **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007.

Tolkunova, Vera Nikolaevna. “Pravovoe Regulirovanie Jenskogo Truda”, **Sovetskoe Gosudarstvo İ Pravo**, No: 11. 1968.; (Вера Николаевна Толкунова, Правовое Регулирование Женского Труда, Советское Государство И Право. No: 11. 1968).

Tolkunova, Vera Nikolaevna. **Pravo Na Trud Jenşın V SSSR**, Moskva, 1980.; (Вера Николаевна, Толкунова Право На Труд Женщин В СССР. Москва, 1980).

Tolkunova, Vera Nikolaevna. **Sotsialno- Pravovie Problemi Truda Jenşın V SSSR**, Moskva, 1969.; (Вера Николаевна Толкунова, Социально-Правовые Проблемы Труда Женщин В СССР, Москва, 1969).

Trudovie Protestı V Rossii V 2008-2012 гг. Analıçeskiy Otçet po Monitoringu Trudovıx Protestov Tsentra Sotsialno - Trudovıx Prav, [http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/646,\(12.11.2013\).](http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/646,(12.11.2013).); (Трудовые

Протесты В России в 2008-2012 гг. Аналитический отчет по мониторингу трудовых протестов Центра социально-трудовых прав.).

Tuçkovoy, Elvera. **Sbornik Metodiçeskik Ukazaniy Po “ Pravu Sosialnogo Obespeçeniya”**, Moskva, 2000.; (Tuçkovoy, Elvira. Сборник Metodiçeskik Указаний По “ Праву Социального Obespeçeniya”, Москва)

Tuğçe Gümüş,Özgem. “Ayrımcılık Yasağının İhlali”, <http://www.adllawoffice.com/makaledevam.asp?id=25>; (05.04.2014).

TÜSİAD, **Kadının Siyasetteki Yerinin Güçlendirilmesi Konferansı**, 12 Haziran 2007, İstanbul, 2008.

Tyurina, İ. O. “Gendernie Aspektı Zanyatosti İ Upravleniya”, **Sotsiologičeskie İssledovaniya**, No: 11. 2004.; (И.О. Тюрина, Гендерные Аспекты Занятости И Управления, No: 11. Социс. 2004)

Uçkan, Banu. “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 3, İstanbul, 2005.

Uçkan, Banu. “Küreselleşme Ve Uluslararası Çalışma Örgütü”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 6, Cilt: 16, İstanbul, 2002.

Uğuz Ertuğrul, Dilek. “Serbest Piyasanın Serbest Kadınları”, **Kadın Dünyası**, Ekim, 2000.

Uludağ, İlhan ve Vildan Serin. **S.S.C.B.'ndeki Türk Cumhuriyetlerinin Sosyo - Ekonomik Analizleri Ve Türkiye İle İlişkileri**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 22, İstanbul, 1990.

Uralova, S. V. “Predotvraşenie Naruşeniy Trudovıx Prav Jenşın V Urkutskoy Oblasti”, <http://www.womnet.ru/prava/2011/1-2/4.htm>, (21.02.2014).; (С. В.

Уралова, Предотвращение Нарушений Трудовых Прав Женщин В Иркутской Области).

Uşen Şelale ve Meltem Güngör Delen, “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, **Kamu İş**, Cilt: 11, Sayı: 4, 2011.

Utinova, S. S. “İstihdam ve İşgücü Piyasası Analizine Metodolojik Yaklaşımlar”, **İstatistiki Sorular**, No:5, Moskova, 2004.

Uzun, Ahmet. “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”, **Prof. Dr. N. Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2010.

Ünlü, Vahap. “İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı”, **MESS, Sicil Dergisi**, Sayı: 18, 2010.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla. “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum**, İstanbul, 2009.

V 2003 g. v Gosudarstvennoy Dume proshel pervoye slushaniye zakonoprojekt, “O gosudarstvennykh garantiyakh ravnix prav i svobod i ravnix vozmozhnostey muzhcin i jensin v Rossiyskoy Federatsii”. Sotsial'noye polozheniye jensin, <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/polozhenie-zhenshchin.html>, (08.03.2014).; (В 2003 г. в Государственной Думе прошел первое слушание законопроект “О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации”. Социальное положение женщин).

V Sootvetstvii S Pункtom 7 Federalnogo Zakona 255-FZ ot 26.12.2006 (V Red. 24.07.2009) İ Postanovleniem Pravitelstva RF ot 15 iyunya 2007 g. N 375 İz Rasçeta Srednogo Zarabotka Po – Prejnomu İsklyuçayutsya Vse

Naçisleniya, Rassçitannie İshodya İz Srednogo Zarabotka, <http://www.buhsoft.ru/?title=pressa/3/at.php> (14.04.2014).

Geyts, İgor. “Garantii Sotsialnaya Zaşita i Podderjka Naseleniya v Rossiyskoy Federatsii”, “**Delo i Servis**”, Moskva, 2005.; (Гейца, Игорь. "Гарантия Защита Социальная и Поддержка Населения в Российской Федерации", "Дело и Сервис", Москва, 2005.

Voyvoda, Ebru. “Ev Ekonomisi ve Feminist İktisat”, www.bagimsizsosyalbilimciler.org, 2003, (20.04.2009).

Wachtel, Howard M. **Labor and the Economy** (Fort Worth: The Dryden Press, Third Edition). 1992.

Wagner, W. **In Pursuit of Orderly Change: Judicial Power and Conflict over Civil Law in Late Imperial Russia**, Oxford University Press, 1981.

Wendy Z. Goldman, **Women, The State and Revolution**, Cambridge University Press, 1995.

Wilkinson, Frank. “The Theory And Practice of Wage Subsidisation: Some Historical Reflections”, Centre for Business Research, **University of Cambridge. Working Paper** No. 201, London, June, 2001.

Wolffson, S. “**Socializm and the Family**”,” Ed. Karl Mannheim, The Family in the U.S.S.R. London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1949.

Xotkina, Zoya. “Jenskaya Bezrobotitsa İ Neformalnaya V Rossii”, **Voprosi Ekonomiki**, No: 3, 2004.; (Зоя Хоткина, Женская безработица и неформальная занятость в России, Вопросы экономики, No: 3, 2004).

Xotkina, Zoya. “Noviy Vek – Noviy Problemi: Genderne Aspektı Truda İ Zanyatosti V Rossii”, <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>, (17.10.2013).; (Зоя Хоткина, Новый Век - Новые Проблемы: Гендерные Аспекты Труда И Занятости В России).

Yamak, Nebiye ve Ferhat Topbaş, Kadın Emeği Ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayırmacılığı, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3-4, 2004.

Yaraman, Ayşegül. **Resmi Tarihten Kadın Tarihine**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2001.

Yıldız Ecevit, “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği”, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, **Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD Yayınları**, No: T/2000-12/290, (s.119-190.) Ankara, 2000.

Yıldız Ecevit, “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”, **İktisat Dergisi**, Mart, 1997.

Yıldız, Özkan. “İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 3, İzmir, 2013.

Yılmaz, Abdullah, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci, “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, Eskişehir, 2008.

Yumuş, Akın. **Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal Ve Siyasal Boyutları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2011.

Yurdakul, Sabahat. “**Çalışan Kadının Korunması**”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994.

Yurevna Taşbekova, İrina. “Jenskoy Trud V Rossii V Kontse XIX Veka: İstoriko Pravovoy Aspekt”, http://www.rusnauka.com/36_NIO_2008/Pravo/39153.doc.htm, (03.06.2014).; (Ирина Юрьевна Ташбекова, Женский Труд В России В Конце XIX Века: Историко-Правовой Аспект).

Yuvalı, Ertuğrul. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 106, Ankara, Mayıs 2013.

Yüksel, Murat. “Marksizm Ve Hukuk Anlayışı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fak. Dergisi**, Cilt: 13, Sayı. 3-4. İstanbul, 2007.

Yürekli, Özlem. **Ekonomik Krizler Açısından Küreselleşme Sürecinin Gelişmekte Olan Ülke Ekonomilerine Etkileri Ve Türkiye Örneği**, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi SBE. Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2004.

Zaim, Sabahaddin. **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1997.

Zakon 03 июня 1885 goda bıl izdan: “О Воспрещении Ночной Работы Несовершеннолетним И Женщинам На Фабриках, Заводах И Мануфактурах”.; Системы Управления Охраной Труда. Общие Требования. Москва, Стандартиформ, 2007.;

Zakon 24 Aprelya 1890 г. “Об Изменении Постановления О Работе Малолетних, Подростков И Лиц Женского Пола На Фабриках, Заводах И Мануфактурах И О Распространении Правил О Работе И Обучении Малолетних На Ремесленные Заведения”, ПСЗ. Собр. 3-е. 1890. Т. V. No:6742.

Zakon Federalniy ot 17.07.1999 No 181-ФЗ “Ob osnovakh ohrany truda v Rossiyskoy Federatsii” (utratil silu), Sобрание zakonodatelstva RF, No: 29. 1999.

Zakon Ot 1 iyunya 1882 g. “O Maloletnix, Rabotayushix Na Zavodax, Fabrikax I Manufakturah”.

Zorkina, V. D. ve L. V. Lazareva (pod. Red.), “Kommentariy k Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii”, <http://kommentarii.org/konstitutc/page42.html>, (11.10.2013).; (В. Д. Зорькина - Л.В. Лазарева (под ред.), Комментарий к Конституции Российской Федерации).