

**Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İşgücünün Değerlendirilmesi:
Eskişehir Özel Sağlık Sektörü Örneği**

**An Evaluation of Female Labor Force in Turkey within the Context of the
European Social Charter: A Case Study For Private Health Sector in Eskişehir**

Dr. Dilara Ünüvar Ünlüoğlu - Doç. Dr. Zerrin Sungur Taşdemir†*

Başvuru Tarihi: 04.12.2019

Kabul Tarihi: 13.02.2020

Özet

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir yerinde sağlık sektöründe özel kesim çalışanları üzerinden ele alarak, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri, Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde analiz ederek bu konuda Türkiye’nin bulunduğu nokta ve atılabilecek adımlar konusunda gerekliliklere ışık tutmaktır.

Araştırmanın evreni, Eskişehir’deki sağlık sektörü özel kesim çalışanları, örnekleme ise; evren içerisinden kota örnekleme yöntemiyle tespit edilmiş, dört farklı kurumdan toplam 352 kişilik sağlık personelidir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu içerisinde; verilen ifadeler katılımcıların katılıp katılmadıklarına ilişkin uygulanan Likert ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak ve kadınların işyerlerinde yaşamaları olası olguların yaşanma sıklıklarına dair uygulanan sıralı ölçeğin Cronbach Alfa değeri ise 0,886 olarak hesaplanmıştır. Tanımlayıcı faktörlerin birbirleriyle aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Ki-Kare testlerinin anlamlılık düzeyi ise ‘ $p < 0,05$ ’ olarak kabul edilmiştir.

Araştırma bulguları olarak, Türkiye’de kadınların çalışma hayatlarında dezavantajlı konumlarının devam ettiği ve ASS’ın çekince konulan Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı, Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı, Adil Çalışma Koşulları Hakkı, Adil Bir Ücret Hakkı, Örgütlenme Hakkı, Toplu Pazarlık Hakkı, Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı ile Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı maddelerine ilişkin tam entegrasyonun sağlanmasının daha eşitlikçi bir çalışma hayatı sağlayacağı tespit edilmiştir.

* dilaraunuvar@anadolu.edu.tr, ORCID: xxxx xxxx

† Anadolu Üniversitesi İİBF, zsungur@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0106-8600

Anahtar Sözcükler: Kadın İşgücü, Kadın İstihdamı, Avrupa Sosyal Şartı, Ataerkil İdeoloji, Toplumsal Cinsiyet

Abstract

This study that is applied in Turkey, Eskisehir within private sector employees on the health sector aims to sort out the situation of female labor and its qualifications in Turkey and requirements by analyzing the European Social Charter.

The population of this study is private sector employees in the health sector in Eskişehir and the sample that is determined by quota sampling method within the administrative, health and auxiliary groups of both all male and female workers is 352 personnel from four different institutions. In the semi-structured interview form of the research; Cronbach's Alpha value of the Likert scale is measured as ,605 and the Cronbach's alpha value of another sequential scale which is related with the rate of incidence of potential cases for female workers at their work places is calculated as ,886. The significance level of the Chi-Square Tests which are applied to determine whether there is a statistically significant relationship between the descriptive factors is accepted as $p < 0.05$.

The findings show that the disadvantageous situation of women still continues and the full integration to the European Social Charter's clauses which are especially made reservation by Turkey such as The Right of Persons with Disabilities to Independence Social Integration&Participation in the Life of the Community, The Right to Safe&Healthy Working Conditions, The Right to Just Conditions of Work, The Right to a Fair Remuneration, The Right to Organise and Bargain Collectively, The Right of Children&Young Persons to Protection, The Right of Employed Women to Protection of Maternity is significant to supply an egalitarian working life.

Keywords: Female Labor, Female Employment, European Social Charter, Patriarchal Ideology, Gender

Giriş

Ülkelerin kalkınmalarının ve siyasi güçlerinin ekonomik alt yapılarına bağlı olduğu göz önüne alındığında, bunun da doğrudan işgücü yönetiminde başarılı olmaktan geçtiğini düşünmek olağandır. Bu başarı da ancak işgücü piyasalarındaki mevcut durum ve sorunların doğru anlaşılmasıyla mümkün görünmektedir. Öte yandan ülkelerin gelişmişlik düzeyleri incelenirken insan haklarının yanı sıra işgücüyle cinsiyet ilişkisinin yorumlanması da önemli bir sosyal parametre olarak kabul edilmektedir. Kadının, bu tablo içerisindeki konumunun en doğru şekilde anlaşılması, iyileştirme süreci açısından gereklilikleri daha doğru ve hızlı gözlemleyebilmeyi sağlayacağı için bu sorunların tespiti ve çözümüne ilişkin uluslararası aktörlerin de çeşitli argümanları mevcuttur. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Birliği'nin (AB) konuya dair çok çeşitli uluslararası sözleşmeleri, kanun maddeleri, tavsiye ve direktiflerinin varlığı bilinmektedir.

Benzer şekilde insan hakları konusunda çok sayıda sözleşmesi ve protokolü bulunan Avrupa Konseyi'nin bu alandaki düzenlemelerine bakıldığında; 1961 yılında Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı (ASS)'nin temelde sivil ve siyasal haklara yer veren ve Konsey'in birinci kuşak insan hakları olarak kabul edilen sivil ve siyasal hakları güvence altına alan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (IHAS- 1950)'nin ekonomik ve sosyal alandaki karşılığı olarak karşımıza çıktığını söylemek mümkündür. ASS çerçevesinde, işgücü piyasasında yaşanan çeşitli sorunların önüne geçilebilmesi ve belli normların global olarak sağlanarak evrensel bir çalışma kalitesi yakalanması amacıyla; istihdam edilebilirliğin artırılması, fırsat eşitliğinin sağlanması, ücret veya yükselmede ayrımcılığın yasaklanması gibi ilkeler temel olarak belirlenmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalayan ilk 16 ülke arasında Türkiye de yer almaktadır. 1961 yılında Torino'da imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren çalışma ilişkileri, toplumlar ve sosyal haklar gibi kavramların adeta kavşak noktası olarak kabul edilebilecek bu ASS, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev ile çalışma hakkı gibi çeşitli sosyal hakları güvence altına almaktadır (Çelik, 2005, s.366).

Yıllar içinde değişen toplumsal dinamikler ve çalışma ilişkileri değerleri, bu Şart'a bazı düzenleme ve ilave ihtiyaçları doğurmuştur. Bu çalışmalar neticesinde bugünkü nihai halini alan ve Gözden Geçirilmiş ASS olarak anılan düzenlemeye dair TBMM'nin resmi yayınında; Şart'ın yeni kuşak sosyal hakları da içeren çağdaş bir sosyal belge olduğu vurgulanmaktadır (TBMM, 2018, s. 40).

Ancak 1961 yılında imzalanan ASS, Türkiye'de 28 yıl sonra 1989'da sendikal haklar dahil pek çok maddesine çekince konarak onaylanmış ve yürürlüğe girmiş durumdadır. 9 Nisan 2007 tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazete'ye göre, 1961 ASS'nin Türkiye tarafından çekince konan maddeleri:

* *Adil Çalışma Şartları Hakkı (M.2),*

* *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (M.3),*

* *Adil Ücret Hakkı (M.4),*

* *Sendika Hakkı (M.5),*

* *Toplu Pazarlık Hakkı (Grev Hakkı Dahil) (M.6),*

* *Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı (M.7),*

* *Çalışan Kadınların Korunması (M.8),*

* *Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin Mesleksel Eğitimi Hakkı ve Mesleksel ve Yeniden Uyum Hakkı (M.15) şeklindedir.*

Bu çekincelerle birlikte kadının durumunun, zaten hali hazırdaki toplumsal cinsiyet algısı ve dezavantajlı konumunun da etkisiyle, işgücü piyasalarında daha da kötüye gidebileceğini söylemek mümkündür. Bu sebeple ASS'nin çekincesiz onaylanması

Türkiye'nin çalışma şartları konusunda Avrupa standartlarını yakalamak olarak yorumlanabilecektir.

Tüm bu sebeplerle, Şart kapsamında ülkemizin mevcut durumunu analiz etmek, hem toplumsal anlamda çağdaş toplumların çalışma ilişkilerinin standartlarını yakalamamıza hem de hukuksal anlamda eksiklerin tespit edilip daha sosyal bir hukuk devleti olma yolunda atılabilecek adımları saptamakta önemli ve gereklidir. Ancak bu çalışmada toplu pazarlıktan sendikalaşmaya, kadından yaşlılara kadar pek çok farklı noktaya dokunan Şart, Türkiye kapsamında ve 'kadın' perspektifinden sınırlandırılarak ele alınacaktır.

Amaç ve Yöntem

Araştırmanın amacı, Türkiye'de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir yerelinde sağlık sektöründe özel kesim çalışanları üzerinden ele alarak ortaya koymaya çalışmak, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri, Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde analiz ederek bu konuda Türkiye'nin hangi noktada bulunduğu ve bundan sonrası için de nelerin yapılabileceği konusunda gerekliliklere ışık tutmaktır.

Sağlık sektörünün seçilmesinin nedeni; sağlık sektörünün, kadın çalışan oranının en yüksek olduğu sektörlerden biri olmasıdır. Türkiye'deki diğer sektörler düşünüldüğünde, içindeki kadın ve erkek personel dağılımının birbirine en yakın oranda seyreden sektörlerden biri olarak kabul edilebilir durumdadır. Zira genel anlamda tüm kamu ve özel sağlık sektörü çalışanlarının % 41,2'si kadın iken, bu oran % 58,8 erkek çalışan oranına oldukça yakın bir seviyede gözlemlenmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2017, s.29).

Ayrıca genel anlamda 'çalışan hakları' ya da daha özel anlamda 'kadın ve erkek çalışanların eşitliği ile çalışan haklarının uygulanması' gibi noktalarda, kamuya oranla suistimale daha açık bir pozisyonda olmasından ötürü, sağlık sektörünün 'özel kesim çalışanları' çalışmanın evreni olarak tercih edilmiş durumdadır. Araştırma, Eskişehir'deki sağlık sektörü özel kesim çalışanları olmakla birlikte söz konusu görüşme formu hem kadın hem de erkek çalışanlara uygulanarak konunun karşı cins perspektifinden görünüşü de tespit edilmeye çalışılmıştır. Örnekleme ise; izin alınamayan bir kurum ile kendi nam ve hesabına çalışan eczacılar dışında, sağlık sektörü özel kesim çalışanlarından kadın ve erkek olmak üzere tüm *idari personel, sağlık personeli ve yardımcı personel* meslek gruplarından toplam 352 kişilik bit katılımcı grubudur.

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış bir görüşme formunun uygulanmasıyla nitel verilerin de toplanması amaçlanmıştır. Böylelikle, nicel verilerle ortaya konacak bulgulara ilaveten, açık uçlu sorulara alınacak yanıtlarla birlikte konuya ilişkin nitel verilerin de elde edilmesi ve değerlendirmeye katılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme formu, katılımcılara araştırmacı tarafından bizzat yüz yüz yüze uygulanmış ancak nadiren (özellikle iş yoğunlukları sebebiyle acil birim ve yoğun bakım

çalışanlarına) doldurması için bırakılıp takip eden günlerin birinde geri alınmıştır. Araştırma için gerekli izinler, Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınmış olup, veri toplama aracı Ocak-Nisan 2018 tarihleri arasında katılımcılara uygulanmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı düzenlediği haklara dair ilk olarak literatürde farklı gruplandırma tipleri görülse de, bu çalışmada Şart'ın tüm maddelerinin dört alt başlık halinde gruplandırıldığı dağılım üzerinden bulgular ele alınacaktır. Bu ana gruplar;

1. *Çalışma, Eğitim, Fırsat Eşitliği,*

2. *Sağlık, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma,*

3. *Çalışanların Hakları,*

4. *Çocuklar, Aileler ve Göçmenler* şeklindedir (Ataman, 2010, s.48-49).

Burada birinci grup olan '*Çalışma, Eğitim ve Fırsat Eşitliği*' başlığı altında 8 farklı hakkı mevcuttur. Bunlar; *Çalışma Hakkı (Madde 1)*, *Mesleki Rehberlik Hakkı (Madde 9)*, *Mesleki Eğitim Hakkı (Madde 10)*, *Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı (Madde 15)*, *Diğer Sözleşmeciler Tarafından Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı (Madde 18)*, *İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20)*, *İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı (Madde 24)* ve *İşverenlerinin İflası Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkı (Madde 25)* şeklindedir (Ataman, 2010, s.48-49).

Bu grupta ele alınan haklardan kadın ve çalışma hayatındaki kadınla doğrudan ilişkili olanları değerlendirmek gerekirse, ilk olarak *Çalışma Hakkı (Madde 1)*'i ele almak mümkündür. Bu hak kapsamında çalışma hayatındaki tüm ayrımcılık biçimlerinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması ile zorla ya da zorunlu çalıştırmanın da yasaklanmasının ifade edildiği düşünülebilir. Zira Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne göre; istihdam sürecinde etkiye sahip diğer bütün dinamiklerin yanı sıra cinsiyet, ırk, etnik köken, din, engellilik, cinsel yönelim ve politik görüşe dayanan herhangi bir ayrımcılık yasaklanmalıdır (Ataman, 2010, s.48-49). Şart'ın bu maddesi ayrıca Şart'ın diğer maddeleriyle, özellikle de aynı hak grubunda yer alan *İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20)* ile de bağlantılıdır. Sözleşmeciler tarafından bu maddeleri kabul etmesi durumunda, kadınlarla ilgili olarak istihdamdaki veya işgücü piyasasındaki yaşanılması muhtemel tüm dolaylı veya doğrudan ayrımcılıklar bu maddeler kapsamında değerlendirilmektedir.

Türkiye'nin bu ilk hak grubundaki sekiz maddeden sadece *Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı (Madde 15)*'na çekince

koyduğu bilinmektedir. Ancak bu madde doğrudan araştırmanın konusu kapsamında düşünülmediğinden burada Şart'ın ilk hak grubu çerçevesinde olan; *Çalışma Hakkı (Madde 1)*, *Mesleki Rehberlik Hakkı (Madde 9)*, *Mesleki Eğitim Hakkı (Madde 10)* ve *İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20)* ile ilişkili olabilecek şekilde sağlık sektöründe kadın çalışanların işe kabulü aşamasında, mesleki eğitim olanaklarında ve iş yapış dönemlerinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarına yönelik bulgular ele alınacaktır.

Araştırmada, Cronbach Alfa değeri 0,886 olarak hesaplanan güvenilir ordinal ölçeğe göre, kadınların işyerlerinde karşılaşmaları olası olarak verilen olgulardan;

* *Kadınların işe kabul edilirken, erkek adaya oranla kadın olduğu için daha az tercih edilmesi,*

* *İşveren tarafından mesleki eğitimlerde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ikinci planda tutulması* ifadeleri, kadın katılımcılarca sıklıkla yaşandığı şeklinde yanıtlanmıştır.

Tablo 1. Kadın Çalışanların Çalışma Hayatlarında Karşılaşmaları Muhtemel Bazı Olguların Düşünülen Yaşanma Sıklıklarının Cinsiyete Göre Dağılımı

| | KADIN (%) | | | | | ERKEK (%) | | | | | p |
|---|-----------|---------|----------|---------|-----------|-----------|---------|----------|---------|-----------|------|
| | Asla | Nadiren | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | Asla | Nadiren | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | |
| Kadınların işe kabul edilirken daha az tercih edilmesi | 43,8 | 24,6 | 20,1 | 10,1 | 1,4 | 54,4 | 22,8 | 15,8 | 3,5 | 3,5 | ,265 |
| Kadınların mesleki eğitimlerde erkek çalışanlara göre ikinci planda tutulması | 45,7 | 24,8 | 18,7 | 8,7 | 2,1 | 68,4 | 17,5 | 12,3 | 1,8 | 0 | ,023 |

Tablo 3.1'de de görüldüğü üzere; yaşandığı düşünülen sıklık derecesi kapsamında *Kadınların işe kabul edilirken, erkek adaya oranla kadın olduğu için daha az tercih edilmesi* durumu kadın katılımcılarca % 10,1 seviyesinde 'Sık sık' ve % 20,1 oranında 'Ara sıra' şeklinde yanıtlanmışken, erkek katılımcılar ise % 54,4 gibi yüksek seviyede 'Asla' bu gibi eşitsiz durumun mevcut olmadığını düşünmektedirler. Yine de burada dikkat çeken bir başka bulgu ise; olgunun erkek katılımcılarca da % 3,5'lik düşük bir oranla olsa dahi, 'Her zaman' sıklık derecesinde gözlenen bir olgu olarak kabul edilmiş olmasıdır.

Aynı grup kapsamındaki haklar ile ilişkili olarak, veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan güvenilir Likert ölçeğe göre ise; '*İşyerinde kadın ve erkek işe alınma konusunda eşit şansa sahiptir.*' ifadesi, kadın katılımcılar tarafından % 34 seviyesinde desteklenmezken, erkek katılımcılar da % 29,3'lük bir oranla bu olguya katılmamaktadırlar. Bu olgu, kadın katılımcıların % 45,6'sı tarafından ve erkek katılımcıların % 36,2'si tarafından 'Katılıyorum' olarak cevaplanmış olmakla birlikte, kadın katılımcıların % 20,4'ü ve erkek katılımcıların % 34,5'i olguya dair fikrim yok yanıtı vermiş durumdadır. Bu bulguların, erkeklerin de (daha düşük oranda da olsa) tıpkı kadınlar gibi, kadınların işe alımlarda eşit şansa sahip olmadıklarının farkında olduklarını gösterir durumdadır.

Aynı hak grup kapsamında değerlendirilen *Mesleki Rehberlik Hakkı (Madde 9)* ve *Mesleki Eğitim Hakkı (Madde 10)*'na dair ise; devletlerin aşağıdaki hususları temin etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (The Council of Europe, 2008, s.75):

- *Mesleki lise eğitimi, meslek yüksekokulu ve üniversite arasında bir köprü oluşturulması,
- *Bir nitelik elde etmek ya da genel, teknik ve üniversite yüksek eğitimine erişim elde etmek için eğitim/çalışma faaliyetleri bağlamında deneyim kazanmak ve bilginin tanınması/onaylanması için mekanizmaların sunulması,
- *Emek piyasasıyla profesyonel bütünleşme perspektifinden hareketle genel lise eğitiminin ve genel yüksek eğitim niteliklerini temin etmeye yönelik önlemlerin alınması,
- *Sürekli mesleki eğitim ve öğretim verilmesi yoluyla niteliklerin tanınması için mekanizmaların sunulması.

Bu iki hak kapsamında, kadınların eğitime sınırlı erişimleri ve bunun olumsuz sonuçları engellenmeye çalışılmaktadır. Kadınların eğitime erişimi hem daha vasıflı işlerde istihdam edilmelerinin önünü açacağından hem de toplumsal cinsiyetin dinamiklerinden biri olan cam tavanı aşma noktasında etkili olacağından önemli olarak değerlendirilmektedir.

Ayrıca araştırmada, mesleki eğitimlerde kadın ve erkek eşitliğinin uluslararası araçlar tarafından çalışma hayatında öncelik verilmesi gereken bir konu olarak tespit olmasına dair literatürdeki çalışmalara (Bolcan, 2010, s. 257-258; Council of Europe, 2000, s. 26; The Council of Europe, 2008, s. 75; European Committee of Social Rights, 2008, s.127; Süral, 2002, s.21) paralel bulgulara da ulaşılmıştır. Öyle ki Tablo 3.1'de de görüldüğü üzere; kadınların mesleki eğitimlerde ikinci planda tutulmasına ilişkin sıklık yanıtları ile cinsiyetler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş durumdadır ($p=,023$). Bu olgu yine yüksek oranlarda 'Asla' gözlemlenmeyen bir durum olarak ifade edilse de, kadınların % 8,7'si için sıklıkla yaşanan bir durum olarak ifade edilmektedir.

GG-ASS'nın ilk hak grubu kapsamında değerlendirilen diğer bir hak olan *İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20)*, yukarıda da bahsedildiği gibi bu gruptaki ilk olan *Çalışma Hakkı (Madde 1)* ile de ilişkilendirilebilir durumdadır. Bu maddeye göre, bütün işçiler istihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsat ve eşit muamele görme hakkına sahiptir. Şart'ın 20. maddesinin 1. paragrafına göre; istihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsat ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeciler taraflar bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı garanti etmektedirler (European Committee of Social Rights, 2008, s.127):

- * İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme süreçleri,
- * Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve iyileştirme süreçleri,
- * İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları,
- * Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.

Böylelikle ikincil konumda kaldığı düşünülen kadın işgücü, işe kabul edilmede ve akabinde iş yerinde yükselmede dezavantajlı durumdan çıkartılmaya çalışılmaktadır.

Bu grupta ele alınan diğer haklardan olan *Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı (Madde 15)* ile *Diğer Sözleşmeciler Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı (Madde 18)*'nin kadınlarla veya çalışma hayatında varlık gösteren kadınlarla doğrudan ilişkili olduğunu söylemek güç olsa da, yine de Şart kapsamında sosyal hakların iyileştirilmesi noktasında önemli oldukları kabul edilebilir.

İlk grup kapsamında, tüm çalışanları koruyan son iki haktan birincisi olan *İşverenlerinin İflas Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkı (Madde 25)* genel bir öneme haiz iken, *İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı (Madde 24)* özellikle ikincil ve ucuz işgücü olarak görülen kadın çalışanlar üzerinde ayrıcalıklı bir öneme sahip olarak görülmektedir. Örneğin; analık haklarından kaynaklı iş sözleşmesinin haksız feshi gibi uygulamalar, kadın çalışanların bu alanda korunuyor olmalarının daha anlamlı olacağını gösterir vaziyettedir. Zira işverence iş sözleşmelerini sona erdiren nedenler kadınların analıkla ilgili olan hakları sebebiyle olsa bile, uygulamada bu gerekçeler biçim değiştirerek farklı dinamiklerin bahaneleri şeklinde gösterilebilmektedir.

Şart'ın düzenlediği ikinci hak grubu olan '*Sağlık, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma*' kapsamında bakıldığında düzenlenen haklar; *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3)*, *Sağlığın Korunması Hakkı (Madde 11)*, *Sosyal Güvenlik Hakkı (Madde 12)*, *Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı (Madde 13)*, *Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma*

Hakkı (Madde14), Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı (Madde 23), Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı (Madde 30) şeklindedir (Ataman, 2010, s.48-49).

Şart ile koruma altına alınan hakların ikinci grubu olarak değerlendirilen bu haklardan ilk ikisi olan *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3)* ve *Sağlığın Korunması Hakkı (Madde 11)* kapsamında, kadınların işyerlerinde sözlü veya fiziksel tacize maruz kalabiliyor olmaları bağlayıcı olarak değerlendirilebilir. Ancak burada *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3)*'na Türkiye tarafından çekince konulmuş olması önemlidir.

Araştırmada, Cronbach Alfa değeri 0,886 olarak hesaplanan güvenilir ordinal ölçeğe göre kadınların işyerlerinde cinsel tacize maruz kalma olgusu için erkek katılımcılar, kadınların işyerlerinde cinsel tacize maruz kalma sıklığını % 45,6 seviyesinde 'Asla' olarak yanıtlarken, aynı olgunun kadın katılımcılarca % 51,2 seviyesinde 'Asla' yanıtlanması dikkat çekici bir bulgudur. Bu bulguya dair kadının erkekten daha yüksek bir oranda cinsel tacize dair 'Asla' düzeyinde yaşanma sıklığı belirtmesinin psikolojik veya sosyolojik pek çok farklı nedeni olduğunu ön görmek kuşkusuz ki mümkündür. Konuya dair verilen sıklık yanıtlarının cinsiyete göre detaylı dağılımları ise aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 3.2. Kadın Çalışanların Çalışma Hayatlarında Tacizle Karşılaşmalarına İlişkin Düşünülen Yaşanma Sıklıklarının Cinsiyete Göre Dağılımı

| | KADIN (%) | | | | | ERKEK (%) | | | | | p |
|---|-----------|---------|----------|---------|-----------|-----------|---------|----------|---------|-----------|------|
| | Asla | Nadiren | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | Asla | Nadiren | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | |
| Kadınların işyerlerinde cinsel tacize maruz kalması | 51,2 | 16,3 | 17,6 | 12,1 | 2,8 | 45,6 | 22,8 | 26,3 | 5,3 | 0 | ,138 |
| Kadınların işyerlerinde sözlü tacize maruz kalması | 43,6 | 16,6 | 20,8 | 15,9 | 3,1 | 43,9 | 17,5 | 31,6 | 7,0 | 0 | ,142 |

Yine bu ikinci grup haklarla ilişkili olarak; veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan bir diğer güvenilir Likert ölçeğe göre ise, '*Kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddete daha fazla maruz kalıyorlar.*' ifadesine kadın katılımcıların % 56,5'i katılırken, bu oran erkek katılımcılarca da % 34,5 seviyesinde desteklenmektedir. Bu olguya katılmama oranları ise erkekler katılımcılar arasında % 31 ve kadın katılımcılar arasında ise sadece % 20,7 seviyesinde gözlenmiş durumdadır. Literatürde değinilen çalışma hayatında kadına yönelik şiddet ve önlenmesine ilişkin düzenlemeler düşünüldüğünde (Ecevit, 2003, s. 83-84; Tınaz, 2006, s.13-28; Bolcan, 2010, s. 264; Aydın, 2003, s.21), Avrupa Sosyal Şartı'nın buna ilişkin maddelerinin Türkiye için önemi daha iyi anlaşılabilir durumdadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın düzenlediği ikinci grup haklar kapsamında bir diğer hak olan *Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı (Madde14)* ile ilişkilendirilebilecek şekilde ise; saha araştırması ile elde edilen verilerde toplam katılımcıların sadece % 5,2'sinin herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğu tespit edilmiş ve bu oranın cinsiyetler arası dağılımının da yakın sayılabilecek şekilde % 2,1 seviyesinde kadın ve % 3,2 seviyesinde erkek katılımcılar olarak gözlemlendiği tespit edilmiştir.

Bunun dışında bu hak grubu kapsamında diğer haklardan olan; *Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı (Madde 13)*, *Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı (Madde 23)* ve *Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı (Madde 30)* birebir kadınla veya kadının çalışmasıyla doğrudan ilintili olmasalar da, genel anlamıyla kadınların toplumdaki toplumsal cinsiyet ideolojisiyle şekillenmiş baskıcı kalıpların dışına çıkmalarını kolaylaştırıcı olmaları noktasında etkili olarak kabul edilebilecek haklardır.

İkinci grup haklar kapsamında son olarak *Sosyal Güvenlik Hakkı (Madde 12)*'na ilişkin derlenen veriler; Eskişehir ili özel kesim sağlık sektörü çalışanlarının % 99,4'ünün sosyal güvence kapsamında istihdamda olduğunu göstermiştir. Bu durum literatürde karşımıza çıkan ve bu hak ile ilişkilendirilebilecek pek çok hukuksal düzenleme (Ertan, 2015, s. 29; Bolcan, 2010, s.264; Council of Europe, 2000, s.26) ile değerlendirildiğinde olumlu kabul edilebilir durumdadır.

Şart'ın düzenlediği haklar kapsamında üçüncü bir grup olarak ele alınan '*Çalışanların Hakları*' ise dokuz farklı hakkı bünyesinde toplamaktadır ve bunlar; *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)*, *Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)*, *Örgütlenme Hakkı (Madde 5)*, *Toplu Pazarlık Hakkı (Madde 6)*, *Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 21)*, *Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı (Madde 22)*, *Onurlu Çalışma Hakkı (Madde 26)*, *Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı (Madde 28)* ve *Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 29)* şeklindedir (Ataman, 2010, s. 48-49). Türkiye, bu haklardan *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)*, *Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)*, *Örgütlenme Hakkı (Madde 5)* ve *Toplu Pazarlık Hakkı (Madde 6)*'na çekince koymuş durumdadır.

Üçüncü gruptaki bu haklardan; *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* ve *Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)* haklarının, istihdamdaki kadınların çeşitli sebeplerle yükselmemeleri/yükseltilmemeleri problemleri, çalışma hayatlarında kadın olmaktan ötürü maruz kaldıkları sözlü / fiziksel taciz durumları, aynı işi yapıyor olmalarına rağmen erkek çalışan ile yazılı olmayan bir iş hiyerarşi içinde kalmaları ya da daha az ücret almaları gibi tüm parametrelerle ilişkili olarak düşünmek mümkündür. Yapılan saha araştırmasında da bu iki hakla ilgili olarak önemli sayılabilecek veriler tespit edilmiş durumdadır. İlk olarak veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,886 olarak hesaplanan güvenilir ordinal ölçek ile kadınların çalışma hayatlarında karşılaşmaları muhtemel;

* *Kadın oldukları için terfi ettirilmemeleri*

* *Kadın oldukları için aynı işi yapıyor olmasına rağmen erkek çalışandan daha az ücret/maaş alması* olgularından, kadın çalışanların kadın oldukları için terfi ettirilmemeleri durumu kadınlar tarafından % 44,3 oranında ve erkekler tarafından da % 54,4 oranında ‘Asla’ yaşanmayan bir olgu olarak belirtmişlerdir. Bu bulgunun literatürdeki çalışmalara çok da paralel bir sonuç olduğunu söylemek güçtür (Dökmen, 2006, s. 229; Gökkaya, 2011, s.139; T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999, s.44). Bu tablo, Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde düzenlenen *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* ile özel kesim sağlık sektörünün durumunun çok da uyumsuz olmadığı yönünde yorumlanabilir.

Bu hak grubu kapsamındaki *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* dair bir diğer bulgu ise; istihdam şekli ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmiş olmasıdır ($p=,000$). Tablo 3.3’te de görüldüğü üzere; katılımcılardan kadrolu çalışanların % 16,4’ü günde 10 saat ve üzeri çalıştığını bildirmişken, bu oran sözleşmeli çalışan personelde % 50 seviyesinde gözlenmektedir. Ancak, istihdam şekli ile erkeklerin veya istihdam şekli ile kadınların çalışma koşulları arasında anlamlı ayrı birer ilişki tespit edilememiştir ($p= 164$).

Tablo 3.3. Kadın Çalışanların Karşılaşmaları Muhtemel Bazı Eşitsizlik Olgularının Düşünülen Yaşanma Sıklıkları ve Cinsiyet Dağılımı

| | KADIN (%) | | | | | ERKEK (%) | | | | | P |
|--|-----------|---------|----------|---------|-----------|-----------|---------|----------|---------|-----------|------|
| | Asla | Nadiren | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | Asla | Nadiren | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | |
| Kadınların terfi ettirilmemesi | 44,3 | 22,8 | 21,1 | 9,7 | 2,1 | 54,4 | 22,8 | 14,0 | 7,0 | 1,8 | ,619 |
| Aynı işte kadınların erkeklerden daha az ücret/maaş alması | 53,5 | 20,5 | 16,0 | 6,3 | 3,8 | 70,2 | 12,3 | 12,3 | 3,5 | 1,8 | ,226 |

Aynı işte kadınların erkeklerden daha az ücret/maaş alması olgusu için ise; yine her iki cins tarafından yüksek oranlarda (kadınlarda % 53,5 ve erkeklerde % 70,21) ‘Asla’ gözlenmediği yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Ancak yine yukarıdaki tabloda da görülebildiği gibi *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* ve *Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)* kapsamında verilen olgular, erkek katılımcılarca % 1,8 seviyesinde de olsa ‘Her zaman’ kadınların maruz kaldığı durumlar olarak ifade edilmiştir.

Benzer şekilde, Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan güvenilir Likert ölçeği göre; ‘*Aynı işi yapan kadın ve erkek ücretleri / maaşları eşittir.*’ ifadesine, toplam katılımcıların % 24,4’ü katılmazken, % 30,4 ‘*Katılıyorum*’ yönünde görüş bildirmiştir. Olguya katılımın cinsiyet dağılımı ise; kadın katılımcılarca % 24,8’i ‘*Katılmıyorum*’, % 44,9’u ‘*Fikrim Yok*’ ve % 30,3’ü ‘*Katılıyorum*’ şeklinde iken erkek katılımcılarca ise % 22,4 ‘*Katılmıyorum*’, % 46,6 oranında ‘*Fikrim Yok*’ ve % 31,0 oranında ‘*Katılıyorum*’

şeklinde. Burada ; ‘*Aynı işi yapan kadın ve erkek ücretleri/ maaşları eşittir.*’ ifadesine katılıp - katılmamaya ilişkin verilen yanıtlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek de mümkün değildir ($p= ,926$). Ancak bu bulgu çerçevesinde; yüksek oranlarda fikir beyan edil(e)memesinin bir sebebi olarak, özel sektörün istihdam içindeki personellerin birbirleri ile ücret ve yan haklar gibi konularda paylaşımlarda bulunmayı baskılayan yapısı ile işverenlerin de bu durumun devamlılığının sağlanması yönündeki çabaları gösterilebilir.

Elde edilen bulgulardan bir diğeri de; bu grup kapsamındaki *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)*, *Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)*, *Örgütlenme Hakkı (Madde 5)*, *Onurlu Çalışma Hakkı (Madde 26)* ve *Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 29)* ile ilişki olarak düşünülebilir şekilde genel bir adaletsizliğe uğramış olmakla alakalıdır. ‘*Çalışma hayatınızda hiç adaletsizliğe uğradığınızı hissettiniz mi?*’ açık uçlu sorusuna kadın katılımcıların % 55,6’sının ‘Evet’ yanıtı vermelerine rağmen, bu oranın erkek katılımcılarda % 42,1 seviyesinde olduğu görülmüştür. Burada haksızlığa uğrayan katılımcıların ne tür haksızlıklar tecrübe ettiklerine dair verdikleri açık uçlu yanıtlar ise konuya dair detayları göstermektedir;

“*Aynı işi yapıp aynı grupta çalışıyorsunuz ama kadrolu olanlar hem az çalışıyor hem çok kazanıyor.*” (Erkek, 50)

“*Bir iş yerinde çok çalışmama rağmen hatta ondan fazla çalışanın içinde her işi bilip yapmama rağmen hak etmeyen birisi müdür yapıldı.*” (Kadın, 25)

Grup bünyesindeki *Onurlu Çalışma Hakkı (Madde 26)* ise yine düşük ücretli işlerde, kayıt dışı şekilde ve ikincil işgücü algısıyla istihdam edilen kadınların çalışma koşullarını iyileştirme yönünde önemli kabul edilebilecek bir diğer maddedir. Ayrıca bu madde içeriği kapsamında bir önceki grupta yer alan haklarla ilişkilendirilen cinsel taciz ile de ilişkili olarak kabul edilebilir durumdadır.

Aynı hak grubu kapsamında, *Örgütlenme Hakkı (Madde 5)*, *Toplu Pazarlık Hakkı (Madde 6)*, *Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 21)*, *Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı (Madde 28)* ile *Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 29)*’nın sadece kadın çalışanlar tekelinde ayrıca bir özellikli öneme sahip olmalarındansa, tüm çalışanlar üzerinde etkili olan bir hak grubu olduğunu söylemek daha isabetli olacaktır. Bu gruptaki özellikle *Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı (Madde 22)* maddesini, yönetim kademesindeki kadın çalışanların azlığı ile ilişkilendirmek mümkündür. Zira yönetimde temsil edilme oranı düştükçe, kadın çalışanlar için çalışma ortamının iyileştirilmesine katılımın da düşeceğini söylemek mümkündür.

Şart’ın düzenlediği haklar bağlamında son grup olarak ele alınan ‘*Çocuklar, Aileler ve Göçmenler*’ grubunda ise:

* *Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7)*,

- * *Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı (Madde 8),*
- * *Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 16),*
- * *Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 17),*
- * *Çalışan Göçmenlerin & Ailelerinin Korunma & Yardım Hakkı (Madde 19),*
- * *Konut Hakkı (Madde 31),*
- * *Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 27) yer almaktadır (Ataman, 2010, s. 48-49). Bu haklardan Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7) ile Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı (Madde 8) yine Türkiye tarafından çekinceli maddelerdendir.*

Son hak grubundaki bu haklardan *Çocukların, Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7) ve Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 17) ile Konut Hakkı (Madde 31)*'na ilişkin düzenlemeler yine birebir kadınlarla veya kadın işgücüsüyle doğrudan ilişkili olarak görülmeyebilir. Ancak burada *Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı (Madde 8)*, anne olmaktan ötürü iş kayıplarının gözlendiği özellikle özel sektördeki örneklerden hareket ile çalışan kadınların anne olmaları durumunda, özel korunma altına alması noktasında önemli olarak kabul edilmektedir (The Council of Europe, 2008, s. 67). Öyle ki Şart'ın 8. maddesinin 1. paragrafına göre; çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla sözleşmeciler taraflar, kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı garanti altına almaktadırlar.

Buna kadının yerini aile içinde sınırlayan bakış açılarına ve kadını evdeki ücretsiz emeği ile işgücü piyasasındaki ücretli emeği arasında sıkışıp kalmaktan kurtarmaya yönelik olarak bu gruptaki *Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 27)*'nin 1. paragrafına göre; ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla, sözleşmeciler taraflar, aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı garanti etmektedirler (The Council of Europe, 2008, s. 67; The Council of Europe, 2008, s.159-160):

- * Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi,
- * Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması,
- * Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.

Ancak bu konuya dair yapılan saha araştırmasında; işverene dair genel kanının (Palaz, 2003, s. 87-109) aksine cinsiyet ile çalışan kadınların analık hakları sebebiyle yaşadığı iş kayıplarının sıklık dereceleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiş değildir ($p= ,634$). Öyle ki, cinsiyet bazlı yanıtların dağılımına bakıldığında kadın katılımcıların da erkeklerle yaklaşık oranlarda (% 38,5 ve % 36,8) annelik izinlerinin kadınlar için iş kaybına sebep olması durumunun ‘Asla’ yaşanmadığını bildirdiklerini görmek mümkündür. Ancak yine de annelik izinlerinin kadınlar için iş kaybına sebep olması durumunu kadın katılımcıların; % 17,7’si ‘Nadiren’, % 18,4’ü ‘Ara sıra’, % 21,5’i ‘Sık sık’ ve % 6,6’sı ‘Her zaman’ gözlenen bir olgu olarak bildirdiği tespit edilmiştir.

Benzer şekilde araştırma kapsamında veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan güvenilir Likert ölçeğe göre; ‘*Çalışan kadının doğum veya süt izni gibi annelik hakları, işini kaybetme riski oluşturur.*’ ifadesine katılımcıların % 29,8’i ‘Katılıyorum’ yanıtını vermişken, toplam katılımcıların % 38,9’ u bu olguya ‘Katılmıyor’ durumdadır.

Yukarıdaki bulguya paralel şekilde Avrupa Sosyal Şartı’nın dördüncü grup düzenlediği haklara ilişkin yine annelik ve çalışma hayatına dair, özel sektörde doğum iznini rahat bir şekilde kullanıp / kullanamamaya ilişkin de kadın katılımcılara soru yöneltilmiştir. ‘*Çocuğunuz olduğunda doğum izninizi / süt izninizi rahat bir şekilde kullandınız mı / ya da çocuğunuz olursa doğum izninizi /süt izninizi rahat bir şekilde kullanabileceğinizi düşünüyor musunuz?*’ sorusuna kadın katılımcıların % 18,5’i ‘Hayır, işimi kaybetme ihtimali sebebiyle doğum iznini kullanamadım / kullanamayabileceğimi düşünüyorum.’ şeklinde görüş bildirirken, % 17,5’i de ‘*Doğum iznini kullandım / kullanacağım ancak iş yeriyile problem yaşamamak adına yarıda kesmek durumunda kaldım / kalacağımı düşünüyorum.*’ şeklinde yanıt vermişlerdir. Süt izni konusunda da kadın katılımcıların bu yanıtları; % 18,9 ve % 16,5 seviyeleriyle benzer oranlarda kırılım göstermektedir.

Konuya dair literatürdeki çalışmalara (Arat, 1994, s. 43-47; Palaz, 2003, s. 87-109; Eyüpoğlu vd., 2000, s.200) çok da paralel sayılabilecek tüm bu bulgulara rağmen yine de konuyla alakalı yapılmış pek çok çalışmayla örtüşür olarak; araştırma kapsamında kadının işgücüne katılımı ve çocuk sahibi olma (analık) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p= ,000$). Öyle ki, çalışma hayatına ara veren katılımcıların % 46,8’i çocuk sahibiyken, çalışma hayatına hiç ara vermeyen katılımcıların % 73,2’sinin çocuk sahibi olmadıkları tespit edilmiştir.

Son olarak bu grup kapsamında *Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunması Hakkı (Madde 9)* kapsamında özellikle son dönemdeki göç hareketleriyle birlikte Türkiye’de artan göçmen nüfusu ve bu nüfus içindeki kadınların niteliklerine uygun doğru işlere yerleşmesi / yerleştirilmesi gibi uygulamalar ile ilişkili şekilde değerlendirmek mümkündür.

Sonuç

Kalkınmış olsun olmasın, ekonomik gücü büyük ya da küçük olsun, bugün tüm toplumlarda aradaki makasın boyutu değişse de kadınların işgücü piyasalarında hep erkeğin arkasında kaldıkları bilinmektedir. Türkiye de gelişmekte olan bir ülke olarak farklı bir yapıya sahip değildir. Bu sebeple; kadının toplumdaki yeri perspektifinden de yola çıkarak, işgücü piyasalarındaki figürü, hakları, haksızlıkları, eşitlikleri ve eşitsizlikleri ayrı birer dinamik olarak incelenmeli ve bunlara ilişkin atılmış adımlar, bunların iyileştirilmesi ve eksiklikleri daha net gözlemlenmelidir.

Bu sebeplerle bu araştırma; Türkiye’de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir örneğinde ele alarak, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri, ASS çerçevesinde analiz ederek bu konuda hangi noktada bulunduğu ve bundan sonrası için de nelerin yapılabileceği konusunda gerekliliklere ışık tutma amacıyla tamamlanmıştır. Zira bu konunun önemi ve gerekliliği çok uzun yıllardır çeşitli ulusal veya uluslararası argümanlarla ortaya konulmuş durumdadır.

Bu konuda Avrupa Konseyi de Avrupa Sosyal Şartı’nı düzenlemiş durumdadır. İmzaya açılmasının ardında farklı dönemlerde çeşitli düzenleme protokolleriyle denetim sisteminin iyileştirilmesi ve düzenlediği mevcut hakların genişletilmesi adına gözden geçirilse de, Avrupa Sosyal Şartı’nı 1961 yılında imzalayan ilk 16 ülke arasında Türkiye de yer almaktadır. Ancak 1961 yılında imzalanan bu ASS, Türkiye’de 28 yıl sonra 1989’da pek çok maddesine çekince konarak (ve nihai versiyonu olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak) onaylanmış ve yürürlüğe girmiş durumdadır. 9 Nisan 2007 tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazete’ye göre, 1961 ASS’nin Türkiye tarafından çekince konan maddeleri: *Adil Çalışma Şartları Hakkı (M.2)*, *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (M.3)*, *Adil Ücret Hakkı (M.4)*, *Sendika Hakkı (M.5)*, *Toplu Pazarlık Hakkı (Grev Hakkı Dahil) (M.6)*, *Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı (M.7)*, *Çalışan Kadınların Korunması (M.8)*, *Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin Mesleksel Eğitimi Hakkı ve Mesleksel ve Yeniden Uyum Hakkı (M.15)* şeklindedir. Tüm bu çekinceler Türkiye’nin sosyal haklar alanında ve çalışma hayatında özellikle kadınlar için şartların iyileştirilmesi alanında aşılması gereken maddeler olarak düşünülebilir. Bu çekincelerin etkileri ve kabul edilmiş hakların da uygulamadaki başarısı da saha araştırmasında uygulanan çeşitli ölçeklerde tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında ASS’nin düzenlediği haklara ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında ilk olarak; erkek katılımcıların da (düşük oranda dahi olsa) kadınların işe kabul edilirken sırf kadın olmalarından ötürü daha az tercih edilebilir durumda olduğunu kabul ettikleri görülmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet rolleri ile kadının iş hayatında ikincil konumlandırmasının sürdüğünün ve kadının istihdamda yer bulsa dahi yine ev eksenli işlerin uzantısı sayılabilecek iş kollarında daha aktif yer bulabildiklerinin birer göstergesidir.

İkinci olarak benzer şekilde hem erkek hem kadın katılımcılarca kadınların işyerlerinde cinsel ve sözlü tacize maruz kaldıkları tespit edilmiş ancak kadın katılımcılar az oranda da olsa bu tacizlerin sıklık derecelerini ‘Her zaman’ olarak belirtmiş olmasına rağmen

erkek katılımcılar bu tacizlerin sıklık derecesi olarak hiç bir koşulda ‘Her zaman’ gözlenen olgular olarak kabul etmiyor durumdadır. Burada dikkat çeken bir diğer bulgu ise tacizin ‘Asla’ yaşanmadığını belirten kadın katılımcıların oranının, aynı cevabı veren erkek katılımcıların oranından daha fazla olmasıdır ve bu durumu çok ayrı psikolojik gerekçelerle de ilişkilendirmek mümkündür.

Üçüncü olarak, yine hem kadın hem de erkek katılımcılar tarafından kadınların terfi ettirilmemeleri ve aynı işte kadınların erkek çalışanlardan daha düşük ücretli olduğu olguları desteklenmiş durumdadır. Örneğin; kadın katılımcıların % 24,8 ve erkek katılımcıların da % 22,4’ü aynı işi yapan kadın ve erkeklerin aynı ücreti aldıklarına katılmamaktadırlar.

Ayrıca çalışma hayatında adaletsizliğe uğramaya ilişkin, yine kadın katılımcıların oranının erkek katılımcıların oranından daha fazla bir miktarda en az bir kere adaletsizliğe uğradıklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Bu adaletsizliğin ekonomik boyutunun ise erkeğin toplumdaki ataerkil ideoloji ile ailenin temel geçindiricisi olarak konumlandırılmasından ötürü olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye tarafından çekince konan ASS’nin yukarıdaki maddeleri ve hatta Şart’ın düzenlediği tüm haklar kapsamında değerlendirildiğinde son olarak özel kesim sağlık sektörü çalışanlarından seçilen örneklemimizde katılımcıların % 89,9’unun da özel sektör yerine devlette çalışmak istedikleri yine tespit edilen bulgular arasındadır.

Burada araştırmanın amaçlarından hareket ile tartışılmış olan; ASS’nin, kadına dair düzenlemelerinin işgücü piyasalarındaki kadına etkilerinin eşitlikçi olduğu yönündeki önermenin doğru olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü ASS’nin düzenlediği hakların önceki bölümlerde incelendiği üzere, daimi olarak eşit ücret, adil çalışma hakkı ve koşulları, işe kabulde ve yapıda eşitlik ya da kadınların çalışma hayatlarında karşılaşmaları muhtemelen taciz vb. gibi diğer pek çok riski önlemeye yönelik olduğu görülmüştür. İkinci bir araştırma noktası olan; Avrupa Sosyal Şartı’ndaki kadın boyutunun Türkiye’deki farkındalık düzeyi ve Türkiye’nin ASS’ye yasal uyumu ile mevcut uygulamadaki uyumunun düşük olduğu yönündeki önerme ise yine doğru olarak kabul edilebilir. Zira toplam katılımcıların sadece % 7,8’sinin Avrupa Sosyal Şartı’nın ne olduğuna dair bilgisi ya da fikri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Türkiye’nin, Şart’ın kadın işgücüne yönelik en önemli haklarından bir kaçı olarak kabul edilebilecek; Adil Çalışma Şartları Hakkı (M.2), Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (M.3), Adil Ücret Hakkı (M.4) ve Çalışan Kadınların Korunması (M.8) haklarına çekince koyarak kabul etmiş olması da yine Türkiye’nin ASS’ye yasal uyumunun eksik kaldığı yönünde yorumlanabilir. Uygulanan yarı yapılandırılmış görüşmeler ile ise bu yasal alandaki eksiklik, fiili çalışma hayatında da kadınların pek çok konuda dezavantajlı olarak kalmaya devam ettiklerini göstermiş durumdadır. Araştırmanın başında incelenmek üzere ele alınan bir diğer olgu olarak; Gözden Geçirilmiş ASS’nin bazı maddelerindeki çekincenin kaldırılmasıyla tam uyumun sağlanmasının Türkiye’de daha eşit bir işgücü piyasası oluşumuna imkan sağlayacağı ise yine doğru ve geçerli bir önerme olarak kabul edilebilir

durumdadır. Çünkü yukarıda değinilen adil çalışma şartları, adil ücret ve / veya çalışan kadınların korunmasına ilişkin pek çok çekince konulmuş madde, kabulü akabinde Türkiye’de yerel hukuki düzenlemelerin niteliksel ve niceliksel olarak artmasını sağlayacağı gibi toplumsal cinsiyet açısından da daha eşit bir çalışma hayatı düzenlemeye yardımcı olacaktır.

Son olarak ise pek çok araştırmada değinildiği üzere; kadın istihdamının arttırılması ve işgücü piyasalarında kadının yerinin iyileştirilmesine dair devletin daha yaptırım sağlayıcı adımlar atması yine beklentiler arasında tespit edilmiş durumdadır.

Kaynakça

- Arat, N. (1994). *Türkiye’de Kadın Olmak*. 1. Baskı. İstanbul: Say.
- Ataman, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*. 1. Baskı. Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği.
- Aydın, S. (2003). *Avrupa Birliği’nde Kadın Hakları ve Türkiye*. İstanbul: İKV 175.
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum* 24 (1), 253-276.
- Council of Europe, (2000). *European Social Charter – Short Guide*. Directorate of Human Rights, September
<http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter>. (Erişim Tarihi: 28.04.2017).
- Çelik, A. (2005). Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Çekinceleri. *Türk-İş Dergisi*, Mayıs Haziran, 91-99.
- Dökmen, Z. (2006). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açılımlar*. İstanbul: Sistem.
- Ecevit, Y. (1988). *Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımında Değişmeler*. İstanbul: KSSGM ve İnsan Haklarını Geliştirme Vakfı.
- Ecevit, Y. (1995). Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri. Şirin Tekeli (Ed.). *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, 3. Baskı, içinde (s.117-128). İstanbul: İletişim.
- Ecevit, Y.(2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışabilir?. *C.Ü.Tıp Fakültesi Dergisi* 25 (4), 83-88.
- Ecevit, Y. (2009). *Kadın Emegini Değersizleştiren İki Ortak: Ataerkillik ve Kapitalist Piyasa*. <https://kendineaitbiroda.wordpress.com/2009/07/30/kadinemegini-degersizlestiren-ikiortak-ataerkillik-ve-kapitalist-piyasa-yildiz-ecevit/>. (Erişim Tarihi: 14.04.2017).
- Ecevit, Y. (2010). *Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Hakkında Bazı Sosyolojik Değişimler*. (BGSS Workshop Documentation 4). Uluslararası Çalışma Atölyesi, Berlin.

- Ertan, İ. M. (2015). *Sosyal Hakların Uluslararası Korunması ve Avrupa Sosyal Şartı Sistemi*. 1.Baskı. İstanbul: Beta.
- European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (TURKEY), (2008). November.http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session8/TR/COE_UPR_TUR_S08_2010_CouncilofEurope_Document6.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2017).
- Eyüpoğlu, A., Özer, Ş. ,Tanrıöver, H. (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları*. Ankara: KSGM.
- Gökkaya, V. B. (2011). Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet: Sivas İli (Cumhuriyet Üniversitesi Örneği). *Journal of World of Turks* 3 (3), 129-145.
- Hobson, B. (2003). Making Men into Fathers: Men, Masculinities, and the Social Politics of Fatherhood. *Contemporary Sociology* içinde (s.1-24). Cambridge University.
- https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g_sd.birlesim_baslangic?P4=17385&P5=page1=40&page2=40. (Erişim Tarihi: 07.10.2018).
- Kenny, T. (1997). *Faire Respecter Les Droits Sociaux Danstoute l'Europe-Version Turque*. Tekin Akıllıoğlu (Çev.). Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de Cinsiyet Ayırmacılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6 (9), 87-109.
- Süral, N. (2002). *Avrupa Topluluğu’nun Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (1999). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*. Ankara.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2017). *Faaliyet Raporu*. https://sgb.saglik.gov.tr/dokumanlar/faaliyet_raporlari. (Erişim Tarihi: 19.03.2018)
- The Council of Europe, (2008). *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. 1 September. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf. (Erişim Tarihi: 09.12.2017).
- Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 11 (4), 13-29.
- TÜİK, (2017). *İstatistiklerle Kadın*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643>. (Erişim Tarihi:07.02.2018)