

İş Kanunu Kapsamında Ücretlendirmede Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı ile İncelenmesi

Dila Nur HALAÇOĞLU*

Makalenin Geliş Tarihi: 26.02.2021 **Kabul Tarihi:** 19.04.2021

Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK–ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

DOI [10.30915/abd.931406](https://doi.org/10.30915/abd.931406)

* Stj. Av. / Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilimdalı öğrencisi. <https://orcid.org/0000-0003-1001-9373>

İŞ KANUNU KAPSAMINDA ÜCRETLENDİRMEDE AYRIMCILIĞIN TOPLUMSAL CİNSİYET BAKIŞ AÇISI İLE İNCELENMESİ

ÖZ

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin eşit işlemede bulunmasına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Eşit işlem borcunun içeriğini oluşturan ayrımcılık türlerinden birisi cinsiyet temelli ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık temelini toplumsal önyargılarda bulur ve bu o yargıların geneline toplumsal cinsiyet denir. İşverenler, işe alımda, iş ilişkisinin devamında ve sona ermesinde cinsiyet temelli ayrımcılık gerçekleştirebilirler. Ayrıca iş ilişkisinin devamı süresince gerçekleştirilen ayrımcılık, işçiler arasında ücretlendirmede ayrımcılık olarak görülebilir. Ancak tabii ki işverenler işçileri arasında ücretlendirme hususunda farklı uygulamalara gidebilir. Bunun şartı ise bu farklılaşmanın objektif sebeplere dayanıyor olmasıdır. Bu anlamda işveren kıdem, eğitim, verim gibi objektif kriterlerden hareket etmelidir. Aksi yönde uygulamalar, İş Kanunu madde 5 hükmünde yasaklanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Eşit İşlem İlkesi

Ücretlendirme

Toplumsal Cinsiyet

Ayrımcılık

İşçi

AN EXAMINATION OF DISCRIMINATION IN REMUNERATION UNDER THE LABOR LAW FROM A GENDER PERSPECTIVE

ABSTRACT

Regulations regarding the equal treatment of the employer have been introduced in Labor Law No. 4857. One of the types of discrimination that constitutes the content of the principle of equal treatment is gender-based discrimination. This discrimination finds its basis in social prejudices, and these judgments are called the social construction of gender. Employers may discriminate on the basis of gender in recruitment, continuation and termination of employment. Discrimination during the continuity of the employment relationship can be seen as discrimination in wages among workers. Employers may apply different practices regarding remuneration among their employees. The condition for this is that this differentiation is based on objective reasons. The employer should act on objective criteria such as seniority, education and efficiency. Acts in the opposite direction are prohibited under the provisions of 5 of the Labor Law.

Keywords

Principle of equal treatment

Remuneration

Social construction of gender

Discrimination

Laborer

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyetin ortaya çıkardığı kalıplar, kadınları ücretli emek piyasasında dezavantajlı konuma getirmektedir. Bu durum kadınların eğitimden uzak tutulması ile ev ve bakım işlerinin kadınların sorumluluğu olarak görülmesi aşamasında aile içinde başlayarak gerçekleşir. Sonrasında kadınlar, ücretli emek piyasasına atıldıklarında sanayi temelli patriarkal ilişkiler içinde çok yönlü ayrımcılıklara maruz kalırlar. Bu çok yönlülük kadınların cinsiyete dayalı iş bölümü sebebiyle belirli iş kollarında yoğunlaşması, cam tavan etkisi ve eşit değerde iş için cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle farklı ücretlendirme ile açıklanabilir. Ayrıca gerçekleştirilen doğrudan ve dolaylı ayrımcılıklar yalnız iş ilişkisi süresince değil, iş ilişkisi başlamadan ve iş ilişkisinin sona ermesinde de gerçekleştirilebilir. Bütün bunları, geleneksel rollerin kadınları “mahrem” saymasının kadınların iş hayatından ve eğitimden uzak kalması sonucunu doğurduğu ve yine geleneksel rollerin kadınları “duygusal, rasyonel olmayan” olarak belirlemesi sonucu kadınların iş hayatında yükselememesi, daha az ücret kazanması, belirli iş kollarına yoğunlaşması sonucunu doğurduğu şeklinde özetleyebiliriz.

Anayasa’da benimsenen eşitlik ilkesinin iş hukukundaki yansıması olarak eşit işlem ilkesi, kanuni düzenleme bağlamında birçok ayrımcılık unsurunu yasaklamıştır. Bunlardan birisi de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Ayrıca uluslararası birçok belgede cinsiyete dayalı ayrımcılık konu edilerek modern liberal iş hayatında toplumsal cinsiyet rollerinin, mesleki yeterlilik ve emek gibi unsurların önüne geçmesine engel olmak tüm kadınlar için ortak bir gaye haline getirilmiştir.

İş hayatında cinsiyetçi uygulamalar ücretlendirme hususunda da gerçekleştirilebilir. Ücretlendirme için olması gereken, eşit değerde işe eşit ücrettir. “Değer” ile kast edilen aynılık değildir. Bu durum değer bağlamında bir iş değerlendirmesini gerektirir. Objektif olarak gerçekleştirilen değerlendirme sonunda işçiler arasında ücret farklılıkları bulunabilecekse de bu farklılığın sebebi cinsiyet olamayacaktır. Aksi halde cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle, “ayrımcılık tazminatı” gündeme gelebilecektir.

Bu çalışmada öncelikle toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet ayrımcılığı kavramları tanımlanıp, iş hayatındaki etkileri açıklandıktan sonra cinsiyete dayalı ayrımcılığın ücretlendirme hususundaki etkileri, İş

Kanunu bağlamında incelenmeye çalışılmıştır. Ek olarak inceleme sırasında TÜİK verilerinden yararlanılmıştır.

I. CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE AYRIMCILIĞIN KAYNAKLARI

A. CİNSİYET AYRIMCILIĞI NEDİR?

Cinsiyet temelli yani cinsiyet sebebiyle yapılan ayrımcılık, kadınların sırf kadın oldukları için dışlanmaları ve aşağı konumda görülmeleleridir. İş hukuku açısından ise işçinin cinsiyeti sebebiyle sunulan fırsatlardan yararlanamaması ve diğer işçilerle eşit muameleye tabi tutulmamasıdır. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde de cinsiyet ayrımcılığı şu şekilde tanımlanmıştır: “*Erkeklerle kadınların eşitliği temeli üzerinde ve medeni durumlarına bakılmaksızın, siyasal, ekonomik, kültürel, medeni veya bir başka alanda kadınların insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, bu hak ve özgürlükleri kullanmalarını veya bunlardan yararlanmalarını zedelemek veya kaldırmak sonucu ya da amacıyla cinsiyet temeli üzerinde yapılan herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama.*”^[1] Dolayısıyla işgücü piyasasında işe alma, terfi ettirilme ücret hususunda erkek işçiler arasında verimlilik objektif bir unsur olarak dikkate alındığı halde bir kadın işçi söz konusu olduğu zaman cinsiyet, değerlendirme noktasında etkin bir faktör oluyorsa ve artık kadınlar cinsiyetleri sebebiyle, erkeklerden ayrı olarak objektif bir değerlendirmeye tabi tutulmuyorlarsa, cinsiyet ayrımcılığı söz konusu olacaktır.^[2]

Cinsiyet ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı (açık/örtülü) olarak gerçekleştirilebilir. Doğrudan ayrımcılık kavramı AB'nin 2006/54 ve 2000/78 sayılı direktiflerinde tanımlanmış bir kavramdır.^[3] Bu tanımlardan yola çıkarak doğrudan ya da açık cinsiyet ayrımcılığının, kişiye cinsiyeti sebebiyle kendisiyle aynı durumda olan diğer kişilere göre farklı (daha az uygun) muamelede

- [1] Onaran Yüksel, Melek, **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**, Beta Yayınları İstanbul 2000, s.15
- [2] Sayar Özkan, Gökçen / Özkan, Bülent, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.1, 2010, s.92
- [3] Yuvalı, Ertuğrul, **İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu**, Turhan Kitapevi, Ankara 2012, s.100

bulunulması ve benzer durumda gösterilenden daha az avantajlı şekilde davranılmasıdır.

“Kanımca doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kadına veya erkeğe iş duyurularında, iş görüşmelerinde, işe alımda, iş sözleşmesinin şartlarının oluşturulmasında, iş ilişkisi devam ederken ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, sadece cinsiyetinden veya biyolojik cinsiyetine ilişkin özelliklerden (örneğin gebelik, doğum, emzirmeden) veya toplumsal cinsiyetinden (örneğin cinsiyet klişelerinden) ötürü, kural olarak benzer konumdaki diğer cinsiyet grubundan mevcut veya bazı durumlarda varsayımsal kişiye kıyasla mevzuatın öngördüğü haklı bir neden (istisna) olmadan keyfi olarak farklı olumsuz muamelede bulunulması olarak tanımlanabilir.”^[4]

İş ilanında yalnız erkeklerin başvurusunun istenmesi, hamilelik sebebiyle evli kadının işe alınmaması veya işten çıkarılması, eşit işe cinsiyet sebebiyle farklı ücret ödemek doğrudan cinsiyet ayrımcılığı örnekleridir.^[5]

Burada doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yapıldığına ilişkin bir kanaate ulaşmak için iki cinsiyet grubunun karşılaştırılması zorunlu değildir. Nitekim işe başvuran tek adayın kadın işçi olması ve bu işçinin cinsiyeti sebebiyle reddedilmesi halinde de farazi olarak işveren, erkek bir aday olması halinde, kadın işçiyi reddedeceği söylenebilir.^[6]

Cinsiyet temelli ücret adaletsizliği yani iş hayatında kadınlara yapılan doğrudan cinsiyet ayrımcılığı TÜİK’ in 2018 verilerine şu şekilde yansımıştır: cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda ve tüm eğitim düzeylerinde erkek ücretinin lehine gerçekleşti. Cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda %7,7 oldu. Bu fark, en fazla %28,8 ile meslek lisesi mezunu erkekler ve kadınlar arasında görülürken en az fark %14,3 ile lise mezunu erkekler ve kadınlar

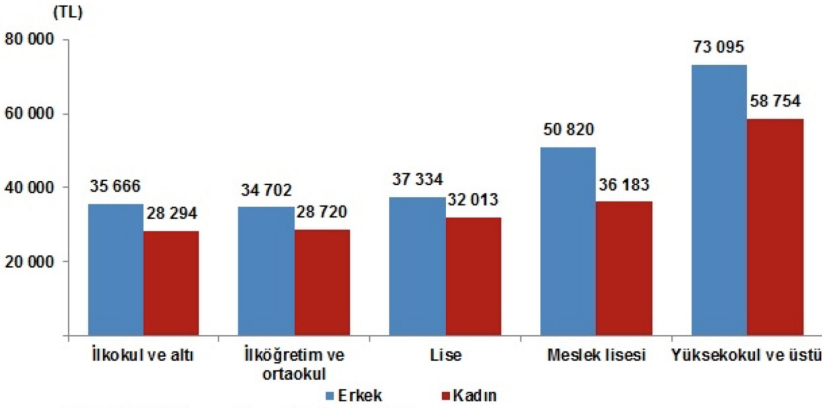
[4] Bakırcı, Kadriye, **Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2012, s.40

[5] Dalkıranoğlu, Tülin / Çetinel, Fatma Gül, “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.20, Nisan 2008, s.279.

[6] Onaran Yüksel, **a.g.e**, s.101.

arasında oldu. Sonuç olarak TÜİK' in verilerine göre kadınlar tüm eğitim düzeylerinde erkeklerden daha az ücret aldı.^[7]

Görülüyor ki iş hayatında eğitim düzeylerine bakılmaksızın ücret açısından kadınlara yönelik bir eşitsizlik bulunmaktadır.



Kaynak: TÜİK Kazanç Yapı Araştırması 2018^[8]

Cinsiyet ayrımcılığı, dolaylı olarak da gerçekleştirilebilir. AB'nin 2002/73 sayılı direktifinde (madde 2/2) dolaylı ayrımcılık tanımı şu şekilde yapılmıştır: “bir hüküm, kriter ya da uygulama, meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın, bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha aşağı bir duruma getirmesidir.”^[9]

[7] <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732>

[8] <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580#:~:text=T%C3%BCrkiye%20%C4%B0statistik%20Kurumu%20Kazan%C3%A7%20Yap%C4%B1s%C4%B1%20Ara%C5%9Fr%C4%B1rmas%C4%B1%2C%202018&text=Kazan%C3%A7%20Yap%C4%B1s%C4%B1%20Ara%C5%9Fr%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,208%20TL%20olarak%20tahmin%20edildi.>

[9] Ertürk, Şükran, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye İş Yayınları, Ankara 2008, s.106.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere dolaylı ayrımcılıkta, ayrımcılığa sebep olan uygulama görünüşte bir cinsiyet grubunun dışlanmasına ilişkin değildir. Ancak netice itibarıyla değerlendirildiğinde bir cinse ait bireyler büyük ölçüde dışlanmaktadır. Çünkü dolaylı ayrımcılık oluşturan uygulamada kişiler cinsiyetlerine özgü özellikler üzerinden dışlanmaktadır. İşveren, ayrımcı uygulamayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmiş olabileceği gibi kasıt bulunmadan da dolaylı ayrımcılık gerçekleştirmiş olabilir. Bu anlamda kasıt burada bir unsur değildir.^[10] Fakat işverenin kriter yaratmada cinsiyet dışında başkaca bir haklı nedeni varsa artık dolaylı ayrımcılıktan bahsedilemeyecektir.^[11]

Dolaylı ayrımcılığı tespit etme bakımından istatistik biliminden sıkça yararlanır. Örneğin bir işyerinde işe alım için belirlenen kriterler, kadın adayları %50 oranında dezavantajlı konuma getirirken, erkekler için bu oran %3'te kalıyorsa, işe alımlarda dolaylı ayrımcılığın olduğu kabul edilecektir.^[12]

B. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KAYNAĞI OLARAK TOPLUMSAL CİNSİYET VE CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ

“Sex” ve “Gender” ya da “Biyolojik Cinsiyet” ve “Toplumsal Cinsiyet” ayrımı, patriarkal yapının cinsiyetlerin biyolojik temelini kültür ile birlikte dönüştürmesi sonucu ortaya çıkan iki kavramdır.^[13] Toplumsal cinsiyet adı altında inşa edilen “kadınlık” ve “erkeklik” rollerinin tarihi bir arka planı bulunmakla birlikte bugün halen kadınların istihdamına ve kadınların iş hayatlarındaki ilerleyişlerine etkisi bulunmaktadır. Çünkü toplumsal cinsiyetin ürettiği rollerde kadının “doğasından” hareket edilerek kadın, “duygusal” olarak nitelendirilirken erkeğin rasyonelliği ön plana çıkarılmıştır ve bunun sonucu olarak da kadının yeri özel alan/kamusal alan ikiliğinde

[10] Bakırcı, **a.g.e.**, s.47.

[11] Bakırcı, **a.g.e.**, s.42.

[12] Yuvalı, **a.g.e.**, s.104.

[13] Bora, Aksu, **Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası**, İletişim Yayınları, İstanbul 2018, s.37. Esasen Simone de Beauvoir, kadın doğulmadığını kadın olduğunu ifade ederek toplumsal cinsiyetin üretilmiş olduğunu en kısa şekliyle anlatmıştır.

özel alan olarak belirlenmiştir.^[14] Burada kadınların bedenleri üzerinden tanımlanıp doğurganlığının ön plana çıkarılmasının ayrıca kadınların hane işlerinin yüklenicisi konumuna getirilmesinin büyük etkisi vardır. Şöyle ki toplumun kurgusunda emeği karşılığı ücret ödenen erkektir; kadın üretim ağlarının dışına itilmiştir ve aile sınırları içinde, mübadele değeri olmayan karşılıksız bir emek göstermeye başlamıştır.^[15]

Kadınların doğaya ait görülmesi erkeklerin ise bir “kültür varlığı”^[16] olarak kabul edilmesi cinsiyete dayalı iş bölümü kavramını oluşturmuştur. Biyolojik önyargıların tahakkümü sonucu ortaya çıkan bu iş bölümü, kadının ücretli emek piyasasından çekilmesini ve üretken işlerin erkeklere bırakılmasını öngören bir iş bölümüdür.^[17] Kısaca kadınlar bu iş bölümünde ekonomik ve sosyal yaşamdan dışlanmakta ya da ücretli emek piyasasına dahil olsa bile ikincil bir konuma yerleştirilerek erkeğin “üst” konumunu aşmayacak işlerde çalışmaktadırlar.^[18]

“Kadının “uysal”, “edilgen” ve “bağımlı” yapısı onun özel alana, çocuk bakımı ve yetiştiricilik rolüne itilmesine neden olmaktadır. Kadının “kadın alanı” olarak tanımlanan “hemşirelik”, “çocuk doktorluğu” ve “sekreterlik” gibi alanlarda çalışması da “uysal” ve “yetiştirici” doğalarına bağlandığı için daha kolay kabul görmektedir.”^[19]

Dolayısıyla kadınlara dayatılan cinsiyetçi iş bölümünün etkilerini iki şekilde ifade etmek mümkündür. Birincisi kadınların gösterdikleri “sevgi

[14] Günindi Ersöz, Aysel, “Özel Alan/Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın “Doğası” ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, C.18, S.1, 1 Nisan 2015, s.83-84.

[15] Sağlam, Muhammet Ali, “Feminist Kuram’da Kadının Politik Ekonomisi ve Dönüşümü”, **Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi**, S.46, 1Haziran 2020, s.406

[16] Arat, Necla, **Feminizmin ABC’si**, Say Yayınları, İstanbul 2017, s.24.

[17] Mies, Maria/ Bennholdt, Veronica/ Cladua Von Werlhof, **Son Sömürge: Kadınlar**, İletişim Yayınları, İstanbul 2018, s.104-105

[18] Tunç, Mehtap, “Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz”, **Sosyoekonomi Dergisi**, C.26, S.38, 2018, s.227

[19] Günindi Ersöz, **a.g.m** s.82

emeği”nden kaynaklanır. Buna göre kadın, aile içinde yeniden üretim ve bakım faaliyetlerini sürdürür. Federici’nin ifade ettiği gibi Adem için Havva yaratılmışsa iş hayatının sahiplenicisi olan erkek için “ev kadını” yaratılmıştır. Ev işleri, kadının varlığı gibi doğallaştırılan ve cinsiyetçileştirilen bir alan olarak kundaktayken kadınların üzerine atılmaya başlanmıştır.^[20] Hatta bazı kız çocuklarının doğumuna bu alanın hane içindeki sahiplenicisi olmaları için memnuniyetle bakılmaktadır.

“Kadınlar, doğrudan toplumsallaşmış üretimden koparılıp eve kapatıldığı ölçüde, mahalle dışındaki tüm sosyal hayat olanaklarından mahrum bırakıldı ve bu nedenle toplumsal bilgi ve toplumsal eğitimden yoksun kaldılar.”^[21]

İkinci olarak kadın, ailenin içinde çıktığında ise sanayi temelli patriarkal ilişkilerle karşılaşmaktadır. Bu ilişkiler içinde kadınlara düşük ücret ve daha az ilerleme imkanı dayatılmıştır. Ek olarak kadınlar ücretli iş piyasasına dahil olsalar dahi onların hane içinde doğallaştırılarak üzerlerine yıkılan sorumlulukları devam edecektir.^[22] Söz konusu “ev işi” olarak nitelendirilen sorumlulukların devam etmesi şu sonuçları doğurmaktadır: kadınlar ücretli iş hayatına girmeyi çoğu zaman geçim sıkıntısı sebebiyle tercih etmektedirler ve kadınların hangi işte ne kadar süre ile çalışacağına bu sorumlulukları göz önüne alınarak karar verilmektedir. Çünkü toplum ve toplumun en küçük birimi olan aile nezdinde kadınların önceliği ev işi, çocuk bakımı, ailede bakıma muhtaç yaşlı varsa bu kişilerin bakımındır.^[23] Bu nedenle kadının kazancı zaruri değil ek bir gelir olarak değerlendirilmekte ve işçi çıkarma kararları genellikle kadınlar üzerinden hayata geçirilmektedir. Ayrıca kadınlardan ev içindeki işlerinden dolayı tek taraflı bir fedakarlıkta bulunmaları

[20] Federici, Silvia: **Sıfır Noktasında Devrim**, Otonom Yayıncılık, İstanbul 2014, s.33-34.

[21] Costa, Mariarosa, **Kadınlar ve Toplumun Altüst Edilmesi**, Otonom Yayıncılık, İstanbul 2015, s.27.

[22] **Hartman, Heidi**: “*Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği*”, (Hazırlayanlar: **Acar Savran, Gülnur/ Tura Demiryontan, Nesrin**: “Kadının Görünmeyen Emeği, İstanbul 2020) s.188.

[23] Özçatal, Elif Özlem, “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, 2011, s.35.

istenmektedir. Bunun sonucu olarak da kadınlar kısmi süreli işlerde çalışmayı tercih ederek daha az ücret kazanmaktadırlar.^[24] Bunun yanında kadınların esnek çalışma modellerini tercih etmesi sonucu emeklilik yaşları ötelenmekte ve hak kayıpları meydana gelmektedir. Öte yandan esnek çalışma herkes için var olmasına rağmen toplumsal cinsiyetin kadınlar için öngördüğü çifte mesai sebebiyle bu çalışmaya daha çok kadınlar yönelmektedir.^[25] Bu “çifte mesai istatistiklere de yansımıştır. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi”nde kentte cinsiyetlere göre ev bakımıyla geçirilen zaman şu şekilde gösterilmiştir:^[26]



Şekil 3-7 Hanehalkı Tipi ve Cinsiyete Göre Hanelhaki ve Ev Bakımı (Saat) - Kent

Kaynak: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi^[27]

Buna göre hangi aile tipi olursa olsun, erkek ile kadının ev bakımına ayırdığı zaman arasında çok büyük fark mevcuttur.

[24] Yuvalı, a.g.e, s.100.

[25] Duransoy, Hülya Uzuner, “Kadın İstihdamına Yönelik Geleneksel Bakış Açısı”, **İşveren Dergisi**, C.57, S.2, Mart/Nisan 2019, s.20.

[26] <file:///C:/Users/HP/Desktop/turkiye-de-kadin-igucu-profil-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf> (Erişim Tarihi: 28.01.2021).

[27] <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-igucu-profil-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf> (Erişim Tarihi: 28.01.2021).

TÜİK'in verileri de (2018) esasen kadınların işgücüne dahil olmamayı tercih etmelerinin nedeninin cinsiyet rolleri olduğunu doğrulamaktadır. Şöyle ki kadınların kendilerini ücretli iş piyasasından çekmesinin en büyük sebebinin %54'lük bir oranla ev işleri olduğu söz konusu verilerle kayıt altına alınmıştır.^[28]

KADINLARIN İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİ (%)	2002	2018
İş Aramayıp, Çalışmaya Hazır Olanlar	2.1	6.7
Mevsimsik çalışanlar	2.5	0.5
Ev işleriyle meşgul	70.0	54.8
Eğitim / Öğretim	7.2	11.5
Emekli	3.1	5.6
Çalışamaz halde	8.6	13.4
Diğer	6.5	7.5

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, (15+ yaş)^[29]

Dolayısıyla kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, patriarkal ilişkiler ağında tekrar tekrar tanımlanıyor ve iş hayatlarının bir bölümünde karşılıklı engel olarak çıkmaya devam ediyor. Şöyle ki toplumsal cinsiyet rolleri kadınların bazı alanlardan dışlanması için bir sebep olabiliyor.^[30]

Gülriiz Uygur, bu durumu “toplumsal cinsiyet adaletsizliği” olarak nitelemiştir ve bu durumun eşit haklar içeren hukuk normlarının getirilmesiyle çözümlenemeyecek bir sorun olduğunu belirtmiştir.^[31] Nitekim İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin “bütün insanlar” için öngördüğü temel hak ve hürriyetler hiçbir toplumda kadınlar söz konusu olduğu zaman erkeklere nazaran etkin olmamıştır ve aynı ısrarla korunmamıştır. Şöyle ki kadınların

[28] <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/38419/02-03-2020-tr-de-kadin.pdf> (Erişim Tarihi: 28.01.2021).

[29] <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> (Erişim Tarihi: 29.01.2021).

[30] Günindi Ersöz, **a.g.m.**, s.89.

[31] Uygur, Gülriiz, “Toplumsal Cinsiyet ve Adalet: Hukuk Adaletsizdir”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.4, 2015, s.130.

sadece insan olmakla elde ettiği hakları, toplumun kendi doğru kurgusunu (toplumsal cinsiyet algısı) “gerçek” olarak sunmasından dolayı gerçek anlamıyla tanınmamış, korunmamış ve geliştirilmemiştir.^[32]

Toplumsal cinsiyet, kadını güçsüz, duygusal, mahrem olarak belirleyerek erkeğin karşısında bir kategori durumuna getirmiştir. Bu kategorileşme sosyal hayatın içinde gerçekleştirilecek her eylemin artık kültürel bir onaydan geçmesine sebep olmaktadır. Erkek kategorisinin karşısında kadın kategorisi ve “erkek işi”nin karşısında “kadın işi” yer almaktadır. “Kadın işi” bakış açısı, kadınların küçük yaştan itibaren eğitimsiz ve yetenezsiz bırakılmalarına sebep olmaktadır. Çünkü pek tabii kadının varlığını ve değerini doğada bulan bir anlayışın kadın işi olarak öngördüğü işleri kültürel idrakin ötesine geçirmesi beklenemez.

“Kadınların bedensel yapısı ve kadın ve ana olarak işlevsel sorumlulukları gereği, bazı ağır ve tehlikeli işlerde ve sanayiye ait bazı işlerde gece çalışma yasaklarına ilişkin koruyucu hükümler kadınların bazı işlerde çalışmalarını yasakladığından bir anlamda çalışma özgürlüğünü sınırlar.”^[33]

Doktrinde Yıldız tarafından Anayasa’nın madde 50 hükmüne getirilen eleştiri esasen kadının ücretli iş piyasasındaki ikincil konumunun yasaların ruhuna dahi yansımaları gözler önüne sermektedir. Söz konusu hüküm şu şekildedir: “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” Yıldız, burada maddenin anlatım tarzının ve kadınların diğer sayılan dezavantajlılarla birlikte aynı ölçüde korunmaya ihtiyacı olduğunun belirtilmesinin, kadınlara yönelik genel geçer yargıları desteklediğini belirtmektedir.^[34]

Sonuç olarak açıklamaya çalıştığımız bu iki kavramın birbirini doğurduğu, desteklediği ve sürdürdüğü söylenebilir. Buna göre toplumdaki önyargılara dayanan kadın tiplmesi cinsiyetçi iş bölümünü doğurmakta ve cinsiyetçi

[32] Yuvalı, a.g.e, s.97.

[33] Onaran Yüksel, a.g.e, s.15.

[34] Yıldız, Gaye Burcu, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Yayınları, Ankara 2008, s.95.

iş bölümü iş hayatında birçok farklı ayrışmayı doğurmaktadır. Şöyle ki kadınların sektörel anlamda belli başlı işlere yönelmesi yatay ayrışmaya; erkeklerle ortak iş kolunda bulunan kadınların yönetici kadrolarda yoğunlaşmaması ise dikey ayrışmaya sebep olmaktadır.^[35] Dikey ayrışmayı ifade etmek için “Cam Tavan” benzetmesi kullanılmaktadır. Burada cam metaforu aslında terfi hususunda kadınların önüne çıkan engellerin görünmezliğini yani objektif bir gerekçeye dayanmamasını ifade etmek için kullanılmıştır. Bu engeller, cinsiyete ilişkin önyargıların birer sonucudur.^[36] Yatay ayrışma TÜİK’in verilerine de yansımıştır. Buna göre kadınlar, 2018 verilerine göre %57’lik bir oranla en çok hizmet sektöründe istihdam edilirken, sanayi ve inşaat gibi toplumsal cinsiyet bağlamında “erkek işi” olarak nitelendirilen alanlarda %16 oranında istihdam edilmişlerdir.^[37]

İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI (%)	2002	2018
Hizmetler	26.3	57.9
Tarım	60.0	26.1
Sanayi + İnşaat	13.7	16.0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, (15+ yaş)

II. EŞİT İŞLEM İLKESİ VE ÜCRETLENDİRMEDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

A. EŞİT İŞLEM İLKESİ NEDİR?

Anayasa’nın madde 10 hükmünde düzenlenen eşitlik ilkesi şu şekildedir: “Herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” İş hukukunda söz konusu eşitlik ilkesi, “eşit işlem yapma borcu” adı altında ortaya çıkmıştır ve işveren ücret ile tüm çalışma koşullarında eşit davranma, objektif kriterlere

[35] Onaran Yüksel, a.g.e, s.16, Yuvalı, a.g.e, s.99-100.

[36] Harlander, S.K. (1996). “Breaking through the glassceiling: an industrial perspective”, Journal of Animal Science, 74(11), 2849-2854 s. 2849 (aktaran: **Utma, Seçil:** “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C.11, S.1, 2019, s.50)

[37] <https://ailevecalisma.gov.tr/media/44013/02-03-2020-tr-de-kadin-donusturuldu.pdf> (Erişim Tarihi: 6.2.2021)

dayanmayan ayırım yapmama borcuna uygun davranması gerekmektedir.^[38] İlgili madde 5 hükmü şu şekildedir “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

Birinci fıkra hükmünde ayrımcılığın tanımı verilmeden iş ilişkisinde ayrımcılık sebebi olabilecek bazı haller sayılarak bu hallere dayanılarak iş ilişkisi süresince ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Kanunun burada belirttiği kriterler örnekleyici olup, farklı nitelikleri baz alan ayrımcı uygulamalar sebebiyle eşit işlem ilkesinin ihlali mümkün olabilecektir.^[39] Cinsiyete dayalı ayırım da birinci fıkra hükmü ile yasaklanmış olan ayrımcılıklardandır. Ayrıca doğrudan ve dolaylı ayrımcılık şeklinde bir ayrıma gidilmeksizin ayrımcılığın genel anlamda yasaklanması yoluna gidilmiştir. Fakat cinsiyet ve gebeliğe ilişkin üçüncü fıkra hükmünde “... cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz” ifadesiyle doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ayırımına madde hükmünde yer verilmiştir. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda İş Kanunu’nda yer almayan hem ayrımcılık kavramının tanımına yer verilmiştir hem de dolaylı ve doğrudan

[38] Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım, İstanbul 2019, s.446.

[39] Süzek, **a.g.e**, s.441.

ayrımcılığın tanımı yapılmıştır. Kanun, madde 2/1-(a) hükmünde ayrımcılığı “kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumu...” aynı maddenin d bendinde doğrudan ayrımcılığı “bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi...” şeklinde, dolaylı ayrımcılığı ise aynı maddenin e bendinden “bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanun’da sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını...” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca İş Kanunu’nda açıkça belirtilmemiş olsa da TİHEKK madde 4 hükmünde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türleri kapsamında sayılmıştır.

Öğretide madde 5 düzenlemesi sadece “iş ilişkisi”ni kapsadığı için eleştirilmiştir. Buna göre hükmün üçüncü fıkrası, iş sözleşmesinin yapılması, şartlarının oluşturulması ve sona ermesine ilişkindir; hükmün altıncı fıkrası ise iş ilişkisinin devamı sürecine ve sona ermesine ilişkindir. Ancak iş sözleşmesinin henüz kurulmadığı aşamada yönelik yani iş sözleşmesi görüşmelerinde, işe almada ve iş sözleşmesinin şartlarının oluşturulmasında yapılan cinsiyet ayrımcılığına ilişkin herhangi bir tazminat düzenlemesi bulunmamaktadır.^[40] Sadece İK madde 5/3’e işe alımlarda gebelik ve cinsiyet sebebiyle doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Ancak bu halde de söz konusu ayrımcılığın işverence yapılması halinde işverenin bu eylemi yaptırımdan yani İK madde 5/6’da yer alan tazminat düzenlemesinden yoksun bırakılmıştır.^[41]

TİHEKK ile İş Kanunu’nun eşit işlem borcunun kapsamına almadığı haller olan işe alım ve iş ilanları ayrımcılık yasağına tabi kılınmıştır ve ayrıca her ne kadar İş Kanunu bu hallerde gerçekleştirilen ayrımcılığı tazminat korumasına dahil etmese de TİHEKK’in ilgili hükmünde ayrımcılık hallerine

[40] Bakırcı, a.g.e, s.38.

[41] Erdoğan, Çağla, “İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet”, içinde “Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları” ed. Uygur, Gülriz/Özdemir, Nadire, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.438.

ilişkin başvuru yolu öngörülmüştür. TİHEKK madde 5’te ayrımcılık yasağına giren hizmetler belirtildikten sonra “istihdam ve serbest meslek” başlığı ile madde 6 hükmünde istihdam ve mesleğe kabulde ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. İlgili hüküm şu şekildedir: “(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. (4) Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz. (5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır. (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”^[42] Görüldüğü gibi burada da işe alımlarda gebelik, annelik ve cinsiyete dayalı ayırım yapılmaması vurgulanmıştır. Ayrıca söz konusu kanundaki ayrımcılık yasağının etki alanına İş Kanunu’nun kapsamına girmeyen iş ve iş görme sözleşmeleri de dahil edilmiştir. Böylece Deniz İş, Basın İş ve TBK kapsamında çalışanlar, TİHEKK ile korunacaktır.^[43]

Dolayısıyla TİHEKK ile İK’ nın sadece iş ilişkisi sürecinde cinsiyete dayalı keyfi eylemlerde bulunamama koruması genişletilerek iş ilişkisinin kurulmasından önce ve iş ilanlarında da cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca TİHEKK madde 17’de ayrımcılık yasağının ihlali halinde bir başvuru yolu öngörülerek, yasağın ihlalinden dolayı zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin kuruma başvurabileceği belirtilmiştir.

[42] Senyen Kaplan, Emine Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Kitapevi Yayınları, Ankara 2020, s.244, Erdoğan, **a.g.e.**, s.438-439.

[43] Erdoğan, **a.g.e.**, s.439.

İK kapsamında eşit işlem ilkesinin değerlendirmesinde aynı işi yapan ve aynı statüde bulunan işçiler dikkat alınır. Bu anlamda eşit davranma, ayrımcılık yasağı bu işçiler için gündeme gelecektir. Yargıtay bu hususla ilgili olarak yakın tarihli bir kararında şu ifadeyi kullanmıştır: “*Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.*”^[44]

İK Madde 5/3’de cinsiyete dayalı ayırım yasağı düzenlenirken “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça...” ifadesiyle bir istisna getirilmiştir. Dolayısıyla biyolojik nedenlerle ya da işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle bir ayırım yapılmışsa bu durumda haksız bir ayırım oluşturmayacaktır.^[45] Örneğin her yaştaki kadının yeraltında çalışması İK madde 74 ile yasaklandığında, yeraltında çalışma kapsamında olan bir iş için kadınların reddedilmesi ayrımcılık oluşturmaz.

İş Kanunu’nda yer alan eşit işlem ilkesi, nispi niteliktedir. Buna göre ayrımcılık yasağı aynı ya da benzer durumdaki işçiler arasında gündeme gelecektir. Buna göre objektif nedenlerle (uzmanlık, öğrenim, kıdem vb) işçiler arasında verim hususunda farklılık meydana gelmişse işveren farklı işlemlerde bulunabilecektir.^[46] Fakat işverene farklı davranma serbestisi tanıyan onun objektif nedenlerle hareket edecek olmasıdır. İşveren farklı davranma sebebi doğrudan ya da dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığına dayanıyorsa artık kanuni bir farklı davranma hakkından bahsedilemez. Dolayısıyla burada kanun koyucunun hedeflediğinin mutlak bir ayrımcılık yasağı olmadığı içtihatlarda da hüküm altına alınmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin ilgili kararında bu husus şu şekilde ifade edilmiştir “*İşverenin, işçileri arasında mutlak bir eşitlik uygulaması zorunda olduğu yönündeki anlayış eşit davranma borcunun anlamı dışında kaldığı gibi bu borca aykırılık da oluşturur. Ayrımcılık iddiasında bulunan işçinin kiminle karşılaştırılacağıının belirlenmesi varılacak sonuç açısından büyük önem taşımaktadır. 4857 sayılı*

[44] Yarg. 9. HD, E. 2017/16279, K.2020/10415, T. 5.10.2020 (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>) (Erişim Tarihi: 6.2.2021).

[45] Demircioğlu, Murat / Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s.119.

[46] Süzek, **a.g.e.**, s.443.

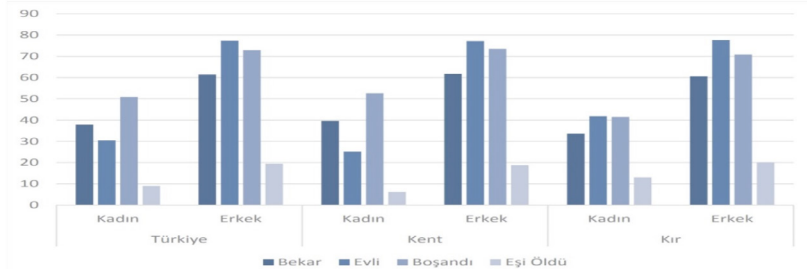
İş Kanunu'nun 5. Maddesindeki "farklı işlem yapılamaz" sözleri iki benzer durum arasındaki başkalağa işaret etmektedir."^[47]

Değerlendirmek gerekirse İş Kanunu'nda işin devamı sürecinde ve sona ermesi aşamasında cinsiyet temelli doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. İşe alımlarda ise yine cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayrımcılık yapılamayacağı düzenlemesi yer almıştır. Kanunun işe alımlarda neden özellikle bu ayrımcılık sebebinin vurguladığı esasen toplumsal cinsiyet bağlamında açıklanabilir. Şöyle ki cinsiyeti üst başlık olarak nitelendirirsek, kadının medeni hali ve medeni haline bağlı olarak gebe kalma ihtimali ile kanunun çocuk sahibi kadınlara tanıdığı imkanlar, işverenler gözünde işçinin işe devamı ve işçinin verimliliği noktasında bir noksan olarak algılanıp, işe alımlarda kadınların dezavantajlı, işten çıkarmada ise tercihen ilk sırada olmasına yol açıyor. Çünkü yukarıda da açıklandığı üzere bakım işi ve ev işleri tamamen kadının sırtına yıkılmış durumda ve ev işleri ile ücretli iş birleşince iş verenler kadınların "iki efendiye iyi hizmet" edemeyecekleri değerlendirilmesinde bulunuyorlar.^[48] Ayrıca işe alımlarda cinsiyet temelli ayrımanın madde 5/6'da yer alan ayrımcılık tazminatından ayrık tutulması ise onun yasak olma anlamında etkinliğini zayıflatıyor.

[47] "Ayrımcılık yasasının mutlak olduğu sınırlı nedenler dışında eşit davranma borcu nispi bir nitelik taşır; eşitlik ilkesi, iş sözleşmesinin kişisel özelliklerini ortadan kaldırmadığından işveren farklı işçiler arasında sözleşme özgürlüğüne dayanarak işe alma, ücretler ve iş ilişkisine son verme konularında nispi bir eşit davranma borcu altındadır. İşverenin, işyeri düzeyindeki tüm işlem ve uygulamaları eşit davranma borcuna tabidir. Ancak, kanunun kendisine tanıdığı kimi haklara ilişkin işlemlerinde, işletmenin riskini üzerinde taşımasının karşılığı olarak, işveren takdir hakkına sahip olup, buna göre hareket etmesi eşit davranma borcuna aykırılık olarak değerlendirilemez. Eşit davranma borcu, işverenin, aynı işyerinde çalışan işçilerine karşı yükümlü olduğu bir borçtur. Dolayısı ile aynı işyerinde çalışmakla beraber işçi niteliği taşımayanlara karşı, yani işyerinde bulunmaları iş sözleşmesine dayanmayanlara karşı bir yükümlülük içermez. Esas itibarı ile işveren, henüz işe alınmamış kişilere veya iş sözleşmesi sona ermiş işçilerine karşı da eşit davranmakla yükümlü değildir. Bu nedenle 5'inci madde iş ilişkisi kurulduktan sonra uygulanabilecek bir yaptırımdır. Kısaca işverenin çalışan ile yeni işe aldığı işçi arasında özellikle ücret yönünden eşit davranma borcu bulunmamaktadır." Yarg. 9. HD, E. 2011/33127 K. 2013/25090 T. 7.10.2013 (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>) (Erişim Tarihi: 6.2.2021).

[48] Hartman, **a.g.e.**, s.182.

Nitekim Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi” ne baktığımızda 2013 yılında evli kadınların istihdam edilme oranlarının %30.5 ile bekar ve boşanmış kadınlardan sonra geldiği görülüyor. Erkeklerde ise Türkiye genelinde %77.3 ile en çok evli erkek istihdam ediliyor.^[49]



Şekil 1-9 Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranı (%), 2013

Kaynak: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi^[50]

B. ÜCRETLENDİRMEDE CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

a. Ücret Farklılığını Doğuran Sebepler

Ücretli iş gücü piyasasında kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitsizliğinin bulunmasının birçok farklı sebebi bulunur. İlk olarak kadınların düşük ücretli işlere yönelmeleri sebebiyle ücret adaletsizliği meydana gelebilir. Bu durumda “dağılım ayrımcılığı” ndan kaynaklanan ücret ayrımcılığı meydana gelir. İkinci olarak kadınlar aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücret alabilirler. Bu halde ise “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı” meydana gelir. Son olarak “erkek işi” nitelendirmesine tabi olan ve haliyle erkek işçi sayısının fazla olduğu sektörlerde yer alan kadın işçilerin, işi

[49] <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-ismgucu-profil-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf> (Erişim Tarihi: 6.2.2021)

[50] <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-ismgucu-profil-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf> (Erişim Tarihi: 6.2.2021)

yapabilecek yeteneğe sahip olmasına rağmen erkek egemenliği sebebiyle kadınlar erkeklerden düşük ücretlendirilebilirler. Buna ise “değersel ayrımcılık” denilmektedir.^[51]

Geleneksel iş bölümü sonucunda mesleklerin de karakterize edilmesi sebebiyle, toplumsal önyargılar (kadınların iş gücüne katılımının geçici ve ikincil olduğu kanısı), kadın emeğinin belirli sektörlerde yoğunlaşmasına sebep oldu. Kadınların yoğunlaştığı bu alanlar daha çok yükselme imkanının olmadığı düşük ücretli alanlardır. Bu mesleki bölünmede ise yüksek vasıflı, idari pozisyonlar, erkek egemenliği altındadır. Diğer yandan kadınların eğitim düzeyinin erkeklere göre daha düşük olması ve buna bağlı olarak mesleki becerilerindeki zayıflık onları vasıfsız ve az ücretli işlere yönlendirdiği gibi erkeklerle aynı işte eşit verimle çalışsalar dahi eğitim farkı ücretlendirmede ayrımı haklı kılan objektif bir kriter olarak ortaya çıkar. Yine kadınların biyolojik farklılıkları iş hayatında bir dezavantaj ortaya çıkar. En başta bu farklılıklar mesleki bölünmeye zemin hazırlayan yegane unsurdur. İkinci olarak ise kadınların biyolojilerine dayanan aile içindeki rolleri onları sık sık ücretli çalışmaya ara vermeye zorlamaktadır. Bu durum da kadınların kıdem yönünden erkeklere göre geride kalmasına yol açarak yine ücretlendirmede haklı bir ayrımcılığa zemin hazırlamaktadır.^[52]

Kadın işçilerin ücretlendirilmesinde etkili olan faktörleri belirlemeye yönelik yapılan çalışmada, cinsiyet temelli haksız ayrımcılığa ilişkin bulgular şu şekilde ifade edilmiştir:

“Elde edilen bulgular sonucunda; kadın işçilerin ücretlerin belirlenmesinde halen cinsiyet faktörü gibi ayrımcı bir kriterin etkili olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra sadece cinsiyet faktörü değil; politik, dinsel, kültürel faktörler ve işverene yakınlık gibi ayrımcı kriterler de kadın ücretlerinin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Tüm ayrımcı kriterler içerisinde en çok

[51] Trond, Petersen / Vemund, Snartland / Lars, Becken Eric / Modesta, Olsen Karen: ‘Within- Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway’, European Sociological Review, 13(2), September. (Akt: Sayar Özkan, Gökçen/ Özkan, Bülent: “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.24, S.1, 2010, s.95 (<https://www.calimatoplum.org/makale/kadin-calisanlara-yonelik-ucret-ayrimciligi-ve-kadin-ucretlerinin-belirleyicilerine-yonelik-bir-arastirma>) (Erişim Tarihi: 7.2.2021).

[52] Onaran Yüksel, **a.g.e.** s.188.

öne çıkan ise cinsiyet faktörüdür. Gerekli eğitime, kıdeme ve tecrübeye sahip bir kadın işçi karşısında; ayrımcı işveren öncelikle kadın işçiye cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yaparken bunu sırasıyla işverene yakınlık, kültürel, ekonomik, dinsel ve politik faktörler izlemektedir. Yani ayrımcı bir işverenin ilk beslendiği kaynak yine kadının “cinsiyeti” olmaktadır.”^[53]

Değerlendirme yapmak gerekirse toplumsal cinsiyet sebebiyle kadınlar iş hayatında hem haksız ayrımcılıklara maruz kalmaktadır hem de ücretlendirmede eşitsizliği haklı kılacak objektif kriterler yine cinsiyet rolleri üzerinden ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki kadınlar ücretli iş piyasasında verimli olmalarını sağlayacak eğitimlerden cinsiyet rolleri sebebiyle uzak tutulmaktadırlar; bu nedenle de işveren ücrette ayrımcılık yaptığında objektif kriterlerden hareket edildiği için haklı bir ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Aynı cinsiyet rolleri erkek işçi ile aynı işi yapmasına rağmen kadın işçinin yalnızca cinsiyeti sebebiyle erkek işçiden daha az ücret almasına da sebep olmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin kadınların ücretlendirilmesi hususunda hem haklı hem de haksız ayrımcılığı ortaya çıkardığı söylenebilir.

b. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret İlkesi

Uluslararası hukukta da toplumsal cinsiyetin ortaya çıkardığı cinsiyet rolleri üzerinden yapılan ayrımcılık sebebiyle, kadın işçiye daha az ücret ödenmemesine yönelik önlemler alan birçok sözleşme bulunmaktadır. Bunların başında ise İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gelir. Bildirgenin madde 23/2 hükmü şu şekildedir: “Herkesin, hiçbir fark gözetmeksizin eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.”^[54] Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1951 tarihli 100 Sayılı “Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi” ücret bakımından cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamıştır ve madde 191/1’de ücret eşitliği ilkesinin tanımı şu şekilde yapılmıştır: “aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması veya zaman esasına göre ödenen bir işin ücretinin aynı işlerde kadın ve erkek işçiler için eşit olması anlamına gelir.”^[55] Roma anlaşmasında ifade edilen “eşit işe eşit

[53] Sayar Özkan, Gökçen/ Özkan, Bülent, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.24, S.1, 2010, s.101.

[54] Ertürk, Şükran, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002, s.105.

[55] Ertürk, **a.g.e.**, s.180.

ücret” ilkesi Avrupa Topluluğu’nun 75/117/EC sayılı direktifi ile değişerek “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesi haline gelmiştir.^[56]

“Eşit işe eşit ücret” ilkesinin “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesine dönüşmesi ile anlamında ne gibi değişiklikler meydana geldiği hususu şu şekilde ifade edilebilir: Eşit değerde iş kavramı, benzer iş kavramını genişletmiştir. Böylece eşit ücretlendirilmesi gereken işler salt aynı işler olmaktan çıkar ve eşit değerli işlerin ücretlendirilmesini gerektirir. Bu da esasen ücrette cinsiyet temelli ayrımcılığın engellenmesi için önemli bir gelişmedir. Örneklendirilecek olursa: bir fabrika içerisinde gerçekleştirilen işlemleri esas aldığımızda, toplumsal cinsiyet bakış açısı ile makine kullanımını gerektiren işleri gerçekleştirenlerin erkek, ambalajlama işlerini gerçekleştirenlerin ise kadın olması gerekir. Bu halde şayet eşit işe eşit ücret ilkesi ile hareket edecek olursak, söz konusu işlerin farklı ücretlendirilmesi gerekirken, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi işlerin ücretlendirmeden önce bir iş değerlendirmesi yapılmasını gerektirir. İş değerlendirmesinde amaçlanan işin gerektirdiği vasfı, çabayı, sorumluluğu ortaya koyarak işlerin gerektirdiği nispi değeri belirlemektir. Ancak değerlendirmede yararlanılacak olan kriterlerin objektif olması ve dolaylı ya da doğrudan ayrımcılığa zemin hazırlamaması gerekir. Şöyle ki ağırlıklı olarak erkek işçilere odaklanan kriterlerin belirlenmemesi gerekir. Şayet ücret grupları fiziksel gücü esas alarak oluşturulursa, ücrette cinsiyete dayalı bir ayrımın gerçekleştirilmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle değerlendirme kriterleri kadın işçilerin özelliklerini de kapsamalıdır.^[57] “*Dolayısıyla vasıflı olmakla ilişkilendirilen farklı muamelelere temkinle yaklaşılması gerekir.*”^[58]

İş değerlendirmesinde oluşturulacak kriterlerin, dolaylı ayrımcılık da oluşturmaması gerekir. Yukarıda da açıkladığımız üzere, dolaylı ayrımcılık halinde kâğıt üzerinde görünürde bir ayrımcılık söz konusu olmasa da işverenin kararı uygulamaya döküldüğünde bir cinsiyet grubu büyük oranda etkilenmekte ve fırsatlardan mahrum bırakılmaktadır. Öğretide ücretlendirmede yapılan dolaylı ayrımcılığa doğum izinlerinin ve doğum sonrası ücretsiz izinlerin kullanılması üzerinden örnek verilmiştir. Buna göre işveren, işe devamsızlık süresi dört haftanın altında olan işçilere zam

[56] Ertürk, **a.g.e.**, s.180, Eyrenci, Öner / Taşkent Savaş / Ulucan Devrim, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, s.120.

[57] Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s.197, 198, 199.

[58] Erdoğan, **a.g.e.**, s.442.

yapma kararı alırsa, görünürde herhangi bir ayrımcılık olmadığı düşünülse de özellikle doğum izni kullanan kadınların bu zamandan mahrum kalacağı sonucuna ulaşmak mümkündür.^[59]

Her ne kadar değerlendirme noktasında belirlenecek olan kriterlerin, dolaylı ve doğrudan ayrımcılığa neden oluşturmaması gerektiğini ifade etsek de toplumsal cinsiyet bakış açısı ile ayrımcılığa sebep olmayan bir değerlendirme yapmanın zor olduğunu söyleyebiliriz. Bunun nedenini ise kadın emeğine ve istihdamına verilen değer ile açıklamak mümkündür. Değer kavramını ayrıntılandırmak gerekirse şunları söyleyebiliriz: kadın işçinin ücreti çoğunlukla “ek gelir” olmaktan öte gidemediği gibi kadının ücretlendirilmesi kadının şahsı ve kadın istihdamının artırılması kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla burada kadın istihdamının genel anlamda ülke ekonomisine ve hatta dünya ekonomisine katkıları göz ardı edilmektedir.^[60]

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sının “*Ücrette Adalet Sağlanması*” başlıklı madde 55 hükmünde ücret, emeğin karşılığı olarak tanımlanmıştır. Böylece ücretlendirmede emeğin esas alınarak objektif olmayan kriterlerle hareket edilmemesi gerekliliği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda Anayasa madde 10’da yer alan eşitlik ilkesinden de yola çıkarak, kimseye cinsiyeti sebebiyle az ücret ödenmemesinin, emeğin ücretin kriteri olduğunun anayasal bir ilke olduğu söylenebilir.

Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi hukukumuzda 25.01.1950 tarihli ve 5518 sayılı İş Kanunu’nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile girmiştir. Sonradan ise İş Kanunu’nda yer almıştır.^[61] İş Kanunu’nun eşit işlem ilkesine ilişkin madde 5 hükmünde genel anlamda iş ilişkisinde eşitlik ilkesini düzenleyen birinci fıkra hükmü dışında, eşit değerde işe eşit ücret ilkesine madde 4 hükmünde “*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz*” denilmek suretiyle doğrudan yer verilmiştir. Beşinci fıkrada ise “*İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel*

[59] Yıldız, a.g.e, s.224.

[60] Turgut, Ayşe Şeyma, “Türkiye’deki Gelir Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet, Kanın İstihdamı ve Kadın Yoksulluğu Açısından Değerlendirilmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.2, S.28, 2019, s.319.

[61] Ertürk, a.g.e, s.181.

koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” düzenlemesi getirilerek işçiler doğrudan işverenin cinsiyetçi uygulamalarına karşı korunmak istenmiştir. Böylece kadın işçilerin ücretlendirilmesinde doğum izninin veya süt izninin kullanılması kanun tarafından ücretlendirmede objektif bir kriter olmaktan çıkarılmıştır. Yine üçüncü fıkrada doğrudan cinsiyet ve gebelik halleri belirtilerek iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar bu iki halin dolaylı veya doğrudan ayrımcılık sebebi olamayacağı belirtilmiştir. İkinci fıkrada ise kısmi süreli çalışanlar, işverenin ayrımcı uygulamalarından korunmak istenmiştir. Esasen bu hükmün de kadın işçileri korumaya yönelik olduğu söylenebilir. Çünkü kısmi süreli çalışan işçilerin daha çok kadınlar olduğunu yukarıda da belirtmiştik.

Söz konusu bu düzenlemeler, iş verenin ücretlendirme hususunda ayırım yapmasına engel olmaz (nitekim yukarıda da belirtildiği üzere eşit işlem ilkesi mutlak eşitliği sağlamayı hedeflemez). Nihayetinde ücret belirlenmesi, işverenin yönetim yetkisi kapsamındadır ve ücretin arz- talep dengesi içinde ortaya çıktığı serbest piyasa koşullarında, mutlak bir ücret eşitliği kabul edilebilir bir uygulama ya da “ideal” değildir. Zaten söz konusu düzenlemeler ile hedeflenen, haksız ayrımcılığın engellenmesidir. Bu anlamda ücretlendirme hususunda ayrımcılık ile haksız ayrımcılık arasındaki çizgi objektivitedir.^[62] Yargıtay’ın ücrette objektifliğe ilişkin kararı şu şekildedir: “İşverenin ... işçileri arasında performans veya objektif bir değerlendirmeye bağlı zammın farklılığını gerektiren bir neden yok ise işveren aynı zammı eşit işlem borcu nedeni ile uygulamak zorundadır.”^[63] Bu bağlamda ücretlere yapılacak zam oranında işveren, ayrımcılık yapamaz. Zam oranlarının belirlenmesinde, haklı sebepler (kıdem, eğitim vb) gerekli kılıyorsa kadın işçi ile erkek işçi arasında farklı uygulamalarda bulunulabilir. Ancak haklı sebeplerin oluşturulmasında işveren keyfi davranamaz. Bu anlamda işverenin objektif kriterlerden hareket etmesi ve ücretlendirme hususunda oluşturduğu farklılığın izah edilebilir olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin belirleyicileri, haksız ayrımcı uygulamalara (dolaylı veya doğrudan ayrımcılık) dayanmaz ise elbette ücrette ayrıma gidilebilir.

[62] Nazlı, Seçkin, “İş Kanunu’nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.74, 2006, s.577.

[63] Yarg. 9. HD, 2.11.2015, 17540/30641 (Süzek, a.g.e, s.447).

SONUÇ

Kadın işçiler, iş hayatında ücretlendirme hususunda doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Üstelik sanılanın aksine söz konusu ayrımcılığı her eğitim düzeyinden ve her sektörden kadın işçiler yaşamaktadır. Kadın işçilerin ücretlendirme hususunda uğradıkları ayrımcılık, temelini toplumsal cinsiyet düzeyinde bulmaktadır. Bu şu demektir ki iş hayatında egemen olan algılar, geleneksel tablonun dışına çıkmadıkça kadınlar eşit değerde emeklerine eşit değerde ücret karşılığı bulamayacaklardır. Tabii ki ücretlendirmede yaratılan cinsiyet temelli ayrımcılığın çözümü olarak sunulacak ilk şey geleneksel rollerin aşılmasıdır. Fakat bu uzun, çetrefilli ve daha çok sosyoloji alanına dahil bir konudur. Bu nedenle kanaatimizce günümüz için işlerliği olan uygulamaların getirilmesi konu açısından daha giderici olacaktır.

Ücretlerin belirlenmesinde “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesi aktif bir şekilde uygulanmalıdır. Bu nedenle Yargıtay’ın da esas aldığı “performans” kriteri etkin bir şekilde kullanılmalı, objektiviteden uzaklaşılmalıdır.

Geleneksel algının meslekleri karakterize etmesi sonucu, kadınların belirli sektörlerde yoğunlaşması da ücret adaletsizliğinin temelinde bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında kadın ve erkek arasında dengeli bir yapı oluşturulması hedeflenmeli ve hatta bunun sağlanması için pozitif ayrımcılık yoluna gidilmelidir.^[64]

[64] **Alparslan, Ali Murat/Çetinkaya Bozkurt, Özlem:** “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorumluluğu”, MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.2, S.3, 2019, s.77.

KAYNAKÇA

Alparslan, Ali Murat/Çetinkaya Bozkurt, Özlem: “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorumluluğu”, MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.2, S.3, Yıl: 2015 (66-81).

Arat, Necla: “Feminizmin ABC’si”, 3. Baskı, İstanbul 2017.

Bakırcı, Kadriye: “Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler”, Ankara 2012.

Bora, Aksu: “Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası”, 8. Baskı, İstanbul 2018.

Costa, Mariarosa: Kadınlar ve Toplumun Altüst Edilmesi, İstanbul 2015.

Dalkıranoğlu, Tülin / Çetinel, Fatma Gül: “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.20, Nisan 2008 (150-177).

Demircioğlu, Murat / Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali: “İş Hukuku”, 20. Baskı, İstanbul 2019.

Duransoy, Hülya Uzuner: “Kadın İstihdamına Yönelik Geleneksel Bakış Açısı”, İşveren Dergisi, C.57, S.2, Mart/Nisan 2019, (19-24).

Erdoğan, Çağla: “İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet”, içinde “Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları” ed. **Uygur, Gülriz/Özdemir, Nadire**, 2. Baskı, Ankara 2019.

Ertürk, Şükran: “İş İlişkisinde Temel Haklar”, Ankara 2002.

Ertürk, Şükran: “Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği”, Ankara 2008.

Eyrenci, Öner / Taşkent Savaş / Ulucan Devrim: “Bireysel İş Hukuku”, 10. Baskı, İstanbul 2020.

Federici, Silvia: “*Sıfır Noktasında Devrim*”, İstanbul 2014.

Günindi Ersöz, Aysel: “*Özel Alan/Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın “Doğası” Ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı*”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C.18, S.1, 1 Nisan 2015 (80-102).

Hartman, Heidi: “*Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği*”, (Hazırlayanlar: **Acar Savran, Gülnur/ Tura Demiryontan, Nesrin:** “*Kadının Görünmeyen Emeği*”, İstanbul 2020).

Harlander, S. K: “*Breaking through the glassceiling: an industrial perspective*”, *Journal of Animal Science*”, C.74, S.11 (2849-2854).

Mies, Maria/ Bennholdt, Veronica/ Cladua Von Werlhof: “*Son Sömürge: Kadınlar*”, 3. Baskı, İstanbul 2018.

Nazlı, Seçkin: “*İş Kanunu’nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74, Yıl: 2006 (571 – 586).

Onaran Yüksel, Melek: “*Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği*”, İstanbul 2000.

Özçatal, Elif Özlem: “*Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı*”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, Yıl: 2011 (21-39).

Sağlam, Muhammet Ali: “*Feminist Kuram’da Kadının Politik Ekonomisi ve Dönüşümü*”, Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, S.46, Yıl: 2020 (394-412).

Sayar Özkan, Gökçen / Özkan, Bülent: “*Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma, Çalışma ve Toplum Dergisi*”, S.1, Yıl: 2020.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay: “*Bireysel İş Hukuku*”, 11. Baskı, Ankara 2020.

Süzek, Sarper: “*İş Hukuku*”, 18. Baskı, İstanbul 2019.

Turgut, Ayşe Şeyma: “*Türkiye’deki Gelir Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet, Kadın İstihdamı ve Kadın Yoksulluğu Açısından Değerlendirilmesi*”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.2, S.28, Yıl: 2019 (315-329).

Tunç, Mehtap: “*Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz*”, Sosyoekonomi Dergisi, C.26, S.38, Yıl: 2018 (221-251).

Trond, Petersen / Vemund, Snartland/ Lars, Becken Eric/ Modesta, Olsen Karen: ‘*Within- Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway*’, *European Sociological Review*, 13(2), September 1997.

Uygur, Gülriz: “*Toplumsal Cinsiyet ve Adalet: Hukuk Adaletsizdir*”, Ankara Barosu Dergisi, S.4, Yıl: 2015 (121-132)

Yuvalı, Ertuğrul: “*İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*”, Ankara 2012.

Yıldız, Gaye Burcu: “*İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*”, Ankara 2008.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://www.calismatoplum.org/makale/kadin-calisanlara-yonelik-ucret-ayrimciligi-ve-kadin-ucretlerinin-belirleyicilerine-yonelik-bir-arastirma>

<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580#:~:text=T%C3%BCrkiye%20%C4%B0statistik%20Kurumu%2C%20Kazan%C3%A7%20Yap%C4%B1s%C4%B1%20Ar%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%202018&text=Kazan%C3%A7%20Yap%C4%B1s%C4%B1%20Ar%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,208%20TL%20olarak%20tahmin%20edildi>

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-igucu-profil-i-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf>

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf>

<https://www.kazanci.com.tr/>

