

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM
ANABİLİM DALI

GAZETELERDE YAYIMLANAN İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması

Yüksek Lisans Tezi

Elif ŞEŞEN

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM
ANABİLİM DALI

GAZETELERDE YAYIMLANAN İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması

Yüksek Lisans Tezi

Elif ŞEŞEN

Tez Danışmanı
Prof.Dr.Bayram KAYA

Ankara-2006

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM
ANABİLİM DALI

GAZETELERDE YAYIMLANAN İŞ İLANLARINDA

AYRIMCILIK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması

Yüksek Lisans Tezi

Elif ŞEŞEN

Tez Danışmanı : Prof.Dr.Bayram KAYA

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi:

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLO LİSTESİ	iii
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK

1. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK VE TÜRLERİ	11
1.1. Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık	13
1.2. Yaşa Dayalı Ayrımcılık	14
1.3. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık	14
1.4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	15
1.4.1. Cinsiyet Kavramını Açıklamaya Yönelik Teoriler	15
1.4.2. Kadının Çalışma Hayatına Girişi ve	16
Cinsiyete Dayalı Ayrışma	
1.4.3. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Ayrımcılık	20
2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE AYRIMCILIKLA İLGİLİ	22
YASAL ÇERÇEVE VE MEVCUT DURUM	
2.1. Birleşmiş Milletler (BM) Belgeleri	22
2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri	23
2.3. AB Antlaşma ve Sözleşmeleri	25
2.4. AB Direktifleri	26
3. İNGİLTERE'DE AYRIMCILIKLA İLGİLİ	30
YASAL ÇERÇEVE VE MEVCUT DURUM	
4. TÜRKİYE'DE AYRIMCILIKLA İLGİLİ	35
YASAL ÇERÇEVE VE MEVCUT DURUM	
5. PERSONEL SEÇME SÜRECİ VE	43
İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK	

BÖLÜM II
TÜRKİYE VE İNGİLTERE’DE YAYIMLANAN
İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK

1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	48
1.1. Araştırmanın Önvarsayım ve Hipotezleri	48
1.2. Araştırma Evreni ve Örneklem	49
1.3. Veri Toplama ve Değerlendirme Süreci	50
1.3.1. İlanlarda Ayrımcılığın Nesnel Öğeleri	51
1.3.2. İlanlarda Ayrımcılığın Öznel Öğeleri	52
1.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	53
2. ARAŞTIRMANIN BULGU VE YORUMLARI	54
2.1. İlanlarda Nesnel Ayrımcılık Öğeleri İle İlgili Bulgular	54
2.2. İlanlarda Öznel Ayrımcılık Öğeleri İle İlgili Bulgular	67
GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	75
KAYNAKLAR	81
EKLER	91
ÖZET	
ABSTRACT	

TABLO LİSTESİ

- Tablo 1:** İlanların yaş sınırlaması yönünden karşılaştırması
- Tablo 2:** İlanların yaş sınırlaması ve faaliyet alanına göre dağılımı
- Tablo 3:** İlanların istenen asgari çalışma süresi yönünden karşılaştırması
- Tablo 4:** İlanların cinsiyet tercihi yönünden karşılaştırması
- Tablo 5:** İlanların cinsiyet tercihi ve önerilen pozisyona göre dağılımı
- Tablo 6:** İlanların engelli aday başvurusu yönünden karşılaştırması
- Tablo 7:** Engelli aday başvurusunu zorlaştıran bir koşul getirilen ilanlarda önerilen pozisyonların dağılımı
- Tablo 8:** İlanlarda eğitim seviyesi tercihi
- Tablo 9:** İlanlarda önerilen pozisyona başvuru için eğitim seviyesi tercihi
- Tablo 10:** İlanlarda başvuru için belirli bir okuldan mezun olma şartı konulması
- Tablo 11:** Okul tercihi yapılan ilanlardaki pozisyonların dağılımı
- Tablo 12:** İlanların seçim kriterlerinin belirsizliği yönünden karşılaştırması
- Tablo 13:** Kişisel kriter istenen ilanların önerilen pozisyona göre dağılımı
- Tablo 14:** İlanlarda özgeçmiş istenme sıklığı
- Tablo 15:** İlanlarda ücretin belirtilme oranları
- Tablo 16:** İlanlarda iş tanımı yapılması
- Tablo 17:** İlanlarda işverenin adına yer verilmesi
- Tablo 18:** İlanlarda işveren hakkında bilgi verilmesi
- Tablo 19:** İşveren hakkında bilgi verilen ilanların faaliyet alanlarına dağılımı

GİRİŞ

Ulusal ve uluslararası boyutta çok sayıda yasa ve düzenlemeye rağmen din, dil, yaş, cinsiyet, eğitim gibi pek çok nedene dayanılarak açık ya da gizli ayrımcılık sonucu bazı kişi ya da grupların eşitsiz bir konuma gelmeleri en önemli toplumsal sorunlardan birini oluşturmaktadır.

Ayrımcılık, en basit anlamıyla önyargının davranışsal ve açık ifadesidir (Secord,1964:612). Bir kişi ya da grupla ilgili basmakalıp önyargılarımız eşitsiz davranışa dönüşerek, bir grubun üyelerine sadece o gruba ait oldukları için adil olmayan, olumsuz şekilde davranılması (Aronson ve Wilson, 1997:50) olarak tanımlanabilecek ayrımcılığa yol açar. Kişinin önyargılarından kaynaklanan ayrımcılığın etkisi, kişiler arasında eşitsizlik yaratmak ya da var olan eşitsizliği artırmak olabilir (Muğan,2005:14). Bir başka deyişle ayrımcı düşünce, söylem, eylem ve uygulamalar kişiler arasında eşitliğin sağlanmasını engellemektedir.

Eşitlik, hukuksal anlamda hangi düşüncede olursa olsun, din, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep ve benzeri bakımlardan kişiler arasında ayırım yapılamayacağı (Gözler,2000:181) anlamına gelmekte olup, klasik haklar olarak da adlandırılan birinci kuşak haklardan biridir (Şenel,1970:98). Eşitliği kültür temelinde açıklayan Landsberger (1937:27) ise kişinin değer, inanç ve davranışlarını yönlendiren; çevre ve diğer insanlarla etkileşimlerine ilişkin önyargılarını içeren kültürel varsayımlarının onun eşitlik algılamasını belirlediğini ifade etmektedir.

Modern anlamda eşitlik kavramının tarihi 'özgürlük, eşitlik, kardeşlik' sloganlarını ortaya çıkaran 1789 Fransız Devrimi ile başlatılabilir. Burjuva devrimi, başlangıçta bütün ezilenler adına geleneksel aristokraziye karşı mülkiyet haklarından yana toplumsal bir hareket olarak ortaya çıkmış ancak, bu devrimden ortaya çıkan eşitlik kavramı, herkes için eşitliği beraberinde getirmemiştir. Mitchell'in (1984:26-27) yorumuyla söz konusu bu eşitlik,

yalnızca, yasa önünde soyut insanlıklarına indirgenmiş olan kişiler arasında, soyut bir ölçü birimi olarak mevcuttu ve sonuç olarak burjuva devriminin ortaya çıkardığı eşitlik kavramı, bu devrimin yol açtığı eşitsizlikleri şiddetle reddediyordu. Lovenduski (1986:250) ise liberalizmin hukuksal eşitlik anlayışının kendi doğasından ve uygulamadan kaynaklanan problemler içerdiğini ifade etmektedir. Bryan Turner'in (1997:10) Eşitlik adlı kitabına yazdığı önsözünde "Eğer eşitlik ve eşitsizlikle ilgili sorunlar bu denli büyük bir yer tutuyorsa, bu durum kısmen, bütün kapitalist demokratik toplumların temelinde yatan çelişkinin bir sonucudur. Siyasal sistem yurttaşların temel siyasal eşitlik talepleri üzerine kurulurken, ekonomik sistem, rekabet ve maddi kaynakların kullanımındaki eşitsizlikle varlığını sürdürülebilir. Bu durumda kapitalist demokrasiler, toplumsal refah ile ekonomik rekabeti bağdaştırma sorunuyla karşı karşıyadır" diyen Hamilton, sonuç olarak kapitalist sistemdeki eşitsizliğin temel nedenini siyasal sistem ile ekonomik sistem arasındaki çelişkiye bağlamaktadır.

17. yüzyılda güçlenerek feodal mülkiyet biçimi ile çelişkiye düşen burjuvazi, bu çelişkiyi ortadan kaldırarak, kendi düzenini kurmak ve kendi değerlerini yerleştirmek istemiştir (Sarıca,1983:67). Burjuvazinin söz konusu bu değerleri bilimsel alanda pozitivizm, ekonomik alanda kapitalizm ve toplumsal alanda liberalizmdi. Bu dönemde Batı Avrupa'da yeni kentler kurulmaya başlamış, ticari faaliyetler genişlemiş, bilimsel ve teknolojik gelişmeler madencilik, metalürji ve tekstil üretimini değiştirmiş, buhar gücünün kullanılmaya başlanmasıyla üretimin miktarı öncekine oranla büyük miktarda artmıştır. Temel ve ayırıcı özelliği makine kullanımının yaygınlaşması sonucu büyük fabrikaların ortaya çıkması (Torun,2003:183) olan Endüstri Devrimi'nin 18. yüzyılda başlayıp 19. yüzyılın ortalarına kadar süren ilk devresinde feodal beylerin malikanelerinden ayrılan serflerin kentlere akın etmesi sonucu tarih sahnesinde yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır. Başlangıçta aralarında çok büyük oranda kadın ve çocukların da bulunduğu işçiler, 20 saate kadar uzanan gündelik çalışma süreleri ile son derecede sağlıksız koşullarda çalışmak zorunda kalmıştır. Bu dönemde Avrupa'da özellikle işçiler arasında yaşam

süresinin 30'lu yaşlara düştüğü dikkate alındığında, yaşam koşullarının kötülüğünü anlamak daha kolaydır. Toplumların hemen hepsinde en kalabalık sınıfı oluşturan işçi sınıfı yoğunluğuna karşın ekonomik ve siyasal haklardan mahrumdu. Ücretleri düşük, yaşama ve çalışma koşulları çok kötüydü. Örneğin İngiltere'de sefalet içinde yaşayan nüfus, geçmiş yüzyıla oranla dört kat artmıştı (Ramm,1984:175). Siyasal açıdan oy hakları yoktu. Sendikalaşma ve grev yasaktı. Bu olumsuz yaşama ve çalışma koşullarına karşı işçi sınıfının tepkileri yükselmeye başlayıp, 1830 ve 1848 İhtilalleri¹ gibi toplumsal hareketler ortaya çıkmış ve Batı Avrupa toplumlarında, işçi sınıfının gelişim süreci içerisinde kanlı mücadeleler yaşanmıştır. Bu dönemde işçi sınıfının ücret, tam iş güvencesi, sosyal güvenlik, çalışma saatlerinin azaltılması, çalışma şartlarının düzeltilmesi gibi ekonomik taleplerinin yanı sıra genel ve eşit oy, örgütlenme hakkı gibi siyasal talepleri de vardı. Söz konusu bu örgütlenme talebi, önceki yüzyıldaki vasıflı zanaatkar emeği temel alan meslek sendikacılığından farklı olarak, işçi sınıfının ağır sömürü koşullarına tepkilerine dayanan yeni bir sendikacılık anlayışının da doğmasını sağladı. Sendikal örgütlenmede öncülük tarihsel olarak İngiltere'deydi. Sendikalaşma hakkı 1871'de yasalaşmıştı. 1889 liman işçileri grevi, başarıyla biten ilk önemli sendikal eylemlerden biriydi. Yeni sendikalar, ulusal çapta toplu pazarlık, yasal asgari ücret ve 8 saatlik işgünü talep ediyorlardı (Ramm,1984:176).

¹ 1789 Fransız Devrimi ile ortaya çıkan, 19. yüzyıl sonlarına doğru siyaset sözlüğüne yerleşerek, düşünce ve ifade özgürlüğü, üretim araçlarının özel mülkiyeti ve serbest ticareti savunuların adlandırılmasında kullanılan bir etiket (Yayla,1998:15) haline gelen liberalizmin temel amaçlarından biri de anayasalı bir rejim kurmaktır. Ancak bunun mutlak hükümdarlar tarafından kabul edilmesi beklenemezdi. Bu nedenle Avrupa'da 1792-1815 yılları arasında uzun savaşlar yaşandı. 1815 Viyana Kongresi'nde mutlak hükümdarlar toprak ve sınır düzenlemelerini kendi çıkarlarına göre yaparlarken, eski düzenin devam edeceğini düşünüyorlardı. Ancak 1818-1822, 1830 ve 1848 olmak üzere üç dönem halindeki ayaklanmalar bu düşüncenin yanlışlığını gösterdi. 1818-22 arasındaki ayaklanmalar Almanya, İtalya ve İspanya'da görüldü. Fransa'da kralın tam bir mutlakiyet kurmak istemesi üzerine halkın ayaklanmasıyla ortaya çıkan 1830 İhtilali tüm Avrupa'ya yayıldı. 1831'de Fransa'nın Lyon kentindeki işçiler ayaklandı, 1838'de İngiltere'de genel ve gizli oy, oy hakkının sadece mülk sahiplerine tanınması koşulunun kaldırılması taleplerini içeren Halkın İstekleri (People's Charter) adlı bir belge yayımlandı. Fransa'da yeniden meşruti krallık kurulurken, İngiltere ve İsviçre'de demokratlar işbaşına geçti. 1848 İhtilali ise 1830 ihtilali sonucu Fransa'da kurulan meşruti yönetimin yurttaşların tamamına oy hakkı vermemesi ve güçlenen işçi sınıfının örgütlenerek Sosyalist Partiyi kurmaları sonucunda yaşandı ve Fransa'da cumhuriyet ilan edildi. Tüm Avrupa'da yeni anayasalar hazırlanarak, ayırım yapılmadan herkese seçme ve seçilme hakkı verilmesi gibi yeni haklar tanındı. Marx, Kapital'in ilk cildini 1856'da yayınlamış olmakla beraber 1848 Ayaklanmalarında fikri bakımdan aktif rol oynamıştır. Marx ve Engels'in çabasıyla 1864'te ilk defa İngiltere'de I. Enternasyonal(1864-1876) adı verilen bir uluslararası işçi federasyonu kurulmuştur. 1871 Paris Komünü, Birinci Enternasyonal'in ulaştığı en yüksek aşamayı simgeliyordu (Armaoğlu,1993:7-14).

Endüstri Devrimi sonrası yaşanan sınıf mücadeleleri, devletleri sosyal politika olarak adlandırılan işçi sınıfının yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirme önlemlerini almaya götürmüştür. Devlet bir taraftan ücrete, çalışma yaşına ve çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına ilişkin koruyucu önlemler alırken, diğer taraftan da önceleri reddedilen sınıf örgütlerinin varlığını kabul etmeye başlamıştır. Bu anlamda Batı Avrupa'daki sosyal haklar ve demokrasinin gelişimi, sınıf mücadeleleri bağlamında kavranabilir yani bu mücadelelerin, işçi haklarının gelişmesinin yanı sıra, Batı ülkelerinde demokrasilerin gelişmesi üzerinde de önemli katkıları olmuştur (Makal, 2003:148). Bir başka deyişle, Endüstri Devrimi'nin sosyal mücadelelerin yoğunlaşmasına ve sosyal düşüncelerin gelişmesine yol açtığı (Öktem, 1988:79) söylenebilir.

Endüstri Devrimi'nin 1870'lerden sonraki ikinci aşamasında, ilk aşamasında geçerli olan klasik liberalizm, sosyal bir içerik kazanmış (Erkan,1998:6-7) ve 20. yüzyılın ilk yarısından itibaren özgürlük ve refahın toplumun tüm kesimlerine genişletilmesini öngören sosyal refah devleti kavramı gündeme gelmiştir. Sosyal devlet veya refah devletini Özbudun (1993:24), "Devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayış" olarak tanımlanmaktadır. Liberal yaklaşımlara göre refah devleti anlayışı² özünde toplumun ahlaki bir sorumluluğu olduğu düşüncesine dayanır. Marksist yaklaşım açısından ise refah devleti kapitalist gelişmenin bir ürünü olarak değerlendirilir(Przeworski,1991:238). Sosyal devlet anlayışının anayasal düzeyde kendini gösterdiği ilk siyasal belge ise 1848 Fransız Anayasası olarak kabul edilmektedir. 1848'de başlayan işçi hareketinin işçi-işveren uzlaşması

² Dar anlamda sosyal refah devleti, gelir transferi ve sosyal hizmetler aracılığıyla sosyal iyileştirme anlamını taşıırken, geniş olarak ise ekonominin yönetiminde devletin daha etkin bir rol oynaması anlamındadır. Liberal model, korporist model ve sosyal-demokrat model olmak üzere üçe ayrılır (Esping-Andersen,1990:12-37): **1. Liberal model:** Mütevazı sosyal yardımların insani ihtiyaç sahiplerinin bazı yollarla saptanmasına bağlı olarak yapılan ödemeleri içerir. **2. Korporist model:** Devlet önemli ölçüde piyasanın yerini almıştır ancak varolan statü ve sınıf farklılıkları refah uygulamalarıyla sürdürülür. **3. Sosyal-demokrat model:** Piyasa ve devlet arasında ikili bir yapıyı kabul etmek yerine, yüksek standartlarda bir toplumsal eşitliğin sağlanması amaçlanır. Çalışma yaşamı ve refah politikaları çok daha iç içe geçmiştir.

ile sona ermesinin ardından hazırlanan anayasa, getirdiği düzenleme ile ilk defa klasik hakların yanı sıra sosyal ve ekonomik haklara da yer vermiştir (Akad,1992:15).

Batı toplumlarında ekonomik alanda liberalizmi ilke edinen burjuvazinin “Bırakınız geçsinler, bırakınız yapsınlar” mantığının, işçiler ve azınlıklar gibi yeni toplumsal sınıflar için işlemediği ve kanun önünde eşitliğin yeterli olmadığına görülmesi üzerine, sosyal devlet anlayışının da bir uzantısı olarak fırsat eşitliği kavramından söz edilmeye başlanmıştır. Soyut eşitlik anlayışını aşma, ayrımcılığa uğramış toplumsal gruplara kamusal anlamda fırsat sağlama ve destek verme amacıyla (Acuner,1999:13) ortaya koyulan fırsat eşitliği terimi, ilk kez ABD Başkanı Lyndon Johnson tarafından 24 Eylül 1965'te imzalanan 11246 Nolu Kararnamede geçmektedir. Kararname, federal yetkiyle hareket eden kurumların istihdamda ırk, renk, din, cinsiyet ve etnik köken dolayısıyla ayrımcılık yapmasını yasaklamaktadır. Yine ilk kez aynı kararnamede geçen pozitif ayrımcılık (olumlu eylem) planları ile kurumlardan kadınların ve azınlıkların çalışma hayatına katılımlarının artırılması istenmektedir.

Fırsat eşitliği, Avrupa'da 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın milliyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan 6. maddesi ile eşit ücret ödenmesine dayalı 119. maddesine dayanmaktadır. Batı Avrupa'da 1970'lerde eşit bireyler arasındaki serbest rekabetin kaynakların adil dağılımı için en uygun yol olduğunu söyleyen ve sosyal sınıflar arasındaki eşitsizlikleri daha sıkı kontrollerle düzeltilebilecek sapmalar olarak kabul eden bir fırsat eşitliği modeli gelişmiştir. Fırsat eşitliği burada herkes için aynı seçeneklerin mevcut olması (Roemer,2002:456) anlamında kullanılmaktaydı. Turner (1997:36) da buna benzer bir yaklaşımla, fırsat eşitliğini önemli toplumsal kurumlara girme hakkının ilkece herkese tanınması ve evrensel esaslara bağlı olması anlamında kullanmaktadır. Ancak bu kişisel tercih ve özelliklere dayanan ve kişiler arasında adil muamelenin önemine vurgu yapan liberal modelin yetersizliği, pozitif ayrımcılık ve kaynakların yeniden dağıtımının önemine

vurgu yapan daha radikal bir fırsat eşitliği modelinin geliştirilmesini sağlamıştır (Webb,1997:160). Bu modelin temelinde ise eşitliğin sağlanması için bazı gruplar lehine işleyen kurallar koyulması ve uygulamalarda bu gruplara öncelik tanınması (Öztañ,2004:5) olarak tanımlanabilecek pozitif ayrımcılık³ kavramı yatar. Bu anlayışla 1980'li yıllarda devlet eliyle, istihdam kararlarında eşit fırsatlar yaratmayı amaçlayan programlar geliştirilmiştir. Söz konusu programlar fırsat eşitliğinin sağlanması için devleti kişi ve gruplar arasında ayırım yapmama olarak ifade edebilecek negatif konumdan çıkararak, eşitliği sağlamak için gerekli adımları atma yükümlülüğü altına sokan pozitif bir konuma geçirmeyi amaçlamaktaydı. Vogel-Polsky (1989:6) böyle bir eşitlik anlayışının kabulünün bütün bireylere yasaların içerdiği bütün haklardan yararlanma şansını vereceğini ve bu durumda da ana fikrin, belirli bir sonucu garantilemek değil, eşit başlangıç koşullarını oluşturmak olduğunu belirterek, olumlu ayrımcılığı “sonuçların eşitliğini sağlayacak düzenlemeler” diye tanımlamaktadır. Acuner(1999:24) ise yasalar önünde eşitliğin başlangıç noktası olarak kadınlara kamusal alanın kapılarını araladığını, özellikle 20. yüzyıl boyunca yapılan kamusal alan reformlarının, kadınlara çalışma, eğitim, yasal haklar konusunda belli açılımlar getirdiğini kabul etmekle birlikte başlangıç koşullarını önceleyen eşitsizliklerin göz ardı edilmesi nedeniyle yasal eşitliğin kadınları ya da azınlık gruplarını özgürleştirmeye yetmediğini ve bu deneyimin sonucunda da daha gerçekçi eşitlik arayışları çerçevesinde pozitif ayrımcılık politikalarının ortaya konulduğunu söylemektedir.

ABD'de “affirmative action”, Avrupa'da ise “positive action” olarak kullanılan pozitif ayrımcılık (olumlu eylem) kavramının tarihsel süreçte, ABD'de 1950'lilerde önce siyah ırk ayrımcılığına karşı geliştirilen politikalar aracılığıyla gündeme geldiği görülür. Kamu ve özel sektördeki uygulamalarla siyahlar ve

³ Frances Gardiner'in (1997) Göreceli Fırsat Eşitliği olarak adlandırdığı olumlu ayrımcılığı cinsiyet temelinde açıklayan Jagger (1983:190) “Beyaz erkeklerin egemenliğinde olan alanların, bu alanlardan mahrum bırakılmış başta kadınlar olmak üzere tüm bireylere açılmasını sağlamak için geliştirilmiş bütün kurumsal politikalar” şeklinde tanımlamaktadır. 19. yüzyılın başındaki tarihsel dönüşümler ve sanayi devriminin işyeri ile ev mekanını birbirinden ayırarak, kadını özel alan içinde sınırladığını söyleyen Jagger, akılcılığın kamusal özdeşleştirilmesi sonucunda kadının irrasyonel ve bağımlı birey haline geldiğini; yasalar önünde eşit olmanın, hem aile hem de toplumun efendisi olan erkeklerin hakkı olarak görüldüğünü ve kadınların cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması için ilk taleplerinin de erkeklerin sahip olduğu bu haklara sahip olma şeklinde ifade edildiğini anlatır.

beyaz kadınların kamusal yaşama katılmalarını sağlayan işlevsel bir mekanizma (Holmes,2005:175) olarak yaygınlık kazanan pozitif ayrımcılık, 1970 ve 1980'li yıllarda ise engellilik ve ırk bağlamlarında şekillenmiştir.

Toplumda sosyal, ticari, mesleki ve eğitime yönelik imkanlardan yararlanma konusunda kişilere adil ve eşit haklar verilmesi gerektiği düşüncesiyle fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik bir eşitlik politikası (Öztan,2004:4) olan pozitif ayrımcılıkla ilgili ilk yasal düzenleme ise İngiltere'deki 1970 tarihli Ücret Eşitliği Kanunu'dur (Önen,2002:3). 1990'lı yıllarda ortaya konan Cinsiyette Anayol Yaklaşımı⁴ da bu sürecin bir aşaması olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak pozitif ayrımcılık politikalarının tek başına etkin bir çözüm olmamakla birlikte, kadınlar ve azınlıklar için yeni politikalar oluşturulma sürecini hızlandırdığı söylenebilir.

Endüstri Devrimi sonrası Batı Avrupa'da yaşanan süreçte sosyal politikaların ve eşitlik taleplerinin yoğunlaştığı alanların başında çalışma hayatının geldiği söylenebilir. Ancak uzun mücadelelerin ardından kazanılan haklara, konulan kurallara rağmen, toplumsal eşitsizliklerin yansıdığı çalışma hayatı günümüzde de ayrımcı uygulamalar içermektedir. Son yıllarda tüm dünyada başta ekonomi ve teknoloji olmak üzere sosyal alanda büyük değişimler yaşandığını söyleyen Drucker (1991:143), ekonomik hayatta bilginin en önemli değer haline geldiği bu değişim sürecinde, bilgiye ulaşma şansı düşük olan gruplar açısından eşitsizliklerin ortaya çıktığını vurgulayarak, küreselleşme⁵ sürecinde toplumsal nedenlerle yeterli rekabet gücü elde edemeyen kadınlar, göçmenler ya da azınlıklar gibi grupların ayrımcı

⁴ Cinsiyette Anayol Yaklaşımı (gender mainstreaming), cinsiyet eşitliğini sağlama stratejisi olarak 1995 Beijing Konferansı'nda ortaya konmuş ve daha sonra başta Amsterdam Antlaşması olmak üzere AB'nin çeşitli uygulamaları ile yaygınlaştırılmıştır. Yaklaşımın temelinde kotalar koymak suretiyle kadınların siyaset, eğitim, istihdam gibi alanlarda belirli yüzdeye ulaştırılması düşüncesi yatmaktadır (Squires ve Wickham-Jones,2004:81).

⁵ Kronolojik olarak bakıldığında, akademik çevrelerde küreselleşme kavramını ilk olarak 1980'lerde işletme ve finans dallarının kullanmaya başladıkları, 1990'lardan sonra ise sosyoloji, kültür ve medya çalışmaları, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi gibi sosyal bilimlere ait birçok disiplinin de bu kervana katıldıkları gözlenmiştir. Taylor ve Flint (2000:2-4) küreselleşmeyi ekonomik, siyasal, sosyal, teknolojik, finansal, coğrafi, kültürel ve ekolojik olmak üzere 8 boyutta ele almakta ve sanayi devriminden bu yana süreklilik arz eden kapitalist sistemin 1970'li yıllarda başlayan ve halen süren bir iç evresi olarak tanımlamaktadırlar.

muamelelerle karşılaştıklarını ifade etmektedir. Aynı soruna değinen Gencel-Bek ve Binark (2000:19) ise yaşanan değişim sürecinde yeni iletişim teknolojilerinin sunduğu iş olanaklarının, uzmanlık gücü üzerine temellenip, yüksek kazanç getiren nitelikli(çekirdek) işgücü ile tekdüze, ucu tıkalı vasıfsız(çevre) işgücü olmak üzere iki tür işgücünün ortaya çıkmasına yol açtığını söyleyerek, azınlıklar, kadınlar ve engelliler gibi çalışma hayatındaki eğitim, kariyer ve tecrübe olanaklarından yeterince yararlanamayan gruplar açısından nitelikli işlerin elde edilmesinin sınırlı düzeyde gerçekleşebildiğinin altını çizmektedirler. Bir başka deyişle, fırsat eşitliğinden yararlanamayan gruplar, çalışma hayatına eşit konumda başlayamamaktadır.

Çalışma hayatında ayrımcılık çoğu zaman daha ilk adımda yani personel seçme aşamasında başlamaktadır. Personel seçimi, burada bazı özelliklerin belirtilmesi yoluyla ayrımcılığa yol açacağından şüphe duyulan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Personel seçiminin ilk aşaması olan adayların başvurularının kabulünde yaygın bir araç olarak kullanılan gazete ilanları ayrımcı ifadeler içerebilmekte ve bu durum da ilanların yayımlandığı gazeteleri ayrımcı söylemleri yayan bir mecra haline getirdiği gibi belirli kişi ve grupların çalışma hayatına girişini zorlaştırmaktadır. Personel seçme sürecinin diğer aşamalarında da ayrımcı uygulamalara rastlamak mümkündür ancak iş başvurusu, çalışma hayatının da başlangıcını teşkil etmesi açısından önem taşımakta olup, daha sonraki devrede ortaya çıkan ayrımcılığın ilk seviyesini oluşturmaktadır. Çalışma hayatına daha giriş aşamasında karşılaşılan ayrımcılık, bu hayatın içine girdikten sonra karşılaşılabilecek ayrımcılıklardan daha hayati bir öneme sahip olacaktır. Çünkü giriş düzeyinde karşılaşılan ayrımcılık, sonraki ayrımcılıkların da genelleşmesine ve yapılaşmasına yol açan doğallaştırıcı bir etkiye sahip olabilmektedir.

Bu araştırma ülkemizde de işe alma sürecinde geniş oranda kullanılan bir yöntem olan gazetelerde yayımlanan iş ilanlarının ayrımcı ifadeler yönünden bir incelemesini yaparak, Türkiye’de yayımlanan iş ilanlarının İngiltere’de yayımlanan ilanlarla bir karşılaştırmasını sunmayı hedeflemektedir.

Türkiye ve İngiltere’de yayımlanan ilanların karşılaştırması her iki ülkedeki mevcut durum, benzerlik ve farklılıkların belirlenmesine yardımcı olacaktır. Böylece ülkemizdeki uygulamaların eksik veya hatalı yönlerine de dikkat çekilebilecektir. Ayrımcılık öğelerinin de görüldüğü medyadaki iş ilanlarının incelenmesi toplumsal eşitsizliğin nedenleri konusunda da ipuçları sağlayabilecektir. İngiltere, Endüstri Devrimi sonrasındaki sosyal gelişmeleri yaşamış, ileri kapitalist bir ülke olarak çalışma hayatıyla ilgili kural ve yasalarını Türkiye’den farklı bir çizgide belirlemiştir. AB üyesi olarak birliğin mevcut yasal düzenlemelerinin geçerli olduğu bir ülkedir. Bu açıdan Türkiye’nin uygulamak istediği ekonomik sistemin bir örneği ve bütünleşmeye çalıştığı Avrupa Birliği’nin de bir parçasıdır. Ayrıca AB’ye adaylık sürecinde Türkiye’nin çalışma hayatı da dahil olmak üzere ekonomik ve sosyal hayatın tüm alanlarını kapsayacak biçimde AB mevzuatına uyum çalışmalarına hız vermesi ve minimum standartları karşılar hale gelmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma çerçevesinde ilanların karşılaştırılması için Türkiye’den Hürriyet gazetesinin İK ile İngiltere’den The Guardian gazetesinin Work adlı iş ilanları içeren özel ekleri, ilanların toplu ve detaylı olarak yayımlanması nedeniyle örneklem olarak seçilmiştir. Farklı alanlardaki işverenlerin ilanlarını yayımlamak için tercih ettikleri her iki gazetenin de yüksek tirajları dikkate alındığında, iş arayanlar tarafından da geniş oranda takip edildikleri söylenebilir. Ağustos 2005 ile Ekim 2005 tarihleri arasındaki 12 haftalık süre boyunca takip edilen her iki ekteki ilanlarda ayrımcılığa yol açan ifadeler yaş, çalışma süresi, cinsiyet, engellilik, eğitim durumu ve mezun olunan okuldan oluşan nesnel öğeler ile belirsiz kişisel kriterler, ücret, iş ve işverenden oluşan öznel öğeler yönünden incelenecektir. Elbette çeşitli sektörlerdeki iş sirkülasyonları yıl boyunca farklılık göstermekte ve belirli sektörler için belirli mevsimlerde yoğun işe almalar gerçekleşmektedir. Örneğin bilgisayar ve iletişim sektöründeki işgücü sirkülasyonu inşaat veya finans sektöründeki işgücü sirkülasyonu birbirinden görece farklı olabilir. Dolayısıyla veriler, seçilen inceleme dönemindeki ilanların belirli bir sektördeki işgücü

sirkülasyonunun yoğunluğunu yansıtacağı dikkate alınarak değerlendirilecektir. Elde edilecek verilerin değerlendirmesi için içerik çözümlemesi yöntemi kullanılacak olup, ilanlarda adaylar arasında başvuru için sınırlama getirilmesi nedeniyle ayırım ya da belirsizliğe bağlı eşitsizliğe yol açan ifadeler araştırılacaktır.

Bu araştırma sonucunda elde edilecek veriler öncelikle iş arayanlar ve ilanlarda önerilen pozisyonlara başvuran adaylar açısından önem taşımaktadır. Mevcut durum ve yasal çerçeveyi bilen adaylar, hem sahip oldukları hakları daha iyi kullanabilecek hem de eksikliklerin giderilmesi yönünde daha bilinçli çaba gösterebileceklerdir. İş ilanlarındaki ayrımcı ifadelerle ilgili veriler ayrıca başta kadın hakları örgütleri ve sendikalar olmak üzere sivil toplum kuruluşları ile konunun farklı yönleri üzerinde çalışan araştırmacılar tarafından da kullanılabilir. Doğal olarak bütün sosyokültürel yapıda değişiklik sağlanması uzun ve bilinçli çabalar gerektirmektedir ancak kamuoyunun konuya ilgisinin artırılması, konunun gündemde tutulması ve farklı çözüm önerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunabilecektir.

İlanlardaki ifadelerin incelenmesine geçmeden önce çalışma hayatında ayrımcılık kavramı üzerinde durularak, hangi alanlarda, nasıl ortaya çıktığına değinilecektir. Çalışma hayatı ulusal ya da uluslararası ölçekte kurullarla düzenlenen bir alan olduğu için Türkiye ve İngiltere'de çalışma hayatı ile personel seçiminin sınırlarını belirleyen yasaların temel özellikleri anlatılacaktır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıca personel seçme süreci, bu sürecin aşamaları ile iş başvurusunda karşılaşılan ayrımcı uygulamalardan bahsedilecek ve son olarak da elde edilen bulguların genel yorumları sunulacaktır.

BÖLÜM I

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK

Bu bölümde çalışma hayatındaki ayrımcılık ve türlerinden bahsedilerek, Avrupa Birliği, İngiltere ve Türkiye'deki ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemeler ve mevcut durum hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca çalışma hayatının ilk aşaması olan personel seçme süreci ve bu süreçte en çok kullanılan yollardan biri olan gazetelerdeki iş ilanlarında görülen ayrımcı ifadeler üzerinde durulacaktır.

1. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK VE TÜRLERİ

Toplumsal alandaki ayrımcılığın yansıdığı alanlardan biri olan çalışma hayatında ayrımcılık, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan 1958 tarihli ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne göre;

İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak tanımlanmaktadır.

Ayrımcılık iş hayatındaki uygulamalar açısından 2 şekilde ortaya çıkmaktadır:

Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, işverenin iş sözleşmesine koyduğu bir madde veya güttüğü bir uygulama yoluyla bir çalışanın, başka bir çalışana göre aynı koşullarda ırk, cinsiyet ve medeni durum gibi nedenler dolayısıyla daha farklı muamele görmesidir (Hermans,2001:35). Bir grup çalışan gerekli şartlara

diğer çalışanlar kadar uyamaz ve böylece bir grup orantısız bir şekilde etkilenip, diğer gruptan daha az avantajlı duruma düşerse, doğrudan ayrımcılık ortaya çıkar. Örneğin işverenin bir işin ancak bir erkek tarafından ya da belirli yaş grubundakiler tarafından yapılabileceğine dair bir koşul getirmesi durumunda görülür.

Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık ise tarafsız gibi görünen bir hükmün, kriterin veya uygulamanın belli bir ırk, etnik köken, cinsiyet ya da yaşta olan kişiler için diğer kişilerle karşılaştırıldığında daha dezavantajlı bir konum yaratması anlamına gelmektedir (Hermans,2001:36). Dolaylı ayrımcılığın en sık görüldüğü durumlardan biri, işe alınmada çalışma yılı sınırı getirilmesidir. Bu durum örneğin kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Çünkü kadınlar, belli bir yaşta evlilik, çocuk yetiştirme gibi nedenler dolayısıyla çalışma hayatlarına ara verebilmekte ve buna bağlı olarak işte yükselme olanakları geri plana kaymaktadır. Dolayısıyla aynı yaştaki erkekler daha kıdemli olduklarından, işe alınmada onlar tercih edilmektedir (Kayaalp, 1998:24). Boy ya da kilo sınırlamaları da görünüşte herkesten istendiği için adil görünen ancak istenen fiziksel özelliği taşımayan kişiler açısından dolaylı bir ayrımcı uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gatewood ve Feild'e (1994:63) göre ise iş hayatında ayrımcılık beş farklı şekilde ortaya çıkan karmaşık bir kavramdır:

- 1. Niyetli ayrımcılık:** Kişilerin işle ilgili performansları göz önüne alınmadan özel bir gruba karşı öfke, kin ya da eşitsizliğin açıkça ifade edilmesi,
- 2. Eşitsiz muamele:** Bir grup için diğerlerinden farklı standart ya da işlemlerin uygulanması,
- 3. Eşitsiz etki yaratan ayrımcılık:** Bir grup için olumsuz yan etkileri olan aynı standardın herkese uygulanması,
- 4. Geçmiş etkili ayrımcılığın devam etmesi:** Geçmişte gerçekleşen ayrımcılığın etkilerinin devam etmesine yol açan işlemlerin yapılması,

5. Ayrımcılık şikayetinde bulunan kişilere karşı olumsuz tavır geliştirme: Ayrımcılık iddiaları ya da davalarıyla ilgili soruşturmalara katılan kişilere karşı alay, baskı veya zorlamaya yönelik davranışlarda bulunulmasıdır.

Çalışma hayatında ayrımcılığı dayandığı nedenlere göre incelediğimizde etnik köken, yaş, cinsiyet ve engellilik olmak üzere temel olarak dörde ayırmak mümkündür:

1.1. Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

İrk, renk, kültür, din ya da dile bağlı ayrımcılığı da içeren etkin kökene bağlı ayrımcılık, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesindeki "Herkes ırk, renk, cins, dil, din, politik düşünce, ulusal ya da sosyal köken, mülk ya da diğer nedenlere bakılmaksızın bu beyannamedeki tüm hak ve özgürlüklere sahiptir" ifadesiyle yasaklanmıştır.

İrk ayrımcılığı, ayrımcılığın yasalarda yer alan ilk türüdür. 1969'da yürürlüğe giren BM Her Türlü İrk Ayrımcılığının Önlenmesine Yönelik Uluslararası Sözleşme'ye göre ırk ayrımcılığı;

Siyasal, ekonomik, toplumsal, kültürel ya da herhangi bir başka alanda, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşitlik temeli üzerinde tanınmasını, kullanılmasını ya da bunlardan yararlanılmasını önlemek ya da zedelemek amaç ya da sonucuyla ırk, renk, soy, ulusal ya da etnik kökene bağlı ayırım, dışlama, kısıtlama ya da yeğlemede bulunma anlamına gelmektedir.

Çalışma hayatına yönelik düzenlemelerle yasaklanan bu tür ayrımcılık çoğu zaman dolaylı yollarla devam etmektedir. Örneğin Simon (2005:10) benzer niteliklere sahip olmalarına rağmen beyazların kasiyer, azınlıklarınsa temizlikçi olarak işe alındığını söyleyerek, yasaların başvuruda olmasa bile sonraki aşamalarda ayrımcılığı önlemeye yetmediğini vurgulamaktadır. Azınlık gruplar bir işe başvuru hakkına sahip olsa bile işverenin önyargılarını aşamamaktadır.

1.2. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Yaş, işyerinde insanları etkileyen temel önyargılardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu da yaşlı personele karşı ayrımcılığı beraberinde getirir. İş yerinde yaşlılarla ilgili en önemli önyargı daha az üretici ve yararlı olduklarıdır. Birçok işveren yaşlı çalışanları, daha deneyimli, sadık ve güvenilir bulmakta ancak aynı zamanda fiziksel ve zihinsel yönden daha yetersiz, değişikliğe daha dirençli ve daha zor eğitilebilir olduklarını düşünmektedir (Pickersgill,1996:45). Finklestein(1995:654) de yaşa bağlı ayrımcılıkla ilgili çalışmaların bir meta analizini, yaparak başvurular genç olduğunda yaşlılara karşı daha olumsuz bir tavır geliştirildiği sonucuna ulaşmıştır.

Aslında yaşa bağlı ayrımcılık her insanı etkileyecek belki de tek ayrımcılık şeklidir. Çocuklar gibi korunması gereken bazı gruplar için belirli yaş sınırlamaları getirilmesi birçok ülkede görülen bir uygulamadır (Dennis,2005:9). Ancak belirli yaşlardaki kişilerin beceri ve yetenekleri üzerine sadece kişisel önkabullere dayanan diğer sınırlamalar ayrımcılığa yol açmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre sebepleri farklı olmakla birlikte yaşa bağlı ayrımcılığa en çok maruz kalanlar 45 yaşın üzerindekiiler ile 25 yaşın altındakilerdir (Duncan ve Loretto,2004:95; Gartska ve ark.,2005:324). Gençlerin çalışma hayatında uzun süre geçirmedikleri için yeterince tecrübe sahibi olmadıkları düşüncesiyle kabul edilmedikleri işlere ilginçtir ki yaşlılar da çalışma hayatında uzun süre geçirmiş ve yeniliklere kapalı oldukları düşüncesiyle kabul edilmemektedirler.

1.3. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık

Engellilik, kişinin temel yaşamsal aktivitelerini kısıtlayan fiziksel ya da zihinsel eksikliktir. ILO'nun 1958 tarihli 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi'ne göre engelli kişi;

Uzun bir süre boyunca ya da tekrar şekilde fiziksel, zihinsel, psikiyatrik ya da duygusal rahatsızlığı olan ve bu rahatsızlık nedeniyle diğer çalışanlardan daha dezavantajlı bir konumda kabul edilen kişidir.

Bu tanımlama daha önce tedavi görmüş alkolikler, kanser hastaları gibi bir süre engelli olarak kabul edilmiş kişiler ile ciddi yanıklar ya da yüz yaralanmaları gibi durumları temel yaşam aktivitelerine engel olmamakla birlikte engelliymiş gibi davranılan kişileri de kapsamaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü, 2005 yılı verilerine göre dünya nüfusunun %8-10'unun engelli olduğu tahmininde bulunmaktadır. Ancak bu nüfusun yaklaşık %2'si yani çok küçük bir bölümü çalışma hayatının içinde yer almaktadır. Altyapı yetersizlikleri ve engellilerin ihtiyaçları dikkate alınmadan inşa edilen yapılar nedeniyle engelli kişiler toplumsal yaşamın dışına itilmekte, ancak yasal zorunluluklarla çalışma hayatına dahil olabilmektedirler. Bu durumun temel nedeni ise gerçek ya da algılanan bir engelden etkilenerek, bir çalışan hakkında karar verme süreci (England,2003:436) olarak tanımlanan engele bağlı ayrımcılıktır. Geist ve Calzaretta (1982:20) işverenlerin engelli insanların daha az güvenilir ve üretici olduklarına, diğer çalışanlar tarafından kabul edilmeyeceklerine inandıkları için işe almadıklarını belirtirken, Bowe (1978: 178) ise işverenlerin, engelli insanların özelliklerinden çok engellerine odaklandıklarını söylemektedir.

1.4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığının anlaşılabilmesi için öncelikle cinsiyet kavramının tanımlanmasında fayda vardır.

1.4.1. Cinsiyet Kavramını Açıklamaya Yönelik Teoriler

Cinsiyet kavramını açıklamak üzere geliştirilen teoriler üç temel alana ayrılarak incelenebilir (Stewart ve Cooper,2003:23-27):

a) Biyolojik teoriler: Cinsiyeti doğrudan erkek ve kadın arasındaki doğal biyolojik karşıtlığa dayandıran geleneksel yaklaşım ile cinsiyetin sosyal alanda nasıl yapılandığı konusuna odaklanan modern yaklaşım olmak üzere ikiye ayrılabilir.

b) Psikolojik teoriler: Psikanalize dayanan Freudcu kimlik yaklaşımından köken alır ve kişilerin cinsel kimliklerini 5 yaşına kadar geçen sürede toplum içinde edindikleri varsayımına dayanır.

c) Sosyolojik teoriler: Ödül ve ceza kavramları üzerinde durarak, çocukların kültürel olarak uygun görülen davranışlarda bulduklarında ödüllendirilmeleriyle, cinsiyetçi davranışları benimsediklerini öne süren sosyal öğrenme yaklaşımı; Piaget'in çalışmalarına dayanan çocukların cinsel kimliklerini 5–6 yaşında kendilerine benzer şekilde algıladıkları kişilere benzemek için tipik davranışlarda bulunarak geliştirdiklerini öne süren bilişsel gelişim yaklaşımı ile cinsel kimlik gelişiminin belirli bir statü için kişiden beklenen ve davranış kalıbı olarak tanımlanan sosyal rollerin edinilmesine bağlı olduğunu öne süren sosyal rol yaklaşımı olmak üzere üçe ayrılabilir. Cinsiyetin sosyokültürel boyutunu vurgulayan Simon de Beauvoir'e göre de dişi kimliği doğadan temellenmiş bir şey olmayıp, tarihsel gelişme süreci içinde öğrenilmiş ve kadına sosyal düzlemde ayrılmış statü olarak, dişi tarafından benimsenmiştir. Bu anlamda cinsiyet, kültür içinde erkeklik ve kadınlığın sosyal inşasıdır(Aktaran:Pieper,1994:259). Kadın ve erkek kimlikleri, toplumsal cinsiyete dayalı bir işbölümü içinde yapılandırılmıştır.

1.4.2. Kadının Çalışma Hayatına Girişi ve Cinsiyete Dayalı Ayrışma

Tarihsel süreçte Endüstri Devrimi ilk kez ve bugünkü anlamda ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açmış, kadının emeğini bir ücret karşılığı vermesi ilk kez Endüstri Devrimi ile başlamıştır. 19. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batı ülkesinde sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmaya başlamıştır (Hobsbawm,1998:48). Endüstrileşme sürecine geçişte kadınların iş yaşamına aktif olarak girmeleri hızlanmış olmasına karşın, asıl sorunlar da bu dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır (Berik ve ark., 2004:241). Katı liberal iktisat anlayışı kadın işgücünün düşük ücretler ve çok ağır çalışma koşulları altında çalıştırılması sonucunu doğurmuştur. Cinsiyet ayrımcılığı günümüzde de ortadan kaldırılamamıştır ve bu durum hakim ataerki düzenle kapitalist üretim ilişkilerinin birbirini beslemesi ve içermesiyle ilintilidir (Acar-Savran, 2003:177). Kapitalist üretim tarzında cinsiyete dayalı işbölümü kapitalizm öncesi dönemle karşılaştırıldığında oldukça farklılaşmıştır. Kapitalizmle

makineleşme ve üretimin ev dışında örgütlenmesi sonucu, kadın ve erkeğin çalışma alanları birbirinden ayrılmıştır. Erkeğin çalışma alanı ev dışı olarak belirlenmiş, kadın ise evle ilgili işlerin yapılması ve çocuk bakımını üstlenmiştir. Ancak kadın ve erkeğin ev içi ve ev dışı alanlarda toplumsal üretim için çalıştığı ve erkeklerle eşit konumlarda olacağı düşüncesinin kapitalist toplumda gerçekleştiği söylenemez. Kapitalist toplumda kadın öncelikle ailede, aile üyelerinin gereksinimlerini karşılamak amacıyla iş ve hizmetleri görerek, daha sonra da toplumsal üretim için, ev dışında tıpkı erkek gibi çalışarak ve üretim yaparak cinsiyete dayalı işbölümü sürecini her durumda yaşamaktadır (Ciner,2003:13) Kadının kamusal alandan dışlanması yanı sıra çalışması halinde de aynı iş yerinde olmalarına rağmen erkeklerden farklı işlerde çalıştırılmaya başlamış, işler bu şekilde cinsiyet temelinde bölünmeye, beceri gerektirmeyen işler kadınlar, beceri gerektiren işler ise erkekler tarafından yapılmaya başlanmıştır. Meslek ayrışması⁶ denen bu durum iki şekilde ortaya çıkmaktadır:

Yatay ayrışma: Kadın ve erkeklerin farklı mesleklerde çalışmaları durumunda ortaya çıkmakta ve cinsiyete göre işe alınma durumu devam ettikçe de sürmektedir (Walby,1986:23; Collinson ve Knights,1990:135; Melkas ve Anker, 1997:341). Bir iş, bir kez kadın ya da erkek işi olarak kabul edildiğinde, boş pozisyonları doldurmak için aranan işgücünün cinsiyeti de belirlenmiş olmaktadır.

Dikey ayrışma: Erkeklerin daha üst düzey beceri gerektirdiği düşünülen mesleklerde çalışması karşısında, kadınların daha alt düzeyde

⁶ Lindsay (1993:36-37) meslek ayrışmasını toplumsal nedenlere bağlar. Ona göre toplumun hemen her kesiminde yer alan kişi ve kurumların yanında temelde aileler de küçük yaşlardan itibaren kız ve erkek çocuklarına farklı yaklaşırlar. Genelde erkeklerin özgüven ve saldırganlık taşıdıkları; kadınların ise anlayışlılık, yumuşak başlılık, başkalarını düşünme gibi özelliklere sahip oldukları belirtilmekte ve toplum kişilerden, taşıdıkları cinsiyet itibarıyla farklı roller üstlenmelerini beklemektedir. Kişilerin toplumda nasıl bir rol oynayacaklarına yönelik bu önyargılı beklentilere “cinsiyet rolü” adı verilmektedir. Cinsiyet rolleri ile bazı meslekler veya pozisyonlar kadın işi olarak tanımlanırken bazıları da erkek işi olarak kabul edilmektedir. Acar (1999:10) ise bu durumun mesleğe yönlendirmede de etkili olduğunu belirterek, meslek seçiminde kız ve erkek çocukların cinsiyet rollerine uygun davranmaya yönlendirildiklerini ve kadınların birincil sorumlulukları olarak gördükleri ev ve çocuklarına daha yakın olabilecekleri, daha esnek zaman dilimlerine sahip, ancak kendilerine daha düşük kazanç ya da daha az olanak sunan işleri tercih ettiklerini ifade etmektedir.

kabul edilen mesleklerde çalışmaları durumunda görülür. İkinci durumda ise meslekler arası hiyerarşide benzer düzeyde olmalarına rağmen, erkeklerin kadınlardan daha kısa sürede kariyer yapmaları durumunda ortaya çıkmaktadır (Walby,1986:23; Collinson ve Knights,1990:135; Melkas ve Anker,1997:341).

Kadın-erkek işgücünün ayrışmasını açıklamak üzere ne sürülen temel yaklaşımlarda ortak nokta, işlerin yatay ve dikey olarak ayrışmasından sonra kadınların yaptıkları işlerin önemsiz olarak nitelendiği nkabuldr. Kadın ve erkek işgücünün ayrışmasını açıklamak için öne sürülen yaklaşımları şu şekilde sıralayabiliriz (zsoy ve ark.,1993:6-30):

a) İnsan Sermayesi Yaklaşımı

Neoklasik okul tarafından ortaya konulan yaklaşıma göre, kadın ve erkekler arasındaki cinsiyete dayalı ayrışma ve ücret eşitsizliği onların verimliliklerindeki farklılıklarla açıklanabilir. Emek gücünü geliştirmek için yapılan harcamalar kişinin verimliliğini ve mevcut üretim yapısında yaptığı işin değerini belirler (İbiş,1993:3). Bir işçinin verimliliği ne kadar yüksekse, işinden elde edeceği maddi ve manevi doyum da o denli yüksek olacaktır. Kadınlar kendilerine ait insan sermayesini erkekler kadar oğaltamamakta; eşit eğitim, deneyim ve niteliklere sahip olmadıkları için de farklı ücret almaktadırlar (zsoy,1993:9-10). Ancak yaklaşım, aynı sermayeye sahip kadın ve erkeklerin neden farklı ücretler aldıkları konusuna açıklama getirememektedir. Bunun yanı sıra kadınların belirli alanlarda yoğunlaşmalarını seçme özgürlüğü ile bağdaştıran yaklaşım, kadınların gönüllü olarak işgücü piyasasına girip çıktıklarını varsaydığından işsizliği bir sorun olarak görmemekte ve bu durumu kadınların kişisel tercihleri sonucu oluşmuş bir olgu (Ciner,2003:15) olarak almaktadır.

b) İkili İşgücü Piyasası Yaklaşımı

Yaklaşıma göre eşitsizlik, işgücü piyasasının yapısından kaynaklanır. Üretim sürecinin teknolojsi, talepteki değişim işgücü piyasasını birincil ve

ikincil sektörler olarak böler. Birincil sektör meslekleri daha fazla eğitim ve beceri gerektiren, daha fazla kazandıran, yükselme olanaklarının daha çok olduğu mesleklerdir. İkincil sektör meslekleri ise bunun tersi özellikler gösterir. Azınlıklar ve kadınlar eğitim seviyeleri daha düşük olduğu için ikincil sektördeki mesleklerde çalışmak zorunda kalırlar. Yaklaşımına göre kadın işgücünün ikincil işgücü piyasasında yer almasının temel nedenleri (Özsoy,1993:14-17):

- i. Birincil işgücü piyasası, işlerde uzmanlaşma ve uzun süreli eğitim gerektirir. Oysa kadınların evlilik, çocuk vb. nedenlerle işten uzaklaşmaları ihtimalini düşünen işveren, kadın işçi üzerine yatırım yapmak istemez.
- ii. Kadınların eğitim ve becerilerinin az olması beceri ve uzmanlık isteyen birincil sektördeki işlere girmelerini zorlaştırmaktadır.
- iii. Birincil piyasadaki işler bir kez “erkek işi” diye tanımlandıktan sonra, bu işlere kadınların girmesi zorlaşır.

Yaklaşımın yanlılığı kadınların sık sık iş değiştirmelerinin gerçekte yaptıkları işlerin niteliğinden ve kendi bireysel tutumları dışındaki nedenlerden kaynaklandığını dikkate almamasıdır.

c) Marksist Yaklaşım

Marksist yaklaşıma göre, kapitalizm erkek egemenliğine dayanan ataerkil düzenle ile işbirliği içinde kadınları toplumsal alanda ikincilliğe iterken, çoğunlukla kadınlar tarafından yapılan ancak piyasaya yönelik olmayan tüm çalışma biçimlerinin önemini kaybetmesine yol açmıştır. Sanayinin gelişiminin başından beri kapitalistler yeni teknikler geliştirip, üretim sürecini yeniden organize ederken, aslında kadın ve erkek işlerini de ayırtmışlardır. Ayrıca kadınların istendiği anda işgücü içine çekilip, istenmediğinde kolayca uzaklaştırılabilir olmaları, onları yedek işsizler haline getirdiği gibi ikincil konumlarını da güçlendirmektedir. Yaklaşım kadınların evle ilgili sorumlulukları ve aile reisine ekonomik bağımlılıklarından dolayı daha ağır bir işsizlik tehdidi altında olduklarını söyleyerek, önemli bir yenilik getirmiştir (Ciner,2003:24).

d) Feminist Yaklaşım

Feminist⁷ yaklaşım, cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturulduklarını ve erkeklerin çalışma yaşamının birincil özneleri olarak kabul edildiğini ileri sürmektedir. Kadınların piyasada yaptığı işler, erkeklere göre belirlenir. Piyasada kadınlar, erkeklerin yapmadıkları işleri yaparlar. Bu işler daha az beceri gerektirir ve ücretleri daha düşüktür (Kayaalp,1998:11). Kadının ev içi iktisadi faaliyetleri ise piyasa dışı faaliyetler olarak önemsiz ve ikincil kabul edilir ve böylelikle kadın, ekonomik alanda görünmez kılınır. Geçmişten miras gelen cinsiyetçi kalıpları kırmaya çalışan ayrımcılık karşıtı feminist hareketler cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya, fırsat eşitliğini herkesin önceliği haline getirmeye çalışmaktadır.

1.4.3. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma hayatında mesleki ayrışma ve mesleğe yönlendirmeden sonra işe alma aşamasında ortaya çıkmaktadır. Lawler ve Bae (1998:126) bu aşamadaki ayrımcılığı dolaylı ve dolaysız olarak

⁷ Latince femina (kadın) kökünden gelen feminizm terimi ilk kez 1851'de Fransızca'da "kadınsılık"a atfen kullanılmıştır. Kadın hakları savunuculuğu ya da kadın etkisiyle bağlantılandırılarak kullanımı ise ilk kez 1892'de Paris'te toplanan Birinci Uluslararası Kadın Kongresi'nde olmuştur (Bunch ve Carrillo,1990:17-21). Tarihsel süreç içinde feminist yaklaşımlar 3 sınıfa ayrılabilir (Acar-Savran,2003): **1. Liberal feminizm:** Yasalar önünde eşitliğin ön planda tutulduğu bu yaklaşım temel toplumsal, siyasal ve ekonomik kurumlarda çok radikal değişiklikler talep etmeksizin yasal reformları savunur. Kadınların düşük ücret almalarının verimsizlikten değil yetersiz eğitimden kaynaklandığını söyleyen yaklaşım, kadınlara vatandaşlık haklarının erkeklerle eşit oranda tanınmasını öngörmekte ve kadınların kamusal hayata daha çok dahil olmaları halinde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün sınırlanacağını belirtmektedir. **2. Sosyalist feminizm:** Yaklaşımın çözümlemeye çalıştığı temel sorun, kapitalizm öncesinden beri süregelen erkek egemenliğinin, kapitalizmde büründüğü özgül biçimi ve bu egemenliğin varlığını hangi kurumlar aracılığıyla devam ettirdiğini ortaya koymaktır. Sosyalist feminizm, genellikle kadınlar ve proletarya arasında bir benzerlik olduğunu kabul ederek, erkek ve yönetici sınıf çıkarlarına hizmet eden yanlış bilinci ortadan kaldırma ve erkekle özdeşleşen ideolojileri açığa çıkarma sürecinde kendi ezilmişlik durumlarının doğru bir bilincini geliştirme yönünde kadınları teşvik eder. Sosyalist feministler ayrıca kamusal/özel alan ayrımının kapitalizmin bir ürünü olduğunu ve bu ayrımın özel alanda yaşanan ilişkilerin de aslında kamusal olduğu gerçeğini gizlediğini söylerler. Bu ilişkilerin erkek egemen ilişkilerin temeli olduğunu ve çalışma hayatı dışında kalmanın kadınları aynı zamanda sistem dışı bir bakış açısına sahip olmalarına yol açtığını dile getiren sosyal feminizm, kadın ve erkek kimliklerini toplumsal ilişkilere dayandırarak önemli bir bakış açısı oluşturmuştur. **3. Radikal feminizm:** Kadınların baskı altında tutulmasının sınıf ve özel mülkiyet reformu ile ortadan kaldırılamayacak kadar kökü ve yaygın olduğunu ileri sürerek, cins-temelindeki yapısal eşitsizliklerle ilintili derin toplumsal, ekonomik ve siyasal değişiklikleri savunur. Cinsiyete dayalı iş bölümünün tarihsel süreçte ilk iş bölümü ve egemenlik ilişkisi olduğunu söyleyen radikal feministler, erkek egemenliğinin evrensel olduğunu vurgulayarak çözümün tamamen erkeklerin dışında ararlar.

ikiye ayırmakta ve dolaysız ayrımcılığı bir işverenin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davrandığından daha olumsuz davranması; dolaylı ayrımcılığı ise biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış ve uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak tanımlanmaktadır. İş başvurusunda adaylar için bir cinsiyet tercihi ifade edilmiş olmasını dolaysız ayrımcılık örneği olarak gösteren araştırmacılar, dolaylı ayrımcılık durumunun ise işverenin bir kadına, iş vermeyi belli bir şarta bağlaması durumunda ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Bu tanıma göre eğer söz konusu şart(ı):

1. Yerine getirebilecek kadınların oranı erkeklerden daha küçük ise;
2. Yerine getirememek ilgili kadının zararına ise;
3. Öne süren kişi şartı, uyguladığı kişilerin cinsiyetinden bağımsız olarak savunamıyor veya cinsiyetten bağımsız bir nedene dayandıramıyorsa (Lawler ve Bae,1998:128), dolaylı ayrımcılığın varlığından söz edilebilir.

Kadınlar açısından çalışma hayatında ayrımcılık işe alınma ile sona ermemekte ücret, çalışma koşulları, işyerindeki tutumlar, terfi, işten çıkarma, üretim kaynaklarına ulaşma, aile sorumluluklarının yetersiz paylaşımı gibi diğer alanlarda da devam etmekte ve kadınlar daha gizli ayrımcılıklarla karşılaşmaktadırlar⁸. Ayrımcılık konusundaki yasalara rağmen, kadınlar, kötü ücretli, düşük vasıflı ve düşük statülü işlerde çalışırken; iyi ücretli, yetkili görevlerde ve denetleyici işyerlerinde ağırlıklı olarak erkekler çalışmaktadır (Şimşek,1999:71). Sonuçta kadınların karşı karşıya bulunduğu eşitsizlik ya da tarihsel anlamda statü olarak ikincilleştirilmişlik, kökenleri uzun bir geçmişe dayanan, sistematik, kurumsallaşmış ve kemikleşmiş bir örüntüyü sergilemektedir (Acuner, 1999:14).

⁸ Koray (1993:38) burada kadınların örgütün üst yönetim kademelerine ulaşmalarını engelleyen görünmez bariyerler olarak tanımladığı camdan tavan kavramını gündeme getirmektedir. Bone ve Kurtz (1992:562) tarafından örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engeller olarak açıklanan camdan tavan kadınların çalışma hayatındaki eğitim, kendine geliştirme ve terfi olanaklarından yeterince yararlanmasını engellemektedir.

2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE AYRIMCILIKLA İLGİLİ YASAL ÇERÇEVE VE MEVCUT DURUM

İrk, cinsiyet, yaş gibi nedenlerle bazı faydaları elde edemeyen insanların korunması ve tüm insanlara eşit fırsatların sağlanması için aklı gelen ilk yol belirli kurallar koyulması ve yasal düzenlemeler yapılması olmuştur. Ayrımcılık karşıtı yasaların genel amacı ilk bakışta eşitliktir. Bu nedenle ayrımcılık karşıtı yasalar eşitlik yasaları olarak da adlandırılır (Collins,2003:16). Herkesin yasalar karşısında eşit olma hakkı ile ayrımcılığa karşı korunması evrensel haklar olarak kabul edilmekte olup, çok sayıda belge ile korunmaya çalışılmaktadır.

Yasalarla kurulmuş bir birlik olan Avrupa Birliği⁹ içinde de ayrımcılığın önlenmesine yönelik olarak geliştirilen kurallar bulunmaktadır. Bunların yanı sıra belgelere imza koyan tüm ülkeler gibi AB ülkelerinde de geçerli olduğu için bazı uluslararası belgelere de kısaca değinmek faydalı olacaktır. Söz konusu uluslararası belgeleri Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgeleri olarak ikiye ayırabiliriz:

2.1. Birleşmiş Milletler (BM) Belgeleri

a) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi: 1948 tarihli beyanname her türlü ayrımcılığın önlenmesini öngörmekte olup, BM'ye üye toplam 188 ülke tarafından da onaylanmıştır. Beyannamenin 23. maddesinin 2. fıkrası herkesin ayrımcılık olmaksızın eşit işe eşit ücret almasını öngörür.

b) Her Türlü İrk Ayrımcılığının Önlenmesine Yönelik Sözleşme: 1969 tarihli sözleşme ırk ayrımcılığının önlenmesine odaklanmıştır.

c) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi: 1980 yılında yayımlanan sözleşmenin 2. maddesinde sözleşmeye taraf olan tüm

⁹ Avrupa Birliği'nin hukuksal temeli 1951 tarihli Paris Antlaşması'nın imzalanmasıyla da atılmıştır. Daha sonra imzalanan 1957 tarihli Roma Antlaşması, 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi ve 1992 tarihli Maastricht Antlaşması üye devletleri geleneksel anlaşmalardan daha sıkı şekilde birbirine bağlayan AB'nin hukuki altyapısını oluşturmuştur. AB'nin uygulama organlarının başında toplantı gündemini oluşturan konuda politika sorumluluğu taşıyan bakanlarından oluşan Avrupa Birliği Konseyi gelmektedir. 1967'de oluşturulan Avrupa Komisyonu antlaşmaların koruyucusu olarak Konsey'in kabul ettiği yönetmelik ve yönergelerin düzgün biçimde uygulanmasını sağlar.

devletlerin sözleşmede beyan edilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum gibi her hangi bir statüye göre ayrımcılık yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almayı; 3. maddesinde ise sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlayacaklarını taahhüt ettikleri ifade edilmektedir. Diğer maddelerinde yaşama ve sağlık standardı hakkı, eğitim hakkı ve kültürel yaşama katılma hakkı gibi çeşitli alanlardaki haklardan söz eden sözleşmenin 7. maddesi, herkesin eşit ve adil iş koşullarından yararlanmasını öngörmektedir. Tüm BM ülkeleri onaylamıştır.

d) Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW): 1979 yılında yayımlanan ve içlerinde Türkiye'nin¹⁰ de bulunduğu 150'den fazla ülke tarafından onaylanan sözleşme kadınların özellikle istihdam alanında korunmasına yöneliktir. Sözleşmenin kadınların kendi mesleklerini özgürce seçebilme haklarını vurgulayan 11. maddesi ayrıca eşit değerde iş için eşit ücret hakkına işaret eder. Sözleşmede taraf devletlerin kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve gerektiği takdirde yaptırımlar getiren gerekli mevzuatı çıkarma ve diğer tedbirleri almayı; kadınlara karşı ayrımcılık niteliğindeki bir eylem veya uygulamadan kaçınma ve kamu kurum ve kuruluşların bu yükümlülüğe uygun davranmalarını sağlamayı; kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasaları, hukuki düzenlemeleri, gelenekleri ve uygulamaları değiştirmek veya kaldırmak için gerekli her türlü tedbiri almayı taahhüt etmiş oldukları ifade edilmektedir.

2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

a) Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi (No 100): 1951 tarihli sözleşme, temel olarak ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş, milliyet veya sosyal sınıf gibi nedenlerin herhangi birine dayanarak yapılan ayrımcılığı yasaklar. Sözleşme, diğer uluslararası belgelerden farklı ve ileri bir uygulama getirerek eşit, benzer ya da aynı iş kavramları yerine, eşit değerdeki iş kavramına yer vermiştir. Sözleşmenin en

¹⁰ Türkiye söz konusu sözleşmeyi 14 Ekim 1985'de onaylamıştır.

etkili sonuçlarından biri, toplu iş sözleşmelerinde kadınlara farklı ücret oranları uygulanmasının yasaklanması olmuştur¹¹.

b) Ayrımcılık (İş ve İstihdam) Sözleşmesi (No 111): ILO tarafından 1958'de kabul edilen sözleşme ırk, renk, din, politik görüş, ulus ve sosyal köken bakımından tüm ayrımcılıkların yasaklanmasını öngörür. Sözleşmeye imza koyan tüm ülkeler bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak amacıyla "iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedefleyen milli bir politika tespit ve takip etmeyi" taahhüt ederler.

Bunların dışında ILO tarafından fırsat eşitliğine yönelik olarak yayımlanan diğer sözleşmeler arasında 1981 tarihli Çalışanların Aile Sorumlulukları Sözleşmesi (Workers with Family Responsibilities Convention C156) ile 2000 tarihli Gebelikte Koruma Sözleşmesi (Maternity Protection Convention C183) de sayılabilir.

156 Nolu Çalışanların Aile Sorumlulukları Sözleşmesi'nin 1. maddesinde sözleşmenin maddelerinin erkek ya da kadın tüm çalışanları kapsadığı; 2. maddesinde tüm üye ülkelerin çocuk bakımı gibi iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurulmasına ve kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasına yardımcı olacak önlemlerin alınması amaçlarını ulusal politikalarına yansıtmaları gerektiği ifade edilmektedir.

183 Nolu Gebelikte Koruma Sözleşmesi'nin Employment Protection and Non-Discrimination başlığını taşıyan II. bölümünün 8. maddesinde işverenin bir kadının hamileliği ya da yasal olarak hakkı olan süre boyunca yokluğu dolayısıyla işine son vermesinin yasadışı sayılacağı ve işe son vermenin hamilelik ya da doğumdan kaynaklanmadığını kanıtlama sorumluluğunun işverende olduğu söylenmektedir.

¹¹ "Eşit işe eşit ücret" sözü ilk kez 8 Mart 1857'de kırk bin dokuma işçisi kadın düşük ücretlere, uzun çalışma saatlerine ve ağır iş koşullarına karşı yaptığı eylem sırasında kullanılmıştır (Üste,1999:91).

Avrupa Birliği'nin ayrımcılıkla ilgili yasal mevzuatı ise yukarıda anlatılan uluslararası belgeler de dikkate alınarak hazırlanmış olan başta sözleşme ve direktifler¹² olmak üzere çok sayıda belgeyi içermektedir. Biz burada tüm AB ülkelerinde geçerli oldukları için sözleşmelerin ve AB mevzuatı oluşturulurken en çok tercih edilen yol olduğu için direktifleri kısaca incelemekle yetineceğiz:

2.3. AB Antlaşma ve Sözleşmeleri

a) Roma Antlaşması: 1958 yılında yürürlüğe giren kurucu antlaşmanın 119. maddesi cinsiyet ayrımcılığını yasaklamakta ve ücret eşitliğinin tüm üye ülkelerce sağlanması gereği dile getirilmektedir.

b) Avrupa Sosyal Şartı: 1961 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş ve 1965'te yürürlüğe girmiştir. Sosyal hakları bir bütün olarak düzenleyen Sosyal Şart, öz itibariyle teknik bir ayrıntıya girmemiş, sosyal hak ve güvenceleri genel bir ifadeyle hüküm haline getirmiştir (Kayaalp,1998:6).

c) Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı: 1989 tarihli belgenin amacı, üye devletlerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi olup, ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'nda belirtilen hakları güvence altına almaktadır. Şartın 8. maddesinde eşit işlemin sağlanması için cinsiyet, renk, ırk, fikir veya inanca dayalı her türlü ayrımcılığın kaldırılması öngörülürken, 16. madde ise özel olarak cinsiyetler arası fırsat eşitliği ile ilgilidir.

d) Amsterdam Antlaşması: 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren antlaşmanın 118. maddesinde birliğin üye devletlerin;

- Çalışma koşulları,
- İş çevresinin çalışanın sağlık ve güvenliği için geliştirilmesi,
- İş hayatına girişte eşitliğin sağlanmasına yönelik olarak yapacakları eylemleri destekleyeceği ifade edilmektedir.

¹² Tüm üye devletler için bağlayıcı nitelikte olan AB hukuku geliştirilirken 4 seçenekten yararlanılmaktadır: **1.Sözleşmeler:** Genel ve tamamen bağlayıcı niteliktedirler. Üye ülkelerde doğrudan uygulanabilme etkisine sahip olduklarından, uygulama için üye ülkenin ayrı bir mevzuat çıkarması gerekmez. Üye ülkelerin bağımsızlıklarını, milli çıkarlarını veya herhangi bir başka konuyu bahane ederek çekince koyma, ortak kuralları tanımama hakları yoktur. **2.Kararlar:** İlgili taraflar açısından tamamen bağlayıcıdır. **3.Direktifler:** Sonuçları itibariyle her üye ülke için bağlayıcı olmakla birlikte, uygulama şekillerinin seçimi ulusal makamlara bırakılmıştır. En çok tercih edilen yoldur. **4.Tavsiye ve görüşler:** Avrupa istihdam stratejisinde olduğu gibi politika oluşturmak için yönlendirici olmakla birlikte, bağlayıcı değildirler.

Antlaşmanın 13. maddesinde ise: “Konsey, işbu Antlaşma hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, Antlaşmayla Birliğe devredilen yetkiler çerçevesinde, Komisyonun önerileri doğrultusunda ve Avrupa Parlamentosu’nun görüşünü alarak, oybirliğiyle alacağı kararlarla, cinsiyet, ırk, din, etnik köken, dünya görüşü, bedensel engel, yaş ya da cinsel tercihle ilgili ayrımcılığı önlemek için çalışacaktır” denilmektedir. Amsterdam Antlaşması ayrıca 141. maddesiyle, üye devletlere, dezavantajlı durumda bulunan grupların durumlarını iyileştirici bazı önlemler alma yükümlülüğü de getirir.

2.4. AB Direktifleri

a) 75/117 Sayılı Eşit Ücret Direktifi: Roma Antlaşması’nın 119. maddesinin üye ülkelerin mevzuatlarına yakınlaştırılması ve Birlik içinde uygulanmasını kolaylaştırmak için çıkarılan direktif, temel olarak ücret belirlemede cinsiyet eşitliği sağlanmasını amaçlamaktadır. Üye ülkelerden haksızlığa uğradığını düşünen tüm çalışanların haklarını yargı yoluyla arayabilmeleri için gerekli tedbirleri ulusal mevzuatlarına yansıtmaları ve ayrıca şikayet nedeniyle işe son vermeye karşı işçilerin korunması için gerekli düzenlemeleri de yapmaları istenmektedir.

b) 76/207 Sayılı İşe Giriş, Mesleki Eğitim, Yükselme ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele Direktifi: İşe alınma, mesleki eğitim ve ilerleme ile çalışma koşullarında eşitliğin sağlanmasına yöneliktir. Özellikle cinsiyetler arası eşitliği konu alan direktif, muamele eşitliğini öngörmektedir. Muamele eşitliği kavramı özellikle medeni duruma ya da aile durumuna göre doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması anlamına gelmektedir. Direktif ayrıca, cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle işe alınmayan kişiye, işveren tarafından işe alınmak için yaptığı bütün zararlarının ve eğer başka bir işi reddetmişse bundan doğan zararının da tazminini isteme hakkı vermektedir. Buna "güven zararının tazmini" denilmektedir. Direktifte engelli çalışanlarla da ilgili maddeler bulunmaktadır. Direktife göre işverenler, engellilere muamele eşitliği prensibine uyum bakımından engelli kişinin işe girişi, katılımı, işte ilerlemesi ve eğitim görmesini sağlamak üzere, kendileri için makul olmayan bir külfet getirmedikçe gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler.

c) 2000/43 Sayılı Ayrımcılıkla Mücadele Direktifi: Amacı, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadelede çerçeveyi belirleyerek üye ülkelerde eşit muamele prensibini yürürlüğe koymak olan direktifte, “eşit muamele”, “doğrudan ve dolaylı ayrımcılık” ve “taciz” tanımları yapılmakta ve tacizin ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak tanımlanabileceği belirtilmektedir. Muamele eşitliği prensibinin ihlal edilmediğini ispatlama yükümlülüğünün, hakkında dava açılan kişide olduğunu belirten direktifin, kamu ve özel sektörde çalışan herkese uygulanması öngörülmektedir. Seçim kriterleri ile işe alma şartları dahil olmak üzere, istihdama veya mesleğe girişte; mesleki eğitimden her seviyede yararlanmada; işten çıkarma ve ücretler de dahil olmak üzere istihdam ve çalışma koşullarında ve mesleki örgütlere katılımda ayrımcılığı yasaklayan 2000/43 Sayılı Direktif, üye ülkelerin eşit muamele ilkesinin tüm bireylere uygulanmasını sağlamak amacıyla bir ya da daha fazla organ tayin etmelerini de hükme bağlar. Söz konusu organlara; ayrımcılık şikayetlerinde yardım sağlama, ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yapma ve ayrımcılığa dair her türlü konuda bağımsız raporlar hazırlama gibi yetkiler verilmesi gerektiği belirtilen direktifte, üye ülkelerden hükümlerin ihlali durumunda etkin, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar uygulamaları da istenmektedir.

d) 2000/78 Sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Direktifi: İstihdam ve meslek bakımından, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel tercih gerekçeleriyle ayrımcılıkla mücadele etmede genel çerçeveyi belirleyen direktif, üye ülkelerde eşit muamele prensibini uygulamaya koymayı amaçlamaktadır. Tüm üye ülkelerden direktife uygun yasal çerçeveyi 5 yıl içinde oluşturmaları istenmektedir. AB Komisyonu, direktifte ayrımcılık yapılamayacak alanların tek tek hepsinin adının açıkça sayılmasının gerekli olduğunu vurgulamaktadır (Ünver ve Bardak,2003:13). Direktifin başında kadınlar ile erkeklerin istihdama erişmelerinde, mesleki eğitimde, terfide ve çalışma şartlarında eşit muameleye tabi tutulmaları ilkesinin uygulanmaları hakkındaki 9 Şubat 1976 tarih ve 207/EEC Sayılı Konsey Talimatı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 111 sayılı İş ve İstihdamda Ayrımcılık Sözleşmesi'nin hükümlerinin dikkate alındığı ifade edilmektedir. Engelli kişiler için makul düzenlemelerin yapılması gereğine işaret eden direktifin 6. maddesi istihdamda yaş ayrımcılığının önlenmesine yönelik olup, yaşlıların işe girişini kolaylaştıracak uygulamaların ayrımcılık sayılmayacağı söylemektedir.

Yasaların dışında AB içinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik çeşitli programlar da uygulanmaktadır. Bunlar arasında AB Sosyal Fonu tarafından desteklenen EQUAL Projesi¹³, Avrupa İstihdam Strateji¹⁴ kapsamında 2001'de hayata geçirilen Kadın-Erkek Eşitliği Programı ile Eşit Fırsatlar Orta Vadeli Eylem Programı sayılabilir. Bu programların yanı sıra AB'nin mali olarak desteklediği her programın kural olarak, fırsat eşitliğinin sağlanması ve cinsiyetler arasındaki farklılıkların azaltılmasına hizmet etmesi gerekmektedir (EQUAL: Free Movement of Good Ideas, Working Against Discrimination and Inequality in Europe, 2004:27). Ayrıca AB içinde eşitliğin sağlanmasına katkıda bulunmak adına 2007 yılı Avrupa Komisyonu tarafından "Herkes İçin Eşit Fırsatlar Avrupa Yılı" olarak kabul edilmiştir (Walker,1999:367).

Tüm üye ülkelerin uymak zorunda oldukları antlaşma ve direktifler dışında AB ülkeleri arasında uygulama açısından bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin cinsiyetler arası eşitliğin 1945'te anayasaya girdiği Fransa'da, 1983 tarihli Pozitif Eylem Yasası ile kurum ve firmalardan her yıl eşitliği sağlamak için yaptıkları olumlu eylemlerin listesini komisyona vermeleri istenmektedir (Laufer,1998:54). Cinsiyet Eşitliği Yasası'nın 1979 yılında

¹³ Programın ilgili ortaklık; uluslararası işbirliği; yenilik; iyi fikir ve uygulamaları paylaşmayı kapsayan ana tema; ana konuya odaklanma ve tüm politika ve uygulamalarda cinsiyet eşitliğini amaç edinen cinsiyette anayol yaklaşımı olmak üzere 6 temel ilkesi bulunmaktadır. Daha fazla bilgi için bkz. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

¹⁴ Avrupa Komisyonu'nun 1993 yılında yayımlandığı "Büyüme, Rekabet Gücü, İstihdam" başlıklı Beyaz Kitap, AB'nin iş arayan dezavantajlı insanlar için sürdürülebilir istihdam ve daha iyi fırsatları nasıl sağlayabileceği konusuna odaklanmıştı. Yapılan tartışmalar Amsterdam Antlaşması'na yansımış ve sonuçta da girişimcilik ile fırsat eşitliğini desteklemeyi amaçladığı ifade edilen "Avrupa İstihdam Stratejisi" doğmuştur (Kesici ve Selamoğlu,2005:27). Yeni strateji kapsamında benimsenen İstihdam Politikası Kuralları için de istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum sağlayabilme ve fırsat eşitliği olmak üzere 4 temel dayanak noktası belirlenmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin onaylandığı 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi'nde 2010 yılına kadar tüm AB ülkelerinde istihdam oranının kadınlarda %60'a, yaşlılarda %50'ye çıkarılması hedefleri konulmuştur (Equality and Non-discrimination in an Enlarged EU Green Paper, 2004:21).

yürürlüğe girdiği Norveç'te, yasanın uygulanmasından sorumlu kurum Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanlığı'dır. Diğer İskandinav ülkelerinden de aynı yöntem uygulanmakta olup, ayrımcılıkla ilgili şikayetler ombudsmanlığa yapılmaktadır. İsveç'te ayrıca Eşit Haklar Yasası uyarınca işverenlerin ücret verilerini yayımlamaları gerekmektedir (Teigen,1999:91). İspanya'da ise yasayla seçimlerde adayların %40'ının kadınlardan oluşması zorunluluğu getirilmiştir.

Ayrımcılığa karşı yasal düzenleme, kural ya da program örnekleri artırılabilir ancak AB içinde çalışma hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırıldığını söylemek mümkün görünmemektedir. Örneğin 60 yaş üzerindeki kişilerin işgücüne katılma oranları İngiltere'de %12, İtalya'da %8 ve Fransa'da %5'ten azdır (Taqi,2002:108). Oranlardan anlaşılacağı gibi yaşlıların işgücüne katılımları yeterli değildir ve bu nedenle Avrupa ülkelerinde devlet destekli olarak yaşlı çalışanların tekrar çalışma hayatına kazandırılmasını amaçlayan önlemler uygulanmakta, Fransa'da 50 yaşın üzerindeki kişileri işe alan firmalara maddi destek sağlanmaktadır (Coates ve ark.,1990:121). Yaşlılara benzer şekilde AB içinde engellilerin de çalışma hayatındaki payları yetersiz olup, engellilerin büyük bölümü tarım ve inşaat, düşük bir bölümü ise sağlık, finans ve eğitim sektöründe çalışmaktadır (Pavan-Woolfe,2004:37). AB içindeki kadınların işgücüne katılım oranı ortalaması %45 (Laufer,1998:55) olup, OECD'nin Temmuz 2005 tarihli istihdam raporuna göre en yüksek olduğu ülkeler olan Norveç'te %73, Danimarka'da %72, İsveç'te %70, Finlandiya'da %66, Hollanda'da %65, Almanya'da %60 düzeyindedir¹⁵. AB içinde kadınlarda istihdam oranının en düşük olduğu ülkelerse İspanya(%49), İtalya(%45) ve Yunanistan(%44) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Report, 2003:14) olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm ülkelerde kadın işsiz oranının erkek işsiz oranından fazla olduğu AB'de kadınların ücretleri erkeklerinkine oranla %25 daha düşüktür. Örneğin Danimarka'da kadın ücretleri erkek ücretlerinin %82'sine, İsveç'te ise %79'una karşılık gelmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 2005:7).

¹⁵ Daha fazla bilgi için bkz. <http://www.oecd.org/dataoecd/36/30/35024561.pdf>

3. İNGİLTERE’DE AYRIMCILIKLA İLGİLİ YASAL ÇERÇEVE VE MEVCUT DURUM

Bu çalışmada Türkiye’de yayımlanan iş ilanlarının karşılaştırılması için seçilmiş olan İngiltere, Endüstri Devrimi’nin¹⁶ başladığı sanayileşmesini tamamlamış kapitalist bir Batı Avrupa ülkesi ve AB üyesidir. Endüstri Devrimi’nden sonraki dönemde işçi sınıfı açısından ağır çalışma koşullarının yaşandığı İngiltere, aynı zamanda sendikal hakların ilk ortaya çıktığı ülkedir. 1848 İhtilali sonrasında İngiltere’de seçim hakları genişletilmiş, 1851’de de Makinistler Sendikası kurulmuş ve grev hakkı kabul edilmiştir. Kadın işçilerin çalışma yaşamını düzenleyen yasaların çıkarılması da ilk olarak İngiltere’de başlamış, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, bazı işlerde kadınların çalışmasının yasaklanması gibi koruyucu yasal politikalar uygulamaya geçirilmiştir (Altan ve Ersöz,1994:28). AB yasal mevzuatının geçerli olduğu İngiltere, yasal açıdan tüm üyelerin uyması zorunlu minimum standartları karşılamasının yanı sıra kendi gelişim çizgisi içinde ulusal ayrımcılık karşıtı yasalarını oluşturmuş bir ülkedir. OECD verilerine göre, kadın işgücünün

¹⁶ Terimi 1884’te ilk kez kullanan Toynbee’ye göre Endüstri Devrimi ilk defa 1750-1850 arasında İngiltere’de gerçekleşmiştir. Hobsbawm (1998:2) Endüstri Devrimi’nin dünya tarihindeki en önemli dönüşümlerden biri olduğunu; bu devrimin tarihi bir süre için tek bir ülkenin, İngiltere’nin tarihi ile örtüştüğünü; bu gelişimin zorunlu olarak kapitalist bir ekonomi ve toplum içinde gerçekleştiğini belirtmektedir. Kapitalizmin doğduğu ülke İngiltere’de aslında orta çağ sonlarında ticari kapitalizm denebilecek bir sistem vardı ancak 18. yüzyıla gelindiğinde İngiltere hala ayrıcalıklı sınıfların egemenliğindeydi. Oysa Endüstri Devrimi ile beraber yürürlükteki ayrıcalıklara, merkantilizmden artakalan dış ticaretteki ve işgücü arzı üzerindeki tekelleri sınırlamalara karşı bu yeni doğan öncü sınıfın yani burjuvazinin, bireyciliğin faydalarının ve iktisadi özgürlüğün savunulması gerekiyordu (Kazgan,1984:64). Bunun yolu da devlet müdahalesini minimuma indiren liberalizmden geçiyordu. Kapitalizm ile Protestan ahlakı arasında ilişki kuran Weber (1985:77-78) ise 17. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere Batı Avrupa’da yayılan Kalvinizmi, Protestan ahlakının tarihsel taşıyıcılarından biri sayar. Kalvinizmden doğan ilahi takdir öğretisine göre, dünyada günaha bulanmış olan inanan kişi, kurtuluş için bir meslekte, Tanrı için aralıksız çalışmalıdır ki bu, başışlanmanın kesinliğini artırır. Aron’a (1986:373) göre bu psikolojik süreç de kapitalizmin ilk belirtisi olan bireyciliği güçlendirmiştir yeni Protestanlık bireyselliği ve kapitalist ruhu güçlendirmiş ve bu ruh da endüstri devriminin motor gücünü oluşturmuştur. Kapitalizmin bireyci ve serbest rekabet temelli yapısı İngiliz kültürüne yakındı. Nitekim kültür alanında belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi, bireycilik, erkeklik/dişilik olmak üzere dört boyut (Harris ve Moran,1998:34) belirleyerek araştırmalar yapan Hoffstede (1984:65) kültürel farklılaşmanın toplum-birey ilişkisini açıklayan boyutu olan bireycilik yönünden İngiltere’nin 89 puanla ABD’nin ardından en yüksek ikinci bireysellik düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunların dışında Endüstri Devrimi’nin İngiltere’de başlamasının diğer nedenleri arasında sanayi için gerekli en temel hammaddeler olan kömür ve demir yönünden zengin yeraltı kaynaklarına sahip olması; dünyanın en büyük sömürge imparatorluğu olarak hammadde kaynakları ve üretilmiş mallar için geniş pazar olanağı bulunması ile parlamentonun, kapitalizm ilkeleri doğrultusunda iç piyasada özgür rekabeti önleyici bütün engelleri kaldırmış olması da sayılmaktadır.

istihdam içindeki payının %67 gibi yüksek sayılabilecek bir oranda olduğu İngiltere’de, araştırma ve eğitim kurumlarında ayrımcılık üzerine önemli araştırmalar da yürütülmektedir. İngiltere’nin karşılaştırma için tercih edilmesinde dil kısıtının yanı sıra İngiltere’den seçilen gazetede iş ilanlarının gazetenin internet sitesinde de yayımlanmakta olması etkili olmuştur.

İngiltere’de çalışma hayatını düzenleyen kurallar ile kadınlar, engelliler ve yaşlılar açısından mevcut durumun ortaya konulması iş ilanlarının karşılaştırılması sırasında ülkeler arasındaki farkların ve nedenlerinin anlaşılması açısından yararlı olacaktır. Yazılı bir anayasa bulunmayan İngiltere’de çalışma hayatı ve işçi hakları büyük oranda geleneksel hukuk ile mahkemelerce alınan içtihad kararlarınca gelişmiş olup, tüm şikayetler özel iş mahkemelerine yapılmaktadır. İngiltere’de çalışma hayatının temel çerçevesini çizen mevcut yasal düzenlemeler ise şunlardır:

1. Irk Ayrımcılığı Kanunu (Race Relations Act) 1965: Kamusal alanlarda ırk ayrımcılığının yasaklandığı kanun, ilk çıktığında istihdama girişi kapsamamaktaydı.

2. Ücret Eşitliği Kanunu (Equal Pay Act) 1970: Roma Antlaşması’nın 119. maddesini temel alan kanun, kadın ve erkekler arasında eşit değerde işe, eşit ücret alınmasını sağlanmasını hedeflemektedir.

3. Cinsiyet Ayrımcılığı Kanunu (Sex Discrimination Act) 1975: Yasanın temeli, sosyal ve kamusal görevlerde cinsiyet ayırımını kaldıran ve 30 yaşın üzerindeki kadınlara seçme hakkı tanıyan 1919 tarihli Cinsiyet Engelleri Kanunu (Sex Disqualification Act) olup, cinsiyet ayrımcılığını istihdam, eğitim ve çeşitli hizmet alanlarında yasaklamaktadır. Kanunla aynı zamanda evlilere verilen daha geç işten çıkarılma hakkı da kaldırılmıştır.

4. Engelli Ayrımcılığı Kanunu (Disability Discrimination Act) 1995: 1944 tarihli Engelli Kişiler (Disabled Persons), 1973 tarihli İstihdam ve Eğitim (Employment and Training), 1978 tarihli İstihdamın Korunması (Employment Protection) kanunlarına dayandığı belirtilen kanunun, ilk bölümünde engelli kişi ve engellilik, geçmiş engellilik durumu tanımları yapılmaktadır. II. bölümünde ise iş hayatındaki ayrımcılıkla ilgili düzenlemelere yer verilerek,

engelli aday ve çalışanlara karşı işe alırken, çalışırken, eğitim ya da terfide ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Yasanın iş ilanları ile ilgili özel bir maddesi de vardır. II. bölümün 11. maddesine göre bir işveren tarafından verilen ilanda engelli aday başvurusunu önleyen bir koşul istenmesi yasaktır. Yasa bir danışma kurumu olarak Ulusal Engellilik Konseyi (National Disability Council) adlı bir yapılanma içerir. Kişiler şikayetlerini konseye ileterek tavsiye alabilmekte ya da doğrudan iş mahkemelerine başvurabilmektedir.

5. Analık Hakkı Rehberi (Official Guidance on Maternity Provisions) **1995:** İş ve aile sorumluluklarının dengelenmesi için yapılan düzenlemede, hamile çalışanların 26 haftalık doğum izni ve ücretsiz olması kaydıyla bu süre kadar doğum sonrası izin alma hakları olduğu belirtilmektedir.

6. Tacizden Koruma Kanunu (Protection From Harassment Act) **1997:** Tacizin suç kapsamında sayıldığı kanunda, işverenlerin tacizin önlenmesi için gerekli önlemleri almakla görevli olduğu ifade edilmektedir.

7. Ulusal Asgari Ücret Kanunu (National Minimum Wage Act) **1998:** Tüm çalışanlar için asgari ücretin belirlenmesiyle ilgili kuralları içerir.

8. Veri Koruma Kanunu (Data Protection Act) **1998:** Kanun, işverenlerin, suç kaydı, tıbbi tedavi gibi çalışanlarıyla ilgili kişisel bilgileri yetkisiz kişilere vermelerini yasaklamaktadır.

9. Kamu Yararının Açıklanması Kanunu (Public Interest Disclosure Act) **1998:** Çalışana önceki iş yerinden ayrılma nedenini açıklamama hakkı tanıyan kanun, kamu yararının ağır basması durumunda işverene çalışanıyla ilgili özel bilgileri verme hakkı tanımaktadır. Veri Koruma Kanunu ile çelişir görünmekle birlikte ölçüt olarak çalışan hakkında açıklanacak veriden elde edilecek kamu yararının, kişinin kaybından daha önemli olması getirilmiştir.

10. İnsan Hakları Kanunu (Human Rights Act) **1998:** İnsan hakları ile ilgili olarak İngiltere tarafından onaylanan AB ve uluslararası belgelerdeki hakların genel bir çerçevesini çizen kanun, herkes için çalışma, meslek seçme, ücret isteme gibi genel hakları kapsar.

11. İstihdam Hakları Kanunu (Employment Rights Act) **2002:** Çalışma saatleri, ücret, sigorta, emeklilik yaşı, analık hakkı, işten çıkarma, iş mahkemelerinin yapısı gibi çalışma hayatı ile ilgili konulardaki düzenlemeleri

içerir. 1996 yılında çıkarılmış olan önceki kanunun yeniden düzenlenmiş halidir. Kanun çalışanların haklarını geniş bir perspektifle ele almış ve belirleyici kurallar getirerek pozitif ayrımcılık çerçevesini belirginleştirmiştir. Remedies For Unfair Dismissal başlıklı III. bölümün 126. maddesinde haksız yere işten çıkarma yasadışı sayılmakta, kadın çalışanların hamilelik nedeniyle işten çıkarılması yasaklanmaktadır. Kanuna göre çalışanların şikayetlerini iş mahkemelerine yapması gerekmektedir.

12. Din, İnanç ya da Cinsel Tercih Açısından Eşit İstihdam Yönetmelikleri (Religion, Belief and Sexual Orientation Employment Equality Regulations) **2003**: Din ve cinsel tercih tabanlı ayrımcılıklar daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve mesleki maaş şemaları hazırlanırken yapılan haksızlıklar önlenmeye çalışılmıştır.

İngiltere’de söz konusu bu kanunların işleyişini takip etme görevi yapan Irklar Arası Eşitlik Komisyonu (Commission for Racial Equality), sadece cinsiyetler arası ayrımcılığa odaklanan Eşit Fırsatlar Komisyonu (Equal Opportunities Commission) ve Engelli Hakları Komisyonu (Disability Rights Commission) olmak üzere 3 tane denetleme organı¹⁷ bulunmaktadır. Komisyonlar bağımsız kuruluşlar olarak yapılmış olup, mali olarak devlet tarafından desteklenmektedir. Bu 3 organın Nisan 2007’den itibaren din, inanç, yaş ve cinsel tercih ayrımcılığını da kapsayan yeni Eşitlik Kanunu (Equality Act 2006)¹⁸ çerçevesinde Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu (Commission for Equality and Human Rights) adı altında birleştirilmesi planlanmaktadır. 16 Şubat 2006 tarihinde çıkarılan Eşitlik Kanunu’nun III. bölümünün ilk maddesi komisyonun görevlerini ve yapılanmasını anlatarak, yeni komisyonun amacını, insanların önyargı ya da ayrımcılık nedeniyle kısıtlanmadığı ve herkese eşit fırsatların sağlandığı bir toplumsal yapının geliştirilmesine yardımcı olmak olarak açıklar. Yasada yaş, engellilik, cinsiyet, ırk, etnik köken, din ya da inanç, cinsel tercih ayrımcılık yapılamayacak alanlar olarak sıralanmaktadır. Tüm kurumların ayrımcılık ve cinsel tacizin

¹⁷ Bu 3 denetleme organı hakkında daha fazla bilgi almak için <http://www.cre.org.>, <http://www.eoc.org.uk> ve <http://www.drc-gb.org> adreslerine başvurulabilir.

¹⁸ http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga_20060003_en.pdf

ortadan kaldırılması ile herkes için fırsat eşitliğinin sağlanmasında sorumlu taşıdıklarının belirtildiği kanunun 54. maddesinde ise ayrımcılığa yol açan ya da kişileri açık veya örtük olarak ayrımcılık yapmaya teşvik eden her tür ilanın yasadışı olduğu ifade edilmektedir.

Çalışma hayatında ayrımcılığı önlemek üzere konulmuş bu kurallara rağmen, İngiltere’de istihdamın tüm grupları kapsadığını söylemek mümkün görünmemektedir. Phillipson (1998:76) İngiltere’de yaşlı çalışanların işgücü içinde gittikçe daha az oranda temsil edildikleri söyleyerek, 1971-1998 yılları arasında 50 yaş üzerindeki nüfusun %30.8’den %31.7’e yükselmesine rağmen, aynı yaş grubunun işgücü içindeki oranının %44.1’den %34.2’ye düştüğünü belirtmektedir. OECD verilerine göre ise 2004 yılında 55-64 yaş arası grubun istihdama katılım oranı %56.1 olarak gerçekleşmiştir. Engelli Hakları Komisyonu verilerine göre İngiltere’de 10 milyona yakın engelli bulunmakta ve engellilerin %46.6’sı istihdam edilmektedir. Öğrenme engellilerin %29’u, akıl sağlığı problemi olanlarınsa %20’si çalışmaktadır.¹⁹ Kadınların işgücü içindeki oranı %67 ile AB ortalamasından yüksek olmakla birlikte, İngiltere’de kadın işgücünün sekreterlik, sosyal hizmetler ve satış/pazarlama olmak üzere 3 temel kategoride toplanmış olduğunu belirten Knights ve Richards (2003:213-215) kadınların erkeklerin haftalık kazançlarının %81.6’sını kazandığını söylemektedirler. Bunun yanı sıra kadınların bazı alanlardaki tarihinin, dışlanmadan ayrıma doğru gittiğini vurgulayan yazarlar, kadınların hala geleneksel olmayan iş dallarına girmekte bazı engellerle karşılaştıklarını dile getirmektedirler. İngiltere’de cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan kanunun yürürlüğe girmesinden 30 yıl sonra, Financial Times 100 endeksinde yer alan şirketlerdeki yöneticilerin sadece 11’inin kadın olması²⁰ İngiltere’de kadınların çalışma hayatında yükselmelerinin zor olduğuna işaret ederken; Fırsat Eşitliği Kurulu’na yapılan her sekiz başvurudan birinin gebelik nedeniyle işten çıkarma (Tezcan,1998:6) şikayeti olması da konulan kuralların uygulama için yeterli olmadığını göstermektedir.

¹⁹ [http:// www.drc-gb.org/employment](http://www.drc-gb.org/employment)

²⁰ http://www.eoc.org.uk/PDF/EU_fact1_equalpay.pdf

4. TÜRKİYE'DE AYRIMCILIKLA İLGİLİ YASAL ÇERÇEVE VE MEVCUT DURUM

Türkiye'de ayrımcılık ve eşitlikle ilgili temel yasal çerçeveyi anayasa çizmektedir. Eşitlik ilkesi 1876, 1924, 1961 ve 1982 Anayasalarında yer almaktadır. Ancak önceki anayasalarda herhangi bir denetim öngörülmediği için eşitlik konusunda gerçek güvence 1961 Anayasası ile gelmiştir (İnceoğlu,2001:42).

Osmanlı İmparatorluğu Dönemi: Eşitlik kavramından söz eden ilk anayasal belge 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı'dır. Ferman, adil ve eşit vergi ile askerlik hakkından bahseder. 1876 yılında ilan edilen tarihimizin ilk yazılı anayasası Kanuni Esasi'de ise eşitlik ve eğitim hakkı temel hak ve özgürlüklerden sayılmıştır (Akal ve ark., 2003:19).

Cumhuriyet Dönemi: 1921 Anayasası savaş döneminde ilan edilen bir olağanüstü dönem anayasasıdır, hak ve özgürlüklerle ilgili bir hüküm içermez. 1924 Anayasası'nda eşitlik, temel ilkeler arasında sayılmaktadır. Bu dönemde eşitlikle ilgili en önemli yasal düzenleme ise Avrupa'daki birçok ülkeden önce kadınlara seçme hakkının verilmesidir (Özbilgin ve Woodward, 2004:671). 1961 Anayasası temiz bir çevrede yaşama, fırsat eşitliği gibi üçüncü kuşak hakların ilk belirtilerini verir. 1982 Anayasası'nın "Kanun Önünde Eşitlik" başlığını taşıyan 10. maddesi ise şöyle demektedir:

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

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmelidir"

1982 Anayasası kanun önünde eşitlik ilkesini temel almaktadır. Anayasada, fırsat eşitliği ya da pozitif ayrımcılığa ilişkin bir hüküm mevcut değildir. Fransa, İsviçre, Almanya gibi AB ülkelerinin anayasalarında yer alan "erkek ve kadınlar eşit haklara sahiptir" ifadesi ise Anayasaya yeni eklenmiştir.

Çalışma hayatı ile ilgili olarak 1925 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı yasa ve 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı yasa başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların haklarını güvence altına almıştır (Caporal,2000:17-18). Türkiye’de çalışma hayatı düzenleyen mevcut yasal çerçeve ise 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 nolu İş Kanunu’dur. Bundan önceki 1475 sayılı eski İş Kanunu uzun tartışmalar sonucunda kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi dışında yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 sayılı eski İş Kanununda düzenlenen sistem, 19. yüzyılın katı özelliğini yansıtan kurallardan, işçi-işveren açısından günün ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve taraf iradelerinin de çözümler getirmesini engelleyen, işçinin korunması açısından da anlamını yitirmiş düzenlemelerden oluşmaktaydı (Odaman, 2005:72). Türkiye, onaylamış olduğu ILO Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne uygun iç hukuk düzenlemesi yapma yükümlülüğünü 10 Haziran 2003 tarihten yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile yeni yerine getirmiştir. Kanunun işverenler ile işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen kanunun “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan 5. maddesine göre:

“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulması, uygulanması ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

Maddede AB direktiflerinde geçen yaş, engellilik, etnik köken ve cinsel tercih terimleri açıkça yer almamış, “ve benzeri sebepler” şeklinde ifade edilmiştir. AB Komisyonu, ayrımcılık yapılamayacak konuların tek tek açıkça yazılmasının özellikle gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Kanunda ayrımcılığın yasaklandığı alanlar “iş ilişkisinde” ibaresiyle belirtilmiş, AB direktiflerinde tek tek belirtilen tüm alanlar sayılmamıştır (Ünver ve Bardak,2003:13).

İş Kanunu'nun "İşverenin ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle çalışanın işine son veremeyeceğinin" belirtildiği 18. maddesinde de yaş ya da engellilik özel olarak sayılmamaktadır. Ayrıca kanunda, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve taciz kavramlarının tanımları yer almamaktadır.

Her ne kadar İş Kanunu'nun 20. maddesinde "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" denilmekteyse de "İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür" ifadesi maddenin uygulamasını muğlaklaştırmaktadır. Bu durumda örneğin eğer işçi sözleşmenin feshinin yaşı dolayısıyla olduğunu öne sürüyorsa, işveren feshin performans yetersizliğinden kaynaklandığını ispatlamak zorundadır, feshin yaş ayrımcılığından kaynaklandığını ispat yükümlülüğü ise işçiye ait olmaktadır. Ayrıca AB mevzuatına uyum kapsamında çalışma koşullarının her alanında eşitliğin sağlanması için, aynı yükümlülüğün fesih dışındaki diğer çalışma koşulları bakımından da düzenlenmesi gereği ifade edilmektedir.

Ayrımcılıkla ilgili yasal çerçevenin uluslararası belgelerle uyumuna bakıldığında, Türkiye'nin BM İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sini 1949'da, BM Ekonomik, Sosyal, Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni 2000'de, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Önlenmesine Yönelik Uluslararası Sözleşme'yi 2002'de imzaladığını, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) koyduğu çekinceleri ise 2002'de kaldırdığını söyleyebiliriz. CEDAW'ın kadının meslek seçimi ile ilgili 11. ve 15. maddelerine²¹ konulan çekincenin kaldırılması medeni kanunun "Kadının çalışması, meslek seçimi kocasının rızasına bağlıdır" denilen 159. maddesinde değiştirilmesiyle mümkün olmuştur.

²¹ Sözleşmenin Çalışma Hakkı başlıklı 11. maddesinde taraf devletlerin kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için çalışma hakkı; istihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı; serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvencesi, hizmetlerin tüm şart ve avantajlarından faydalanma hakkı, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim görme hakkı gibi alanlarda gerekli bütün önlemleri almaları gerektiğinden bahsedilmekte olup, meslek seçiminin kadının seçimine bağlı olması gerektiği ifade edilmektedir. CEDAW'ın Hukuk Önünde Eşitlik Hakkı başlığını taşıyan 15. maddesinde ise hukuki meselelerde kadınların erkeklerle aynı hukuki ehliyet ve iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları söylenmektedir.

Türkiye'nin söz konusu belgeleri onay tarihlerine bakıldığında ise aslında oldukça eski tarihli olan belgelerin İnsan Hakları Beyannamesi hariç oldukça yakın bir tarihte, 2000 yılından sonra tam olarak onaylandıkları dikkati çekmektedir ki bu durum Lüksemburg Zirvesi'nden sonra Türkiye'nin uyum için AB Komisyonu'na Ulusal Programını sunmasından sonra hızlanan çalışmaların bir sonucu olarak görülebilir²². Bununla birlikte tarımdan, enerjiye diğer tüm alanlarda olduğu gibi ayrımcılığın önlenmesiyle ilgili uluslararası belgelerdeki standartları oluşturması gereken Türkiye, ILO'nun 1981 tarihli Çalışanların Aile Sorumlulukları Sözleşmesi (Workers with Family Responsibilities Convention C156) ve 2000 tarihli Gebelikte Koruma Sözleşmesi'ni (Maternity Protection Convention C183) henüz onaylamış değildir (Centel,2004:24). Türkiye tarafından bugüne kadar onaylanan ILO sözleşmeleri ise ekte sunulmuştur.

Türkiye'nin istihdamda eşitlik alanında AB ile de uyumlu hale getirmeye çalıştığı önemli düzenlemeler bulunmaktadır. AB ülkelerinin büyük çoğunluğunda cinsiyet, yaş ya da fiziksel engelle bağlı ayrımcılık özel yasalarla düzenlenirken, Türk mevzuatında ayrımcılıkla ilgili ayrı başlıklar halinde yasalar olmadığı gibi ayrımcılık iddialarını izlemekle görevli ayrı ve bağımsız bir organ da bulunmamaktadır. Türkiye'de birçok AB üyesi ülkenin aksine iş değerlendirmesi yapan bir mercinin bulunmaması ve yapılan işlerin "aynı nitelikte" ve "aynı verim düzeyinde" olup olmadığının tayininin işverene bırakılmış olması işin niteliği ve verimliliğinin objektif ve güvenilir somut ölçülere kavuşmasını engelleyerek, ayrımcılığa imkan vermektedir (Türkiye'nin

²² Türkiye AB'ye Temmuz 1959'da başvurmuş ancak verilen cevapta, Türkiye'nin kalkınma düzeyinin tam üyeliğin gereklerini yerine getirmeye yeterli olmadığı bildirilmiştir. Bu nedenle 12 Eylül 1963 tarihinde tam üyelik koşulları gerçekleşinceye kadar geçerli olacak bir ortaklık anlaşması imzalanmıştır. Türkiye'nin 1989 yılındakini ikinci müracaatına cevap olarak ise AB Komisyonu, gelecek genişlemeye kadar beklenmesini ve bu arada Ankara Antlaşması'nda da yer alan gümrük birliği sürecinin tamamlanmasını önermiştir. Ana gündemi genişleme süreci olan Lüksemburg Zirvesi'nden sonra AB, Türkiye'yi tam üyeliğe hazırlamak için yeni bir strateji tespit etmiştir. Türkiye'nin adaylığının resmi hukuki temeli olarak katılımda yol haritası niteliği taşıyan Katılım Ortaklığı Belgesi, 2001 yılında AB Konseyi tarafından onaylanmış ve bunun ardından Türkiye, Ortaklık Belgesi'nde yer alan öncelikler dikkate alınarak hazırlanan AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Programı'nı 26 Mart 2001'de komisyona bildirmiştir. 3 Ekim 2005'te Türkiye'nin resmen aday ülke olarak tanınması ve müzakere süresine girilmesiyle de önceleri sadece ortaklık ilişkilerinin kapsadığı alanlarla sınırlı olarak sürdürülen AB mevzuatına uyum çalışmalarının, ekonomik, sosyal ve kültürel hayatın tüm alanlarını kapsayacak şekilde yoğunlaştırılarak sürdürülmesi gereği ortaya çıkmıştır.

AB Sosyal Politikalarına Uyumu,2001:27). Sosyal politika ve istihdam alanında AB ile uyumlaştırılacak müktesebatın sunulduğu Ekte de görüleceği üzere Türkiye'nin, başta 75/117 Sayılı Eşit Ücret; 76/207 Sayılı İşe Giriş, Mesleki Eğitim, Yükselme ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele ve 2000/78 Sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Direktifleri olmak üzere getirilen tüm yükümlülükleri ulusal yasalarına tam anlamıyla yansıtması gerekmektedir. Ayrımcılıkla Mücadele Direktifi'nde, üye ülkelerin ayrımcı muameleye uğradığını iddia eden kişiler için gerekli yargı mekanizmalarını ve idari işlemleri tesis etmelerini, ayrımcılığa itiraz eden işçilerin kötü muameleye maruz kalmalarını önleyici tedbirleri almalarını, sosyal taraflar arasında ve hükümetler dışı örgütlerle eşit muamele konusunda sosyal diyalogu artırıcı düzenlemeler yapmalarını öngören hükümlerin de Türk mevzuatında karşılığı bulunmamaktadır (Ünver ve Bardak,2003:14). Ayrıca Türk mevzuatında sadece Anayasa'da eşitlik ilkesiyle düzenlenmiş olan seçim kriterleri ve işe alma şartları ile istihdam olanaklarından yararlanmada ayrımcılığın yasaklandığı özel durumlar bakımından da ayrıntılı düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Tüm üye devletler için geçerli olan ortak hak ve yükümlülükler olarak tanımlanabilecek topluluk müktesebatının aday ülkelerce kabul edilmesi ve ülkenin kendi yasalarıyla uyumlu hale getirilerek uygulanması AB'ye üyeliğin ilk koşuludur. Aday ülkelerdeki uygulamaları izlerken, bazı durumlarda uyum için tam üyelik sonrası bir geçiş dönemi veren AB'nin, aday ülkelerden istihdamda eşitlik konusunda tüm mevzuatı katılımı ile eş zamanlı olarak uygulamaya geçirmelerini istemiş olması da konunun birlik açısından taşıdığı önemi ortaya koymaktadır (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı Raporu,2003:9). Bu nedenle Türkiye'nin de;

- Eşit ve eşdeğerdeki iş için, kadın ve erkeklerin eşit ücret isteme hakkına sahip olacakları,
- Tüm çalışanların işe giriş, mesleki eğitim, terfi, sosyal güvenlik ve çalışma şartlarında aynı haklara sahip olacakları,
- İş ilanlarında cinsiyet ya da yaş tercihi yapılamayacağı,

- Yetkili kurumların iş kurmak isteyen herkese aynı şartları sunacakları gibi ayrıntılı hükümler içeren AB müktesebatını ulusal yasalarına yansıtması gerekmektedir.²³

Türkiye’de çalışma hayatında ayrımcılıkla karşılaşan grupların durumlarına baktığımız zaman, OECD verilerine göre Türkiye’de toplam nüfusun sadece üçte birinin çalışmakta olduğu dikkate alındığında yaşlılar ya da engelliler gibi grupların işgücüne katılımının işsizlik sorunu içinde daha az tartışılan bir alanı oluşturduğu ifade edilebilir. Ancak tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaşlı nüfusun oranı hızla artmaktadır. Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü 2003 yılı nüfus istatistiklerine göre %7 olan 60 yaş üstü nüfusun, 2030 yılında %16’ya, 2050’de ise %30’a yükselmesinin beklendiği ülkemiz açısından da yaşlıların işgücüne katılımlarının önemi gelecek yıllarda giderek artacak gibi görünmektedir. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı rakamlarına göre Türkiye’de, yaklaşık 8.5 milyon engelli bulunmakta ve bu rakam da toplam nüfusun %12’sini oluşturmaktadır. Ancak engellilerin %78’i işgücüne dahil değilken, %62’si de kurumlardan parasal destek beklemektedir. Kamu-Sen tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise engelli çalışanların %85’i işe girmekte zorlukla karşılaştıklarını ifade etmektedir. 2004 yılında yapılan anket sonuçlarına göre kamuda çalışan engelli sayısının 8.300 olduğu, oysa en az 47.000 engellinin kamuda çalışması gerektiği kaydedilmektedir. Türkiye’de kadınların da işgücüne katılım oranları da çok yetersizdir. Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE yeni adıyla TÜİK)’nün 2002 Ekim ayı Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, iktisaden faal olabilecek kadınların %23’ü, erkeklerinse %72’si işgücüne katılmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı 1990 yılında kentte %17, kırdada %51 iken; 2000 yılında kentte %15’e ve kırdada da %34’e düşmüştür (Savaşçı,2003:8). Bunun temel nedeni ise köyden kente göç sonucu kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları tarım sektöründen ve dolayısıyla da çalışma hayatından çekilmeleridir. Türkiye koşullarında işe eleman alımında cinsiyet ayrımcılığını ortaya koyan toplumsal bir gösterge olarak Pur (1991:28) erkeklerinkine nazaran daha yüksek

²³ Bilgi için bkz. http://www.deltur.cec.eu.int/AB_kadin-erkek.html

olan kadın işsizlik oranından söz etmektedir. İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı(OECD)'nin Temmuz ayında yayımladığı 2005 istihdam raporuna göre, Türkiye'de 2004 yılı itibarıyla istihdam edilen kadınların çalışabilir yaştaki kadın nüfusa oranı %24.3 düzeyindedir. Bu oran OECD içinde en kötü ülke olduğumuzu göstermekte olup, AB içinde sosyokültürel yapı olarak yakın olduğumuz kadınların işgücüne katılımının %40'ın üzerinde olduğu Yunanistan ve İtalya'dan çok daha düşüktür (Kocacık ve Gökkaya,2005:216). DİE 2002 yılı verilerine göre, kadınların işsizlik oranı erkeklere oranla daha fazladır. Bu oran şehirlerde %26, kırsal alanda %43'tür. Türkiye'de çalışan kadınların ücretleri, erkeklerinkinden düşüktür. Okuryazar olmayan kadınların saatlik kazancı erkeklerin kazancının %62'si kadardır. İlkokul mezunu kadınların ücret farkı %41, üniversite mezunlarının ise %59 olması eğitilmiş olmanın da cinsiyete dayalı farklılığı ortadan kaldırmadığını göstermektedir. Yine aynı verilere göre eğitim açısından da okuma yazma bilmeyen erkek oranının %5 olduğu ülkemizde, bu oran kadınlar arasında %20'ye çıkmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise Türkiye, kadın-erkek eşitliğinde 58 ülke arasında 57. sırada bulunuyor. AB üyesi 10 ülkenin ilk 15 içinde sıralandığı araştırmada Türkiye; Ürdün, Pakistan ve Mısır ile birlikte uçurumu kapatmakta zorlanan ülkeler arasında yer alıyor. Eğitim, sağlık, politik hayata katılım, eşit işe eşit ücret ve vasıflı iş alanlarına erişim fırsatları olmak üzere 5 kritere dayanan araştırma, iş hayatında fırsat eşitliğinin en zayıf alan olduğunu da ortaya koyuyor (Hürriyet/17.04.2005). 2004 CEDAW Türkiye Bölge Raporu'nda da 2004 yılında yenilenecek anayasadaki eşitlik hükmünün yetersiz olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın sona erdirilmesinin Türkiye'de henüz bir devlet politikası haline gelmediği söylenmektedir. Nitekim devlet kurumlarının kendileri de Kamu Personeli Seçme Sınavı'na göre memuriyete yerleştirmelerde bazı işler için yaş veya cinsiyet koşulu koymaktadırlar²⁴.

²⁴ Örneğin Elektrik İşleri Etüd İdaresi ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nda mühendis olmak için açılan sınavlara kadın mühendislerin başvuruları kabul edilmemiş, benzer şekilde bankalar da müfettiş veya müfettiş yardımcılığı pozisyonları için başvuran kadınların, seyahat gerektirmesi dolayısıyla zorlanacaklarını veya istemeyeceklerini iddia ederek reddetmekteydiler (Ecevit,1997:17). 1990 yılında da hukuk öğrenimi yapan kız öğrenci oranı %36.4 olduğu halde yargıçlık, savcılık mesleğine alınacaklar arasında kadınlar için bir kota uygulanmış ve 1980-1990 döneminde bu kota %10 iken, 1990'da %5'e düşürülmüştür (Acar,1999:9). Aynı şekilde 2004 yılı KPSS sonrası kamu personeli alımında kurumlar çok sayıda pozisyon için 30 yaşından gün almamış olmak koşulunu getirmişlerdi.

Ayrımcılığın daha ileri boyutlara taşındığı özel sektörde ise iş görüşmelerinde bayan adaylara “evlenmeyi veya çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmedikleri” sorulmakta ve adaylardan bu konularda belirli süreler için taahhüt vermeleri istenmektedir. Türkiye’de devlet politikaları çerçevesinde fırsat önceliği politikaları yoktur ve fazlaca bilincine erişildiğini de söylemek zordur. Sadece siyasal partilerin koydukları kadın kotaları örnek olarak verilebilir, ancak uygulamada ne kadar işlevsel oldukları tartışma konusudur (Acuner, 1999:39).

İngiltere ve Türkiye’de çalışan nüfusun yapısıyla ilgili verileri kısaca hatırlayacak olursak, OECD 2004 yılı verilerine göre 55-64 yaş arası grubun istihdama katılım oranı İngiltere’de %56.1 iken, Türkiye’de %34.2 olarak gerçekleşmiştir. Engellilerin istihdama katılım oranları İngiltere’de %46.6, Türkiye’de %22’dir. Kadınların işgücü içindeki oranı %67 olan İngiltere’de kadınların haftalık ücretleri erkeklerinkinin yaklaşık %80’ine karşılık gelmektedir.²⁵ Türkiye’de ise kadınların işgücü içindeki payı %23 olup, üniversite mezunu kadınlar erkeklerin %59’u oranında ücret elde etmektedirler. Rakamlar karşılaştırıldığında Türkiye’de yaşlılar, engelliler ve kadınların çalışma hayatına katılımlarının İngiltere’den daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatının yasal çerçevesi bakımından İngiltere’de cinsiyet, engellilik, yaş gibi alanların ayrı kanunlarla düzenlenmesine karşın, Türkiye’de sadece İş Kanunu bulunmaktadır. Üstelik mevcut kanun AB standartlarını karşılamamaktadır. İki ülkenin istihdam oranları ve yasalarındaki farkın temel nedenlerin biri sosyokültürel yapılarındaki farklılık olabilir. Sanayileşme sürecini tamamlamamış, demokratikleşme çabaları darbe ve ihtilallerle sekteye uğrayarak devam eden Türkiye’de yazılı olmayan gelenekler toplumda daima var olmakla birlikte, kuralların yazılı hale getirilmesi yönündeki çalışmaların esas olarak Avrupa’ya açılmanın başladığı Tanzimat Dönemi’nde arttığı ve Cumhuriyet döneminde de halktan çok yönetimin talebiyle çoğunlukla Avrupa ülkelerinden uyarlanan yasaların hazırlandığı görülmüştür. Endüstri Devrimi gibi büyük bir sosyal değişimin yaşandığı İngiltere’de ise Büyük Hürriyetler Fermanı

²⁵ <http://www.oecd.org/dataoecd/36/30/35024561.pdf>

ya da ayrımcılık yasalarını ortaya çıkaran mevcut toplumsal durum ve sosyal taleplerdi. Bir başka deyişle İngiltere’de işçi hakları, sendikalar ve yasaların gelişiminde durumdan etkilenenlerin rolü olmuştur. Bu açıdan konulan kuralların hem aynı zor şartları tekrar yaşamamak için daha iyi bir sosyal koruma isteyen işçilerin hem de devamlılığı için üretimi ve dolayısıyla istihdamı sürekli genişletmesi gereken burjuvazinin ihtiyaçlarına cevap vermesi gerekiyordu. Günümüzde İngiltere’de bu dengenin büyük oranda kurulmuş, kapitalizmin saf şeklini yitirerek özgürlüklere karşı kontrolün, özele karşı kamunun dengesi arasında konumlanmış olduğu (Hampden,1995:65) söylenebilir. Bu nedenle Türkiye ve İngiltere gibi farklı çizgilerde ilerlemiş iki ülkede çalışma hayatını ve personel seçimini düzenleyen kuralları ile bu kuralların nasıl uygulandığına örnek teşkil eden gazete ilanlarını karşılaştırmak ilginç ve yararlı toplumsal sonuçlar ortaya koyabilir.

5. PERSONEL SEÇME SÜRECİ VE İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK

Personel seçme süreci çalışma hayatının, iş ilanları ise personel seçme sürecinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bu nedenle personel seçme süreci ve sürecin diğer aşamaları ile bu aşamalarda ortaya çıkabilecek ayrımcı uygulamalardan kısaca bahsetmek araştırma açısından önem taşımaktadır.

1950’lerden itibaren üzerinde daha fazla durulmaya başlanan personel seçimini, “İşe başvuranları kanuni olarak savunulabilir şekilde bir araya getirme süreci” olarak tanımlayan Schuler (1995:218), personel seçiminde uyulması gereken yasal kuralların önemini vurgulamıştır. Hangi yöntem uygulanırsa uygulansın klasik bir personel seçme süreci şu aşamalardan oluşur (Can, Akgün ve Kavuncubaşı,1998:118):

1. Başvuruların kabul edilmesi: Bu ilk aşamada başvuran kişi ile yüz yüze gelmeden görüşme için kabul ya da red kararı verilir.

2. Görüşme: İş performansını değerlendirmede fazla başarılı olmasa da hemen hemen her işyerinde kullanılır.

3. Test uygulama: Batılı ülkelerde en sık kullanılan yöntem olan testlerde soruların iş alanı ile doğrudan ilgili olması önemlidir. Test geçerli, güvenilir ve ayırım gücü yüksek olmalıdır. Öncelikle tam olarak neyi ölçmek için kullanılacağı iyi belirlenmeli, testin sonuçları da kendi içinde tutarlılık göstermelidir.

4. Referansların incelenmesi: Aday tarafından söylenen kişi ya da kurumlarla görüşmeleri de kapsayabilen değerlendirmeler yapılmasıdır.

5. Son görüşme: Görüşme, öznel olmasına karşın en çok kullanılan personel seçme yöntemidir. Karar vermeden önce adaylarla bir kez daha yüz yüze görüşmeyi kapsar.

6. İşe alma ya da red kararı: Personel seçme sürecinin son aşaması aday hakkında olumlu ya da olumsuz yönde bir karar verilmesidir.

Ayrımcılık personel seçme süreci açısından, adayların işle ilgili olmayan kriterlere göre seçilmesidir (Daft,1991:402). Phelps'in (1972:660) istatistiksel ayrımcılık teorisine göre karını maksimize etmek isteyen işveren bir grubun diğerlerinden daha az güvenilir ve deneyimli olduğuna inanıyorsa ve adaylar hakkında bilgi toplama maliyeti yüksekse, önyargılar karar vermede vekalet eden bir unsur olarak toplanmayan verinin yerine geçer ve ayrımcılık ortaya çıkar. Neoklasik ekonomistlere göre ise işgücü piyasasındaki söz konusu bu ayrımcılık ve eşitsizlik uzun süreli olmayacaktır. Çünkü temel hedefleri karlılık olan firmalar eşitsizliğin kendilerine zarar verdiğini görerek, en kısa sürede bundan vazgeçeceklerdir (Norman,2003:617). Ancak çalışma hayatındaki uygulamalar bu iyimser tahminlerin gerçeklerle bağdaşmadığını göstermektedir.

Çalışma hayatının ilk adımı olan eleman alımında birden fazla aday olması halinde seçim yapılması doğaldır ancak bu seçme işlemi, işle ilgili kriterlere dayanmıyor, önyargılar içeriyorsa ayrımcılık söz konusudur. Bu anlamda ayrımcılık bilinçli bir seçme ögesi taşır ve bir kişi, grup, düşünce,

cinsiyet gibi herhangi bir şeyin bir başkasına tercih edilmesine dayanır (Holmes,2005:176). Bu tercih sürecinde bazı özelliklerin belirtilmesi ise ayrımcılığa yol açar²⁶. Personel seçiminin test etme ya da görüşme gibi diğer aşamalarında da ayrımcı uygulamalar söz konusu olabilir. Örneğin mülakatlarda adaylara kişisel özellikleri ile ilgili sorular sorulabilmektedir.²⁷ Ancak mülakat, kaydı tutulan bir aşama olmadığından ve kişinin diğer adayların görüşmeleri hakkında bilgi edinmesi zor olduğundan, işe alınmaması halinde ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığını söylemesi de mümkün olmayacaktır. Türkiye’de personel seçiminde henüz yeni yeni yapılmaya başlanan testler ise herkese uygulandığı için ilk bakışta ayrımcı uygulamalar olarak görülmeyebilir. Ancak adayın kişisel özelliklerinden yola çıkılarak, henüz yapmadığı bir işte performansının ne olacağını tahmin edilmesi çok da kolay değildir. Nitekim Iles ve Salaman gibi bazı araştırmacılar, performansın tek belirleyicisinin testlerde belirlenen bireysel özellikler olamayacağını ve performans değerlendirme süreci ölçütlerinin sadece yönetim tarafından belirlenmemesi gerektiğini vurgulayarak, personel seçme tekniklerinin sahtebilim olduğunu ve yetersiz kaldığını düşünmektedirler (Ergin,2002:76). Personel seçiminde kişilik testlerinin uygulandığı ABD ve AB ülkelerinde bir testin ayrımcılığa yol açıp açmadığının araştırılması için öncelikle doğrudan ayrıma bakılır. İkinci aşamada ise seçim araçlarının tarafsızlığına yani testin yapı, içerik ve teknik açıdan belirlenen normlara uygun olup olmadığına ve bir alt grup için ters etki²⁸ yaratıp yaratmadığına bakılır. Testin ters etkiye yol açtığına karar verilmesi halinde

²⁶ Batılı ülkelerde ayrımcılık ihtimalinin azaltılması için seçim aşamasından önce bir işletmedeki pozisyonlara ait görevleri ve görevlere uygun olarak işe alınacak kişilerin yetkinliklerini yani bir kişinin bir işi yerine getirebilmek için sahip olması gereken asgari nitelikler (Haris ve Lievens:2004:54) olarak tanımlanan “Zorunlu İş Gereklere”ni (Bona Fide Occupational Qualification) belirlemek üzere iş analizleri yapılması önerilmektedir. Birçok ülkede ayrımcılık iddialarında işveren, istenen şartın bir iş gereği olduğunu kanıtlayabilirse izin verilmektedir. Ancak Cook (2003:43) 1992’de ABD’de açılan bir davada mahkemenin, işin temel fonksiyonunun mahkumların korunması olması nedeniyle erkek hapisanelerinde erkek gardiyan bulunmasının yasal bir zorunluluk olmadığına karar verdiğini söyleyerek, zorunlu iş gereklere sınırlı şekilde kullanılabileceğini ifade etmektedir.

²⁷ Bennett-Alexander (2004:133) buna mülakatlarda sık sık sorulan evlilik öncesi soyadını örnek olarak göstermekte ve tek bir cinsye yöneltilen sorunun, adayın evli olup olmadığı hakkında dolaylı bilgi verdiğini söylemektedir.

²⁸ Ters etki, Cook (2003:43) tarafından seçim sırasında bir azınlık grubun korunması sonucunda başka bir alt grubun zarar görmesi olarak tanımlanmaktadır. Örneğin kadınlar için konulan kotalardan zenciler olumsuz etkilenebilmektedir. İşverenler kalan grup için daha yüksek eğitilmiş beyaz erkekleri tercih etmektedir. Bu durumun önlenmesi için de zenciler gibi azınlıklar açısından ayrımcılık yaratıldığından iş gereksinimi olmaması halinde üniversite diploması istenmesi yasaklanmıştır.

işveren testin ya da personel seçimi kararın işle ilgili olduğunu kanıtlaması gerekir. İşverenin testin işle ilgili olduğunu göstermesi halinde ise ters etki yaratmayan ya da en azından daha az ters etki yaratan bir başka test olup olmadığına bakılır (Cook,2003:41).

Ayrımcılık personel seçiminde hangi neden veya şekille ortaya çıkarsa çıksın, fırsat eşitliğini engeller. Adaylardan bir işin yapılabilmesi için zorunlu olmayan bir özellik istenmesi halinde, bu özelliği taşımayan kişilerin başvurusu engellenmiş olur. Örneğin polis olabilmek için mesleğin icrasında gerekli olacak teorik ya da pratik bilgilerin verildiği bir eğitim sürecinden geçilmesi gerekmektedir ancak adayların neden belirli bir boy ya da kiloda olması gerektiği cevapsız kalmaktadır. Kişinin, silah kullanabilmesi için belirli bazı bilgilere ihtiyacı vardır ancak gerçekten belirli bir boyda da olmak zorunda mıdır? Bir kişinin mühendis olabilmek için yükseköğrenimi bitirmesi zorunludur ancak “erkek” olması ya da “seyahat etmesine engel teşkil edebilecek bir halinin” bulunmaması örneğin çocuklu bir bayan olmaması da şart mıdır? Burada önemli olan işverenin istediği bilgilerin “bilinse iyi olur” inancıyla değil, “bilinmesi iş için gerekli” olması nedeniyle istenmesidir (Gatewood ve Feild,1994:92). Aksi halde işverenin önünde toplumsal ya da kişisel önyargılarından, varsayımlarından etkilenen belirsiz ve geniş bir seçim alanı açılmaktadır.

Personel seçiminde adaylar hakkında bilgi toplamada iki temel kaynak vardır (Gatewood ve Field,1994:153):

- Mevcut çalışanların akraba, arkadaş ya da tanıdıkları iç kaynakları,
- Üniversiteler ve ajanslar dış kaynakları oluşturur. Gazetelerde yayımlanan iş ilanları da eleman seçiminde kullanılan dış kaynaklardan biridir.

Türkiye’de de birçok firma son yıllarda artan bir şekilde gazetelerde ya da internetteki ilanlara başvurular arasında eleman seçimi yapmaktadır. Üst düzey yöneticiler de dahil olmak üzere personelin ilanlarla aranması firmaları daha ucuza çok sayıda adaya ulaşma imkanına kavuşturmuştur. Ülkemizde

sarı sayfalar olarak başlayan bu süreç sonunda, iş ilanları zamanla ev ya da araba ilanlarından ayrılmış, gazeteler sadece iş hayatı ile ilgili konular ve personel ilanları içeren özel ekler çıkarmaya, burada yayımlanan ilanları da eş zamanlı olarak gazetenin internet sayfasında yayımlamaya başlamışlardır. Ancak çalışma hayatı ve personel seçiminin diğer aşamalarında da görülen ayrımcılık, bu ilanlarda da ortaya çıkmakta ve ilanlar çalışma hayatına giriş aşamasındaki ayrımcılığın medyaya yansımış örneklerinden biri haline gelmektedir. Türkiye’de yayımlanan ilanlarda belirli bir yaşın altında ya da üzerindeki başvurusunun kabul edilmemesi ile doğrudan ayrımcılığa; yaş sınırlaması olmamakla birlikte belirli bir yaşın altındaki kişiler için karşılanması mümkün olmayan çalışma yılı kriteri getirilmesi ile dolaylı ayrımcılığa (Age matters? A Discussion Paper on Age Discrimination,1999:7) yol açan ifadelere, rastlanmakta; tam olarak ne olduğu anlaşılamayan ve sınırları çizilemeyen bazı özellikler istendiği ya da cinsiyet tercihi yapılmaktadır. İlanlardaki bu tür ifadelerin saptanarak kamunun dikkatine sunulması, başvuruda bulunacak adaylar kadar, başta yasal düzenlemeler olmak üzere gerekli adımların atılmasında baskı grupları ve sivil toplum örgütleri açısından da bazı ipuçları taşıyacaktır. Batılılaşmanın gerçekte ne olduğu, gerekli veya zorunlu olup olmadığı tartışmaları devam etmekle birlikte Türkiye’nin demokratikleşmesi yönünde genel bir mutabakat olduğu söylenebilir. Avrupa tarihinin aynı zamanda toplumsal bilinç geliştirme tarihi olduğu dikkate alınırca, bu yöndeki her çabanın az veya çok olumlu bir etki yaratabileceği umut edilebilir.

BÖLÜM II

TÜRKİYE VE İNGİLTERE'DE YAYIMLANAN İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK

Türkiye ve İngiltere'de yayımlanan iş ilanlarını ayrımcı ifadeler yönünden karşılaştırmayı amaçlayan araştırmanın bu bölümünde iki ana başlık altında araştırmanın yöntem ve bulguları sunulacaktır. İlk başlık altında kavramsal çerçevesini çizen önvarsayımları, sınacak olan hipotezleri ile örnekleme anlatılacaktır. Ayrıca verilerin toplanması ve değerlendirilmesi için izlenecek yöntemden bahsedilerek, ilanlardaki ayrımcı ifadelerin incelenmesi için kullanılacak olan ölçütler açıklanacaktır. İkinci başlık altında ise Türkçe ve İngilizce gazetede yayımlanan ilanlardaki ifadelerin nesnel veya öznel ayrımcılık öğeleri açısından incelenmesi sonucu elde edilen bulgular ve bu bulguların değerlendirmesi sunulacaktır.

1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

1.1. Araştırmanın Önvarsayım ve Hipotezleri

Türkiye'nin sosyokültürel yapısında varolan toplumsal eşitsizlikler fırsat eşitliğini engellemekte ve toplum içindeki bazı grupların iş hayatına girişini zorlaştırmaktadır. Türkiye'nin İngiltere'den farklı olan mevcut yasal çerçevesi AB standartlarını yeterince karşılamamakta, yasal eksik ve yetersizlikler personel alımı için yayımlanan ilanlarda ayrımcılığa yol açan ifadelerin oranını artırabilmektedir. Herkesin adilce yararlanabileceği bir yapı içinde eğitim olanaklarının artırılması hem iş arayanların hem de işverenlerin bilgi düzeylerini geliştirmesine katkıda bulunacaktır. İnsan hayatının önemli bir parçasını oluşturan çalışma hayatı ve başlangıç aşaması olan iş başvurusunda ayrımcılığın genel karakterine karşı dikkatin artırılması da konunun kamunun gündemine ve politik alana taşınmasına yardımcı olabilecektir.

Bu araştırma kapsamında doğruluğu araştırılacak olan hipotezler ise;

1. Türkiye’de yayımlanan ilanlarda doğrudan işin gerekliliği olmayan ve nesnel yollarla ölçülemeyen özellikler istenmektedir.
2. Türkiye’de yayımlanan iş ilanlarındaki ayrımcı ifadelerin oranı AB ülkesi olan İngiltere’den daha yüksektir.
3. Her iki gazetede de yayımlanan ilanlarda nesnel yollarla ölçülemeyen özelliklerin istendiği ifadeler nesnel yollarla ölçülebilen özelliklerin istendiği ifadelerden daha ağırlı olarak yer almaktadır.

1.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Türkiye ve İngiltere’de iş ilanları yayımlanan ulusal çaptaki gazetelerden oluşmaktadır. Türkiye’den Hürriyet gazetesinin İK adlı eki ile İngiltere’de The Guardian gazetesinin Work adlı eki örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma, İngiltere ve Türkiye’de yayımlanan tüm iş ilanlarını kapsamamakla birlikte örneklem olarak seçilen gazeteler tirajı yüksek ve geniş oranda okunmakta olup, gazetelerin eklerinde farklı sektörlerden çok sayıda firmanın ilanı bulunmaktadır. Ayrıca bu eklerde yayımlanan bazı ilanlar diğer gazetelerin eklerinde de yayımlandığı için örneklem geniş oranda evreni temsil etmektedir.

Her ikisi de renkli olarak basılmakta olan İK ve Work’te iş ilanları dışında çalışma hayatına ilişkin haber ve yazılarla kurs, seminer, eğitim programı gibi duyurulara yer verilmektedir. Ekim 1995’te yayımlanmaya başladığında sadece İstanbul’daki iş ilanlarını kapsayan Hürriyet İK, Mart 2004’ten itibaren tüm Türkiye’de yayımlanmaya başlamıştır. Haftada bir kez pazar günleri yayımlanmaktadır. Work ise ilk sayısı 5 Mayıs 1821’de yayımlanan Guardian gazetesinin 1988 yılından beri haftada bir kez cumartesi günleri yayımladığı ekidir. Gazetenin hafta içi günlerde yayımlanan Rise, TechnologyGuardian, MediaGuardian, SocietyGuardian ve EducationGuardian adlı ekleri sadece belirli alanlardaki iş ilanlarına yer vermektedir. Work’te ise çeşitli sektörlerdeki iş ilanları media, finans, sağlık, eğitim gibi başlıklar altında birlikte yayımlanmaktadır. Bu nedenle karşılaştırma için daha uygun bulunmuştur.

1.3. Veri Toplama ve Değerlendirme Süreci

İletişim araştırmalarında geçmişte yapılmış çalışmalardan hareketle örneklemin başarılı olduğu durumlarda 12 sayıdan fazla örneklemin başarıyı fazla arttırmadığı sonucuna varılmıştır (Geray,2004:141). Bu noktadan hareketle her iki gazetenin de ekleri Ağustos 2005 ile Ekim 2005 tarihleri arasındaki 12 haftalık süre boyunca takip edilerek, bu periyotta İngilizce gazetede yayımlanan 1282 ilan ile Türkçe gazetede yayımlanan 1042 ilan incelenerek, veri toplanmıştır. Ağustos ayı yaz tatilinden dönen kişilerin yeni iş aramaya başladıkları dönemdir. Bu aydan itibaren iş değiştirmelerle sirkülasyon artmaya başladığı için ilanların incelenmesine bu aydan başlanması uygun bulunmuştur.

Her iki gazetede bazı ilanlarda aynı kurum içinde birden fazla pozisyon için eleman aranmaktadır ancak bu işler için farklı koşullar istendiğinden her pozisyon ayrı bir iş ilanı olarak kabul edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi için içerik çözümlemesi yöntemi kullanılacaktır. İçerik çözümlemesi iletişim içeriğinin, genellikle önceden belirlenmiş sınıflamalar çerçevesinde sistematik olarak incelenmesini sağlayan bir araştırma tekniğidir (Geray,2004:133). İçerik çözümlemesi için ilanlar öncelikle önerilen pozisyon dikkate alınarak sağlık, eğitim, finans, inşaat, pazarlama-satış gibi faaliyet alanlarına göre sınıflandırılacak ve daha sonra ilanlarda adaylar arasında ayırım ya da belirsizliğe bağlı eşitsizliğe yol açan ifadeler araştırılacaktır. Çözümleme birimi olarak kelimeler seçilmiş olup ilanların boyutları, resim içerip içermemesi, renkli ya da siyah-beyaz olması gibi diğer özellikler dikkate alınmayacaktır. İlanlarda ayrımcılık göstergesi olarak kabul edilecek ifadeler nesnel ve öznel öğeler yönünden incelenecektir. Nesnel öğeler yaş, çalışma süresi, cinsiyet, engellilik, eğitim durumu ve mezun olunan okul olarak belirlenmiş olup, belirsiz seçim kriteri, ücret, iş ve işveren ise öznel ayrımcılık öğeleri olarak değerlendirilmiştir. Belirlenen öğelerin tanım ve kapsamı ise aşağıdaki şekildedir:

1.3.1. İlanlarda Ayrımcılığın Nesnel Öğeleri

Yaşa bağlı ayrımcılık: Bu araştırma kapsamında ilanda önerilen pozisyon için zorunlu bir iş gereksinimi olmamasına rağmen belirli bir yaşın altında ya da üstünde tercih belirtilmesidir. Başvuru için yaş sınırlaması getirilmesi yaşa bağlı ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir.

Çalışma süresine bağlı ayrımcılık: Bu araştırma kapsamında ilanda bazı kişi ve grupların karşılayamayacağı belirli bir çalışma süresi ya da iş deneyimi istenmesidir. Başvuru için iş deneyimi koşulu getirilmiş olması çalışma süresine bağlı ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir. Belirli bir süre belirtilmeyen, “konusunda uzman ya da deneyimli olmak” gibi ifadelerse dikkate alınmayacaktır.

Cinsiyete bağlı ayrımcılık: Bu araştırma kapsamında ilanda işin yapılması için zorunlu bir koşul olmamasına rağmen cinsiyet tercihi yapılmış olmasıdır. Başvuru için ilanda belirlenmiş cinsiyete mensup olma şartı istenmesi, cinsiyete bağlı ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir. Erkekler için ilanda “askerlik yapmış olma” şartı aranması, erkek adayların başvuru şansını kısıtlamakla birlikte, Türkiye’de askerlik yasal bir zorunluluk olduğundan ayrımcılık göstergesi olarak kabul edilmemiştir.

Engellemeyle ilgili ayrımcılık: Bu araştırma kapsamında ilanda iş için zorunlu bir koşul olmamasına rağmen engelli adayların başvurusunu engelleyen ehliyet sahibi olmak, aktif araç kullanmak gibi bir şartın bulunmasıdır. Engelli bir adayın başvurusunu engelleyen bir koşul istenmesi engellemeyle ilgili ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir. Ehliyet sahibi olmak örneğin şoförlük gibi işin zorunlu koşulu olması durumunda ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilmemiştir. Ancak “düzgün görünüşe sahip olmak ” genel toplumsal kabuller bağlamında düşünüldüğünde özellikle fiziksel engellileri dışlar anlamda kullanıldığından engellemeyle ilgili ayrımcılık öğesi olarak kabul edilmiştir.

Eğitim durumuna bağlı ayrımcılık: Bu araştırma kapsamında ilanda önerilen pozisyon için temel iş gereksinimlerinin dışında eğitim seviyesi tercihi yapılmasıdır. İlanda özel olarak belirtilmediği sürece mühendislik, doktorluk ya da avukatlık gibi lisans diploması gerektiren meslek kategorileri için de eğitim seviyesi tercihi yapılmadığı varsayılacaktır.

Okula bağlı ayrımcılık: Bu araştırma kapsamında belirli bir okul ismi verilerek, bu okuldan mezun adaylara öncelik tanınacağıının belirtilmesidir. İlanda bir okuldan mezun olunmasının tercih nedeni olarak sayılması okula bağlı ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir.

1.3.2. İlanlarda Ayrımcılığın Öznele Öğeleri

Belirsiz seçim kriterleri: Bu araştırma kapsamında ilanda objektif şekilde ölçülemeyen, kişisel fikir ve seçimlerden etkilenen “prezentabl, ikna kabiliyeti yüksek, satışı yaşam şekli haline getirmiş, nazik, sabırlı olmak” gibi kişisel özellikler istenmesi olarak tanımlanmaktadır.

Ücret belirsizliği: Bu araştırma kapsamında ilandaki pozisyon için ücret ya da diğer ekonomik faydaların belirtilmemesidir. Benzer işler için önerilen ücretlerin belirli olmaması, adayın karşılaştırma yapma şansını elinden almakta ve ayrıca işverene de benzer özelliklere sahip adaylara farklı ücretler önerebilme imkanı tanımaktadır.

İşin belirsizliği: Bu araştırma kapsamında ilanda önerilen pozisyon hakkında adaya temel görev ve sorumluluk alanları, çalışma saatleri gibi bilgilerin verilmemesi, iş tanımlarının yapılmamış olması olarak kabul edilmiştir. Burada alınan temel ölçüt adayın ilanı okuduğunda, işin temel çerçevesi hakkında fikir sahibi olup olamayacağıdır.

İşverenin belirsizliği: Bu araştırma kapsamında ilanı veren firmanın adının ilanda açıkça gösterilmemiş olmasıdır. Firma hakkında gerekli bilgilerin sağlanmaması durumunda aday tam olarak nereye başvuruda

bulduğunu bilemeyecektir. Ayrıca başvuruda bulunan diğer adaylar hakkında bilgi sahibi olamayacak ve bu durumda da ne karşılaştırma şansı ne de ayrımcılık yapıp yapılmadığını anlama imkanı olmayacaktır.

1.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

İş hayatına girişteki ayrımcılığın yazılı basındaki ilanlara yansması bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Çok farklı alanlarda ayrımcılık tanımı yapılmış olmakla birlikte, bu araştırma çerçevesinde ilanlardaki ayrımcılık literatür taramasına göre belirlenen nesnel ve öznel öğeler dahilinde incelenecektir. Çalışma hayatının ya da personel seçiminin diğer aşamalarında da ayrımcılık ihtimali söz konusudur ancak personel seçimi istihdama girişin ilk adımı olması açısından önem taşımaktadır. Ancak personel seçiminin diğer aşamalarında kayıt tutulmaması verilere ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Oysa hem özel sektör hem de kamu kurumlarının özellikle uzmanlık kadroları için yaygın olarak kullandıkları gazete ilanları yazılı kaynaklar olarak veri toplamaya uygun bir özellik göstermektedir. İlanlarda yer alacak koşullar işverenler tarafından belirlendiği için bir adayda bulunmasını istedikleri özellikler hakkındaki genel önyargılarını ilanların diline de yansıtıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca personel seçimin diğer aşamalarına geçebilmek için öncelikle adayın başvuru yapabilmesi gereklidir ki bu durumda diğer aşamalardaki ayrımcılığın ikinci düzeyde ortaya çıktığı söylenebilir.

Biri Türkiye’de (İK), biri İngiltere’de (Work) yayımlanan iki gazetenin iş hayatına dair konular ile iş ilanları içeren özel ekleri, ilanların toplu ve detaylı olarak yayımlanması nedeniyle zaman ve maliyet kısıtlaması da dikkate alınarak örneklem olarak seçilmiştir. Türkçe gazetede yayımlanan Almanca ilanlar dil kısıtı nedeniyle araştırma dışında bırakılmıştır. Ayrıca bir ilan bir kere incelenecek, birden fazla haftada tekrarı halinde incelenmeyecektir.

Bu araştırma sadece gazete ilanıyla personel alımını kapsamaktadır. Ancak personel alımının tek yolu gazete ilanı değildir. Reklam vermeden de personel alınabilir. Bu araştırma, bu tür durumları kapsamamaktadır. Bunun

yanında incelenecek olan ilanlar genellikle beyaz yakalı olarak tanımlanan çalışan gruplarına yöneliktir ve bu nedenle inşaat ya da maden işçiliği gibi daha düşük düzeyli olarak kabul edilen işlere genelleştirilemez.

2. ARAŞTIRMANIN BULGU VE YORUMLARI

2.1. İlanlarda Nesnel Ayrımcılık Ögeleri İle İlgili Bulgular

Yaşa bağlı ayrımcılık: Yaş ayrımcılığı açısından ilanlar incelendiğinde, İngilizce gazetede yayımlanan hiçbir ilanda işe başvuru için yaş sınırlaması getirilmediği görülmektedir. Türkiye’de yayımlanan ilanlara bakıldığında ise 393 tanesinde yani %35’ten fazlasında işe başvuru için yaş sınırlaması getirildiği görülmektedir.

YAŞ SINIRLAMASI		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Var	393 (%100) (%37,7)		393 (%100) (%16,9)
	Yok	649 (%33,6) (%62,3)	1282 (%66,4) (%100)	1931 (%100) (%83,1)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 1: İlanların yaş sınırlaması yönünden karşılaştırması

Üçte birinden fazlasında yaş tercihi yapılan Türkçe ilanların bazılarında 21-33 yada 26-32 yaş arasında olmak gibi hangi ölçüye göre belirlendiği belli olmayan sınırlandırmalar da getirilmiştir. Ekte sunulan örnek ilanlarda da görüleceği üzere, yaş sınırlamasının nedeni hakkında herhangi bir açıklama getirilmemiş olup, neden 25 değil de 26 yaşında olmanın başvuru koşulu olarak istendiği söylenilmemektedir. Yaş sınırlaması getirilmiş olan bazı Türkçe ilanlarda da erkek ve kadınlar için farklı yaş tercihleri belirtilmiştir. Kadın ve erkek adaylar için farklı yaş tercihleri belirtilmek

suretiyle aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığına da yol açan ilanlar, “Bankada memur olmak için neden 30 yaşından gün almamış olmak gerekmektedir?”, “Bu, 31 ya da daha büyük yaştaki bir kişinin yapamayacağı bir iş midir ve buna kim karar vermektedir?” gibi çeşitli soruları akla getirmektedir.

Avustralya’da biyolojik dayanıklılık gerektiren savaş uçağı pilotluğu için bile yaş sınırlandırması kabul edilmezken (Age matters? A Discussion Paper on Age Discrimination,1999:11), Türkiye’de neredeyse her alandaki iş için yaş tercihi belirtilmektedir. Ancak açıktır ki bu sınırlandırmalar gerçekçi temellere dayanmamaktadır. İlginçtir ki bu ilanları yayımlayan aynı gazetenin 23 Ekim 2005 tarihli ekinde 40 yaşını geçmiş yöneticilerin yaş ayrımcılığına karşı +40 adlı bir oluşum içinde olduklarına dair bir haber de yayımlanmıştır. İnsan kaynakları eki çıkartıp, iş hayatındaki sorunlara dikkat çekerek konuya verdiği önemi gösteren gazete, eleman seçiminde yaş ayrımcılığına yol açan ifadeler içeren ilanları eleştirmeden yayımlayarak kendisi ile çelişkiye düşmektedir.

İlanların sektörel dağılımını gösteren Tablo 2’de görüleceği üzere yaş sınırlaması getirilen alanların başında insan kaynakları/halkla ilişkiler, inşaat, sağlık ve otomotiv gelmektedir. Karşılaştırma için seçilen ayların Türkiye’de inşaat sektörünün canlı olduğu bir dönem olması nedeniyle bu sektördeki ilan sayısının fazlılığı anlaşılabilir. Yaş tercihinin yoğun olduğu diğer faaliyet alanlarına baktığımız zaman mesleklerle ilgili toplumsal önyargıları yansıttığını söyleyebiliriz. Nitekim yeni gelişen meslekler arasında sayabileceğimiz insan kaynakları/halkla ilişkiler danışmanlığı gençler tarafından daha fazla tercih edilmekte, bunun yanı sıra akademik bir alan olmaktan çok, “hoş görümlü kadın ve erkeklerin” işi olarak görülen bu alanlarda işverenlerin de genç adayları tercih etmesinin yadırganacak bir durum olmadığı ve genel toplumsal görüşlere hitap ettiği söylenebilir.

FAALİYET ALANI	YAŞ SINIRLAMASI		TOPLAM
	Var	Yok	
Sağlık	46	132	178
Finans	32	52	84
İnşaat	85	184	269
Eğitim	7	154	161
Medya	11	260	271
Reklam-Pazarlama	6	97	103
Kamusal Hizmetler	6	51	57
Sivil Toplum Örgütleri	2	221	223
İK-Hİ-Danışmanlık	87	307	394
Otomotiv	35	47	82
Tekstil	12	24	36
Gıda	5	31	36
Bilişim	2	25	27
Diğer-Belirsiz	57	643	700
TOPLAM	393	1931	2324

Tablo 2: İlanların yaş sınırlaması ve faaliyet alanına göre dağılımı

Çalışma süresine bağlı ayrımcılık: Tablo 3'te de görüleceği üzere hem Türkçe gazete hem de İngilizce gazetede yayımlanan ilanlarda başvuru için belirli bir süre benzer görevlerde bulunmuş olma şartı getirilmektedir. İngilizce gazetede ilanların sadece 7 tanesinde 5 yıldan fazla tecrübe istenirken, hiçbirinde 10 yıldan fazla çalışma süresi koşulu getirilmemiştir. Türkçe gazetede ilanların 60 tanesinde ise 10 yıldan fazla çalışma koşulu aranmaktadır ki üniversiteden yeni mezun olmuş bir adayın bu süreyi karşılaması mümkün değildir. Başvuru için asgari çalışma süresi istenmeyen ilan oranı İngilizce ilanlarda %65(894 tane)'ten fazlayken, Türkçe ilanlarda %35(467 tane)'ten daha düşüktür. Adaydan belirli bir süre tecrübe istenmesi yasal açıdan İngiltere'de de ayrımcılık olarak kabul edilmemekle birlikte, istenen süreler Türkiye'den daha kısadır. Ancak zorunlu eğitim Türkiye'de 8 yıl, İngiltere'de 11 yıl²⁹ olup, en azından resmi olarak Türkiye'de 15 yaşından

²⁹ <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/karacaoglu.htm>

önce çalışmaya başlanamaz. Bu nedenle 6 yıllık deneyim isteyen bir alana 21 yaşından küçüklerin başvurusu mümkün olmayacaktır.

ÇALIŞMA SÜRESİ		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	1-3 yıl	263 (%52,2) (%25,2)	241 (%47,8) (%18,8)	504 (%100) (%21,7)
	3-5 yıl	136 (%49,3) (%13,1)	140 (%50,7) (%10,9)	276 (%100) (%11,9)
	5-10 yıl	116 (%95,1) (%11,1)	7 (%4,9) (%0,6)	123 (%100) (%5,2)
	10 yıldan çok	60 (%100) (%5,8)		60 (%100) (%2,6)
	İstenmeyen	467 (%34,3) (%44,8)	894 (%65,7) (%69,7)	1361 (%100) (%58,6)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 3: İlanların istenen asgari çalışma süresi yönünden karşılaştırması

Cinsiyete bağlı ayrımcılık: İlanlar cinsiyet ayrımcılığı yönünden incelendiğinde, Türkiye'deki ilanların toplam 213 tanesinde yani %20'sinden fazlasında cinsiyet tercihi yapılmakta olduğu görülmektedir. Sadece bir İngiliz yayınevine ait olan ilanda önerilen pozisyon için cinsiyetler arasında fırsat eşitliğine önem verileceği özel olarak belirtilmektedir. İngiltere'deki ilanların hiçbirinde cinsiyet tercihi yapılmazken, 454 tanesi cinsiyette fırsat eşitliğini özel olarak desteklemektedir.

Türkçe gazetede yayımlanan ilanların %20'sinde başvuru için cinsiyet tercihi belirtildiğini gösteren bulgular, Lawler ve Bae'nin (1998:137) Tayland'da uluslararası firmaların personel ilanlarının dili üzerine yaptıkları araştırmanın sonuçları ile bazı benzerlikler taşımaktadır. Lawler ve Bae'nin araştırmasında sadece erkek aday isteyen ilanların oranı %25,8, sadece

kadın aday isteyen ilanların oranı %13.9, cinsiyet belirtilmeyen ilanların oranı %33.4 ve fırsat eşitliği dilini kullanan ilanların oranı ise %26.9'dur. Türkçe gazetede ilanlarda da sadece erkek aday başvurusu isteyen ilan oranı (%14,1) sadece kadın aday isteyen ilan oranından (%6,3) daha fazla çıkmıştır. Ancak Türkiye'de cinsiyette fırsat eşitliği sağlamaya yönelik bir dil gelişmediğinden geriye kalan ilanların hepsi cinsiyet tercihi belirtilmeyenler sınıfına girmektedir.

CİNSİYET TERCİHİ		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Cinsiyet tercihi yapılmamış	828 (%50,0) (%50,1)	828 (%50,0) (%64,5)	1656 (%100) (%71,2)
	Sadece erkek adaylara açık	147 (%100) (%14,1)		147 (%100) (%6,3)
	Sadece kadın adaylara açık	66 (%100) (%6,3)		66 (%100) (%2,8)
	Cinsiyette fırsat eşitliği destekleniyor	1 (%0,2) (%0,1)	454 (%99,8) (%35,5)	455 (%100) (%19,7)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 4: İlanların cinsiyet tercihi yönünden karşılaştırması

Cinsiyet tercihi yapılan ilanlarda önerilen pozisyonların dağılımını gösteren Tablo 5, en fazla cinsiyet tercihi yapılan mesleklerin mühendislik, satış elemanı, sekreterlik ve yöneticilik olduğunu göstermektedir. İngilizce gazetede ilanların hiçbirinde cinsiyet tercihi yapılmadığına göre, bu durum bize Türkiye'de hangi meslek için hangi cinsiyetin uygun görüldüğüne dair fikir vermektedir. Mühendislik ve yöneticilik için erkek adayların başvurusu istenirken, sekreterlik için bayan adayların başvurusu kabul edilmektedir. Aslında sekreter aranan ilanlarda cinsiyet tercihi belirtilmese de temizlik işlerinden anlayan gibi ifadelerle ev işlerinin kadının görevi olduğuna dair

genel kaniya göndermede bulunularak, yine bayan adayların başvurusu desteklenmektedir. Yoğun seyahat gerektirdiği ifade edilen ilaç mümessilliği için daha çok erkek adayların arandığı ilanlarda, genellikle diğer faaliyet alanlarındaki satış elemanlarının bayan olması tercih edilmektedir. Toplumsal yapı ve kültürün yansıdığı bu ilanların dili, Lawler ve Bae'nin kültürel farklılıkların ayrımcı dil ve davranışı etkilediğine dair bulgularıyla da örtüşmektedir.

ÖNERİLEN POZİSYON	CİNSİYET TERCİHİ				TOPLAM
	Yok	Erkek	Kadın	Fırsat eşitliği	
Sağlık Görevlisi	23	-	1	4	28
Finans Uzm-Bankacı	149	5	1	36	191
Mühendis-Mimar-Teknik Eleman	307	73	3	11	394
Öğretmen-Eğitmen	28	-	-	14	42
Editör-Dizgici-Yapımcı	64	-	-	34	98
Paz./Satış Elemanı-Mümessil	265	30	15	15	324
Reklamcı-Grafiker	28	1	-	7	36
Asistan-Sekreter	99	-	34	32	165
İK ve Hİ-Ofis Elemanı	186	7	6	110	309
Orta-Üst Düzey Yönetici	419	25	2	136	582
Sosyal Hizmetler	5	-	-	14	19
Diğer	82	9	2	42	135
TOPLAM	1655	150	64	455	2324

Tablo 5: İlanların cinsiyet tercihi ve önerilen pozisyona göre dağılımı

Engelle bağlı ayrımcılık: İlanlar engelli aday başvurusunu zorlaştıran bir özellik istenmesi yönünden karşılaştırıldığında, 176 tane Türkiye'de ve 6 tane İngiltere'de yayımlanan ilanda böyle bir koşul getirildiği göze çarpmaktadır. Engelli aday başvurusunu önleyen ifadelerin olmadığı ilan oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir ancak İngilizce gazetadaki ilanların 405 tanesinde engelliler için fırsat eşitliği sağlanacağı özel olarak

belirtilirken, Türkçe gazetede ki ilanların hiçbirinde böyle bir ifadeye rastlanmamıştır.

ENGELLİ ADAY BAŞVURUSU		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Özürlü adayın başvurusunu engelleyen koşul var	176 (%96,7) (%16,9)	6 (%3,3) (%0,5)	182 (%100) (%7,8)
	Özürlü adayın başvurusunu engelleyen koşul yok	866 (%49,8) (%83,1)	871 (%50,2) (%67,9)	1737 (%100) (%74,7)
	Özürlü adayın başvurusu destekleniyor		405 (%100) (%31,6)	405 (%100) (%17,5)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 6: İlanların engelli aday başvurusu yönünden karşılaştırması

Engelli aday başvurusunu zorlaştıran koşul getirilen ilanlarda önerilen pozisyonun dağılımını ile ilgili Tablo 7 incelendiğinde, en fazla insan kaynakları/ halka ilişkiler, pazarlama/satış elemanı ile mühendis/mimar aranan ilanlarda böyle bir özellik istendiği görülmektedir. İşverenler orta ve üst düzey yöneticiler için de istedikleri özelliklerle engelli adayların başvurusunu kısıtlamaktadır. Söz konusu işlerin temel karakteristiği satış/pazarlamadır. İşin temel niteliği dikkate alındığında inşaat sektöründe getirilen sınıflandırma anlaşılabilir ancak engelli adayların başvurusunu zorlaştıran koşullar getirilen diğer alanlarda haklılaştırma zorlaşmaktadır. Ulaşım araçları, yollar, kaldırımlar, binalar gibi kamusal alanlarda ve şehir düzenlemesinde engellilerin toplum dışında bırakıldıkları bir kültürel yapının hakim olduğu ülkemizde, bunun yansıması olarak iş ilanlarında fiziği düzgün gibi ifadelere yer verilmekte, iş için zorunlu olsa da olmasa da “seyahat etmeye engel teşkil edecek bir hali bulunmama” koşulu getirilmektedir. Bu koşulun getirildiği Türkçe ilanlar daha çok halkla ilişkiler, reklam ve pazarlama alanında olduğu görülmektedir. Seyahat edemeyen; kime, hangi ölçülere göre değerlendirileceği belli olmasa da fiziği

düzgün olmayan kişilerin pazarlama, halkla ilişkiler ya da insan kaynakları alanlarında neden çalışamayacakları sorusunun altında belki de toplumsal önyargılar yatmaktadır. Dilimize aşığılama ya da hakaret ifadesi olarak yerleşmiş olan özürlü ve sakat kelimeleri, engellilerin dışlandıkları ve kamusal alanlarda çok sık görülmek istenmediklerine mi yorulmalıdır?

ÖNERİLEN POZİSYON	ENGELLİ ADAY İÇİN KOŞUL			TOPLAM
	Var	Yok	Fırsat eşitliği	
Sağlık Görevlisi	1	24	3	28
Finans Uzm-Bankacı	8	147	36	191
Mühendis-Mimar-Teknik Eleman	50	332	12	394
Öğretmen-Eğitmen	-	29	13	42
Editör-Yapımcı	-	71	27	98
Satış Elemanı-Mümessil	77	235	12	324
Reklamcı-Grafiker	-	32	4	36
Asistan-Sekreter	3	132	30	165
İK ve Hİ-Ofis Elemanı	102	105	102	309
Orta-Üst Düzey Yönetici	35	432	115	582
Sosyal Hizmetler	-	8	11	19
Diğer	3	93	40	136
TOPLAM	279	1640	405	2324

Tablo 7: Engelli aday başvurusunu zorlaştıran bir koşul getirilen ilanlarda önerilen pozisyonların dağılımı

Eğitime bağlı ayrımcılık: İlanlarda başvuru için belirtilen eğitim seviyesi tercihi ile ilgili Tablo 8’de de görüleceği üzere, İngilizce gazetede ilanların hiçbirinde eğitim seviyesi tercihi yapılmamıştır. Türkçe gazetede ilanların ise sadece 148 tanesinde eğitim seviyesi tercihi yapılmamıştır. 802 ilanda üniversite mezunu olma şartı getirilirken, 9 ilanda da başvuru için yüksek lisans yapmış olma şartı aranmaktadır. Lise ve yüksek lisans mezunu olma şartı getiren ilanların hepsi Türkçe gazetede yayımlanmıştır.

EĞİTİM SEVİYESİ		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Belirtilmemiş	148 (%9,6) (%14,2)	1282 (%90,4) (%100)	1430 (%100) (%55,6)
	Lise	83 (%100) (%7,9)		83 (%100) (%3,6)
	Önlisans-Lisans	802 (%100) (%77,0)		802 (%100) (%40,4)
	Yüksek lisans	9 (%100) (%0,9)		9 (%100) (%0,4)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 8: İlanlarda eğitim seviyesi tercihi

İlanlarda istenen eğitim seviyesi ile ilgili Tablo 8 ve ilanda önerilen pozisyona göre eğitim seviyesi tercihlerinin dağılımını gösteren Tablo 9 birlikte incelendiğinde, üniversite mezunu olma şartının daha çok mühendis/mimar, satış elemanı ve yönetici pozisyonları için getirildiği görülmektedir. Mühendis olmak için gerekli olan lisans eğitiminin, işin niteliği ve kapsamı dikkate alındığında satış elemanı olmak için de bir iş gereksinimi olduğu söylenemez. Nitekim satış elemanı aranan 132 ilanda eğitim seviyesi tercihi yapılmadığı, 30 tanesinde ise lise mezunu olmanın yeterli sayıldığı görülmektedir. Yine asistan/sekreter aranan ilanların bir bölümünde de eğitim seviyesi belirtilmezken, 27 tanesinde üniversite mezunu olma şartı aranmaktadır. İlaç mümessili, muhasebeci, sekreter, satış elemanı gibi pozisyonlar için üniversite mezuniyetinin istendiği Türkiye'deki ilanlara karşılık ABD'de azınlıklar açısından ayrımcılığa yol açabileceği gerekçesiyle bir iş gereksinimi değilse, üniversite diploması istenmesi yasaklanmakta, İngiltere'de de benzer şekilde lisans mezuniyeti zorunlu iş gereksinimi olarak kabul edilmektedir.

ÖNERİLEN POZİSYON	EĞİTİM SEVİYESİ				TOPLAM
	Belirtilmemiş	Lise	Önlisans Lisans	Yüksek Lisans	
Sağlık Görevlisi	5	1	22	-	28
Finans Uzm-Bankacı-Mali Danışman	113	2	76	-	191
Mühendis-Mimar-Teknik Eleman	91	20	269	3	383
Öğretmen-Eğitmen	5	-	46	1	52
Editör-Yapımcı	97	-	1	-	98
Satış Elemanı-Müessil	132	30	162	1	325
Reklamcı-Grafiker	34		2	-	36
Asistan-Sekreter	129	7	27	2	165
İK ve Hİ-Ofis Elemanı	263	9	37	-	309
Orta-Üst Düzey Yönetici	360	3	217	2	582
Sosyal Hizmetler	18	-	1	-	19
Diğer	104	11	21	-	136
TOPLAM	1351	83	881	9	2324

Tablo 9: İlanlarda önerilen pozisyona başvuru için eğitim seviyesi tercihi

Okula bağlı ayrımcılık: İncelenen Türkçe gazetadaki ilanların 68 tanesinde başvuru için belirli bir okuldan mezun olma şartı aranmakta olup, ilanda adı geçen üniversiteden mezun olan adaylara öncelik tanınacağı ifade edilmektedir. İngiltere’de yayımlanan ilanlarınsa hiçbirinde böyle bir ifadeye yer verilmemiştir.

BELİRLİ OKUL ADI	GAZETE		TOPLAM
	Türkiye	İngiltere	
Belirtilmiş	68 (%100) (%6,5)		68 (%100) (%2,9)
	974 (%43,2) (%93,5)	1282 (%56,8) (%100)	2256 (%100) (%97,1)
TOPLAM	1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 10: İlanlarda başvuru için belirli bir okuldan mezun olma şartı konulması

Okul tercihi yapılan ilanlarda önerilen pozisyonların dağılımının gösterildiği Tablo 11 incelendiğinde, belirli bir üniversite adının verildiği 68 ilanın 52 tanesinde mühendis/mimar, 8 tanesinde ise orta/üst düzey yönetici aranmakta olduğu görülmektedir. Bu durum da belirli okullardan mezun olma şartının teknik eleman arayan inşaat firmalarının verdikleri ilanlarda daha yüksek oranda olduğuna işaret etmektedir. ODTÜ, Boğaziçi gibi belirli bir üniversitenin ismi anılarak verilen bu ilanlarda devlet üniversiteleri arasında açık ayırım yapılmaktadır. Diğer üniversitelerden mezun olan adaylara ancak ilanda adı geçen okullardan başvuran aday olmaması halinde şans tanınacağına göre, bu adaylar başvuruda doğrudan eşitsiz bir konuma düşmektedir. Bu durumda da adı sayılanlar dışında kalan okulların eğitime devam etmesinin bir anlamı yok gibi görünmektedir. Bu ilanlar, Türkiye’de eğitim sistemindeki eksikliklere iyi bir örnek teşkil etmektedir. Bazı eğitim kurumları toplum içinde bazı alanlarda diğerlerinden görece olarak daha üstün farklı bir konumda görülebilirler ancak kişisel tercihlerde kalması gereken bu durum ilanlara yansırken doğrudan ayrımcılığa yol açmakta ve kişi haklarını sınırlandırmaktadır.

İLANDA ÖNERİLEN POZİSYON	OKUL ADI		TOPLAM
	Belirtilmiş	Belirtilmemiş	
Sağlık Görevlisi	-	28	28
Finans Uzm-Bankacı-Mali Danışman	1	190	191
Mühendis-Mimar-Teknik Eleman	52	342	394
Öğretmen-Eğitmen	-	42	42
Editör-Yapımcı	-	98	98
Satış Elemanı-Müessil	6	318	324
Reklamcı-Grafiker	-	36	36
Asistan-Sekreter	-	165	165
İK ve Hİ-Ofis Elemanı	-	309	309
Orta-Üst Düzey Yönetici	8	574	582
Sosyal Hizmetler	-	19	19
Diğer	1	135	136
TOPLAM	68	2256	2324

Tablo 11: Okul tercihi yapılan ilanlardaki pozisyonların dağılımı

Bu durumda eğitimde fırsat eşitliğinin yetersiz olduğu Türkiye’de üniversite bitirme şansı kısıtlı olan kişilerin, üniversiteyi bitirdikten sonra da ayrımcı muameleye maruz kaldıkları dikkat çekmektedir.

Bu araştırma kapsamında değinilmemekle birlikte Türkiye’deki ilanların küçük bir bölümünde başvuru için bekar olma şartı aranarak, adaylar arasında medeni hale dayalı ayrımcılık yapıldığı da gözlenmiştir. Ekte sunulan ilanlarda kullanılan dilin gazetelere dağılımı tablosundan çıkan bulguya göre ise Türkiye’de yayımlanan ilanların 73 tanesi İngilizcedir. İngilizce gazetede ise başka bir dilde hiçbir ilana rastlanmamıştır. Bir adayın İngilizce bildiğini anlamak için dil yeterliliği ölçen test sonuçlarının istenmesi gibi başka yollar da mevcutken, Türkiye’de yayımlanan bir ilanda başka bir dil kullanılması kültür emperyalizminin³⁰ bir neticesi olarak değerlendirilebilir. Ancak devlet üniversitelerinde bile yabancı dilde eğitimin verildiği ülkemizde işverenlerin de iş ilanlarını İngilizce vermesi belki de yadırganmaması gereken bir durum olarak da görülebilir.

Ekte sunulan İngilizce ilanlardan birinde kilise yardım fonu yöneticiliği için Hıristiyan olma şartı getirilmiş olup, 2003 tarihli İstihdamda Din ve İnanç Eşitliği Yönetmeliği’nin (Employment Equality Regulations) 7. maddesi³¹ için bir istisna oluşturduğu ve izin alınarak yayımlandığı belirtilmektedir.

Ekte sunulan İngilizce gazetede örnek ilanlarda dikkati çeken bir diğer özellik ise, firmaların yasal açıdan bir zorunluluk olmamasına rağmen “as an Equal Opportunities employer welcomes applications regardless of race, colour, gender, nationality, ethnic origin, sexual orientation, religion or

³⁰ Galeota (2004:23) emperyalizm kavramının ilk kez kullanıldığı yer olarak J.A. Hobson’un 1902 yılında basılan Imperialism adlı kitabını göstermekte ve kültürel emperyalizmi bir ülkenin kendi kültürel değerlerini ve ideolojisini başka bir ülkenin halkına benimsetmesi şeklinde tanımlamaktadır.

³¹ Yönetmeliğin “Discrimination in Employment and Vocational Training” başlığını taşıyan II. bölümünün 6. ve 7. maddelerinde işverenin bir kişiye karşı din ya da inancı nedeniyle işe alma, işten çıkarma, terfi ve eğitimde ayrımcılık yapmasının yasadışı olduğu ancak işin doğası gereği gerekli olan hallerde bu hükmün uygulanmayabileceği ifade edilmektedir. 7. maddede belirli bir din ya da inanca sahip olma koşulunun işverenin inançlarına ters düştüğü için değil, işin zorunlu bir koşulu olması halinde getirilebileceği de ifade edilmektedir.

belief, marital status, disability or age” ya da benzer ifadelerle fırsat eşitliğine destek verildiğini ve toplumun her kesiminden başvuruların kabul edileceğini özel olarak belirtmeleridir. İlanların yayımlandığı Guardian gazetesi de kendi bünyesine personel alımlarında fırsat eşitliğine yönelik benzer ifadelere yer vermektedir. Bu gönüllü uygulama, eşit muamele taleplerine dayanak oluşturmanın yanında, adayların gözünde firmanın saygınlığını artırma amacına yönelik olabilir. Ancak diğer taraftan tokenist³² bir çaba olarak da değerlendirilebilir. Çünkü her adayın başvurusunun kabul edileceğinin ifade edilmesi görüşme sırasında da tüm adaylara eşit davranılacağı anlamına gelmeyebilir.

Sosyal hizmetler ve sivil toplumun daha gelişmiş olduğu İngiltere’de yayımlanan ilanlarda ayrıca sivil toplum örgütlerinin, toplumsal hizmetler alanında Türkiye’de görülmeyen “Sustainable development and environmental policy adviser, Homeless lodges operations manager, Fundraising coordinator, Democratic services officer, Community mental health team manager” gibi farklı başlıklarda personel aradıkları görülmektedir.

İlanlarda ayrımcılığın nesnel ölçülerine ilişkin bulgular toplu olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’de en yüksek oranda görülen ayrımcılığın %37 ile yaş ayrımcılığı olduğu görülmektedir. Bunu %20 ile cinsiyet ayrımcılığı ve %17 ile engelliliğe bağlı ayrımcılık takip etmektedir. İngiltere’deki ilanlarda ise kanunen yasak olduğu için yaş, cinsiyet ya da okul ayrımcılığı ifadesi bulunmamaktadır. Bu durumda yasaların uygulamasının da takip edildiği takdirde doğrudan ayrımcılığı önlemede başarılı oldukları söylenebilir. Ancak bu noktadan hareketle İngiltere’deki yasal çerçevenin Türkiye’ye uyarlanması halinde aynı sonucun alınıp alınamayacağı sorusunun cevabı belirsiz olup, bunun gerçekleşmesi halinde başka araştırmalara konu oluşturabilecektir.

³² İlk kez Kanter (1977:27) tarafından kullanılan tokenizm terimi, erkek egemen iktidarda veya kurumsal düzenlemelerde herhangi bir değişikliğe yol açmayacak şekilde, özellikle azınlık gruplar ve kadınlara karşı zorunlulukların sınırlı çaba ya da jestlerle yerine getiriliyor gibi gösterilme çabası (Yoder ve Sinnet,1995:413) olarak tanımlanmaktadır.

2.2. İlanlarda Öznel Ayrımcılık Ögeleri İle İlgili Bulgular

Seçim kriterlerinin belirsizliği: Tablo 12 Türkçe gazetede ki ilanların 415 tanesinde yani yaklaşık %40'ında, İngilizce gazetede ki ilanların ise 87 tanesinde yani yaklaşık %7'sinde objektif ölçülere vurulamayan özellikler istendiğini göstermektedir.

ÖLÇÜLEMİYEN KRİTER		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	İstenmiş	415 (%82,6) (%39,8)	87 (%7,4) (%6,8)	502 (%100) (%24,0)
	İstenmemiş	627 (%34,5) (%60,2)	1195 (%65,5) (%93,2)	1822 (%100) (%97,1)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 12: İlanların seçim kriterlerinin belirsizliği yönünden karşılaştırması

İlanlarda istenen kişisel kriterlere daha yakından bakıldığında, İngilizce gazetede ki ilanlarda istenenlerin “sonuç odaklı, takım oyuncusu olmak, diğerleriyle organize şekilde çalışabilmek, dinamik, sözlü ve yazılı iletişim beceri gelişmiş olmak” gibi daha çok çalışma ortamındaki tavır ve davranışlarla ilgili olduğu görülmektedir. Türkçe ilanlarda adaylardan, “arkadaş canlısı, sıcak, samimi, uyumlu, dışa dönük karakterli, dengeli, sabırlı, nazik, özverili, idealist, olgun, ciddi, titiz, çalışkan, gayretli, sır saklama becerisi olan, dürüst, hırslı, dinamik, aktif, enerjik, heyecanlı, sportif, güleryüzlü, fiziği düzgün” gibi kişisel ya da “prezentabl, satışı yaşam şekli haline getirmiş, doğal davranışlarıyla rahat iletişim kurabilen” gibi belirsiz özellikler istenmektedir. Belki kişinin önceki iş arkadaşları ile görüşülerek iş ortamındaki davranışları hakkında fikir sahibi olunabilir ancak adayın ne kadar sıcakkanlı ya da samimi olduğunun kim tarafından, nasıl ölçüleceği ve ayrıca yapılacak işle ne gibi bir bağlantısının olduğu soru işareti olarak karşımızda durmaktadır.

Ekte sunulan Türkçe gazetede yayımlanmış olan ilanların birinde ise “seyahat etme özgürlüğü olan bayanların” başvurması istenmektedir ki bu durum özgürlüğe sahip olmayan bayanlar da olduğu izlenimini uyandırmaktadır.

ÖNERİLEN POZİSYON	KİŞİSEL KRİTER		TOPLAM
	İstenmiş	İstenmemiş	
Sağlık Görevlisi	3	25	28
Finans Uzm-Bankacı-Mali Danışman	31	160	191
Mühendis-Mimar-Teknik Eleman	86	308	394
Öğretmen-Eğitmen	4	38	42
Editör-Yapımcı	6	92	98
Satış Elemanı-Mümessil	160	165	325
Reklamcı-Grafiker	5	31	36
Asistan-Sekreter	41	124	165
İK ve Hİ-Ofis Elemanı	35	274	309
Orta-Üst Düzey Yönetici	122	460	582
Sosyal Hizmetler	-	19	19
Diğer	11	124	135
TOPLAM	504	1820	2324

Tablo 13: Kişisel kriter istenen ilanların önerilen pozisyona göre dağılımı

Kişisel kriterlerin istendiği ilanlardaki pozisyonların dağılımında ise ilk sırada satış elemanı/mümessil, ikinci sırada orta ve üst düzey yönetici, üçüncü sırada ise mühendis/mimar gelmektedir. Daha sonra birbirine yakın oranlarda sekreterlik, insan kaynakları/halkla ilişkiler personeli ve finans uzmanı/bankacı pozisyonları sıralamayı takip etmektedir. Satış/pazarlama, insan kaynakları/halkla ilişkiler elemanları, yöneticiler ve sekreterlerde daha çok “presentabl olmak, fiziği düzgün, dış görünümüne ya da kişisel bakımına önem vermek, satış konusunda azimli, kararlı, enerjik olmak” gibi tam olarak neleri kapsadığı belli olmayan özellikler; mühendislerde “çalışkan, özverili, dinamik” gibi iş yoğunluğu veya süresinin önemsenmemesini sağlamaya yönelik özellikler aranmaktadır.

CV (CURRICULUM VITAE)		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	İstenmiş	716 (%36,7) (%68,7)	1236 (%63,3) (%96,4)	1952 (%100) (%84,0)
	İstenmemiş	37 (%44,6) (%3,6)	46 (%55,4) (%3,6)	83 (%100) (%3,6)
	Fotoğraflı CV istenmiş	289 (%100) (%27,7)		289 (%100) (%12,4)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 14: İlanlarda özgeçmiş istenme sıklığı

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere, her iki gazetede yayımlanan ilanlarda da adaylardan bir CV yani özgeçmiş istenmektedir. İşverenin aday hakkında bilgi sahibi olması yönünden yararlı olabilecek bilgiler içeren CV'ler karar vermede yardımcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Ancak Türkiye'de yayımlanan ilanların 289 tanesinde yani %25'inden fazlasında gönderilecek CV'nin fotoğraflı olması özel olarak istenmektedir. Oysa CV istenen 1236 İngilizce ilanının hiçbirinde fotoğraf istenmemiştir. Yaş ayrımcılığı ile ilgili duruma benzer şekilde Hürriyet İK'nın 15 Mayıs 2005 tarihli baskısında Almanya'da fotoğraflı CV istenmesinin ayrımcılığa yol açtığı için yasaklandığına dair bir haber yayımlanmıştır ancak gazete kendi yayımladığı ilanlarda fotoğraflı CV istenmesinde sakınca görmemektedir. Bu durum da gazete, okuyucularının büyük çoğunluğunun iş arayan ya da değiştirmek isteyen kişiler olduğunu dikkate alarak, iş hayatındaki sorunlara da eğildiğini göstermeye çalışıyor olabilir ancak konu kar sağlamaya geldiğinde, işverenlerden ilanının yayımlanması karşılığında talep ettiği ücret, yayım politikasından ya da okuyucuların ihtiyaçlarından daha baskın ve öncelikli gelebilmektedir.

Ücret belirsizliği: Önerilen pozisyon için düşünülen ücretin belirtildiği sadece 3 Türkçe ilan bulunmaktadır. İngilizce gazetede yayımlanan ilanların ise %90'ında (1156 adet) adaylara iş için ödenmesi düşünülen ücret aralığı belirtilmiştir. Ücret belirtilmeyen ilanlarda ise genellikle ücretin pazarlıkla belirleneceği ifade edilmektedir.

ÜCRET		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Belirtilmiş	3 (%0,3) (%0,3)	1156 (99,7) (%90,2)	1159 (%100) (%49,9)
	Belirtilmemiş	1039 (%89,2) (%99,7)	126 (%10,8) (%9,8)	1165 (%100) (%50,1)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 15: İlanlarda ücretin belirtilme oranları

İngiltere'de adaylar başvurmadan önce ücretleri konusunda fikir sahibi olabilmekteyken, Türkiye'de adaylar genellikle, iş için düşünülen ücreti başvuru sırasında bilmemekte, ya yüz yüze görüşme esnasında öğrenmekte ya da varsa görüşme öncesinde iş başvuru formunun talep edilen ücret bölümüne kendi düşündükleri miktarı yazmaktadırlar. Bu durumda da ücret belirsizliği benzer özellikteki kişiler arasında bile farka yol açabilmektedir. İşverenler mülakatın gidişatına göre ücreti belirleyebilmekte, bu da Türkiye'de adayın kendini ne kadar iyi "pazarladığına" yani sunduğuna bağlı olarak değişebilmektedir. Bir başka deyişle, burada önemli olan o işi yapacak olan herhangi bir kişinin hak ettiği ücret değil, işe alınan ya da kabul edilmesi düşünülen kişinin ne kadar hak ettiğini göstermesidir. Türkiye'de iş bulmanın zorluğu dikkate alınır, bu durum sömürü için de açık bir kapı bırakmakta, adaylar çoğu zaman işverenin belirleyeceği ücreti kabul etmek zorunda kalabilmektedirler.

İşin belirsizliği: İlanı okuyan bir kişinin işin temel niteliği hakkında fikir sahibi olmasına dayanan iş tanımlarının Türkçe gazetede yayımlanan ilanların 278 tanesinde yani %25'inden fazlasında yapılmadığı görülmektedir. İngilizce gazetede yayımlanan tüm ilanlarda ise işin temel nitelikleri ve çoğunda da adayın sorumluluklarının belirtilmesi suretiyle iş tanımlarına yer verilmiştir.

İŞ TANIMI		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Yapılmış	764 (%37,4) (%73,3)	1282 (%62,6) (%100)	2046 (%100) (%87,9)
	Yapılmamış	278 (%100) (%26,7)		278 (%100) (%12,1)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 16: İlanlarda iş tanımı yapılması

İşverenin belirsizliği: Türkçe gazetede yayımlanmış olan ilanların 261 tanesinde (%25) işverenin adı açıkça belirtilmemiştir. 28 tanesinde ise başvuru için verilen adres içinde ya da bazen CV'nin gönderileceği kişinin email adresinin uzantısında geçmektedir ki bu durumda adaya tahminde bulunmaktan başka bir seçenek kalmamaktadır. İşverenin adını bile vermediği ilanlarda adaylarda özgeçmiş istenmekte, çoğu zaman faks numarası ya da bir mail adresinin verildiği bir yere adayın kendisi ile ilgili detaylı bilgi vermesi talep edilmektedir. Kişinin hangi amaçla, nerede kullanılacağını bilmeden bilgi istenmesi, ayrımcılığa yol açması bir yana güvenlik açısından da sorunlu bir durumdur.

İngilizce gazetede yayımlanan ilanlarınsa hepsinde işverenin adının açıkça belirtildiği görülmekte olup, aday en azından başvuruda bulunduğu yerin faaliyet alanı gibi konularda fikir sahibi olabilmektedir.

İŞVEREN ADI		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Açıkça belirtilmiş	753 (%36,9) (%72,3)	1282 (%63,1) (%100)	2035 (%100) (%87,5)
	Açıkça belirtilmemiş	261 (%99,2) (%25,0)		261 (%100) (%11,3)
	İlandaki başvuru adresinde geçiyor	28 (%100) (%2,7)		28 (%100) (%1,2)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 17: İlanlarda işverenin adına yer verilmesi

Adayların işverenin adı dışında faaliyet alanı, çalışma saatleri gibi bilgilere de ihtiyaç duyabileceği açıktır. Ancak Tablo 18'den de anlaşılacağı üzere, Türkçe gazetede yayımlanan ilanların 609 tanesinde yani yaklaşık %60'ında işveren hakkında bilgi verilmemektedir. Bu oran İngilizce gazetede ilanlarda ise 121 adet yani %16'dan fazladır.

İŞVEREN HAKKINDA BİLGİ		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Verilmiş	433 (%27,2) (%41,6)	1161 (%72,8) (%90,6)	1594 (%100) (%68,6)
	Verilmemiş	609 (%83,4) (%58,4)	121 (%16,6) (%9,4)	730 (%100) (%31,4)
TOPLAM		1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

Tablo 18: İlanlarda işveren hakkında bilgi verilmesi

İşverenin kendisi hakkında bilgi vermediği ilanların faaliyet alanlarına göre dağılımı ile ilgili Tablo 19 incelendiğinde, ilk sırada inşaat firmaları gelmekte, bunu sırasıyla insan kaynakları/danışmanlık, sağlık ve medya takip etmektedir. Ayrıca faaliyet alanı hakkında bilgi verilmeyen 163 ilanda işveren

kendisi hakkında başka bir bilgi de vermemiştir. İlanların karşılaştırıldığı dönem itibariyle inşaat firmalarına ait ilanların sayıca fazla olduğunu göz önünde tutarsak, bulguları daha sağlıklı değerlendirebiliriz. Bu durumda yılın diğer dönemlerinde de benzer oranlara sahip olan ik/danışmanlık, ilaç firmalarını da kapsayan sağlık ve medya alanlarında faaliyet gösteren firmaların ilanlarda kendileri hakkında daha az bilgi verdikleri söylenebilir. Burada göz önünde olmaları dolayısıyla medyadaki firmaları anlamak mümkün ancak Türkiye’de gelişme aşamasında olan danışmanlık firmaları ile sağlık bilimleri dışındaki alanlarda da eleman arayan ilaç firmalarının kendileri hakkında bilgi vermemeleri dikkat çekicidir. Üniversite eğitimini sağlık dışında bir alanda yapmış olan kişilerin ilaç firmaları hakkında çok fazla bilgiye sahip olmayabileceklerinin göz ardı edildiği söylenebilir.

FAALİYET ALANI	İŞVEREN HAKKINDA BİLGİ		TOPLAM
	Verilmiş	Verilmemiş	
Sağlık	119	59	178
Finans	68	16	84
İnşaat	95	174	269
Eğitim	150	11	161
Medya	218	53	271
Reklam-Pazarlama	87	16	103
Kamusal Hizmetler	53	4	57
Sivil Toplum Örgütleri	218	5	223
İK-Hİ-Danışmanlık	252	142	394
Otomotiv	49	33	82
Tekstil	21	15	36
Gıda	26	10	36
Bilişim	21	6	27
Diğer	198	23	221
Belirsiz	19	163	182
TOPLAM	1593	731	2324

Tablo 19: İşveren hakkında bilgi verilen ilanların faaliyet alanlarına dağılımı

Türkiye’de firmaların adaylar tarafından bilindikleri ve tanındıkları varsayımıyla kendileri hakkında bilgi verme ihtiyacı hissetmedikleri tahmininde bulunulabilir ancak burada İngilizce gazetede ki ilanlarda Reuters ya da British Museum gibi tüm dünyada tanınan kuruluşların bile kendileri hakkında kısa da olsa bilgi verdiklerini ifade etmekte fayda vardır. Bunun yanı sıra İngiltere’de yayımlanan ilanlarda işverenlerin adaylara kreş, spor salonu, yıllık izin süresi gibi firmanın sağlayacağı koşullar hakkında da bilgi verdikleri görülmektedir. Bu durumun temel nedeni firmaların başvuracak kişi sayısını ve dolayısıyla seçenekleri artırma isteği olabilir.

Öznel ayrımcılığa yol açan öğeler toplu olarak dikkate alındığında, her iki gazetede ki ilanlarda da en yüksek oranda ölçülemeyen kişisel kriterler istendiği görülmektedir. Hürriyet İK’daki ilanların %40’ında, Guardian Work’teki ilanların da yaklaşık %7’sinde kişisel kriterler istenmektedir. Nesnel ayrımcılık öğelerinin oranları dikkate alındığında yasaların dolaylı ayrımcılığı önlemede doğrudan ayrımcılığı önlemedeki kadar başarı sağlayamadığı söylenebilir. İngiltere’de yasalar ilanlarda yaş ya da cinsiyet tercihi yapılmasını engellemekte ancak işverenlerin kişisel kriterler koymalarını önlemede yeterli olamamaktadır. Ayrıca yasal bir zorunluluk olmadığından İngiltere’de yayımlanan ilanlarda da işverenlerin bir bölümü kendileri hakkında bilgi vermemektedir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Ayrımcılığın çalışma hayatı üzerindeki etkisini incelemek için Türkiye ve İngiltere’de gazetelerde yayımlanan personel alım ilanlarının ayrımcı ifadeler yönünden karşılaştırılması amacını taşıyan bu araştırmada, öncelikle eşitlik, ayrımcılık ve fırsat eşitliği kavramları kısaca açıklanarak, çalışma hayatı ve personel seçiminde ortaya çıkan ayrımcılığın nedenleri üzerinde durulmuştur.

İlanların karşılaştırıldığı iki ülkede geçerli olan, çalışanlar ile işverenlerin hak ve sorumluluklarını belirleyerek, işe alma sürecinin kurallarını koyan yasal belgelerin incelendiği çalışma, İngiltere’de ayrı başlıklar altında düzenlenen çalışma hayatındaki ayrımcılık alanlarının Türkiye’de tek başlık altında düzenlendiğini göstermektedir. Ayrıca bir AB ülkesi olarak AB’nin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatının İngiltere’de de geçerli olması nedeniyle AB içindeki mevcut durum ve yasal çerçeveye de kısaca değinilmiştir.

Etnik köken, yaş, cinsiyet ve engellilik olmak üzere dört temel nedene göre sınıflandırılabilir çalışma hayatındaki ayrımcılık, toplumsal alandaki genel düşünce, norm ve davranışlara yerleşmiş ayrımcılığın bir devamı olarak işlev görmektedir. Çoğu zaman gerçeğe değil, kişilerin yaş ya da cinsiyet gibi özelliklerine dayanan önyargılar çalışma hayatında da engel teşkil edebilmektedir. Belirli kişi ve grupların karşılamaları mümkün olmayan özellikler istenmesi yoluyla çalışma hayatına girişlerinin engellenebildiği personel seçimi, ayrımcı uygulamaların çalışma hayatındaki ilk ve önemli bir aşamasıdır. Gazetelerde yayımlanan İş ilanları tüm dünyada olduğu gibi Türkiye ve İngiltere’de de yaygın olarak kullanılan bir personel seçme aracıdır. Ayrımcılığın işe giriş aşamasında medyaya nasıl yansıdığına anlaşılabilmesi amacıyla her iki ülkeden seçilen iki gazetede yayımlanan ilanlar 12 hafta boyunca izlenmiş ve ilanların dili, yaş ve cinsiyet gibi nesnel

ayrımcılık ifadeleri ile bazı özelliklerin belirsiz bırakılması sonucu ayrımcılığa yol açan öznel ifadeler yönünden incelenmiştir.

Her iki gazetede ki ilanlarda da ayrımcılığa yol açan ifadelerin nesnel öğeler açısından incelemesi göstermiştir ki Türkiye’de verilen iş ilanlarında ayrımcı ifadelerle yoğun şekilde yer verilmektedir. Nitekim ilanların %30’undan fazlasında yaş, %20’sinde cinsiyet tercihi belirtilmektedir. %15’inden fazlasında engelli adayların başvurusunu zorlaştıran bir koşulun bulunduğu ilanların bir bölümünde de belirli bir okuldan mezun olmak tercih nedeni sayılmaktadır. Bu sonuç, çalışma hayatının sonraki aşamaları için de ipuçları vermektedir. Daha ilk basamakta açık ayrımcılığın yaşandığı çalışma hayatının üst basamaklarında bazı gruplar için durum daha da eşitsiz hale gelebilmektedir. Başta kadınlar, engelliler ve belirli yaşın üzerindeki olmak üzere oyuna 1-0 geride başlayan kişiler toplumsal önyargıların da etkisiyle işverenler tarafından tercih edilmemekte, çeşitli sınırlandırmalar getirilerek bazı işlere başvuruda bile bulunamamaktadırlar. İngiltere’de ise yasal çerçevede yaş, cinsiyet ya da eğitim durumuna bağlı ayrımcılığı en azından iş ilanlarının dilinden uzaklaştırmada başarı sağlamış görünmektedir. Ancak ilanların öznel öğeler açısından incelenmesi, oranlar arasında fark bulunmakla birlikte her iki gazetede ki ilanlarda da nesnel olarak ölçülemeyen özellikler istendiğini göstermektedir. İngiltere’de yayımlanan ilanlarda %10’dan az olan nesnel olarak ölçülemeyen özellik istenme oranı, Türkiye’de yayımlanan ilanlarda %40’a çıkmaktadır. Türkçe gazetede ki ilanlarda “satış yaşam şekli haline getirmiş”, “prezentabl” gibi tam olarak ölçülmesi mümkün olmadığı gibi, kişiden kişiye değişen ifadelerle yer verilmekte, dilin muğlaklaştırılarak aranan özelliklerin belirsiz hale getirilmesi ise seçim için firma ve yöneticilerin önünde geniş bir alan bırakmakta ve yöneticilerin kişisel tercihlerini seçim aşamasına yansıtılmalarını kolaylaştırabilmektedir. Nesnel ve öznel ayrımcılık öğelerinin oranları araştırmanın ilanlarda nesnel yollarla ölçülemeyen özelliklerin istendiği ifadelerin nesnel yollarla ölçülebilen özelliklerin istendiği ifadelerden daha ağırlıklı olarak yer aldığına dair hipotezini de desteklemektedir.

Bulgu ve sonuçlar bütün olarak dikkate alınıp, oranlar incelendiğinde Türkiye’de yayımlanan iş ilanlarındaki ayrımcı ifade oranının İngiltere’den daha yüksek olduğu görülmektedir ki bu sonuç da araştırmanın “Türkiye’de yayımlanan iş ilanlarındaki ayrımcı ifadelerin oranı AB ülkesi olan İngiltere’den daha yüksektir” şeklinde ifade edilmiş olan hipotezini desteklemektedir. Bu durumun en temel nedenlerinden biri iki ülkenin yasal çerçeveleri arasındaki farka dayandırılabilir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki yasalar genel toplumsal, kültürel, sosyolojik ortamdan ayrı ya da bağımsız değildir ve genellikle toplumların talepleri, ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulurlar. Tarihsel süreç dikkate alındığında İngiltere’de Büyük Hürriyetler Fermanı’nı, Fransa’da İnsan ve Vatandaş Hakları Evrensel Beyanname’si’ni ortaya çıkaran da mevcut toplumsal durum ve talepler olmuştur. Bu açıdan bakıldığında toplumsal önceliklere, gerçeklere dayanmayan, insanlar tarafından benimsenmeyen kuralların uzun süre uygulanması pek mümkün görünmemektedir.

Toplumların mevcut yönetim anlayışları önceki nesillerin mirasını taşır. Batı Avrupa’da da 17. yüzyıldan başlayarak bilim ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler, etkileri dünya çapında hissedilen bir sosyal ve siyasal örgütlenme biçimi yaratmıştır. Batı Avrupa’da çalışma hayatının bugünkü durumunu şekillendiren temel unsur Endüstri Devrimi sonrası kapitalist üretim tarzının yerleşmesi ve işçi sınıfının ortaya çıkışıyla yaşanan toplumsal değişimdir. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçen Batı, diğer ülkeleri yönlendiren ve kendisine benzenilmeye çalışılan konumuna gelirken; Batı-dışı toplumlar bu yeni durum karşısında kendine bir yön belirlemeye yani yeni duruma intibak etmeye çalışan konumuna gelmişlerdir. Bu toplumlardan biri olan Türkiye’de de Turhan’ın (1989:12) Lale Devri’ne yani 18. yüzyılın ortalarına dayandırdığı modernleşme, Avrupa ile bütünleşme ya da Cumhuriyet dönemiyle birlikte muasır medeniyet seviyesine ulaşma olarak adlandırılan Batılılaşma süreci Türkiye’de toplumsal öncelik, talep ve dengeleri yakından etkilemektedir. Türkiye’nin 3 Ekim 2005’te Avrupa Birliği’ne resmen aday ülke olarak tanınması ve müzakere süresine

girilmesiyle önceleri sadece ortaklık ilişkilerinin kapsadığı alanlarla sınırlı olarak sürdürülen mevzuat uyumu çalışmalarının, ekonomik ve sosyal hayatın tüm alanlarını kapsayacak biçimde yoğunlaştırılarak sürdürülmesi gereği ortaya çıkmıştır.

Türkiye'nin hem yasal hem de yapısal açıdan AB ile uyumlu hale getirmesi gereken alanlardan biri de çalışma hayatıdır. İşe girişin çalışma hayatının ilk adımı olması açısından, iş olanaklarının herkese açık ve eşit olması bu konunun ana maddelerinin başında gelmektedir. AB'ye uyum sürecinde gerekli yasal çerçeveyi oluşturmak için İş Kanunu da dahil olmak üzere pek çok yeni yasal düzenleme gerçekleştiren Türkiye'nin birliğin ayrımcılık ve fırsat eşitliği ile ilgili standartlarını karşılaması oldukça önemlidir ancak ülkeler arasındaki tek farkın yasalar olmadığı da unutulmamalıdır. Mevcut kuralların değiştirilmesi çoğu zaman toplumsal yapının değiştirilmesi için yeterli olamamaktadır. Nitekim oldukça gelişmiş çevre yasalarından birine sahip olan ülkemizde yaşanan çevre sorunları bunu gözler önüne sermektedir.

İngiltere ve Türkiye arasındaki sosyokültürel farklılıklar çalışma hayatını düzenleyen yasal çerçevenin yanı sıra yayımlanan ilanlarda adaylarda aranılan özellikler ve işverenler tarafından verilen bilgilere de yansımıştır. Öznel ayrımcılık öğeleri arasında yer alan işverenin kendisi hakkında bilgi verdiği ifadelerin oranı İngiltere'de daha yüksektir. Ayrıca İngiltere'de işverenlerin ilanlarda tüm başvurulara fırsat eşitliğinin sağlanacağı yönünde gönüllü ifadelerle yer vermelerinin nedeni, adayların gözünde saygın bir imaj oluşturma kaygısı olsa bile olumlu bir tutum olarak değerlendirilebilir. İlanların karşılaştırılması için seçilen İngilizce gazete de bir işveren olarak verdiği ilanlarda benzer ifadeler kullanmaktadır. Bu yönde herhangi bir ifadeye rastlanmayan Türkçe gazetede ilanlar, ayrımcı davranışlarla kültür arasında yakın bir ilişki olduğu ve kültürel özelliklerin ilanların diline yansıdığına işaret etmektedir. Medyayı kültür temelinde ele alarak kültürel farklılıkların medyaya etkisini araştıran Williams, Thomson ve

Hoggart kültürü; tarihsel koşul ve ilişkilerin bir ürünü olarak varlık gösteren temel toplumsal sınıfların ve grupların, kendi iç dinamiklerinden ve aralarındaki etkileşimden doğan değerlerin ve araçların oluşturduğu bir bütünlük (Barrett ve Braham,1995:76) olarak tanımlamakta ve bu bütünlük içinde medyanın halkın bilincinin, beğeni ve tercihlerinin güçlü şekillendiricisi olduğunu söylemektedirler. Burada medyadan beklenen, kamunun ortak konusu haline gelmiş sorunları ele alıp incelemesidir. Ancak çalışma hayatının ilk basamağı olan personel seçme sürecinde adaylar hakkında bilgi toplamak ve başvuruları artırmak için kullanılan araçların başında gelen gazete ilanları, ayrımcılığın medyadaki yansımalarından birini oluşturmaktadır.

Geçmiş yıllarda medyanın yaptığı yayımlardan da etkilenen grupların yol açtığı şiddet olaylarının yaşandığı Türkiye’de, medya toplumsal alanda etkili bir aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Medya toplumdaki güç ilişkilerini yansıtır ama aynı zamanda bu eşitsiz toplumsal ilişkileri değiştirip yeniden üreterek, yaygın bir biçimde dolaşıma sokar. Bundan ötürü medya, topluma ilişkin ipuçları sağlayabilen bir harita olarak okunabilir (Gencel-Bek ve Binark, 2000:3). Bu açıdan gazeteler sadece iş ilanlarını yayımlayan aracı kurumlar olmayıp, eklerde değindikleri konularla yönlendirici oldukları kadar ayrımcı ifadeleri geniş oranda dolaşıma sokarak genel, doğal ve olağan hale getirmekte, bir başka deyişle ayrımcı ifadeler içeren ilanların yeniden üretimini sağlamaktadırlar. Medya ne toplumdaki olumsuzlukların tek nedenidir, ne de toplumsal bilinç geliştirmenin tek yoludur. Ancak geniş kitlelere seslenebilme yeteneği medyayı daha önemli hale getirirken, sosyal sorumluluğunu da artırmaktadır. Eğer medya gerçekten de toplumu şekillendirici ve yönlendirici bir güç olduğu iddiasında ise toplumsal değişimleri daha önce fark etmesi ve buna uygun davranış geliştirmesi daha yerinde bir yaklaşım olacaktır. Ancak Türkiye’deki gazetelerin ayrımcı ifadeler içeren iş ilanları konusunda bunu başardıklarını söylemek pek mümkün görünmemektedir.

İstihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş imkanlarının herkese açık olması ekonomik olduğu kadar toplumsal bir sorundur. Bu nedenle kamuoyunun gündeminde daha çok yer alması büyük önem taşımaktadır. Bir problemin çözümü için öncelikle problemin varlığının kabul edilmesi gereklidir. Bu araştırma da iş ilanlarındaki ayrımcı ifadelerin saptanmasıyla problemin ortaya konması ve çözüme yönelik alternatif öneriler geliştirilmesine bir katkı olarak değerlendirilebilir. Bu bulgular ışığında istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması için seçim kriterlerinin eşitlikçi hale getirilmesi faydalı olacaktır. Bunun için alınması gereken önlemlerin başında ise eşitlikçi yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gelmektedir. Tüm yasal düzenlemelerin AB ve diğer gelişmiş ülkelerin standartlarını karşılar hale getirilmesi, ilanlarda açık ayrımcılığın suç kapsamına girmesi işe giriş aşamasındaki ayrımcı ifadelerin oranının azaltılmasında rol oynayabilecektir. Ancak konulacak kuralların uygulanması için sosyokültürel yapı içindeki ayrımcılığın önlenmesi, bunun içinse hem işverenlerin hem de adayların hak ve sorumlulukları konusunda bilgi sahibi olması da önemlidir. Tüm kişi ve gruplar için eşit iş fırsatları, birbirlerini zincirleme şekilde etkileyen sosyal, kültürel, ekonomik ve yasal süreçlerin uyumlu hale getirilmesiyle sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, F., (1999), **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara: T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Acar-Savran, G.,(2003), “Kadın Emegini Görünür Kılmak: Marx’dan Delphy’e Bir Ufuk Taraması”, **Praksis**, Sayı 10, s.150-210.
- Acuner, S. (1999), **Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Age matters? A Discussion Paper on Age Discrimination**, (1999), Luxembourg: Human Rights and Equal Opportunity Commission Report.
- Akad, M., (1992), **Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Akal, C.B. ve ark., (2003), **İnsan Haklarının Tarihsel Gelişimi**, Ankara: SBF Yayınları.
- Altan, Ş., Ersöz, A., (1994), “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı 2 (Mart), s. 25-34.
- Armaoğlu, F., (1993), **20. Yüzyıl Siyasi Tarihi (1914-1990)**, 9. Baskı, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Aron, R., (1986), **Sosyolojik Düşüncenin Evreleri** (Çev: Korkmaz Alemdar), Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Aronson, E., Wilson, T.D., (1997), **Social Psychology**, London: Addison Wesley Longman Inc.
- Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı Raporu**, (2003), Avrupa Birliği Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü.
- Barrett-Boyd, O., Braham, P., (1995), **Media, Knowledge and Power**, London: Routledge.

- Bennett-Alexander D., Hartman L., (2004), **Employment Law for Business**; New York: McGraw-Hill.
- Berik, G., Vander Meulan, Y., Zveglic, J.E., (2004), "International Trade and Gender Wage Discrimination: Evidence from East Asia", **Review of Development Economics**, Vol. 8. No 2, p. 237-254.
- Boone, E.L., Kurtz, D.L.,(1992), **Management**, New York: McGraw-Hill.
- Bowe, F., (1978), **Handicapping America: Barriers to Disabled People**, New York: Harper&Row.
- Bunch, C., Carrillo, R., (1990), **Feminist Perspectives in Persistent Inequalities**, Oxford: Oxford University Press.
- Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş., (1998), **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Ankara: Siyasal Yayınları.
- Caporal, B., (2000), **Kemalizm Sonrasında Türk Kadını**, İstanbul: Çağdaş Matbaacılık ve Yayıncılık.
- Centel, T., (2004), **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, İstanbul: MESS(Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları.
- Ciner, Ö., (2003), **Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Coates, J. F., Jarratt J., Mahaffie, J.B., (1990), **Future Work: Seven Critical Forces Reshaping in North America**, New York:Jossey-Bass Publishers.
- Collins, H., (2003), "Discrimination, Equality and Social Inclusion", **The Modern Law Review**, Vol. 66, No 1, p. 16-42.
- Collinson, M.D., Knights, D., (1990), **Managing to Discriminate**, London: Routledge.
- Cook, M., (2003), **Personnel Selection: Adding Value Through People**, New York: John Wiley&Sons.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni**, (Kasım 2005).

- Daft, R. L., (1991), **Management**, Texas: The Dryden Press.
- Dennis, H., (2005), "Evolution of the Link Between Business and Aging", **Generations**, Winter, No 1, p. 8-14.
- Dördüncü ve Beşinci Dönem Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporuna Hitaben CEDAW Türkiye Bölge Raporu** (Kasım 2004), Ankara: T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Drucker, P.F., (1993), **Yeni Gerçekler: Devlet ve Politika Alanında; Ekonomi Bilimi ve İş Dünyasında; Toplumda ve Dünya Görüşünde** (Çev: Birtane Karanakçı), Ankara:Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Duncan, C., Loretto, W., (2004), "Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment", **Gender Work and Organization**, Vol. 11, Issue 1, p. 95-115.
- Ecevit, Y., (1997), **Yeni Liberal İdeolojinin Etkisinde Kadınlar: 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, Yayın No 285, Ankara: TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayınları.
- England, K., (2003), "Disabilities, Gender and Employment: Social Exclusion, Employment Equity and Canadian Banking", **The Canadian Geographer**, Vol. 47 No 4, p. 429-450.
- EQUAL, Free Movement of Good Ideas, Working Against Discrimination and Inequality in Europe**, (2004), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Equality and Non-discrimination in an Enlarged European Union Green Paper**, (2004), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ergin, C., (2002), **İnsan Kaynakları Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım**, Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Erkan, H., (1998), **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme** (4. Baskı), Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Esping-Andersen, G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, New Jersey: Princeton University Press.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Report, (2003), Dublin: Eurofound.

Finklestein L.M., et al. ,(1995), "Age Discrimination in Simulates Employment Contexts: An Integrative Analysis", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 80, No 6, p. 652-663.

Galeota, J., (2004), "Cultural Imperialism: An American Tradition", **Humanist**, Vol. 64, Issue 3, p. 22-46.

Gardiner, F.(editör), (1997), **Sex Equality Policy in Western Europe**, London: Taylor&Francis Ltd.

Gartska, T.A., et al., (2005), "Perceiving Age Discrimination in Response to Intergenerational Inequity", **Journal of Social Issues**, Vol. 61, No 2, p. 321-342.

Gatewood R., Feild, H., (1994), **Human Resource Selection**, Texas: Dryden Press.

Geist, C.S., Calzaretta, W.A., (1982), **Placement Handbook for Counselling Disabled Persons**, Springfield, IL: Charles Thomas.

Gencil-Bek, M., Binark, M., (2000), **Medya ve Cinsiyetçilik**, Ankara: A.Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Eğitim Kitapçığı.

Geray, H., (2004), **Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş: İletişim Alanından Örneklerle**, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Gözler, K., (2000), **Türk Anayasa Hukuku**, Ekin Kitabevi, Bursa.

Hampden, C., ve ark., (1995), **Kapitalizmin Yedi Kültürü** (Çev:Fusun Doruker), İstanbul: Sabah Yayınları.

Haris, M., Lievens, F., (2004), "I think They Discriminated Against Me: Using Prototype Theory and Organizational Justice Theory for Understanding Perceived Discrimination in Selection", **International Journal of Selection and Assessment**, Vol. 12. No 1, p. 51-65.

- Harris, P. R., Moran, R. T., (1998), **Managing Cultural Differences**, Houston: Gulf Publishing Company.
- Hermans, S., (2001), **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları.
- Hobsbawm, E., (1998), Sanayi ve İmparatorluk (Çev: Abdullah Ersoy), Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Hoffstede, G., (1984), **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**, Newbury Park: Sage Publications.
- Holmes, E., (2005), "Anti-Discrimination Rights Without Equality", **The Modern Law Review**, Vol. 68, No 2, p. 175-194.
- [http:// www.drc-gb.org/employment](http://www.drc-gb.org/employment) (Erişim Tarihi: 29.07.2006)
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_e.htm (Erişim Tarihi: 12.06.2005)
- http://www.deltur.cec.eu.int/AB_kadin-erkek.html (Erişim Tarihi: 20.08.2005)
- http://www.eoc.org.uk/PDF/EU_fact1_equalpay.pdf (Erişim Tarihi: 31.07.2006)
- <http://www.oecd.org/dataoecd/36/30/35024561.pdf> (Erişim Tarihi: 31.07.2006)
- http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga_20060003_en.pdf (Erişim Tarihi: 29.07.2006)
- <http://www.tuik.gov.tr> (önceki yıllarda www.die.gov.tr)
- İbiş, H., (1993), **Eğitim ve Gelir İlişkisi**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- İnceoğlu, S., (2001), "Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı Çerçevesinde Af, Şartla Salıverme, Dava ve Cezaların Ertelenmesi", **Yargı Dergisi**, C 18, S 3, s. 41-70.
- Jaggar, A., (1983), **Feminist Politics and Human Nature**, New Jersey: Rowman&Allanheld Publ.

- Kanter, R. M.,(1977), **Men and Women of the Corporation**, New York: Basic Company.
- Kayaalp, Y. R., (1998), **Avrupa Birliği Hukukunda Kadın-Erkek Ücret Eşitliği**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kazgan, G., (1984), **İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kesici, M. F., Selamoğlu, A., (2005), "Genel Hatları ile Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C 7, S 2, s. 25-49.
- Knights, D., Richards, W., (2003), "Sex Discrimination in UK Academia", **Gender, Work and Organization**, Vol 10, No 2, p. 213-238.
- Kocacık, F.,Gökkaya,V.B.,(2005), "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6 Sayı 1, s. 195-219.
- Koray, M., (1993), **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Landsberger, C., (1937), **Ön Asya Tarihinin Esas Meseleleri**, İstanbul: II. Türk Ticaret Kongresi Notları.
- Laufer, J., (1998), "Equal Opportunity Between Men and Women: The Case of France", **Feminist Economics**, Vol. 4, Issue 1, p. 53-70.
- Lawler, J.J., Bae, J., (1998), "Overt Employment Discrimination by Multinational Firms: Cultural and Economic Influences in a Developing Country", **Industrial Relations**, Vol. 37, Issue 2, p. 126-152.
- Lindsay, C.P., (1993), The Wounded Feminine: From Organizational Abuse to Personal Healing, **Business Horizons**, Vol. 3, Issue 3 (March), p. 35-41.
- Lovenduski, J., (1986), **Women and European Politics**, Guilford and King's Lynn: Biddles Ltd.
- Makal, A., (2003), "**Sosyal ve İktisadi Haklar, Yoksulluk ve Sendikalar**", Ankara: Türkiye İnsan Hakları Hareketi Konferansı Bildirileri, s. 147-150.

- Melkas, H., Anker, R., (1997), "Occupational Segregation by Sex in Nordic Countries: An Empirical Investigation", **International Labour Review**, Vol. 136, No 3, p. 341-363.
- Mitchell, J., (1984), **Kadın ve Eşitlik** (Çev: Fatmagül Berktaş), İstanbul: Yelken Matbaası.
- Muşan, G., (2005), **Social Discrimination Against Teenagers in the Mall Environment**, Bilkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Norman, P., (2003), "Statistical Discrimination and Efficiency", The Review of Economic Studies Limited, Vol. 70, No 2, p. 615-627.
- Odaman, S., (2005), "Avrupa Birliği Yolunda Yeni Çalışma Mevzuatı", **Önce Kalite**, Cilt 13, Sayı 94 (Ağustos), s. 72-77.
- Öktem, N., (1988), "Sosyal Devletin Kurumsal Kökeni ve Dünya ve Türkiye'deki Durum", **Dış Politika Dergisi**, Sayı1(Mart), s.77-89.
- Önen, Y., (2002), "Doğru Yöntem: Pozitif Ayrımcılık", **Sosyalist İşçi**, Sayı 168, s.1-4.
- Özbilgin, M. F., Woodward, D., (2004), " 'Belonging' and 'Otherness': Sex Equality in Banking in Turkey and Britain", **Gender Work and Organization**, Vol. 11, Issue 6, p. 668-688.
- Özbudun, E., (1993), **Türk Anayasa Hukuku**, İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Özsoy, S., ve ark., (1993), **Avrupa'da ve Türkiye'de Kadın**, Ankara: Teksif Sendikası Yayınları.
- Öztan, E., (2004), "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık", **SBF Dergisi**, C 59, S 1, s. 4-9.
- Pavan-Woolfe, L., (2004), **General Strategy of EU for Disabled People**, Sofya: Avrupa Komisyonu Engelliler Konferansı Bildiri Kitapçığı.
- Phelps, E.S., (1972), "A Statistical Theory of Racism and Sexism", **American Economic Review**, Vol. 62, Issue 2, p. 659-661.

- Phillipson, C., (1998), **Changing Work and Retirement: Older Workers, Discrimination and the Labour Market**, London: Centre for Policy on Ageing.
- Pickersgill, R., et al. (1996), **Productivity of Mature and Older Workers: Employers' Attitudes and Experiences**, ACIRRT, Sydney: University of Sydney Publ.
- Pieper, A. M., (1994), **Etiġe Giriş** (Çev:G.Sezer-V.Atayman), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Przeworski, A., (1991) **Capitalism and Social Democracy**, Cambridge University Press.
- Pur, N., (1991), **Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorunları**, İstanbul: Kadın ve Sosyoekonomik Gelişme Konferansı Bildirileri, s. 23-29.
- Ramm, A., (1984), **Europe in the Nineteenth Century 1789-1905**, London:Longman.
- Roemer, J.E., (2002), "Equality of Opportunity: A Progress Report", **Social Choice & Welfare**, Vol. 19, Issue 2, p. 455-473.
- Sarıca, M.,(1983), **100 Soruda Siyasi Düşünce Tarihi**, İstanbul:Gerçek Yay.
- Savaşçı, A., (2003), **Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Eğitim-Sen Örneği**, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Schuler,R.S.,(1995), **Managing Human Resources**, New York:West Publ.
- Secord, P.F., (1964), **Social Psychology**, New York: McGraw-Hill Company.
- Simon, P., (2005), "Measurement of Discrimination: Policy Use of Statistics", **International Social Science Journal**, Vol 57, Issue 183, p. 9-25.
- Squires,J., Wickham-Jones, M., (2004), "New Labour, Gender Mainstreaming and the Women and Equality Unit", **British Journal of Politics and International Relations**, Vol. 6 No 1, p. 81-98.
- Stewart, L., Cooper, P., (2003), **Communication and Gender**, Essex: Pearson Education.

- Şenel, A., (1970), **Eski Yunan'da Eşitlik ve Eşitsizlik Üzerine**, Ankara: A.Ü. SBF Yayınları.
- Şimşek, B., (1999), "Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumluluğu", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C 1, S 3, s. 69-86.
- Taqi, A., (2002), "Older People Work and Equal Opportunity", **International Social Security Review**, Vol. 55, Issue 1, p. 107-120.
- Taylor, P. J., Flint, C., (2000), **Political Geography: World-economy, Nation-state and Locality** (4. Baskı), London: Prentice Hall, p. 2-4.
- Teigen, M., (1999), "Documenting Discrimination: A Study of Recruitment Cases Brought to the Norwegian Gender Equality Ombud", **Gender Work and Organization**, Vol. 6, Issue 2, p. 91-105.
- Tezcan, E., (1998), "**Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Uygulamalar**", 20.Yüzyılın Sonunda Kadın ve Gelecek Konferansı (19-21 Kasım 1997) Bildirileri, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Torun, İ., (2003), "Endüstri Toplumunun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi ve Sanayi Faktörler", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, s.181-196.
- Turhan, M. (1987), **Kültür Değişmeleri**, İstanbul: M.Ü. Edebiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- Turner, B.,(1997), **Eşitlik** (Çev:B. Sina Şener), Ankara:Dost Kitabevi Yay.
- Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikalarına Uyumu**, (2001), İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları.
- Ünver, O.C. ve Bardak, Ü., (2003), **Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Toplantı Raporu**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.

- Üste, R. B., (1999), "Temsil Hakkında Eşitliğe Doğru: Kadınların Temsil Hakkı Mücadelelerinin Tarihi Gelişimi ve Genel Oy", Dokuz Eylül Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C 1, S 3, s. 87-100.
- Vogel-Polsky, E., (1989), **Positive Action and the Constitutional and Legislative Hinderances to its Implementation in the Member States of the Council of Europe**, Luxembourg: Council of Europe.
- Walby, S.,(1986), **Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment**, Cambridge: Polity Press
- Walker, A., (1999), "Combating Age Discrimination at the Workplace", **Experimental Aging Research**, Vol. 25, Issue 4, p. 367-377.
- Webb, J., (1997), "The Politics of Equal Opportunity", **Gender Work and Organization**, Vol. 4, Issue 3, p. 159-169.
- Weber, M., (1985), **Protestan Ahlak ve Kapitalizmin Ruhu** (Çev: Zeynep Aruoba), İstanbul: Hil Yayınları.
- Yayla, A., (1998), **Liberalizm**, Ankara: Liberte Yayınları.
- Yoder, J.D., Sinnet, L.M., (1995), "Is It All in the Numbers? A Case Study of Tokenism", **Psychology of Women Quarterly**, Vol. 9, No 3, p. 413-418.

EKLER

- EK A:** Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri
- EK B:** Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
- EK C:** Personel Seçme Süreci
- EK D:** Sosyal Politika ve İstihdam Alanında Türkiye'nin AB ile Uyumlaştıracağı Müktesebat
- EK E:** İlanda Önerilen Pozisyonların Gazetelere Dağılımı
- EK F:** İlanda Kullanılan Dilin Gazetelere Dağılımı
- EK G:** Örnek İlanlar

TÜRKİYE’NİN ONAYLADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

SÖZLEŞME	ONAY TARİHİ	DURUM
C2 Unemployment Convention, 1919	1950	imzalandı
C11 Right of Association Convention, 1920	1691	imzalandı
C14 Weekly Rest Convention, 1921	1946	imzalandı
C15 Minimum Age Convention, 1921	1959	çekince konuldu 1998
C26 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928	1975	imzalandı
C29 Forced Labour Convention, 1930	1998	imzalandı
C34 Free-Charging Employment Agencies Convention, 1933	1946	çekince konuldu 1998
C42 Workmen’s Compensation (Occupational Disease) Convention, 1934	1946	imzalandı
C45 Underground Work Convention, 1935	1938	imzalandı
C68 Food and Catering Convention, 1946	2005	imzalandı
C73 Medical Examination Convention, 1946	2005	imzalandı
C81 Labour Inspection Convention, 1947	1951	imzalandı
C87 Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise Convention, 1948	1993	imzalandı
C88 Employment Service Convention, 1948	1961	imzalandı
C94 Labour Clauses Convention, 1949	1961	imzalandı
C95 Protection of Wages Convention, 1949	1961	imzalandı
C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949	1952	imzalandı
C100 Equal Remuneration Convention, 1951	1967	imzalandı
C102 Social Security Convention, 1952	1975	imzalandı
C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	1967	imzalandı
C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962	1974	imzalandı
C122 Employment Policy Convention, 1964	1977	imzalandı
C135 Worker’s Representatives Convention, 1971	1993	imzalandı
C142 Human Resources Development Convention, 1975	1993	imzalandı
C153 Hours of Work and Rest Periods Convention, 1979	2005	imzalandı
C158 Termination of Employment Convention, 1982	1995	imzalandı
C159 Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Convention, 1983	2000	imzalandı
C164 Health Protection and Medical Care Convention, 1987	2005	imzalandı
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	2001	imzalandı

**BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADINLARA KARŞI HER TÜRLÜ
AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ SÖZLEŞMESİ**

11. MADDE (Çalışma Hakkı)

1. Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır.

a- Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,

b- İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,

c- Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvencesi, hizmetlerin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,

d- Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı,

e- Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,

f- Emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve doğurganlığın korunması hakkı.

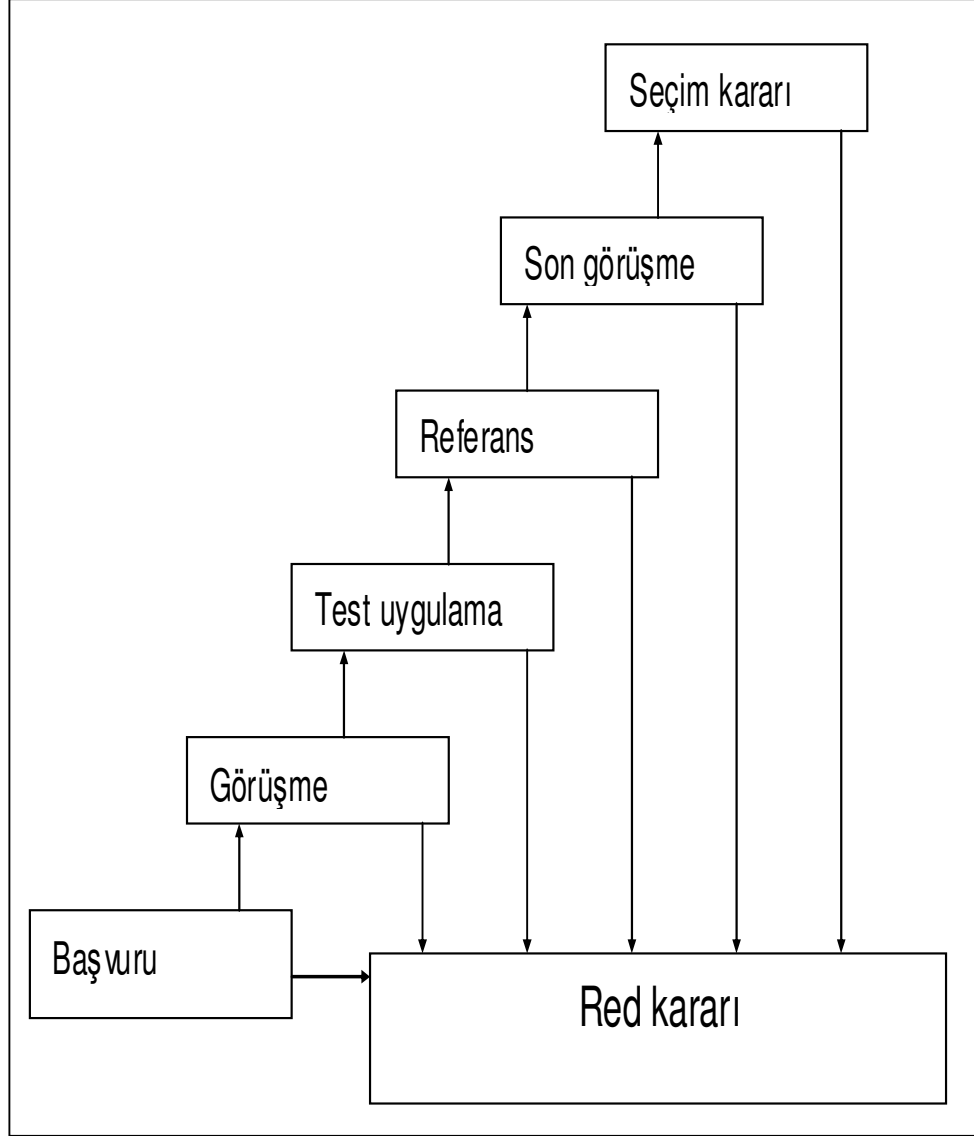
15. MADDE (Hukuk Önünde Eşitlik Hakkı)

1. Taraf Devletler, kadınların erkeklerle hukuk önünde eşitliğini kabul eder.

2. Taraf Devletler hukuki meselelerde kadınların erkeklerle aynı hukuki ehliyete sahip olmalarını ve bu ehliyeti kullanmaları için aynı imkanlara sahip olmalarını kabul eder. Taraf Devletler özellikle, sözleşme yapma ve malların idaresi konusunda kadınlara eşit haklar tanır ve, mahkeme ve yargı yerleri önündeki davaların her aşamasında eşit muamele görmelerini sağlar.

3. Taraf Devletler, kadının hukuki ehliyetini kısıtlamaya yönelik hukuki sonuç doğuran bütün sözleşmelerin ve her türlü özel belgenin hükümsüz sayılacağını kabul eder.

PERSONEL SEÇME SÜRECİ



Kaynak: Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş., 1998, s.119

**SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM ALANINDA TÜRKİYE’NİN AB İLE
UYUMLAŞTIRACAĞI MÜKTESEBAT**

Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele

1. **75/117:** *Kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit ücret ilkesinin uygulanması hakkında üye devletler mevzuatlarının yakınlaştırılmasına ilişkin 10 Şubat 1975 tarihli Konsey Direktifi*
2. **76/207:** *İşe alınma, mesleki eğitime giriş ve çalışma şartları ile ilgili olarak kadın ve erkekler arasında muamele eşitliği prensibinin uygulanmasına ilişkin 9 Şubat 1976 tarihli Konsey Direktifi*
3. **82/43:** Erkekler ile kadınlar arasında fırsat eşitliği hakkında Danışma komitesi kurulmasına ilişkin 9 Aralık 1981 tarihli Komisyon Kararı
4. **86/378:** Sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanması hakkında 24 Temmuz 1986 tarihli Konsey Direktifi
5. **86/613:** Tarım da dahil bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dahil bağımsız çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanmasına ilişkin 11 Aralık 1986 tarihli Konsey Direktifi
6. **92/85:** Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 19 Ekim 1992 tarihli Konsey Direktifi
7. **95/593:** Erkek ve kadınlar için fırsat eşitliği hakkında orta dönemli bir Topluluk faaliyet programı oluşturulmasına ilişkin 22 Aralık 1995 tarihli Konsey Kararı
8. **97/80:** Cinsiyete dayalı ayrımcılık durumları konusunda kanıt yükümlülüğü hakkında 15 Aralık 1997 tarihli Konsey Direktifi
9. **2000/78:** *İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 21 Haziran 2000 tarihli Konsey Direktifi*

EK D'NİN DEVAMI

İrkçılığa Karşı Mücadele

10. **1035/97:** İrkçılığa ve Yabancı Düşmanlığına Karşı Avrupa Gözlemevinin Kurulmasına İlişkin 2 Haziran 1997 tarihli Konsey Tüzüğü
11. **2000/43:** *Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin 21 Haziran 2000 tarihli Konsey Direktifi*

Sosyal Güvenlik, Yaşlılar ve Dışlanma

12. **93/417:** Yaşlılar İrtibat Grubu Kararını değiştiren 21 Haziran 1993 tarihli Komisyon Kararı

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

13. **2062/94:** Avrupa İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Ajansı kuran 18 Temmuz 1994 tarihli Konsey Tüzüğü
14. **89/391:** İşçilerin çalışırken sağlık ve güvenliğine yönelik iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasının teşvikine ilişkin 12 Haziran 1989 tarihli Konsey Direktifi
15. **92/58:** İşyerinde güvenlik ve/veya sağlık işaretleri için asgari gereksinimler hakkında 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi
16. **80/1107:** İşyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 27 Kasım 1980 tarihli Konsey Direktifi
17. **89/655:** İş araç gereçlerinin işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Direktifi
18. **89/656:** Kişisel koruyucu donanımların işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Direktifi
19. **97/42:** Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerde korunmasına ilişkin direktifi değiştiren 27 Haziran 1997 tarihli Konsey Direktifi

EK D'NİN DEVAMI

20. **88/364:** Bazı özel maddelerin ve bazı eylemlerin yasaklanması suretiyle çalışanların korunmasına ilişkin 9 Haziran 1988 tarihli Konsey Direktifi
21. **86/188:** Çalışma esnasında gürültüye maruz kalmaya bağlı risklere karşı çalışanların korunması hakkında 12 Mayıs 1986 tarihli Konsey Direktifi
22. **92/57:** Geçici veya hareketli inşaat sitelerinde asgari güvenlik ve sağlık gereksinimlerinin uygulanması hakkında 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi
23. **92/104:** Yer üstü ve yeraltı madenciliğinde çalışanların güvenlik ve sağlık korumalarının iyileştirilmesi ile ilgili asgari gereksinimler hakkında 3 Aralık 1992 tarihli Konsey Direktifi
24. **92/29:** Gemilerde daha iyi bir tıbbi tedavi geliştirilmesi için asgari güvenlik ve sağlık gereksinimleri hakkında 31 Mart 1992 tarihli Konsey Direktifi
25. **74/326:** Madencilikte Sağlık ve Güvenlik Komisyonunun sorumluluklarının genişletilmesine ilişkin 27 Haziran 1974 tarihli Konsey Kararı
26. **88/383:** İşyerinde güvenlik, hijyen ve sağlık hakkında bilgilendirmenin sağlanmasına ilişkin 24 Şubat 1988 tarihli Komisyon Kararı
27. **95/319:** Kıdemli İş Teftişi Komitesi kurulmasına ilişkin 12 Temmuz 1995 tarihli Komisyon Kararı
28. **74/325:** İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın korunması Hakkında Danışma Komitesinin kurulmasına ilişkin 27 Haziran 1974 tarihli Konsey Kararı
29. **91/383:** Geçici veya sınırlı süreli istihdam edilen çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesini teşvik tedbirlerini tamamlayan 25 Haziran 1991 tarihli Konsey Direktifi

İLANDA ÖNERİLEN POZİSYONLARIN GAZETELERE DAĞILIMI

İLANDA ÖNERİLEN POZİSYON	GAZETE		TOPLAM
	Türkiye	İngiltere	
Sağlık Görevlisi	11 (%39,3) (%1,1)	17 (%60,7) (%1,3)	28 (%100) (%1,2)
Finans Uzman-Bankacı- Mali Danışman	88 (%46,1) (%8,4)	103 (%53,9) (%8,0)	191 (%100) (%8,2)
Mühendislik-Mimar- Teknik Eleman	355 (%90,1) (%34,1)	39 (%9,9) (%3,0)	394 (%100) (%17,0)
Öğretmen-Eğitim	12 (%28,6) (%1,2)	30 (%71,4) (%2,3)	42 (%100) (%1,8)
Editör-Dizgici-Yapımcı		98 (%100) (%7,6)	98 (%100) (%4,2)
Pazarlama/Satış Elemanı- Müessil	227 (%70,1) (%21,8)	97 (%29,9) (%7,6)	324 (%100) (%13,9)
Reklamcı-Grafiker	9 (%25,0) (%0,9)	27 (%75,0) (%2,1)	36 (%100) (%1,5)
Asistan-Sekreter	56 (%33,9) (%5,4)	109 (%66,1) (%8,5)	165 (%100) (%7,1)
İnsan Kaynakları/ Halkla İlişkiler/Ofis Görevlisi	43 (%13,9) (%4,1)	266 (%86,1) (%20,7)	309 (%100) (%13,3)
Orta ve Üst Düzey Yönetici	209 (%35,9) (%20,1)	373 (%64,1) (%29,1)	582 (%100) (%25,0)
Sosyal İçerikli İşler		19 (%100) (%1,5)	19 (%100) (%0,8)
Diğer	32 (%23,5) (%3,1)	104 (%76,5) (%8,1)	136 (%100) (%5,9)
TOPLAM	1042 (%44,8) (%100)	1282 (%55,2) (%100)	2324 (%100) (%100)

İLANDA KULLANILAN DİLİN GAZETELERE DAĞILIMI

DİL		GAZETE		TOPLAM
		Türkiye	İngiltere	
	Türkçe	969 (%100) (%93,0)		969 (%100) (%41,7)
	İngilizce	73 (%5,4) (%7,0)	1282 (%94,6) (%100)	1355 (%100) (%58,3)
TOPLAM		1042 (%44,8)	1282 (%55,2)	2324 (%100)

ÖRNEK İLANLAR

Güçlü ekibimize siz de katılın

Türk Sigorta sektörünün öncü kuruluşlarından olan ve çalışanları ile birlikte bir aile gibi yaşayan ve gelişen Şirketimizin Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlüklerinin merkezi olan İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Antalya, Trabzon illerindeki Direkt Satış Bölümlerinde görevlendirilmek üzere ekip arkadaşları arıyoruz...

Yaratıcı,
Anlatımı güçlü,
Dış görünüşüne özen gösteren,
Takım çalışmasını bilen,
İletişim yeteneği kuvvetli,
Dinamik bir ortamda, belirlenen hedefler doğrultusunda çalışacak
Yüksek Okul veya üniversite mezunu,
21-33 yaş arası,
Bayan / Bay (askerlik görevini tamamlamış veya iki yıl tecilli.)

- Son başvuru tarihi : 20.05.2005
- Ayrıntılı özgeçmiş için faks no :
- e-mail:

Başvuruları kabul edilen adaylar eğitim programına dahil edilecektir.

İlan 1

SATIŞ TEMSİLCİLERİ (Ref: ST-07/05)

Osmanbey Mağazamızda çalışacak, satış konusunda kendini başarılı bulan, Mağazacılıkta deneyimli, müşteri ilişkilerinde başarılı, kariyer hedefi olan, çalışkan, tercihen Mobilya ve Beyaz eşya konularını bilen modern ortamda çalışacak aşağıda niteliklere sahip kişilerin başvuruları rica edilmektedir.

Genel Nitelikler:

- 26 - 32 Yaşları arasında dinamik,
- Mağazacılık konusunda en az 4 yıl deneyimli,
- Algılama yeteneği yüksek, dinleme ve sözlü ifade ile ikna yetenekleri güçlü
- Takım çalışmasına yatkın, prezantabl.
- Sosyal ilişkileri kuvvetli, iletişim becerisi yüksek, pratik düşünebilen,
- Mağazacılık esnek çalışma saatlerine uyum gösterebilecek,
- En az lise diplomalı,
- Askerliğini yapmış (erkek adaylar için)

İlan 2

YİMARLIK TANITIM REKLAMCIKLIK SAN. TİC. A.Ş.

Ankara merkezimizde görevlendirilmek üzere aşağıdaki pozisyonlar için personel alınacaktır:

• YÖNETİCİ ASİSTANI (Ref: G.M. 03.1)

- Türkçe'yi iyi kullanabilen, diksiyonu düzgün,
- Çok iyi derecede İngilizce anlama, konuşma ve yazma bilgisine sahip olmak,
- Resmî İngilizce'yi yazılı ve sözlü olarak kullanabilmek,
- İkinci yabancı dil Almanca ve/veya Rusça tercih sebebidir,
- Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcısı, Yönetim Kurulu Üyeleri gibi üst düzey yöneticileri asiste edebilecek,
- Bu kişilerin; e-posta, telefon, iç ve dış yazışma ve randevu trafiğini organize ve takip edebilecek,
- Bayan, 30 yaşını aşmamış, bekar,
- Fizikî düzgün, giyimine ve kişisel bakımına özen gösteren,
- Üniversitelerin İdari Bilimler, İletişim Fakülteleri'nden mezun,
- Microsoft Office programlarına hakim,
- Takım çalışmasına yatkın, aldığı görevi alt birimlere dağıtıp, sorumluluk üstlenmekten kaçınmayan ve çalışma esnasında saatte ilgilenmeyen.

İlan 3

EK G'NİN DEVAMI

Bireysel Bankacılık
Müşteri Hizmetleri Yetkilisi (REF: FBMHY0530)

- 4 yıllık üniversite mezunu
- Tercihen İngilizce bilen
- Bayan adaylar için 25, erkek adaylar için ise 27 yaşını aşmamış
- Erkek adaylar için askerliğini yapmış
- Sürücü ehliyetine sahip ve seyahat engeli olmayan
- Ekip çalışmasına yatkın, analitik düşünebilen ve ikna kabiliyetine sahip
- Proaktif satış yapabilecek

İlan 4

MAKİNA
MÜHENDİSİ

- Ankara merkezli şirketimize
- Isı ve buhar hatları projelendirilmesinde deneyimli
- İngilizceye iyi derecede vakıf
- O.D.T.Ü- İ.T.Ü- Y.T.Ü mezunu
- Askerliğini yapmış.
Müracaat:

İlan 5

MİMAR Ref.: (M-01)

- ▶ İki ay süre ile Ankara Merkez Ofisimizde görev alacak
- ▶ İki ay sonunda Kabil şantiyelerimizin Teknik Ofis yöneticiliğini üstlenecek
- ▶ Çok iyi derecede İngilizce bilen
- ▶ Çok iyi derecede AutoCad kullanabilen
- ▶ Liderlik becerilerine güvenen
- ▶ Takım çalışmasına inanan
- ▶ Dinamik ve sonuç odaklı çalışan
- ▶ Yapı bilimindeki teknolojik gelişmeleri takip eden
- ▶ Disiplinli ve çok yoğun iş temposuna ayak uydurabilecek
- ▶ Tercihen ODTÜ mezunu
- ▶ 30 yaşını aşmamış

İlan 6

EK G'NİN DEVAMI

Bayan iç giyiminde dünya markası Türkiye zincirinin ilk halkası olan CarrefourSA Maltepe Park mağazası ile yeni açılacak İstanbul Akmerkez ve Ankara Migros mağazalarına takım arkadaşları arıyor.

Mağaza Müdürleri
(ref : LS01 ANK.) - (ref : LS01 İST.)
Üniversite mezunu
Seyahat etme özgürlüğü olan bayanlar

Mağaza Müdür Yardımcıları
(ref : LS02 ANK.) - (ref : LS02 İST.)
Üniversite mezunu
Prezentabl bayanlar

İlan 7

- Dinamik, takipçi, etkin iletişim ve temsil yeteneği olan
- Tercihen müşteri portföyüne sahip
- Kozmetik veya Saç sektöründe en az 2 yıl deneyimli
- Pazarlama ve satış yöneticiliği tecrübesine sahip
- Prezentabl
- Ekip çalışmasına yatkın
- En az lise veya Üniversite mezunu
- Kendi alanında en iyiyi hedefleyen
- Sürücü ehliyeti olan
- Diksiyonu düzgün, dış görünümüne özen gösteren
- Güler yüzlü, idealist, çalışkan
- 22- 30 yaş arası

Bayan Satış Temsilcisi

Yukarıdaki niteliklere sahip adayların CV'lerini telefon numarası ve açık adresleri ile birlikte faks yoluyla bildirmeleri rica olunur.

İlan 8

EK G'NİN DEVAMI

**Su Şartlandırma Divizyonumuza;
İstanbul, Denizli, İzmir illerinde ikamet eden**

SATIŞ TEMSİLCİLERİ

- Yüksek tahsilli
- Kimya, Makina, Çevre Mühendisi veya Kimyager
- Arabası olan,
- Su kimyasalları konusunda en az 2 yıl deneyimli,
- Satış deneyimi avantajdır ama gerekli eğitim verilecektir.
- Yönetici olma yolunda kariyer imkanı,
- Prezantable, özgüvenli, azimli, güler yüzlü, samimi, dürüst
- Kendi kendini motive edebilen,
- Askerlik ilişkisi olmayan,
- Takım ruhunu benimseyen,
- Kendine ait bir bölge ve yönetici olma yolunda kariyer imkanı,
- 1,000 YTL maaş + satış cirosuna dayalı ikramiye veya komisyon sistemi ile çalışacak Bay veya bayan elemanlar alınacaktır.

Adayların özgeçmişlerini 31.10.2005 tarihine kadar [] no'lu faks veya [] e-mail adresine göndermeleri rica olunur.

Tüm adaylar ikamet ettikleri illerde çalışacaktır.
Görüşmeler ilgili illerde yapılacaktır.

İlan 9

ürünlerini, Türkiye genelindeki sanayi kuruluşları ile bağlantı kurarak pazarlama, satış ve teknik servis faaliyetlerini planlama, uygulama ve raporlama faaliyetlerini yürütecek,

"SANAYİCİLERDEN SORUMLU SATIŞ VE TEKNİK SERVİS MÜHENDİSİ" arıyoruz.

Aradığımız Nitelikler:

- Üniversitelerin Ziraat Fakültelerinden mezun (Bitkisel Üretim bölümü).
- İyi derecede İngilizce bilen,
- Kurumsal satış konusunda en az 2-3 yıl deneyimli,
- MS Office programlarını etkin düzeyde kullanabilen,
- Analitik düşünme yeteneği güçlü,
- Ekip çalışmasına yatkın,
- Seyahate engel durumu olmayan,
- Sır saklama becerisine sahip,
- İkna etme ve müzakere yeteneği olan,
- B sınıfı sürücü belgesi sahibi ve trafik tecrübesi olan,
- Askerlik görevini tamamlamış, bay.

İlan 10

İsviçreli Yayınevi ve Pazarlamacı olarak dış hizmetlerde toplumsal yaşamdaki önemli kişilerin biyografilerinin alınması ve ürünlerimizin satışında çalışacak, görüşmeler yapmayı ve ilişki kurmayı seven Bay ve Bayan ticari temsilcileri arıyoruz.

⇒ **Sunacaklarımız:**
Yüksek Provizyon
Birinci sınıf eğitim
Günde 6 adet randevu anlaşması

⇒ **Beklediklerimiz:**
20-50 yaş arasında
Ciddi görünüme sahip olmak
Çalışkanlık ve süreklilik
Kişisel arabası olması
İletişim kurabilme kabiliyeti

Müracaatlarınız için: Who is Who, Verlag für Personenzyklopädien AG
Tel. []

İlan 11

Church Urban Fund

works to tackle poverty and social injustice in England. The Fund was originally intended to be a time limited grant making charity, however, a major strategic review concluded that the charity should continue indefinitely and therefore it needs to become a fundraising organisation. A Fundraising Campaign Director and Corporate Support Manager are now in post and by 2010 the fundraising campaign will have transformed CUF so that it has the ability to continue distributing funds and generate income streams on an ongoing basis.

This new position has been created to support the ongoing fundraising campaign.

National Volunteers Manager c. £40,000
Based in London SW1 with regular national travel

The National Volunteers Manager will develop and deliver the national fundraising campaign at diocesan and local parish level, recruiting and managing volunteer fundraisers and devising fundraising activities that will raise awareness and gain ongoing funding support.

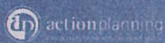
This role requires highly developed management skills and experience of successfully managing volunteer fundraisers. Success in a wide variety of fundraising techniques, excellent influencing and negotiating skills and a good awareness of faith-based fundraising are essential as is a proven track record of delivering against targets.

This post is exempt from The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 Regulation 7 and it is an essential criterion that the post holder is a practicing Christian.

Previous applicants need not apply.
www.cuf.org.uk Registered Charity No. 297463

Closing Date for applications: 10am Wednesday 12th October 2005
Initial Assessments 18th or 19th October 2005
Final Interviews 2nd November 2005

To find out more about this opportunity please contact Hayley Eggleton at Action Planning, Mid-Day Court, 30 Brighton Road, Sutton, SM2 5BN, e-mail heggleton@actionplanning.co.uk, telephone 020 8542 4422, fax 020 8770 2090, www.actionplanning.co.uk



ilan 12

DIRECTOR
Salary £45,000

is a new organisation formed as a partnership between Tate Liverpool, the Liverpool Biennial of Contemporary Art, Foundation for Art and Creative Technology, the University of Liverpool and Liverpool John Moores University.

s envisaged as an international centre providing an environment for learning, incubation, research, development, participation and expression in contemporary visual, media and popular culture forms

The appointment of a Director provides an exciting opportunity for the right candidate to drive the project forward. We are looking for a highly experienced arts professional with a passion for contemporary culture to work in partnership, developing links between the sector and HE.

The Director will bring a mix of academic and sector specific experience, will be a leader in the field of contemporary culture with excellent strategic and managerial skills and a proven record as a good communicator. You will have the ability to develop a strategy for taking forward this innovative partnership and co-ordinate its activities with key regional, local and national partners. You will represent the partnership at local and international meetings and will be an effective fundraiser able to attract additional funding for the project.

This is a full time post on a two year contract in the first instance. Job share applicants will be considered.

For more information please contact
Email:
Website: _____

Deadline for applications: **October 17 2005**

welcomes applications from any individual regardless of ethnic origin, gender, disability, religious belief, sexual orientation and age. All applications will be considered on merit.

ilan 13

Make your contribution to the UK's economy

Helping the UK economy to succeed and grow is at the heart of what we do in the Department for Trade and Industry (DTI). To achieve this, we are now looking for dynamic communications professionals to drive through an effective internal communications programme within the department. Maintaining and improving internal communications is one of our key priorities, and successful candidates will be joining an award winning corporate internal communications team. We have opportunities in the following areas:

Internal Communications Manager (ref IC1)

Starting salary c. £35.5k

You will be responsible for managing communication channels including staff events and the Departmental briefing system. You will provide strategic communications advice to the management team and major Departmental projects. You will create and manage relationships with other communication specialists, as well as implementing robust measurement programmes. You will have management responsibility for one member of the communications team and will bring around three years' relevant communications experience to the role.

Internal Communications Adviser (ref IC2)

Starting salary c. £30k

Working with other communications specialists, you will provide support in delivering communication channels including staff events and briefing. You will manage a calendar of internal communications activity across the Department and will write, edit and proof read a range of material including corporate publications and intranet content. You will have a passion for delivery and demonstrate close attention to detail. You will need around two years' relevant communications experience.

Both posts require excellent professional communications knowledge and experience combined with a highly creative approach to devising and delivering solutions. You must have a good understanding of the strategic value of internal communications, be a sound communicator, both in writing and in person, with good organisational skills and excellent judgment.

Short-listed candidates will be invited to an assessment centre in mid-October. Successful candidates will become members of the Government Communications Network (GCN), which offers wider career opportunities across government. For more information about the GCN, visit www.comms.gov.uk

For further information and an application pack for the vacancies (References IC1 and IC2), please visit our website: <http://www.dti.gov.uk/opportunities/competitions/index.htm>

For more information you can ring **020** or **020** on **020**. The closing date for completed applications is **Monday 19th September 2005**.

The DTI is an equal opportunity employer and aims to reflect the diversity of British society. We welcome applications regardless of gender, race, disability or sexuality.



dti

is one of the UK's leading providers of income protection insurance and we are growing all the time. And as we do, we need to maintain and develop our reputation as an ethical, socially responsible corporate business. You'll help us succeed.

Corporate Responsibility & Community Affairs Manager

£Competitive Salary + Benefits
Basingstoke, Bristol or Dorking

A source of expert leadership and support throughout the organisation, you'll actively manage our corporate responsibility and community affairs programmes. You'll work closely with key external companies in the field, while providing core leadership to internal stakeholders to both manage and further develop good CR and CA practice and you'll align our local community activity with our wider national CR programme. You will be a visible presence within our communities, leading and promoting our volunteering work and ensuring local needs are understood and incorporated within the mainstream or our community action.

As such, you must have relevant experience of socially related communications, supported by a real understanding of corporate responsibility and community affairs, and the business benefits of engagement. You must be adaptable too, with a customer-focused approach to your work. Communication, leadership and organisational skills are also important, along with the confidence to lead internally and externally at all levels and build a strong support network.

Not only will the role provide a firm platform for professional development, but you can also look forward to a highly competitive remuneration package and benefits that include a company funded pension scheme, income protection insurance, private medical insurance and a bonus scheme.


For an application form please contact the Human Resources Department [redacted] (answerphone) or email: [redacted]

Closing date for applications: Monday 10th October 2005.

It is particularly keen to ensure that equal opportunity is available to all applicants.

We select only on grounds of merit, capability and skills and welcome applications from people regardless of race, religious belief, age, gender, sexual orientation or disability.





Housing Services
Writer and Communications Officer
Publications and Design Team
SCP 32 £24,708 Ref: 07/7780

The spot salary awarded to this post is part of the transitional arrangements for implementing revised pay and grading arrangements utilising the national job evaluation scheme by March 2007. The salary will be subject to review within 12 months.

Location: Town Hall Extension
Temporary post for one year
Full-time. Hours: 35 per week

Manchester's residents need a consummate wordsmith who can help bring home just what the massive changes in Manchester's housing scene will mean for them and their neighbourhoods in coming months. You must love to write and will thrive on the challenge of working with creative colleagues and other council staff to make tired, bureaucratic language come alive and hit its target audiences where it counts - in a range of publications and styles that work.

Although conceptual thinking isn't a major part of the job, you must 'get it' and be able to carry a core thought and tone of voice into your copy. And it's not enough that you convey our meanings clearly and concisely to our audiences with impact and appropriate tone. You'll take ownership of your work and be happy to present it to clients in a professional, articulate and persuasive way.

It goes without saying that your spelling and grammar will be excellent.

Application forms and further details from: Personnel Section,
Room 2011, Level 2, Town Hall Extension, Lloyd Street,
Manchester, M60 2JX. Tel: 0161 234 4694 (9am - 4.30pm only).
If you are deaf or hard of hearing a textphone service is available on: 0161 234 4694.

E-mail:
To view and apply for all our current vacancies visit:

Closing date: 26 September 2005.

We welcome applications from people wishing to job share.
All disabled applicants who meet the short-listing criteria are guaranteed an interview.

Council is an Equal Opportunity Employer and we positively welcome applications from women and men, regardless of their racial, ethnic or national origin, religion or belief, disability, age up to 65, sexuality or responsibilities for dependants.

ilan 16

Homewares reader offers manager

(permanent)


An important part of the commercial and marketing function at Guardian Newspapers Limited, the Enterprise Division aims to maximise the strengths of our three print and online media titles through the promotion of a variety of products and services to readers. These range from services such as Soulmates, Fantasy chairman, travel, book, music and product offers both in paper and online. In all cases, our customers expect quality of service.

Working as the Product & eCommerce Manager and reporting to the Head of Enterprise Division, this role is to manage and grow the homewares and gardening reader offers and negotiate commission levels that meet Enterprise revenue targets. Selecting products appropriate to the Guardian brand, negotiating commission, planning and monitoring promotional campaigns and managing external suppliers are key aspects of this role, along with the development of the website, and maintaining excellent customer service. The role also has people management responsibility.

The ideal candidate will be commercial and entrepreneurial with a high level of initiative and flexibility. They will also have at least 2 years experience in, direct mail, mail order, marketing, retail or media, and have e-commerce knowledge.

For more information on the role and to apply online, please visit www.careersatgnl.co.uk and enter reference code KH12. Deadline for receipt of all applications: 30th September 2005.

We welcome applications from any individual regardless of ethnic origin, gender, disability, religious belief, sexual orientation or age. All applications will be considered on merit.



theguardian The Observer GuardianUnlimited

İlan 17

IT service desk manager

Maternity cover

Guardian Newspapers Ltd., part of the Guardian Media Group Plc, has won itself a reputation for being at the forefront of national newspaper and Internet publishing innovation.

The IT Department is currently looking to appoint an IT Service Desk Manager to lead and manage our in-house IT Helpdesk team and our team of IT Engineers, ensuring that top quality technical support is provided across all areas of the business.


The ideal candidate will be highly analytical, have the potential to analyse call statistics and suggest proactive solutions. The IT Department is keen to continuously improve and develop the quality of service provided to the business and the successful candidate will be responsible for implementing service level agreements with client departments, presenting business cases and recommending changes to current practices. The ability to act as an ambassador for IT will therefore be essential, as the service desk is highly customer focused.

As part of your responsibility for our team of IT Engineers, you will be involved in the management of projects relating to IT Services.

To be considered for this role, you need to have the proven ability to manage a team in a customer-driven, proactive and constantly changing environment. You will be committed to continuous improvement and be an innovative problem solver. In addition, you will have the ability to manage external service suppliers.

For more information on the role and to apply online, please visit www.careersatgnl.co.uk and enter reference code VB07. Deadline for receipt of all applications: Sunday, 9th October 2005.

We welcome applications from any individual regardless of ethnic origin, gender, disability, religious belief, sexual orientation or age. All applications will be considered on merit.



theguardian The Observer GuardianUnlimited

İlan 18

ÖZET

Türkiye'nin, temelinde ekonomik bir birlik olan AB ile tam üyelik müzakerelerinde en önemli alanlardan birini de çalışma hayatı oluşturmaktadır. Çalışma hayatının ilk adımı olan işe giriş ve işe girişte tüm adayların eşit fırsatlara sahip olması ise hem örgütsel hem de toplumsal boyutta ele alınması gereken bir konudur. Bu çalışmada Türkiye ve İngiltere'de yayımlanan iki gazetenin eklerindeki iş ilanları, fırsat eşitliğini engelleyerek ayrımcılığa yol açan ifadeler yönünden incelenmiştir.

İş hayatı açısından ayrımcılık, adayların işle ilgili olmayan kriterlere göre seçilmesi olarak tanımlanabilir. Kişisel ve toplumsal önyargılara bağlı olarak gelişen ayrımcılık, hem toplumsal hem de örgütsel boyutta eşitsizliğe yol açabilmektedir. İlanların yayımlandığı gazetelerin ise ayrımcı ifadeleri doğallaştırarak yaygınlaştıran mecralar haline geldikleri dikkat çekmektedir. İngiltere ve Türkiye'nin ayrımcılık ve fırsat eşitliği ile ilgili yasal çerçeveleri ve mevcut durumlarının da karşılaştırıldığı bu çalışmada Türkiye'deki iş ilanlarında yaş, cinsiyet ve okul tercihi gibi doğrudan ayrımcılık ifadelerine yer verildiği bulgusuna ulaşılmıştır. İş tanımı, işveren adı ve seçim kriterleri gibi özelliklerin belirsizlik bırakılması sonucu dolaylı ayrımcılığa yol açan ifadelerin oranının da Türkiye'de daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma hayatı, ayrımcılık, fırsat eşitliği, iş ilanı

ABSTRACT

Working life is one of the most important negotiation topics in Turkey's full membership process with EU which is an economic association basically. Recruitment as the first stage of working life and equal opportunities for each candidate in recruitment process should be discussed both in organizationally and also in socially. In this study, statements which prevent equal opportunity and lead into discrimination in job advertisements which are published in one of the Turkish and one of the English newspaper supplements are searched.

In working life discrimination may be defined as selection of the candidates for a job according to the criterias which are not related to the job. Discrimination might arise from personal and social biases. It may cause inequality on the scale of organization and also society. It maybe said that newspapers which publish these job advertisements are places that normalize and generalize the discriminatory statements. In this study legal frameworks and current situations of UK and Turkey in discrimination and equal opportunity are compared. It is found that there are direct discrimination statements like age, gender and university preferences in job advertisements in Turkey. Also indirect discrimination rate that is caused by indefinite specifications like job description, name of the employer and selection criterias is higher in the adversitements that are published in Turkish newspaper than those of English newspaper.

Key words: Working life, discrimination, equal opportunity, job advertisement