

TÜRK HUKUKU VE MUKAYESELİ HUKUKTA IRK VE ETNİK KÖKENE DAYALI AYRIMCILIK YASAĞI

Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI*

GİRİŞ

Türk Hukukunda eşitlik ilkesi Anayasanın 10. maddesinde kanun önünde eşitlik başlığı altında “ Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.¹ Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz” şeklinde ifadesini bulmuştur.² Bu itibarla denilebilir ki; Anayasanın 10. maddesinde öngörülmüş olan eşitlik ilkesi devletin vatandaşlara karşı tarafsızlığını ve bu tarafsızlık çerçevesinde kamu organlarının görevlerini yerine getirirken vatandaşlara eşit davranmakla yükümlü olmalarını; ayırım gözetmeksizin herkesi kanun önünde eşit kabul edip ona göre davranmalarını güvence altına almaktadır.

Anayasal dayanağını Anayasamızın 10. maddesinden alan eşitlik ilkesinin İş Hukuku’na olan yansımaları “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan İş Kanunu’nun 5. maddesidir.³ Nitekim söz konusu hükmün ilk fıkrasına göre; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”.

Yukarıda sözünü ettiğimiz hükümde de açıkça ifade edildiği gibi, Türk İş Hukukunda işverenlerin muhtelif ayrımcılık halleri yanında ırka dayalı olarak da ayrımcılık yapmaları yasaklanmıştır. Kanaatimizce İş Kanunu’nun söz konusu maddesinde açıkça öngörülmemiş olsa da ırka dayalı ayrımcılık yasağı etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağına

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bölümü.

¹ Anayasa Mahkemesince Anayasa’nın 10. maddesi şu şekilde açıklanmıştır: “Eşitlik İlkesinin amacı aynı durumda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasa karşısında ayırım yapılmasını önlemektir. Bu ilkeyle aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara aynı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Durum ve konularındaki özellikler, kimi kişiler veya topluluklar için değişik kuralları gerekli kılabilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı tutulursa eşitlik ilkesi çiğnenmiş olmaz”. Anayasa Mahkemesi, 07.06.1999, 10/22, Sarper Süzek, “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, **Sicil**, Aralık 2008, Sayı:12, s. 24.

² Bu hükme 07.05.2004 tarihinde 5170 sayılı Kanun’un birinci maddesiyle “ Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” fıkrası eklenmiştir.

³ Esasen Türk Hukukunda 4857 sayılı Kanun dönemi öncesinde de işverenlerin cinsiyet, ırk, din, dil, dünya görüşü vb. gibi nedenlere dayanarak ayrımcılık yapmasının eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil ettiği ifade edilmekteydi. Bununla birlikte dağınık birkaç özel hüküm dışında İş Hukukunda eşit davranma ilkesine ilişkin genel bir hüküm bulunmamaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan 5. maddesi hükmü ile birlikte ise işverenin eşit davranma borcu normatif bir düzenlemeye kavuşmuş oldu.

da kapsamaktadır. Zira “ırk” ve “etnik köken” tam olarak örtüşmeseler de, birbirlerine oldukça benzeyen kavramlardır.

Bu çalışmada öncelikle ırk ve etnik kökenin kavramsal boyutu kısaca incelenecektir. Çalışmamızın ilerleyen paragraflarında ise İş Hukuku bağlamında Türk Hukuku ve Mukayeseli Hukuk bakımından ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağı hususu üzerinde durulacaktır.

1) IRK VE ETNİK KÖKEN KAVRAMLARI

İnsanlar deri ve saç rengi, boy uzunluğu, vücut biçimi gibi fiziksel özelliklerine ve genetik olarak incelenebilen kan grubu gibi biyolojik öğelere göre belli gruplara veya ırklara ayrılır. Buradan hareket ederek “ırk” kavramını, kalıtsal olarak ortak fiziksel ve fizyolojik özelliklere sahip insanlar topluluğu olarak tanımlayabiliriz.⁴ “İrkçilik” ise muhtelif insan ırkları arasındaki biyolojik farklılıkların kültürel veya bireysel meseleleri de tayin etmesi gerektiğine ve doğal sebeplerle bir ırkın (çoğunlukla kendi ırkının) diğerlerinden üstün olduğuna ve diğerlerine hükmetmeye hakkı olduğuna duyulan inanç veya bu değerleri kabul eden doktrindir.⁵

Etnik kökense (ethnicity⁶) Yunanca “ethnos” kelimesinden türemiş olan ve belirli bir kavme mensubiyeti ifade eden bir kavramdır. Bilhassa ikinci dünya savaşından sonra tehlikeli çağrışımlara neden olan “ırk” kavramı yerine “etnik köken” kavramının daha sık kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte bu iki kavramın tam olarak birbiriyle örtüştüğünü söylemek zordur. Zira ırk kavramının tanımında biyolojik ve genetik özellikler belirleyici iken, etnik kökenin tanımında sosyal ve kültürel karakteristikler daha ağır basmaktadır. Dolayısıyla etnik kökenin, bünyesinde biyolojik olarak tetkik edilebilen ırk ve kalıtım özellikleri de barındıran sosyolojik bir kavram olduğu söylenebilir.

Bu hususta son olarak belirtmek gerekir ki; sosyologlarca, üzerinde durduğumuz her iki kavramın çerçevesinin belirgin bir biçimde çizildiği, tam bir tanımı yapılabilmemiş değildir.

⁴ <http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF05A79F75456518CA>, (25.04.2010, 09.50).

⁵ <http://tr.wikipedia.org/wiki/Irk%C3%A7%C4%B1k>, (25.04.2010, 09.50).

⁶ The concept of ethnicity is rooted in the idea of societal groups, marked especially by shared nationality, tribal affiliation, religious faith, shared language, or cultural or traditional origins and backgrounds. Whereas race is rooted in the idea of biological classification of homo sapiens to subspecies according to morphological features such as skin color or facial characteristics. “Ethnicity” is sometimes used as a euphemism for “race”, or as a synonym for minority group. Ethnicity is the cultural characteristics that connect a particular group or groups of people to each other. (<http://www.knowledgerush.com/kr/encyclopedia/Ethnicity>).

II) ULUSLARARASI HUKUKTA IRK VE ETNİK KÖKENE DAYALI AYRIMCILIK YASAĞI

A) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Eşitlik ilkesine bünyesinde önemli ölçüde yer veren insan hakları bildirelerinin başında şüphesiz Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gelir.⁷

Söz konusu Bildirgenin önsözünde insanların eşit olarak doğdukları ve devri mümkün olmayan haklarının bulunduğu bahsedilmekte, ilk maddesinde de bütün insanların özgür ve haklar bakımından eşit doğdukları vurgulanmıştır.

Bildirgenin 2. maddesinde ise “Herkesin ırk, renk, cinsiyet, din, dil, siyasal veya diğer herhangi bir inanç, ulusal veya toplumsal köken, servet, doğuş veya diğer herhangi bir diğer fark gözetilmeksizin bildirmede yer alan tüm hak ve özgürlüklerden yararlanabilecekleri, bundan başka uyruğu bulunduğu ülkenin statüsü ne olursa olsun vatandaşlarla vatandaş olmayanlar arasında hiçbir ayırım gözetilemeyeceği” belirtilmiştir. Bu hüküm itibarıyla görülmektedir ki; ırka ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın bertaraf edilmesi Bildirge’nin öncelikli hedefleri arasındadır.

Bu noktada belirtelim ki; Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun bir kararı ile kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi tek başına hukuken bağlayıcılığı ve yaptırımı olmayan bir belgedir.⁸ Ancak İnsan Hakları Bildirgesinin içerdiği ideal prensipler onun manevi değerini ve zorlayıcılığını güçlendirir.⁹ Zira bu prensipler Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilmiştir. Günümüzde Bildirgenin tüm demokratik anayasalar tarafından benimsendiği de göz ardı edilmemelidir.¹⁰ Zira söz konusu Bildirge İnsan Hakları Hukukunun bir anlamda kaynağını teşkil etmektedir.

⁷ 10.12.1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen bu Bildirge Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından 6 Nisan 1949 tarihinde onaylanmıştır.

⁸ Yüksel, Melek Onaran; **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**, İstanbul, Beta Yayınları, 2000, s. 58.

⁹ Kapani, Münci; **Kamu Hürriyetleri**, 7. Bası, Ankara 1993, s. 30.; Tuncay, A. Can; **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 13.

¹⁰ 1982 Anayasasının “Temel Haklar ve Ödevler” başlığını taşıyan ikinci kısmının “Genel Hükümler” başlıklı birinci bölümünün gerekçesinde de, temel haklar ve özgürlüklere ilişkin metinler hazırlanırken insan haklarının günümüzdeki gelişmesi ve durumu, insan hakları hususunda Türkiye’nin onayladığı ve bu sıfatla milli hukukumuza dâhil olmuş olan antlaşma ve sözleşmeler ve bilhassa İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve İnsan Haklarının ve Temel Hürriyetlerinin Korunmasına Dair Avrupa Sözleşmesi’nin göz önünde tutulduğu ifade edilmiştir. Anayasa Mahkememiz de birçok kararında söz konusu Bildirgeye atıfta bulunmuştur (Kararlar için bkz.: Kapani; s. 64 vd.).

B) Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme

İrk ayrımcılığının önlenmesine dair küresel boyutta öngörülen ve bu husustaki en önemli düzenleme mahiyetinde olan Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme¹¹ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 21 Aralık 1965 tarihli ve 2106 sayılı kararıyla kabul edilmiştir.¹²

Söz konusu sözleşmenin ilk maddesine göre; "ırk ayrımcılığı" terimi; siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamının herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip olan ırk, renk, soy, ulusal veya etnik kökene dayanarak herhangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma anlamına gelir¹³.

Yine ilgili sözleşme hükümlerince taraf devletlerin vatandaş olanlar ile olmayanlar arasında yapacağı uygulama farklılıklarının ırk ayrımcılığı olarak nitelendirilemeyeceği açıkça belirtmiştir. Bunun gibi sözleşmede taraf devletlerin ırka dayalı ayrımcılığın önlenmesi konusunda yapmaları gereken çalışmalar ayrıntılı olarak gösterilmiştir.^{14, 15}

¹¹ Sözleşmenin tam metni için bkz.: <http://www.ansiklopedim.info/?p=3590> (14.01.2010, 09.45).

¹² Türkiye tarafından 13 Ekim 1972 tarihinde imzalanan bu sözleşme 3 Nisan 2002 tarih ve 4750 sayılı Kanun'a dayanılarak 13 Mayıs 2002 tarihinde onaylandı. Onay, 16 Haziran 2002 tarih ve 24787 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı.

¹³ Neville Rubin, **Code of International Labour Law: Law, Practice And Jurispence**, Vol:1, s. 463.; s. 464.

¹⁴ Yıldız, Gaye Burcu; **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008, s. 36.

¹⁵ Nitekim söz konusu Sözleşme'nin 2. maddesine göre taraf devletler;

a) Her devlet kişilere, gruplara veya kurumlara karşı ırk ayrımcılığı şeklindeki herhangi bir eylem veya uygulamaya girmemeyi taahhüt eder;

b) Her devlet kişi ve örgütlerin ırk ayrımcılığını maddî ve manevî bakımdan desteklememeyi ve savunmamayı taahhüt eder;

c) Her devlet ırk ayrımcılığı yaratan veya ayrımcılığı sürdüren siyasî, millî ve yerel politikaları denetlemek, yasalarını ve hukukî düzenlemelerini değiştirmek, kaldırmak veya iptal etmek için etkili tedbirler alır;

d) Her devlet kişiler, gruplar veya örgütler tarafından yapılan ırk ayrımcılığını, şartların gerektirmesi hâlinde yasa çıkararak, gerekli her türlü vasıtayı kullanarak yasaklar;

e) Her devlet koşullar elverdikçe, bütünleştirici çok ırklı örgütleri, hareketleri ve ırklar arasındaki engelleri kaldırmaya yarayan diğer araçları teşvik etmeyi ve ırksal bölünmeyi artırmaya eğilimli herhangi bir şeyi özendirilmemeyi taahhüt eder.

Söz konusu sözleşmenin ilk maddesinin 4. bendinde ise; "Sadece insan hakları ve temel özgürlüklerden eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak amacıyla, özel bir korumaya ihtiyaç duyan belli ırk veya etnik grupların veya bireylerin uygun gelişimini temin amacına yönelik özel önlemler, bu gibi önlemlerin sonuçta farklı ırk grupları için ayrı haklar sağlanmasına yol açmamaları ve önlemler amacına ulaştıktan sonra sürdürülmemeleri kaydıyla, ırk ayrımcılığı olarak görülmeyecektir" hükmü öngörülmek suretiyle belli durumlar dahilinde belirli ırka mensup kişilere pozitif ayrımcılık yapılabilmesinin kapısı açılmıştır.

C) Birleşmiş Milletler Ekonomik, Kültürel, Sosyal Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler tarafından 1966 yılında kabul edilen “Ekonomik, Kültürel, Sosyal Haklar Sözleşmesi¹⁶”nin de ırka ve etnik kökene dayalı ayrımcılık konusuyla ilgili hükümler içerdiğini ifade edelim.¹⁷ Nitekim söz konusu sözleşmenin ikinci maddesi itibariyle taraf devletler sözleşmede öngörülen hakların ırk, renk, cinsiyet, din, dil, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum gibi herhangi bir ölçüte dayanarak ayrımcılık yapmaksızın kullanılmasını güvence altına almayı taahhüt ederler.

III) AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU VE AMERİKAN HUKUKUNDA IRK VE ETNİK KÖKENE DAYALI AYIRIMCILIK YASAĞI

Ulusal düzeyde etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağı ile ilgili ilk ciddi düzenlemelerin Amerikan Hukukunda yapıldığını görüyoruz. Zira daha önce bahsi geçmiş olan Medeni Haklar Kanunu'nun 7. bölümünün ilk defa olarak etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasakladığı görülmektedir.¹⁸

Amerikan Hukukuna baktığımız zaman ırk veya renge dayalı ayrımcılık yasağının, cinsiyet, din, felsefi inanç vb. gibi ayrımcılık nedenlerine nazaran çok daha etkin bir biçimde işletildiğini görmekteyiz.¹⁹ Zira özellikle siyahların uzun bir süre köle, daha sonra da ikinci sınıf vatandaş gibi muamele görmeleri ve bunun neticesinde verilen mücadeleler, bu konuya Kıta Avrupasına göre çok daha hassas yaklaşımlarına ve bu hususla ilgili çok katı kurallar öngörmelerine neden olmuştur.²⁰ Hatta bu konuya yaklaşımları öyledir ki;

¹⁶ Sözleşmenin tam metni için bkz.: <http://www.belgenet.com/arsiv/bm/bmekohak.html> (11.01.2010, 13.15)

¹⁷ Söz konusu sözleşme Türkiye tarafından 4 Haziran 2003 tarihinde üç beyan ve bir çekince ile onaylanmıştır.

¹⁸ Thowey, David P.; **Labor & Employment Law, Text And Cases**, USA, 11. Edition, 2001, s. 440.

¹⁹ Sullivan, Charles, Zimmer, Michael, J., White, Rebecca Hanner.; **Employment Discrimination: Law And Practice**, USA, Third Edition, V.1&V.2, 2002, s. 148.; Amerikan Yüksek Mahkemesi doğrudan ayrımcılıkla ilgili olarak şu ifadeleri kullanmıştır: “en kolay anlaşılabilir ayrımcılık türü olan doğrudan ayrımcılıkta işveren, bazı insanlara ırk, renk, din, cinsiyet ya da etnik kökenlerine dayalı olarak olumsuz anlamda diğerlerinden farklı davranmaktadır. Doğrudan ayrımcılıkta işverenin düşmanca bir niyetle, kötülük yapmak isteğiyle hareket etmiş olması şart değildir. Kişilere ırk, cinsiyet ya da koruma altına alınmış diğer özellikleri nedeniyle farklı davranıldığında ayrımcılık kastı ile hareket edildiği kabul edilmelidir”. kararın tam metni için bkz.: Sullivan/Zimmer/White, V.1., s. 265.; Amerikan Hukukunda ayrımcılığın bireysel ve sistemli olmak üzere ikiye ayrıldığını görüyoruz. Buna göre bireysel ayrımcılıkta tek bir kişi mağdur edilirken, sistemli ayrımcılıkta belli bir nitelikteki bir gruba karşı sistemli olarak ayrımcılık yapılmaktadır. Konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz.: Sullivan/Zimmer/White, V.1., s. 153.

²⁰ Örneğin; Amerikan Yüksek Mahkemesince ırk ayrımcılığına yol açtığı iddia edilen bir uygulama, işverenin siyahlar lehine pozitif ayırım yaptığını ispatlaması üzerine mahkemece hukuka uygun bulunmuştur. Uyuşmazlığa neden olan olay, kıdemlerine göre seçilecek ve eğitime tabi tutulacak işçilerin içinde siyahlar için belli bir kota ayrılması ile doğmuştur. Bu kota itibariyle kıdemleri daha az olsa bile belirli sayıda siyah işçi eğitime seçilmişlerdir. İşte bu noktada bir beyaz işçi kıdeminin daha fazla olduğunu ve buna rağmen kendisinden daha kıdemsiz bir siyahın eğitime katıldığını, ancak kendisinin eğitimden mahrum bırakıldığını belirterek ayrımcılık iddiasında bulunmuştur. İşveren ise ırksal bakımdan dengesiz görülen alanları ortadan kaldırmak için böyle bir uygulama yaptığını ileri sürmüştür. Neticede mahkeme pozitif ayrımcılık iddiasını kabul ederek ayrımcılık yapılmadığına karar vermiştir (Weber Kaiser Alinium & Chemical Corp, söz konusu kararla ilgili olarak bkz.: Sullivan/Zimmer/White, V.1, s. 218-219.

Amerikan Hukuku bakımından, işveren ayrımcı nitelik taşıdığı iddia edilen bir uygulamanın yapılan işin gereği olduğunu objektif bir biçimde ortaya koysa, yani haklılaştırırsa dahi, bu durum cinsiyet, din vb. bakımından haklılaştırma ölçütü olarak kabul edilirken, ırk ve renk bakımından kabul edilmemektedir.²¹

Avrupa Birliği Hukukuna baktığımızda ise ırka ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklayan 2000/43 sayılı Direktifi görüyoruz. Direktif'in Gerekçesinde Direktif'in²² amacının üye devletlerde eşit davranma ilkesini geçerli kılmak amacıyla ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek olarak belirlenmiştir. Söz konusu Direktif AB sınırları içerisinde bulunan herkesi, AB vatandaşı olup olmamalarına bakmaksızın kapsamaktadır. Bunun yanında belli bir ırka veya etnik kökene mensup olmamakla birlikte, o etnik kökene mensup olduğu düşünülerek ayrımcı davranışa muhatap olan kişiler de Direktif'in koruması altına alınmıştır. Yine 2000/43 sayılı Direktif, ırk veya etnik kökene dayalı olarak yapılan tacizi²³, ayrımcılığın bir türü olarak ayrıca düzenlemiştir.

Direktif'in 2. maddesinde ırk ve etnik kökene bağlı ayrımcılık bakımından hangi durumlarda dolaylı veya doğrudan ayrımcılığın söz konusu olabileceği belirtilmektedir. Söz konusu hükme göre doğrudan ayrımcılık²⁴; "bir kimsenin; karşılaştırılabilir durumlarda, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye göre daha az tercih edilirden bir muameleye tabi tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olması

²¹ Sullivan/Zimmer/White, V.1, s. 148

²² Söz konusu Direktif 29 Temmuz 2000 Tarihinde kabul edilmiştir. Direktifin tam metni için bkz.: Korkut, Levent; **Ayrımcılık Karşısı Hukuk**, Ankara 2009, s. 75-101. ve http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/tablolalar/tablo2000-43.doc (20.01.2010, 15.30)

²³ Direktifin 2. maddesinin 3. bendine göre ırk ve kökenle ilgili olarak taciz; "ırk ve etnik kökenle ilgili olarak, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya o sonucu doğuracak yada yıldırıcı düşmanca değersizleştirici aşağılayıcı, özgüveni kırıcı, hakaretamiz bir ortam yaratılmasına yol açan, arzu edilmeyen (herkesçe haksız/yersiz bulunan) kasıtlı bir tavır hareket olarak" tanımlanmaktadır.

²⁴ Doğrudan ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişi veya topluluğun, hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade eder. Doğrudan ayrımcılık iddialarında işlemin hukuka uygunluğunun ve hukuka aykırılığının belirlenmesinde işverenin niyeti veya saiki önem taşımaz. İşverenin ayrımcılık niyeti veya saiki bulunmasa bile cinsiyete, ırka, dine vb. nedenlere dayalı bir uygulama yapıyorsa doğrudan ayrımcılık meydana gelir. Konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz.: Norman Selwyn, **Law Of Employment**, 13. Edition, England 2004.107 vd; Barnard, Catherine; **The Substantive Law Of EU: The Four Freedoms**, 2. Edition, Oxford University Press 2007 s. 291 vd.

Yıldız; s. 73.

Korkut; s. 46.

Deakin, S./ Morris, G.S.; **Labour Law**, Butterworths; London, Edinburg, Dublin 1998 s. 564-565.; Barnard, Catherine; "Gender Equality In The EU: A Balance Sheet" **The EU and Human Rights**, Edited By: Philip Alston, Oxford University Press 1999, s. 237.

halinde dolaysız ayrımcılığın ortaya çıktığı anlaşılır²⁵". Buna karşılık dolaylı ayrımcılık²⁶; "görünüşte tarafsız (nötr) bir hüküm, yansız (nötr) kriterler veya uygulamanın; bir ırksal veya etnik kökenden kimseyi, diğer kişilerle karşılaştırıldığında özel bir avantajlı konuma getirdiği durumlarda, bu yansız hüküm, yansız kıstaslar veya uygulama; meşru bir amaç ile nesnel olarak haklılık kazanmamışsa ve söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve zaruri değilse, dolaylı ayrımcılığın zuhur ettiği anlaşılır" biçiminde tanımlanmıştır.²⁷

Genellikle özdeş sanılmakla birlikte, yabancı olmakla ırksal ayrım farklı şeyleri ifade etmektedir. Zira yabancılık, yaşadığı ülkenin vatandaşı olmayan kişileri ifade etmekte olup, her ülke yabancılarla ilgili mevzuatını, kamusal haklar, ikamet, işe alınma ve çalışma koşulları vb. gibi konularda kendi vatandaşlarından farklı olarak düzenleyebilir.²⁸ Direktif'in 3. maddesinde de "bu Direktif uyruklu esasına dayalı farklı muameleyi kapsamaz" ifadesiyle bu husus dile getirilmiştir. Bununla birlikte belirtilmelidir ki; kanuni olarak ikamet izni alan ve çalışan yabancı ülke vatandaşlarına karşı farklı bir etnik kökene mensup olmalarından dolayı yapılan ayrımcılık ırk ayrımcılığı yasağı kapsamında değerlendirilmelidir.

2000/43 sayılı Direktif'in 4. maddesine göre ise, belli bir ırka veya etnik kökene mensup olmanın o işin yapılması bakımından objektif olarak gerekli olduğu durumlarda, başka bir ifadeyle o iş bakımından belli bir kökene mensup olmanın mesleki bir gereklilik olması halinde, ırka veya etnik kökene dayalı ayrımcılığın söz konusu olmayacağı öngörülmüştür. Bununla birlikte ırk ve etnik kökene dayalı özelliğın farklı davranmayı haklı kılacak bir nitelik arz etmesi gerektiği belirtilmiştir.

²⁵ Doğrudan ayrımcılığın çeşitli tanımları 2000/43, 2000/78 ve 2006/54 sayılı Birlik Direktif'lerinde de yapılmıştır. Tüm tanımlardaki ortak nokta ise, doğrudan ayrımcılıkta benzer durumlarda daha olumsuz bir davranışa maruz kalınması olgusunun bulunuyor olmasıdır.

²⁶ Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir hükmün, uygulamanın veya ölçütün belli bir gruba ait kişileri, bu gruba ait olmayan kişilerle karşılaştırıldığında dezavantajlı bir konumda bırakmasıdır. Söz konusu olan hüküm, uygulama ve ölçütler meşru bir amaçla nesnel olarak haklı çıkarılmadıkları takdirde dolaylı ayrımcılık söz konusu olur. Belirtilmelidir ki; dolaylı ayrımcılık kavramı önceleri sadece cinsiyet ayrımcılığı bakımından ele alınırken, zamanla cinsiyet dışındaki diğer ayrımcılık nedenlerini de kapsayacak şekilde gelişme göstermiştir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: S. Deakin/G. S. Morris; s. 568-569.; Neville; s. 463.; Barnard, Gender Equality, s. 245.

²⁷ Avrupa Birliği Hukukunda dolaylı ayrımcılık; 76/207 sayılı Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılmasına İlişkin Direktif, 2000 yılında kabul edilen ve Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılığı Yasaklayan 2000/43 sayılı Direktif, Din, İnanç, Özürlülük ve Cinsel Tercihe Dayalı Ayrımcılığı Yasaklayan 2000/78 sayılı Direktif, 76/207 sayılı Direktife değişiklikler getiren 2002/73 sayılı Direktif ve 2004/113 sayılı Mal ve Hizmetlerin Sunum ve Bunlara Erişimde Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Hayata Geçirilmesine İlişkin Direktifte yasaklanmıştır.

²⁸ Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin; **İş Hukuku**, 4. Bası, Ankara 2011, s. 652.

Pozitif ayrımcılıkla²⁹ ilgili olan Direktifin 5. maddesinde ise, üye devletlerin ırk veya etnik kökene dayalı olarak toplulukların maruz kaldığı olumsuz durumların tazmini ve bu olumsuzlukların telafisi bakımından bir takım özel tedbirler alabileceği ifade edilmiştir.³⁰

Bu hususta son olarak belirtmek gerekir ki; Avrupa Birliği'nce of 2 Haziran 1997 Tarihli ve 1035/97 Sayılı Direktifle Yabancı Düşmanlığı ve Irkçılığı Önleme Merkezi(European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia³¹) kurulmuş ve akabinde bu merkez 01.03.2007 tarihinde Avrupa Birliği Temel Ajansına (EU Agency For Fundamental Rights) dönüştürülmüştür. Söz konusu Kurumun başlıca görevleri ırka dayalı ayrımcılıklarla ilgili bilgi toplamak, analizler yapmak, üye devletleri bu konuda uyararak ve tavsiyelerde bulunmak ve nihayet bu konuyla ilgili yıllık raporlar hazırlamaktır.³²

²⁹ Pozitif ayrımcılık belli alanlarda nispeten daha az temsil edilen gruplara, fırsat eşitliği sağlanması bakımından olumlu bazı ayrımcılıklar yapılmasını öngören program ve politikalar. Eşitsizliği gidermek adına ortaya çıkan bu eşitsiz uygulamalar doktrinde Aristo'nun denkleştirici adalet ilkesine benzetilmiştir. Pozitif ayrımcılık doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yasağında olduğu gibi negatif bir yasaklama ve yasak olan eylem yapıldığı zaman zarar gören mağdurun bireysel zararının karşılanması temeline dayanmamaktadır. Zira bu anlayışta zarar doğmadan önlenmesine yönelik tedbirler önem kazanmıştır. Dolayısıyla eşitliğin sağlanması bakımından alınacak önlemler ve bu önlemleri almakla yükümlü olan organlara (bilhassa kamu organları) önemli görevler düşmektedir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Bennet, Dawn D./Hartman, Alexander Laura P.; **Employment Law For Business**, Fourth Edition, Mc Graw Hill&Irwin, USA 2004, s. 153.; Rubin; s. 488-489.

Amerikan Hukukunda ise pozitif ayrımcılık, bir işçiyi kazanılmış haklarından mahrum etmemesi, çoğunluğun haklarını aşırı derecede sınırlandırmaması şartıyla ırk ya da cinsiyete dayalı dengenin sağlanması amacını taşıyan uygulamalar olarak tarif edilmiştir (Estreicher, Samuel/Harper, Michael C.; **Cases And Employment Discrimination And Employment Law**, USA, American Casebook Series, 2000.s. 257).

³⁰ Avrupa genelinde hiç şüphesiz etnik kökene dayalı ayrımcılığa maruz kalan en geniş topluluk "Romen" toplumdur (Roma People/Gypsy). Bunu dikkate alan Avrupa Birliği Komiyonu 2005 yılı Yıllık Raporunda (European Commission Annual Report 2005), bu etnik grubun toplumla bütünleşmesinin sağlanması bakımından önümüzdeki süreçte başta eğitim olmak üzere istihdam, barınma, yoksulluk vb. gibi alanlarda bu toplulukla toplumun kalan kesimi arasındaki farkın kapatılması gerektiği belirtilmiştir. Yine söz konusu raporda Türkiye'nin Romen toplumuyla ilgili olarak ayrımcılığı ortadan kaldırmak için her hangi bir girişimde bulunmadığı ve Çingenerin yeterli istihdam, barınma, sosyal korunma, sağlık gibi imkanlar bakımından toplumun gerisinde olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu raporun tam metni için bkz.: ftp://ftp.software.ibm.com/annualreport/2005/2005_ibm_annual.pdf, 27.04.2010, 23.35).

³¹ European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia efforts to collect information on racism and xenophobia will focus on the following areas; free movement of persons within the Community; media and other means of communication; education, vocational training and youth; social policy, including employment; free movement of goods; culture.; Yabancı düşmanlığı (Xenophobia) ve bunun önüne geçilebilmesi için alınacak önlemler konusunda daha ayrıntılı bilgi için bkz.: (http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10411_en.htm), 27.04.2010, 23.35).

³² Yıldız; s. 137.

IV) TÜRK HUKUKUNDA IRK VE ETNİK KÖKENE DAYALI AYRIMCILIK YASAĞI

Türk Hukukunda eşitlik ilkesi ve dolayısıyla ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağının anayasal temelini Anayasa'nın 10. maddesi hükmü oluşturmaktadır. Zira anılan hükmün ilk fıkrasında; "Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmü öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki; Anayasa'nın 10. maddesinde cinsiyet, ırk, dil vb. gibi ayırım nedenleri sayıldıktan sonra "benzeri sebepler" ifadesi de kullanılmıştır. Bu bağlamda ayırım yasaklarının sınırlayıcı değil örnek olarak sayıldığı açıktır.³³

TCK'nun "Ayrımcılık" başlıklı 122. maddesinde ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yapmanın cezai yaptırımı öngörülmüştür. Söz konusu hükme göre; " Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, "özürlülük,"³⁴ siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

- a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,
- b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
- c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen

kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir"³⁵.

³³ Öden, Merih; **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2003, s. 148.

³⁴ Ek ibare: Kanun no: 5378 - 1.7.2005 / m.41.

³⁵ Söz konusu hükmün gerekçesi ise şu şekilde ifade edilmiştir: "Madde, insanlar arasında, yürürlükteki kanun ve nizamların izin vermediği ayrımlar yapılarak, bazı kişilerin hukukun sağladığı olanaklardan yoksun hâle getirilmelerini cezalandırmaktadır. Madde suçun maddî unsurlarını üç ayrı bentte ayrı ayrı belirtmiştir. Bu fiiller, maddede sayılan ayırım nedenlerine dayanılarak bir taşınır veya taşınmaz malın satılmaması, devredilmemesi veya bir hizmetin icra olunmaması, hizmetten yararlanmanın engellenmesi, kişinin işe alınması veya alınmamasının bu ayırım nedenlerine bağlanması, besin maddelerinin verilmemesi, kamuya arz edilmiş bir hizmetin yapılmasından kaçınılması, kişinin herhangi bir ekonomik faaliyette bulunmasının engellenmesidir. Ancak menfi nitelik arzeden ve ihmal tabiatında bulunan bütün bu hareketler maddenin birinci fıkrasında gösterilen saiklere bağlı olarak gerçekleştirilecektir; yukarıda belirtilen olumsuz hareketler, kişilere karşı kökenleri, cinsiyetleri, aile durumları, örf ve âdetleri, kişilerin değişik felsefî inançları, ayrı bir etnik gruba mensup bulunmaları, farklı ırk, din, mezhep mensubu bulunmaları nedeni ile gerçekleştirilmiş olacaktır. Yoksa söz gelimi iş sahiplerinin beğenmedikleri kişileri işe almamalarının cezalandırılması söz konusu değildir. Amaç, vatandaşlar arasında çeşitli etmenlere dayanan grup mensubiyeti nedeniyle ayırım yaptırmamaktır. Madde böylece aslında millet bireyleri arasında bölücülük yapılmasını önlemek amacını gütmektedir".

765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda karşılığı bulunmayan bu hüküm Anayasa'mızın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bakımından, bireylerin temel hak ve özgürlüklerini korumak için öngörülmüştür.³⁶ Mukayeseli Hukukta da benzeri düzenlemelere yer verildiğini belirtmekte fayda vardır.³⁷

İrk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık suçunun oluşabilmesi bakımından failin kasıtlı hareket etmiş olması gereklidir. Bu suç taksirle (dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranış) işlenemez.³⁸ Ayrıca failin belirli bir saikle hareket etmiş olması gereklidir. Başka bir ifadeyle fail eylemini; kişiler arasında ırk ve etnik kökene dayalı ayırım yapmak niyetiyle gerçekleştirmelidir.³⁹ Bu itibarla dolaylı ayrımcılık durumunda işveren veya işveren vekilinin cezai sorumluluğundan söz edilemez.⁴⁰ Zira çalışmamızın önceki paragraflarında ifade edildiği gibi, dolaylı ayrımcılıkta ayrımcılık yapma niyeti yoktur, fakat öngörülen bir uygulama, işlem vb. kişiler üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.

T.C.K.'nin 122. maddesinde düzenlenmiş olan ayrımcılık suçunun yaptırımı altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasıdır. Görüldüğü üzere söz konusu yaptırım hapis veya adli para cezası olmak üzere seçimlik bir biçimde düzenlenmiştir. Adli para cezasının ise alt ve üst sınırı belirtilmemiştir.⁴¹ Suç tanımında hapis cezası ile adli para cezasının seçenek olarak düzenlenmesi itibarıyla, hapis cezasına karar veren hakim in sonradan bunu adli para cezasına çevirmesi mümkün değildir.⁴²

T.C.K.'nin 122. maddesinde öngörülen bu suç re'sen kovuşturulur. Bu suç uyarınca yargılamayı yapmakla görevli mahkeme ise sulh ceza mahkemesidir.

³⁶ Yenidünya, Caner; "5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Ayrımcılık Suçu", İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Cinsel Taciz, Eşitlik İlkesi ve Ayırım Yasağı Semineri, **Çalışma ve Toplum**, S.11, 2006/4, s. 99.

³⁷ Mukayeseli Hukukta ayrımcılık suçuna ilişkin düzenlemelerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Yenidünya; s. 99-100.

³⁸ Yenidünya; s. 111.

³⁹ Yıldız; s. 344.

⁴⁰ Yıldız; s. 344.

⁴¹ TCK md. 122'de adli para cezasının alt ve üst sınırı özel olarak düzenlenmediğinden söz konusu cezanın alt ve üst sınırı TCK md. 52'ye göre belirlenecektir. Söz konusu hükmün ilk fıkrasına göre; "Adli para cezası, beş günden az ve Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yediyüzotuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesinden ibarettir".

⁴² Nitekim TCK'nun 50. maddesinin ikinci fıkrası; "Suç tanımında hapis cezası ile adli para cezasının seçenek olarak öngörüldüğü hallerde, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adli para cezasına çevrilmez" biçimindedir.

Türk İş Hukukunda da ırka dayalı ayrımcığın, İş Kanunu'nun 5. maddesi itibariyle yasaklandığını görüyoruz. Zira anılan hüküm uyarınca; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz". Bu bağlamda İş Kanunu'nun 5. maddesinde açıkça öngörülmemiş olsa da ırka dayalı ayrımcılık yasağı etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağını da kapsamı gerektiği düşüncesindeyiz.^{43,44} Zira birbirine çok yakın bu iki nitelikten birinin yasak olup diğerinin serbestçe yapılabilmesi hukuk mantığı açısından tutarsız olacaktır. Bu itibarla etnik kökeni İK. md. 5'de bulunan "benzeri sebepler" ifadesi içinde değerlendirmek yerinde olacaktır⁴⁵. Ayrıca konunun mukayeseli hukuk bölümünde de izah ettiğimiz gibi AB hukuk düzeninde ırka dayalı ayırım yasağı yanında etnik kökene dayalı ayrımcılığın da yasaklandığını belirtmekte fayda vardır.

Bu konudaki değinilmesi gereken bir diğer hususta, etnik farklılığın önemli ölçütlerinden biri olan anadil meselesidir. Zira anadil, etnik farklılığın ölçütlerinden biridir ve bu itibarla işverenin işçileri arasında salt anadillerine bağlı olarak ayırım yapması ırka veya etnik kökene bağlı ayrımcılık kategorisinde değerlendirilmelidir.⁴⁶ Bununla birlikte yürütülecek işin özelliği bakımından o ülkedeki dilin iyi bir şekilde bilinmesi (edebiyat öğretmenliğini bu duruma örnek verebiliriz) veya işin niteliği itibariyle oluşabilecek iletişim güçlüklerinin işin yürütümünü olumsuz olarak etkileyebilmesi durumunda o ülkedeki dilini tam olarak bilmeyen bir kimsenin işe alınmaması veya işin yürütümünde oluşan aksaklıklar nedeniyle sözleşmesinin feshedilmesi dile ve dolayısıyla etnik kökene dayalı ayrımcılık olarak nitelendirilemez.

⁴³ Aynı yönde; Yıldız; s. 139.

⁴⁴ Bizimde isabetli bulduğumuz doktrindeki genel kanaat, etnik köken ayırımı yasağının İş Kanunu'nun 5. maddesindeki "benzer sebepler" kavramı içerisinde değerlendirilmesidir.

⁴⁵ Tunçomağ/Centel; s. 134.

⁴⁶ Meseleye Türk Hukuku açısından yaklaşıldığında, T.C. Devletinde resmi dilin Türkçe olduğunu görüyoruz (Anayasa md 3/1). Bunun anlamı Türkiye Cumhuriyeti Devletinde bütün resmi işlerin Türkçe görülmesi, bütün resmi belgelerin Türkçe tutulması ve tüm resmi yazışmaların Türkçe yapılmasıdır. Ancak Resmi Dilimizin Türkçe olması herkesin her zaman Türkçe konuşması gerektiği anlamına gelmez. Bunun anlamı, bireylerin resmi makamlarla olan işlerinde Türkçe kullanma zorunluluğudur ki; bu da dil ayrımcılığı olarak kabul edilemez. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz.: Tuğba Özlem Doğan, **Türk Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik İlkesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2004, s. 92 vd.

SONUÇ

Gerek uluslararası hukukta gerekse ulusal düzeydeki düzenlemelerde ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Nitekim bu husus İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi de dâhil olmak üzere bir çok uluslar üstü ve ulusal belgede açıkça ifade edilmiştir.

“İrk” ve “etnik köken” kavramları birbirine çok benzeyen, ancak tam olarak örtüşmeyen kavramlardır. Nitekim “ırk” kavramının tanımında biyolojik ve genetik özellikler belirleyici iken, “etnik köken”in tanımında sosyal ve kültürel karakteristikler daha ağır basmaktadır. Dolayısıyla etnik kökenin, bünyesinde biyolojik olarak tetkik edilebilen ırk ve kalıtım özellikleri de barındıran sosyolojik bir kavram olduğunu ifade edelim.

Türk Hukukunda ise anayasal dayanağını Anayasa’mızın 10. maddesinden alan ırka ve etnik kökene dayalı ayırım yapma yasağının İş Hukuku’na olan yansıması “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan İş Kanunu’nun 5. maddesidir. Nitekim söz konusu hükmün ilk fıkrasına göre; iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Kanaatimizce İş Kanunu’nun 5. maddesinde açıkça öngörülmemiş olsa da ırka dayalı ayrımcılık yasağı etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağını da kapsamalıdır. Zira birbirine çok yakın bu iki nitelikten birinin yasak olup diğerinin serbestçe yapılabilmesi hukuk mantığı açısından tutarsız olacaktır. Bu itibarla etnik kökeni İş Kanunu’muzun 5. maddesinde bulunan “benzeri sebepler” ifadesi içinde değerlendirmek yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

Barnard, Catherine; **The Substantive Law Of EU: The Four Freedoms**, 2. Edition, Oxford University Press 2007 s. 291 vd.

Barnard, Catherine; “Gender Equality In The EU: A Balance Sheet” **The EU and Human Rights**, Edited By: Philip Alston, Oxford University Press 1999, s. 215-281.

Deakin, S./ Morris, G.S.; **Labour Law**, Butterworths; London, Edinburg, Dublin 1998.

Doğan, Tuğba Özlem; **Türk Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik İlkesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2004.

Estreicher, Samuel/Harper, Michael C.; **Cases And Employment Discrimination And Employment Law**, USA, American Casebook Series 2000.

Kapani, Münci; **Kamu Hürriyetleri**, 7. Bası, Ankara 1993.

Korkut, Levent; **Ayrımcılık Karşıtı Hukuk**, Ankara 2009.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin; **İş Hukuku**, 4. Bası, Ankara 2011, s. 652.

Norman Selwyn, **Law Of Employment**, 13. Edition, England 2004.

Öden, Merih; **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2003, s. 148.

Rubin, Neville; **Code of International Labour Law: Law, Practice And Jurispence**, Cambridge, Vol:1, Cambridge University Press 2005.

Sarper Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", **Sicil**, Aralık 2008, Sayı:12, s. 24-39.

Sullivan, Charles, Zimmer, Michael, J., White, Rebecca Hanner,; **Employment Discrimination: Law And Practice**, USA, Third Edition, V.1&V.2, 2002.

Howey, David P.; **Labor& Employment Law, Text And Cases**, USA, 11. Edition, 2001.

Tuncay, A. Can; **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982.

Yenidünya, Caner; "5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Ayrımcılık Suçu", İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Cinsel Taciz, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası Semineri, **Çalışma ve Toplum**, S.11, 2006/4, s. 97-127

Yıldız, Gaye Burcu; **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Yayınları, Ankara 2008

Yüksel, Melek Onaran; **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**, İstanbul, Beta Yayınları, 2000.

İNTERNET KAYNAKLARI

http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10411_en.htm.

<http://www.knowledgerush.com/kr/encyclopedia/Ethnicity>.

<http://www.ansiklopedim.info/?p=3590>.

<http://www.belgenet.com/arsiv/bm/bmekohak.html>.

http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/tablolari/tablo2000-43.doc.

<http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF05A79F75456518CA>.

ftp://ftp.software.ibm.com/annualreport/2005/2005_ibm_annual.pdf.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Irk%C3%A7%C4%B1%C4%B1k>.