

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN
KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

DUYGU ERKAN

İstanbul, 2016

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN
KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

DUYGU ERKAN

Danışman: PROF. DR. MÜJDAT ŞAKAR

İstanbul, 2016



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi Duygu Erkan'ın İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 15.06.2016 tarih ve 2016-21/23 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi14/07/2016.....

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

| Öğretim Üyesi Adı Soyadı | İmzası |
|---|--------|
| 1. Tez Danışmanı Prof. Dr. MÜJDAT ŞAKAR | |
| 2. Jüri Üyesi Yrd. Doç. Dr. EMRE ERTAN | |
| 3. Jüri Üyesi Prof. Dr. FUAT BAYRAM | |

GENEL BİLGİLER

| | |
|--------------------|---|
| Ad ve Soyadı | : Duygu Erkan |
| Anabilim Dalı | : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri |
| Programı | : Yönetim ve Çalışma Psikolojisi |
| Tez Danışmanı | : Prof. Dr. Müjdat Şakar |
| Tez Türü ve Tarihi | : Yüksek Lisans – Haziran, 2016 |
| Anahtar Kelimeler | : Kadın, Çalışma Hayatı, Hukuki Hak ve Koruma |

ÖZ

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI

Tarih boyunca toplumsal hayatta ve emek piyasasında var olma mücadelesi veren kadınların çalışma hayatında daha çok yer almaya başlamaları onlara beraberinde bazı avantaj ve dezavantajlar getirmiştir.

Bu çalışmada, iş hayatında birçok sorunla karşılaşan kadınlara İş ve Sosyal Güvenlik hukukunda tanınan hakların ve onları korumaya yönelik düzenlemelerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Kadınların çalışma hayatında sahip oldukları hakların incelendiği bu çalışma, üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, kadın işçilerin çalışma hayatında yer alışlarının tarihsel süreci, karşılaştıkları sorunlar ve kadın istihdamının önemi ve yapısı incelenmiştir. İkinci bölümde, kadın işçilere ilişkin İş hukukunda yer alan düzenlemelere yer verilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise, kadın işçilere yönelik düzenlemelere Sosyal Güvenlik hukuku açısından bakılmıştır. Çalışmada, uluslararası niteliğe sahip ve kadın işçileri ilgilendiren belge ve düzenlemelere de İş ve Sosyal Güvenlik alanındaki ulusal mevzuatımızı etkilemeleri nedeniyle yer verilmiştir.

Yapılan inceleme neticesinde, kanuni düzenlemelerin kadınların çalışma hayatında karşılaştığı birçok sorunun çözümüne katkı sağladığı; ancak bu alanda atılan adımların kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkileyecek nitelikte ve kapsamda olmaması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

| | |
|-------------------------|--|
| Name and Surname | : Duygu Erkan |
| Field | : Labor Economics and Industrial Relations |
| Programme | : Management and Labor Psychology |
| Supervisor | : Professor Müjdat Şakar |
| Degree Awarded and Date | : Master – June, 2016 |
| Keywords | : Women, Working Life, Legal Rights and Protection |

ABSTRACT

WOMEN WORKERS' RIGHTS IN TERMS OF LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

Throughout the history, women struggle to be part of the social life and the labor market. As women began to take more part within working life, this has brought both some advantages and disadvantages.

This study aims to explore the recognized rights of women who encountered numerous obstacles in the working life by the Labor and Social Security laws and regulations for protecting them.

This study that examines the rights of women within working life is composed of three parts. In the first section, the historical process of women workers' participation into working life, the problems they faced and the importance of women's employment and structure were investigated. The second section includes the legal regulations in work law concerning women workers. The third and final section examined the regulations for the women workers in terms of the Social Security law. In the study, international documents and regulations concerning women workers were also included due to their impact on our national legislation in the field of Labor and Social Security.

As a result of our analysis, it is observed that legal regulations contributed to the resolution of numerous obstacles encountered by women during their work life. Yet, it is concluded that the steps taken in this area should not have a scope or features that can negatively affect the participation of women into the labor force.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım çok değerli hocam Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR'a, bana verdiği büyük destek için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, sadece bu zorlu tez sürecinde değil tüm hayatım boyunca benden ilgi ve desteklerini esirgemeyen çok kıymetli annem Fatma ERKAN, babam Şevki ERKAN ve ağabeyim Murat ERKAN'a bu vesile ile içten bir teşekkürü borç bilirim.

Son olarak, çalışma hayatında verdikleri var olma mücadelesi ile sadece kendileri için değil gelecek nesiller için de değerli kazanımlar elde edilmesine doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlamış/sağlayan tüm çalışan kadınlara şükranlarımı sunar, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

İstanbul, 2016

Duygu ERKAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

| | |
|------------------|------|
| KISALTMALAR..... | viii |
| GİRİŞ..... | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞÇİLER

| | |
|---|----|
| I. KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALMALARININ TARİHSEL SÜRECİ..... | 3 |
| A. Dünya’da Kadın İşçilerin Çalışma Hayatında Yer Almalarının Tarihsel Süreci..... | 4 |
| 1. Sanayi Devriminden Önce..... | 4 |
| 2. Sanayi Devrimi ve Sonrası | 6 |
| B. Türkiye’de Kadın İşçilerin Çalışma Hayatında Yer Almalarının Tarihsel Süreci | 9 |
| 1. Cumhuriyetten Önceki Dönem..... | 9 |
| 2. Cumhuriyet Dönemi | 12 |
| II. TÜRKİYE’DE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ | 15 |
| A. Kadın İstihdamının Önemi..... | 15 |
| B. Kadın İstihdamının Yapısı | 17 |
| 1. Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı | 17 |
| 2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı..... | 18 |
| 3. Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı | 18 |
| 4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu | 19 |
| III. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR..... | 19 |
| A. İş Başvurusu, İşe Alma ve İşten Çıkarma Sürecindeki Eşitsizlikler..... | 20 |
| B. Terfi Sürecindeki Eşitsizlikler ve Cam Tavan | 21 |
| C. Kadınların Ücretlerinin Düşüklüğü ve Ücretlerde Eşitsizlik | 22 |
| D. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik..... | 23 |
| E. İş ve Aile Çatışması..... | 24 |
| F. Mobbing (Psikolojik Taciz)..... | 25 |
| G. Cinsel Taciz | 27 |

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

| | |
|---|----|
| I. EŞİTLİK İLKESİ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR | 29 |
| A. Uluslararası Hukukta Kadın İşçilere Tanınan Haklar | 29 |
| 1. Birleşmiş Milletler Belgeleri | 29 |
| 2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO) Belgeleri | 32 |
| 3. Avrupa Konseyi Belgeleri | 35 |
| 4. Avrupa Birliği Hukuku..... | 36 |
| B. Türk İş Hukukunda Kadın İşçilere Tanınan Haklar | 39 |
| 1. Eşit Davranma Açısından | 40 |
| 2. Eşit Ücret Açısından..... | 41 |
| 3. Hukuki Yaptırım..... | 42 |
| 4. İdari Yaptırım | 42 |
| II. İŞİN DÜZENLENMESİ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR | 42 |
| A. Uluslararası Hukukta Kadın İşçilere Tanınan Haklar | 42 |
| 1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri | 43 |
| 2. Avrupa Konseyi Belgeleri | 44 |
| B. Türk İş Hukukunda Kadın İşçilere Tanınan Haklar | 45 |
| 1. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı | 45 |
| 2. Gece Çalıştırma Yasağı | 46 |
| 3. Hukuki Yaptırım..... | 46 |
| 4. İdari Yaptırım | 47 |
| III. ANALIK NEDENİYLE KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR..... | 47 |
| A. Uluslararası Hukukta Analık Nedeniyle Kadın İşçilere Tanınan Haklar..... | 47 |
| 1. Birleşmiş Milletler Belgeleri | 47 |
| 2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri..... | 48 |
| 3. Avrupa Konseyi Belgeleri | 50 |
| 4. Avrupa Birliği Hukuku..... | 51 |

| | |
|--|----|
| B. Türk İş Hukukunda Analık Nedeniyle Kadın İşçilere Tanınan Haklar..... | 53 |
| 1. Gebe veya Yeni Doğum Yapmış Kadın İşçiler Açısından | 54 |
| 2. Çocuklu Kadın İşçiler Açısından | 55 |
| 3. İdari Yaptırım | 56 |
| 4. Analık Nedeniyle Feshe Karşı Koruma..... | 57 |
| IV. KADIN İŞÇİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN HAKLARI..... | 58 |
| A. Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği | 58 |
| B. Kadın İşçilere İlişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri | 59 |
| 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği | 59 |
| 2. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik | 60 |
| 3. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik | 63 |
| C. Hukuki Yaptırım | 64 |
| D. İdari Yaptırım..... | 65 |
| V. KADIN İŞÇİLERE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA YOLUYLA TANINAN HAKLAR | 66 |
| A. Genel Olarak | 66 |
| B. Kısmi Süreli Çalışanlara Ayrımcılık Yapılmaması..... | 67 |
| C. Kısmi Süreli Çalışma Hakkı..... | 67 |
| VI. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANILMASINI SAĞLAYAN KADIN İŞÇİLERE ÖZGÜ FESİH HAKKI..... | 68 |
| A. Genel Olarak | 68 |
| B. Hak Kazanma Koşulları | 69 |
| C. Kadın İşçinin Evlilik Nedeniyle İşten Ayrılması | 70 |
| D. Evlenme Nedeniyle Yapılan Fesihlerde İhbar Tazminatı | 71 |
| VII. KADIN İŞÇİLERİN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK VE CİNSEL TACİZE KARŞI KORUNMASI..... | 72 |
| A. Kadın İşçilerin Psikolojik Taciz (Mobbing) Yönünden Korunması..... | 72 |
| B. Kadın İşçilerin Cinsel Taciz Yönünden Korunması | 74 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

| | |
|---|-----|
| I. ULUSLARARASI HUKUKTA KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR | 77 |
| A. Birleşmiş Milletler Belgeleri..... | 77 |
| B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri | 77 |
| C. Avrupa Konseyi Belgeleri..... | 79 |
| D. Avrupa Birliği Hukuku | 80 |
| II. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR | 80 |
| A. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İşçilere Tanınan Haklar..... | 80 |
| 1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından | 81 |
| 2. Analık Sigortası Bakımından | 86 |
| B. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İşçilere Tanınan Haklar | 89 |
| 1. Yaşlılık Sigortası Bakımından..... | 90 |
| 2. Hizmet Borçlanması Bakımından | 93 |
| C. Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın İşçilere Tanınan Haklar | 97 |
| D. İşsizlik Sigortası Yönünden Kadın İşçilere Tanınan Haklar..... | 99 |
| SONUÇ | 101 |
| KAYNAKÇA | 107 |

KISALTMALAR

| | |
|---------------|---|
| ADNKS | : Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi |
| Ank. | : Ankara |
| AYM | : Anayasa Mahkemesi |
| B. | : Bası |
| bkz. | : Bakınız |
| Çev. | : Çeviren |
| ÇSGB | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| drl. | : Derleyen |
| E. | : Esas |
| Ed. | : Editör |
| ILO | : International Labour Organisation (UÇÖ) |
| İSGK | : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu |
| K. | : Karar |
| KKHAÖS | : Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi |
| No | : Numara |
| RG. | : Resmi Gazete |
| s. | : Sayfa |
| ss. | : Sayfa Sayısı |
| SBF | : Siyasal Bilgiler Fakültesi |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| SSGSSK | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| SSK | : Sosyal Sigortalar Kanunu |

| | |
|-------------|--------------------------------|
| TBMM | : Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TBK | : Türk Borçlar Kanunu |
| T.C. | : Türkiye Cumhuriyeti |
| TCK | : Türk Ceza Kanunu |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| t.y. | : Tarih Yok |
| UÇÖ | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| Ün. | : Üniversite, Üniversitesi |
| vb. | : ve benzeri |
| vd. | : ve devamı |
| Ya. | : Yayın, Yayını |

GİRİŞ

İlkel toplumlardan itibaren çalışma hayatının içerisinde yer alan kadınların emek piyasasındaki yerleri ve sorunları Sanayi Devrimi ile birlikte görünür hale gelmiştir. Bu süreçte kadınlar bir taraftan ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan da ağır çalışma koşulları altında ezilmişlerdir. Bu itibarla geleneksel rolleri ve fiziksel özellikleri nedeniyle emek piyasasında özel olarak korunması gereken kadınların, bu anlamda korunmalarını sağlayıcı kanuni düzenlemelerin genel bir çerçevede ortaya konulması çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Kadınlar, sanayileşmenin ekonomik ve toplumsal alanda meydana getirdiği değişimlerle birlikte bugünkü anlamıyla işçi olarak istihdamda yer almaya başlamışlardır. Sanayi Devrimi öncesine kadar ücretsiz aile işçisi sıfatıyla çalıştırılarak sömürülen kadın emeği, Sanayi Devrimi sonrasında emek piyasası tarafından düşük ücret, ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri ile sömürülmeye devam edilmiştir. Geçen yıllar içerisinde biyolojik ve fizyolojik farklılıkları nedeniyle kadınların çalışma hayatında korunmaları gerektiği anlaşılmıştır. Kadın işçilere yönelik olarak yapılan hukuki düzenlemelerin öneminin ve gerekliliğinin daha iyi anlaşılabilmesi ve kadın istihdamının bugün hala istenilen düzeye ulaşamadığının görülebilmesi adına çalışmanın birinci bölümünde, kadınların çalışma hayatında yer alışlarının tarihsel sürecine, günümüzde kadın istihdamının durumunu gösteren istatistik verileri ve kadınların çalışma hayatında yer almaları nedeniyle karşılaştıkları sorunlara yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, emek piyasasının zayıf kesimini oluşturan kadın işçilerin korunmasına yönelik hukuki düzenlemeler incelenmiştir. Konu, kadın işçilerin iş mevzuatı açısından; cinsiyet ayrımcılığı, çalıştırılmalarının yasak olduğu işler ve durumlar, gebelik ve analık hallerinde çalıştırılma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği bakımından alınması gereken önlemler, kıdem tazminatı bakımından özel olarak tanınan haklar ve işyerinde psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmaları kapsamında ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise sosyal güvenliğe ilişkin olarak analık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarında ve hizmet borçlanmasında kadın işçileri ilgilendiren düzenlemelere yer verilmiştir.

Kadın işçilere yönelik düzenlemelerde iş mevzuatı açısından ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu, sosyal güvenlik açısından ise ağırlıklı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu dikkate alınmıştır. Bununla birlikte konu ile ilişkili olan diğer kanuni düzenlemelere de değinilmiştir. Bu anlamda konu ile bağlantılı, uluslararası niteliğe sahip ve mevzuatımızın bir parçası haline gelmiş uluslararası düzenlemelere de çalışma içerisinde yer verilmiştir.

Kadın istihdamının bir türlü yeterli sayı ve niteliğe ulaştırılamaması ekonomik ve toplumsal gelişmenin önünde kronik bir engel olarak durmaya devam etmektedir. Bu çalışma, kadınların iş hayatında geçirdiği evreleri, yaşadığı sorunları, elde ettiği hakları ve bu hakların istihdama katılımları noktasındaki etkilerini bilmenin engelin ortadan kalkmasına katkı sağlayacağı düşüncesiyle hazırlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞÇİLER

Çalışma, insanın bedensel ve zihinsel yeteneklerini, belli bir ücret karşılığında, bir amaca ulaşmak için planlı bir şekilde kullanabilme faaliyeti olarak tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle insanın, bir işi gerçekleştirebilmesi için gerekli olan araçları kullanmak suretiyle ekonomik bir malı üretmek için harcadığı güç ile yaptığı faaliyetler zinciri “çalışma” olarak adlandırılmaktadır.¹ Bu nedenle her ne kadar kadınların gündelik yaşamlarının önemli bir kısmını oluştursa da kendileri ya da aileleri için yaptıkları beslenme, üretim, düzenleme ve bakım faaliyetleri çalışma kavramı içerisinde değerlendirilmemiştir.²

Gerek ataerkil kültürel değerler, gerekse onların biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet rolleri kadınların çalışma hayatına katılmalarını, yer almalarını hatta seçecekleri meslekleri belirlemede önemli rol oynasa da bu baskılar karşısında yılmayarak çalışma hayatına dahil olmaları bağımsızlık ve kabul görme isteklerinin karşılanmasını sağlamıştır. Bu itibarla kadınların çalışma hayatındaki varlığının hem aile hem de ülke refahı için önemli bir öge olduğunun ve çalışma arzusunu eğitim ve bilgi birikimi ile pekiştiren kadınların gün geçtikçe çalışma hayatında daha büyük bir yer tutacağına altını çizmekte yarar vardır.³

I. KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALMALARININ TARİHSEL SÜRECİ

Tarihsel süreç içerisinde, ekonomik bir gelir karşılığı çalışma, erkeklere özgü bir durum olarak kabul edilmiş ve zamanla evrensel bir nitelik kazanan bu anlayış yüzyıllar boyu devam etmiştir. Kadını ekonomik olarak erkeğe bağımlı kılan bu durum kadının çalışma hayatına katılmasıyla birlikte değişime uğramıştır. Bu değişim kadınların bir nebze de olsa ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel ancak ekonomik karşılığı olmayan günlük yaşam faaliyetlerinden uzaklaşmasını sağlamıştır.⁴

¹ Kenan Ören, *Çalışma Sosyolojisi*, 2. Basım, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, s.18.

² Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner, *Çalışma İktisadı*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1999, s.2.

³ Arzu Karaca Çakınberk, *İşte Kadın Olmak*, 1. Basım, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2011, s.1.

⁴ Serpil Aytaç ve Mustafa Sevtüktekin, *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002, s.15.

Kadınların çalışma hayatına dahil olmaları ile başlayıp günümüze kadar devam eden tarihsel süreç aşağıda Dünya ve Türkiye açısından ayrı ayrı ele alınmıştır.

A. Dünya’da Kadın İşçilerin Çalışma Hayatında Yer Almalarının Tarihsel Süreci

Kadınlar tarih boyunca, dönemin şart ve niteliklerine göre değişen şekil ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmışlardır; ancak ilk kez sanayi devrimi ile birlikte ücretli olarak ve işçi statüsü altında çalışma hayatı içinde yer almışlardır. Bu nedenle kadın işgücü incelenirken sanayi devrimi temel başlangıç noktası olarak kabul edilmekte ve tarihsel süreç, sanayi devrimi öncesi ve sanayi devriminden günümüze dek uzanan dönem olmak üzere iki ayrı başlık altında incelenmektedir.⁵

1. Sanayi Devriminden Önce

İlkel toplumlardan günümüze kadar ekonomik faaliyetlerin içinde değişik işbölümü ve statülerde aktif bir şekilde yerini alan kadınların, çalışma hayatındaki rolleri günde güne artmıştır.⁶ Her ne kadar kadınların günümüzdeki anlamıyla “çalışma hayatına” sanayi devrimi ile birlikte dahil oldukları kabul edilse de sanayi devrimi öncesinde de pek çok farklı konumda çalışma yaşamında yer aldıkları bilinmektedir.

İlkel toplumlarda göçebe bir yaşam tarzını benimseyerek avcılık ve toplayıcılıkla yaşamlarını sürdüren insanlar cinsiyete dayalı işbölümü yoluna gitmiş; erkekler genellikle avcılık işini yaparken kadınlar, çocukların korunması, bakımı ve beslenmesi, bitki toplayıcılığı, yiyeceklerin hazırlanması, yararlıların bakımı ve hayvanların evcilleştirilmesi gibi çeşitli işleri yapmışlardır.⁷ Diğer bir deyişle bu dönemde avlanma erkeklerin, toplama ise kadınların yapmak zorunda oldukları ekonomik işbölümünü oluşturmuştur.⁸ İşte bu cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkan işbölümü, kadın ve erkeğin aile ve toplum içerisindeki konum ve

⁵ Aytaç ve Sevüktekin, s.17.

⁶ Aytaç ve Sevüktekin, s.17.

⁷ Özer Ozankaya, **Toplumbilime Giriş**, Ank. Ün. SBF. Ya. N:379, Ankara, 1975, s.204 Aktaran: Ömer Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:224/147, 1980, s.12.

⁸ Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, s.7.

davranışlarını da etkilemiş; kadının erkeğe göre daha yüksek bir toplumsal değer kazanması anaerkil bir toplum yapısının ortaya çıkmasını sağlamıştır.⁹

Zamanla yerleşik hayata geçilmesi toplumların ekonomik, toplumsal ve siyasal yapılarında değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.¹⁰ Yerleşik hayatla birlikte yapılmaya başlanan tarımsal faaliyetler ve bu faaliyetler için ihtiyaç duyulan üretim araçlarının kullanılmasında erkeklerin fiziksel olarak avantajlı durumda olması kadın ile erkeğin toplum içindeki konumunda değişikliklere yol açmıştır.

Yerleşik hayata geçilmesinin en önemli sonuçlarından biri anaerkil toplum yapısından ataerkil toplum yapısına geçiş yapılmasıdır. Bu dönemde erkekler fiziksel güç ve üstünlükleri sayesinde avcılık, madencilik, üretim araçlarının üretimi ve kullanımı gibi işlerle uğraşırken kadınlar; yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi geleneksel ev işleri ile uğraşmışlardır. Bu da kadınların aktif üretim sürecinden uzaklaşmalarına ve ikincil plana itilmelerine neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler de çok geçmeden toplumsal yapının değişerek ataerkil toplum yapısının ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur.¹¹

İlkçağlardan X. yüzyıla kadar olan dönem ise kölelik düzeni olarak adlandırılmaktadır ve bu dönemde işgücü gereksiniminin büyük oranda aile üyeleri ve köleler tarafından karşılandığı bilinmektedir.¹² Bir üretim şekli olarak kölelik ve köle kullanımı emeğin yarattığı değere başka biri tarafından el konulduğu ve bu durumun kurumsal hale getirildiği toplumsal olguyu ifade etmektedir.¹³

Ataerkil toplum yapısının devam ettiği kölelik düzeninde erkek, ailenin reisi konumunda olduğundan tıpkı aile bireylerinde olduğu gibi kölelerin de hâkimi durumundaydı ve kadın köleler ile erkek köleler arasında herhangi bir ayırım bulunmamaktaydı.¹⁴

Feodal düzen olarak adlandırılan X-XV. yüzyıllar arasında ise tarımsal faaliyetler, işledikleri toprak ve üretim araçları üzerinde yalnızca kullanım hakları bulunan serfler

⁹ Hans Freyer (Çev.: Nermin Abadan), **Sosyolojiye Giriş**, Ank. Ün. SBF Ya. No:165-147, B.2, Ankara, 1963, s.226 vd. Aktaran: Altan, s.12-13.

¹⁰ Altan, s.13.

¹¹ Aytaç ve Sevüktekin, s.18.

¹² Altan, s.14.

¹³ Mete Törüner ve Kuvvet Lordoğlu, **Çalışma Ekonomisi**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1991, s.8.

¹⁴ Aytaç ve Sevüktekin, s.18.

tarafından senyörlerin otoritesi altında gerçekleştirilmiştir.¹⁵ Bu dönemde kadınların da üretimde aktif olarak yer aldıkları, özellikle evlerde hizmetçi olarak çalıştıkları ve bu işleri başlarda bakım giderleri daha sonra ise ücret karşılığında yaptıkları bilinmektedir.¹⁶

XV-XVIII. yüzyıllar arasında ise el emeğine dayalı küçük sanat kollarında meydana gelen gelişmelerle birlikte aynı mesleği icra eden esnaf ve zanaatkarların kurduğu meslek örgütleri olan loncalar önem kazanmaya başlamış ve bu düzene yaygın ve yoğun bir şekilde olmasa dahi kadın çalışanlar da dahil olmuş; zamanla yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları dahi ortaya çıkmıştır.¹⁷

Yukarıda açıklandığı üzere sanayi devrimine kadar olan dönemde kadınlar bazen aktif bazen daha pasif şekilde çalışma hayatının içinde var olmuşlardır; ancak bu dönemde hiçbir zaman tam anlamıyla sanayi devrimi ile ortaya çıkan işçi kavramının içinde yer alamamışlardır.

2. Sanayi Devrimi ve Sonrası

XVIII. yüzyılın ikinci yarısından sonra meydana gelen teknik gelişmeler başta İngiltere’de daha sonra ise diğer Batı Avrupa ülkelerinde sanayileşmenin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Buhar gücünün makinelerde kullanılmaya başlanması sanayide daha önce kullanılmamış yeni yöntemlerin doğmasına ve kitle üretiminin başlamasına olanak vermiştir. Bu dönemde küçük ölçekli tezgâh ve atölye üretimlerinin yerini seri fabrika üretimleri almıştır.¹⁸ Böylece çalışma hayatında erkeğin fiziksel gücü sayesinde elde ettiği aktif rol makinelerin kullanılmaya başlanması nedeniyle nispeten önemini yitirmiş ve kadınların çalışmasına yeniden ihtiyaç duyulmuştur.¹⁹

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan ileri düzeydeki işbölümü ve seri üretim işçi sayısının artmasına neden olmuş; daha önceden bağımsız olarak çalışmakta olan esnaf ve sanatkârların çoğu başka bir kişinin hizmetinde işçi olarak çalışmaya başlayarak

¹⁵ Altan, s.16.

¹⁶ Adil İzveren, **İş Hukuku (I, II, III)**, Ankara, 1974, s.8 Aktaran: Altan, s.16.

¹⁷ Sabahat Yurdakul, “Çalışan Kadının Korunması (Avrupa Topluluğu ve Türkiye Boyutlarıyla)”, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994), s.19.

¹⁸ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014, s.7.

¹⁹ Volkan Yücel, “Hayat Hanımlığı: Rol Biçilmişlik”, Volkan Yücel ve Süleyman Ögreci (Ed.), **Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın** içinde (19-35), İstanbul: Kriter Yayınevi, 2016, s.23-24.

bağımsızlıklarını kaybetmiştir. Bu durum, ilk ve ortaçağdaki kölelere göre kişisel olarak daha özgür ancak geçinebilmek için emeğini başkasının hizmetine sunmak zorunda kalan işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır.²⁰

Sanayi Devrimi ile birlikte kırsal kesimde yaşayanların kentlere göç etmeye başlaması bazı toplumsal değişimleri de beraberinde getirmiş; gelenek ve göreneklerde, yaşam tarzlarında ve insani ilişkilerde farklılıklar ortaya çıkmaya başlamıştır.²¹ Bu dönemde ortaya çıkan yeni ekonomik şartlar, toplum içi ilişkilerin yeniden belirlenmesine yol açtığı gibi kadınların mevcut durumunda da değişiklikler meydana getirmiştir.²²

Sanayi Devrimi'nin kadınlar açısından en önemli sonuçlarından biri her geçen gün çalışma hayatında yer alan kadın sayısının artması olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde dönemin koşullarına bağlı olarak farklı biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılan kadınlar, bu dönemde ilk kez ücret karşılığında bir başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Bu yönüyle Sanayi Devrimi, günümüzdeki anlamıyla ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasını sağlayan en önemli tarihsel gelişme olarak kabul edilmektedir.²³

Öte yandan bu dönem “*Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*” sloganı ile ifade edilen ve vahşi kapitalizmin hüküm sürdüğü bir çağıdır. Başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere oldukça kalabalık bir kesim bu dönemde ağır çalışma koşulları altında yaşamını yitirdi.²⁴ Kadın ve çocukların sağlık ve güvenlik koşullarından yoksun olarak çalıştırılmaları ise sıklıkla karşılaşılan bir durumdu.²⁵ Diğer bir deyişle bu dönemde kadınlar, düşük ücretler ve ağır çalışma koşulları altında yoğun bir sömürüye maruz kalmıştı.²⁶

Ekonomik yönden etkili olan vahşi kapitalist sistem, “*sözleşme serbestisi*” ilkesi ile hukuken de desteklendiğinden devletin çalışma hayatına müdahalesi söz konusu değildi. Başlangıçta işçi ve işverenlerin eşit haklara sahip olmasını sağlayan sözleşme serbestisi ilkesi, zamanla uygulamada işverenlerin istedikleri çalışma koşullarını işçilere dikte etmesi

²⁰ Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 27. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014, s.3.

²¹ Ören, s.42.

²² Leyla Kırkpınar, **Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın**, 1. Basım, İzmir: Zeus Kitabevi, 1999, s.60.

²³ Aytaç ve Sevüktekin, s.19-20.

²⁴ Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, s.21.

²⁵ Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, **Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s.27.

²⁶ Aytaç ve Sevüktekin, s.20.

özgürlüğüne dönüşmüş ve çalışanların ağır bir şekilde sömürülmesine zemin hazırlamıştır.²⁷ Bu dönemde kırsal kesimden kentlere doğru meydana gelen büyük göç hareketleri de iş arzının çok büyük boyutlara ulaşmasına neden olmuş; iş bulmak isteyen ya da işini kaybetmek istemeyen işçiler, işverenler tarafından dikte edilen ücret ve çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalmışlardır.²⁸

XIX. yüzyılda devlet, en liberal kesimleri bile rahatsız eden bu gelişmeler sonucunda, çalışma hayatına müdahale ederek kanuni düzenlemelerle çalışma hayatını ve iş ilişkilerini düzenlemek zorunda kalmış; diğer bir söylemle günümüz İş Hukuku sistemini oluşturan sosyal bir politika izlemeye başlamıştır. Böylece başta kadın ve çocuk işçiler olmak üzere tüm işçileri korumaya yönelik olarak, her ne kadar geniş kapsamlı ve somut sonuçlar doğuran önlemler olmasa bile birtakım tedbirler alınmaya başlamıştır.²⁹

I. ve II. Dünya Savaşları'nın yaşandığı yıllara gelindiğinde ise kadın işgücü ekonominin hemen her alanında, özellikle de silahaltında bulunan erkek işgücünün yerine savaş sanayinde yer almaya başlamış; bu durum savaştaki erkek işgücü kayıplarını telafi etmek amacıyla savaş sonrasında da devam etmiştir.³⁰ Böylece, II. Dünya Savaşı sonrasında kadınların tarım dışı sektörlerde çalışmaları hız kazanmıştır.³¹

Süreç içerisinde meydana gelen tüm bu gelişmeler, kadın-erkek arasındaki hukuki eşitliğe yönelik akımları güçlendirerek bu yöndeki reformlar için itici bir güç oluşturmuştur. Böylece birçok ülkede İş Kanunları kapsam ve içerik yönünden geliştirilmiş; annenin, çocukların ve ailenin korunması, eşit değerde işe eşit ücret verilmesi, kadın işçilerin iş ilişkilerinde ve yaşamında özel olarak korunması ve erkeklere özgü ayrıcalıkların giderilmesine yönelik hükümlere bu yasalarda yer verilmiştir.³²

Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşlar da almış oldukları kararlarla kadınların çalışma hayatında korunması için uluslararası alanda önemli adımlar atmışlardır.

²⁷ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015, s.1.

²⁸ Süzek, s.7.

²⁹ Altan, s.28.

³⁰ Altan, s.32.

³¹ Aytaç ve Sevüktekin, s.21.

³² Altan, s.34.

B. Türkiye’de Kadın İşçilerin Çalışma Hayatında Yer Almalarının Tarihsel Süreci

Ülkemizde kadınların günümüzdeki anlamıyla işçi statüsünde çalışma hayatında yer almaları ile sanayinin doğuşu ve gelişimi arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Sanayi Devrimi, türlü nedenlerle Osmanlı İmparatorluğu’nda gerçekleşmemiş; sanayileşme hareketleri ise XIX. yüzyılın ilk yarısında başlamıştır. Burada sözü edilen sanayileşme hareketleri ise imparatorluğun içerisinde bulunduğu ekonomik, toplumsal ve siyasal koşullar nedeniyle Cumhuriyet ilan edilene dek tam anlamıyla gelişmemiştir. Diğer bir deyişle yaygın olarak, ülkemizde sanayileşme hareketlerinin Cumhuriyet dönemi ile birlikte gelişmeye başladığı kabul edilmektedir.³³

Bu nedenle kadın işçilerin çalışma hayatında yer alışlarının tarihsel süreci; “Cumhuriyetten Önceki Dönem” ve “Cumhuriyet Dönemi” olmak üzere iki ayrı başlık halinde incelenmiştir.

1. Cumhuriyetten Önceki Dönem

Osmanlı İmparatorluğu’nda ekonomik yaşam, XIX. yüzyılın başlarına kadar tarım, hayvancılık, ticaret, el ve ev sanatlarına dayanmıştır.³⁴ Ülkemizde, Batı Avrupa’dakine benzer bir sanayi çok geç zamanlarda kurulmuş;³⁵ bu durum da günümüzdeki anlamıyla işçi sınıfının ortaya çıkışının olabildiğince gecikmesine neden olmuştur.

İmparatorluk döneminin sonlarına kadar kadının çalışma hayatında neredeyse hiç yeri olmamıştır. Diğer geleneksel tarım toplumlarında da olduğu gibi kırsal kesimde kadın, üretimin önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır; ancak kadınların sanayi, eğitim ve diğer hizmet sektörlerine dahil olması son derece geç bir döneme rastlamaktadır. Bu dönemde geçerli olan ve toplumun hemen her katmanında etkili olan dini kurallar, özellikle kentlerde yaşayan kadınların sadece çalışma hayatında değil, sosyal hayatta dahi var olmalarında çok uzun süre engel teşkil etmiştir.³⁶

³³ Altan, s.44.

³⁴ Sakine Uygur, **Kadın İşçiler ve Sorunları**, Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Eğitim Yayınları No. 27, 1999, s.5.

³⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.5.

³⁶ Kırkpınar, s.91.

Bu dönemde kırsal kesimde yaşayan kadınlar, gerek aile içi tarımsal faaliyetlere destek olmuş gerekse dokuduğu kumaşlar ile bütün aile fertlerinin giysilerini ve ev döşemesini kendisi yapmıştır.³⁷ Kentlerde yaşayan kadınlar ise, toplumda şeriat etkisi giderek artarken geleneksel kuralların etkisini yitirmeye başlaması nedeniyle adeta dört duvar arasına kapatılmışlardır.³⁸ Bunun doğal bir sonucu olarak da kentli kadınlar, uzun süreler çalışma hayatından uzak kalmışlardır.

XIX. yüzyılın başlarında üretimde makinelerin kullanılmaya başlanması ve atölye üretimlerinin yerini fabrikalara bırakması ile kadınlar da ilk kez sanayide çalışmaya başlamışlardır. Bu dönemde geçerli olan ekonomik, toplumsal, kültürel ve hukuki yapı nedeniyle fabrikalarda çoğunlukla gayrimüslim kadınlar çalışmış; Müslüman-Osmanlı kadınlarının fabrikalarda çalışmaya başlaması XIX. yüzyılın ortalarına rastlamıştır.³⁹

1839 yılının Kasım ayında ilan edilen Tanzimat Fermanı ile Osmanlı'da "*Tanzimat Dönemi*" başlamıştır. Bu dönemde devlet ve toplum yapısında hızlı bir değişim meydana gelmiş; batıdaki kurumların benzerleri kurulmaya başlanmıştır. Ortaya çıkan bu yeni dalga, aile hayatı ve kadının toplumsal durumu dahil birçok alanda değişiklikler meydana getirmiştir.⁴⁰

Tanzimat döneminin önemli gelişmelerinden biri 1877 yılında Mecelle'nin çıkarılması olmuştur. Bu Kanun ile çalışma hayatına ilişkin bazı düzenlemeler yapılmış; böylece pozitif hukuk düzenine geçiş sağlanmıştır. Mecelle'de, insan çalışması kira akdi içinde düzenlenerek işçi, nefisini kiraya veren kimse olarak tanımlanmıştır.⁴¹ Mecelle'de, kadın işçileri özel olarak koruyucu hükümlere ise yer verilmemiştir.⁴²

Tanzimat döneminde eğitim-öğretim alanında da önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu döneme kadar kız çocuklarına 7-8 yaşlarına kadar sadece din eğitimi veren Mekteb-i Sibyan'a gitme izni verilirken bu dönemde onlara, kendilerini mesleki olarak yetiştirebilmeleri için bazı haklar tanınmış ve 1842 yılında birkaç genç kızın ebe olmak üzere tıp okulunda dersleri izlemesine müsaade edilmiştir. 1865 yılında ise yetim kızlara eğitim

³⁷ Aytunç Altındal, **Türkiye'de Kadın**, 5.Basım, İstanbul: Anahtar Kitaplar, 1991, s.91.

³⁸ Kırkpınar, s.76.

³⁹ Altan, s.47, 49.

⁴⁰ Kırkpınar, s.85.

⁴¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.6.

⁴² Altan, s.52.

vermek amacıyla ilk Meslek Mektebi kurulmuştur. Türk kadını için eğitim alanında meydana gelen en önemli gelişme ise 26 Nisan 1870 tarihinde açılan Dârülmua'llimât olmuştur.⁴³ Bu okul ile kız çocuklarının okuyup öğretmen olması sağlanarak bu öğretmenler tarafından ders verilecek daha çok kız çocuğunun eğitime dahil olması amaçlanmıştır. Eğitim alanında ortaya çıkan bu gelişmeler sayesinde çalışma hayatında meslek sahibi olan kadınlar her geçen gün daha çok yer almaya başlamışlardır.

Müslüman kadınlara gerçek anlamda haklar tanınması ise çağdaşlaşma akımlarının büyük bir ivme kazandığı II. Meşrutiyet döneminde gerçekleşmiştir.⁴⁴ Bu dönemde en çok tartışılan konulardan biri eğitim olmuş; bu alanda atılan önemli adımlarla Türk kadınına ilk kez yüksek öğretim görme imkânı tanınmıştır.⁴⁵

Kadınların çalışma hayatına dahil olmaları konusunda en önemli etkiyi savaşlar yapmıştır. Tarih boyunca asıl görevinin ev işlerini yapmak olduğu kabul edilen kadınlar hemen hemen bütün ülkelerde, cepheye savaşmaya giden erkeklerin yerine işgücüne katılmışlardır.⁴⁶ Türk kadını da Birinci Dünya Savaşı sırasında, toplumsal olarak biçilmiş tüm geleneksel rollerin dışına çıkarak kendisine düşen görevi fazlası ile yerine getirmiştir.⁴⁷ Bu yıllarda erkek işgücünde meydana gelen büyük azalma kadınların yaygın olarak çalışma hayatında yer almasıyla telafi edilmiştir.⁴⁸

Savaş yıllarında içine düşülen ekonomik sıkıntılar kadınları kendiliğinden çalışma hayatının içine çekmiş; kadınlar çeşitli sanayi kuruluşlarında yoğun bir şekilde çalışmaya başlamıştır. Yine ilk defa bu dönemde kadınlar resmi dairelerde memur olarak çalışmaya başlamış; bundan başka esnaf ve tüccar olarak da çalışma hayatının içinde yer almışlardır.⁴⁹

24 Ağustos 1916 tarihinde kadınlara iş bulup onları namuslu olarak hayatlarını kazanmaya alıştırmak amacıyla kurulan İslam Kadınlarını Çalıştırma Derneği de kadınların

⁴³ Necati Çankaya, **Tarihi Süreç İçerisinde Türk Kadını**, İstanbul: MKB Ajans Reklamcılık ve Matbaacılık, 2003, s.118, 122, 125.

⁴⁴ Kırkpınar, s.95.

⁴⁵ Çankaya, s.156.

⁴⁶ Karaca Çakınberk, s.12.

⁴⁷ Emel Doğramacı, **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**, 3. Baskı, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1997, s. 11.

⁴⁸ Uygur, s.6.

⁴⁹ Çankaya, s.161.

çalışma hayatında yer almalarının toplum tarafından kabulünü kolaylaştıran gelişmelerden biri olmuştur.

2. Cumhuriyet Dönemi

Ülkemizde Cumhuriyet'in ilanından sonra ivme kazanan sanayileşme hareketleri diğer toplumlarda olduğu gibi bizde de değişme ve gelişme için itici bir güç olmuştur. Bu değişim bir yandan önemli problemleri meydana getirirken diğer yandan çağdaş normlara ve değerlere yönelmeyi sağlamıştır. Ülkemizi birçok alanda derinden etkileyen bu dönüşümden kadınlar da nasibini almış; aile yapısı ve kadının toplumsal statüsü hızla değişim göstermiştir.⁵⁰ Bu dönemde ortaya çıkan ekonomik, hukuki ve kültürel ortam çalışma hayatı içerisinde yer alan kadın işçilerin sayı ve oranlarında artış sağlamıştır.⁵¹

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yıllarında ülkenin ekonomik olarak kalkınmasının ancak sanayileşme ile mümkün olacağı görüşü benimsenmiş; yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi için gerekli çalışmalar başlatılmıştır. Bu alanda atılan en önemli adımlardan biri de uygulanacak politikaların belirlenmesi için 1923 yılında İzmir'de gerçekleştirilen Türkiye İktisat Kongresi olmuştur.⁵² Bu kongreye kadın işçiler adına Hayriye, Elif, Emine, Şefika, Münire ve Nigar hanımlar temsilci olarak katılmışlardır. Bir tesadüf olarak nitelendirilemeyecek bu durumun temelinde; savaşların ortaya çıkardığı ağır ekonomik koşullar, yine savaşlar nedeniyle yetişkin erkek nüfusunda meydana gelen azalma, bu sebeple kadınların aktif işgücü olarak ekonomiye katılması ve her geçen gün kadın işçi sayısının artması bulunmaktadır. Kongre'de, kadın işçilere doğum öncesinde ve doğum sonrasında olmak üzere 8 haftalık ve ayrıca ayda üç günlük ücretli izin verilmesine dair yasa önerisi verilmesi kabul edilmiştir.⁵³

Ekonomik alanda meydana gelen gelişmeleri destekleyen reform niteliğindeki hukuki düzenlemeler de çalışma hayatında yer alan kadın işçi sayısının artmasını ve kadınların daha kalifiye işlerde çalışmaya başlamasını sağlamıştır. Bu anlamda en önemli hukuki düzenlemelerden biri 1924 Anayasası'nın 87. maddesi ile eğitim alanında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu hüküm ile ilköğretimin tüm Türk çocukları için zorunlu ve

⁵⁰ Kırkpınar, s.224.

⁵¹ Altan, s.62.

⁵² Altan, s.62.

⁵³ Uygur, s.6-7.

devlet okullarında parasız olduğu kabul edilmiştir. Böylece özellikle kentlerde yaşayan kadınlar için eğitimin her kademesinden yararlanmanın yolu açılmıştır.⁵⁴

4 Ekim 1926 tarihinde yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu ile kadına ve aile hukukuna ilişkin önemli gelişmeler sağlanmıştır. Millet Meclisi tarafından oybirliğiyle kabul edilen bu Kanun ile birlikte boşanma erkeğin tekeline kurtarılmış, mirasta kız ve erkek çocuklara eşit haklar verilmiş, resmi nikah zorunluluğu getirilmiş ve mahkemede iki kadının tanıklığının bir erkeğe eşit kabul edilmesi kuralından vazgeçilmiştir.⁵⁵

3 Nisan 1930 tarihinde Belediye Kanunu ile kadınlara belediye seçimlerinde tanınan seçme ve seçilme hakkını, 26 Ekim 1933 tarihinde Köy Kanunu'nun 20. maddesinde yapılan değişiklikle muhtar ve ihtiyar heyetlerine seçilme hakkı takip etmiş; böylece kadınların siyasi alanda var olmaları için gerekli ilk adımlar atılmıştır. Bu alanda meydana gelen asıl önemli gelişme ise 5 Aralık 1934 tarihli Anayasa değişikliği ile kadınlara milletvekili seçme ve seçilme hakkının tanınması olmuştur.

Kadınlara, kendilerini idare edecek kişileri seçme ve bunlardan biri olabilme hakkının verilmesi sonrasında 1937 yılında yapılan ilk seçimlerde Meclis'e 18 kadın üye girmiş ve bu rakam o günkü Meclis'in % 4,5'ine tekabül etmiştir.⁵⁶

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında işçilere ilişkin sosyal mevzuatta, bu dönemde ortaya çıkan tüm ekonomik, yasal ve kültürel değişimlere rağmen kadın işçileri korumaya yönelik herhangi bir hukuki düzenlemeye gidilmemiştir.⁵⁷

Kadın işçileri korumaya yönelik ilk düzenlemelere 24 Nisan 1930 tarihinde kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda yer verilmiştir. Bu Kanun ile çocuk ve kadın işçilere çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve çalışma koşulları alanlarında koruyucu hükümler getirilmiştir.⁵⁸ Doğum iznini kullandıktan sonra işe başlayan kadınlara ilk altı ayda çocuğunu emzirmek üzere çalışma saatleri içerisinde yarımşar saatlik iki ara verilmesi

⁵⁴ Altan, s.65-66.

⁵⁵ Altındal, s.123.

⁵⁶ Doğramacı, s.81.

⁵⁷ Altan, s.68.

⁵⁸ Uygur, s.8.

gerektiği hükmü de bu Kanun'un kadın işçilere yönelik pozitif uygulamalarından biri olmuştur.⁵⁹

Ülkemizde çalışma hayatına ilişkin ilk kapsamlı düzenleme ise 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'dur.⁶⁰ Bu Kanun ile çalışma hayatına ilişkin koşullar yeniden düzenlenmiştir. Kanun'da kadın işçilerin gebelik halinde kullanabileceği izin süreleri belirtilmiş; maden ocakları işleri, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltı veya su altında yapılacak işlerde istisnasız her yaştaki kız ve kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Yine bu Kanun ile istisnai haller dışında, sanayiye ait işlerde her yaştaki kız ve kadınların gece çalıştırılmasına izin verilmemiştir.

Çalışma hayatına ilişkin uluslararası mevzuatın ülkemize etkileri de bu yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından hazırlanan Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin, 9 Haziran 1937 tarihinde 3229 sayılı Kanun⁶¹ ile onaylanarak ulusal mevzuatımıza dahil edilmesi bu durumun ilk örneği olmuştur.⁶²

1945 yılında kabul edilen 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu⁶³ ülkemizde yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olma özelliğini taşımaktadır. Bu Kanun ile kadın işçiler analık halinde sosyal güvenceden yararlanma imkânı bulmuşlardır.⁶⁴ Daha sonra çıkarılan Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK)⁶⁵ ve yürürlükte bulunan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK)⁶⁶ da kadın işçilere tanınan haklar genişletilerek devam ettirilmiştir.

1950'li yıllara gelindiğinde ise sanayileşme hareketleri sonuç vermeye başlamış ve bunun neticesinde de sanayide çalışan işçi sayısı hızla artış göstermiştir. Yine aynı yıllarda iş olanaklarının az olması, kamusal hizmetlerdeki yetersizlikler ve toprak düzeninde ortaya çıkan aksaklıklar nedeniyle kırsal alanlardan büyük kentlere doğru göçler başlamıştır. Bu yolla kentleşen ailelerde kadın-erkek tüm üyeler ekonomik nedenlerle çalışmak zorunda

⁵⁹ Kırkpınar, s.237.

⁶⁰ Resmi Gazete (RG.), 15.6.1936, No. 3330.

⁶¹ RG. 23.6.1937, No. 3638.

⁶² Altan, s.69.

⁶³ RG. 7.7.1945, No. 6051.

⁶⁴ Uygur, s.8-9.

⁶⁵ RG. 29, 30, 31.7.1964, 1.8.1964, No. 11766-11779.

⁶⁶ RG. 16.6.2006, No. 26200.

kalmış; böylece sanayide çalışan kadın işçi sayısı gün geçtikçe hızla artmaya devam etmiştir.⁶⁷

Kadın işgücünün çalışma hayatındaki sayısı ve öneminin artması hukuki düzenlemelerin de bu alanda yoğunlaşmasını sağlamıştır. 1961 Anayasası'nın⁶⁸ "Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler" başlıklı üçüncü bölümünde çocukların ve kadınların çalışma koşulları bakımından korunması gerektiği ifade edilmiştir. 7.11.1982 tarihinde kabul edilen 1982 Anayasası'nda⁶⁹ da bu hüküm yinelenmiştir.

3008 sayılı İş Kanunu'nun, ortaya çıkan anayasal gelişmeler neticesinde güncellenmesi gerektiği kanısına varılarak 28.7.1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuş; ancak bu Kanun'un biçim yönünden Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından iptal edilmesi⁷⁰ üzerine yerine 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu⁷¹ öngörülmüştür. 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma hayatına ilişkin genel kuralların yanı sıra kadın işçilere yönelik özel haklar ve koruyucu hükümlere de yer verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun, ortaya çıkan ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında ihtiyaca cevap vermekte zorlanmaya başlaması nedeniyle yeni ve çağdaş bir iş mevzuatına ihtiyaç duyulmuş; bu amaçla 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu⁷² yürürlüğe konulmuştur. Halen yürürlükte olan bu Kanun'a zaman zaman ilave edilen yeni düzenlemelerle kadın işçilere tanınan haklar ve uygulanan özel koruyucu hükümler geliştirilmeye devam edilmektedir.

II. TÜRKİYE'DE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

A. Kadın İstihdamının Önemi

İşsizlik ve istihdam, ülkelerin ekonomik ve toplumsal kalkınmasını, dolayısıyla da büyümesini etkileyen en önemli unsurlardan olmaları nedeniyle dikkatle üzerinde durulması ve düşünülmesi gereken konular haline gelmiştir. Bu dinamiklerden en çok etkilenen kesimi

⁶⁷ Altan, s.71-72.

⁶⁸ RG. 20.7.1961, No. 10859.

⁶⁹ RG. 9.11.1982, No. 17863.

⁷⁰ AYM., 14.5.1970, E. 1967/40, K. 1970/26, RG. 11.5.1971, No. 13833.

⁷¹ RG. 1.9.1971, No. 13943.

⁷² RG. 10.6.2003, No. 25134.

ise şüphesiz ki kadınlar oluşturmaktadır. Bu noktada toplumların refah seviyesinin yükseltilmesinde ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında kadın istihdamı önem taşımaktadır.⁷³

Kadınların işgücüne dahil olması bir taraftan ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmayı sağlarken diğer taraftan da yoksulluğun azaltılmasında önemli rol oynamaktadır. Diğer yandan işgücü piyasasında yer alan kadınların elde ettikleri ekonomik özgürlük, toplumsal saygı ve kendine güven duygusu başta kendileri ve aileleri olmak üzere tüm toplum adına önemli sosyal kazanımlar sağlayacaktır.⁷⁴

Türkiye’de toplumsal yaşam biçiminin önemli bir kısmını erkeğin eve gelir getirdiği, tek kazananlı aile modeli oluşturmaktadır. Oysaki ekonomik krizler neticesinde ortaya çıkan işsizlik, iş kazaları, hastalık ve iş göremezlik gibi haller nedeniyle erkeğin işsiz kalma ihtimali her zaman bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda tek kazananlı haneler yoksulluğa itilecektir. Kadının istihdama katılmasıyla çift kazananlı hane modeline geçilmesi halinde ise hanenin gelir düzeyi yükselecek ve ailenin yoksulluğa düşmesine neden olacak riskler minimuma indirilebilecektir.⁷⁵

Çalışma hayatındaki varlığı nedeniyle kendi gelirini elde etmeye başlayan kadınların ekonomik bağımlılıkları azalacak; bu da başta aile içi şiddet ve taciz, ekonomik şiddet, erken evlenme, erken doğum olmak üzere birçok toplumsal sorunun çözülmesine yardımcı olacaktır. Geleneksel rolleri nedeniyle her gün aynı rutin işleri yapmak zorunda kalan kadınlar, istihdama katılmakla yetenek, ilgi ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarma fırsatı bulacaktır. Öte yandan aile hayatı eşitler arasında kurulacağından birliktelikler, maddi zorluklar ya da mağduriyet gereği değil, demokratik ve özgürlükçü bir temelde devam ettirilecektir.⁷⁶

⁷³ Nazmiye Demir, “Kadın İstihdamının Artırılması ve Kadınların İşgücüne Katılımlarının Belirleyicileri”, *Anahtar Dergisi*, Kasım 2014, Sayı.311, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kadin-istihdaminin-artirilmasi-ve-kadınların-ısgucune-katılımlarının-belirleyicileri/1880> (13 Mayıs 2016).

⁷⁴ Dilek Kılıç ve Selcen Öztürk, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.47, Sayı.25, (Mart 2014), s.108.

⁷⁵ İlyas Karabıyık, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt.XXXII, Sayı.I, (2012), s.240.

⁷⁶ Karabıyık, s.240.

B. Kadın İstihdamının Yapısı

2015 yılına ilişkin adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre ülkemizin 15-64 yaş arası toplam nüfusu 53.359.594 olup bunun 26.972.558'i erkeklerden, 26.387.036'sı kadınlardan oluşmaktadır.⁷⁷ Yine aynı yıla ait verilere göre 15-64 yaş arası erkek nüfusun işgücüne katılma oranının % 77 olduğu; kadınlarda ise bu oranın % 35 olarak gerçekleştiği görülmektedir.⁷⁸

Ülkemizde yapılan araştırmalar 2015 yılında kadınların % 61,7'sinin ücretli veya yevmiyeli, % 10'unun kendi hesabına ve işveren, %28,4'ünün ise ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiklerini göstermektedir.⁷⁹ Her ne kadar ücretsiz aile işçisi statüsünde olan kadınlar, kadın istihdamında önemli bir paya sahip olsa da bu kadınlar için gelir getirici bir çalışmadan söz etmek mümkün değildir.

İşsizlik oranları 2014 yılında erkekler için % 9,2, kadınlar için %12,2; 2015 yılında erkekler için % 9,4, kadınlar için % 12,9; 2016 yılının Ocak ayında ise erkekler için % 10,5 kadınlar için %13,3 olarak gerçekleşmiştir.⁸⁰ Elde edilen bu verilerden, işsizlik sorununun kadınlar için daha hissedilir olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

İstatistiki olarak dikkat çekici bir diğer husus ise alınmaya çalışılan tüm tedbirlere rağmen, yükseköğretim mezunu bir erkek çalışanın yıllık ortalama esas iş gelirinin aynı eğitim düzeyine sahip bir kadın çalışandan %1,3 oranında fazla gerçekleşmesi olmuştur.⁸¹

1. Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı

2015 yılı verilerine göre Türkiye'de istihdama katılan kadınların % 31,4'ü tarımda, % 15,3'ü sanayide, % 0,9'u inşaat sektöründe ve %52,5'i hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.⁸² Buna göre günümüzde kadın istihdamının tarım ve hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Sanayi ve inşaat sektöründeki işlerin ise çoğunlukla fiziksel güç

⁷⁷ Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus, Genel Nüfus Sayımları – Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS), <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (13 Mayıs 2016).

⁷⁸ 15-64 Yaş Grubundaki Nüfusun İşgücü Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (13 Mayıs 2016).

⁷⁹ İstihdam Edilenlerin Sektör ve İşteki Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (13 Mayıs 2016).

⁸⁰ 15-64 Yaş Grubundaki Nüfusun İşgücü Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (13 Mayıs 2016).

⁸¹ İstatistiklerle Kadın, 2015, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> (13 Mayıs 2016).

⁸² İstihdam Edilenlerin İktisadi Faaliyet Kolları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (14 Mayıs 2016).

gerektirmesi nedeniyle bu sektörlerde kadın istihdamının çok daha düşük düzeyde gerçekleştiği sonucuna varılmaktadır.

2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Türkiye İstatistik Kurumu istihdam edilenlerin cinsiyete göre meslek gruplarını incelerken; yöneticiler, profesyonel meslek mensupları, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar olmak üzere dokuz farklı meslek grubu belirlemiştir. 2015 yılı verilerine göre ülkemizde istihdam edilen kadınların % 2,3'ü yönetici, %14,3'ü profesyonel meslek mensubu, % 4,8'i teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek mensubu, % 9,8'i büro ve müşteri hizmetlerinde eleman, %18,7'si hizmet ve satış elemanı, %20,8'i nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışan, %5,2'si sanatkâr ve ilgili işlerde çalışan, %3,3'ü tesis ve makine operatörü ve montajcı ve %20,7'si ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan olarak faaliyet göstermektedir.⁸³

Elde edilen verilerden fiziki güç gerektiren işlerde kadın istihdamının düşük olduğu ve dolayısıyla ülkemizde cinsiyete dayalı işbölümünün devam ettiği; hizmet ve satış, nitelikli tarım, hayvancılık ve su işleri ile nitelik gerektirmeyen işlerde ise kadın istihdamının yüksek olduğu görülmektedir.

3. Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

İstihdam yapısının en doğru şekilde analiz edilebilmesi için yaş gruplarına göre kadın istihdamına ilişkin verilerin de ele alınması gerekir. Yapılan araştırmalar 2015 yılında 15-19 yaş grubundakilerin % 15,1'inin, 20-24 yaş grubundakilerin % 32,1'inin, 25-29 yaş grubundakilerin % 36,5'inin, 30-34 yaş grubundakilerin % 37,4'ünün, 35-39 yaş grubundakilerin % 39,4'ünün, 40-44 yaş gurubundakilerin %39,2'sinin, 45-49 yaş grubundakilerin % 33,3'ünün, 50-54 yaş grubundakilerin % 25,8'inin, 55-59 yaş grubundakilerin % 20,3'ünün, 60-64 yaş grubundakilerin % 14,6'sının ve 65 ve üzeri yaş

⁸³ *İstihdam Edilenlerin Meslek Grubu*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (14 Mayıs 2016).

grubundakilerin ise % 5,8'inin istihdamda yer aldığını ortaya koymaktadır.⁸⁴ Bu verilerden yola çıkılarak günümüzde kadın istihdamının 35-39 yaş arasında yoğunlaştığını söylemek mümkündür. 15-19 yaş grubunun istihdama katılımındaki oranın düşüklüğünü eğitim ve okullaşma ile açıklamak mümkünken 45 ve üzeri yaşlarda meydana gelen azalma, erken emeklilik ve sağlık sorunları gibi nedenlerle kadınların çalışma hayatından çekilmeye başlamaları ile açıklanabilir.

4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

İstihdama katılan kişilerin çalışmalarından dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaması anlamına gelen kayıt dışı istihdam, ülkeler için önemli bir yapısal sorun teşkil etmektedir. Sosyal hak ve güvencelerden yoksun olarak gerçekleştirilen bu çalışmaların genel özelliğini ise çalışanların düşük ve düzensiz ücret elde etmesi hatta bazen ücretsiz çalışmaları oluşturmaktadır.

Ülkemiz 2015 yılı verilerine bakıldığı zaman erkeklerde kayıt dışılığın % 28,2, kadınlarda ise % 46,1 oranında gerçekleştiği görülmektedir. Tarımda kadınların % 94'ü sosyal güvenlikten yoksun olarak çalıştırılırken tarım dışında kadınların % 24,2'si kayıt dışı çalıştırılmaktadır.⁸⁵ İstatistik verilerden de anlaşılacağı gibi kadınların kayıt dışı çalıştırılma eğilimi yüksektir. Kadınlarda kayıt dışılığın en çok görüldüğü sektör ise - günümüzde hala bu alanda önemli bir kısmının ücretsiz işçi olarak çalıştırılmaları nedeniyle- tarım sektörüdür.

III. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Günümüzde hala geçerliliğini koruyan geleneksel düşünce sistemine göre kadının alışılmış görevi “*kocasının eşi ve çocuklarının annesi*” olmaktır. Ancak, sanayileşme ve kentleşme sonucu ortaya çıkan toplumsal değişmeye bağlı olarak kadın yeni sosyal roller kazanmıştır. Bu roller kadının gerek kendi iradesiyle gerekse ekonomik zorluklar nedeniyle

⁸⁴ Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İstihdam, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (14 Mayıs 2016).

⁸⁵ Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Sektör ve İşteki Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (14 Mayıs 2016).

çalışma hayatına dahil olması ile ortaya çıkmış; ekonomik bağımsızlığını kazanan kadın daha özgür ve daha güçlü bir birey olmaya başlamıştır.⁸⁶

Kadınların giderek daha çok çalışma hayatında yer alması olumlu ve olumsuz birçok gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Bir yandan çalışan kadının kazandığı ekonomik özgürlük kendisine fayda sağlamış; diğer yandan çalışma ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmiştir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınların hem ev kadını hem anne olarak taşıdığı sorumluluklara olumsuz iş koşulları ve toplumsal baskılar da eklenmiş; bu durum çalışan kadının bütün bu sorumluluklar ve sorunlar altında ezilmesine yol açmıştır.⁸⁷

Çalışan kadınlar her ne kadar ulusal ve uluslararası düzenlemelerle korunmaya çalışılsa da çalışma hayatının içinde ağır koşullar altında verdikleri var olma mücadelesi ve beraberinde ev ve aile hayatı nedeniyle taşıdıkları sorumluluklar sorun teşkil etmeye devam etmektedir. Aşağıda kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bazı sorunlara yer verilmiştir.

A. İş Başvurusu, İşe Alma ve İşten Çıkarma Sürecindeki Eşitsizlikler

Kadınların iş hayatında uğradığı eşitsizlikler ilk olarak iş ilanlarından başlamaktadır. İşe alma ve yerleştirmenin en temel aşaması olan iş ilanlarında doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki şekilde cinsiyet temelli ayrımcılık yapılmaktadır. İş ilanlarında, aranan personele ait nitelikler arasında “erkek olmak”, “bay”, “erkek” gibi ifadelere yer verilmesi doğrudan cinsiyet ayrımcılığı anlamına gelmektedir. Bu tip ilanlarda kadın adayların hiçbir şekilde dikkate alınmayacağı açık olarak görülmektedir. Bazen de işletmeler iş ilanlarında “askerlikle ilişkisi olmayan”, “askerliğini yapmış” gibi nitelikler aradıklarını belirterek dolaylı ayrımcılık yoluna gitmektedirler. Kadın personel istihdam etmek istemeyen işletmeler, yasal zorunluluklar ve kurum imajını zedelememek gibi nedenlerle bu yola başvurabilmektedirler.⁸⁸

İşletmeler tarafından işlerin kadın işi-erkek işi olarak bir ayrımına tabi tutulması iş başvurularında cinsiyet temelli ayrımcılığa neden olmaktadır. Belli meslekler kadınlar tarafından yapılabilir görülürken bazı meslekler neredeyse tamamen erkek işi olarak kabul

⁸⁶ Aytaç ve Sevüktekin, s.24.

⁸⁷ Aytaç ve Sevüktekin, s.22.

⁸⁸ Karaca Çakınberk, s.94.

edilmektedir. Toplumun genelini de etkileyen bu düşünce yapısı nedeniyle kadınlar da geleneksel sorumlulukları ile birlikte yürütebilecekleri işlere yönelmekte hatta eğitimlerini de bu duruma uygun meslekler üzerine almaktadırlar. Günümüzde kadın pilotların, kadın araba tamircilerinin, kadın siyasetçilerin sayısının az olması, kadın işi-erkek işi ayrımının toplumda hala kabul gördüğünün kanıtı olarak değerlendirilebilir.⁸⁹

Toplum tarafından cinsiyetine uygun görülmeyen bir meslek ya da pozisyona girmek isteyen kadın, kendisi ile aynı niteliklere sahip bir erkeğe göre daha dezavantajlı konumda olmaktadır. Temelde taşıdıkları özelliklerin onlara birçok işi yapmada engel olacağı yönündeki önyargılar yüzünden kadınlar, cinsiyet rollerine uygun olmadığı düşünülen işlere başvurduklarında yoğun bir engellenme ile karşılaşabilmektedirler.⁹⁰

Kadınlar, evlilik ya da çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işe ara verme veya işten ayrılma ihtimallerinin yüksek olduğu kanısıyla işverenler tarafından işe alımlarda daha az tercih edilmektedir. Bazı durumlarda ise kadınlardan işe alınmaları halinde belirli sürelerde evlenmeyecekleri ya da çocuk doğurmayacakları yönünde taahhüt istenmektedir.⁹¹

İşten çıkarmaların yoğun olarak yaşandığı ekonomik durgunluk ve kriz gibi dönemlerde -kolayca tahmin edilebileceği gibi- yine kadınlar erkeklerden daha dezavantajlı konumdadır. Aileyi geçindirmenin kadının görevi olmadığı, kadının kazancının ailenin temel değil ek gelir kaynağı olduğu yönündeki yaygın düşünceler nedeniyle bir kadın ile bir erkek arasında tercih yapmak zorunda kalan işverenler tercihini kadını işten çıkarma yönünde kullanmaktadır. Kadınlar aleyhine olan bu tutumda; ailesi, çocukları ve eviyle ilgilenmek durumunda olan kadının işini ikinci planda tuttuğu önyargısı da etkili olmaktadır.⁹²

B. Terfi Sürecindeki Eşitsizlikler ve Cam Tavan

Kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rolün gün geçtikçe artması kariyer ve buna ilişkin beklentileri önemli hale getirmiştir. Kariyer, bir insanın tüm yaşamı boyunca üstlendiği görevlerin tümüdür ve 1970'li yıllardan itibaren işletme yönetimi ve insan

⁸⁹ Serpil Ağcakaya ve Harika Uçar Altınışık, "Türkiye'de Kentli Kadınların Çalışma Hayatındaki Fırsat Eşit(siz)liği", Volkan Yücel ve Süleyman Ögreci (Ed.), **Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın** içinde (141-159), İstanbul: Kriter Yayınevi, 2016, s.153.

⁹⁰ Karaca Çakımbek, s.92.

⁹¹ Ağcakaya ve Uçar Altınışık, s.154.

⁹² Ağcakaya ve Uçar Altınışık, s.156.

kaynakları alanında meydana gelen gelişmelere bağlı olarak hem çalışanlar hem de işletmeler açısından önem kazanmaya başlamıştır.⁹³

Bilindiği üzere işverenlerde kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere göre işlerini daha az önemsedikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden her zaman işten ayrılma ihtimallerinin bulunduğu görüşü yaygındır ve bu düşünceler nedeniyle kadınlar uygun eğitim, nitelik ve deneyimlere sahip olmaları halinde dahi terfi etme ve üst yönetim kademelerine ulaşmada zorlanmaktadırlar. Yapılan araştırmalar kariyerine yeni başlayan bir kadının üst seviyelere ulaşmasının çok zaman aldığını göstermektedir.⁹⁴ Bu itibarla cinsiyet temelli ayrımcılığın belki de en fazla görüldüğü alanın terfiler olduğunu söylemek mümkündür.⁹⁵

Kadının geleneksel rolleri bahane edilerek çalışma hayatında üst kademelere ilerlemesini engelleyen bu eğilim, “*cam tavan*” ya da “*cam tavan sendromu*” adı verilen kariyer sorununu ortaya çıkarmıştır. Cam tavan kavramı, kadın çalışanların organizasyonun üst kademelerine ilerlemelerini engelleyen görünmeyen duvarları ifade etmektedir.⁹⁶ Bunlar, kadınların eğitim düzeyi, nitelikleri, deneyimi, başarısız olma olasılıkları gibi unsurlardan bağımsız olarak sadece kadın olmaları nedeniyle karşılaştıkları keyfi engellerdir.⁹⁷

C. Kadınların Ücretlerinin Düşüklüğü ve Ücretlerde Eşitsizlik

Ülkemizde kadınların çalışma hayatında karşılaştığı bir diğer önemli sorun ücret düşüklüğü ve erkeklere oranla daha düşük ücret elde etmeleri nedeniyle uğradıkları ayrımcılıktır.

Ücret, dar anlamıyla muayyen bir hizmet için insan emeğine karşılık olarak ödenen bedeldir. Ülkemizde kadınlar, eğitim düzeylerinin düşük olması, çoğunlukla düşük nitelik gerektiren işlerde çalışmaları ve üst kademelerde yönetici olarak genellikle erkeklerin yer alması nedeniyle daima düşük ücretle istihdam edilmişlerdir.⁹⁸ Yüksek gelir getirici yöneticilik kadroları büyük çoğunlukla erkekler tarafından ele geçirilmiş; kadınlara ise

⁹³ Neslihan Okakın ve Müjdat Şakar, **İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı**, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s.205.

⁹⁴ Aytaç ve Seviüktekin, s.26.

⁹⁵ Karaca Çakınberk, s.106.

⁹⁶ Okakın ve Şakar, s.217.

⁹⁷ Gönen Dündar ve Diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008, s.337.

⁹⁸ Karaca Çakınberk, s.98,100.

genellikle tarım ve hizmet sektörü gibi daha az ücretle iş bulunabilen hatta aile işçiliği gibi ücretsiz olarak yapılan işler kalmıştır.

Kadınlar için ücret konusunda mevcut olan bir diğer önemli sorun ise cinsiyet temelli ücret eşitsizliğidir. Çalışma hayatının içinde yer alan bireyler, aynı bilgi ve beceri düzeyinde olmalarına rağmen verimlilikle ilgisi olmayan ve insan onuru ile bağdaşmayan çeşitli nedenlerle farklı ücretlendirilebilmektedirler.⁹⁹ Oysaki ideal bir iş piyasasında aynı işi yapan ve etkinliği aynı olan iki çalışanın ücretinin aynı olması gerekmektedir. Uygulamada ise bu ideal duruma hiçbir zaman rastlanılmaz ve aynı işi yapan ve etkinliği aynı olan işçilerin emeğinin karşılığı bir tek ücret haddinden oluşmaz. Bu da ücretlere tesir eden iktisat dışı irrasyonel faktörlerin mevcut olduğunu gösterir.¹⁰⁰ İşte aynı işi yapan ve aynı niteliğe sahip bir kadın ile bir erkek arasında mevcut olan ücret eşitsizliği, ücretlendirmeyi etkileyen irrasyonel nedenlerden biri olan cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır.

Günümüzde hala çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olan cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, kişinin beşeri sermayesinin dikkate alınmadığı, sadece cinsiyete bağlı olarak farklı ücret ödemesinin yapıldığı ve çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan bir doğrudan ayrımcılık türüdür.¹⁰¹ Çalışma yaşamının başlangıcı kadar eskiye dayanan bu sorun, yapılan tüm ulusal ve uluslararası düzenlemelere rağmen günümüzde hala varlığını devam ettirmektedir.

D. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev vb. haklar, insan haklarının ayrılmaz bir parçası olan sosyal hakların başında gelmektedir. Bu sosyal haklar içerisinde yer alan sendikal örgütlenmelerin tarihte ilk defa madencilik gibi erkeklerin yoğun olarak istihdam edildiği iş kollarında gerçekleştirilmiş olması, günümüzde hala sendikacılık faaliyetlerinin erkek işi olduğu algısının devam etmesine neden olmuştur. Her ne kadar II. Dünya Savaşı'ndan sonra çalışma hayatında yer alan kadın işgücünde ciddi bir artış meydana gelip bu artış sendikal

⁹⁹ Özlem Işığırçok, "Ücretlendirmede Ayrımcılık: Ücret Yönetiminde Adaletin Sağlanması", Erkan T. Demirel, Mehmet Tikici ve Canan Çetin (Ed.), **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık** içinde (409-431), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2011, s.409.

¹⁰⁰ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997, s.254.

¹⁰¹ Karaca Çakınberk, s.103.

faaliyetlere katılıma ivme kazandırmış olsa da kadın işgücü arasında sendikacılık faaliyetlerinin yeterli düzeyde olduğunu söylemek mümkün değildir.¹⁰²

Sosyal hakların belki de en önemlisi çalışanların sosyal güvencelerinin sağlanmasıdır. Çalışanların sosyal güvencelerinin sağlanması için kayıt altına alınmaları gerekmektedir. Bu durum beraberinde onlara iş güvencesini, görece yüksek ücretleri ve diğer sosyal hakları getirmektedir. Ülkemizde de özellikle kadınlar için önemli problemlerinden biri olan kayıt dışı istihdam ise güvencesizliğe, sosyal korumalardan mahrumiyete ve düşük ücretlere neden olmaktadır.¹⁰³

İşverenler tarafından kadın çalışanların sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarını sağlayacak bildirimlerin yapılmaması, onların emeklilik haklarının ellerinden alınması ve gebelik, annelik ve hastalık gibi durumlarda korumasız bırakılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle çalışma hayatının içerisinde kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik ilkesi gereğince kadınların; hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı, analık ve işsizlik risklerine karşı korunmalarını sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden ve bu risklere uğramaları halinde diğer sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit bir şekilde yararlandırılmaları gerekmektedir.¹⁰⁴

E. İş ve Aile Çatışması

İş hayatı ve aile yaşantısı günlük yaşamın iki önemli unsurunu oluşturmaktadır. İnsanların bu iki alanda birden elde etmek istedikleri başarı ve tatmin duygusu zaman zaman zorlanmalarına neden olmaktadır. Çünkü insanlar, eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırıp onlarla daha çok şeyi paylaşmak isterken iş hayatının onlardan talep ettikleri de her geçen gün artmaktadır. İşte bu eş zamanlı talep ve ihtiyaçlar özellikle çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskıların oluşmasına neden olmakta ve kişilere öncelikleri konusunda çelişkiler yaşatmaktadır.¹⁰⁵

Bireylerin, özellikle de kadınların, işlerine ve ailelerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmeleri ancak bunlar arasında kuracakları denge ile mümkün olabilecektir. İş ve

¹⁰² Aytaç ve Sevüktekin, s.31.

¹⁰³ Karaca Çakınberk, s.59.

¹⁰⁴ Aytaç ve Sevüktekin, s.31.

¹⁰⁵ Aytaç ve Sevüktekin, s.33.

aile rollerinin dengelenememesi neticesinde bu iki rol arasında çatışma yaşanacak; kurulan denge ise beraberinde başarı ve mutluluğu getirecektir.¹⁰⁶

İş ve aile çatışmasını çoğunlukla, anne, eş, ev kadını olmak gibi rolleri nedeniyle kadınlar yaşamaktadır. Özellikle günümüzde her şeye ve herkese yetişme kaygısı yaşayan çalışan kadınlar, büyük bir zaman baskısı altında kalmaktadırlar. Bu da çoğu zaman iş hayatındaki fırsatları kaçırmalarına ya da çok geç yakalamalarına neden olmaktadır.¹⁰⁷ Diğer yandan kadınların birden fazla rolü bir arada taşımak ve buna ek olarak iş hayatında kendilerini ispat etmek için daha fazla çalışmak zorunda kalmaları zamanla yorgunluk, bitkinlik ve tükenmişlik hissine kapılmalarına ve sağlıklarını yitirmelerine yol açmaktadır.¹⁰⁸

Özellikle çocuk sahibi olan kadınların, çocuklarının bakımı ve büyütülmesi ile ilgili yaşadıkları sorunlar iş ve aile çatışmasını derinleştirmektedir. Buna iş yerinin ya da devletin açtığı kreşlerin sayılarının az olması, özel kurumların ya da özel bakıcıların pahalı olması gibi nedenlerin de eklenmesi kadınları iş hayatından çekilmek zorunda bırakabilmektedir.¹⁰⁹

F. Mobbing (Psikolojik Taciz)

İş yaşamında mobbing kavramı ilk kez, 80'li yılların başında endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann, mobbingi; *“Bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör”* olarak tanımlamaktadır.¹¹⁰

Kavram içerisinde, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar barındırmaktadır.¹¹¹ Mobbing, moral ve motivasyonu hedef alan bir soyut ezicilik türüdür.¹¹²

¹⁰⁶ Karaca Çakınberk, s.163-164.

¹⁰⁷ Aytaç ve Sevuğtekin, s.35.

¹⁰⁸ Ören, s.164-165.

¹⁰⁹ Aytaç ve Sevuğtekin, s.38.

¹¹⁰ Pınar Tınaz, **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s.146-147.

¹¹¹ Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s.8.

¹¹² Yücel, “Hayat Hanımlığı: Rol Biçilmişlik”, s.31.

Mobbingin amacı, hedeflenen kişiyi, kendi rızasıyla ya da başka bir şekilde iş yerinden uzaklaştırmaktır. Bireyin iş yerinde, bir defaya mahsus olarak karşılaştığı her düşmanca ve ahlak dışı davranış mobbing kapsamında değerlendirilemez. Çünkü yapılan araştırmalar en kısa mobbing süresinin 6 ay; genellikle ortalama uygulama süresinin ise 15 ay olduğunu ortaya koymaktadır.¹¹³

Uygulayan kişinin örgüt içindeki yerine göre mobbing; yukarıdan aşağıya doğru, aşağıdan yukarıya doğru ve eşdeğerler arasında olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkabilir. Mobbingi yapan kişinin kurbanı göre daha üst konumda olduğu durum yukarıdan aşağıya doğru mobbing; mobbingcinin, kurbanı göre daha alt konumda olduğu durum aşağıdan yukarıya doğru mobbing; mobbingcinin ve kurbanın benzer görev ve olanaklara sahip aynı konumda iki iş arkadaşı olduğu durum ise eşdeğerler arasında mobbing olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁴

Mobbing, kurbanın yaşından ve cinsiyetinden bağımsız olarak ortaya çıkabilmektedir.¹¹⁵ Ancak Avrupa Parlamentosu 2001/2339 (INI) sayılı iş yeri tacizleri ile ilgili kararında, kadınların erkeklerden daha yüksek oranda hem dikey hem de yatay psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmiştir.¹¹⁶ Aynı kararda kadınların daha çok psikolojik tacize uğramalarının nedeni olarak da olumsuzlukları daha fazla algılamaya eğilimli olmaları gösterilmiştir.¹¹⁷

Kadınlara mobbingin, hem erkek hem de kadınlar tarafından uygulanabildiği göz önünde tutulduğunda, uygulanan mobbingin sadece cinsel aşağılama temelli olduğunu söylemek doğru olmaz. Bu bakımdan kadınlara yönelik mobbing cinsel aşağılama içerebileceği gibi; yanlışlardan sürekli sorumlu tutulma, verilen akıl dışı görevler, yetkinliklerin eleştirilmesi, çelişkili kurallara tâbi kılınmak, tehdit ve hakaret şeklinde de olabilmektedir.¹¹⁸

¹¹³ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s.10, 13-14.

¹¹⁴ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s.124.

¹¹⁵ Nurcan Önder, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt.1, Sayı.1 (Temmuz-Eylül 2013), s.55.

¹¹⁶ Hicran Atatanır, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz", **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalışmayı Bildiriler Kitabı**, İsmail Akgün (drl.), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2013, s.269.

¹¹⁷ Önder, s.56.

¹¹⁸ Yücel, "Hayat Hanımlığı: Rol Biçilmişlik", s.31.

Günümüzde yapılan kanuni düzenlemeler neticesinde iş yerinde kaba şiddetin kabul edilemezliği artmış; bu durum ispatı daha zor olan psikolojik şiddetin uygulamasını yaygınlaştırmıştır. Bugün artık iş yerinde psikolojik şiddete neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalan birçok kişi psikolojik taciz mağduru olmaktadır.¹¹⁹ İşyerinde böyle bir durumun ortaya çıkması halinde ise bu süreçten sadece birey değil kurum da olumsuz yönde etkilenmekte ve bu durum başta kurban olmak üzere her iki taraf için de ağır sonuçlar doğurmaktadır.¹²⁰

G. Cinsel Taciz

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından, cinsel tacize ilişkin iki ayrı tanıma yer verilmiştir. Bunlardan birinde cinsel taciz; “*ahlaksızca, ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme*” diğesinde ise; “*çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi*” olarak tanımlamıştır.¹²¹ TDK, her ne kadar yaptığı tanımlamada cinsel tacizin karşı cinse yöneltilen bir davranış olduğunu ifade etse de uygulamada -daha az rastlanmakla birlikte- aynı cinse de yöneltilebildiği; mağdurun ise çoğu zaman kadın olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışma hayatında yer alan kadın sayısının her geçen gün artması ile birlikte iş yerinde meydana gelen cinsel taciz olaylarında da artış yaşanmıştır. Çalışanlar açısından en başından beri sorun teşkil eden bu durumun kamuoyunun dikkatini çekerek ele alınması ise 1970’li yıllara rastlamaktadır. Bugün, iş yerinde cinsel taciz sorunu pek çok ülkede dikkatle üzerinde durulan ve yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılan önemli bir sorun olarak algılanmaktadır.¹²²

¹¹⁹ Tınaz, Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, s.148.

¹²⁰ Sibel Gök, “İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri”, **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı**, İsmail Akgün (drl.), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2013, s.43.

¹²¹ *Güncel Türkçe Sözlük*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=cinsel%20taciz&guid=TDK.GTS.5469CB15294D30.71463455 (20 Mayıs 2016).

¹²² Karaca Çakınberk, s.113-114.

İşyerinde cinsel tacizi, diğer taciz türlerinden ayıran temel husus ise çoğunlukla kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüklerine saldırı oluşturması ve özellikle bir cinsiyet grubunun mağdur olmasına yol açarak cinsiyet ayrımcılığına neden olmasıdır.¹²³

Ülkemizde işyerinde tacize maruz kalan kadınların, bu noktada suçu kendilerinde görmeleri, olayı kimseye paylaşmamaları, üstlerine bildirmeleri hatta bazen de yaşadıklarını inkâr etmeleri gibi nedenlerle yaşanan cinsel tacizin boyutları tam olarak ortaya konulamamakta ve bu da konu ile ilgili yeterli düzeyde çalışma yapılmasına engel olmaktadır.¹²⁴

¹²³ Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, <http://www.kamu-is.org.tr>>pdf (20 Mayıs 2016), s.439.

¹²⁴ Karaca Çakınberk, s.114.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

Çalışma hayatı içerisinde yeterince korunmamaları halinde çeşitli toplumsal ve ekonomik sorunların meydana geleceğini öngören uluslararası kuruluşlar, aldıkları kararlar ve hazırladıkları belgelerle kadın işçileri korumayı amaçlamışlardır.

Ulusal İş Hukuku mevzuatımıza da büyük ölçüde yön veren uluslararası düzenlemeler ışığında, kadın işçilerin gerek işgücünün fiziki açıdan nispeten güçsüz kesimini oluşturmaları gerekse analık gibi özel durumları nedeniyle iş mevzuatımız açısından korunmaları gerektiği öngörülmüş; bu amaçla özel koruyucu hükümler hazırlanmıştır.¹²⁵ Bu bölümde İş Hukukunun ulusal ve uluslararası alanda kadın işçileri ilgilendiren düzenlemelerine yer verilmiştir.

I. EŞİTLİK İLKESİ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

A. Uluslararası Hukukta Kadın İşçilere Tanınan Haklar

Türk İş Hukukunda da yer alan çalışma hayatında kadın işçilere ayrımcılık yapılmamasına ilişkin düzenlemelere, uluslararası belgeler kılavuzluk etmiştir. Aşağıda kadın işçilerin eşitlik bakımından korunmasını sağlayan uluslararası kaynaklara yer verilmiştir.

1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

1945 yılında dünyada barış ve güvenliği korumak ve insan hakları ve temel özgürlüklere saygı duyulmasını sağlamak amacıyla kurulan Birleşmiş Milletler, işçi-işveren ilişkisinin önemini anlaşılmasını sağlamıştır. Örgüt tarafından kabul edilen cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve kadın işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemeleri içeren belgeler aşağıda yer almaktadır.

¹²⁵ Süzek, s.842.

a. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında kabul edilen ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından da 1949 yılında onaylanan “İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde”¹²⁶ çalışma hayatında ayrımcılığı önleyici düzenlemelere yer verilmiştir.¹²⁷ Bildirge’nin 1. maddesinde insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğduğu; 23. maddesinde ise herkesin adaletli ve elverişli koşullarda çalışmaya, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücret almaya hakkı olduğu ifade edilerek eşitliğin önemi vurgulanmıştır.

b. Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilen ve ülkemizde de 4.6.2003 tarih 4868 sayılı Kanun ile onaylanan Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin,¹²⁸ herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal yahut başka nitelikte fikir, ulusal ya da toplumsal köken, servet, soy yahut başka herhangi bir duruma dayanan ayrıma karşı eşit ve gerçek surette korunmasının güvence altına alınacağını ifade eden 26. maddesi ile örgüt tarafından yeniden eşitlik kavramının altı çizilmiştir.

c. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilip 3.1.1976 tarihinde yürürlüğe konulan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin¹²⁹ “Cinsiyet Eşitliği” başlığını taşıyan 3. maddesi ile taraf devletler, sözleşmede bulunan tüm ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında kadınlara ve erkeklere eşit haklar sağlamayı taahhüt etmişlerdir. Sözleşme, ülkemiz tarafından da 4.6.2003 tarih 4867 sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

Sözleşme’nin 7. maddesi ise kadınları çalışma koşulları ve ücret açısından açıkça korumayı amaçlamıştır. Adil ücretler ve eşit işlere hiçbir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha

¹²⁶ Tam metin için **bkz.** (Çevrimiçi) <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/688B1--Insan-Haklari- Evrensel-Beyanname.pdf>

¹²⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.8.

¹²⁸ Tam metin için **bkz.** (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>

¹²⁹ Tam metin için **bkz.** (Çevrimiçi) <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/3507--Ekonomik,-Sosyal-ve-Kulturel-Haklara-Iliskin-Uluslararası-Sozlesme.pdf>

aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

d. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 18.12.1979 tarihinde kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”¹³⁰ ise kadın hak ve özgürlükleri ile bunların korunmasına yönelik en önemli düzenlemelerden biridir. Sözleşme, ülkemiz tarafından da 24.7.1985 tarihinde onaylanmıştır. Sözleşme; Birleşmiş Milletler ve ona bağlı uzman kuruluşlarının kabul ettiği erkek ve kadın haklarının eşitliğini sağlamayı amaçlayan kararlar, beyanlar ve tavsiyelere rağmen kadınlara karşı ayrımcılığın halen devam etmekte olduğundan endişe duyularak, kadınlar ve erkeklerin tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Sözleşme'nin 1. maddesinde kadınlara karşı ayrımcılık, “*kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama*” olarak tanımlanmıştır. Bu Sözleşme ile taraf devletler, kadın-erkek eşitliğini ulusal anayasalarına ve yasalarına dahil etmeyi ve kadınlara karşı ayrımcılığa neden olan mevcut yasa, yönetmelik vb. uygulamaları değiştirmeyi ya da kaldırmayı taahhüt etmişlerdir.

Sözleşme'nin 11. maddesinde ise çalışma yaşamında fırsat eşitliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Maddenin birinci fıkrasında kadınlara çalışma hakkı verilmesi; istihdam alanında kadın ve erkeklere eşit seçim kriterlerinin uygulanması ve kadınların erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olması; kadınların serbest olarak meslek ve iş seçmesi, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanması, mesleki eğitim görme hakkı verilmesi; kadınlara sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı tanınması konularında sözleşmeye taraf devletlerin bütün uygun önlemleri alacakları ifade edilmiştir.

¹³⁰ Tam metin için bkz. (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>

e. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

4-15 Eylül 1995 tarihleri arasında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda¹³¹ kadın haklarının insan hakları olduğuna vurgu yapılmıştır. Deklarasyon ile bütün insan hakları belgelerini özellikle de Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni bütünüyle uygulayarak kadının insan haklarını yaygınlaştırmak ve korumak hedeflenmiştir.

165. maddede kadınların ve erkeklerin eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret hakkını garanti altına alınacak yasaları yürürlüğe koymanın ve özellikle yaşlı kadın işçileri düşünerek işe alma ve yerleştirme, istihdam imtiyazlarının dağılımı, sosyal güvenlik ve çalışma koşulları açısından işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı engelleyen yasaları kabul etmenin hükümetler tarafından yapılması gereken eylemler olduğu ifade edilmiştir.

f. Birleşmiş Milletler Milenyum Deklarasyonu

6-8 Eylül 2000 tarihleri arasında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen Milenyum Deklarasyonu'nun¹³² "Değerler ve İlkeler" başlığı altında yer alan 6. maddesinde; özgürlük, eşitlik, dayanışma, hoşgörü, doğaya saygı ve ortak sorumluluğun yirmi birinci yüzyılın uluslararası ilişkileri açısından zorunlu görülen temel değerler olduğu ifade edilmiştir. Bu temel değerlerden eşitlik açıklanırken kadın ve erkeklerin hak ve fırsat eşitliğinin güvence altına alınması gerektiği öngörülmüştür.

Milenyum Deklarasyonu'nda -Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda da ifade edildiği gibi- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin kabulünü ve uygulanmasını yaygınlaştırmanın hedeflendiği belirtilmiştir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO) Belgeleri

1919 yılında evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebileceği düşüncesiyle kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, hazırladığı sözleşmeler aracılığıyla çalışma hayatına ilişkin düzenlemelere öncülük etmektedir.¹³³ Örgüt tarafından

¹³¹ Tam metin için bkz. (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>

¹³² Tam metin için bkz. (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/milenyum.pdf>

¹³³ ILO'nun Tarihçesi, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (28 Aralık 2015).

hazırlanan sözleşmelerin üye devletlerce onaylanma zorunluluğu bulunmamaktadır; ancak üye devletler onayladıkları her sözleşmeyi uygulamayı taahhüt etmektedirler.

ILO, hükümetleri, işverenleri ve işçileri çalışma standartları, politika ve programlar oluşturmak üzere bir araya getirerek çalışanların ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan bir örgüttür.¹³⁴ Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılarak yaşama geçirilmesi ve kadınlar ile erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması ILO'nun stratejik hedefleri arasında yer almaktadır.¹³⁵

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan ve çalışma hayatında kadın işçileri koruyucu düzenlemeleri içeren sözleşmelere aşağıda yer verilmiştir.

a. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme

Kadınların çalışma hayatında ayrımcılığa uğramasını önlemek amacıyla ILO tarafından hazırlanan sözleşmelerden biri “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme”dir.¹³⁶ ILO tarafından 6.6.1951 tarihinde kabul edilen Sözleşme, ülkemizde de 13.12.1966 tarih 810 sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

Sözleşme'nin 1. maddesinin a ve b bentlerinde ücretin ve eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğinin tanımı yapılmıştır. Buna göre ücret, “*işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatler*” olarak; eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ise “*cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadleri*” olarak tanımlanmıştır.

Sözleşme'nin 2. maddesi ile üye devletler, ulusal mevzuatları, ulusal mevzuatla kurulmuş veya tanınmış bir ücret tespit düzeni, toplu sözleşmeler veya bu çeşitli usullerin

¹³⁴ ILO Nasıl Çalışır?, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm (28 Aralık 2015).

¹³⁵ ILO'nun Görevi ve Hedefleri, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm (28 Aralık 2015).

¹³⁶ Tam metin için bkz. (Çevrimiçi) <http://www3.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowDoc/WLP.../ilosozlesmetr/100>

birleştirilmesi yoluyla, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik etmekle yükümlendirilmişlerdir.

b. Ayrımcılık (İş ve Meslek) Hakkında 111 sayılı Sözleşme

İş ve meslek alanında her türlü ayrımcılığı önlemek adına ILO tarafından düzenlenen bir diğer sözleşme ise “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Hakkında 111 sayılı Sözleşme”dir.¹³⁷ 4.6.1958 tarihinde ILO tarafından kabul edilen Sözleşme, ülkemizde de 13.12.1966 tarih 811 sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

Sözleşme'nin 1. maddesinde ayrımcılığın tanımına yer verilmiştir. Buna göre ayrımcılık, “*İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe 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 tutma veya üstün tutma veya ilgili 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 tanımlanmıştır.

Sözleşme'nin 2. maddesinde sözleşmeyi onaylayan her ülkenin iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan bir politika oluşturmayı taahhüt etmiş sayılacağı ifade edilmiş; 3. maddesinde ise oluşturulan politikanın nasıl uygulanacağı tarif edilmiştir.

c. Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme

İş ilişkisinin sona erdirilmesi bakımından kadın işçilere cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmasını önleyici düzenlemelere ise ILO tarafından hazırlanan Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme'de¹³⁸ yer verilmiştir. Ülkemizde 9.6.1994 tarih 3999 sayılı Kanun ile onaylanan Sözleşme, ILO tarafından 2.6.1982 tarihinde kabul edilmiştir.

¹³⁷ Tam metin için **bkz.** (Çevrimiçi) <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP.../ilozozlesmetr/111>

¹³⁸ Tam metin için **bkz.** (Çevrimiçi) <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP.../ilozozlesmetr/158>

Sözleşme'nin 4. maddesinde, geçerli bir neden olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceği ifade edilmiş; 5. maddesinde ise hangi hallerin geçerli bir neden teşkil etmediği sayılmıştır. Buna göre cinsiyet, iş ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli bir neden olarak kabul edilmemiştir.

3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi, 1949 yılında Avrupa'da insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü savunmak amacıyla kurulmuştur.¹³⁹ Konsey tarafından sosyal hakların düzenlenmesi amacıyla kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı ve bu belgenin revize edilmesiyle oluşturulan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda cinsiyete dayalı ayırım yasağı ve kadınların çalışma hayatında korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

a. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan birçok belgeden biri olan ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik hakları (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi) koruma altına almayı amaçlayan ilk belge olması nedeniyle önem taşımaktadır.¹⁴⁰ Avrupa Sosyal Şartı ülkemiz tarafından, 16.6.1989 tarihinde 3581 sayılı yasa ile onaylanmıştır.

Söz konusu belge ile akit taraflar tüm çalışanlara; adil çalışma koşullarına sahip olma, kendilerine ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vereceklerini taahhüt etmişlerdir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın II. Bölümü'nün 1. maddesinde, çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlayıcı düzenlemelere yer verilirken "Adil Bir Ücret Hakkı" başlıklı 4. maddesinde çalışma hayatında erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkının tanınacağı ifade edilerek kadın çalışanların ayrımcılığa uğraması önlenmek istenmiştir.

¹³⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Sosyal Şartı, 2014, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/7/dosya-7-3551.pdf> (29 Aralık 2015), s.20.

¹⁴⁰ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, s.25.

Avrupa Sosyal Şartı'na 5.5.1988 tarihli Ek Protokol ile yeni haklar ilave edilmiş ve bu Ek Protokol 1992 yılında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Ek Protokol ile tüm çalışanların, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahip olacağı düzenlenmiştir. Taraflar bu hakkı tanımayı ve hakkın işe girişlerde, işten çıkarılmaya karşı korumada, yeniden işe yerleştirilmede, mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyonda, istihdam şartları ve ücreti de kapsayan çalışma koşullarında ve mesleki ilerlemede uygulanmasını sağlamayı taahhüt etmişlerdir.

b. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından, Avrupa Sosyal Şartı'na birçok yeni hak getiren ve mevcut haklar üzerinde de bazı değişiklikler yapan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı¹⁴¹ 1.7.1999 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Avrupa Sosyal Şartı, bu son haliyle çalışanlara, çalışma hayatının neredeyse bütün konularında haklar ve güvenceler getirmiştir.¹⁴² Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı, kadın ve erkek çalışanlara eşit iş için eşit ücret ödenmesi gerektiği gibi konuların altı bir kez daha çizilmiştir.

4. Avrupa Birliği Hukuku

1951 yılında Avrupa Kömür Çelik Topluluğu adıyla temelleri atılan Avrupa Birliği çalışanların yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirici düzenlemeleri hedeflemiştir.¹⁴³ Çalışma hayatında kadın erkek eşitliği konusu, Avrupa Birliği Hukukunun hem birincil kaynağını oluşturan Antlaşmalarda hem de ikincil kaynağını oluşturan Yönergelerde ele alınmıştır.¹⁴⁴ Yönergeler, yönelttikleri amaç bakımından üye devletler için bağlayıcılığı olan ve iç hukuka nasıl aktarılacağı konusunda üye devletlerin takdir yetkisinin olduğu hukuki tasarruflardır.¹⁴⁵

¹⁴¹ Tam metin için **bkz.** (Çevrimiçi) www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm

¹⁴² Süzek, s.89.

¹⁴³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.11.

¹⁴⁴ Nazan Moroğlu, "Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği", **MESS-Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.4 (Aralık 2006), s.209.

¹⁴⁵ Gözde Kaya, "Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı", (**Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2010), s.143.

a. Roma Antlaşması

Avrupa Birliği Hukukunda kadın erkek eşitliğine ilişkin ilk düzenleme 25.7.1957 tarihli Roma Antlaşması ile ücret eşitliği alanında yapılmıştır. Roma Antlaşması'nın 119. maddesi ile aynı iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği sağlanacağı ifade edilmiştir. Bu itibarla Avrupa Birliği mevzuatında, kadın ve erkek eşitliğinin öncelikli olarak ücret açısından sağlanmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır.

b. Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği Antlaşması)

7 Şubat 1992 tarihinde imzalanan Maastricht Antlaşması ile Avrupa Topluluğu bugünkü Avrupa Birliği adını alırken Antlaşma'ya ekli Sosyal Politika Antlaşması'nın 2. maddesinde “*Eşit veya eş değerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi*” hükmüne yer verilerek kadın ve erkeklere çalışma hayatında fırsat eşitliği tanınması konusunda önemli bir adım atılmıştır.

c. Amsterdam Antlaşması

2 Ekim 1997'de imzalanarak 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile Roma ve Maastricht Antlaşmaları geliştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Amsterdam Antlaşması ile getirilen yeni hükümlerle birlikte cinsiyet ayrımcılığı Avrupa Birliği için ekonomi politikası olmaktan çıkarak sosyal bir politikaya dönüşmüştür.¹⁴⁶ Amsterdam Antlaşması'nda eşit ya da eş değerde çalışan herkese eşit ücretin ödenmesi ilkesini de kapsayacak şekilde, kadın ve erkeklerin gördükleri işlerde ve istihdam sürecinde eşitliğinin sağlanması ile ilgili önlemlerin alınacağına ve kadın ve erkeklere iş yaşamlarında etkin bir şekilde tam anlamıyla eşit davranılacağına hükmedilerek her açıdan cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmek istenmiştir.

¹⁴⁶ Moroğlu, s.212.

d. Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin 75/117 sayılı Yönerge

10 Şubat 1975 tarihli Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin 75/117 sayılı Yönerge, Avrupa Birliği ikincil hukukunda kadın ve erkek çalışanların eşitliğine vurgu yapan ilk hukuki belgedir. Bu yönerge ile kadınlara ve erkeklere eşit ve eşdeğerli işte eşit ücret ödenmesi, ücretlendirmede cinsiyet temeline dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması, üye devletlerin ücret eşitliğine aykırı ulusal mevzuatları nedeniyle mağdur olanların başvurabilecekleri kanuni yollara ilişkin düzenlemeler yapmaları gerektiği hüküm altına alınmıştır.

e. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yüküne İlişkin 97/80 sayılı Yönerge

15 Aralık 1997 tarihli Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yüküne İlişkin 97/80 sayılı Yönerge ile önemli bir adım atılarak çalışanın kendisine karşı eşit davranma ilkesinin ihlal edildiğini iddia etmesi durumunda, ayrımcılığın ortaya çıkmadığı yönündeki ispat yükümlülüğü işverene verilmiştir. Böylece, 97/80 sayılı Yönerge ile Avrupa Birliği tarafından kabul edilen cinsiyet ayrımcılığını önleyici düzenlemeler daha etkin ve uygulanabilir bir hale getirilmiştir.

f. İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207 sayılı Yönergeyi Değiştiren 2002/73 sayılı Yönerge

9 Şubat 1976 tarihinde üye devletler tarafından işe alınma, mesleki eğitim, işte yükselme, çalışma ve sosyal güvenlik koşullarında eşit davranma ilkesinin yürürlüğe konulması amacıyla İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207 sayılı Yönerge hazırlanmıştır. 23 Eylül 2002 tarih 2002/73 sayılı Yönerge ise 76/207 sayılı Yönerge'de değişiklikler yapmıştır.

2002/73 sayılı Yönerge ile eşit davranma ilkesinin tanımı yapılarak cinsiyete dayalı sebeplerle, özellikle medeni ya da ailevi durumlara bağlı olarak hiçbir şekilde ayrımcılık yapılamayacağı ifade edilmiştir. Aynı zamanda cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık da ilk kez bu Yönerge ile tanımlanarak “*Bir kimsenin cinsiyete dayalı olarak benzer bir durumda bir başkasının gördüğü, görmekte olduğu ya da görebileceği muameleden daha aşağı şartlarda bir muameleye tabi tutulması*” olduğu belirtilmiştir.

2002/73 sayılı Yönerge ile 76/207 sayılı Yönerge'nin 3. maddesi tamamen değiştirilerek eşit davranma ilkesinin uygulama alanı belirlenmiştir. Buna göre kamu ve özel sektörde, seçim kriterleri ve işe alım şartlarında; istihdam, bağımsız çalışma ya da işe giriş koşullarında; faaliyet alanı ne olursa olsun mesleki hiyerarşinin her kademesinde terfide; her tür ve seviyedeki mesleki eğitime girişte; işten çıkarma, istihdam ve çalışma koşullarında; işçi, işveren ya da belli bir meslek kuruluşuna üyelik de dahil olmak üzere hiçbir konuda cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı ayırım yapılamayacağı ifade edilmiştir.

g. İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Yönerge (Birleştirilmiş Yönerge)

5 Temmuz 2006 tarihli İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Yönerge (Birleştirilmiş Yönerge) ile çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini düzenleyen çok sayıda yönergenin güncellenerek tek metinde toplanması sağlanmıştır. Söz konusu Yönerge'de yeni haklara yer verilmemiş sadece kadın erkek eşitliğine ilişkin tüm düzenlemelere tek bir belge ile ulaşılabilmesi mümkün kılınmıştır.¹⁴⁷

B. Türk İş Hukukunda Kadın İşçilere Tanınan Haklar

Ülkemizde iş ilişkileri temel olarak 4857 sayılı İş Kanunu, gemi adamları ile bunların işverenleri arasındaki iş ilişkisini düzenleyen 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve gazeteciler ile işverenleri arasındaki ilişkileri düzenleyen 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

¹⁴⁷ Moroğlu, s.216.

İş Hukuku mevzuatı içerisinde kadın işçileri korumaya ve kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik en geniş kapsamlı düzenlemelere ise 22.5.2003 tarih 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmiştir.

Diğer yandan Anayasa gereğince usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar da kanun hükmünde olduğundan Birleşmiş Milletler Belgeleri, Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri de iş mevzuatımızın kaynakları arasında yer almaktadırlar.

1. Eşit Davranma Açısından

“Eşit davranma borcu”, işverenin aynı konumdaki işçileri arasında objektif açıdan haklı görülemeyecek bir ayrıma gitmemesini gerektirir.¹⁴⁸ İşverenin eşit davranma borcunun temel dayanağı Anayasa'nın 10. maddesidir. İlgili maddede herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğuna ve kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğuna hükmedilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*” ifadesiyle Anayasa'nın temel ilkelerinden olan eşitlik ilkesine vurgu yapılmıştır. Hükümde yer alan “benzer sebepler” ifadesi işveren tarafından anılan haller dışında da eşitlik ilkesine aykırı hareket etmenin yasaklandığı sonucunu getirmektedir.

Aynı hükmün üçüncü fıkrasında işveren tarafından, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı hüküm altına alınarak kadın işçilerin iş hayatında korunması amaçlanmıştır.

¹⁴⁸ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2014, s.190.

İşverenin eşit işlem borcundan, işyerinde bir işçi topluluğunun bulunması halinde söz edilebilir. Nitekim sadece bir işçinin bulunduğu işyerinde işverenin eşit işlem borcundan bahsedilemez; en az iki işçinin varlığı halinde bu borç ortaya çıkar.¹⁴⁹

Diğer yandan işverenin eşit davranma borcunun aynı işyerinde çalışan işçiler arasında geçerli olduğunun; bir işyerinde çalışan işçilerin başka bir işyerinde çalışan işçilere yapılan uygulamaları esas alarak kendi işvereninden de aynı uygulamaları beklemesinin yerinde olmayacağı ifade edilmesi gerekir.¹⁵⁰

Hemen belirtmek gerekir ki, eşit davranma borcunun işçiler arasında mutlak olarak uygulanması beklenemez. Bu borç; beceri, kabiliyet, donanım, kıdem gibi subjektif niteliklerle sınırlandırılmıştır. Farklı çalışma koşullarına ve niteliklere sahip işçilere farklı uygulamalarda bulunulması işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiği anlamına gelmeyecektir.¹⁵¹ Diğer bir deyişle işveren, ancak fiili ya da hukuki farklılıkların haklı kılması halinde eşit olmayan davranışlarda bulunabilecektir.¹⁵²

2. Eşit Ücret Açısından

Ücret, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret; *“bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar”* olarak tanımlanmıştır.

1475 sayılı Eski İş Kanunu'nun “Ücretin Tanımı” başlıklı 26. maddesinde *“Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akidlerine buna aykırı hüküm konulamaz.”* ifadesiyle kadın-erkek işçiler arasında sadece cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı altı çizilmişti. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise sadece cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı ve işçiye cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük ücret uygulamasını haklı kılmayacağı “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddede ayrıca düzenlenerek işverenlerin kadın işçilere daha düşük ücret ödemesi engellenmeye çalışılmıştır.

¹⁴⁹ Kübra Doğan Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.6, Sayı.4, (2002), s.46.

¹⁵⁰ Halûk Hâdi Sümer, **İş Hukuku**, 20. Baskı, Konya: Mimoza Yayınları, 2015, s.84.

¹⁵¹ Korkmaz ve Alp, s.172.

¹⁵² Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2015, s.140.

İş Kanunu'nda yer alan hüküm nedeniyle işveren eşit değerdeki işlerde çalışan kadın ve erkek işçilere farklı ücret ödeyemez. Eşit nitelikteki kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği kuralının çiğnendiğinden bahsedilebilmesi için gerekli olan iki unsur: farklı ücret ödenmesi ve bu farklılığın cinsiyet kaynaklı olmasıdır.¹⁵³

3. Hukuki Yaptırım

Eşitlik ilkesine aykırı hareket eden işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi gereğince işçinin ücretinin dört katına kadar olan uygun bir tazminatı ödemek zorunda kalacaktır. Ayrımcılık tazminatı için esas olan ücret işçinin asıl ücreti olduğundan prim, ikramiye vb. ödemeler tazminatın hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. Diğer yandan işçi bu tazminatın yanı sıra yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. Kanun'un "Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü" başlıklı 20. maddesi hükümleri saklı kalmak koşuluyla ispat yükümlülüğü kural olarak işçiye aittir. Ancak işçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyarsa, bu kez işveren böyle bir ihlalin bulunmadığını ispatlamakla yükümlü olacaktır.

Ayrımcılık tazminatının talep edilebilmesi için iş sözleşmesinin sona erme şartı bulunmamakta olup iş sözleşmesi devam ederken de bu tazminat talep edilebilmektedir.¹⁵⁴

4. İdari Yaptırım

İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi için uygulanacak idari para cezası aynı Kanun'un 99. maddesinde düzenlenmiştir.

II. İŞİN DÜZENLENMESİ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

A. Uluslararası Hukukta Kadın İşçilere Tanınan Haklar

İşin düzenlenmesi bakımından, çalışma hayatında yer alan kadın işçileri ilgilendiren uluslararası niteliğe sahip belgelere aşağıda yer verilmiştir.

¹⁵³ Doğan Yenisey, s.49.

¹⁵⁴ Korkmaz ve Alp, s.174.

1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

a. Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme

Çalışma hayatında kadınların korunması için evrensel kurallar belirleyen Uluslararası Çalışma Örgütü, bu özelliği ile ulusal mevzuatımıza da yön vermiştir. Aynı zamanda Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesi olma özelliğini de taşıyan 21 Haziran 1935 tarihli Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme de bunlardan birisidir.¹⁵⁵ Sözleşme'nin 2. maddesinde yer alan kadın cinsinden hiçbir şahsın, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılmayacağı hükmü ulusal mevzuatımızı da etkileyerek önce 1475 sayılı Kanun'un 68. maddesinde daha sonra ise -aynen muhafaza edilerek- 4857 sayılı Kanun'un 72. maddesinde yerini almıştır.

45 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde ise; sevki idare vazifesi ile mükellef olup bedenen çalışmayan, sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan, bedenen çalışma mahiyetinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesi gereken ve mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilebilecek tahsildeki kadın çalışanlar, Sözleşme'nin 2. maddesinde ifade edilen yasaktan istisna tutulmuştur.

b. Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün En Çok Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşme

28.6.1967 tarihinde ILO tarafından kabul edilen Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün En Çok Ağırlığı Hakkında 127 sayılı Sözleşme¹⁵⁶ ile kadın işçilere beden güçlerine uymayan işler yaptırılması önlenmeye çalışılmıştır. Söz konusu Sözleşme'nin 1. maddesinde “yüklerin bedenen taşınması” ve “yüklerin devamlı olarak bedenen taşınması” deyimlerinin tanımlarına yer verilmiştir. Buna göre yüklerin bedenen taşınması, “yükün yerden kaldırılması ve yere konulmasını da kapsamak üzere yük ağırlığının tamamen tek işçi tarafından çekildiği her türlü

¹⁵⁵ Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşme, Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından 9.6.1937 tarih 3229 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir.

¹⁵⁶ Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün En Çok Ağırlığı Hakkında 127 sayılı Sözleşme Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından 30.11.1972 tarih 1635 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir.

taşıma”; yüklerin devamlı olarak bedenen taşınması ise, “yüklerin aralıksız olarak veya esas itibariyle bedenen taşınmasına tahsis edilen veya aralıklı olsa bile yüklerin normal olarak bedenen taşınmasını içine alan her türlü faaliyet” olarak ifade edilmiştir.

Sözleşme'nin 7. maddesinde ise kadınların hafif olmayan ağır yüklerin bedenen taşınması işine verilmesinde sınırlandırılmaya gidileceğine ve yüklerin bedenen taşınmasında kullanıldıkları zaman ise bu yüklerin azami ağırlığının erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz bir ölçüde az olacağına hükmedilmiştir.

c. Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadın) Hakkında 89 sayılı Sözleşme ile gece kavramı 22.00 ile 07.00 saatleri arasında kalan ve aralıksız olarak on bir saat süren zaman dilimi olarak ifade edilmiş ve her yaşta kadın işçinin sanayiye ilişkin işlerde gece çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.¹⁵⁷ Bahsi geçen sözleşme yürürlükten kaldırılarak 26 Haziran 1990 tarihinde Gece Çalışması Hakkında 171 sayılı Sözleşme kabul edilmiştir.

Uluslararası alanda 4 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe giren Gece Çalışması Hakkında 171 sayılı Sözleşme'de¹⁵⁸ ise gece çalışmasına ilişkin düzenlemelere, kadın ve erkek ayırımına gidilmeksizin yer verilmiştir. 171 sayılı Sözleşme gece çalışmasını, saat 24.00 ile sabah 05.00'a kadar olan sürede yapılan ve aralıksız olarak yedi saat süren çalışma olarak tanımlamıştır. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler gece çalışanların sağlıklarının korunması konusunda yükümlü kılınmışlardır.

2. Avrupa Konseyi Belgeleri

a. Avrupa Sosyal Şartı

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile on dokuz adet hak güvence altına alınmış ve 8. maddede “Çalışan Kadınların Korunma Hakkı” başlığı altında yer alan hükümler ile kadın işçilerin korunmasına yönelik önemli adımlar atılmıştır. Bahsi geçen madde ile akit taraflar,

¹⁵⁷ Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadın) Hakkında 89 sayılı Sözleşme T.C. Devleti tarafından onaylanmamıştır.

¹⁵⁸ Gece Çalışması Hakkında 171 sayılı Sözleşme, T.C. Devleti tarafından onaylanmamıştır.

sanayide çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmişlerdir.

b. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı'nda birtakım değişiklikler yapan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışma koşullarının düzenlenmesinde kadın ve erkek ayırımına gidilmemiştir. Yalnızca hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınlar için gece çalışmalarının düzenlenmesi; yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan çalıştırılmaların yasaklanmasına ilişkin önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir.¹⁵⁹

B. Türk İş Hukukunda Kadın İşçilere Tanınan Haklar

İş mevzuatımızda yer alan hükümlerin önemli bir kısmı, kadın ve erkek işçilere aralarında ayırma gidilmeksizin uygulanırken bazı hükümler biyolojik, ailesel ve sosyal şartlar da göz önünde bulundurularak sadece kadın işçilere uygulanır. Aşağıda kadın işçilerin özel durumları dikkate alınarak hazırlanan koruyucu hükümler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.¹⁶⁰

1. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesi ile maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır.

Hüküm, Anayasa'nın 50. maddesinde yer alan "*Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ile kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*" ifadesi esas alınarak hazırlanmıştır.

¹⁵⁹ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, T.C. Devleti tarafından 27.9.2006 tarih 5547 sayılı Kanunla uygun bulunmuş; ancak hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenleyen ve yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan çalıştırılmalarını yasaklayan "Çalışan Kadınların Analığının Korunması" başlıklı 8. maddesi de dahil olmak üzere birkaç maddesine çekince konulmuştur.

¹⁶⁰ Tunçomağ ve Centel, s.181.

2. Gece Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; "çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir." Eski İş Kanunu'nun 69. maddesi ile sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları yasaklandığı halde kadın-erkek eşitliği ve gelişmiş ülkelerdeki düzenlemeler dikkate alınarak 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 73. maddesi ile hükmün kapsamı daraltılmış ve sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır.¹⁶¹

On sekiz yaşını doldurmuş kadın işlerin gece çalıştırılmaları ile ilgili usul ve esaslar, "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde "IV. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kadın İşçilere Yönelik Düzenlemeler" ana başlığı altında incelenecektir.

3. Hukuki Yaptırım

Kadın işçileri koruyucu hükümlere aykırı olarak yapılan bir iş sözleşmesinin hukuki olarak durumunun tespit edilebilmesi için bu sözleşmenin ifa edilip edilmediğine bakılması gerekir. Sözleşmenin ifa edilmemiş olması halinde, bu sözleşme yapıldığı andan itibaren hükümsüz sayılır. Ancak sözleşmenin bazı bölümlerinin kadın işçileri koruyucu hükümlere aykırı olması ve bu bölümlerin sözleşmenin esaslı unsurlarını teşkil etmemesi halinde söz konusu hükümsüzlük kısmi nitelikte olacaktır; yani sadece kadın işçileri koruyucu hükümlere aykırı olan maddeleri hükümsüz sayılacaktır.¹⁶²

Öte yandan sözleşmenin ifa edilmiş olması halinde, sözleşme hükümsüz olmasına rağmen geçerli bir iş ilişkisini doğurabilmektedir. Böyle bir durumda hükümsüzlük öne sürülünceye kadar çalışanlar işçi sayılacak ve bu itibarla işçilik ve sigortalılık haklarından yararlanmaları sağlanacaktır.¹⁶³ İfa edilmiş olan bir iş sözleşmesinde, işçi tarafından yerine getirilmiş olan iş görme ediminin geri alınması mümkün olmadığından, istisnalar olmakla

¹⁶¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.278.

¹⁶² Tunçomağ ve Centel, s.183.

¹⁶³ Korkmaz ve Alp, s.140.

birlikte bu sözleşmelere ilişkin geçersizliğin geriye doğru değil ancak ileriye doğru hüküm ve sonuç doğuracağı birçok Yargıtay Kararında da kabul edilmektedir.¹⁶⁴

4. İdari Yaptırım

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık" başlıklı 104. maddesinde, aynı Kanun'un 72 ve 73. maddelerinde belirtilen yasaklara aykırı hareket edilmesi halinde uygulanacak cezai yaptırımlara yer verilmiştir. Madde metninde her yaştaki kadın işçilerin yer ve su altında çalıştırılması, sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece çalıştırılması veya "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" hükümlerine aykırı hareket edilmesi halinde işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanacağına hükmedilmiştir.

III. ANALIK NEDENİYLE KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

A. Uluslararası Hukukta Analık Nedeniyle Kadın İşçilere Tanınan Haklar

Çalışma hayatında kadın olmanın yanı sıra anne olmanın da zorluklarını yaşayan kadın işçilerin, bu özel durumları göz önünde bulundurularak analık halinde uluslararası alanda korunmaları için çeşitli kuruluşlar tarafından çalışmalar yapılmış ve konuyu ihtiva eden belgeler hazırlanmıştır.

1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

a. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Kadın işçileri çalışma hayatında korumaya yönelik ilk düzenlemelere imza atan Birleşmiş Milletler Örgütü'nün ilk temel belgesi olma özelliğini taşıyan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 25. maddesinin 2. paragrafında annelerin ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakkı düzenlenerek evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş bütün çocukların aynı sosyal güvenceden yararlanacağı öngörülmüştür.

¹⁶⁴ Yusuf Alper ve İlknur Kılık, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi, 2015, s.28.

b. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 10. maddesinde, annelere doğum öncesinde ve sonrasında makul süreyle özel koruma sağlanması ve çalışan annelere bu dönemde ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik olanaklarından yararlanabilecekleri bir izin verilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

c. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 11. maddesinde istihdamda kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi ve çalışan kadının analık halinde korunması için gerekli önlemler düzenlenmiştir. Madde metninde annelik nedeniyle çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı ve doğurganlığın korunması hakkına yer verilmiştir. Yine bahsi geçen madde ile taraf devletler; hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımı yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak, önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek, çocuk bakımevi ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev ve sorumluluklarını ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek, hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak konularında gereken önlemleri almakla yükümlü kılınmışlardır.

Sözleşme'nin 12. maddesinde ise kadına hamilelik, lohusalık ve doğum sonrası dönemde gerekli hizmetlerin sağlanması, hamilelik ve emzirme sırasında yeterli beslenme ile birlikte gerektiğinde ücretsiz hizmetlerin verilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

a. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından alınan kararların ve hazırlanan belgelerin kılavuzu niteliğinde olan Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası ile üye ülkelere annelerin korunmasına yönelik programların uygulanmasında yardım edilmesinin Örgüt için önemli bir yükümlülük olduğuna karar verilmiştir.

b. Kadın İşçiler İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi

Kadın işçilere medeni durum, yaş ve ailevi sorumlulukları sebebiyle ayırım yapılamayacağı temelinde hazırlanan Kadın İşçiler İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi'nin 8. maddesinde, doğum yapan kadınların hamilelik süresince ve doğum izni boyunca iş sözleşmesinin feshine karşı korunacakları ve kazanılmış haklarını kaybetmeksizin işlerine devam etme hakkına sahip olacakları ifade edilmiştir.

c. Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme'nin 4. maddesinde, geçerli bir neden olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceği ifade edilmiş; 5. maddesinde ise analık izni sırasında işe gelmemenin hizmet ilişkisine son vermek için geçerli neden teşkil etmeyeceğine hükmedilmiştir.

d. Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşme

Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşmesi'nin 7. maddesinin 1. fıkrasında, kadın işçilere hamilelik süresince, en az sekiz haftası çocuğun doğumundan önce olmak kaydıyla doğum öncesi ve sonrasında en az on altı haftalık bir zaman zarfında, bu süreye anne ve çocuğun sağlığı için gerekli olduğunu belgeleyen bir doktor raporuna dayalı olarak eklenen sürelerde ve doğumdan sonra yukarıda belirtilen dönemin bitiminden sonra yetkili makamlarca en fazla temsile yetkili işçi ve işveren sendikalarına danışılmak suretiyle belirlenecek belirli bir sürede, gece çalışmasına alternatif bir iş verilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bahsi geçen önlemlerin gece çalışmasından gündüz çalışmasına geçirme, sosyal güvenlik yardımları sağlama veya analık izninin artırılması şeklinde olabileceği belirtilmiştir. Bu önlemlerin alınması halinde kadınların gelirinin, kendisinin veya çocuğunun uygun yaşam standardını karşılaması için yeterli düzeyde olması ve kadın işçinin gece çalışmasında kazandığı statü, kıdem ve yükselme ile ilgili hakları kaybetmemesi gerektiğine hükmedilmiştir.

Diğer yandan aynı maddede, doğumdan önceki ve sonraki on altı haftalık sürede kadın işçinin, hamilelik ve doğumla ilgili olmayan haklı bir sebebin bulunması durumu

dışında işten çıkarılmayacağı ve kadın işçiye iş sözleşmesinin feshine ilişkin ihbarda bulunulamayacağı öngörülmüştür.

e. Analığın Korunması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme

29 Kasım 1919 tarihinde kabul edilen Kadınların Doğumdan Önce ve Doğumdan Sonra Çalıştırılması Hakkında 3 Sayılı Sözleşme'nin kapsamı 28 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen 103 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi ile genişletilmiştir. 103 Sayılı Sözleşme'nin gözden geçirilmesine ilişkin 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi¹⁶⁵ ile de analık durumuna ilişkin haklar, kadın işçiler lehine güncellenmiştir.

183 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesine göre tahmini doğum tarihini gösteren ve mevzuata uygun olarak verilmiş bulunan bir sağlık raporunun bulunması halinde çalışan kadınlar, on dört haftadan az olmayacak bir sürede analık izni hakkına sahip olacaklardır. Yine bu Sözleşme ile kadın çalışanlara analık ve hastalık izni sırasında parasal yardımların ve sağlık yardımlarının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.

Sözleşme'nin 6. maddesinde kadının, analık izninin bitiminde aynı ya da eşdeğer pozisyonda bir işe aynı ücretle dönme hakkı güvence altına alınmıştır. 10. maddede ise kadınlara, çocuklarını emzirmeleri için günde bir ya da birden fazla kez çalışmaya ara verme hakkı tanınmıştır.

3. Avrupa Konseyi Belgeleri

a. Avrupa Sosyal Şartı

18 Ekim 1961 tarihinde kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın¹⁶⁶ "Çalışan Kadınların Korunması" başlığı altında taraf devletler, kadınlara doğumdan önce ve sonra ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az on iki haftalık izin sağlamakla yükümlü kılınmışlardır. Yine aynı maddede çalıştırmanın, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde veya doğum nedeniyle izinli olduğu

¹⁶⁵ 15 Haziran 2000 tarihinde kabul edilen Sözleşme, T.C. Devleti tarafından onaylanmamıştır.

¹⁶⁶ Avrupa Sosyal Şartı, T.C. Devleti tarafından 16 Haziran 1989 tarihinde 3581 sayılı Kanun ile uygun bulunmuş; ancak adil çalışma koşulları, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, çalışan kadınların korunması ve bedensel ve zihinsel özürülülerin mesleki eğitimi topluma uyumu başlıklı maddeler onay kapsamı dışında tutulmuştur.

sırada, süresi sona erecek bir bildirimde bulunamayacağı ifade edilmiş; emzirme döneminde olan kadınlara bir süre işe ara verme hakkı verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

1988 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü'nün 1. maddesinin 1. fıkrasında, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı ifade edilmiş; 2. fıkrasında ise gebelik, doğum ve doğum sonrası dönem bakımından kadının korunmasına ilişkin hükümlerin, 1. fıkra da ifade edilen ayrımcılık kapsamında değerlendirilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

b. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Avrupa Sosyal Şartı'nın "Çalışan Kadınların Korunması Hakkı" başlıklı 8. maddesi "Çalışan Kadınların Analık Halinde Korunması" olarak değiştirilmiştir. Söz konusu madde ile çalışan kadınlara doğumdan önce ve sonra ücretli izin, yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az on dört haftalık izin verilmesi gerektiği öngörülmüştür. Böylece Avrupa Sosyal Şartı'nda ifade edilen on iki haftalık doğum izni, iki hafta daha artırılarak on dört haftaya çıkarılmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında işverenin, kadın işçinin işverene hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde işten çıkarma bildiriminde bulunması yasaklanmıştır; 3. fıkrasında ise Avrupa Sosyal Şartı'nda da ifade edildiği gibi emzirme dönemindeki annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı tanınmıştır.

4. Avrupa Birliği Hukuku

a. Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadın İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Önlemlerin Alınması Hakkında 92/85 Sayılı Yönerge

Hamile, yeni doğum yapmış ya da çocuklarını emziren kadın işçilerin işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesini destekleyici önlemler alınması amacıyla hazırlanan Yönerge ile söz konusu kadın işçiler için iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, gece çalışması, analık izni, gebelik döneminde kontroller için izin verilmesi ve işten çıkarma yasağı konularında düzenlemeler yapılmıştır.

Yönerge'nin 4. maddesinde işveren, Yönerge'nin I numaralı ekinde sayılan fiziksel, biyolojik ve kimyasal etkenlerin olması halinde hamile işçinin söz konusu risklere maruziyetinin doğası, derecesi ve süresini değerlendirerek gerekli önlemleri almak konusunda yükümlü kılınmıştır. Yönerge'nin 5. maddesinde ise yapılan değerlendirme sonucunda hamile, yeni doğum yapmış ya da emziren işçinin sağlığı veya güvenliğine ilişkin bir etkinin tespit edilmesi halinde bahsi geçen çalışanın, çalışma koşulları/çalışma saatlerinin geçici olarak yeniden düzenlenmesi; bu düzenlemenin objektif olarak imkânsız olduğu durumlarda ilgili çalışanın başka bir işe atanması; başka bir işe atanmanın imkânsız olduğu hallerde ise kadın çalışana bu özel dönemi boyunca izin verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Yönerge'nin 7. maddesinde hamile, yeni doğum yapmış ya da emziren işçilerin, üye devletler tarafından belirlenen hamilelik ve emzirme sürelerinde gece işlerinde çalıştırılmalarının yasaklanması; ilgili çalışanın gündüz işinde çalıştırılmasının mümkün olmaması halinde ise çalışanın izne ayrılması veya analık izninin uzatılması gerektiği öngörülmüştür.

Yönerge'de analık iznine ilişkin asgari sürelerle de yer verilmiştir. Buna göre üye devletlerin, ulusal mevzuat ve uygulamalarında, kadın çalışanların doğumdan önce ve/veya sonra en az 14 haftalık kesintisiz analık izni kullanabilmelerini sağlayan önlemleri almaları gerektiği ifade edilmiştir. Öte yandan Yönerge'nin 9. maddesinde, kadın çalışanların hamilelik döneminde, çalışma saatleri içerisinde olsa dahi herhangi bir ücret kesintisine uğramaksızın sağlık kontrollerini yaptırmaları için çalışmaya ara vermelerini sağlayıcı önlemlerin alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Yönerge'nin 10. maddesi ise işten çıkarma yasağına ilişkin olup kadın işçilerin hamileliğin başlangıcından analık izninin sona ermesine kadar geçen sürede işten çıkarılmalarını yasaklayıcı önlemlerin alınması gerektiğini düzenlemiştir.

b. İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Yönerge (Birleştirilmiş Yönerge)

Esas olarak çalışma hayatında kadın ve erkeklerin eşitliğini düzenleyen Yönerge'nin "Analık İzninden Dönüş" başlıklı 15. maddesinde, kadın işçilerin analık izninin bitiminden sonra aynı ya da benzer bir işe dönme haklarının korunması ve bu izinden dolayı herhangi bir

kayba uğramamaları gerektiği; aynı zamanda izin sırasında çalışma koşullarında meydana gelen her türlü iyileştirmeden de yararlanma haklarının bulunduğu ifade edilmiştir.

c. Ebeveyn İznine İlişkin Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanması Hakkında 2010/18 Sayılı Yönerge

96/34 sayılı Ebeveyn İznine İlişkin Çerçeve Antlaşma Yönergesi'ni 8 Mart 2012 tarihinden itibaren yürürlükten kaldıran Ebeveyn İznine İlişkin Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanması Hakkında 2010/18 Sayılı Yönerge, anne ve babaların ailevi ve mesleki yükümlülüklerini kolaylaştıracak asgari şartların belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Yürürlükten kaldırılan 96/34 sayılı Yönerge'de kadın ve erkek işçilere doğum ya da evlat edinme yoluyla bir çocuk sahibi olmaları halinde çocukları sekiz yaşına gelinceye dek kullanabilecekleri, asgari üç ay süreli, ayrı ayrı ve birbirlerine devredilemez nitelikte bir hak tanınmış ve bu hak "ebeveyn izni" olarak ifade edilmişti. 2010/18 Sayılı Yönerge'de ise söz konusu iznin süresi dört aya çıkarılarak ebeveynler lehine yeniden düzenleme yapılmıştır.

B. Türk İş Hukukunda Analık Nedeniyle Kadın İşçilere Tanınan Haklar

Kadının aile içindeki konumu, gebelik halinde karşılaşılabileceği sorunlar ve analık halinde çocuğun bakımı gibi hususlar kadın işçilerin özel olarak korunmasını gerektiren düzenlemeleri zorunlu hale getirmiştir. Kadın işçileri koruyucu düzenlemeler, kadınların çalışma şartları bakımından korunmasını emreden Anayasa'nın 50. maddesi esas alınarak hazırlanmıştır.¹⁶⁷

İş Kanunu'nda yer alan analık nedeniyle kadın işçilere yönelik düzenlemeler aşağıda gebe veya yeni doğum yapmış kadın işçiler ile çocuklu kadın işçiler açısından ayrı ayrı açıklanmıştır.

¹⁶⁷ Meryem Dinç, "Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt.6, Sayı.3, (2002), s.100.

1. Gebe veya Yeni Doğum Yapmış Kadın İşçiler Açısından

Hem kadın işçilerin hem de doğacak çocuklarının sağlığı için kadın işçilerin özellikle gebelik döneminde özel olarak korunması gerektiği şüphesizdir.¹⁶⁸ Bu doğrultuda eski ve yeni İş Kanunu'nda koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 70. maddesinde “Analık Halinde Çalıştırma Yasağı” başlığı altında yer alan düzenleme, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 74. maddesinde “Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni” başlığı altında düzenlenmiştir. Yeni İş Kanunu ile daha önce, doğumdan önce altı, doğumdan sonra altı hafta olmak üzere toplam on iki hafta olan çalıştırma yasağının süresi arttırılarak doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam on altı haftaya çıkarılmış ve çoğul gebelik halinde de doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye, iki haftalık süre daha eklenmesi gerektiğine hükmedilmiştir.

Kadın işçinin sağlık durumunun uygun olması halinde, doktorun onayı ve kadın işçinin talebiyle, doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabileceğine ve bu durumda kadın işçinin çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle ekleneceğine de Kanun maddesinde yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 13.2.2011 tarih 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle, kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreleri, doğum sonrası sürelerle eklemek suretiyle kullanması mümkün kılınmıştır.

Yukarıda öngörülen sürelerin, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre gerekirse hekim raporu ile doğumdan öncesi ve sonrası için arttırılabileceği de madde metninde ifade edilmiştir.

29.1.2016 tarih 6663 sayılı Kanun ile getirilen bir hükümlerle üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılacağı öngörülmüştür.

¹⁶⁸ Tamer Soysal, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt.8, Sayı.4, (2006), s.122.

Hamilelik süresince kadın işçilere periyodik kontroller için ücretli izin verileceği ve gebe kadın işçinin, doktor raporuyla gerekli görüldüğü takdirde sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı ama bu nedenle ücretinden bir indirim yapılamayacağı da İş Kanunu'nun hükümleri arasında yer almaktadır.

İş Kanunu'nun 55. maddesinde, kadın işçilerin 74. madde gereği doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadığı sürelerin, yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi kabul edileceği belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun "Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik" başlıklı 88. maddesi, 20.6.2012 tarih 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılarak bahsi geçen Kanun'un 30. maddesi gereği "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" çıkarılmıştır. Yönetmelik hükümleri "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bakımından Kadın İşçilere Yönelik Düzenlemeler" başlığı altında detaylı olarak incelenecektir.

2. Çocuklu Kadın İşçiler Açısından

İş Kanunu'nun 74. maddesi ile çocuklu kadın işçiye isteği halinde, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceğine hükmedilerek kadın işçilerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilmesinin yolu açılmaya çalışılmıştır. Söz konusu iznin üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilebileceği düzenlenmiştir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki bu süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

İş Kanunu'nda çocuklu kadın işçiler için yapılan bir diğer önemli düzenleme ise "süt izni"dir. Süt iznine ilişkin yasal düzenleme 74. maddenin başlangıç metninde yer almazken TBMM'de kabul edilen değişiklik önermeleri ile maddeye eklenmiştir.¹⁶⁹ Buna göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeler için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesi gerekmektedir. Günlük çalışma süresinden sayılan bu sürenin, hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına işçi kendisi karar verebilmektedir.

¹⁶⁹ Müjdat Şakar, *İş Kanunu Yorumu*, 4. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2009, s.606.

Uygulamada zaman zaman süt izni sürelerinin birleştirilerek kullanıldığına rastlanılsa dahi bu şekilde süt izinlerinin toplu olarak kullanılması yasanın amacına uygun düşmemektedir.¹⁷⁰

Kadın işçinin herhangi bir nedenle çocuğunu emzirememesi halinde de süt izninin işveren tarafından kullandırılması gerekmektedir. Zira düzenlemedeki temel amaç, çalışmanın belli sürelerinde, annenin çocuğuyla ilgilenbilmesine imkân sağlamaktır.¹⁷¹

3. İdari Yaptırım

Kadın işçileri koruyucu hükümlere aykırı davranılması halinde işverene veya işveren vekiline uygulanacak idari para cezalarının çoğu gibi İş Kanunu'nun 74. maddesine aykırı davranmanın yaptırımı da Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, 74. maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işverene veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

Diğer yandan 104. maddede, çocuklu kadın işçilere tanınan “süt izni” hakkının işveren tarafından kullandırılmaması halinde uygulanacak herhangi bir yaptırıma yer verilmemiştir. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26/1/n maddesinde; yine bu Kanun'un 30. maddesine istinaden yayımlanan yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulanacağına hükmedilmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 30. maddesine göre çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” ile İş Kanunu'nda düzenlenen süt iznine atıfta bulunulduğundan ve 6331 sayılı Kanun'un 26/1/n maddesinde açık bir şekilde yönetmelik hükümlerine aykırı hareket edilmesi halinde idari para cezası uygulanacağı öngörüldüğünden; süt iznine ilişkin yükümlülüklerle aykırı hareket eden işverene, durumun tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

¹⁷⁰ Resul Kurt ve Esra Dayıoğlu, “Kadın Çalışanların Yasal Hakları”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl.23, Sayı.265 (Ocak 2015), s.142.

¹⁷¹ İştah Urhanoğlu Cengiz, “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt.10, Sayı.4, (2009), s.35.

4. Analık Nedeniyle Feshe Karşı Koruma

Kadın işçilerin analık durumuna ilişkin bir diğer önemli husus ise iş sözleşmelerinin feshine karşı korunmalarıdır. İş Kanunu'nun 18. maddesinde; ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş vb. nedenlerin ve 74. maddede öngörülen kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemenin fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacağına altı çizilmiştir.

Sadece iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan ve geçerli bir sebep olmaksızın işverenin fesih hakkını kötüye kullanması nedeniyle iş akdi feshedilen işçiler için öğreti ve uygulamada "kötüniyet tazminatı" olarak adlandırılan bir tazminat öngörülmüştür. İşverenin fesih hakkını kötüye kullandığını iddia ve ispat eden işçi, İş Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan ihbar tazminatının üç katı tutarında "kötüniyet tazminatı" almaya hak kazanacaktır.¹⁷²

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda kötüniyet tazminatı alan işçinin ayrıca ihbar tazminatı alma hakkı bulunmazken 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda her iki tazminatın da birlikte ödenmesi mümkün hale gelmiştir.¹⁷³

İş Kanunu'nun 25/1/b bendinde, gebelik ve doğum nedeniyle devamsızlıkta bulunan işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından bildirimsiz fesih hakkı düzenlenmiştir. Buna göre Kanun'un 74. maddesine istinaden kadın işçilerin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam on altı haftalık (çoğul gebeliklerde toplam on sekiz haftalık) sürede çalıştırılmamaları esastır. Doğum yapan kadın işçinin devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından ancak 74. maddede öngörülen sürelerle, işçinin Kanun'un 17. maddesine göre hesaplanan bildirim süreleri ve ilave olarak altı haftalık süre eklenerek feshedilebilmektedir.

¹⁷² Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014, s.151.

¹⁷³ Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.151.

IV. KADIN İŞÇİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN HAKLARI

A. Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, dar anlamda, işçinin sağlığının ve emniyetinin işyerinde ve iş dolayısıyla ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunmasını anlatırken geniş anlamda, sadece işyerinde değil aynı zamanda işyeri dışında da işçinin sağlığını ve emniyetini olumsuz yönde etkileyebilecek risklere karşı önlem alınması gerektiğini ifade etmektedir.¹⁷⁴

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan iş kazası ve meslek hastalıklarındaki artış bu alanda koruyucu düzenlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hakkına ilişkin düzenlemelerin temelinde ise, Anayasa'nın ifade ettiği gibi Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olması bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hakkının anayasal dayanakları arasında; kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını düzenleyen 17. madde, çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. madde ve sağlık hizmetleri hakkında düzenlemelere yer verilen 56. madde yer almaktadır.¹⁷⁵

Öncesinde İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Belediye Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda dağınık biçimde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹⁷⁶ ile bir araya toplanmaya çalışılmıştır. 6331 sayılı Kanun ile birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin -denetim, teftiş ve idari para cezasına dair bazı hükümler dışında- düzenlemeler yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesine göre bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu yönüyle, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan çalışanları da korumayı amaçlamıştır.

¹⁷⁴ Akyiğit, s.363.

¹⁷⁵ Sümer, s.157.

¹⁷⁶ R.G. 30.6.2012, No. 28339.

Madde metninin ikinci fıkrasında ise iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanması bakımında istisnalar sayılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmayacağı faaliyetler ve kişiler şunlardır;

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki kişiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz eğitimleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Hemen belirtmek gerekir ki, her ne kadar 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli bir adım atılmış olsa da konunun ayrıntılı ve teknik düzenlemeler gerektirmesi ve gelişen teknoloji ve sanayi şartlarına uyum sağlama isteği nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı özel konular tüzük ve yönetmeliklerle düzenlenmiştir.¹⁷⁷

B. Kadın İşçilere İlişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok tüzük ve yönetmelik çıkarılmasını öngörmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde uygulanan ve kadın işçileri ilgilendiren başlıca düzenlemelere aşağıda yer verilmiştir.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesinde işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu ve bu risk değerlendirmesi yapılırken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunun dikkate alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Aynı Kanun'un 30. maddesinde ise özel politika

¹⁷⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.320.

gerektiren grupların çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği ifade edilmiştir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını belirlemek amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. ve 30. maddelerine dayanılarak hazırlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Yönetmelik'te risk değerlendirmesinin, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade ettiği belirtilmiştir.

Yönetmelik'in 8. maddesinde tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin asgari olarak toplanması gereken bilgilerin neler olduğu sayılmış ve genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunun da bunlar içerisinde yer aldığı ifade edilmiştir. Yönetmelik'te tespit edilmiş olan tehlikelerin her birinin ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceğinin belirlenmesi ve tespit edilen riskler için kontrol tedbirlerinin kararlaştırılarak uygulanması gerektiği de düzenlenmiştir.

2. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hazırlanarak 16.8.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Yönetmelik'te gebe çalışan, emziren çalışan ve yeni doğum yapmış çalışan ifadeleri ayrı ayrı tanımlanmıştır. Buna göre gebe çalışanın, herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanı; emziren çalışanın, tabi olduğu

mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışanı; yeni doğum yapmış çalışanın ise yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren çalışanı ifade ettiği belirtilmiştir.

Yönetmelik'in 6. maddesine göre işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerinin gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirerek gerekli önlemleri almak ve bu konuda çalışanı bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşveren; değerlendirme sonucunda, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riski veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etki ortaya çıktığında, ilgili çalışanın çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek biçimde geçici olarak değiştirilmesi, eğer çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin değiştirilmesi mümkün değilse çalışanın başka bir işe aktarılması için gerekli önlemlerin alınması hususlarında yükümlendirilmiştir.

Aynı zamanda Yönetmelik'in 7. maddesinde, İş Kanunu'nun 74. maddesinde de belirtildiği gibi, sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışanın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı ve bu halde ücretinden kesinti yapılamayacağı altı çizilmiştir. Çalışanın; başka bir işe aktarılmasının mümkün olmadığı durumda ise sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli sürede ücretsiz izinli sayılacağı ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı vurgulanmıştır.

Yönetmelik'in 8. ve 9. maddelerinde; kadın çalışanların, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacakları, yeni doğum yapmış çalışanların doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılmayacağı, yine gebe ve emziren çalışanların günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı ifadelerine yer verilerek kadın çalışanlar, gebelik ve emzirme dönemlerinde koruma altına alınmaya çalışılmıştır.

Yönetmelik'in "Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler" başlıklı dördüncü bölümünde işverenlerin emzirme odası ve yurt kurması gereken haller açıklanmıştır. Buna göre işverenlerin; yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odasını; yaşları ve medeni halleri ne olursa

olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdu kurmak zorunda oldukları ifade edilmiştir.

Bu noktada oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde; işverenin, belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanlarının toplam sayısının dikkate alınacağı ve emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanların da dahil edileceğinin ifade edilmesi gerekmektedir.

Yönetmelik'te gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan faktörlere yönelik işveren tarafından alınması gereken genel önlemler aşağıdaki şekilde sayılmıştır;

- Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu çalışanların çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe çalışanların çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.

- Duruş problemleri ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe veya emziren çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır. Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer duruş problemlerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.

- Yüksekte çalışmalarda, gebe çalışanın çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.

- Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun çalışanın önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

- Gebe veya yeni doğum yapmış çalışanın yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe veya yeni doğum yapmış çalışanın yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır. Ayrıca çalışanın uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.

- İş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanı, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik koruyucu önlemler alınır. Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş çalışanı stresten korumak için itina gösterilir.

- Gebe çalışanın, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya sürekli ayakta çalışması engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır.

- Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe çalışanın sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe veya emziren çalışanın, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

Yukarıda sayılan gebe veya emziren çalışanlar için alınması gereken genel önlemlerin yanında bu kişilerin; kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmamaları ve kullanacakları kişisel koruyucu donanımların kendilerini tam koruyacak şekilde vücutlarına uygun olması gibi özel önlemlerle de korunmaları gerekmektedir.

3. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 24.07.2013 tarih 28717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Yönetmelik'te;

- Kadın çalışanların her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı,
- Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenlerinin, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlü oldukları,
- Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, işyerinde görevli işyeri hekiminden gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu alınacağı,
- Kadın çalışanın kocasının da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor olması halinde kadın çalışanın isteği halinde, gece çalıştırılmasının, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenleneceği,
- Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışmayı istemeleri halinde bu isteğin işverence imkan dahilinde karşılanacağı,
- Kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmayacağı; emziren kadın çalışanlarda bu sürenin, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılacağı düzenlemelerine yer verilerek on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalışmalarında korunması amaçlanmıştır.

C. Hukuki Yaptırım

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun hukuki dayanaklarını 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu oluşturmaktadır. İSGK'nın 4. maddesine göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 6331 sayılı Kanun'da yer alan hükümlerin, sadece genel koruma normu niteliğinde olması ve herhangi bir tazminata hükmetmemesi nedeniyle

bu konuda işverenin sorumluluğuna ilişkin düzenlemelere ulaşabilmek için TBK'ya başvurulması gerekmektedir.¹⁷⁸

TBK'nın 417. maddesine göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Madde metninde, işverenin bu yükümlülüğe aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararlarının tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu ifade edilmiştir.

İşçi, bedenen ya da ruhen bir zarar görmesi halinde uğradığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararlarının tazminini TBK'nın 54 ve 56. maddelerine göre işverenden isteyebilir. İşverene karşı açılacak bu maddi ve manevi tazminat davaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

İşçinin ölmesi halinde ise hak sahipleri cenaze giderlerini, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderlerini, ölenin desteğinden yoksun kalan kişiler bu sebeple uğradıkları kayıpları TBK'nın 53. maddesi gereği işverenden isteyebileceklerdir.

D. İdari Yaptırım

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun idari para cezaları ve uygulanmasını düzenleyen 26. maddesinin 1. fıkrasının (n) bendinde; Kanun'un 30. maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. Kadın işçileri iş sağlığı ve güvenliği açısından korumak adına düzenlenen ve yukarıda açıklanan yönetmelikler de Kanun'un 30. maddesine istinaden çıkarıldığından, işverenlere bu yönetmeliklerde sözü edilen yükümlülüklerle aykırı hareket etmeleri halinde 26/1/n maddesinde belirtilen tutarda idari para cezası uygulanmaktadır.

Bu Kanun'a istinaden uygulanacak idari para cezalarının; gerekçeleri belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verileceği, tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmesi

¹⁷⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.368.

gerektiği ve tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebileceği aynı maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

V. KADIN İŞÇİLERE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA YOLUYLA TANINAN HAKLAR

A. Genel Olarak

Tarihte işçinin yaşamını idame ettirebilmesinin tek kaynağının emeği karşılığı elde ettiği ücret olması sebebiyle iş ilişkileri tam süreli olmak zorundaydı; ancak yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş ilişkilerinde esnekleşmeyi, bu esnekleşme de beraberinde kısmi süreli çalışmayı getirmiştir.¹⁷⁹

Evli ve çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatında rol almasında kısmi süreli çalışma etkili olduğundan bu şekilde çalışanların önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır.¹⁸⁰ 2013 yılı verilerine göre kısmi süreli çalışan kadınların toplam istihdam içindeki payı %24,8 iken erkeklerin %7,2'dir. Yine aynı araştırma ile kadınların kısmi süreli çalışmayı ilk olarak işin niteliği gereği; ikinci olarak ise ailedeki çocuklara ve bakıma muhtaç yetişkinlere bakmaları nedeniyle tercih ettikleri belirlenmiştir.¹⁸¹

Ülkemizde genellikle ev kadınları, öğrenciler ve emekliler tarafından tercih edilen kısmi süreli çalışma Batı ülkelerinde, daha çok boş zaman geçirmek isteyen kişiler tarafından tercih edilmektedir.¹⁸²

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Buradaki emsal işçi; işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi olup işyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçidir.

¹⁷⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.77.

¹⁸⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.78.

¹⁸¹ T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, 2014, kadininstatusu.aile.gov.tr (12 Mart 2016), s.51.

¹⁸² Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.79.

İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nin¹⁸³ 6. maddesinde ise "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır" ifadesine yer verilerek kısmi süreli çalışmanın tanımı yapılmıştır.

B. Kısmi Süreli Çalışanlara Ayrımcılık Yapılamaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin ikinci fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işlem yapılamayacağı hüküm altına alınarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ayrımcılığa karşı korunmak istenmiştir. Aynı maddede bu hükme uyulmamasının yaptırımına yer verilmemiştir; ancak İş Kanunu'nun 5. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz" hükmü gereğince bu yasağa aykırı davranıldığında işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmesi mümkün kılınmıştır.

C. Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

29/01/2016 tarih 6663 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde önemli değişiklikler yapılarak işçilere doğum ve evlat edinme sonrası kısmi süreli çalışma hakkı verilmiştir. 6663 sayılı Kanun'un 21. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen kadın işçilere analık nedeniyle tanınan izinlerin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceğine hükmedilmiştir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenlere de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanma imkânı tanınmıştır. Kısmi süreli çalışma talebinin işveren tarafından karşılanacağı ve geçerli fesih nedeni sayılmayacağı ifade edilmiştir. Öte yandan bu madde kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçiye, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönme hakkı da verilmiştir. Kısmi süreli çalışma hakkından faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin, işverene bu talebini en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi

¹⁸³ RG. 6.4.2004, No. 25425.

gerekmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eşe kısmi süreli çalışma talebinde bulunma hakkı verilmemiştir.

6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 74. maddesinde de değişiklikler yapılmıştır. Buna göre analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilebileceği öngörülmüştür. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün ekleneceği, çocuğun engelli doğması halinde sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanacağı ve bu haktan yararlanılması halinde ise yararlanılan süre boyunca süt iznine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı ifade edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi 6663 sayılı Kanun ile getirilen doğum ve evlat edinme sonrası kısmi süreli çalışma hakkı –İş Kanunu'nun 74. maddesinde ifade edilen doğum halinde kısmi süreli çalışma hakkı yalnızca kadın işçilere tanınmıştır-kadın veya erkek işçiler tarafından kullanılacaktır; diğer bir deyişle bu hak, sadece kadın işçilere tanınmış bir hak değildir. Ancak ev ve aileye ilişkin sorumlulukların büyük çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirildiği gerçeği ve anne-çocuk arasındaki özel ilişki göz önünde bulundurularak uygulamada bu haktan daha çok kadın işçiler tarafından yararlanılacağı sonucuna ulaşılabilir.

VI. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANILMASINI SAĞLAYAN KADIN İŞÇİLERE ÖZGÜ FESİH HAKKI

A. Genel Olarak

İş sözleşmeleri; tarafların anlaşması, ölüm ve belirli sürenin sone ermesi gibi fesih dışı nedenlerle sona erebileceği gibi işçi ve işveren tarafından tek taraflı irade beyanı ile de her zaman sonlandırılabilir. İş mevzuatımızda süreli ve süresiz olmak üzere iki tür fesih şekli tanımlanmıştır.

Süreli fesih hakkı taraflara, belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanı ile İş Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerinin bitiminden itibaren sone erme

yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır.¹⁸⁴ Süresiz fesih hakkı (haklı nedenle iş sözleşmesinin fesih hakkı) ise taraflar arasındaki iş ilişkisini çekilmez hale getiren ve dürüstlük kuralı gereğince sürdürülmesi beklenemeyen nedenlerin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesinin derhal feshedilmesine olanak sağlayan bozucu yenilik doğuran hak olarak tanımlanmıştır.¹⁸⁵

İş sözleşmesinin sone ermesi bazı hukuki sonuçları da beraberinde getirmektedir ve bunlardan biri de kıdem tazminatı hakkıdır. Kıdem tazminatı, “iş sözleşmesi belirli hallerde sona eren işçiye (veya mirasçılara) duruma göre aynı veya farklı işverenler nezdindeki hizmet süreleri dikkate alınarak ödenmesi gereken bir miktar para” olarak tanımlanmaktadır.¹⁸⁶

Kıdem tazminatı, şartlarının oluşması halinde işverence ödenmesi gereken, bazen devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesinin karşılığı, bazen işsizlik sigortasının alternatifi veya tamamlayıcısı, bazen de işçinin çalışma nedeniyle yıpranmasının karşılığı olan kendine özgü bir yükümlülüktür.¹⁸⁷

İş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarından biri olan kıdem tazminatı, Türk İş Hukuku’na ilk kez 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Zaman içerisinde çeşitli düzenlemelerle değişikliğe uğrayan kıdem tazminatına ilişkin en son olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici 6. maddesi ile kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülse de günümüzde halen gerçekleştirilebilmiş değildir. Bu nedenle fona ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi hükümleri uygulanmaya devam etmektedir.

B. Hak Kazanma Koşulları

Kıdem tazminatına hak kazanma, bazı koşulların mevcut olması halinde mümkün kılınmıştır. Bu hakkın kazanılabilmesi için işçinin iş yasalarına bağlı ve sürekli bir işte çalışması, iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde sayılan hallerden

¹⁸⁴ Sützek, s.512.

¹⁸⁵ Korkmaz ve Alp, s.225.

¹⁸⁶ Akyiğit, s.277.

¹⁸⁷ Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.195.

biriyle sona ermesi ve iş sözleşmesinin en az bir yıl sürmüş olması gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bu koşulların birlikte gerçekleşmesi şarttır.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, bir işçinin kıdem tazminatından yararlanmasının ilk koşulu İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu kapsamında olmasıdır. İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılanlar Kanun'un uygulanması bakımından istisna tutulduğundan bu kapsamdaki işçilere kıdem tazminatı ödenmesi de gerekmemektedir.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasının ikinci şartı, iş sözleşmesinin Kanun'un 14. maddesinde sayılan nedenlerden biriyle işveren ya da işçi tarafından feshedilmesi veya işçinin ölümüdür. İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması kıdem tazminatına hak kazanılmasında farka neden olmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde bu sürenin dolup sözleşmenin kendiliğinden son bulması veya tarafların aralarında anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri durumlarında kıdem tazminatına hak kazanılmasından söz edilemez.¹⁸⁸

Kıdem tazminatının ödenmesinin son şartı ise işçinin, aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde, sürekli veya aralıklı olarak en az bir yıl çalışmış olmasıdır.

C. Kadın İşçinin Evlilik Nedeniyle İşten Ayrılması

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde işçiye hangi hallerde kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler temelde işçinin haklı bir sebebe dayanmadan kendi isteğiyle işten ayrılması halinde bu haktan yararlanmasına imkân vermemiştir; ancak bu düzenlemenin bazı istisnaları mevcuttur. Kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik nedeniyle işten ayrılması hali de bu istisnalardan biridir. Bu hak, sadece kadın işçilere, 29.7.1983 tarih 2869 sayılı Kanun ile tanınmıştır.

Kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde hizmet akdini sona erdirmeleri durumunda kıdem tazminatına hak kazanmalarına rağmen erkek işçilere böyle bir hak tanınmamış olmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa

¹⁸⁸ Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.195.

Mahkemesi'nde iptal davası açılmış; ancak Anayasa Mahkemesi tarafından, anılan hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığına oy çokluğuyla karar verilmiştir.¹⁸⁹

Evlilik nedeniyle işten ayrılan kadın işçinin kıdem tazminatı alabilmesinin üç koşulu bulunmaktadır. Buna göre, birinci koşul kadın işçinin iş sözleşmesinin devam etmesi ve ikinci koşul iş sözleşmesi devam eden kadın işçinin evlenmesi halinde, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işverenden kıdem tazminatını talep etmesidir. Üçüncü koşul ise, kadın işçinin en az bir yıllık çalışmasının olmasıdır. İşverene, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde kıdem tazminatı için başvurulmaması halinde bu hak kaybolmaktadır.¹⁹⁰

Kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkından yararlanması için bu evliliğin, işçinin ilk evliliği olması zorunlu değildir. Evlilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanan işçinin daha sonra eşinden boşanması bu hakkı etkilemeyecektir. Diğer yandan hemen belirtmek gerekir ki, evlilik nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı ödemesinden yararlanan kadın işçinin daha sonra tekrar işe girmesi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmemektedir ve bu nedenle işverenin ödediği kıdem tazminatının iadesini isteme hakkı bulunmamaktadır.¹⁹¹

Kadın işçinin evlilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmasının uygulamadaki sorunlarından biri de kadın işçinin eşinden boşandıktan hemen sonra yine eski eşiyile evlenerek bu haktan yararlanmak istemesidir. Bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14.1.1987 tarih, E. 1986/11078, K. 1987/6 sayılı kararında boşanma ve evlenme işlemlerinin birbirini takip eder şekilde gerçekleşmesinin muvazaalı işlem olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve kişinin İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan haktan yararlanma amacı güttüğünü, durumun Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifade edilen dürüstlük kuralına ters düştüğünü ifade etmiştir.¹⁹²

D. Evlenme Nedeniyle Yapılan Fesihlerde İhbar Tazminatı

İş Hukukunda iş sözleşmesinin, süreli feshi ve haklı nedenle derhal feshi olmak üzere iki tür fesih şekli düzenlenmiştir. Haklı nedenle derhal fesih halleri İş Kanunu'nun 24 ve 25.

¹⁸⁹ AYM., 19.6.2008, E. 2006/156, K. 2008/125, RG. 26.11.2008, No. 27066.

¹⁹⁰ Resul Kurt ve Muzaffer Koç, **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Uygulaması**, 1. Baskı, RS Yayıncılık, 2013, s.105.

¹⁹¹ Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.202.

¹⁹² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.378.

maddelerinde sayılmıştır. Öğretide bu haller dışında kalan tüm durumlarda sözleşmenin sona erdirilmesinde bildirim süresine uyulması gerektiği, aksi takdirde bu yükümlülüğe aykırı hareket eden tarafın ihbar tazminatı ödemesi gerektiği kabul edilmiştir. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde, kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshetmesi haklı nedenle fesih halleri içerisinde sayılmadığından bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak gerek uygulamada gerekse de yargı kararlarında kadın işçinin evlenme nedeniyle iş sözleşmesini feshederken herhangi bir bildirim süresine tabi olma yükümlülüğünün olmadığı kabul edilmektedir. Bu nedenle, kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, kıdem tazminatının ödenmesi gereken tarih, feshin işverene bildirildiği tarih olacaktır.¹⁹³

VII. KADIN İŞÇİLERİN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK VE CİNSEL TACİZE KARŞI KORUNMASI

A. Kadın İşçilerin Psikolojik Taciz (Mobbing) Yönünden Korunması

Günümüz çalışma hayatının önemli ve yaygın sorunlarından biri olan mobbinge ilişkin olarak iş mevzuatımızda doğrudan bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte Türk iş hukuku mevzuatında psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek hiçbir hükmün bulunmadığını söylemek de doğru değildir.¹⁹⁴

İş Kanunu'nun, 24. maddesinde işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği haller sayılmıştır. Bahsi geçen maddenin II numaralı alt bendinde de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu maddede, işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) işçiye, iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vereceği açık olarak ifade edilmemiştir. Ancak işyerinde mobbinge maruz kalan işçi bu halde, II numaralı alt bendin “Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” yan başlığında yer alan “benzerleri” ifadesinden hareket edilerek iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilecektir.¹⁹⁵

¹⁹³ Kurt ve Koç, s.105.

¹⁹⁴ Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008, s.82.

¹⁹⁵ Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.162.

Hukukumuzda psikolojik taciz (mobbing) kavramı ilk kez 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun¹⁹⁶ 417. maddesinde direkt olarak düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında; *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”* ifadesine yer verilerek işveren, konuyla ilgili olarak sorumlu tutulmuştur.

Bahsi geçen Kanun maddesi dışında mobbinge ilişkin bir diğer düzenleme ise 19 Mart 2011 tarih 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi'dir.¹⁹⁷ Bu Genelge'de; kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin, çalışanların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilediği belirtilerek psikolojik tacizin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği, gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından önemine vurgu yapılmıştır. Bu doğrultuda, işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu ve işverenlerin, çalışanlarının tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almaları gerektiği ifade edilmiştir.

İşçinin, psikolojik taciz mağduru olması halinde, maddi-manevi tazminat ve somut olayın özelliğine göre olayın ayrımcılık teşkil edecek nitelikte olması durumunda ayrımcılık tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır.¹⁹⁸

Psikolojik tacize uğrayan işçiler tarafından açılan davalarda mahkemelerin, konusunda uzman kişileri bilirkişi olarak atamada gerekli özeni göstermemesi uygulamada psikolojik tacizin çözümünü güçleştirmektedir. Aynı zamanda psikolojik taciz nedeniyle işverene ve/veya diğer bir işçiye karşı açılan davalarda hükmedilen manevi tazminatların da çoğu zaman sembolik düzeylerde olması kanuni düzenlemelerin caydırıcılıktan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu itibarla çalışma psikolojisi ve mobbing konusunda uzman psikologların mahkemelerde bilirkişi olarak seçilmesinin ve kişinin maruz kaldığı psikolojik tacizin

¹⁹⁶ RG. 4.2.2011, No. 27836.

¹⁹⁷ RG. 19.3.2011, No. 27829.

¹⁹⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.211.

derecesiyle orantılı ve tatmin edici düzeyde manevi tazminatlara hükmedilmesinin sorunun çözümüne katkı sağlayacağı şüphesizdir.¹⁹⁹

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi mevzuatımızda psikolojik taciz (mobbing) konusunda mevcut olan düzenlemeler yeterli düzeyde değildir. Çalışanların psikolojik tacizden korunmaları ve bu konuda mağdur olanların haklarını mutlak anlamda alabilmeleri için kapsamlı bir “Mobbing Yasası”na ihtiyaç duyulmaktadır.²⁰⁰

B. Kadın İşçilerin Cinsel Taciz Yönünden Korunması

Kadın istihdamını en az psikolojik taciz kadar etkileyen bir diğer faktör ise cinsel tacizdir. Psikolojik tacizden farklı olarak cinsel taciz kavramına İş Kanunu’nda açıkça yer verilmiştir. İş Kanunu’nun 24. maddesine göre işverenin cinsel tacizde bulunması halinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Aynı maddede diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğrayan işçinin, bu durumu işverenine bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde yine haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabileceği ifade edilmiştir. Ancak, İş Kanunu’nda cinsel tacizin tanımına yer verilmemiştir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde psikolojik taciz ile cinsel taciz birlikte düzenlenmiş ve bu iki önemli konudan dolayı işveren sorumlu tutulmuştur.

Cinsel tacize ilişkin bir diğer önemli düzenleme ise 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda²⁰¹ yer almaktadır. Cinsel taciz suçu, Kanun’un 105. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasında; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunacağı ifade edilmiştir. İkinci fıkrada ise cezayı arttırıcı nedenler sayılmıştır. Buna göre, fiilin aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi halinde verilecek cezanın yarı oranında arttırılacağı ve mağdurun bu fiil nedeniyle işi bırakmak

¹⁹⁹ Emre Ertan, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildiriler Kitabı**, İsmail Akgün (drl.), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2013, s.205.

²⁰⁰ Ören, s.151.

²⁰¹ RG. 12.10.2004, No. 25611.

zorunda kalması durumunda ise verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Hukukumuzda cinsel taciz, psikolojik tacize göre daha kapsamlı olarak ele alınmasına rağmen cinsel tacizi önleyici yeterli mekanizmaların kurulduğunu söylemek mümkün değildir. Bu alanda, yasal anlamda atılacak her adımın sorunun çözümüne fayda sağlayacağı açıktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

İnsanlar, yaşamları süresince hastalık, işsizlik, kaza, evlenme, doğum, yaşlılık, ölüm gibi gelirlerinde azalmaya yol açan çeşitli olay ve tehlikelerle karşılaşır. Bunula birlikte pek çok insan da yoksul sayılabilecek bir yaşam sürer. İşte bu nedenlerle insanlar geleceğini güvence altına alma ihtiyacı duymuş ve bunu başarmanın yollarını aramıştır. Sosyal güvenlik fikri de bu ihtiyaca binaen doğmuştur.²⁰²

Zaman içerisinde meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmeler, kişilerin aile içi dayanışma, bireysel tasarruflar, dini yardımlar, yardım dernekleri ve yardım sandıkları gibi geleneksel tekniklerle kendilerini ekonomik olarak güvende hissetmelerini olanaksız kılmış ve bu durum sosyal güvenlik sistemlerini zorunlu hale getirmiştir.²⁰³

Sosyal güvenlik, toplumu oluşturan herkesi, doğumundan ölümüne kadar bütün hayatı boyunca ilgilendiren bir sosyal politika aracıdır.²⁰⁴ Sosyal güvenlik ile bir yandan sosyal risklerin sonuçları onarılmaya çalışılırken diğer yandan da sosyal riskler önlenmeye çalışılarak gelir sürekliliği hedeflenmektedir.²⁰⁵ Diğer bir anlatımla sosyal güvenlik, sosyal risklerin ortaya çıkardığı zararlardan korunmayı ve kurtarıma garantisini ifade eder.²⁰⁶

Günümüzde meydana gelen ekonomik krizler ve belirsizlikler, teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin üretim sürecine yansımaları insanları olumsuz olarak etkilemekte bu da sosyal güvenliğin önemini daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır.²⁰⁷

Bu bölümde sosyal güvenlik hukukunun ulusal ve uluslararası alanda kadın işçileri ilgilendiren düzenlemelerine yer verilmiştir.

²⁰² Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015, s.1.

²⁰³ A. Gürhan Fişek, Şerife Türcan Özsuca ve Mehmet Ali Şuğle, **Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996**, Ankara: Sosyal Sigortalar Kurumu Yayınları, 1998, s.1.

²⁰⁴ Alper ve Kılıç, s.155.

²⁰⁵ Fişek, Türcan Özsuca ve Şuğle, s.2.

²⁰⁶ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009, s.3.

²⁰⁷ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Canıklıoğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2014, s.2.

I. ULUSLARARASI HUKUKTA KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

A. Birleşmiş Milletler Belgeleri

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 22. maddesinde, “*Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır.*” ifadesine yer verilerek kişilerin sosyal güvenliklerinin sağlanması amaçlanmıştır. Bildiri'nin 25. maddesinde de herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkının olduğu; işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

Bildirinin 25. maddesinin ikinci paragrafında da anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakkı olduğu ayrıca düzenlenmiştir.

2. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

KKHAÖS'nin 11. maddesinde, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik sağlanmasına ilişkin önlemlerin sözleşmeye taraf devletler tarafından alınması gerektiği öngörülmüştür.

Sözleşmenin 12. maddesinde ise taraf devletler, sağlık bakım hizmetlerinden kadın ve erkeğin eşit olarak yararlanması için kadına karşı ayrımı ortadan kaldıracak tüm önlemleri almak ve kadına hamilelik, lohusalık ve doğum sonrası dönemde gerekli hizmetleri sağlamakla yükümlendirilmişlerdir.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

1. Kadın İşçiler İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi

25 Haziran 1975 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansında kabul edilen Kadın İşçiler İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi'nin 11. maddesinde sosyal

güvenlik, emeklilik ve emeklilik ödenekleri bakımından kadınlara karşı ayrımcılık yapılmaması gerektiğinin altı çizilmiştir.

2. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme

UÇÖ tarafından 28 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen ve zengin ya da yoksul fark etmeksizin tüm ülkelerin uygulayabilecekleri en önemli ortak sosyal politika belgesi olma özelliğini taşıyan 102 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi²⁰⁸ ile sosyal güvenliğin asgari koşulları belirlenmiştir.²⁰⁹

102 sayılı Sözleşme’de sosyal güvenliğe ilişkin olarak hastalık halinde sağlık yardımı, hastalık halinde tazminat, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yardımları olmak üzere dokuz riske yer verilmiş ve sözleşmeyi onaylayacak ülkelerin bu risklerden en az üçünü kabul etmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Diğer yandan, kabul edilecek bu üç riskten birinin; işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, sakatlık veya ölüm sigortalarından biri olması gerektiği ayrıca belirtilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti ise bu risklerden aile yardımları hariç diğerlerini kabul etmiştir.

102 sayılı Sözleşme’nin analık yardımlarını düzenleyen VIII. bölümünde yardım yapılacak halin, gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirtildiği şekilde, bu sebeplerden dolayı kazancın muvakkaten durması hali olduğu ifade edilmiştir.

Analık nedeniyle yapılacak sağlık yardımları Sözleşme’nin 49. maddesinde; para yardımı ise 50. maddesinde düzenlenmiştir. Sağlık yardımlarına ilişkin 49. maddede, gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda yapılacak sağlık yardımlarının doğumdan önce ve doğum esnasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedaviler ile gereken hallerde bir hastaneye yatırma olduğuna hükmedilmiştir. Sözleşme’nin 50. maddesinde ise gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalar sonucu iş göremezlik hallerinde yapılacak yardımın, periyodik ödemelerde uygulanacak normları düzenleyen 65 ve 66. madde hükümlerine uygun olarak hesaplanacak periyodik ödemeler şeklinde olması gerektiği ifade edilmiştir.

²⁰⁸ Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Sözleşme, T.C. Devleti tarafından 29.7.1971 tarih 1451 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir.

²⁰⁹ Tuncay ve Ekmekçi, s.54.

Sözleşme'nin 52. maddesinde de sağlık ve para yardımlarının, yardımı gerektiren vakanın devamı süresince sağlanacağı; ancak periyodik ödemelerin 12 hafta olarak sınırlandırılabilceği hükme bağlanmıştır.

3. Analığın Korunması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme

28 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen Analığın Korunmasına İlişkin 103 sayılı Sözleşme'yi tadil edici nitelikteki Analığın Korunmasına İlişkin 183 sayılı Sözleşme'nin 6. maddesinde annelik izni kullanan kadınlara nakit ödeme yapılması ve aynı zamanda kadın ile çocuğu için sağlık yardımında bulunulması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı madde metninde yapılacak nakit ödemelerin kadının kendisini ve çocuğunu düzgün sağlık koşullarında ve uygun yaşam standardında tutabilmesini sağlayacak düzeyde; sağlanacak tıbbi desteğin ise doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bakımı ve gerekli olması halinde hastane hizmetlerini kapsayacak şekilde olması gerektiğine hükmedilmiştir.

C. Avrupa Konseyi Belgeleri

1. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu

Türkiye'nin de içinde bulunduğu 13 devlet tarafından onaylanan ve UÇÖ'nün Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşmesi esas alınarak hazırlanan 16 Nisan 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nda,²¹⁰ 102 sayılı Sözleşme'de de olduğu gibi 9 adet sosyal risk sayılmıştır. Sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesi amacıyla Kodu onaylayan ülkelerin, 102 sayılı Sözleşme'den farklı olarak, bu 9 riskten en az 6'sı için bir sosyal koruma mekanizması oluşturmaları şarta bağlanmıştır.²¹¹

102 sayılı Sözleşme'nin analık yardımlarını düzenleyen ve yukarıda "Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme" başlığı altında açıklanan hükümleri Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nda da aynen kabul edilmiştir.

²¹⁰ Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından 7.11.1980 tarihinde onaylanmıştır.

²¹¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.46.

D. Avrupa Birliği Hukuku

1. Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeklerle EŖit Davranılmasına İliŖkin 79/7 sayılı Yönerge

19 Aralık 1978 tarihli Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeklerle EŖit Davranılmasına İliŖkin 79/7 sayılı Yönerge ile sosyal güvenliğe iliŖkin konularda kadınlar ve erkekler arasındaki eŖit davranma ilkesinin kademeli olarak uygulamaya konulması amaçlanmıştır.

Yönerge'nin 4. maddesinde prim ödeme yükümlülüğü, primlerin ve eŖe ve bakmakla yükümlü olunan kiŖilere yapılacak yardımların hesaplanması konularında doğrudan ya da dolaylı Ŗekilde yapılacak cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Aynı maddede, kadının analık nedeniyle korunmasına iliŖkin düzenlemelerin eŖitlik ilkesine aykırılık teŖkil etmeyeceği de ifade edilmiştir.

2. İstihdam ve ÇalıŖma KoŖullarında Kadın ve Erkeklerle EŖit Davranma ve EŖit Fırsatlar İlkesinin Uygulanmasına İliŖkin 2006/54 sayılı Yönerge (BirleŖtirilmiŖ Yönerge)

2006/54 sayılı Yönerge'nin 1. maddesinde iŖe giriŖ, yükselme, mesleki eğitim, ücret, çalıŖma koŖulları ve sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklerle eŖit davranma ve fırsat eŖitliđi ilkesinin uygulanmasının amaçlandığı ifade edilmiştir.

Yönerge'nin 5. maddesinde sosyal güvenlik programlarında cinsiyete dayalı olarak doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılamayacağının altı çizilmiŖ; 9. maddesinde ise ayrımcılığa dair örneklere yer verilmiştir.

II. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŖÇİLERE TANINAN HAKLAR

A. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İŖçilere Tanınan Haklar

5510 sayılı SSGSSK'nın ikinci kısmının üçüncü bölümünde kısa vadeli sigorta kollarına iliŖkin hükümler düzenlenmiştir. Buna göre sosyal sigorta hukukumuzda yer alan kısa vadeli sigorta kolları; iŖ kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarıdır.

Bu sigorta kollarının ortak özelliği ise her an ortaya çıkabilecek riskleri sigortalama esasına dayanmalarındır.²¹²

Kısa vadeli sigorta kolları içerisinde yer alan ve kadın işçileri ilgilendiren düzenlemeler aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, tüm dünyada sosyal sigorta kapsamına en yaygın şekilde alınan, aynı zamanda tehlike ve koruma altına aldığı kişi sayısı bakımından en çok genişlemiş sigorta koludur.²¹³

a. İş Kazası Kavramı

İş kazası aniden meydana gelen bir olay neticesinde, meslek hastalığı ise daha uzun sürelerde yavaş yavaş ortaya çıkmasına rağmen her ikisi de mesleki risk sayılmaları ve birtakım ortak özellikleri nedeniyle mevzuatta birlikte düzenlenmişlerdir.²¹⁴

Ülkemiz sosyal sigortalar mevzuatına 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile giren iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının en güncel düzenlemesi, 5510 sayılı SSGSSK'nın 13 ve 14. maddelerinde yer almaktadır.

Sosyal güvenlik mevzuatımızın iş kazasına ilişkin hükümlerini düzenleyen 5510 sayılı SSGSSK'nın 13. maddesi “İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlığını taşımasına rağmen madde metninde iş kazasının tanımına yer verilmemiş; bunun yerine hangi olayların iş kazası kapsamında değerlendirileceği sıralanmıştır. Söz konusu maddeye göre iş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

²¹² Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2015, s.315.

²¹³ Turan Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, 2. Baskı, İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 2011, s.105.

²¹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s.356.

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.

Öğretide ise iş kazası; “sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla ani ve dıştan gelen bir etkenle, onu bedenen ve/veya ruhen zarara uğratan bir olay” şeklinde tanımlanmaktadır.²¹⁵

b. Emziren Kadın Sigortalının İş Kazası

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. İşte, 4/I-a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan bu zamanlarda uğradığı kaza, 5510 sayılı SSGSSK'nın 13. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde iş kazası olarak kabul edilmiştir.

İş kazasına ilişkin hükümler hizmet akdiyle ya da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan tüm sigortalılar için uygulandığı gibi bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanılabilmesi için herhangi bir süre prim ödemiş olma şartı da bulunmamaktadır.²¹⁶

c. Sigortalıya ve Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar

(1) Sigortalıya Sağlanan Yardımlar

Sigortalıya sağlanan yardımlar, sağlık yardımları ve parasal yardımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

²¹⁵ Müjdat Şakar, *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s.257.

²¹⁶ M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2015, s.287.

(a) Sağlık Yardımları

5510 sayılı SSGSSK'nın 63 ve 64. maddelerine göre; iş kazası ile meslek hastalığı sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla SGK tarafından finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri şunlardır:

- Sigortalının ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

- Sağlanacak sağlık hizmetleri ile ilgili teşhis ve tedaviler için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri.

- İş kazası ile meslek hastalığına bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan estetik amaçlı her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri.

İş kazası ile meslek hastalığı halinde sigortalı yerleşim yeri dışında, yurt içinde yahut yurt dışında bir başka yere tedavi amaçlı gönderilebilir. Yurt içi ya da yurt dışına tedavi amaçlı gönderilen sigortalıların yol, gündelik ve refakatçi giderleri de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır.

(b) Parasal Yardımlar

(i) Geçici İş Göremezlik Ödeneği

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle çalışamaz hale gelen sigortalının gelir kaybı, bu sigorta kolu kapsamında nakdî olarak ödenen geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri ile telafi edilmeye çalışılır.²¹⁷

Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesinin ön koşulu ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim ya da sağlık kurullarından istirahat raporu almış olmasıdır. İş göremezliğe uğrayan sigortalılara, bahsi geçen rapora istinaden her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.²¹⁸

Geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının iş göremezlik halinin başladığı tarihten yeniden çalışabilir hale geldiği tarihe kadar, herhangi bir süre kısıtlaması olmaksızın ödenir.²¹⁹

Hastalık ve analık hallerinde verilen geçici iş göremezlik ödeneği gibi iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde verilen geçici iş göremezlik ödeneği de yatarak tedavilerde sigortalının 5510 sayılı SSGSSK'nın 17. maddesine göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir.

(ii) Sürekli İş Göremezlik Geliri

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan nakdî yardımlardan biri de sürekli iş göremezlik geliridir. 5510 sayılı SSGSSK'nın 3. maddesinde gelir, iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya veya sigortalının ölüm halinde hak sahiplerine yapılan sürekli ödeme olarak tanımlanmıştır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.

²¹⁷ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.224.

²¹⁸ Kurt ve diğerleri, s.114.

²¹⁹ Tuncay ve Ekmekçi, s.387.

Sürekli iş göremezlik hali, sürekli tam iş göremezlik ve sürekli kısmi iş göremezlik olmak üzere ikiye ayrılır. Sigortalının meslekte kazanma gücünü %100 oranında kaybetmesi durumunda sürekli tam iş göremezlik hali söz konusu iken %10 ila %99,99 oranında kaybetmesi durumunda sürekli kısmi iş göremezlik hali mevcuttur.

Sürekli tam iş göremezlik halinde sigortalıya 5510 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre hesaplanacak aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmi iş göremezlik halinde ise bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanır ve bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı sigortalıya ödenir. Hemen belirtmek gerekir ki, sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç olması halinde gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanır.

5510 sayılı SSGSSK'nın 19. maddesine göre sigortalının sürekli iş göremezlik geliri; geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi, geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini takip eden ay başından itibaren ödenir.

Sürekli iş göremezlik gelirinün ödenmesinde belirli bir süre prim ödemiş olma şartı bulunmadığı gibi bu gelir, sigortalının meslekte kazanma gücü %10'un altına düşmediği sürece ödenmeye devam edilir. Öte yandan sigortalının çalışmaya devam etmesi sürekli iş göremezlik gelirini almasına engel değildir.

(2) Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalının ölümü sebebiyle gelir kesilmesi ya da azalması riski ile karşılaşan hak sahipleri bazı sigorta yardımlarına hak kazanırlar.²²⁰

Sigortalının hak sahiplerinin kimler olduğu 5510 sayılı SSGSSK'nın 3. maddesinde sayılarak eşi, çocukları, ana ve babası olarak ifade edilmiştir. Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ölmesi halinde ise hak sahiplerine yapılacak yardımlar aynı Kanun'un 16. maddesinde; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi, hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması ve gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi şeklinde düzenlenmiştir.

²²⁰ Arıcı, s.328.

2. Analık Sigortası Bakımından

a. Analık Kavramı

1982 Anayasası'nın 41. maddesinde devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunmasını ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Analık sigortası da devletin bu yükümlülüğünü yerine getirmesine katkı sağlayan bir sigorta dalıdır.²²¹

Doğum olayı beraberinde bazı olağandışı giderler meydana getirmekle birlikte sigortalı ananın da belirli bir süre çalışma yaşamından uzak kalmasına neden olmaktadır. Emek gelirinden başka hiçbir geliri olmayan sigortalıların meydana gelen bu gider artışları ve gelir kayıplarını kendi maddi imkânları ile karşılamaları çok güçtür.²²² Bu kayıpların giderilmesi ve sigortalılara gelir sağlanması amacıyla sosyal güvenlik sistemleri içerisinde analık sigortası da yer almaktadır.

Türk sosyal sigorta hukukunda ilk defa 1946 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile uygulanmaya başlanan analık sigortası daha sonra sırasıyla 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve en son olarak da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir.

Analık hali, 5510 sayılı SSGSSK'nın 15. maddesinin ikinci fıkrasında; “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.” şeklinde tanımlanmıştır.

²²¹ Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2013, s.216.

²²² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.512.

b. Analık Sigortası Yardımlarından Yararlanma Şartları

(1) Analık Halinin Ortaya Çıkması

Analık riskine karşı sosyal güvenlik sağlayan analık sigortasının yardımlarından yararlanabilmek için öncelikle analık hali tespit edilmiş olmalıdır. Buna göre analık halinin ortaya çıkması için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık kuruluşlarından alınan hekim raporu ile bu halin tespit edilmesi gerekmektedir.²²³

(2) Belirli Bir Süre Prim Ödemiş Olmak

Analık sigortası yardımlarından yararlanılabilmesinin bir diğer şartı ise belirli sürelerde prim ödemiş olmaktır; ancak bu süreler analık sigortasından sağlanacak yardımın niteliğine göre farklılık göstermektedir.

Analık sigortasından sigortalıya parasal yardım olarak geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği verilmektedir. Bunlardan geçici iş göremezlik ödeneğinin hak edilebilmesi için sigortalı adına doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki, bu yardımdan sadece sigortalı kadın yararlanabilir; sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin bu yardımdan yararlanması mümkün değildir.

Analık sigortasından sağlanan bir diğer parasal yardım olan emzirme ödeneğinden ise sigortalı kadının veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğin yararlanabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş olması gerekir. Bununla birlikte emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan, sigortalılığı sona erenlerin, sigortalılığın sona erdiği tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortasından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

²²³ Arıcı, s.346.

c. Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlar

(1) Sağlık Yardımları

Genel sağlık sigortası kapsamında analık nedeniyle finansmanı sağlanan tüm sağlık yardımları, 5510 sayılı SSGSSK'nın 63. maddesinin birinci fıkrasının c bendinde (Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler) düzenlenmiştir.

(2) Parasal Yardımlar

(a) Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulları raporları ile tespit edilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama haline “geçici iş göremezlik” denir.²²⁴

Analık sigortasından sigortalı kadına, analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Bu ödenek sigortalı kadına, doğumdan önceki ve sonraki sekizer hafta için veya çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için ödenir. Sigortalı kadının erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için de geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, yatarak tedavilerde sigortalının 5510 sayılı SSGSSK'nın 17. maddesine göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir.

²²⁴ Resul Kurt ve Diğerleri, **Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Güvenlik Rehberi**, 1. Baskı, İstanbul: İSMMMO Yayınları, 2012, s.108.

(b) Emzirme Ödeneği

5510 sayılı SSGSSK'nın 16. maddesinin üçüncü fıkrasının göre analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Bir defaya mahsus olarak verilen emzirme ödeneğinin miktarı 2016 yılı için 122 TL olarak belirlenmiştir.

d. Analık Sigortasından Sağlanan Yardımların Ödenmesi

Analık sigortası yardımlarından olan geçici iş göremezlik ödeneği, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin²²⁵ 40. maddesine göre buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini takip eden yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanunî temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Bank Şubelerine talep şartı aranmaksızın ödenir.

Emzirme ödeneğinden yararlanılmasında aranan talep şartı ise ödeneğin ödenme sürelerinin kısaltılması ve mağduriyetlerin asgariye indirilmesi amacıyla, SGK tarafından çıkarılan 17.3.2014 tarih 2014/8 sayılı Emzirme Ödenekleri Hakkında Genelge ile kaldırılmıştır. Söz konusu Genelge'ye göre emzirme ödeneğinin, kadın sigortalının evde kendi başına yaptığı doğumlar ile hemşire veya ebeler tarafından evde yaptırılan doğumlar haricinde talep dilekçesi aranmaksızın ödenmesi gerekmektedir.

B. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İşçilere Tanınan Haklar

Sosyal güvenlik hukukumuzda yer alan malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, uzun vadeli risklere karşı koruma sağladığından ve bu sigortalardan sağlanan yardımlara hak kazanılabilmesi için belli bir sürenin geçmesine ihtiyaç duyulduğundan mevzuatımızda “uzun vadeli sigorta kolları” olarak kabul edilmişlerdir.

²²⁵ RG. 12.5.2010, No. 27579.

Uzun vadeli sigorta kolları içerisinde yer alan ve bu sigorta kollarını etkileyen, aynı zamanda da kadın işçileri ilgilendiren düzenlemeler aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

1. Yaşlılık Sigortası Bakımından

a. Genel Olarak

Kişinin fizyolojisinde meydana gelen biyolojik değişiklikler dolayısıyla çalışma gücünü azaltan ya da ortadan kaldıran sosyal güvenlik riski, yaşlılık olarak tanımlanmaktadır. Birey, bu risk neticesinde çalışmaya bağlı olarak elde ettiği gelirden mahrum kalmaktadır. Yaşlılık sigortasının amacı da bu gelir kesilmesini telafi ederek kişileri ileriki yaşlarında sosyal güvenlik garantisi altına almaktır.²²⁶

Sosyal güvenlik mevzuatımıza ilk kez 1.4.1950 tarihinde 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu²²⁷ ile giren yaşlılık sigortasından, sigortalılara sağlanan iki yardım; yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır.

Yaşlılık sigortasından sağlanan asıl yardım sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanmasıdır. Toptan ödeme yapılması ise istisnai olarak karşımıza çıkmaktadır.²²⁸ Kanun'da her ne kadar toptan ödeme yapılması bir yardım olarak gösterilse de bu durum gerçek anlamda bir sosyal sigorta yardımı niteliğinde değildir. Yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında ise kendi adına bildirilen, (b) bendi kapsamında ise ödediği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir.²²⁹

Sigortalıya yaşlılık sigortasından aylık bağlanabilmesinin koşulları; belirli bir yaşı tamamlamış olmak, belirli bir süre prim ödemiş olmak, belirli bir süre sigortalı olmak, işten ayrılmak ve SGK'ya yazılı talepte bulunmaktır. Sigortalının işten ayrılması ve SGK'ya yazılı olarak müracaat etmesi herkes için geçerli olan ortak şartlardır. Belirli bir yaşa ulaşma, prim

²²⁶ Alper ve Kılış, s.233.

²²⁷ RG. 2.6.1949, No. 7227.

²²⁸ Ebru Pakin Akın, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s.89.

²²⁹ Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.260.

ödeme gün sayısını ve sigortalılık süresini tamamlama şartları ise her sigortalı için ilk defa sigortalı olunan tarihe göre farklılık göstermektedir.²³⁰

b. Kadın İşçilerin Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları

Sosyal güvenlik mevzuatımızda yer alan sigorta kolları arasında en fazla değişiklik, yaşlılık sigortası üzerinde yapılmıştır. Bu nedenle yaşlılık sigortasına hak kazanma koşullarının dönemler halinde incelenmesinde fayda vardır.

Bunlardan ilki 08/09/1981 veya daha önce bir tarihte sigortalılığı başlayıp emekliliğe hak kazananlar ile bahsi geçen tarihlerde sigortalılığı başlayıp 08/09/1999 tarihi itibarıyla sigortalılık süresi 18 yıldan (dahil) fazla olan kadınları ilgilendiren dönemdir. Sözü edilen şartları taşıyan kadın işçiler, 20 yıllık sigortalılık süresi ve 5000 gün prim ödeme koşulunu sağlamaları halinde yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedir. Aynı durumda olan erkek işçilerin ise yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için gerekli olan asgari sigortalılık süresi 25 yıldır. Bu durum söz konusu dönemde kadın işçilerin, yaşlılık aylığına hak kazanmada erkeklere göre 5 yıl daha avantajlı olduğu anlamına gelmektedir.²³¹

İlk kez sigortalı işe giriş tarihleri 08/09/1981 ile 08/09/1999 arasında olan ve 08/09/1999 tarihi itibarıyla emekliliğe hak kazanamadığı gibi sigortalılık süresi de 18 yıldan az olan kadın sigortalılar ise yaş ve prim ödeme gün sayısı açısından kademeli geçiş sistemine dahil edilmişlerdir. Bu dönemde de kadın işçilerin erkek işçilere göre daha erken yaşta yaşlılık aylığına hak kazanma durumları devam etmiştir.

08/09/1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayan kadınlar ise 58 yaş ve 7000 gün prim ödeme koşulunu tamamlamaları halinde yaşlılık aylığına hak kazanırlarken erkek işçiler için şartlar 60 yaş ve 7000 prim ödeme gününün tamamlanması olarak belirlenmiştir. Bu durumda olan kadın işçilerin de erkek işçilere göre yaşlılık aylığına hak kazanmada daha avantajlı durumda olduklarını söylemek mümkündür; ancak bu avantajın eskiye göre azalarak 2 yaşa kadar gerilediğini de belirtmek gerekir.²³²

²³⁰ Kurt ve diğerleri, s.154.

²³¹ Özer Demirdizen, "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadın Sigortalılara Yönelik Pozitif Ayrıcalıklar", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı.120 (Kasım-Aralık 2013), s.238.

²³² Demirdizen, s.239.

Sosyal güvenlik alanında reform niteliği taşıyan 5510 sayılı SSGSSK ile yaşlılık sigortasına hak kazanma koşulları yeniden belirlenmiştir. Buna göre, 01/05/2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı sayılan kadın işçiler 58 yaş ve 7200 prim ödeme gün koşulunu sağlamaları halinde yaşlılık aylığına hak kazanırlarken erkek işçilerin bu hakkı kazanabilmeleri için 60 yaş ve 7200 prim ödeme gün sayısını tamamlanmaları gerekmektedir. Bu noktada hemen belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Kanun ile kadın işçiler ile erkek işçiler arasında kadınlar lehine mevcut olan hak kazanma koşullarının kademeli olarak ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Bu itibarla yaş şartının 01/01/2036-31/12/2037 tarihleri arasında kadın sigortalı için 59 olarak uygulanması ve takip eden her iki yılda bir yaş arttırılarak 01/01/2048 tarihinden itibaren kadın ve erkekler için 65 yaşta eşitlenmesi gerektiğine hükmedilmiştir.

c. Başka Birinin Sürekli Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalılar İçin Kolaylaştırılmış Emeklilik

5510 sayılı SSGSSK'nın 28. maddesinin sekizinci fıkrasında, "Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir" hükmüne yer verilerek başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılara yaşlılık sigortası bakımından imtiyaz tanınmıştır. Söz konusu düzenleme bu kapsamda çocuğu bulunan kadın sigortalıların 01/10/2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayıları için geçerlidir. Diğer bir deyişle başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıların 01/10/2008 tarihinden sonra geçen çalışma sürelerinin dörtte biri, prim ödeme gün sayılarına ilave edilecek ve ilave edilen bu süreler emeklilik yaş haddinden indirilecektir. Ancak kadın sigortalının 01/10/2008 tarihinden öncesine ait çalışmaları için böyle bir hakkı bulunmamaktadır. Ağır engellilik durumunun tespitine ilişkin işlemler ise "Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik"²³³ hükümleri doğrultusunda yapılmaktadır.

²³³ RG. 30.3.2013, No. 28603.

Sözü edilen düzenlemeye istinaden toplam hizmete eklenecek ve emeklilik yaşından düşürülecek sürelerin tespiti, kadın sigortalının 2008 yılı Ekim ayı başından önce ya da sonra çalışmaya başlaması durumlarına göre farklılık göstermektedir. Buna göre, 2008 yılı Ekim ayı başından önce çalışmaya başlayan ve aynı zamanda da başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalının çocuğunun, ilgili sağlık kurulu tarafından 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda olduğunun tespit edilerek bildirilmesi halinde, sigortalının 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren geçen çalışma süresinin dörtte biri, toplam prim ödeme gün sayısına ilave edilecek, ilave edilen süre kadar da emeklilik yaş haddinden indirim yapılacaktır. Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalı 2008 yılı Ekim ayı başından sonra çalışmaya başlamış ise çocuğunun doğum tarihi dikkate alınarak, çocuğun maluliyetinin işe giriş tarihinden önce olması halinde; işe giriş tarihinden, sonra olması halinde ise maluliyet tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun'un 28. maddesinin sekizinci fıkrası hükmünden yararlandırılacaktır.

Toplam hizmete ilave edilecek ve emeklilik yaşından düşülecek süre, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli olduğu tespit edilen çocuğun yaşadığı sürede geçen çalışmalar için mümkün olacak; diğer bir deyişle başka birinin sürekli bakımına muhtaç olma hali ilgili sağlık kurulu tarafından tespit edildikten sonra çocuğun ölmesi halinde kadın sigortalıya, çocuğun ölüm tarihinden sonraki çalışmalarından dolayı ilave bir hizmet verilmeyecektir.

2. Hizmet Borçlanması Bakımından

a. Genel Olarak

Hizmet borçlanması; sigortalının kendi isteği dışında sigortalılık sürelerinin kesilmesi durumunda, kesilen sürelerin primlerini ödeyerek bu süreleri sigortalılık süresinden saydırması işlemidir.²³⁴

Sigortalılığın fiili çalışmaya dayanması gerektiği genel kuralının aksine çalışılmayan sürelerin borçlanılarak hizmetten sayılması esasına dayanan hizmet borçlanmasına, sigortalılığın mevcut olmadığı her süre için başvurulması mümkün değildir. Hizmet

²³⁴ Kurt ve diğerleri, s.222.

borçlanmasının hangi hallerde yapılabileceği 5510 sayılı SSGSSK'nın 41. maddesinde ve 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun'un²³⁵ 1. maddesinde özel olarak sayılmıştır.

b. Ücretsiz Doğum ve Analık İzni Süreleri İle Doğumdan Sonraki Sürelerin Borçlanması (Doğum Borçlanması)

Doğum borçlanması hakkı, 5510 sayılı SSGSSK'nın sigortalının borçlanabileceği süreleri düzenleyen 41. maddesinde değişiklik yapan 17.04.2008 tarih 5754 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik mevzuatımıza girmiştir. Doğum borçlanması, sigortalı kadının doğum nedeniyle iş hayatından ayrılmak zorunda kalması halinde ekonomik risklerle karşılaşması olasılığına karşı, bu riskleri telafi etmek amacıyla tanınmış bir haktır.²³⁶

5510 sayılı SSGSSK'nın 41. maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre; “Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreler” borçlanılabilir. Diğer bir deyişle doğumdan önce 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında tescilli bulunan kadın sigortalı, en çok altı yıllık süre için -2160 gün- doğum borçlanması yapabilecektir.

Öte yandan belirtmek gerekir ki kadın sigortalının doğum borçlanması yapmak istediği sürelerde adına prim ödemesinde bulunulmamış olması gerekmektedir. Kadın sigortalının, doğum yaptığı tarihten sonra adına prim ödenmiş süreleri var ise primi ödenmiş bu süreler, iki yıllık süreden düşülecek ve kadın sigortalı kalan süreler için borçlanma yapabilecektir.

Bir diğer önemli husus ise kadın sigortalının altı tam yıl doğum borçlanması yapabilmesi için iki doğum arasındaki sürenin iki yıldan az olmaması şartıdır. Kadın

²³⁵ RG. 22.5.1985, No. 18761.

²³⁶ Davut Uluöz, “Doğum Borçlanmasının Kapsamı Genişliyor?”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı.124 (Temmuz-Ağustos 2014), s.315.

sigortalının ilk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapması durumunda ilk doğumu için, iki yıl borçlanma hakkını kullanamayacak ve ikinci doğumuna kadar olan süreyi borçlanabilecektir. Kadın sigortalının doğum borçlanması yapabileceği sürelerde çocuğunun vefat etmesi durumunda ise sigortalı, çocuğun vefat tarihine kadar geçen süreler için borçlanma yapılabilir.

Doğum borçlanmasında, üç çocuğa kadar her çocuk için tanınan iki yıllık borçlanma hakkı, çoğul doğum halinde de süre açısından farklılık göstermemektedir.²³⁷

(1) Tutarı ve Ödenmesi

Doğum borçlanmasında, talep tarihinde belirlenen prime esas günlük kazanç alt (brüt asgari ücret) ve üst (brüt asgari ücretin altı buçuk katı) sınırları arasında olmak koşuluyla, talepte bulunan tarafından belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerin, borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödenmesi gerekmektedir. Borcun tebliğe rağmen bir ay içinde ödenmemesi halinde ise yeni başvuru şartı aranmaktadır.

(2) Yaşlılık Aylığına Hak Kazanılmasına Etkisi

Yaşlılık aylığına hak kazanılmasında dikkate alınan ölçütler; yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısıdır. Sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları ise adlarına uzun vadeli sigorta primi bildirilen ilk güne yani sigortalılık başlangıç tarihine göre belirlenmektedir. Doğum borçlanması ise kadın sigortalının 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) veya (c) bentleri kapsamında tescil edildiği tarihten sonra yaptığı doğumlar için mümkün olduğundan, doğum borçlanması yoluyla kazanılan hizmetler, sigortalılık başlangıç tarihini geriye götürmemektedir. Doğum borçlanması yaşlılık aylığına hak kazanılmasına sadece prim ödeme gün sayısında artış sağlamak suretiyle katkıda bulunmaktadır.

Hemen belirtmek gerekir ki, doğum borçlanmasının sigortalılık başlangıç tarihini geriye götürdüğü tek bir istisnai durum vardır. Buna göre, sigortalılığı ilk defa kısa vade sigorta kollarına tabi prim bildirilerek başlayan kadın sigortalıların bu tarihten sonra doğum

²³⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s.654.

borçlanması yapması halinde sigortalılık başlangıç tarihi, uzun vade primi bildirilen tarihten geriye doğru gidilerek tespit edilecektir.

c. Yurt Dışı Borçlanması

Yurt dışı borçlanması, 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun ile mevzuatımıza giren ve Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık sürelerinin ve bu süreler arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev kadını olarak geçen sürelerin, sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve istekte bulunmaları halinde sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilmesini sağlayan bir hizmet borçlanması türüdür. Diğer bir deyişle, Türk vatandaşlarının on sekiz yaşını doldurduktan sonra yurt dışında geçen sigortalılık sürelerini ve sigortalılık sürelerinin arasında veya sonundaki her birinde bir yıla kadar olan işsizlik sürelerini borçlanma hakkı hem kadınlara hem de erkeklere tanınmış; kadınlara ayrıca medeni durumlarına bakılmaksızın ev kadını olarak geçen ikamet sürelerini borçlanma hakkı da verilmiştir.

Hemen belirtmek gerekir ki, yurt dışında on sekiz yaşının doldurulmasından önce, Türk vatandaşlığının kazanılmasından önce veya Türk vatandaşlığının kaybedilmesinden sonra sigortalılık, işsizlik ve ev kadını olarak geçen süreler borçlanma kapsamında yer almamaktadır.

(1) Tutarı ve Ödenmesi

Yurt dışı borçlanmasında, talep tarihinde belirlenen prime esas günlük kazanç alt (brüt asgari ücret) ve üst (brüt asgari ücretin altı buçuk katı) sınırları arasında olmak koşuluyla, talepte bulunan tarafından belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerin, borcun tebliği tarihinden itibaren üç ay içinde ödenmesi gerekmektedir. Borcun tebliğe rağmen üç ay içinde ödenmemesi halinde ise yeni başvuru şartı aranmaktadır.

(2) Yaşlılık Aylığına Hak Kazanılmasına Etkisi

Yurt dışı borçlanması, doğum borçlanmasından farklı olarak yaşlılık aylığına hak kazanılmasında dikkate alınan yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı ölçütlerinin tamamına etki edebilmektedir. Şu kadar ki, yaşlılık aylığına hak kazanmak için 5510 sayılı Kanun'un uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık sürelerini düzenleyen 38. maddesinin üçüncü fıkrasında tanımlanan anlamda belli bir sigortalılık süresi şartının yerine getirilip getirilmediğinin tespitinde geçerli olmak üzere;

- Türkiye'deki sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler borçlanılmış ise sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülür.
- Türkiye'deki sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi hizmeti bulunmayanların sigortalılıklarının başlangıç tarihi, borçlarının tamamen ödendiği tarihten, sigortalı ölmüş ise ölüm tarihinden, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülmek suretiyle tespit edilir.

C. Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın İşçilere Tanınan Haklar

1. Genel Olarak

Çalışma hayatında yer alan kadınların ev ve aileye ilişkin sorumlulukları yerine getirmek konusunda yaşadıkları sorunlar ev hizmetleri sektörünü ortaya çıkarmış ve zaman içerisinde bu sektör önemli bir iş alanı haline gelmiştir. Ev işlerinin ticarileşen bir hizmet haline gelmesi ile günümüzde orta ve üst gelir seviyesine sahip ve her iki eşinde çalıştığı pek çok aile, ev hizmetleri çalışanı istihdam etmektedir. Geleneksel bakış açısıyla ev hizmetlerinden kadının sorumlu tutulması nedeniyle ev hizmetlerinde çalıştırılacak kişilerin de kadın olması gerektiği kanısına ulaşıldığından sektörün baş aktörlerini kadınlar oluşturmaktadır.²³⁸

Her ne kadar yapılan yasal düzenlemelerde ev hizmetlerinde çalışanlara tanınan haklar arasında cinsiyet yönünden bir ayrıma gidilmemiş olsa da bu alanda çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturması nedeniyle konuya çalışma içerisinde yer verilmiştir.

²³⁸ Sinem Yıldırım, "Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları", **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.4, Sayı.1 (2014), s.46.

10.9.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesinde 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç) zorunlu sigortalılığın kapsamı dışında bırakılmıştı. 6552 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanun'a eklenen ek 9. madde ile ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınabilmesi için önemli bir adım atılmıştır. 1.4.2015 tarihinden itibaren yürürlüğe giren düzenlemenin uygulama esasları ise "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ"²³⁹ ile belirlenmiştir.

Bahsi geçen Tebliğ'e göre ev hizmeti; ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını ifade etmektedir.

6552 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle ev hizmetlerinde sigortalılık, ay içerisinde on gün veya daha fazla ile on günden az çalışma durumuna göre ikiye ayrılmıştır.

2. Ev Hizmetlerinde Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süre İle Çalışanlar

5510 sayılı Kanun'un ek 9. maddesinin birinci fıkrasında, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında aynı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu fıkra kapsamında sigortalı olanlar tüm sigorta kollarına tabidirler.

3. Ev Hizmetlerinde Ay İçinde On Günden Az Çalışanlar

5510 sayılı Kanun'un ek 9. maddesinin ikinci fıkrasında, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca Kanun'un 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceğine hükmedilmiştir. Diğer bir deyişle bu durumdaki kişiler sadece iş kazası ve

²³⁹ RG. 1.4.2015, No. 29313.

meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmışlardır. Ancak bu kapsamda çalışanlara yine aynı Kanun maddesi ile tüm sigorta kollarına tabi olmaları için bir olanak sağlanmıştır. Buna göre söz konusu kişilerin istemeleri halinde, adlarına ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5'i oranında prim ödeyerek diğer sigorta kollarından da yararlanabilecekleri ancak belirtilen süre içerisinde ödenmeyen primin ödenme hakkının düşeceği hüküm altına alınmıştır.

D. İşsizlik Sigortası Yönünden Kadın İşçilere Tanınan Haklar

Bilindiği üzere 29/1/2016 tarih 6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 74. maddesinde değişiklik yapılmış ve ikinci fıkrasında analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilebileceği öngörülmüştür.

Yine 6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen bir hükümlerle doğum ve evlat edinme sonrası haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilenlere bu izin süresince işsizlik fonundan yarım çalışma ödeneği ödenmesine hükmedilmiştir. Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçiler ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere, istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince yarım çalışma ödeneği ödeneceğine hükmedilmiştir. Ödenek süresinin ise haftalık çalışma süresi olan kırk beş saatin yarısı kadar olacağı öngörülmüştür.

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği hakkından yararlanılabilmesi için;

- İşçi adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması,

- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Çalışma ve İş Kurumu'na doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile birlikte başvuruda bulunulması gerekmektedir.

Damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayan yarım çalışma ödeneği; mücbir sebepler dışında, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden, başvuruda gecikilen sürenin düşülmesi suretiyle hesaplanan süre için ödenmektedir. Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı ise günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.²⁴⁰

²⁴⁰ Yarım çalışma ödeneğine esas tutulacak brüt asgari ücretin günlük tutarı, 01.01.2016-31.12.2016 tarih aralığı için 54,90 TL olarak belirlenmiştir.

SONUÇ

Tarih boyunca her dönemin şart ve niteliklerine göre farklı ekonomik faaliyetlere katılan kadınların çalışma hayatındaki varlıkları, sanayileşme ile birlikte kabul görmeye başlamış ve çoğunlukla ücretsiz ev işçisi olarak çalışan kadınların emeklerinin karşılığında gelir elde etmeleri Sanayi Devrimi ile mümkün hale gelmiştir. Ancak kadınların işgücüne katılarak aile ekonomisine katkı sağlaması onlara ev işleri, çocuk bakımı gibi geleneksel rolleri ve sorumlulukları erkeklerle eşit olarak paylaşma hakkını vermemiştir. Bugün hala kadının sorumluluğu olduğu düşünülen bu geleneksel görevler, kadın istihdamının önünde duran en önemli engellerden biridir.

Çalışan kadınların hem aile hem de iş hayatında yüklendikleri sorumluluklar, sürdürülmesi zor bir süreçten geçmelerine ve bu süreç sonunda da çoğu kez çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Diğer taraftan özellikle ekonomik yetersizlikler yaşayan ailelerde okul çağındaki erkek çocuklarının okutulmasına öncelik verilerek kız çocuklarının eğitimden uzak kalmasına yol açılması, kadınları iş hayatında niteliksiz işlere yönelmek zorunda bırakmaktadır. Kadının yerinin evi olduğu temelinde yükselen toplumsal baskılar, aile ve iş hayatının getirdiği sorumlulukların kimse ile paylaşılamaması ve az nitelik gerektiren işlerde düşük ücretlerle çalışma gibi nedenler bir araya gelerek kadın istihdamının erkeklere nazaran oldukça geride kalmasına sebep olmaktadır.

Kadın emeği, bir ülkenin refahı ve kalkınmasında vazgeçilemeyecek kadar büyük bir öneme sahip olduğundan öncelikli olarak geleneksel görevlerin sadece kadının yükümlülüğünde olmadığı ve sorumlulukların paylaşılması gerektiği algısının topluma kabul ettirilmesi gerekmektedir. Toplumsal kabul görmesi için konuya ilköğretimden yükseköğretime kadar eğitimin her aşamasında yer verilmeli, seminer ve toplantılarla farkındalık yaratılmalı ve aynı zamanda film, gazete ve dergiler aracılığıyla basın gücü kullanılmalıdır.

İşgücü piyasasında yer alan kadın sayısında meydana gelen artış bireyin ve ailesinin ekonomik gücünün artması ile yakından ilgilidir. Temel yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çekmeyen aileler cinsiyet ayrımı yapmaksızın tüm çocuklarının iyi bir eğitim almasını

isteyeceklerdir. Böylece cinsiyetleri nedeniyle çoğu kez bu anlamda fırsat eşitsizliğine maruz kalan kız çocukları, nitelik gerektiren yüksek ücretli işlerde çalışabilmek için gerekli olan eğitime ulaşabileceklerdir. Nitelikli işlerde kariyer planı ve beklentisi içerisinde istihdam edilen kadın çalışanların işgücü piyasasından ayrılma eğilimi de daha düşük olacaktır.

Anayasa'nın 49. maddesinde çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde ise iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü gibi ülkemizde yapılan kanuni düzenlemelerle çalışma hakkının cinsiyet dahil herhangi bir nedenle engellenmesi yasaklanmıştır.

Eşit davranma ilkesi kapsamında İş Kanunu'nun 5. maddesinde, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağına ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağına hükmedilmiştir. İş ilişkisinde veya sona ermesinde bu yükümlülükler uyulmaması halinde ise işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği öngörülmüştür. Ancak bu düzenlemeler çoğu zaman uygulamada yetersiz kalmaktadır. Özellikle iş ilişkisinin kurulması aşamasında kadınların aile hayatına ilişkin sorumluluklarının iş hayatındaki verimliliğini olumsuz etkileyeceği düşüncesi, işverenlerin işe alımlarda erkek adayları tercih etmelerine neden olmaktadır. İşe alım aşamasında yapılan bu cinsiyet temelli ayrımcılığın tespit edilmesi ve önlenmesi oldukça zordur. Neticede 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 26. maddesine göre taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilmektedirler. Bu anlamda özellikle işe alım aşamasında, sadece cinsiyet nedeniyle kadın işçilerin tercih edilmemesinin önüne geçilmesini sağlayacak kapsamlı bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14. maddesinde kıdem tazminatına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Söz konusu maddede işçilerin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde hangi durumlarda kıdem tazminatına hak kazanacağı sayılmıştır. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler temelde işçinin haklı bir sebebe dayanmadan kendi isteğiyle

işten ayrılması halinde bu haktan yararlanmasına imkân vermemiştir; ancak bu düzenlemenin bazı istisnaları mevcuttur. Kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik nedeniyle işten ayrılması hali de bu istisnalardan biridir. Bu düzenleme 29.7.1983 tarihli Kanun ile iş mevzuatımıza girmiştir.

Kadın işçinin evlilik nedeniyle bir yıl içinde haklı bir sebebe dayanmadan işten ayrılması halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı yönündeki düzenlemenin hüküm altına alındığı tarihte yürürlükte olan 17.2.1926 tarih 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi'nin 159. maddesinde "Karı koca mallarını idare etmek için hangi usulü kabul etmiş olursa olsun karı, kocanın sarahaten veya zımnen müsaadesi ile bir iş veya sanat ile iştigal edebilir. Kocanın izninden imtina halinde, karı, kendisinin bir iş veya bir sanat ile iştigal etmesi birliğin veya bütün ailenin menfaati icabı olduğunu ispat ederse bu izin, hakim tarafından verilebilir. Koca, karısını bir iş veya sanat ile iştigalden menettiği takdirde keyfiyet katibi adil marifetiyle ilan edilmedikçe hüsnü niyet sahibi üçüncü şahıslara karşı hüküm ifade etmez." ifadesi yer almaktaydı. Diğer bir deyişle evli kadının çalışması yasal olarak kocasının iznine bağlı kılınmıştı. Ancak söz konusu düzenleme Anayasa Mahkemesi'nin 29.11.1990 günlü ve E: 1990/30, K: 1990/31 sayılı kararı ile eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilerek yürürlükten kaldırılmıştır. 22.11.2001 tarihinde kabul edilen 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 192. maddesi ile de "Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir." ifadesi hüküm altına alınarak evli kadının çalışmasının, kocasının iznine bağlı olmadığı öngörülmüştür.

Bu itibarla kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik nedeniyle işten ayrılması halinde kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin düzenlemenin, yürürlüğe girdiği tarih itibariyle uygulamada olan diğer kanuni düzenlemelerin dikkate alınarak hazırlandığını söylemek mümkündür. Toplumsal ve hukuki alanda ortaya çıkan değişiklikler nedeniyle bugün artık böyle bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmamaktadır. Diğer taraftan kadının istihdamdan ayrılmasını kolaylaştıran bu hüküm, işe alımlarda işverenin kadın işçiler yerine erkek işçileri tercih etmesine neden olan faktörler arasında yer almaktadır. Aynı zamanda bu düzenleme kadın işçileri mevcut işlerinden kıdem tazminatından yararlanarak ayrılıp daha sonra başka bir işe girme düşüncesine yönlendirebilmektedir. Bu düşüncelerle işten ayrılan

kadın işçiler, daha sonra tekrar çalışma hayatına dönme noktasında işten soğuma, yeni iş bulamama gibi çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedirler.

Gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınmasına ilişkin usul ve esaslar Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te belirlenmiştir. Yönetmelik'in "Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler" başlıklı dördüncü bölümünde işverenlerin emzirme odası ve yurt kurması gereken haller açıklanmıştır. Buna göre işverenlerin, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın çalışmanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odası; yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışmanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurt kurmak zorunda oldukları ifade edilmiştir. Özellikle büyükşehirlerde çalışan kadınlar çocuk bakımı ve büyütülmesi konusunda önemli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Yasal düzenlemeden de anlaşılacağı gibi emzirme odası ve yurt kurma, istihdam sayısının fazla olduğu büyük ölçekli işyerleri için bir zorunluluk olarak kabul edilmiştir. Ülkemizde faaliyet gösteren işyerlerinin çok önemli bir kısmını ise küçük ve orta ölçekli işyerleri oluşturmaktadır. Bu durum da düzenlemenin ihtiyacı karşılamaktan çok uzak olduğunu göstermektedir.

İşgücü piyasasında işverenlere, kadın işçileri istihdam etmeleri nedeniyle getirilen her ekonomik yükün, kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyebileceği gerçeği göz önünde bulundurularak çalışan annelere devlet tarafından sağlanacak sosyal hizmetlerin sorunun çözümünde daha etkili olacağı düşünülmektedir. Kadın işçilerin anne olmaları halinde devlet yurtlarından ve kreşlerinden düşük katkı payları ödemek suretiyle yararlanmaları; devlete ait yurt ve kreşlerin olmadığı yerlerde ise ailelere, özel teşebbüslere ait yurt ve kreşlerden yararlanabilmeleri için yapılacak parasal yardımlar kadınlara istihdamda sürdürülebilir olarak yer almaları bakımından büyük destek sağlayacaktır. Bu anlamda Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen ve ilk kez çalışmaya başlayacak ya da iş hayatına geri dönecek küçük çocuğu olan annelerin hizmet akdine tabi olarak çalışmaları halinde çocuklarının bakımı için parasal destek sağlanmasını amaçlayan "Evde Çocuk Bakım

Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” projesi bu alanda atılan önemli adımlardan biridir. Bugün sadece İzmir, Bursa ve Antalya ilinde ikamet eden çalışan annelerin yararlanabildiği bu projenin geliştirilerek ülke çapında uygulanır hale gelmesi ile bir taraftan çocuklu kadın işçilerin iş hayatında kalmalarına destek olunurken diğer taraftan çocuk bakımı hizmetinde bir kişinin daha kayıtlı olarak istihdam edilmesi sağlanacak ve böylece işgücü piyasası çift yönlü olarak desteklenmiş olacaktır.

İşyerinde psikolojik ve cinsel taciz, çalışma hayatının kadınlar için önemli ve yaygın sorunlarından biridir. İş mevzuatımızda, işyerinde psikolojik tacize (mobbing) yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu’nda açıkça ifade edilmemesine rağmen mobbinge maruz kalan işçinin, Kanun’un 24. maddesine göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği kabul edilmektedir. Mobbinge ilişkin diğer düzenlemeler ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda ve 19 Mart 2011 tarih 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi’nde yer almaktadır. Her iki düzenlemede de mobbing ile mücadelede işverene sorumluluk yüklenmiş; ancak mobbinge özgü bir yaptırıma yer verilmemiştir.

Kadın istihdamını en az psikolojik taciz kadar etkileyen bir diğer faktör ise cinsel tacizdir. Psikolojik tacizden farklı olarak cinsel taciz kavramına İş Kanunu’nda açıkça yer verilmiştir. İş Kanunu’nun 24. maddesine göre işverenin cinsel tacizde bulunması ya da diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğrayan işçinin, bu durumu işverenine bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Cinsel tacize, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda yer verilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda işverenin konuyla ilgili sorumlu olduğuna hükmedilmiştir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda ise bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunacağı ifade edilmiştir. TCK’da, fiilin aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi halinde verilecek cezanın yarı oranında arttırılacağı ve mağdurun bu fiil nedeniyle işi bırakmak zorunda kalması durumunda ise verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı da hüküm altına alınmıştır.

Açıklamalardan da anlaşılacağı gibi işyerinde psikolojik ve cinsel taciz sorunlarının hukukumuzda kapsamlı olarak ele alındığını söylemek mümkün değildir. Bu alanda somut ve caydırıcı yaptırımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bilindiği üzere 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesine göre kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Ancak özellikle cinsel taciz iddiasının, eylemin çoğu zaman gizli yapılması nedeniyle ispat edilmesi güçtür. Bu itibarla işyerinde cinsel tacize uğrayan kadın işçiler bu durumu ispatlamakta güçlük çekmektedirler. Yargıtay kararlarında, nedensiz yere cinsel tacize uğranıldığı yönünde iddiada bulunulmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu kabul ederek kadın işçinin beyanını dikkate almaktadır. Her ne kadar Yargıtay, uygulamada kadın işçilerin cinsel taciz iddialarının ispatı konusunda kolaylaştırıcı bir tutum içerisinde olsa da bu anlamda ispat yükünün yer değiştirerek iddia sahibinden alınmasını sağlayacak bir kanuni düzenlemenin sorunun çözümüne büyük katkı sağlayacağı açıktır.

Sonuç olarak genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; kadın işçilerin geleneksel rollerine ilişkin sorumluluklarını azaltıcı ve kolaylaştırıcı önlemlerin alınmasının, mevcut yasal düzenlemelerin günümüz ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde güncellenmesinin ve kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemeyecek nitelik ve kapsamda yeni yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesinin kadının işgücü piyasasında daha aktif olarak yer almasını olumlu yönde etkileyeceği kanaatine ulaşılmış bulunmaktayız.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Ağcakaya, Serpil ve Harika Uçar Altınışik. “Türkiye’de Kentli Kadınların Çalışma Hayatındaki Fırsat Eşit(siz)liği”, Volkan Yücel ve Süleyman Öğrekçi (Ed.). **Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın** içinde. İstanbul: Kriter Yayınevi, 2016, ss.141-159.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**. 10. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2014.

Alper, Yusuf ve İlknur Kılıkış. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. 1. Baskı. Bursa: Dora Yayınevi, 2015.

Altan, Ömer Zühtü. **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No:224/147, 1980.

Altındal, Aytunç. **Türkiye’de Kadın**. 5.Basım. İstanbul: Anahtar Kitaplar, 1991.

Arıncı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**. 1. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2015.

Atatanır, Hicran. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz”, **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı**. İsmail Akgün (drl.). Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2013, ss.263-278.

Aytaç, Serpil ve Mustafa Sevüktekin. **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002.

Binbir, Sinan. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte (Yargı Kararları, Açıklama ve Örneklerle) İş Kanunu**. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2012.

Centel, Tankut. **Temel İş ve Sosyal Sigorta Yasaları**. 2. Baskı. Ankara: Beta Yayıncılık, 2015.

Çankaya, Necati. **Tarihi Süreç İçerisinde Türk Kadını**. İstanbul: MKB Ajans Reklamcılık ve Matbaacılık, 2003.

Çelik, Nuri, Nursen Caniklioglu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. 27. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.

Doğramacı, Emel. **Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü**. 3. Baskı. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1997.

Dündar, Gönen, Cavide Uyargil, Zeki Adal, İsmail Durak Ataay, Ahmet Cevat Acar, A. Oya Özçelik, Ömer Sadullah ve Lale Tüzüner. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008.

Elma, Ramazan. **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.

Ertan, Emre. “İşyerinde Psikolojik Taciz”, **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı**. İsmail Akgün (drl.). Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2013, ss.203-206.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. 6. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.

Fişek, A.Gürhan, Şerife Türcan Özsuca ve Mehmet Ali Şuğle. **Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996**. Ankara: Sosyal Sigortalar Kurumu Yayınları, 1998.

Gök, Sibel. “İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri”, **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı**. İsmail Akgün (drl.). Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2013, ss.35-47.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nursen Caniklioglu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 15. Bası. İstanbul: Beta Yayınları, 2014.

Işığışok, Özlem. “Ücretlendirmede Ayrımcılık: Ücret Yönetiminde Adaletin Sağlanması”, Erkan T. Demirel, Mehmet Tikici ve Canan Çetin (Ed.). **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık** içinde Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2011, ss.409-431.

İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Pendik Sosyal Güvenlik Merkezi. **5510 Sayılı Kanun ve SSİY**. 1. Baskı. İstanbul, 2014.

Karaca Çakınberk, Arzu. **İş'te Kadın Olmak**. 1. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2011.

Kırkpınar, Leyla. **Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın**. 1. Basım. İzmir: Zeus Kitabevi, 1999.

Korkmaz, Fahrettin ve Nihat Seyhun Alp. **Bireysel İş Hukuku**. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

Korkusuz, M. Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 4. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi, 2015.

Kurt, Resul, Murat Göktaş, Murat Özdamar ve Erden Çakar. **Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Güvenlik Rehberi**. 1. Baskı. İstanbul: İSMMMO Yayınları, 2012.

Kurt, Resul ve Muzaffer Koç. **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Uygulaması**. 1. Baskı. RS Yayıncılık, 2013.

Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner. **Çalışma İktisadı**. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1999.

Okakın, Neslihan ve Müjdat Şakar. **İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı**. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.

Ören, Kenan. **Çalışma Sosyolojisi**. 2. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014.

Pakin Akın, Ebru. **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2013.

Sümer, Halûk Hâdi. **İş Hukuku**. 20. Baskı. Konya: Mimoza Yayınları, 2015.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.

Şakar, Müjdat. **Genel Gereçekleriyle Notlu İş Hukuku Mevzuatı**. 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.

Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**. 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.

Şakar, Müjdat. **İş Kanunu Yorumu**. 4. Baskı. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2009.

Şakar, Müjdat. **Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. 9. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009.

Şakar, Müjdat. **Yeni Sosyal Güvenlik Kanunları**. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009.

Tınaz, Pınar. **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.

Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.

Tınaz, Pınar, Fuat Bayram ve Hediye Ergin. **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**. 1. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008.

Törüner, Mete ve Kuvvet Lordoğlu. **Çalışma Ekonomisi**. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1991.

Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 17. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**. 7. Baskı. İstanbul: Beta Basım, 2015.

Uygur, Sakine. **Kadın İşçiler ve Sorunları**. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Eğitim Yayınları No. 27, 1999.

Yazgan, Turan. **Sosyal Güvenlik Ders Notları**. 2. Baskı. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 2011.

Yücel, Volkan. “Hayat Hanımlığı: Rol Biçilmişlik”, Volkan Yücel ve Süleyman Öğrekçi (Ed.), **Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın** içinde. İstanbul: Kriter Yayınevi, 2016, ss.19-35.

Zaim, Sabahaddin. **Çalışma Ekonomisi**. 10. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997.

Zapata, Tan Tahsin. **Borçlar Hukuku**. 7. Baskı. Ankara: Savaş Yayınevi, 2012.

Sürelî Yayınlar

- Demirdizen, Özer. “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadın Sigortalılara Yönelik Pozitif Ayrıcalıklar”, **Mali Çözüm**. Sayı.120 (Kasım-Aralık 2013), ss.233-240.
- Dinç, Meryem. “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş Dergisi**. Cilt.6, Sayı.3, (2002), ss.89-108.
- Doğan Yenisey, Kübra. “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.6, Sayı.4, (2002), ss.43-44.
- Karabıyık, İlyas. “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**. Cilt.XXXII, Sayı.I, (2012), ss.231-260.
- Kılıç, Dilek ve Selcen Öztürk. “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt.47, Sayı.25, (Mart 2014), ss.107-130.
- Kurt, Resul ve Esra Dayıoğlu, “Kadın Çalışanların Yasal Hakları”, **Yaklaşım Dergisi**. Yıl.23, Sayı.265 (Ocak 2015), ss.139-148.
- Moroğlu, Nazan. “Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği”. **MESS-Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.4, (Aralık 2006), ss.209-217.
- Önder, Nurcan. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**. Cilt.1, Sayı.1 (Temmuz-Eylül 2013), ss.35-61.
- Soysal, Tamer. “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş Dergisi**. Cilt.8, Sayı.4, (2006), ss.89-138.
- Uluöz, Davut. “Doğum Borçlanmasının Kapsamı Genişliyor?”, **Mali Çözüm**. Sayı.124 (Temmuz-Ağustos 2014), ss.315-318.

Urhanoglu Cengiz, İştar. “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**. Cilt.10, Sayı.4, (2009), ss.21-53.

Yıldırımaltı, Sinem. “Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları”. **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt.4, Sayı.1, (2014), ss.45-59.



Diğer Yayınlar

Bakırcı, Kadriye. “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, <http://www.kamu-is.org.tr>pdf> (20 Mayıs 2016).

Demir, Nazmiye. “Kadın İstihdamının Artırılması ve Kadınların İşgücüne Katılımlarının Belirleyicileri”, *Anahtar Dergisi*. Kasım 2014, Sayı.311, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kadin-istihdaminin-artirilmesi-ve-kadinlari-istihdamina-katilmalarinin-belirleyicileri/1880> (13 Mayıs 2016).

Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=cinsel%20taciz&guid=TDK.GTS.5469CB15294D30.71463455 (20 Mayıs 2016).

İstatistiklerle Kadın. 2015. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> (13 Mayıs 2016).

İstihdam Edilenlerin İktisadi Faaliyet Kolları. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (14 Mayıs 2016).

İstihdam Edilenlerin Meslek Grubu. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (14 Mayıs 2016).

İstihdam Edilenlerin Sektör ve İşteki Durumu. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (13 Mayıs 2016).

ILO Nasıl Çalışır?. (t.y.) http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm (28 Aralık 2015).

ILO'nun Görevi ve Hedefleri. (t.y.) http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm (28 Aralık 2015).

ILO'nun Tarihçesi. (t.y.) http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (28 Aralık 2015).

Kaya, Gözde. “Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı”, **Doktora Tezi**. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2010.

15-64 Yaş Grubundaki Nüfusun İşgücü Durumu. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (13 Mayıs 2016).

Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Sektör ve İşteki Durumu. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (14 Mayıs 2016).

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi. 2014. kadininstatusu.aile.gov.tr (12 Mart 2016).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Avrupa Sosyal Şartı. 2014. <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/7/dosya-7-3551.pdf> (29 Aralık 2015).

Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İstihdam. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (14 Mayıs 2016).

Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus, Genel Nüfus Sayımları – Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS). <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (13 Mayıs 2016).

Yurdakul, Sabahat. “Çalışan Kadının Korunması (Avrupa Topluluğu ve Türkiye Boyutlarıyla)”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994.