T. C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Hazırlayan: Melek Fettah
2501030476

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Tankut Centel

İstanbul- 2006

ÖZ

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması

Melek Fettah

Tarihin her döneminde toplumsal üretime katılan kadınların çalışma yaşamında asıl yer alışları, Sanayi devrimiyle olmuştur. I. ve II. Dünya Savaşları'ndan sonra ise, çalışma yaşamında yer alan kadınların sayısı, önemli bir artış göstermiştir.

Bu çalışmada, Uluslararası Çalışma Örgütü belgeleri, Avrupa Konseyi belgeleri, Avrupa Birliği hukukunun ikincil kaynağını teşkil eden yönergeler ve ulusal mevzuat çerçevesinde, kadın işçilerin cinsiyet ayrımcılığı yapılmadan, biyolojik ve fizyolojik farklılıkları nedeniyle, İş ve Sosyal Güvenlik hukukunda korunmaları incelenmiştir.

Kadın işçilerin, yaradılışlarından ileri gelen zayıf bünyeleri ve çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler nedeniyle, özel olarak korunmaları gereklidir. Bu nedenle, UÇÖ sözleşmelerinde, Avrupa Konseyi belgelerinde ve Avrupa Birliği hukukunda, kadın işçileri koruyan düzenlemeler getirilmiştir.

Kadın işçiler, İş hukukunda eşitlik; işin düzenlenmesi; kısmi süreli çalışma; cinsel taciz ve analık durumu bakımından özel olarak korunurlar. Kadınların eşitlik bakımından korunmalarının, kadın ve erkek işçilere eşit davranma, kadın ve erkek işçi arasında ücret eşitliği olmak üzere iki boyutu vardır. İşin düzenlenmesi bakımından korunma ise, yer ve su altında çalıştırma, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma ve gece çalıştırma yasağını kapsar. Kısmi süreli çalışma bakımından korunma, kısmi süreli çalışan kadın işçilere, tam süreli çalışan işçiler karşısında farklı işlem yapılmamasına yöneliktir. Analık durumunda korunma, gebelik nedeniyle ayrımcılığa tabi olmama, doğum öncesi muayene, doğum ve emzirme izni verilmesini ifade eder. İşyerinde cinsel tacize maruz kalanlar, daha çok kadınlar olduğundan, özel olarak korunmaları gereklidir.

Kadın işçilerin Sosyal Güvenlik hukukunda korunmaları ise, analık sigortası ve yaşlılık sigortasıyla söz konusu olmaktadır.

Sonuç olarak, kadınların aktif işgücü içerisinde yer almalarındaki artış, çalışma yaşamında cinsiyetleri nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan, özel olarak korunmalarına bağlıdır.

ABSTRACT

Protection of Woman Workers in Labour and Security Law
Melek Fettah

In every period of history, women take part in social production. However, their actual participation occured by Industrial Revolution. After World War I and II, there occured a big increase in number of working women.

In this investigation, protection of women in labour and social security law without making no gender discrimination is analyzed on the base of documents of International Labour Organization and European Council, European Union law and national legislations.

The women existing in the working field should be cared exclusively since their frailness stem from their nature and oppressions that they encounter in this field. So, regulations about protection of women workers are worked up by ILO conventions, documents of European Council and European Union law.

Woman workers are protected exclusively on account of equality, arrangement of work, part time work, sexual harrassment and maternity in labour law.

Protecting women on the grounds of equality, has two dimensions. One of them is attitude equally to women and men and the other one is equal remuneration. Protecting on account of part time works aims at making no discrimination between women working full time and part time. Protecting on the grounds of maternity makes clear that having no discrimination because of pregnancy, authorize medical examine before birth and maternity leave.

Protecting woman workers on the grounds of Social Security Law includes maternity insurance and old-age insurance.

Finally, increase in women's participating to active work field is related to their being protected exclusively without no expose because of their gender.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşamında gerek cinsiyetleri, gerekse başka nedenlerden dolayı çeşitli sorunlarla karşılan kadınların, İş ve Sosyal Güvenlik hukuku bakımından özel olarak korunmasını incelemektir.

Kadınların çalışma yaşamında korunmalarını incelediğimiz bu çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kadınların çalışma yaşamında yer almalarının tarihi gelişimi, kadınları çalışma yaşamına katılmaya yönlendiren sebepler, kadın işçilerin yaş gruplarına ve sektörlere göre dağılımları, kadın işçileri korumanın amaç ve içeriği üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde, çalışan kadının İş hukuku bakımından korunması incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise, Sosyal Güvenlik hukuku bakımından kadın işçilerin korunmasının kapsamı üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın hazırlanmasında, Türkçe ve İngilizce'den çevrilmiş yayınlardan yararlanılmıştır. Çalışmadaki istatistiki veriler, T.C. Başbakanlık KSGM'nin toplumsal cinsiyet istatistiklerinden alınmıştır.

Yapılan bu çalışma ile kadın işgücünden tam olarak yararlanmanın, onların çalışma yaşamında özel olarak korunmalarına ve kadın işçileri çalışma yaşamına sevk edici imkanların sağlanmasına bağlı olduğu ortaya konulmuştur.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....iii
ABSTRACT.....v
ÖNSÖZ.....vi
İÇİNDEKİLER.....vii
KISALTMALAR.....xii

GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

I. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA YER ALMALARININ TARİHİ GELİŞİMİ

A. Dünyada Kadınların Çalışma Yaşamında Yer Almaları.....3
1. Sanayi devriminden önce.....4
a) İlkel toplumlarda.....4
b) Kölelik düzeninde.....5
c) Feodal düzende.....6
2. Sanayi devrimi ve sonrası.....7
B. Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Yer Almaları.....12
1. Cumhuriyet öncesi dönem 12
2. Cumhuriyet dönemi.....16

II. GÜNÜMÜZ ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

A. Kadınların çalışma yaşamında yer alma sebepleri.....21
1. Ekonomik sebepler.....21
2. Sosyal sebepler.....21
B. İstihdam bakımından kadın işçilerin dağılımı.....22
1. Kadın işçilerin yaş gruplarına göre dağılımı.....23
2. Kadın işçilerin sektörlere göre dağılımı.....24

III. KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASINA TOPLUCA BAKIŞ

A. Korumada Amaç.....25
B. Kadın İşçileri Koruma İhtiyaç ve Zorunluluğu.....26
C. Korumanın İçeriği.....27
1. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması.....28
2. Kadın işçilerin fizyolojik farklılıkları nedeniyle çalışma yaşamında korunması.....29
D. Korumanın hukuki dayanakları.....29
1.1982 Anayasası hükümleri bakımından.....30
2. Borçlar Kanunu hükümleri bakımından.....31
3. İş Kanunu hükümleri bakımından.....32
4. Basın İş Kanunu hükümleri bakımından.....32

5. Deniz iş Kanunu hükümleri bakımından.....32
6.Sendikalar Kanunu hükümleri bakımından.....33
7. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri bakımından 34
8. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümleri bakımından 34
9. Türk Ceza Kanunu hükümleri bakımından.....35

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

I. EŞİTLİK BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

A. Uluslararası alanda.....37
1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü belgelerinde.....38
a) İnsan Hakları Evrensel Bildirisi.....38
b) Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi 39
c) Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....39
d) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 39
2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO) sözleşmelerinde.....41
a) Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi.....41
b) İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi.....42
c) Hizmet (İş) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi.....44
3. Avrupa Konseyi belgelerinde 45
4. Avrupa Birliği (AB) Hukukunda.....47
a) Roma Antlaşması 48
b) Maastricht Antlaşması ve Amsterdam Antlaşması 49
c) Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı 49
d)75/117 Sayılı Eşit Ücret Yönergesi 50
e) 76/207 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Şartlarında Eşit Davranma Yönergesi.....51
B. Türk İş Hukukunda.....52
1. Kadın ve erkek işçilere eşit davranma ilkesi 52
2. Kadın ve erkek işçiler arasında eşit ücret ilkesi.....53
a) Ücret, aynı ve eşit değerde iş kavramları 55
b) Aynı veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesi.....56
3. Eşit davranmaya aykırılığın yaptırımı.....57
a) Hukuki yaptırım.....57
b) Cezai yaptırım.....58

II. İŞİN DÜZENLENMESİ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI
A. Uluslararası alanda....59
1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde....59
a) Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi....59
b) Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi....59
c) Kadınların Gece Çalıştırılması Hakkında 89 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi.... 60
d) Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi 61
2. Avrupa Konseyi belgelerinde 61
B. Türk İş Hukukunda....62
1. Yer ve su altında çalıştırma yasağı....62
2. Gece çalıştırma yasağı....62
a) Gece kavramı....63
b) Gece döneminde kadın işçi çalıştırmanın koşulları 64
c) Gece döneminde kadın işçi çalıştıran işverenin yükümlülükleri....65
3. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı....66
a) Genel olarak....66
b) Ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçi çalıştırmanın koşulları....66
4. İşin düzenlenmesi bakımından kadın işçilerin korunmasına aykırılığın yaptırımı....67
a) Hukuki yaptırım....67
b) Cezai yaptırım....68

III. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA YOLUYLA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI
A. Kısmi Süreli Çalışmanın Kadınlar Tarafından Tercih Edilmesinin Nedenleri....69
B. Ayrımcılık Bakımından Korunma....70

IV. ANALIK DURUMUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI
A. Uluslararası alanda....71
1. Birleşmiş Milletler Örgütü belgelerinde....71
a) İnsan Hakları Evrensel Bildirisi....71
b) Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi 71
c) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 72
2. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde....72
a) Doğumdan Önce ve Sonra Kadınların İstihdamı Hakkında 183 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri....72
b) Hizmet (İş) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi....74

c) Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi 74
3. Avrupa Konseyi belgelerinde....74
4. Avrupa Birliği (AB) Hukukunda 75
B. Türk İş Hukukunda....77
1. Gebe ve yeni doğum yapmış kadın işçiler....77
a) Gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılmaması....77
b)Doğum öncesi sağlık muayene izni verilmesi....78
c) Genel ve özel önlemler alınması 78
d) İşin düzenlenmesi bakımından korunma 80
e) Doğum izni verilmesi 81
2. Emziren kadın işçiler 82
a) İşin düzenlenmesi bakımından korunma 82
b) Emzirme izni verilmesi 82
c) Emzirme odası kurulması 83
3. Çocuklu kadın işçiler 83
a) Ücretsiz izin verilmesi....83
b) Kreş kurulması 83
4. Gebe ve anne işçilerin feshe karşı korunması 84
5. Analık durumunda kadın işçilerin korunmasına aykırılığın yaptırımı....84

V. İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI
A. Uluslararası alanda....85
1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü belgelerinde....85
2.Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgelerinde....86
3. Avrupa Konseyi belgelerinde....86
4. Avrupa Birliği hukukunda....87
B. Türk İş Hukukunda 87
1. Cinsel tacizin tanımı 88
2. Haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olma....88

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

I. ULUSLARARASI ALANDA
A. Birleşmiş Milletler Örgütü belgelerinde....89
B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgelerinde....90
C. Avrupa Birliği hukukunda.... .91

II. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI
A. Analık sigortası bakımından....92
1. Analık sigortasından yararlanma şartları....93

a) Analık durumunun ortaya çıkması.....93
b) Ananın sigortalı olması.....93
c) Belirli bir süre prim ödenmiş olması.....93
2. Analık sigortası yardımları..... 94
a) Sağlık yardımı 94
b)Para yardımı.....95
B. Yaşlılık sigortası bakımından.....96
1. Genel olarak.....96
2. Kadın işçilerin yaşlılık sigortasından yararlanma şartları.....97

SONUÇ 99

KAYNAKÇA 105

KISALTMALAR

AAET	**:** Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AB	**:** Avrupa Birliği
ABAD	**:** Avrupa Birliği Adalet Divanı
AET	**:** Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKÇT	**:** Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
A.Ş.	**:** Anonim şirket
ATA	**:** Avrupa Topluluğu Antlaşması
AY	**:** Anayasa
AYM	**:** Anayasa Mahkemesi
a.e.	**:** Aynı eser/yer
a.g.b.	**:** Adı geçen bildiri
a.g.e.	**:** Adı geçen eser
a.g.m.	**:**Adı geçen makale
b.	**:** Bent
bkz.	**:** Bakınız
BM	**:** Birleşmiş Milletler
bs.	**:** Bası
bsk.	**:** Baskı
C.	**:** Cilt
CEDAW	**:** The Commitee on the Elimination of Discrimination Against Women
Çev.	**:** Çeviren
Der.	**:** Derleyen
dn.	**:** Dipnotu
E.	**:** Esas
Ed.	**:** Editör
ESKS.	**:** Uluslararası Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
f.	**:** Fıkra
GEKÇDY	**:** Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

HAK	**:** Hükümetlerarası Konferans
ILO	**:** International Labour Organisation (UÇÖ)
İş K.	**:** İş Kanunu
K.	**:** Karar
KA-DER	**:** Kadın Adayları Destekleme ve Eğitme Derneği
KİGPÇKH Yön.	**:** Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
KKHAÖK	**:** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi
KKHAÖS	**:** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
KKHAÖS/İ.P.	**:** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin İhtiyari Protokolü
KSGM	**:** T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
m.	**:** Madde
MK.	**:** Medeni Kanun
No	**:** Numara
OECD	**:** Organisation of Economics Corporation and Development
RG.	**:** Resmi Gazete
s.	**:** Sayfa
S.	**:** Sayı
Sözl.	**:** Sözleşme
SSGSSK	**:** Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK.	**:** Sosyal Sigortalar Kanunu
TBMM.	**:** Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	**:** Türkiye Cumhuriyeti
TCK.	**:** Türk Ceza Kanunu
TİSGLK.	**:** Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TÜSİAD	**:** Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
t.y.	**:** Basım tarihi yok
UÇÖ	**:** Uluslararası Çalışma Örgütü
vb.	**:** ve bunun gibi
vd.	**:** ve devamı
Vol.	**:** Volume

yay.	**:** Yayınlayan
yay. haz.	**:** Yayına hazırlayan
yy.	**:** Basım yeri yok

GİRİŞ

Kadınların toplumsal üretim sürecinde yer almaları, ilkel toplumlara dayanmaktadır. Kadınlar, yerleşik düzene geçişle birlikte, güçlü statüsünü kaybetmiş; böylece, kadın günümüze değin devam eden ataerkil anlayışın etkisiyle, kadın eve hapsedilmiştir. Sanayi devrimine kadar ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan kadın, hem ev işleri ve ailesel yükümlülüklerinin altında ezilmekte, hem de emeğinin karşılığını alamamaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte eve hapsedilen kadın emeği, fabrikalarda kullanılmaya başlanmıştır. Böylece, kadınlar ücret karşılığında, işçi statüsünde çalışma yaşamında yer almışlardır. Ancak, bu dönemde kadın işçiler oldukça ağır koşullar altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu ağır koşullar, güçsüz olanın korunması gerektiği düşüncesini ortaya çıkarmış, böylece çalışma yaşamında kadın işçileri özel olarak koruyan ulusal ve uluslararası düzenlemeler ortaya çıkmıştır.

Çalışma hakkı, bir insan hakkı olması nedeniyle, kadınların çalışma hayatında yer alabilmeleri için gerekli koşulların oluşturulması, kadın işçinin çalışma yaşamında yer almasına engel olan sebeplerin ortadan kaldırılması, kadın işçinin biyolojik ve fizyolojik farklılıkları nedeniyle, özel olarak korunması gereklidir.

Kadınların çalışma yaşamında yer alarak, toplumsal üretime katılımlarını sağlamak için kadın işçileri özel olarak koruyan pek çok ulusal ve uluslararası düzenlemeler yapılmıştır.

Hukukumuzda, kadın işçileri koruyan söz konusu hükümlerin anayasal dayanağını Anayasanın kanun önünde eşitlik başlığını taşıyan 10. maddesi ve kadınların çalışma yaşamında özel olarak korunacaklarına ilişkin 50. maddesi teşkil eder.

Kadınları korumaya yönelik düzenlemelerin bir kısmı, kadınlara karşı yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını sağlamaya yönelik bir nitelik arz ederken; diğer bir kısmı da kadın işçilerin farklı biyolojik yapıları gereği özel olarak korunmalarını sağlamaya yöneliktir.

Bu çalışmada, kadın işçilerin korunması üç bölümde incelenmiştir. Çalışma yaşamında kadın başlığını taşıyan birinci bölümde, kadınların çalışma yaşamında yer almalarının tarihsel süreci, günümüz çalışma yaşamında kadın ve kadın işçilerin

korunması genel olarak incelenmiş, iş hukukunda kadın işçilerin korunması başlığını taşıyan ikinci bölümde, eşitlik, işin düzenlenmesi bakımından kısmi süreli çalışma yoluyla kadın işçilerin korunması, analık durumunda kadın işçilerin korunması, işyerinde cinsel taciz bakımından kadın işçilerin korunması, sosyal güvenlik hukukunda kadın işçilerin korunması başlığını taşıyan üçüncü bölümde, analık ve yaşlılık sigortası bakımından kadın işçilerin korunması ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonunda ise, konu hakkındaki değerlendirmelerimize yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

Çalışma, geniş tanımıyla bir toplumda her yaştaki kadın ve erkeğin, gerek işyeri, gerekse işyeri dışında, her türlü üretim ilişkisi içinde, kendilerinin ve başkalarının yaşamının devamı için kullanım ve değişim değeri olan mal ve hizmet üretmesidir[1]. Ancak, kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinde, çalışma, bu geniş anlamını yitirmiş ve kadınların kendilerinin ve ailelerinin yaşamını devam ettirmek için yaptıkları, kullanım değeri olduğu halde, değişim değeri olmayan ve bunun sonucu olarak parasal karşılığı olmayan her türlü iş, yani kadınların evde yaptıkları veya ev dışında yapılmakla beraber karşılığı ödenmeyen her türlü iş, çalışmadan sayılmamıştır [2].

I. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA YER ALMALARININ TARİHİ GELİŞİMİ

Kadınlar, tarih boyunca her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen statülerde, çalışma yaşamında yer almışlardır[3]. Kadınlar çalışarak, üretime katkıda bulunarak, toplumsal bir varlık olduklarını ortaya koymuşlar ve böylece çalışma yaşamındaki rollerini günden güne geliştirmişlerdir.

Kadınların çalışma yaşamındaki bugünkü konumunu anlayabilmek için ilkel toplumlardan günümüze gelinceye kadar geçirdiği bu tarihi sürecin incelenmesi gerekmektedir.

A. Dünyada Kadınların Çalışma Yaşamında Yer Almaları

Kadınlar, tarihin her döneminde ücretli veya ücretsiz, köle veya bağımsız olarak çalışmışlardır. Ancak, kadınların işçi statüsü altında, çalışmaya başlamaları Sanayi devrimiyle birlikte gerçekleşmiştir. Bu nedenle, kadınların çalışma yaşamında yer almalarının tarihi gelişimi incelenirken, Sanayi devrimi başlangıç noktası olarak kabul edilebilir.

---

[1] Yıldız Ecevit, "Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği",**Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD Yayınları No: TÜSİAD-T/2000-12/290, y.y., Aralık 2000, s.119.

[2] Ecevit,**a.g.e.**, s. 119.

[3] Emel Doğramacı, **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara 1992, s. 106; Cahit Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, S Yayınları, Ankara 1981, s. 37.

1. Sanayi devriminden önce

a) İlkel toplumlarda

İlkel toplumlarda insanlar, önceleri göçebe topluluklar halinde yaşamışlar, hayvanları avlayarak, doğada buldukları yabani bitkileri toplayarak, yaşamlarını sürdürmüşlerdir[4]. İlkel toplumların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kadın-erkek yardım ve dayanışması bir gereksinim teşkil etmiş, böylece tarihin ilk ve en basit işbölümü, cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkmıştır[5]. Eski Taş Çağı'nda erkeklerin çoğu, yaşanılan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken; kadınlar bitki toplayıcılığıyla uğraşmışlardır. Ancak, avlanma görevinin erkeklere verilmesinin nedeni, boy, güçlülük ya da saldırganlık kapasitesindeki farklılıklar değil, hamile kadınların bu gibi maceralarla tehlikeye sokulmak istenmemesi, küçük yaşta çocuğu olan annelerin çocuklarından uzaklaşmasının mümkün olmamasıdır, yani bu işbölümü biyolojik temelli olmayıp, sadece toplumsal bir kolaylıktı[6]. Yeni Taş Çağı'nda bazı toplumlar bitki yetiştirmeye başlamış, hayvanları evcilleştirmişlerdir. Bu dönemde, erkekler hayvanların yetiştirilmesiyle ilgilenirken, kadınlar tohumlu bitkilerin ekim-biçim işleriyle ilgilenmiş, besin sağlama ve pişirme, çocukların bakımı ve korunması görevi kadınlara verilmiştir. İnsanın varoluşunda iki önemli neden olarak görülen üreme ile besin sağlama ve pişirme görevleri kadın tarafından yerine getirildiğinden, kadınlar erkeklere göre daha yüksek bir toplumsal değer kazanmışlardır[7]. Böylece, kadın ön plana çıkmış, topluma anaerkil aile yapısı egemen olmuştur.

Zaman içerisinde, göçebelikten, yerleşik düzene geçilerek, ilk yerleşim merkezleri kurulmuş, değişim ekonomisi doğmuş ve ticaret başlamıştır. Yerleşik düzen, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bu dönemde, üretim araçları gelişmiş, madencilik, balıkçılık

---

[4] Serpil Aytaç, " Çalışma Yaşamında Kadın", (Çevrimiçi), http://www.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html, 14.12.2004; Gordon Childe, **Tarihte Neler Oldu**, Çev. Mete Tunçay, Alaeddin Şenel, Kırmızı Yayıncılık, İstanbul 2006, s.36.

[5]Ömer Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa göre Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:224-147, Eskişehir 1980, s.12; Stephanie Coontz, Peta Henderson, "Sınıflı ve Devletli Toplumların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri,Politik İktidar ve Kadın Emeği",**Kadının Görünmeyen Emeği**, Ed.Gülnur Savran, Nesrin Tura, Kardelen Yayınları, s.20; Leyla Kırkpınar, **Türkiye'de Toplumsal Değişme ve Kadın**,T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, No:2563, Ankara 2001, s. 30.

[6] Coontz, Henderson, **a.g.m.,** s. 23.

[7]Sevim Belli, **Kadın Sorunu Üzerine**, Yaşam Yayınları, y.y., t.y., s.11;Kırkpınar, **a.g.e.**, s.31.

gibi yeni uğraşlar ortaya çıkmıştır. Sabanın keşfiyle, hayvan gücünden tarımda yararlanılmaya başlanmış; çiftçilik, küçük alanlar üzerinde yapılan ekim biçiminden, tarlalarda yapılan tarıma dönüşmüştür. Böylece, bitkilerin ekim-biçimiyle hayvan yetiştiriciliği ayrılmaz biçimde birleşmiştir. Bu değişim, kadınları ürün yetiştirmekten uzaklaştırmış ve ürün yetiştirmenin kendilerine sağladığı üstün toplumsal statüyü yitirmelerine neden olmuştur[8]. Artan nüfus, tarım için daha geniş tarlalara sahip olma gereksinimi, doğaya ve hemcinslerine egemen olma hırsı, savaşa ve savaş ganimetlerine önem kazandırmış, fiziksel güç ve üstünlüğü ön plana çıkarmıştır[9]. Askerlik, avcılık gibi fiziksel güç gerektiren uğraşları, erkekler yerine getirirken, kadınlar çocukların bakımı, ev gözetimi ve dikiş nakış işleriyle uğraşmış, böylelikle aktif üretim sürecinden uzaklaştırılarak evlerine çekilmişlerdir. Bu durum, kadın ve erkeğin toplumdaki statüsünü derinden etkilemiştir. Kadın, erkeğe oranla ikincil plana itilmiş, erkeğin toplumsal statüsü güçlenmiş, anaerkil aileden ataerkil aile düzenine geçilmiştir. Kadın işgücü, erkek işgücünün tamamlayıcısı durumuna gelmiştir. Bu yeni işbölümü sonucunda, kadın ve erkeğin toplumsal konumunda gerçekleşen farklılaşma, zaman içerisinde toplumdaki değerler sistemini değiştirerek, toplumun hukuk, siyaset, mülkiyet, din gibi kültür öğelerini etkilemiş, toplumsal koşullandırma yoluyla kuşaktan kuşağa aktarılmıştır[10].

b) Kölelik düzeninde

Tarih içinde ilkel toplumdan X. yüzyıla kadar devam eden dönem, kölelik düzeni olarak adlandırılır. Bu dönemde, işgücü gereksinimi aile üyeleri ve köleler tarafından karşılanmıştır. Bu köleler arasında kadınlar da bulunmaktaydı, ancak köle kadın ve köle erkek arasında herhangi bir ayrım yapılmamaktaydı. Ataerkil aile düzeninin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, baba ya da eş, aile bireylerinin ve kölelerin mutlak hakimiydi. Dolayısıyla, aile reisi olan erkek, aile üyelerinin ve kölelerin iş ilişkilerini dilediği gibi düzenleyebilmekteydi. Bu

[8] Childe, **a.g.e.**, s. 96-97.
[9] Altan, **a.g.e.**, s.13; Belli, **a.g.e.**, s.12.
[10] Altan, **a.g.e.**; Kırkpınar, **a.g.e.**, s.32.

ilişkilerde, bir iş sözleşmesinden ve hukuki anlamda bir ücret ödenmesinden söz etmek mümkün değildir[11].

c) Feodal düzende

Kölelik düzeni, yavaş yavaş değişime uğrayarak, Orta Çağ'da yeni bir statü düzenine dönüşmüştür[12]. X. yüzyıldan XV. yüzyıla kadar devam eden bu dönem, feodal düzen olarak adlandırılır. Bu dönemde, senyörlerin mutlak egemenliğine tabi olarak çalışan serfler daha çok tarımsal faaliyetlerle uğraşmışlardır. İşledikleri toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet hakları olmayan, sadece bunları kullanma hakkına sahip olan serfler, tüm aile üyeleriyle birlikte çalışmak zorunda kalmışlardır. Böylece, kadınlar da tarlalarda çalışarak üretim faaliyetine katılmışlardır. Ayrıca, bu dönemde kadınlar ve kız çocukları evlerde hizmetçi olarak da çalıştırılmışlardır[13]. Evlerde hizmetçi olarak çalıştırılan kadınların başlangıçta, yiyecek ve yatma giderleri karşılığında, daha sonraları ise ücret karşılığında ve bir iş ilişkisi içinde çalışmaları giderek yaygınlaşmıştır[14].

XV. ve XVIII. yüzyıllar arasında, küçük sanat kollarında önemli gelişmeler meydana gelmiştir. El emeğine dayalı araç ve gereçler, bu araç ve gereçlerin kullanıldığı sanatlar çoğalmış; aynı meslekteki zanaatçıların kurduğu meslek örgütleri olan loncalar, doğmaya başlamıştır[15]. Bu dönemde, kadınlar, lonca otoritesi ve denetimi altında, yoğun ve yaygın biçimde olmasa da bazı işkollarında yer almış; hatta yalnızca kadınların çalıştığı bazı işkolları ortaya çıkmıştır.

Küçük sanatların sürekli gelişimiyle birlikte, XVIII. yüzyılda el emeği ile el emeğine dayalı gitgide geliştirilen araç ve gereçlerin kullanıldığı imalathane ve imalat sanayii ortaya çıkmıştır. Kadınlar, imalat sanayiinde hammadde tedarik etmiş, malın satışına yardımcı olmuşlardır[16]. Bu imalathane ve imalat sanayi içerisinde, kadınlar dokumacılık, elbise dikimi, çömlekçilik gibi işkollarında yoğun

---

[11] Altan, **a.g.e.**, s.15; Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 35.
[12] Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 12.
[13] Süheyla Kadıoğlu, **Bitmeyen Savaşım: Kadın Hareketleri Tarihi I**, Sel Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 26-27.
[14] Altan, **a.g.e.**, s. 16.
[15] Altan, **a.e.**; Talas, **a.g.e.**, s. 23.
[16] Kadıoğlu, **Bitmeyen Savaşım**, s.28.

olarak çalıştırılmışlardır[17]. Ancak, kadınlar bu işleri ücret karşılığında yapmalarına karşın günümüzdeki anlamıyla işçi niteliğini haiz olamamışlardır.

2. Sanayi devrimi ve sonrası

Sosyal, ekonomik ve siyasal alanda köklü değişimlere neden olan, XVIII. yüzyılın ikinci yarısından sonra, İngiltere'de doğup, oradan da Batı Avrupa ülkelerine yayılan Sanayi devrimi, buhar gücünün hareket getirdiği makinenin insan, rüzgar, su, hayvan enerjisinin yerini almasıyla gerçekleşmiştir[18]. Böylece, insanlar ilkel aletlerle çalışmaktan kurtulmuş, el emeğinin yerini makineler; küçük imalathanelerin yerini ise fabrikalar almıştır[19]. Sermaye emekten ayrılmış; mal üretiminde kullanılan emek, ev içi emeği olmaktan uzaklaşmıştır. Emek, ev emeği ve sanayi emeği olmak üzere ikiye ayrılmış; kadın ev emeğini, erkekse sanayi emeğini temsil eder olmuştur[20]. Bu dönemde, kırsal alanlardan, yeni sanayileşen bölgelere doğru göç, kentleşmeye neden olmuş, Orta Çağ'dan beri sürüp giden lonca düzeni son bulmuştur. Seri üretime geçilmiş ve işbölümü artmıştır. O zamana kadar bağımsız çalışmakta olan esnaf ve sanatkarlar, fabrikalarda çalışmaya başlayarak, bağımsızlıklarını yitirmiş, ilk çağ ve orta çağ kölelerinden farklı olarak kişisel özgürlüğü olan, fakat geçimini sağlayabilmek için bütün yaşamını bir başkasının hizmetinde geçirmek zorunda olan yeni bir sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır[21].

Makinelerin çoğalması ve yeni buluşlarla yenilenmesi zorunluluğu, anamala duyulan ihtiyacı arttırarak, anamalın gücünü çoğaltmış ve emeğin, anamal tarafından sömürülmesi sonucunu doğurmuştur[22]. Kırsal alanlarda tarım ve hayvancılıkla uğraşan nüfusa ek olarak, fabrikalarla rekabet edemeyen küçük sanat kollarında çalışanlar da fabrikalarda çalışmaya yönelince, işçi sayısı çoğalmış ve emek arzı artmıştır. Emek arzının artması, işverenlerin büyük

---

[17] Altan, **a.g.e.**, s.17.
[18] Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 29.
[19] Necla Pur, **Sosyal Ekonomi**, İstanbul, 1981, s.53.
[20] Dilek Eyuboğlu, **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637, Ankara 1999, s.13.
[21] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 16.bs, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2003, s.3; Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul 1988, s. 15.
[22] Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 30.

kazançlar elde etmesine neden olurken, işçilerin ücret düzeylerinin olabildiğince düşürülmesi ve çalışma sürelerinin olabildiğince arttırılması sonucunu doğurmuştur. Kısacası, makineler insan emeğine yardımcı olmak yerine, insan emeğini egemenlikleri altına almıştır[23].

Sanayi devrimi, liberal düşünce ortamı içinde doğup geliştiğinden, bu dönemin ortaya çıkardığı iki sınıf olan işçi ve işveren arasındaki ilişkiler de liberal ilkelerin etkisinde kalmıştır[24]. Bu dönemde, iş ilişkisi özel hukuk içerisinde, "sözleşme serbestisi" ve "çalışma özgürlüğü" ilkelerine dayalı iş sözleşmesi çerçevesinde değerlendirilmiştir[25]. İktisadi liberalizmin "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" ilkesiyle bireysel güç ve çalışmaların en üst düzeye ulaşacağı, bunun ekonomik yaşamda da kendiliğinden uyum yaratacağı düşünülmüştür[26]. Bu nedenle, devlet, işçi ve işveren arasındaki ilişkiye karışmamış, müdahale etmemiştir. Liberal devletin görevi, çalışma yaşamında taraflar arasındaki ilişkiyi düzenlemek değil, çalışmayı özgürlük içinde güvence altına almaktır. İşçi ve işveren arasında tam bir hukuki eşitlik olduğu kabul edilmiş, tarafların sözleşme serbestisi içinde çalışma koşullarını belirlemesi istenmiştir. Ancak, bu eşitlik uygulamada tam anlamıyla eşitsizliğe dönüşmüş, taraflar arasında hukuki serbesti olmasına karşın, ekonomik nitelikte bir eşitlik hiçbir zaman mevcut olmamıştır[27]. Çalışma koşulları, dış görünüşü ile serbest iradeden doğan bir sözleşmeye dayanıyordu, gerçekte ise çalışma koşulları ekonomik yönden güçlü işveren tarafından ekonomik yönden güçsüz işçiye dikte ettirilmekteydi[28]. İşçiler, kadın, erkek ya da çocuk olmalarına bakılmaksızın, uzun çalışma süreleri boyunca, işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri olmadan, geçimlerine yetmeyecek kadar düşük miktarda ücretler (sefalet ücreti) karşılığında çalıştırılmaktaydı. Uzun çalışma süreleri, sefalet ücretleri, ücret yerine mal verilmesi sistemi (Truck-system),

---

[23] Pur, **Sosyal Ekonomi**, s. 54.

[24] Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 4.bs., Beta Yayım Dağıtım, İstanbul Eylül 2005, s.14; Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara 1985, s. 7.

[25] Altan,**a.g.e**, s.22; Pur, **Sosyal Ekonomi**, s..55.

[26] Çelik, **a.g.e.**, s.4.

[27] Pur, **Sosyal Ekonomi**, s. 55.

[28] Çelik, **a.g.e.**, s. 5; Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, s. 14.

koruma önlemlerinden yoksun çalışma koşullarıyla işçinin emeği işveren tarafından sömürülmekteydi[29].

Kadınların ücretli olarak işçi statüsü altında çalışma yaşamına katılması, bu koşullar ve oluşumlar altında ortaya çıkan ve gelişen Sanayi devrimi'yle başlamıştır[30]. Bu dönemde, kadınların çalışma yaşamına girmeleri daha çok ekonomik nedenlerle olmuştur. Eşlerinin aldığı sefalet ücreti olarak nitelendirilen ücretin yetersizliği, ailenin geçimine yardımcı olmak isteyen kadınları çeşitli sektörlerde çalışmaya yönlendirmiştir. Üretim tekniğinin basitleşmesi, işbölümü ve uzmanlaşma, kadınların özel bir bilgiyle yetiştirilmesine gerek kalmaksızın üretim sürecine katılmasında etkili olmuştur[31]. Kadın emeğinin erkek emeğine göre daha ucuz olması da kadın işgücüne talebi arttırmıştır. Fabrikalarda çalışan kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarına ilk kez kavuşmuş, aldıkları ücret çok düşük de olsa, kendilerine ait olmuş ve kendilerine ödenmiştir[32]. Bu dönemde, kadın işgücü de çok ağır koşullar altında çalıştırılarak acımasızca kullanılmış, yoğun biçimde sömürülmüştür.

Sanayi devrimi'nin ortaya çıkardığı bu ağır çalışma koşulları ve başta kadın ve çocuk olmak üzere insan emeğinin sömürüsü, toplumda düzen ve birliğin bozulmasına, ahlaki çatışmalara yol açmıştır[33] . Emeğin bu alabildiğine sömürüsü, tepkilere neden olmuş, bazı baskı grupları harekete geçmiş, bu durumdan destek bulan işçiler henüz kanunlaşmamış örgütlerle (sendikalar) haklarını toplu olarak savunmaya başlamışlardır[34]. Böylece, XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, liberal devlet anlayışında değişim meydana gelmiş; devlet çalışma yaşamına müdahaleci ve katılımcı bir anlayış benimseyerek, çalışma yaşamını düzenleyici önlemler almak zorunda kalmıştır[35].

---

[29] Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 3.bs., Beta Yayım Dağıtım, İstanbul 2006, s. 8.
[30] Altan, **a.g.e.**, s. 25; Aytaç, **a.g.m.**
[31] Altan, **a.g.e.**, s. 21.
[32] Altan, **a.g.e.**, s.25; Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 36.
[33] Altan, **a.g.e.**, s.26.
[34] Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 30.
[35] Altan**, a.g.e.**, s.28; Aytaç, **a.g.m.**, Meryem Koray, Alper Topçuoğlu, **Sosyal Politika**, İzmir 1987, s. 32, Süzek, **a.g.e.**, s. 14.

Çalışma yaşamındaki olumsuzluklardan en çok etkilenen kadın işçilerin özel hükümlerle korunması, ilk kez Sanayi devriminin doğup geliştiği İngiltere'de olmuş, daha sonra sanayileşen ülkelerde de benzer düzenlemeler yapılmıştır[36] [37].

Kadın işçilerin çalışma yaşamında korunmasına ilişkin bu kanuni düzenlemeler, kadın örgütlerinin kendi çabalarıyla değil, insancıl kampanyalar sonucunda gerçekleşmiştir. Bu kampanyalar, kadın işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesiyle ilgili olduğu kadar, işçi sınıfı ailesinin korunmasıyla da ilgiliydi[38].

XIX. yüzyılın sonlarına doğru, bu konuda sadece ulusal mevzuatlarda gelişmeler yaşanmakla kalmamış, uluslararası alanda da bu yönde düzenlemelere gidilmiştir. 1890 yılında yapılan Berlin Konferansı'nda ve 1897 yılında yapılan Zürih Kongresi'nde, kadın işçilerin madenlerde çalıştırılmasının yasaklanmasına ve kadın işçilerin korunması için özel önlemlerin oluşturulmasına dair kararlar alınması, kadın işçilerin uluslararası düzeyde korunmaları konusunda önemli bir başlangıç olmuştur; ancak alınan bu kararlar öneri niteliğini taşıdığından hiçbir zaman uygulamaya konulamamış[39], bu konferansın uluslararası hukuk bakımdan somut bir adım atılmasına bir katkısı olmamıştır[40]. 1900 yılında Paris'te kurulan "İşçileri Yasal Koruma Derneği" iki uluslararası konferans düzenlenmiştir. 1906 yılında Bern'de yapılan ilk konferansta, onüç devlet tarafından onaylanan uluslararası sözleşmeyle kadın işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. 1913 yılında Bern'de yapılan ikinci konferansta, çocuk ve genç işçilerin gece

---

[36] Altan, **a.g.e.**, s. 28; Koray, Topçuoğlu, **a.g.e.**, s.33.

[37] İngiltere'de 1842 yılında kabul edilen Madenler Kanunu ile her yaştaki kadın işçilerin yeraltı işlerinde çalıştırılması yasaklandı;1844 yılında çıkarılan bir kanunla kadın işçilerin günlük çalışma süreleri 12 saat olarak sınırlandırıldı; 1845 yılında Basın İş Kanunuyla kadınların bu işkolunda gece çalıştırılmaları yasaklandı; 1895 yılında Fabrikalar Kanunu ile kadın işçilerin haftalık çalışma süreleri saat ile sınırlandırıldı. Fransa'da 1874 yılında kadın işçilerin maden işlerinde çalıştırılmaları yasaklandı; 1892 yılında günlük çalışma süreleri saat ile sınırlandırıldı. Almanya'da 1891 yılında kadın işçilerin gece çalıştırılmaları yasaklandı. Bkz. Altan, **a.g.e.**, s.28 vd; Süzek, **a.g.e.**, s.10 vd.; Talas, **Toplumsal Poilitkaya Giriş**, s. 184 vd.

[38] Dorothy Thompson, "Kadınlar ve 19. yüzyıl Radikal Politikası: Yitirilmiş Bir Boyut", Ed. Juliet Mitchell, Ann Oakley, **Kadın ve Eşitlik**, Çev. Fatmagül Berktay, 3.bs., Pencere Yayınları, İstanbul 1998, s.47.

[39] Altan**, a.g.e**., s. 36; Kamil Ateşoğulları, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**, Petrol-İş Yayın No:44, y.y.,t.y., s.13; Tankut Centel, **Çocuklar ile Genç İşçilerin Güvenliği**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 21; Talas,**Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 102.

[40] Metin Kutal, " Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Yasama Faaliyeti ve Sendika Özgürlüğü", **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.34, S. 3, Haziran 1987, s. 118.

çalışmalarının yasaklanması, kadın ve çocuk işçilerin çalışma sürelerinin sınırlandırılması hakkında iki ayrı uluslararası sözleşmenin esasları hazırlanmıştır; ancak hazırlanan bu taslaklar I. Dünya Savaşı'nın başlaması nedeniyle 1914 yılında toplanacak olan genel konferansa sunulamamıştır[41].

I. ve II. Dünya Savaşları'nın yaşandığı yıllarda, kadın işgücü, savaşa giden erkeklerin boşalttığı işyerlerini doldurmuş, böylece üretim sürecine katılan kadın işçi sayısında önemli bir artış meydana gelmiştir[42]. Savaş yıllarında devletler çalışan kadınlara yardımcı olabilmek amacıyla, bazı sosyal önlemler de almış, çalışan kadınların çocuklarının bakımı için kreş ve yuvalar açmıştır. Toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında değişimlere yol açan I. ve II. Dünya Savaşları, kadının statüsünde de değişikliğe yol açmış, kadın ve erkek arasında eşitliğe yönelik akımları güçlendirmiş, bu yöndeki yenilikler için itici bir baskı unsuru olmuştur[43]. Böylece, bu koşul ve oluşumlar altında, birçok ülkede iş kanunları kapsam yönünden geliştirilerek, kadın işçilerin çalışma yaşamında özel olarak korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır[44]. Kadınların tarım dışı sektörlerde çalışma yaşamına girmesi, Sanayi devrimi'yle olmuşsa da, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra, kamu ve hizmet sektörlerindeki büyümenin etkisiyle hız kazanmıştır[45].

I. Dünya Savaşı süresince, uluslararası düzeydeki bu çalışmalara ara verilmiştir. Savaşın sonunda 1919'da imzalanan Versailles Barış Antlaşması'nın "çalışma" başlıklı XIII. bölümüne konan bir hükümle "Uluslararası Çalışma Örgütü"(UÇÖ) kurulmuştur[46]. UÇÖ'nün* kurulmasıyla birlikte, sosyal hukuk

---

[41] Altan, **a.g.e.**, s. 36; Ateşoğulları, **a.g.e.**, s.14; Centel, **Çocuklar ile Genç İşçilerin Güvenliği**, s.22.

[42] Altan, **a.g.e.**, s.32; Aytaç, **a.g.e.**; Bihterin Vural Dinçkol, "Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, Ed. Oya Çitci, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285, s. 47; Kırkpınar, **a.g.e.**,,s. 69.

[43] Süheyla Kadıoğlu, **20. Yüzyıl ve Kadın: Batı Ülkelerinde Kadın Hareketleri**, Gri Yayınevi, İstanbul 2005, s.17; Talas, **a.g.e.**, s. 31;Vural Dinçkol, **a.g.m.**, s. 47.

[44] İngiltere'de 1937'de Fabrikalar Yasası, kadın işçilerin çalışma sürelerini fazla çalışmalar da dahil olmak üzere günde 10, haftada 48 saat olarak sınırladı; Fransa'da, 1909'da doğum yapan işçilere iş güvencesi sağlandı, 1913'te doğumdan sonra 4 haftalık ücretli izin hakkı tanındı; Almanya'da, 1908'de doğum öncesi ve sonrası için 8 haftalık doğum izni hakkı tanındı **bkz.** Altan, **a.g.e.**, s. 34-36; Kadıoğlu, **20. Yüzyıl ve Kadın**, s. 100-102.

[45]Altan, **a.g.e.**, s. 33; Şenay Eser, **Part-time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi**, Ankara 1997, s.11; Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir, 1993, s. 23.

[46] Ateşoğulları, **a.g.e.**, s. 16; Kutal, "UÇÖ'nün Yasama Faaliyeti",s. 118; Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 107.

evrensel bir boyut kazanmış, çalışma sürelerinin sınırlanması, ücretin güvence altına alınması, kadın, genç ve çocuk işçilerin özel olarak korunmaları, gibi birçok alanda uluslararası sözleşmeler oluşturulmuştur[47]. 1944 yılında UÇÖ Anayasasına dahil edilen Filadelfiya Bildirisi'nde de çocuğun ve ananın korunması, kadın ve erkeğe mesleki alanda eşit şanslar tanınması ilkelerine yer verilmiştir. UÇÖ, çalışan kadınların korunmasına yönelik çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı çıkarmıştır. Birleşmiş Milletler (BM)[48], Avrupa Birliği (AB), Avrupa İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) da kadınların çalışma yaşamında korunması için pek çok çalışma yapmıştır.

B. Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Yer Almaları

Ülkemizde de kadınların işçi statüsüyle çalışma yaşamında yer alması, sanayinin doğup geliştiği dönemde olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayi devrimi gerçekleşmiş olmasa da XIX. yüzyılın ilk yarısında, sanayileşme hareketleri başlamıştır. Ancak, İmparatorluğun içinde bulunduğu siyasal, toplumsal ve ekonomik koşullar, seri üretime geçilmesini engellemiş ve çalışma hayatı Cumhuriyet dönemine kadar gelişme göstermemiştir[49].

1. Cumhuriyet öncesi dönem

Osmanlı İmparatorluğu'nda ekonomi tarım ve hayvancılığa, tezgah ve el sanatlarına dayanmaktaydı. Osmanlı ekonomisinin bu niteliği XIX. yüzyıla kadar devam etmiştir[50].

---

* UÇÖ, 1939 yılına kadar Milletler Cemiyeti'ne bağlı, fakat idari açıdan bağımsızlık içinde çalışmalarını sürdürmüş, 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in uzmanlık kuruluşu statüsünü kazanmıştır.

[47] Kutal, **"UÇÖ'nün Yasama Faaliyeti"**, s. 119.

[48] 1947 yılında BM örgütü içinde Kadının Statüsü Komisyonu kurulmuştur . Bu komisyon 1975 yılından itibaren Dünya Kadınlar Konferansı düzenlemektedir. 1981 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi yürürlüğe girmiş, bu sözleşmenin kapsadığı konulardaki gelişmeleri izlemek amacıyla bir komite (CEDAW) oluşturulmuştur.

[49] Altan, **a.g.e.**, s. 44; Çelik, **a.g.e.**, s. 5.

[50] Altan, **a.g.e.**, s.45; Koray, Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 86; Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, 6.bs., Ankara 1983, s.372-373; Tunçomağ, Centel,**a.g.e.**, s. 17.

XIX. yüzyıla dek çalışma yaşamının düzenlenmesinde, esnaf örgütleri önemli bir yer tutmuş, çalışma ilişkileri örf ve adet hukuku kuralları esas alınarak düzenlenmiştir[51].

Osmanlı İmparatorluğu'nda kırsal alanda yaşayan kadın, küçük aile işletmesi şeklinde yürütülen tarım işlerinde çalışıp, üretime katılarak daha özgür olmuş; kentlerde yaşayan kadınlar ise, üreticilikten uzak kalarak, toplumdan dışlanmıştır[52]. İmparatorluğun içinde bulunduğu toplumsal ve kültürel ortam[53] nedeniyle, kentlerde yaşayan kadınlar çalışma yaşamından, ekonomik faaliyetlere katılmaktan alıkonulmuştur.

XIX. yüzyılın başlarında, atölyelerin yerini yavaş yavaş fabrikalar almaya başlamış, Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Müslüman kadınların fabrikalarda işçi statüsü altında çalışmaya başlamaları ise, XIX. Yüzyılın ortalarında olmuştur[54].

Tanzimat döneminde 1877 yılında çıkarılan Mecelle, iş ilişkilerini düzenleyen temel yasa olmuş; böylece teamüli hukuktan pozitif hukuka geçilmiştir[55]. Mecelle'de iş ilişkileri "icare-i ademi" başlığı altında düzenlenmiş, işçi "nefsini kiraya veren kimse" olarak tanımlanmıştır[56] [57]. Mecelle'de kadın işçileri koruyucu hükümlere yer verilmemiştir[58]. Bu dönemde, Mecelle hükümlerinin

---

[51] Altan, **a.g.e.**, s. 48; Süzek, **İş Hukuku**, s. 9; Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 373.

[52] Aytunç Altındal, **Türkiye'de Kadın**, 5.bs., Anahtar Kitaplar, y.y., 1991, s. 80; Emel Doğramacı, **Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını**, Ankara, 1993, s. 17; Kırkpınar, **a.g.e.**, s.82; Tezer Taşkıran, **Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları**, Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları, No:5, Ankara 1973, s. 19; Vural Dinçkol, **a.g.m.**, s.43.

[53] 16. yüzyıldan Tanzimat devrine kadar olan dönem kapalı devir olarak adlandırılabilir. Zira, bu dönemde, kadınlar toplumsal hayattan uzaklaştırılmış, eve hapsedilmiştir. 1603'te kadınların kaymakçı dükkanlarına girmeleri, 1610'da kadınların erkeklerle birlikte sandala binmeleri, 1750'de ferace biçimlerinin değiştirilmesi, 1789'da mesire yerlerine gitmeleri, 1828'de ince kumaştan ferace giymeleri yasaklanmıştır. **bkz.** Taşkıran, **a.g.e.**, s. 19,20; Vural Dinçkol, **a.g.m.**, s. 44.

[54] Altan, **a.g.e.**, s. 48,49.

[55] Cahit Talas, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, İstanbul, Şubat 1992, s. 39.

[56] Çelik, **a.g.e.**, s. 6.

[57] Mecelle'nin bazı maddelerinde, işçileri koruyucu hükümlere rastlanmaktadır. Buna göre, 566. maddesinde, ücretin ayni olarak ödenmesi yasaklanmış; 495. maddesinde ise, çalışma süresi, güneşin doğuşundan batışına kadar olan süre olarak tanımlanmıştır. **bkz.** Koray, Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 67.

[58] Mecelle'de kadınlara ilişkin olarak, "süt ana"lık hizmet kirası olarak kabul edilmiştir. Altan, **a.g.e.**, s.52.

yetersiz kaldığı alanlarda, bazı yasa ve nizamnameler çıkarılmıştır[59]. Ancak, işçileri koruyucu hükümler içeren bu nizamnameler, maden sanayi gibi kadın işçilerin bulunmadığı bir iş alanına yönelik düzenlemeler olduğundan, bu nizamnamelerde de kadın işçileri koruyucu hükümler yer almamıştır.

Tanzimat döneminde, kadın hakları yönünden önemli gelişmeler olmuştur. Bu dönemde, kölelik ve cariyelik yasaklanmış, 1856 tarihli Arazi Kanunnamesi ile kız evlatlar babalarından kalan topraklar üzerinde erkek kardeşler gibi veraset hakkına sahip olmuşlardır. Bu dönemin getirdiği diğer bir yenilik, kadınlara sınırlı da olsa eğitimden yararlanma olanağının tanınmasıdır. 1842'de Avrupa'dan getirilen ebe kadınlar, Tıbbiye'de kadınlar için kurs vermişlerdir. 1858'de ilk kız rüştiyesi (ortaokulu), 1869'da ilk kız sanayi okulu kurulmuştur. 1869'ta çıkarılan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi'yle kız ve erkek çocukların sibyan (sübyan) mekteplerine devam zorunluluğu düzenlenmiş, kız çocuklara da ilköğretim zorunluluğu getirilmiştir. Rüştiyelerin öğretmen ihtiyacını karşılayarak devamını sağlamak için 1870'te Dar'ül Muallimat (Kız Öğretmen Okulları) açılmıştır[60]. Böylece, kadınların resmi olarak çalışma yaşamına ilk adımı, eğitim alanında gerçekleşmiş, açılan sanayi okulları kadınların küçük sanayi müesseselerinde çalışmaya başlamalarında etkili olmuştur[61].

1860 yılında başlayan kadın hareketleri, II. Meşrutiyet'le birlikte, hız kazanmıştır[62]. Bu dönemde, kadınlar gazete ve dergiler çıkarmış[63], dernekler

---

[59] 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi, Ereğli sancağındaki 13 yaşından 50 yaşına kadar erkeklere, maden ocaklarında çalışma zorunluluğu getirmiş, işçilerin dinlenmelerini ve tatil zamanlarını, barınma yerlerini, çalışma saatlerini ve ücretlerini düzenleyen hükümler getirmiştir. 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile zorunlu çalıştırma usulüne son verilmiş, bu nizamnamede işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair hükümlere yer verilmiştir. 1909 yılında çıkarılan Ta'til-i Eşgal Kanunu ile kamu hizmetlerinde sendikacılık yasaklanmış, çalışma koşulları nedeniyle çıkan uyuşmazlıkların seçilen temsilciler aracılığıyla çözülmesi esası getirilmiştir. **bkz.** Çelik, **a.g.e.**, s. 7; Koray, Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 67, Talas, **Türkiye'nin Sosyal Politika Tarihi**, s. 40.

[60] Altındal, **a.g.e.**, s. 103; Doğramacı, **Kadının Dünü ve Bugünü**, s. 19-21; Şefika Kurnaz, **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul 1992, s. 39-45; Taşkıran, **a.g.e.**, s.25-27.

[61] Necati Çankaya, **Tarihi Süreç İçerisinde Türk Kadını**, MKB Ajans Reklamcılık ve Matbaacılık, İstanbul 2003.s. 141.

[62] Altan, **a.g.e.**, s. 56; Altındal, **a.g.e.**, s. 106; Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 103, Kurnaz, **a.g.e.**, s. 111.

[63] Kadınlar, Muhadderat, Vakit, Şüküfezar, İnsaniyet, Ayine, Parça Bohçası, Aile adlı gazete ve dergiler çıkarmışlardır. **bkz.** Altındal, **a.g.e.**, s. 104-106. Mehasin, Demet, Erkekler Dünyası, İnci bu dönemde çıkarılan diğer dergilerdir. **bkz.** Kurnaz, **a.g.e.**, s. 123-134.

kurarak sosyal hizmetlerde bulunmuşlardır[64]. II. Meşrutiyet'in kadınlara da özgürlük ve eşitlik getireceği umulmuş, ancak bu ümit gerçekleşmemiştir[65]. 1913 yılında çıkarılan ilk Tedrisat Kanunu ile sadece il merkezlerinde toplanmış bulunan kız rüştiyeleri, altı yıllık kız iptidailerine dönüşerek kasabalara doğru yayılmış[66] ve İstanbul'da ilk kız lisesi açılmıştır[67]. 1914 yılında İstanbul Darülfünunu'nda kız öğrencilere yönelik dersler başlamış, 1915 yılında Darül Muallimat-ı Aliye'ye bağlı, ayrı bir binada ve bağımsız bir öğretmen kadrosuyla İnas Darülfünunu- Kız Üniversitesi açılmıştır[68]. Böylece, Türk kadını ilk kez yüksek öğretim görme olanağına kavuşmuştur.

Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşı sırasında, erkeklerin büyük bir kısmının cepheye gitmesi sonucu, önemli bir işgücü açığı ortaya çıkmış; bu durum, Türk kadınını sosyal ve ekonomik yaşama katılmaya itmiş, devlet dairelerinde, özel müesseselerde ve atölyelerde, kadınlar görev almaya başlamıştır[69]. I. Dünya Savaşı'yla birlikte, resmi dairelerde kadın memurlar çalıştırılmaya başlanmıştır. Kadınlar memur olarak postahane ve telgrafhanelerde, hastahanelerde, Maliye nezaretinde çalışmışlardır[70]. 1915 yılında, Osmanlı Ticaret Nezareti kadınlar için bir çeşit zorunlu hizmet konumunu kabul etmiştir. Bunun sonucunda, Urfa'daki çorap imalathanesinde 1.000 kadar kadın çalışmaya başlamış, İzmir, Sivas, Ankara ve Konya'da halı dokuma sektöründe çalışan kadın sayısı 4.780 olmuştur[71]. 1916

---

[64] Osmanlı Kadınları Terakkiperver Cemiyeti, Teali Nisvan Cemiyeti, Osmanlı Cemiyet-i Hayriye-i Nisaiyye, Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti bu dönemde kurulan kadın dernekleridir. Halide Edip tarafından kadınların zihni ve bedeni seviyesini yükseltmek için kurulan Teal-i Nisvan Cemiyeti ve Nuriye Ulviye Hanım tarafından kadınların sosyal hayata ve iş hayatına atılmasını sağlamak için kurulan Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti, kadın hukukunu savunan dönemin en önemli dernekleridir. **Bkz.** Altındal, **a.g.e.**, s. 106; Çankaya, **a.g.e.**, s. 162; Hikmet Çetinkaya, " Laiklik ve Kadın", **Cumhuriyet ve Kadın: Sempozyum 6-7-8 Kasım 1998**, Dizgi: Melahat Doğançay, Kadınlar Derneği Yayını, Özen Matbaası, Şubat 1999, s.196; Kurnaz, **a.g.e.**, s.112-123, Taşkıran, **a.g.e.**, s. 38, 39.

[65] Altındal, **a.g.e.**, s. 106; Çankaya, **a.g.e.**, s. 174; Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 106.

[66] Altındal, **a.g.e.**, s. 106.

[67] Çankaya, **a.g.e.**, s. 159.

[68] Altındal, **a.g.e.**, s. 107; Doğramacı, **Kadının Dünü ve Bugünü**, s. 22; Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 119; Kurnaz, **a.g.e.**, s. 80-81. Öğretim süresi üç yıl olan, edebiyat, riyaziyat ve tıbbiyat olmak üzere üç bölümden oluşan bu darülfünun, 1920'de Darül Muallimat-ı Aliye'den ayrılarak İstanbul Darülfünunu'na bağlandı. Böylece kız ve erkek öğrenciler birlikte ders yapmaya başlamışlardır. **Bkz.** Çankaya, **a.g.e.**, s. 160.

[69] Doğramacı, **Kadının Dünü ve Bugünü**, s.11; Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 117; Taşkıran, **a.g.e.**, s. 40, 41; Vural Dinçkol, **a.g.m.**, s. 46.

[70] Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 116; Kurnaz, **a.g.e.**, s. 136.

[71] Kırkpınar, **a.g.e.**, s.117.

yılında kadınları namuslu şekilde çalışarak geçimlerini kazanmaya yöneltmek amacıyla, Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi (İslam Kadınlarını Çalıştırma Derneği) kurulmuştur[72].

Bu dönemde, kadın hakları açısından diğer bir önemli gelişme, 1917 yılında Hukuk-i Aile Kararnamesi'nin çıkarılmasıdır [73]. İslam hukukunun etkisinden tam olarak kurtulamayan bu kararname ile evlilik yasal bir çerçeveye oturtulmuş, erkeğin ikinci bir kadınla evlenmesi kadının rızasına bağlanmıştır[74]. Söz konusu kararname, azınlıkların etkisi ve işgal güçlerinin müdahalesiyle 1919'da kaldırılmıştır.

Bu dönemdeki kadın haklarına yönelik hareketler, reform niteliğini haiz olmakla beraber kadının hukuki ve sosyal statüsünde değişikliğe yol açmamış; ancak Cumhuriyet döneminde kadınların siyasi, sosyal ve ekonomik haklarını kazanmalarının temelini oluşturmuştur.

2. Cumhuriyet dönemi

Cumhuriyet dönemiyle birlikte, kadınların çalışma yaşamına katılmasına olanak verecek olan hukuki, ekonomik ve kültürel ortam yaratılmıştır[75]. Bu dönemdeki değişiklikler, Cumhuriyet öncesi dönemin aksine devrimci nitelik taşır.

Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin kalkınmasında sanayileşmeye önem verilmiş, bu konuda bir politika belirlemek amacıyla, 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında Türkiye İktisat Kongresi* toplanmıştır[76]. Bu kongreye, kadın ameleler (işçiler) adına kadın temsilciler de katılmıştır. Bu kongrede, kadın temsilcilerin yer alması bir rastlantı olmayıp, kadınların Kurtuluş Savaşı'na aktif olarak katılımı sonucunda doğrudan doğruya toplum içindeki kimliğinin güçlenmesinin, savaş sonrasında toplumun içinde bulunduğu ekonomik durumun düzelmesi için işgücü

---

[72] Coşkun Üçok, Ahmet Mumcu, Gülnihal Bozkurt, **Türk Hukuk Tarihi**, 9. bsk., Savaş Yayınevi, Ankara 1999, s. 292; Çankaya, **a.g.e.**, s. 163; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 198.

[73] Çankaya, **a.g.e.**, s. 168; Ahmet Mumcu, " Türk Kadınının Hukuksal Kimliğini Kazanması Sorunu", **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler**, yay. haz.: Zafer Gören, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 93 81-96; Vural Dinçkol, **a.g.m.**, s. 46.

[74] Çankaya, **a.g.e.**, s. 168-170; Eyuboğlu, **a.g.e.**, s. 53; Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 122,123.

[75] Altan, **a.g.e.**, s. 62.

* Bu kongre, Türkiye İktisat Kongresi olarak adlandırıldığı halde, İzmir İktisat Kongresi olarak bilinir.

[76] Doğramacı, **Kadının Dünü ve Bugünü**, s. 106; Koray, Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 68.

açığının kapatılmasında kadın işgücünden yararlanılmasının etkisi olmuştur[77]. Türkiye İktisat Kongresi'nde, kadın ve erkek erbab-ı say ve ameleye işçi denilmesi ve kadın işçilere doğum öncesi ve sonrasında olmak üzere sekiz haftalık ve ayrıca ayda üç günlük ücretli iznin yasalaştırılması oybirliğiyle kabul edilirken, eşit işe eşit ücret ilkesi önerisi benimsenmemiştir[78].

Mustafa Kemal Atatürk, İzmir'de yaptığı konuşmasında, "*Bizim toplumumuzun başarısızlığının sebebi, kadınlarımıza karşı gösterdiğimiz ilgisizlik ve kusurdan doğmaktadır. Yaşamak demek faaliyet demektir. Bundan dolayı bir sosyal toplumun bir organı faaliyette bulunurken diğer bir organı işlemezse, o toplum felç olmuştur. Bir toplumun hayatta çalışması ve muvaffak olması için, çalışmanın ve muvaffak olabilmenin gerektirdiği nedenleri ve koşulları benimsemesi gerekir Bundan ötürü bizim toplumumuz için ilim ve teknik gerekliyse bunları aynı derecede hem erkek hem kadınlarımızın edinmeleri lazımdır. Malumdur ki, her safhada olduğu gibi sosyal* hayatta *da iş bölümü vardır. Bu umumi iş bölümü sırasında kadınlar kendilerine ait vazifeleri yapacakları gibi, toplumun refahı, saadeti için gerekli gündelik çalışmaya dahi dahil olacaklardır.*"[79] diyerek kadının toplumsal yaşamın her alanında yer almasının önemini vurgulamıştır.

Bu dönemde, ülkenin kalkınmasına yönelik ekonomik gelişmeler ve kadın-erkek eşitliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerle birlikte kadın işçi sayısı artmıştır. Kadın erkek eşitliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerden ilki eğitim alanında gerçekleşmiştir. 3 Mart 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim laik temellere oturtulmuş, tek sistem altına alınarak devlet denetimine bağlanmıştır[80]. 1924 Anayasası'na konulan bir hükümle ilköğretim kadın ve erkek için zorunlu kılınmış (m. 87), cinsiyet farkı gözetilmeksizin eğitimde fırsat eşitliği sağlanmıştır. 1925 yılında çıkarılan Kıyafet Kanunu ile kadınların peçe ve çarşaf giymesine son verilmiş, Türk kadınının çağdaş bir görünüme kavuşması sağlanmıştır. 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu ile Türk kadını kanuni statüsü, hak ve yükümlülükleri bakımından erkekle eşit konuma getirilmiş,

---

[77] Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 147.
[78] A. Gündüz Ökçün, **Türkiye İktisat Kongresi**, 1923-İzmir, Haberler- Belgeler- Yorumlar, SPK, Ankara 1997, s. 177, Talas, **Türkiye'nin Sosyal Politika Tarihi**, s. 92-96.
[79] Nimet Unan, **Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri**, C. II, 2.bs., Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Yayınları, 1959, s. 85,86.
[80] Doğramacı, **Sosyal Değişmede Türk Kadını**, s. 19.

aile, miras ve kişiler hukukunda kadın-erkek hakları arasında bir denge kurulmuştur[81].

Kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasında diğer bir gelişme, siyasal haklarda olmuştur. Türk kadınının siyasal haklarını kullanmasında erkeklerle tam bir eşitliğe ulaşması üç aşamada gerçekleşmiştir. 3 Nisan 1930'da belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı kendisine tanınan Türk kadını, daha sonra 1933 yılında köy ihtiyar heyetlerine ve muhtarlığa seçme ve seçilme hakkını elde etmiştir. 1934 yılında ise, milletvekili seçme ve seçilme hakkını kazanmıştır[82]. Bütün hukuki düzenlemeler sonucunda, kadının çalışma özgürlüğü gelişmiş, kadınlar her meslek kolunda yer almaya başlamıştır. Görüldüğü üzere, Türk kadının lehine olan bütün bu hukuki düzenlemeler kadın hareketleri sonucu gerçekleşmeyip, devrimin bir parçası olarak gerçekleşmiştir[83].

Cumhuriyet döneminde, iş hukuku mevzuatı sosyal, insancıl ve ekonomik düşüncelerin etkisiyle gelişmeye başlamıştır. Ancak, cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan iş mevzuatında, kadın işçileri koruyucu düzenlemelere rastlanmaz[84].

Bu dönemde, genel bir çalışma kanunu çıkarılmak yerine özel yöreler ve belli konular için çalışma kanunu çıkarılması tercih edilmiştir[85]. Cumhuriyetin ilanından önce, 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile 114 sayılı Kömür Tozları Kanunu, bu görüşün sonucu çıkarılmış kanunlardır. Cumhuriyetin ilanından sonra, İş hukukuyla doğrudan ilgili olarak, 394 sayılı 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu[86] ve 818 sayılı 1926 tarihli Borçlar Kanunu[87] çıkarılmıştır[88].

---

[81] Ülker Gürkan, " Türk Devleti ve Kadına Yönelik Hukuk Politikası", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, Ed. Oya Çitci, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285, s.14; Mumcu, **a.g.m.**, s. 94.

[82] Altındal, **a.g.e.**, s. 123; Bernard Caporal, **Kemalizm Sonrasında Türk Kadını III: (1923-1970)**, Çev. Ercan Eyüboğlu, y.y. ,Mart 2000, s. 69-74; Kenan Tunçomağ, "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadının Durumu", **Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan**, İstanbul 1982, s. 106..

[83] Suna Kili, "Modernleşme ve Kadın", **Türkiye'de Kadın Olmak:Kadın Sorunlarından Kesitler**, yay. haz.: Necla Arat, 2bs., Say Yayınları, Nisan 1996, s. 15.

[84] Altan, **a.g.e.**, s. 68.

[85] Çelik, **a.g.e.**, s. 8; Koray, Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 68.

[86] Resmi Ceride, 21 Kanunusani 1340, No. 154.

[87] Resmi Ceride, 8.5.1926, No. 366.

[88] Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, s. 18.

Kadın işçileri korumak üzere getirilen ilk düzenleme, 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur[89]. Bu kanunla, sadece kadın işçilerin değil, çocuk ve genç işçilerin de çalışma yaşı, çalışma süreleri ve bedensel nitelikleri bakımından çalışma koşulları düzenlenmiştir[90].

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu[91], devletin çalışma yaşamına ilk kapsamlı müdahalesi olmuştur. UÇÖ'nün sözleşmelerinden geniş ölçüde yararlanılarak hazırlanan bu kanun, Türk İş Hukukuna modern işçi haklarını en geniş şekliyle getirmiştir[92]. 3008 sayılı İş Kanunu, çalışma yaşamında ferdiyetçi hukuktan sosyal hukuka doğru geçişin başlangıcı olarak kabul edilir[93]. Kanunda kadın işçileri çalışma şartları bakımından koruyan ve analık dönemi için özel koruyucu düzenlemeler getiren hükümlere yer verilmiştir[94].

Her Nevi Maden Ocaklarında ve Yeraltında Kadınların Çalıştırılmamasına ilişkin 45 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, 9 Haziran 1937 tarihli 3229 sayılı Kanun[95] ile onaylanarak ulusal iş hukuku mevzuatımızın bir parçası olmuştur. Ülkemizde kadın işgücünden maden ocaklarında yararlanılmaması ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda bu konuyu düzenleyen bir hükmün (m. 49) mevcut olması nedeniyle, bu sözleşme hukukumuza bir yenilik getirmeyip, kadınları yeraltında çalıştırma yasağını pekiştirmiştir[96].

II. Dünya Savaşı sırasında uygulanan savaş ekonomisi nedeniyle, sanayileşmenin ve çalışma mevzuatının, dolayısıyla kadın işçilere ilişkin mevzuatın, gelişmesinde bir duraklama meydana gelmiştir. Savaş sona erdikten sonra ise, bu alanda önemli gelişmeler olmuştur. 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu[97] çıkarılmıştır. Bu kanun, ilk sigorta kanunu

---

[89] Altan, **a.g.e.**, 69, Koray, Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 68.
[90] Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 12 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını yasaklamış, 12 ile 16 yaş arasında bulunan kız ve erkek çocukların günde azami 8 saat çalıştırılabileceklerini düzenlemiş (m. 173), 12 ile 16 yaş arasında bulunan çocukların saat 20'den sonra gece çalıştırılmalarını yasaklamıştır (m. 174). Bu kanunun kadın işçileri koruyucu hükümleri için **bkz.** III D 8, s. 35-36.
[91] RG. 15.6. 1936, No. 3330.
[92] Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, s. 21.
[93] Altan **a.g.e.**, s. 69; Koray, Topçuoğlu, s. 70.
[94] Kırkpınar, **a.g.e.**, s. 244,245.
[95] RG. 23.6.1937, No. 3638.
[96] Altan, **a.g.e.**, s. 69; Caporal, **a.g.e.**, s. 34.
[97] RG. 7.7.1945, No. 6051.

olup, analık durumu olan kadın işçilere ilk kez sosyal güvence sağlamıştır[98]. 1950 tarihli 5502 sayılı Kanunla hastalık ve analık sigortası kurulmuştur. Daha sonra 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu[99] çıkarılmıştır. 1952 tarihli 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile basında çalışan kadınları koruyan hükümlere yer verilmiştir. Basın İş Kanunu, analık durumu söz konusu olan kadın işçilere ilişkin getirmiş olduğu hükümler bakımından 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, daha ileri düzeydedir. Bu kanunda, analık durumu söz konusu olan kadın işçilere hamileliğin yedinci ayından başlayıp doğumdan sonra ikinci ayın sonuna kadar devam eden ücretli izin hakkı getirmiştir. Bu izin süresince kadına ücretinin yarısı ödeneceği, ölü doğum halinde ise bir ay süre ile ücret ödeneceği düzenlenmiştir. (Basın İş K. m. 16 f. IV)

1961 Anayasası'nın "Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler" başlığını taşıyan üçüncü bölümünde, çalışma ile ilgili hükümlere (m.42-48) yer verilmiştir. Böylece, devlet bu haklar doğrultusunda kanuni düzenlemelere giderek, 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu'nu çıkarmıştır. Bu kanun şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir[100]. Bu iptal kararı üzerine 931 sayılı İş Kanununun birkaç hükmü değiştirilerek hazırlanan 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu[101] çıkarılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda gerek kadın gerek erkek işçileri koruyan genel nitelikte koruyucu hükümler yanında, yalnızca kadın işçilerin yararlanacakları özel koruyucu hükümler de getirilmiştir.

Çalışma hayatını etkileyen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişmeler ve UÇÖ (ILO) ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama ihtiyacı sonucu, 4773 Sayılı Kanunun büyük bir bölümünü içeren 4857 sayılı İş Kanunu[102] yürürlüğe konmuştur[103]. Bu kanunda da kadın işçileri koruyan özel nitelikte hükümlere yer verilmiş, ancak 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, söz konusu hükümler uluslararası normlara uygun hale getirilmiştir.

---

[98] Altan, **a.g.e.**, s. 70.
[99] RG. 29,30,31.7.1964, 1.8.1964, No. 11766-11779.
[100] AYM., 14.5.1970, E. 1967/40 K. 1970/26, RG. 11.5.1971, No. 13833.
[101] RG. 1.9.1971, No. 13943.
[102] RG. 10.6.2003, No. 25134.
[103] Çelik, **a.g.e.**, s.14.

II. GÜNÜMÜZ ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

Kadınların sosyal ve ekonomik yaşamdaki rolleri gün geçtikçe büyümekte, çalışma yaşamına katılımları artmaktadır[104]. Günümüzde kadınlar, her sektörde çeşitli statülerde çalışmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamında yer alma sebepleri ve sektörel dağılımlarının incelenmesi, onların çalışma yaşamında özel olarak korunmaları gereğinin anlaşılması bakımından önemlidir.

A. Kadınların Çalışma Yaşamında Yer Alma Sebepleri

Kadınları çalışma yaşamına katılmaya sevk eden iki temel sebep vardır. Bunlardan birincisi, ekonomik sebeplerdir. Maddi sıkıntılar içinde bulunan ailesinin durumunu düzeltmek, gelir düzeyini arttırmak isteyen kadın, çalışma yaşamına katılmaktadır. İkinci temel sebep ise, sosyal sebeplerdir. Kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak, üretim sürecinde yer alarak toplumsal statülerini yükseltmek ve kendilerini geliştirmek için çalışmaktadır.

1. Ekonomik sebepler

Kadınları çalışma yaşamına katılmaya yönlendiren temel sebeplerden biri, ekonomik zorunluluklardır. Günümüz ekonomik düzeninde bir ailenin geçimini sağlamak için tek bir aile üyesinin çalışması yeterli olmamakta; bu durum diğer aile üyelerinin çalışmasını da gerektirmektedir. Böylece, ailesine gelir sağlamak zorunda olan ya da ailesine maddi açıdan destek olmak, ikinci bir maddi gelir sağlamak isteyen kadın, çalışma yaşamına adım atmaktadır[105].

2. Sosyal sebepler

Ekonomik zorunluluklar dışında, kadınları çalışmaya sevk eden birtakım sosyal sebepler bulunmaktadır. Kendini geliştirme ve üretime katılarak toplumsal hayatın içinde yer alma isteği, kadınların çalışma yaşamında yer almaya yönlendirir.

---

[104] Altan, **a.g.e.**, s.76.

[105] Nusret Ekin, " Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunları", **Şükrü Baban'a Armağan**,İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.40, S. 1-4, s. 85.

Eğitim, kadının işgücüne katılımını etkileyen sosyal sebeplerin başında gelir[106]. Eğitim düzeyinin yüksekliği, istihdamı nitelik ve nicelik bakımından etkilemektedir. Eğitim, iş fırsatlarını ve ücretleri olumlu yönden etkilediğinden, ev dışında çalışmayı kadınlar için cazip kılar, kadınların çalışmasını kısıtlayan ekonomi dışı faktörlerin önemini azaltarak, kadınların çalışma yaşamına katılımını arttırır [107].

Kültürel değişmelerin de kadının çalışma yaşamına katılmasında olumlu etkisi vardır. Kadının içinde bulunduğu toplum tarafından çalışmasının yadırganmaması, olağan görülmesi, kadını ev dışında çalışmaya yönlendirir.

Kadınları çalışma yaşamına iten diğer bir sosyal sebep, bağımsızlık kazanma, kişisel ve ruhsal gereksinimlerini doyurarak kendini geliştirme isteğidir. Bir iş sahibi olmak, üretmek, işi dolayısıyla yeni kişilerle tanışarak, çevresinin genişlemesi, kadının kendine güvenini ve saygısını arttırır.

B. İstihdam Bakımından Kadın İşçilerin Dağılımı

2000 yılı genel nüfus sayımı sonuçlarına göre, 15 ve yukarı yaştaki nüfusun 25.617.000'i kadındır. 15 ve yukarı yaştaki kadın nüfusunun ise, sadece 5.700.000'i çalışma yaşamında istihdam edilmektedir, yani 15 ve yukarı yaştaki kadın nüfusunun sadece %24,8'i çalışma yaşamında yer almaktadır[108] [109].

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı, yılda yıla düşüş göstermektedir. Bu oran, 1990'da % 34,1 civarındayken, 2002 yılında % 26,9, 2004 yılında %25,4'tür[110]. Bu düşüşün nedenleri, ekonomik yapıdaki değişmeler, sosyal etkiler ve özellikle de köyden kente göçtür. Köyden kente göç sonucunda kadın işgücünün dışında bırakılır, kırsal alandayken ücretsiz aile işçisi olarak bile olsa

---

[106] Eyuboğlu, **a.g.e.**, s. 90.
[107] Eyuboğlu s, **a.g.e.**, 88; Ecevit,**a.g.m.**,**Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş**, s. 133.
[108]Toplumsal cinsiyet istatistikleri (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/toplumsalcinsiyet.pdf, 10.08.2005.
[109] UÇÖ istatistiklerine göre, 2004 yılında, 15 ve yukarı yaştaki nüfusun, 25.150.000'i kadındır. 15 ve yukarı yaştaki kadın nüfusunun, 6.389.000'i, yani %25.4'ü çalışma yaşamında yer almaktadır. (Çevrimiçi) http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe, 30.7.2006.
[110] (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/istihdam.html , 13.5.2006.

üretimde etkin bir rol alan kadın, kente geldiğinde eğitim düzeyinin düşüklüğü nedeniyle üretim faaliyetinin dışında kalarak ev kadını olmaktadır[111].

Kırsal alanda, kadının işgücüne katılım oranı kente göre daha yüksektir. Kentte kadın nüfusunun %19,3'ü; kırsal alanda ise, %33,7'si çalışma yaşamına katılmaktadır[112]. Kırsal alanda kadınların işgücüne katılımının yüksek oranda olması yanıltıcı olmamalıdır. Kırsal alanda kadınlar, tarım sektöründe istihdam edilirler ve bunların birçoğu da ücretsiz aile işçisi olarak çalışır[113].

Ülkemizde, çalışan kadınların % 49,8'i ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılmaktadır. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak en çok çalıştırıldıkları sektör ise tarımdır. Tarımda çalışan kadınların % 81,9'u ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Kadınlar, sadece tarımda değil, tarım dışı sektörlerde de ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılmaktadır. Ancak diğer sektörlerde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranı daha düşüktür (%6,8)[114]. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışması ekonomik bağımsızlık getirmemekte, onların sadece işgücü istatistiklerinde yer almalarını sağlamaktadır.

Tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların % 85,2'si ücretli ve yevmiyeli, %8'i kendi hesabına ve işveren olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Tarım sektöründeki kadın işçilerin %4,9'u ücretli ve yevmiyeli işçiyken, %13,2'si kendi hesabına çalışmaktadır[115].

1. Kadın işçilerin yaş gruplarına göre dağılımı

Erkek ve kadın çalışanlardan 15-19 yaş grubundakilerin %35,6'sı, 20-29 yaş grubundakilerin 30,9'u, 30-39 yaş grubundakilerin %25,2'si, 40-49 yaş grubundakilerin %25,4'ü, 50-59 yaş grubundakilerin %29,6'sı, 60-64 yaş grubundakilerin %35,3'ü ve 64 ve üstü yaştakilerin %34,4'ü kadındır[116].

---

[111] Doğramacı, **Kadının Dünü ve Bugünü**, s. 114; Şenay Eser, **Part-time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi**, Ankara 1997, s. 28; Ecevit, **a.g.m.**, s. 129; Necla Pur, " Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorunları", **Kadın ve Sosyo-ekonomik Gelişme**, Ankara 1992, s. 23.

[112] IX. Kalkınma Planı (Çevrimiçi) http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf 20.7.2006.

[113] Ecevit**, a.g.m.**,, s. 130.

[114] Toplumsal cinsiyet istatistikleri (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/toplumsalcinsiyet.pdf, 10.08.2005.

[115] Toplumsal cinsiyet istatistikleri (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/toplumsalcinsiyet.pdf, 10.08.2005.

[116] (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/yayinlar/kadin2004/icerik.pdf , 10.08.2005.

Kadınların yaş grupları içinde çalışma oranı 20'li yaşlardan 30'lu yaşlara kadar azalırken, 40'lı yaşlardan sonra yeniden artış göstermektedir. Bu düşüşün sebebi kadınların yirmili ve otuzlu yaşlarda evlenip çocuk sahibi olmaları sonucunda çalışma yaşamından uzaklaşmayı tercih etmeleridir.

2. Kadın işçilerin sektörlere göre dağılımı

Kadın işçilerin %57,2'si tarımda, %13,6'sı sanayide, % 0,4'ü inşaat sektöründe, %28,7'si hizmet sektöründe çalışmaktadır. Kentte çalışan kadınların %60,6'sı hizmetler sektöründe, %26,4'ü de sanayi sektöründe çalışmaktadır. Kırsal alanda kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı sektör ise tarımdır (%87,6), onu hizmetler sektörü takip eder[117].

Ülkemizde, kadınların tarım ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmalarının çeşitli nedenleri vardır. Tarım sektöründeki yoğunlaşmanın nedeni, tarımsal yapının emek yoğun tekniklere dayalı olmasıdır, kırsal kesimde tarım araç ve gereçleri erkek işgücü tarafından kullanılırken, kadın işgücü tarlada el emeğine dayalı tarımsal faaliyette bulunmaktadır[118] . Sanayi sektöründeki işlerin erkeklere uygun işler olarak nitelendirilmesi gibi, hizmetler sektöründeki birçok iş de kadınlara uygun işler olarak değerlendirildiğinden, kadın işçiler hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır[119].

[117] Toplumsal cinsiyet istatistikleri (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/toplumsalcinsiyet.pdf, 10.08.2005.
[118] Pur, **a.g.m.**, s. 23.
[119] Koray, **a.g.e.**, s. 25.

III. KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASINA TOPLUCA BAKIŞ

Kadınların çalışma yaşamına katılımlarını sağlamak ve çalışma yaşamına katılım oranlarını arttırmak için onların çalışma yaşamına katılmalarını engelleyen her türlü ekonomik, sosyal, kültürel etkenlerin ve çalışma yaşamında cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları sorunların ortadan kaldırılması, özel olarak korunması gereklidir[120]. Bu nedenledir ki, gerek uluslararası belgelerde gerek Anayasamız ve diğer mevzuatımızda kadın işçileri koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir.

A. Korumada Amaç

Kadınların işçi statüsü altında çalışmalarının, birey, aile ve toplum açısından çeşitli yarar ve sakıncaları vardır. Kadın işçilerin çalışma yaşamında korunmasının amacı, bu yarar ve sakıncalar arasında bir dengenin kurulması, bireysel, ailesel ve toplumsal çıkarların birbiriyle uyumunun sağlanmasıdır[121].

Çalışmak, yalnızca gelir kazanmanın bir yolu olmayıp, kişinin kendine güven ve saygı duygusunun gelişmesinde önemli bir etkendir. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde çalışma özgürlüğü ayrıca düzenlenmiş, çalışma bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Söz konusu bildirinin 23. maddesine göre, " Her bireyin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma özgürlüğü vardır". Çalışma, bir insan hakkı olduğundan, kadın ya da erkek her birey bir iş bularak toplumsal yaşama katkıda bulunma hakkına sahiptir. Kadınlar bir iş bulup çalıştıklarında ekonomik bağımsızlık elde eder, bilgi ve deneyim kazanarak kendilerini geliştirirler. Böylece, kendine güven duygusuna sahip, ekonomik açıdan bağımsız olan kadın, karşılaştığı sorunları çözmekte daha güçlü olur.

Kadınlar, toplumsal yaşama katkıda bulunma, kendini geliştirme isteği gibi sosyal ve kültürel nedenlerle çalışma yaşamına katılmanın yanında ailenin geçimine katkıda bulunmak, aileyi geçindirme görevini yerine getirme maksatlı olarak da çalışmaktadır. Genelde, temel ve mesleki eğitim almış kadınlar için kültürel etkenler, çalışma nedeni olabilmektedir. Kadınların ailenin ekonomik düzeyini yükseltmek

[120] N. Binnur Tulukçu, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, T.Haber-İş Sendikası Yayınları No:21, Ankara 2000, s. 20.
[121] Altan, **a.g.e.**, s. 76.

için çalışması ise, ailenin maddi durumuna sağladığı katkıya bağlıdır. Böylece, eşi yeterince para kazanan kadın çalışma yaşamından çekilmektedir. Kadınlar, aileyi geçindirmekle yükümlü olduklarında, çalışmak bir ihtiyaçtan çok bir zorunluluk olmaktadır. Bu durumda, kadın temel ve mesleki eğitimi olmasa bile ileri teknoloji istemeyen sanayi kollarında vasıfsız işçi olarak çalışmak zorunda kalmaktadır[122].

Kadın emeğinin işgücü içinde değerlendirilmesi, ülke ekonomisi için önemlidir. Zira, ekonomik faaliyetlere katılan işgücünün nicelik ve niteliğinin yüksek olması, ülkenin ekonomik gelişmesi bakımından önemlidir.

Kadınların çalışma yaşamında yer almasının yararları olduğu gibi bazı sakıncaları da vardır. Kadın ve erkek arasında fizyolojik ve genetik farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar, fiziksel yapıları bakımından erkeklere göre daha dayanıksız ve güçsüzdürler. Kadınların gebelik, doğum ve emzirme evrelerini kapsayan analık durumunda çalışmaları güçleşir, verimlilikleri azalır, çalışma yaşamları kesintiye uğrar, özellikle fiziksel güce dayalı işlerde veya tehlikeli, uzun süreli ve yorucu işlerde çalışmaları kendisi ve çocuğunun sağlığı yönünden sakıncalı olabilir[123]. Örneğin; hamile bir kadının uygunsuz koşullar altında çalışması sonucu sakat dünyaya gelecek çocuk, toplumun sağlıklı nesillere sahip olmasına engel olacaktır.

Kadının çalışma yaşamında yer alması sonucu ortaya çıkacak bireysel ve toplumsal faydalarla, bireysel ve toplumsal sakıncalar arasında bir denge kurulması zorunluluğu, kadın işçilerin çalışma yaşamında korunmasını gerektirmektedir[124].

B. Kadın İşçileri Koruma İhtiyaç ve Zorunluluğu

Kadın işçileri koruma zorunluluğu, kadının yaradılışından ileri gelen zayıf bünyesinin ve analık durumunun korunması düşüncesine dayanır[125]. Bununla beraber, kadın işçiler çalışma yaşamında kadın olmalarından kaynaklanan birçok sorunla karşılaşmaktadır[126]. Bu sorunların ortadan kaldırılması için kadın işçilerin çalışma yaşamında korunması gereklidir.

---

[122] Altan, **a.g.e.**, s. 77-79.
[123] Altan, **a.g.e.**, s. 82-83.
[124] Altan, **a.g.e.**, s.85.
[125] Zafer Gören Ataysoy, **Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Hali Olarak Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olmaları (Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna göre)**,İzmir 1991, s.110.
[126] Aytaç, **a.g.m.**, Eyuboğlu, **a.g.e.**, s. 8, Koray, **a.g.e.**, s. 31.

Kadın, toplum içinde anne, eş, ev kadını ve iş kadını olmak üzere birçok rol üstlenmektedir. Üstlendiği farklı roller gereği, başta ailesel olmak üzere birçok yükümlülüğü olan kadın, çalışma yaşamında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmakta, çalışma yaşamı bu durumdan olumsuz anlamda etkilenmektedir. Çalışan kadın, ailesel yükümlülüklerine önem verdiğinde ikinci sınıf çalışan olmak durumunda kalmakta; iş hayatına önem verdiğinde ise, ailesel yükümlülüklerini ihmal ederek, iyi bir anne olamamakta, bu durum onu ruhsal çöküntüye itmektedir[127]. Kadının iş gezisine gitmesi, fazla mesaiye kalması ailesel sorumluluklarına ters düşmekte, böyle çalışmayı gerektiren işlerde kadınlar çalıştırılmak istenmemekte, bu tür işler için erkekler tercih edilmektedir. Bunun yanı sıra, toplumda yaygın olan kadının çalışmasının aileye bir ek gelir olduğu, eşinin geliri yükseldiğinde kadının işten ayrılabileceği düşüncesi nedeniyle işverenler kadın işçi istihdam etmekten kaçınmakta, kadın işçi istihdam etseler bile aynı düşüncenin etkisiyle işten ilk çıkarılanlar kadın işçiler olmaktadır[128]. Ayrıca, kadınların aile ve çalışma yaşamındaki yükümlülükleri nedeniyle çalışma yaşamında erkeklerle rekabet edebilmeleri mümkün bulunmamaktadır. Temel ve mesleki eğitim düzeylerinin yetersizliği nedeniyle kadınlar vasıfsız işlerde çalışmakta, işte sürekli kalacaklarına dair duyulan şüphe nedeniyle mesleki eğitim olanaklarından yararlandırılmaları sınırlandırılmakta, mesleklerinde ilerleyememektedirler[129].

Çalışan kadınların gebelik, doğum ve emzirme dönemlerini içeren analık durumu, işverenlere çeşitli yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülükler sonucu ek harcamalar yapmak zorunda kalan işveren kadın işçi çalıştırmaktan kaçınmaktadırlar. Kadın işçilerin doğum nedeniyle kanuni hakkını kullanarak işinden ayrı kalması da kadınlar için dezavantaj olmaktadır[130].

C. Korumanın İçeriği

Kadınların çalışma yaşamında korunabilmeleri öncelikle toplumsal yaşamda korunabilmelerine bağlıdır. Toplumsal yaşamda kadınların erkeklerle eşit haklara

[127] Pur, **a.g.m.**, s.27.
[128] Altan , **a.g.e.**, s. 85; Ekin, **a.g.m.**, s. 85.
[129] Ekin, **a.g.m.**, s. 86; Koray, **a.g.e.**, s. 30; Pur, **a.g.m.**, s. 27.
[130] Ekin, **a.g.m.**, s. 82; Koray, **a.g.e.**, s. 33.

sahip olmalarının kanuni olarak sağlanması yeterli olmayıp, uygulamada da bu eşitliğin gerçekleştirilmiş olması gereklidir.

Kadınların çalışma yaşamında korunabilmeleri hukuki düzenlemelerle ve işçilerin sendikalaşmasıyla mümkün olmaktadır[131]. Uluslararası ve ulusal düzenlemelerde kadın işçiler erkek işçilere göre daha bir özenle korunmaktadır

Kadın işçileri koruyucu özel hükümlerin bir kısmı, çalışma yaşamında kadınlara karşı cinsiyetleri nedeniyle yapılan ayrımcılığın önlenmesini amaçlarken, bir kısmı da çalışma yaşamında kadın işçilere fizyolojik farklılıkları nedeniyle bazı haklar getirir[132].

1. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasını engellemeye yönelik düzenlemeler, haklara sahip olmada ve haklardan yararlanabilmede kadın ve erkek arasında cinsiyetlerinden ötürü yapılan ayrımı önlemeyi amaçlar[133]. Söz konusu düzenlemelerin dayandığı ilke, eşit davranma ilkesidir[134]. Eşit davranma ilkesi, tüm hukuk alanında geçerli genel bir ilke olan eşitlik ilkesinin İş hukukundaki görünümüdür[135]. Eşitlik ilkesi, mutlak bir eşitlik anlayışına değil, hukuki eşitliğe dayanır, eşitler arasındaki eşitliği ifade eder, farklılığı olana farklılığı ölçüsünde farklı davranılmasını gerektirir[136]. Dolayısıyla, eşit davranma ilkesi de eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmamasını, akla uygun ve haklı bir neden olmadıkça işçilere farklı davranılmamasını gerektirir[137]. Bu nedenle, kadın ve erkek

---

[131] N. Binnur Tulukçu, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, T. Haber-iş Sendikası Yayınları No:21/2000, Ankara 2000, s. 22.

[132] Melda Sur, "Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu", **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler**, yay. haz.: Zafer Gören, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 167.

[133] Altan, **a.g.e.**, s. 96.

[134] Eşit haklara sahip olma ilkesi ile eşit davranma ilkesi arasında öz itibariyle bir fark yoktur. Eşit davranma ilkesi, bir yükümlülüğü; eşit haklara sahip olma ilkesi bir hakkı ifade eder. **Bkz.** A. Can Tuncay, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, 1982, s. 9-10.

[135] Tuncay, **a.g.e.**, s. 5; Devrim Ulucan, "Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması", **Turhan Esener'e Armağan**, Ankara 2000, s. 192.

[136] Fulya Kantarcıoğlu, " Anayasa Mahkemesi Kararlarına göre Farklı Cinslerin Eşitliği", **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler**, yay. haz.: Zafer Gören, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 54, Tuncay, **a.g.e.**, s. 121.

[137] Tuncay, **a.g.e.**, s. 5.

işçiler, eşit niteliklere sahip olduklarında, akla uygun ve haklı bir neden olmadıkça aralarında cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılamamalıdır.

2. Kadın işçilerin fizyolojik farklılıkları nedeniyle çalışma yaşamında korunması

Kadın işçilerin fizyolojik ve biyolojik farklılıkları nedeniyle çalışma yaşamında özel olarak korunması gereklidir. Bu özel korumanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu düşünülmemelidir. Zira, eşit davranma ilkesi, yukarıda da belirttiğimiz üzere[138], hukuki eşitliğe dayanır. Hukuki eşitlik ise, duruma göre değişen, farklı durumlar söz konusu olduğunda, farklı davranılmasını uygun gören nisbi eşitliktir[139]. Nisbi eşitlik, kadınların biyolojik farklılıkları nedeniyle korunmalarını sağlar[140]. Kişilerin gerçek, objektif ve kabul edilebilir farklılıklara dayalı olarak değişik hukuki düzenlemelere tabi tutulmaları ise, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyip, aksine eşitlik ilkesine geçerlilik kazandırır[141]. Gerçek bir eşitliğe ulaşabilmek için bir cinsiyete farklı muamelede bulunmak, bazı ayrıcalıklar tanımak, iki durum arasında denge sağlayarak eşitliğe götürür[142]. Kadınların fizyolojik ve biyolojik farklılıkları; nisbi eşitlik gerçek, objektif ve kabul edilebilir bir farklılık niteliği taşıdığından, kadın işçilerin özel olarak korunması, eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmez.

D. Korumanın mevzuatımızdaki hukuki dayanakları

Çalışma yaşamına yönelik mevzuatımızda genel olarak kadının hukuki durumu erkeğin hukuki durumundan farklı tutulmamış, sadece gerekli olduğunda kadın işçileri koruyan düzenlemeler getirilmiştir[143].

Çalışma yaşamında genel olarak çalışanların korunmasına yönelik hükümlerden kadın işçilerin de yararlanacağı açıktır.

---

[138] **bkz.** Birinci Bölüm III C 1, s. 28.
[139] Gören-Ataysoy, **a.g.e.**, s. 18; Tuncay, **a.g.e.**, s. 25.
[140] Aysel Çelikel, "Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu", **Edip Çelik'e Armağan: Değişen Dünyada İnsan, Hukuk ve Devlet**, Engin Yayıncılık, İstanbul 1995, s. 96.
[141] Kantarcıoğlu, **a.g.m.**, s. 55.
[142] Melek Onaran Yüksel, **Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2000, s. 40.
[143] Emine Tuncay Senyen-Kaplan, **Türk İş Hukuku ve Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması,** y.y., Ankara 1999, s. 29.

1. 1982 Anayasası hükümleri bakımından

Çalışanların korunmasına ilişkin temel ilkeler dayanağını Anayasa'dan almaktadır. 1982 Anayasası'nın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti devletinin demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiştir. Bu ilke gereği devlet, vatandaşlarına insan onuruna yaraşır bir yaşam temin etmekle yükümlüdür. Anayasamızın 5. maddesinde, devletin temel amaç ve görevleri sayılırken bu husus belirtilerek "*insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlama*" ibaresine yer verilmiştir.

Anayasamızın 10. maddesinde, "*Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (f.1). Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür (f.2).*" hükmü ile kanun önünde eşitlik ilkesi benimsenmiş, devlete kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli önlemlerin alınması, gerekli düzenlemelerin yapılması yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu maddenin 1. fıkrasında, genel eşitlik ilkesi; 2. fıkrasında ise, cinsiyet nedeniyle ayrım yasağı düzenlenmiştir[144]. 10.maddenin 2. fıkrasındaki "eşitliğin yaşama geçirilmesi" anlatımından yola çıkarak, devletin cinsiyet bakımından pozitif ayrımcılık yapabileceği, cinsiyet ayrımını önlemeye yönelik aktif eylemlerde bulunabileceği söylenebilir[145]. Bu nedenle, kadınlara fırsat eşitliği sağlamayı amaçlayan koruyucu kanuni sınıflandırma ve ayrımlar yapılabilir; bu tür ayrımlar eşitlik ilkesine aykırı değildir[146]. Anayasanın 10. maddesinin 1. ve 2. fıkraları, haklardan yararlanmada kadın ve erkek arasında ayrım yapılamayacağının, iş hukukundaki eşit davranma ilkesinin temelini oluşturur[147].

Anayasa Mahkemesi, kanun önünde eşitlik ilkesine dair bir kararında: "*Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesiyle aynı hukuksal durumda olan kişilerin aynı kurallara, değişik hukuksal konumda olanların ise, farklı kurallara bağlı tutulması öngörülmektedir. Yasa önünde eşitlik, herkesin aynı*

---

[144] Zafer Gören, **Anayasa Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara 2006, s. 406.
[145] Gören, **a.g.e.**, s. 406; Kemal Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, Ekin Yayınları, Bursa, Ekim 2005, **a.g.e.**, s. 91, kutu 4.19; İnci Özkan Kerestecioğlu, "1990'larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi", **Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, Der.: Fatmagül Berktay, KA-DER Yayınları, İstanbul 2004, s. 91.
[146] Merih Öden, **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2003, s. 334.
[147] Gören Ataysoy, **a.g.e.**, s. 115.

kurala bağlı olacağı anlamına gelmemektedir... Özelliklere, ayrılıklara dayandığı için haklı olan nedenler, ayrı düzenlemeyi aykırı değil, geçerli kılar. Aynı durumda olanlar için ayrı düzenleme aykırılık oluşturur. Anayasa'nın amaçladığı eşitlik eylemli değil, hukuksal eşitliktir".[148] demek suretiyle bu ilkeyi tanımlayarak haklı nedenlere dayanan farklı düzenlemelerin bu ilkeye aykırı olmadığını belirtmiştir.

Anayasamızın 49. maddesine göre, "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır"*. Bu madde ile çalışmanın kadın erkek ayrımı gözetmeksizin her vatandaş için bir hak ve ödev olduğu belirtilmekte, devletin çalışanları koruma, çalışma yaşamını destekleme ve bunun için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü vurgulanmaktadır. Nitekim, Anayasa Mahkemesi önceki MK. m. 159'un iptaline yönelik kararında AY. m. 49 yönünden de değerlendirme yapmıştır. Anayasa Mahkemesi " *kadının tıpkı erkek gibi mesleğini ve işini özgürce seçmekte, topluma yarar getiren etkinliklerde bulunmaya hakkı vardır.*"[149] diyerek, çalışmanın kadın ve erkek için bir hak olduğunu vurgulamıştır.

Anayasamızın 50. maddesine göre, "*Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ile kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar"*. Bu hüküm, kadınların çalışma yaşamında korunmalarının temel dayanağını teşkil eder.

2. Borçlar Kanunu hükümleri bakımından

Borçlar Kanunu'nun "hizmet akdi"[150] başlığını taşıyan 313. maddesinde, hizmet sözleşmesinin tanımı yapılmış, izleyen maddelerde işçi ve işverenin karşılıklı hak ve borçları düzenlenmiştir. Bu hükümlerde kadın işçilere yönelik özel düzenlemeler getirilmemiştir.

---

[148] AYM 15.8.1995, E. 1995/22, K. 1995/37; AYM 22.10.1996, E.1996/10, K. 1996/40, (Kantarcıoğlu, **a.g.m.**, s. 56'dan naklen).
[149] AYM. 29.11.1990, E. 1990/30, K. 1990/31, RG. 2.7.1992, No. 21272.
[150] 4857 sayılı İş Kanunu'nda, "hizmet akdi" yerine "iş sözleşmesi " terimi kullanılmaktadır. Söz konusu kavram, Borçlar Kanunu'nda "hizmet sözleşmesi" olarak adlandırıldığından, çalışmamızın bu bölümünde bu kavram için "iş sözleşmesi" kullanılmayacaktır.

İş K. m. 4'te sayılan işlerde çalıştıkları için haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanmayan kadın işçilere ve İş K. m. 10 f. 2'de süreksiz işlere uygulanmayacağı belirtilen maddeler yerine ve İş Kanununda düzenlenmeyen konularda Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.

3. İş Kanunu hükümleri bakımından

İş Kanunu hükümlerinin çoğunluğu (işe girme, işten çıkarma, çalışma koşulları, işyeri sağlık ve güvenliğine ilişkin hükümler vb.) İş Kanunu'na tabi olan bütün işçilere herhangi bir ayrım gözetmeksizin uygulanır[151].

AY. m. 50 f. II hükmüne dayanarak İş Kanunu'nda kadın ve çocuk işçileri korumaya yönelik hükümler getirilmiştir. Yer ve su altında çalıştırma yasağı (İş K. m. 72), gece çalıştırma yasağı (İş K. m. 73), analık halinde süt ve çalışma izni (İş K. m. 74), gebe veya çocuk emziren kadın işçiler için yönetmelik (İş K. m. 88) başlığını taşıyan hükümler kadın işçileri koruma maksatlı hükümlerdir.

4. Basın İş Kanunu hükümleri bakımından

Basın İş Kanunu'nda gebe kadın gazeteciyi özel olarak koruyan bir hüküm mevcuttur. Basın İş K. m. 16'ya göre, kadın gazeteci gebeliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır ve bu süre boyunca kadın gazeteciye son aldığı ücretin yarısı ödenir. Çocuk ölü olarak dünyaya gelse veya doğumdan sonra ölse bile, bu halin ortaya çıkmasından itibaren bir ay süreyle bu ücret ödenir. Kadın gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekkülden alacağı yardımın, bu ödemeyi etkilemeyeceği söz konusu hükümde ayrıca belirtilmiştir.

5. Deniz İş Kanunu hükümleri bakımından

Uygulamada gemiadamları kural olarak, erkek işçilerden oluştuğundan, Deniz İş Kanunu'nda, kadın işçileri özel olarak koruyan hükümlere yer verilmemiştir. Ancak, gemilerde de kadın işçilerin istihdam edilecekleri işler mevcuttur. Kadın işçiler gemilerde aşçı, hastabakıcı, hemşire veya doktor olarak istihdam edilebilirler. Deniz İş Kanunu'nun 27. maddesinin 4.bendi ve Gemiadamları

[151] İş K. m.10 f. 2'de belirtilen İş Kanunu hükümleri süreksiz işlere uygulanmaz.

Yönetmeliği'nin[152] 10. maddesinin c ve e bentleri, kadınların da gemilerde çalıştırılabileceklerinin göstergesidir. Deniz İş K. m. 27 b. 4'te "hemşire ve hastabakıcıların bu kanunun iş süresine tabi olmadıkları" düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm, gemilerde uygulamada daha çok kadınlar tarafından meslek olarak seçilen hastabakıcı ve hemşire istihdam edileceğini belirtmesi bakımından konumuz açısından önemlidir. Gemiadamları Yönetmeliği'nin gemilerde çalıştırılacak aşçı ve sağlık zabitlerinin yani, doktor, hastabakıcı ve hemşirelerin yeterlik şartlarını düzenleyen 10. maddesinin c ve e-2 bendleri de kadınların gemilerde istihdam edilebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, Deniz İş Kanununda kadın işçilere cinsiyetlerinden ötürü ayrımcılık yapılmamasının, kadının hamileliği sırasında çalışmasının ve feshe karşı korunmasının hükme bağlanmamış olması önemli bir eksikliktir[153].

6. Sendikalar Kanunu hükümleri bakımından

Sendikalar Kanunu'nda, bütün işçilere uygulanacak genel hükümler getirilmiş, kadın işçileri korumaya yönelik özel bir hükme yer verilmemiştir. Sendikalar Kanunu m. 31 f. 3'te, sendikaya üye olan işçilerle üye olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında, işten çıkarmada herhangi bir ayrım yapılamayacağı belirtilmiş, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı tutulmuştur. Aynı maddenin 5. fıkrasında, iş saatleri dışında, ya da işverenin rızasını alarak iş saatleri içinde işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamayacağı, bu işçilerin herhangi bir ayrıma tabi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır.

---

[152] RG. 31.7.2002, No. 24832 Yönetmelik metni için **bkz.** http://www.sgk.tsk.mil.tr/download/multimedia/documents/pdf%20mevzuat/yönetmelikler/gemiadamlari_y.pdf

[153] Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 92.

7. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri bakımından

Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda da kadın işçinin hukuki durumu erkek işçininkinden farklı bir düzenlemeye tabi tutulmamıştır. Ancak, TİSGLK.'nın 5. maddesine göre, " *toplu iş sözleşmelerine devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden veya kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz*". Bu hüküm gereği, toplu iş sözleşmelerine aynı nitelikte işlerde eşit verimde çalışan kadın işçilerle erkek işçiler arasında ücret ayrımı yapılması, İş K. m. 5 f. 4, TİSGLK. m. 5'e aykırı olacaktır.

8. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümleri bakımından

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, daha önce de belirttiğimiz üzere, hukukumuzda kadın işçileri koruyucu hükümler içeren ilk kanuni düzenlemedir. Söz konusu kanunun 7. bölümü, bütün işçileri koruyan genel hükümler içerdiği gibi, sadece kadın işçileri koruyucu özel hükümler de içermektedir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun kadın işçileri analık durumunda özel olarak koruyan hükümleri, 155 ve 177. maddeleridir. Kanunun 155. maddesine göre, kadın işçilerin kendisi ve çocuğunun sağlığı için bir zarar husule getirmeyeceği doktor tarafından tasdik edilmedikçe, kadınların doğum öncesi üç hafta ve doğum sonrası üç hafta fabrika, imalathane, umumi ve hususi müesseselerde çalıştırılması yasaktır. 177. maddede ise, gebe kadın işçilerin doğumlarından önce 3 ay içerisinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren ağır işlerde çalıştırılamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine aynı madde uyarınca, doğum yaptıktan sonra işe başlayan kadın işçilere ilk altı ay boyunca mesai saatleri içinde iki defa yarımşar saatlik emzirme izni verileceği hükme bağlanmıştır.

Ayrıca, bu kanunun 128. maddesi uyarınca 30 Mart 1961'de 5/984 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan ve 31.1.1973'te 7/5786 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen Genel Kadınlar ve Genelevlere Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele

Tüzüğü'nün[154] 97. maddesinde, otel, motel, pansiyon hariç, hamam, plaj, bar, pavyon, çalgılı kahve, diskotek, içkili gazino, gece kulübü, taverna ve benzeri isimler altında işletme ruhsatı alınan yerlerde 21 yaşını bitirmemiş kadınların çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, bu kanunun uygulanmadığı iş ve işyerlerinde, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun yukarıda değindiğimiz hükümleri uygulanacaktır.

9. Türk Ceza Kanunu hükümleri bakımından

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu[155], 765 sayılı önceki Türk Ceza Kanunu'ndan farklı olarak, işyerinde cinsel taciz ve işe almada haksız ayrıma ilişkin özel düzenlemeler getirmiştir.

5237 sayılı TCK.'nın 105. maddesinin 2. fıkrasına göre, iş ilişkisinden kaynaklanan nüfuzun kötüye kullanılması veya aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanma suretiyle cinsel taciz, ağırlaştırıcı neden olarak kabul edilmiştir. Söz konusu hükümdeki "hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz" ibaresi, doğrudan işveren ve işveren vekillerini hedef alırken, "aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak" ifadesi ise, işyerindeki diğer işçileri amaçlamaktadır[156]. İş ilişkisinden kaynaklanan nüfuzun kötüye kullanılması ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanma suretiyle cinsel tacize maruz kalanlar, çoğunlukla kadın işçilerdir. Bu nedenle, söz konusu hükümde fail ile mağdur arasında iş, işyeri veya meslek ilişkisi söz konusu olmasının ağırlatıcı sebep olduğunun belirtilmesi, kadın işçileri himaye etmeye yönelik bir hüküm olarak değerlendirilebilir.

TCK. m. 105 f. 2'de, mağdurun cinsel taciz niteliğini taşıyan eylem nedeniyle işi terk etmek zorunda kalması durumunda verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı da ayrıca belirtilmiştir. Mağdurun işi terk etmesi zorunluluğundan

---

[154] RG. 19.14.1961, No. 10786. Tüzük metni için **bkz.** http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/mevzuat/metinx.asp?mevzuatkod=2.4.5984&sourceXmlSearch=genel%20kadınlar

[155] RG 12.10.2004, No. 25611.

[156] Tankut Centel, " Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 19, S. 5, Eylül 2005, s. 7-8. (Çevrimiçi) http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/yeni_turk_ceza_kanunu.pdf , 20.7.2006.

bahsedebilmek için failin eylemlerinin birkaç kez tekrarlanması, süreklilik arz etmesi ve mağdurun da bu davranışlardan işi terk etme dışında kurtulamaması gerekir[157]. Tacize maruz kalınan yerde, tacizden önce mevcut koşulların değişmiş, bozulmuş olması ve o işte kalmakta devam etmenin maddi ve manevi zorluğa yol açması durumunda, mağdurun işi terk etmek zorunda olduğu kabul edilebilir[158]. Ancak, söz konusu hükümde, bir yandan suçun takibinin mağdurun şikayetine bağlanmış olması, diğer yandan mağdurun iş sözleşmesini feshetmesinin ağırlaştırıcı sebep olarak kabul edilmesi, isabetli olmamıştır. Zira, şikayette bulunacak mağdur işçiden iş sözleşmesini feshetmemesi beklenemeyeceği gibi; işveren de, kendisini şikayet edecek işçiyi işyerinde tutmak istemeyecektir[159].

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, işe alınmada haksız ayrım, düzenlenmediğinden, 5237 sayılı TCK'da bu husus göz önünde bulundurularak işe alınmada haksız ayrıma yönelik bir hüküm getirilmiştir. TCK. m. 122/a'ya göre, "*Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak .. kişinin işe alınmasını veya alınmamasını .. sayılan hallerden birine bağlayan .. kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası veri"*leceği belirtilmiştir. Suç ve cezada kanunilik ilkesi gereği, söz konusu hükümde sayılmayan İş K. m. 5 f. II'deki istihdam türüne dayalı ayrımdaki esaslı nedenler ile İş K. m. 5 f. 3'teki cinsiyete dayalı ayrımda biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler, söz konusu madde kapsamında değildir[160].

[157] Çetin Arslan, Bahattin Azizağaoğlu, **Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2004, s. 477.
[158] İsmail Malkoç, **Açıklamalı Yeni Türk Ceza Kanunu**, Malkoç Kitabevi, Ankara 2005, C.1, s.448.
[159] Centel, "Yeni TCK. ve Çalışma Yaşamı", s. 8.
[160] Centel, **a.e.**

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Kadın işçileri koruyan ilk hukuki düzenlemeler, daha önce de belirttiğimiz üzere[1], Sanayi devrimi sonucunda kadın ve çocuk emeğinin sömürüldüğü XIX. yüzyılda ortaya çıkmıştır.

Kadınları çalışma yaşamında koruyan hukuki düzenlemeler sadece ulusal düzeyde kalmayıp, uluslararası alanda da kadın işçileri koruyan düzenlemeler yapılmıştır. Kadınların çalışma yaşamında korunmaları, erkeklerle eşit fırsatlara sahip olabilmeleri konusundaki ulusal ve uluslararası normların sürekli olarak geliştirilmektedir.

I. EŞİTLİK BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Sanayi devrimi ve yaşanan dünya savaşları, kadınların üretime artan oranda katılması için gerekli ortamı yaratmıştır. Bu teknolojik ve sosyal değişim, cinsiyetler arası eşitliğin gerek ulusal gerek uluslararası hukuki düzenlemelere konu olmasına neden olmuştur[2].

Eşitlik bakımından kadın işçilerin korunmasının, eşit davranma ve eşit değerde işe eşit ücret olmak üzere iki boyutu vardır. Eşit davranma ve eşit değerde işe eşit ücret ilkelerinin temeli, XVIII. yüzyılda ortaya çıkmış bulunan eşitlik ilkesidir. Kadın işçilere, işveren tarafından cinsiyetlerinden ötürü farklı muamele yapılamayacağı gibi farklı ücret de verilemez.

A. Uluslararası alanda

Uluslararası alanda genel olarak insan haklarına ve özel olarak çalışanların sosyal haklarına yönelik olarak yapılan sözleşmelerde, eşitlik ilkesi en hassas konulardan birini teşkil eder[3].

---

[1] **bkz.** Birinci Bölüm I A 2, s. 9.
[2] Bihterin Vural Dinçkol, "Kadının İnsan Hakları", **İnsan Hakları Hukuku ve Kadın**,Yay. Haz. Bihterin Vural Dinçkol, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6, İstanbul 2003, s. 16.
[3] Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s. 45.

1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü belgelerinde

Birleşmiş Milletler Örgütü, 26.6.1945'te uluslararası barış ve güvenliği korumak amacıyla kurulmuştur. Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından kadın işçileri çalışma yaşamında özel olarak korumaya yönelik hükümler içeren çeşitli belgeler kabul edilmiştir.

a) İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ne göre, her insan, haklar bakımından eşit doğar (m.1). Herkes, cinsiyet dahil herhangi bir ayrım gözetilmeksizin bu bildirgede belirtilen hak ve özgürlüklerden eşit olarak yararlanabilir (m. 2 b. 1). Herkes, kanun önünde eşittir ve hiçbir ayrım gözetmeksizin kanunun koruyuculuğundan eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir (m.7). Herkesin, çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına sahip olmaya ve kendisinin ve ailesinin insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan adil ve elverişli ücrete hakkı olduğu, hiçbir ayrım gözetilmeksizin eşit iş karşılığında eşit ücret hakkı ilkesi öngörülmüştür (m. 23 b. 1-3).

Bu bildirideki haklar, ulaşılması gereken hedefleri belirleyen ideal haklar listesi niteliğini haiz olup, tek başına hukuki bağlayıcılığı yoktur. Ne var ki, bu bildiri BM Genel Kurulunda kabul edildiğinden manevi değeri büyüktür[4]. Ayrıca, pek çok devlet anayasasında bu belgeye yollamalar yapılmış[5]; bu belge pek çok bölgesel ve uluslararası insan hakları belgelerine kaynaklık teşkil etmiştir[6]. Bu bildiri, uluslararası alanda olduğu kadar ülkemizde de anayasa ve diğer kanunların hazırlanmasında etkili olmuştur[7].

[4] Gören Ataysoy, **a.g.e.**, s. 134; Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 58 ;Tuncay, **a.g.e.**, s.13.
[5] 1960'larda bağımsızlıklarını kazanan bazı Afrika devletlerinin anayasalarında Evrensel Bildiriye yollamalar yapılmıştır. bkz. Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, 5.bsk, Legal Yayıncılık, Ekim 2005, s. 356, dn. 22.
[6] Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 356.
[7] Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, s. 152.

b) Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin[8] 3. maddesi, kadın ve erkeklerin bu sözleşmedeki haklardan yararlanmada eşit olacakları hükmünü içerir. Söz konusu sözleşmenin 26. maddesinde, kanun önünde eşitlik ilkesi düzenlenerek, kanunun korunmasından herkesin eşit ve ayrımsız olarak yararlanmaya hakkı olduğu belirtilmiştir.

c) Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Uluslararası Ekonomik ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin[9] 2.maddesiyle, genel bir ayrım yasağı getirilmiş, cinsiyet dahil her tür ayrımcılık yasaklanmıştır. 3.maddesinde, kadınlar için özel bir ayrım yasağı öngörülerek, bu sözleşmede yer alan haklardan kadın ve erkeklerin eşit olarak yararlanacakları hükme bağlanmış; 7. maddesinde ise, kadın ve erkek arasında herhangi bir ayrım gözetmeksizin eş değerde işe eşit ücret verilmesi, sağlıklı çalışma koşulları, meslekte eşit ilerleme şansı öngörülmüştür.

d) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi[10]

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi[11] [12], kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal haklar ve temel özgürlüklerin tanınması, bu hakların korunması ve bu hakları engelleyen cinsiyete dayalı ayrımların ortadan

---

[8] 16.12.1966'da BM. Genel Kurulu'nda oybirliğiyle kabul edilen Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, T.C. devleti tarafından 15.8.2000'de imzalanmış, 24.6.2003 tarihli 4868 sayılı Kanunla onaylanmıştır.

[9] Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, T.C. devleti tarafından 4.6.2003 tarihli 4867 sayılı Kanunla onaylanmıştır.

[10] Doktrinde bu sözleşmenin Türkçe'ye yanlış çevrildiğini, sözleşmenin adının Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması olması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur. Bkz. Feride Acar,"Kadının İnsan Hakları" **İnsan Hakları Hukuku ve Kadın**, Yay. Haz. Bihterin Vural Dinçkol, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6, İstanbul 2003, s. 23-24; Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 475 dn. 271.

[11] Sözleşme metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.die.gov.tr/tkba/cedaw-tr.htm

[12] BM Genel Kurulu'nda 18.12.1979'da kabul edilen, 1.3.1980'de üye olan devletlerin imzasına açılıp 3.9.1981'de yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, T.C. devleti tarafından 24.7.1985'te onaylanmış, 19.1.1986'da yürürlüğe girmiştir.

kaldırılması, kadın ve erkekler arasında hak ve fırsat eşitliği sağlanması yönünde hedefler belirleyen temel bir belgedir[13]. Dolayısıyla, bu sözleşme, sadece kadınlarla erkeklerin cinsiyet farkı olmaksızın insan haklarından eşit olarak yararlanmalarını anlatan bir metin olmayıp, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasını hedefleyen bir metindir[14].

Sözleşmenin 1. maddesinde, kadınlara karşı ayrımcılığın tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre, kadınlara karşı ayrımcılık, *"medeni durumlarına bakılmaksızın kadınların ve erkeklerin eşitliklerinin sağlanmasına ilişkin politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin kadınlar tarafından tanınması, kullanılması ve yararlanılması konusunda engelleyici veya ortadan kaldırıcı etki veya amaca sahip, cinsiyet temeline dayalı olarak yapılan her türlü ayrım, dışlama veya kısıtlama"*dır. KKHAÖS. 11. maddesinin 1. fıkrasının a, b, c ve d bentlerinde, çalışma yaşamında kadın ve erkekler arasında hak eşitliği sağlamak için taraf devletlerin gerekli önlemleri alacakları belirtilmiştir. Söz konusu hükmün a bendinde, kadınlara çalışma hakkı tanınacağı; b bendinde, kadın erkek işçileri seçmede eşit kıstasların uygulanması ve kadınların erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olmaları; c bendinde, serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, mesleki eğitim görme hakkı; d bendinde ise, sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesi bakımından eşit muamele hakkı konularında taraf devletlerin önlem alacakları belirtilmiştir.

Ayrıca, KKHAÖS. m. 17 ile taraf devletlerin bu sözleşmeyle üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirip getirmediklerini denetlemek için Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (CEDAW) kurulmuştur. KKHAÖS. m. 18 b.1/a,b'ye göre, taraf devletler, sözleşmeye taraf olduktan bir yıl içinde, asgari olarak her dört yılda bir ve Komite talepte bulunduğunda rapor sunmak yükümlülüğü altındadır. Buna göre, başlangıç, periyodik ve talep üzerine (istisnai) rapor olmak üzere, üç çeşit rapor vardır[15].

[13] Onaran Yüksel, **a.g.e.** , s. 42; Tulukçu, **a.g.e.** , s. 35.
[14] Acar, **a.g.b.**, s.23.
[15] Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 493.

6.10.1999 tarihli KKHAÖS.'nin İhtiyari Protokolü[16] ile bireysel şikayet başvurusu ve soruşturma usulü getirilmiş olup, devletlerarası şikayet usulüne yer verilmemiştir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO) sözleşmelerinde

a) Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin[17] 1. maddesinin a bendinde ücretin, "*işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya dolayısıyla ödenen normal, kök, veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan diğer bütün menfaatler*"i kapsadığı belirtilmiştir. Aynı maddenin b bendine göre, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği, " *cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadleri*"ni ifade eder.

Sözleşmenin 2. maddesinde, üye devletler eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınarak, bu ilkenin ulusal mevzuat, ulusal mevzuatla tanınmış herhangi bir ücret düzeni, toplu iş sözleşmeleri veya bütün bu usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabileceği öngörülmüştür.

Sözleşmenin 3. maddesinde, işlerin objektif biçimde değerlendirilmesinin teşviki için gerekli önlemlerin alınacağı, bu değerlendirmede uygulanacak usullerin ücret hadlerinin tespitine yetkili makamlar veya toplu sözleşme taraflarınca kararlaştırılabileceği belirtilmiş, bu biçimde objektif bir değerlendirme sonucunda yapılacak işlerde saptanan farklılıklar dolayısıyla belirlenen değişik ücret düzeylerinin eşit değerde iş için erkek ve kadın işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesine aykırı sayılamayacağı düzenlenmiştir.

---

[16] KKHAÖS/İ.P, T.C. devleti tarafından 30.7.2002 tarihli 4770 sayılı Kanunla onaylanmış, 29.1.2003 tarihinden itibaren de T.C. devleti bakımından hüküm kazanmıştır.

[17] UÇÖ'nün 6.6.1951'de kabul ettiği Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, T.C. devleti tarafından 13.12.1966'da 810 sayılı Kanunla onaylanmıştır.

UÇÖ, 6.6.1951'de 100 sayılı Sözleşme'ye istinaden, aynı konuda 90 sayılı Tavsiye Kararı'nı[18] kabul etmiştir. Tavsiye Kararı'nda, üye devletlere, iş analizleri veya diğer metodlarla objektif iş değerlendirilmesi yapılması sırasında, işçi ve işveren sendikalarıyla mutabık kalınması ve cinsiyet esasına dayalı olmayan sınıflandırma yapılması (5. bent); erkek ve kadınlar arasında eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi için mesleki eğitim ve mesleki yönlendirme konusunda kadınlara erkeklere benzer kolaylıklar sağlanması ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması, özellikle aile sorumlulukları olan kadınlara sosyal ve refah hizmetleri sağlanması, bu tür hizmetlerin genel kamu, sosyal güvenlik veya endüstriyel refah fonlarından karşılanması ve bu yardımların cinsiyet esasına bağlı olmaksızın yapılması, kadınların sağlık ve refahını korumaya yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemelerin dikkate alınarak, işe ve mesleğe girişte kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması önerilmiştir (6. bent).

b) İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin[19] 1. maddesinin 1. bendine göre, ayrımcılık, " *ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu 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 edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma*" olarak tanımlanmıştır. "*bütün diğer ayrılık gözetme"* ifadesinden, ayrımcılık hallerinin sadece Sözl. m. 1 b. 1/a'da sayılanlarla sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır[20]. Sözleşmenin 1. maddesinin 2. bendinde ise, "*belirli bir iş için o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık*

[18] Tavsiye Kararı metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R090.
[19] İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, T.C. devleti tarafından 811 sayılı Kanunla kabul edilmiştir.
[20] Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 660.

*gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma"*nın ayrım sayılamayacağı belirtilmiştir. Sözleşmenin 2. maddesinde, ayrımcılığın önlenmesi için devletlerin yükümlülükleri; 3. maddesinde ise, iş ve meslekte eşitlik politikasının nasıl uygulanacağı konusunda yol ve yöntemler sayılmıştır.

Sözleşmenin 4. maddesinde, devletin güvenliğini tehlikeye sokan faaliyetlerden dolayı zanlı bulunan veya bu faaliyetlere giren şahısların belirli işlerde çalışmasının yasaklanmasının ayrımcılık sayılmayacağı belirtilmiştir.

Sözleşmenin 5. maddesinde, UÇÖ'nün diğer sözleşme ve tavsiyelerinde öngörülen koruma ve yardım önlemlerinin, üye devletin işveren ve işçi temsilcisine danıştıktan sonra, cinsiyet, yaş, özür, aile sorumlulukları veya toplumsal ya da kültürel durum gibi gerekçelerle özel koruma ve yardım gerektirdiği kabul edilen kimselerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere alınan önlemlerin ayrımcılık sayılmayacağı düzenlenmiştir.

Sözleşmenin 4. ve 5. maddelerinde, ayrımcılık sayılmayacak haller sayılmıştır. Ancak 4. maddede ilgili bakımından bir haktan yoksun kalmanın ayrımcılık sayılmayacağı belirtilirken, 5. maddede ilgili kişi açısından özel imkanlardan yararlanmanın ayrımcılık teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir[21].

1958 tarihli 111 sayılı Tavsiye Kararı'nda[22], işe ve mesleğe girişte, mesleki eğitimde, çalışma şartlarında kadın ve erkekler arasında cinsiyet esas alınarak ayrıcalık yaratma, kayırma ve üstün tutma ayrımcılık olarak tanımlanmıştır. Her üye devletin meslek ve işe girişte, mesleki eğitimde ayrımcılığın önlenmesi konusunda ulusal politika belirlemesi tavsiye edilmiştir. Ayrıca, tavsiye kararında, mesleki ilerleme, mesleki eğitim, iş güvencesi, eşit değerde işe eşit ücret, çalışma ve dinlenme süreleri, yıllık izinler iş güvenliği ve sağlığı, çalışma yaşamıyla ilgili olarak sağlanan sosyal güvenlik önlemlerinde fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

[21] Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 660.
[22] Tavsiye Kararı metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R111.

c) Hizmet (İş) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

1982 tarihli Hizmet (İş) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi[23], esasen işveren tarafından geçerli bir nedene bağlı olmaksızın istihdamın sona erdirilmesine karşı koruma sağlayan bir sözleşmedir. Ancak, bu sözleşme kadın işçilerin cinsiyetleri nedeniyle iş ilişkisinin sona erdirilmesini yasaklayan hükümler içerdiğinden konumuz bakımından önem taşımaktadır.

Sözleşmenin 4. maddesinde, "*işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceği"* belirtilmiştir. Sözleşmenin 5. maddesinde, hangi hususların geçerli bir neden teşkil etmediği belirtilmiştir. Buna göre, cinsiyet iş ilişkisine sona erdirme bakımından geçerli bir neden teşkil etmez (Sözl. m. 5/d).

İşverenin kadın işçinin iş ilişkisini cinsiyet nedeniyle feshetmesi halinde, işveren bu nedene açıkça dayanmayacağından, bu nedenin ispatlanması çok güçtür. Bu nedenle, 158 sayılı Sözleşmede geçerli bir nedenin bulunduğunu ispat yükünün işverene ait olduğu belirtilmiştir. Sözleşmenin 9. maddesinde, işçinin son verme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için, toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları veya mahkeme kararları ile veya ulusal uygulamaya uygun başka bir yöntem veyahut ulusal mevzuatla, geçerli nedenin bulunduğunu ispat yükünün işverene ait olduğu veya mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu, veya hakem gibi tarafsız mercilerin, taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde son verme nedeni üzerinde sonuca varmaya yetkili kılınmaları hususlarının sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Sözl. m. 9 b. 2/a, b).

1982 tarihli 166 sayılı Tavsiye Kararı'nda[24], 158 sayılı Sözleşme'nin 5. maddesine yollama yapılarak, cinsiyetin işe son vermede geçerli bir neden sayılamayacağı bir kez daha vurgulanmıştır.

---

[23] 1982 tarihli İş (Hizmet) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, 3999 sayılı Kanunla T.C. devleti tarafından onaylanmıştır.

[24] Tavsiye Kararı metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R166. 166 sayılı Tavsiye Kararı, 1963 tarihli 119 sayılı Tavsiye Kararının yerini almıştır.

3. Avrupa Konseyi belgelerinde

Avrupa Sosyal Şartı[25] [26], Avrupa Konseyi belgeleri arasında sosyal ve ekonomik hakları düzenleyen ilk ve temel belgedir[27]. Avrupa Sosyal Şartı, ESKHS.'nden önce oluşturulduğundan sosyal ve ekonomik hakları tek metinde toplayan ilk uluslararası belge olma özelliğini de taşımaktadır[28]. Ayrıca, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi belgelerinde çalışan kadınları korumaya yönelik tek belgedir[29]. Avrupa Sosyal Şartı'nın II. Bölümü'nün 1. maddesi, çalışanlara istihdamda hak ve fırsat eşitliği sağlanmasında temel oluşturabilecek bir hükümdür. Zira, tam ve istikrarlı istihdam düzeyine ulaşmak için cinsiyet ayrımı yapılmaksızın hak ve fırsat eşitliği sağlanması gerektiği açıktır[30]. Söz konusu hükümde, çalışma hakkı düzenlenmiş, taraf devletlerin tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı taahhüt ettikleri belirtilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinin 3. bendi, çalışan erkeklerle kadınlara eşit ücret hakkı tanınacağını hükme bağlamıştır.

5.5.1988'de imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol[31] 4.4.1992'de yürürlüğe girmiştir. Sosyal Şarta Ek Protokol ile istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı (m.1), bilgilendirilme ve danışılma hakkı (m. 2), çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine uygun bulma hakkı (m.3), yaşlıların sosyal korunma hakkı (m. 4) olmak üzere dört yeni hak ilave edilmiştir.

---

[25] 18.10.1961'de Torino'da imzaya açılıp, 26.2.1965'te yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, T. C. devleti tarafından 18.10.1961'de imzalanmış, aradan yirmisekiz yıl geçtikten sonra 16.6.1989'da 3581 sayılı Kanunla onaylanmıştır.

[26] Avrupa Sosyal Şartı metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/035.htm

[27] Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 777; Metin Kutal, " Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.36, S.12, Aralık 1989, s. 493.

[28] Melda Sur, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları: Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No. 66, İzmir 1995, s. 70.

[29] Tulukçu, **a.g.e.**, s. 38.

[30] Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 60.

[31] Bu Ek Protokol, T.C. devleti tarafından 5.5.1988'de imzalanmış, ancak henüz onaylama işlemi yapılmamıştır.

3.5.1996'da imzaya açılan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı[32] [33], 1.7.1999'da yürürlüğe girmiştir. 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı metninde 19 bend halinde sayılan hak ve ilkelerin sayısı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı metninde otuzbiri bulmuştur. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, hem 1961 tarihli Sosyal Şart'ta bulunmayan bazı yeni haklar getirmiş, hem de öncekinde bulunan bazı hakları yineleyerek, bazı sosyal haklar bakımından da iyileştirmeler yapmıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda, Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokolde yer alan dört yeni hakka da yer verilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının I. Bölümünün 20. bendinde "*Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.*" denilerek cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın II. Bölümünün 4. maddesinde, adil ücret hakkı düzenlenmiş; bu maddenin 3. bendinde, çalışan erkek ve kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip oldukları, bu hakkın kullanılmasının toplu sözleşmeler, kanuni ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanacağı belirtilmiştir. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı'n 20. maddesinde, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, taraf devletler, istihdam ve meslek konularında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının kullanımını sağlamak amacıyla işe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme; mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon; istihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları; yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerlemede fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının sağlanması için gerekli önlemleri almak yükümlülüğü altındadır.

---

[32] Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm

[33] Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, T.C. devleti tarafından 6.10.2004'te imzalanmışsa da henüz onaylanmamıştır.

4. Avrupa Birliği (AB) Hukukunda

Avrupa Temel Haklar Şartı'nın[34] Başlangıç bölümünde belirtildiği üzere, bu Şarttaki haklar Avrupa Birliği Antlaşması'ndan ve Topluluk Antlaşmaları'ndan, İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunması Hakkında Avrupa Sözleşmesi'nden, Topluluk ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sosyal Şartlardan ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin içtihat hukukundan kaynaklanan hakları teyit etmektedir. Şart, "onur", "özgürlükler", "eşitlik", "dayanışma", "vatandaşlık hakları", "adalet", "genel hükümler" olmak üzere, yedi bölümden oluşmaktadır. II. Bölüm m. 15'e göre, herkes çalışma ve serbestçe seçtiği veya kabul ettiği bir mesleği icra hakkına sahiptir. III. Bölüm m. 21'de, cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasî veya diğer her türlü düşünce, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğilime dayalı her türlü ayrımcılığın yasak olduğu belirtilmiş, m. 23'te ise, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde sağlanması gerektiği vurgulanmış, eşitlik ilkesinin eksik temsil edilen cinsiyet lehine tedbirler alınmasına engel teşkil etmeyeceği, olumlu ayrımcılık yapılabileceği belirtilmiştir.

2001 yılının Aralık ayında Belçika Laeken'de toplanan AB Konseyi, AB'nin Geleceğine İlişkin Konvansiyon (Avrupa Konvansiyonu) kurma kararını almıştır. Avrupa Anayasası hazırlamak için çalışmalara başlayan Avrupa Konvansiyonu, 13.6.2003 tarihinde ortak bir metin üzerinde anlaşmaya varmış, Anayasa antlaşmasının taslağı, 18.7.2003 tarihinde Roma'da AB Konseyi Başkanı'na sunulmuş ve 2003 yılının Ekim ayında da Hükümetlerarası Konferans (HAK), taslak üzerinde çalışmaya başlamıştır. Bu çalışmalar, HAK'ın 18.6.2004 tarihinde Avrupa Anayasası ile ilgili ortak bir taslak metin üzerinde anlaşmaya varması ve 29 Ekim 2004 tarihinde de Roma'da Birliğe üye 25 ülkenin devlet veya hükümet başkanları

[34] Avrupa Temel Haklar Şartı metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/temelhak.pdf

tarafından "Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma"nın* imzalanması ile sonuçlanmıştır[35].

Avrupa Anayasası, toplam dört bölüm ve 448 maddeden oluşmaktadır. II. Bölüm'de, 2000 yılında hazırlanan, ancak henüz hukuki bağlayıcılığı olmayan AB Temel Haklar Şartı yer almaktadır. Böylece, Avrupa Anayasası'na dahil edilen AB Temel Haklar Şartı, yasal bir statüye kavuşmaktadır[36].

Avrupa Birliği hukukunda kaynaklar, birincil ve ikincil kaynaklar olmak üzere, ikiye ayrılır. Birincil kaynaklar, Avrupa Topluluğu'nu ve Avrupa Birliği'ni kuran ve bunları değiştiren antlaşmalar ve Avrupa Tek Senedi'dir. İkincil kaynaklar ise, tüzük, yönerge, karar, tavsiye ve görüş olarak sıralanabilir. İkincil kaynaklardan tüzük, yönerge ve karar bağlayıcı niteliktedir[37].

a) Roma Antlaşması

Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın kadınlara ve erkeklere eşit davranılmasına dair hükümleri, ücret eşitliği ile sınırlıdır. ATA. m. 119'da, her üye devletin kadın ve erkekler için eşit işte eşit ücret prensibini uygulayacağı belirtilmiş, ücret kavramının işveren tarafından istihdam nedeniyle işçiye para veyahut mal olarak doğrudan doğruya veya dolayısıyla ödenen ücret veya en düşük ya da çıplak olağan aylıkla öteki tüm avantajları kapsadığı, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin ücret eşitliğinin aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması ve zaman esasına göre ödenen bir işin ücretinin aynı işler için eşit olması anlamına geldiği hükme bağlanmıştır.

UÇÖ'nün Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşmesi ile ATA.'nın 119. maddesini karşılaştırdığımızda,

---

*Çalışmamızda "Avrupa İçin Anayasa Oluşturan Antlaşma" yerine, kısaca "Avrupa Anayasası" ifadesi kullanılacaktır.

[35] Uçkan, "Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri" (Çevrimiçi)http://www.sendikanet.org/tr/dosya/AB_banuuckan.doc, 20.5.2006. Anayasanın yürürlüğe girebilmesi için Birliğe üye yirmi beş ülkenin onayı gereklidir. Her üye ülke, Anayasa'yı kendi yöntemlerine göre (parlamenter süreçten geçirerek ve/veya referanduma giderek) onaylayacaktır.

[36] Uçkan, **a.g.m.**.

[37] Aziz Çelik "Yeni İş Yasasının Anlamı"(Çevrimiçi)http://www. kristalis.org.tr./yeni%20is%20isyasasının %20anlamı.doc, 23.11.2004, Noyan Özkan, "Avrupa Birliği Hukuku, (Çevrimiçi) http://www.inisiyatif.net/document/25.asp., 20.5.2006; Ingeborg Heide, **Gender Roles and Sex Equality:European Solutions to Social Security Disputes**, ILO Geneva 2004, s. 18.

ATA.'da yer alan ücret tanımının 100 Sayılı Sözleşmede m.1/a'da yer alan ücret tanımıyla aynı olduğunu, ancak 100 Sayılı Sözleşme m. 2 b. 1'de "eşit değerde iş için eşit ücret" ilkesi öngörülmüşken, ATA. m. 119'da "eşit işe eşit ücret" ilkesi getirilerek, eşit ücretin eşit işle sınırlanmış olduğunu görürüz[38].

b) Maastricht Antlaşması ve Amsterdam Antlaşması

Maastricht Antlaşması, kadına fırsat eşitliği sağlanması konusunda önemli hükümler içermektedir. Antlaşmaya ekli 5/14 sayılı Protokol m. 6'da her üye devletin eşit işte kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesini sağlayacağı, ücret tabirinden, esas ücret, asgari ücret, ayni veya nakdi ücret ve eklerinin anlaşılacağı; cinsiyete dayalı olmayan ücret eşitliğinin aynı ücret, zaman esasına göre ödenen bir işin ücretinin aynı işler için eşit olması anlamında olduğu, üye devletlerin kadının mesleki hayatına katılımını sağlamak veya çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükleri engellemek için bazı özel teşvik edici ücretler verilmesinin yasak olmadığı hükme bağlanmıştır.

Amsterdam Antlaşması'yla, ATA.'nın "kadın ve erkek için eşit ücret" başlığını taşıyan 119. maddesinin içeriğinde, önemli değişiklikler yapılmış; ayrıca söz konusu hükmün madde numarası da 141 olarak değiştirilmiştir.

Amsterdam Antlaşması'nın 141. maddesinde, eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi düzenlenmiştir. Ayrıca, maddeye eklenen iki fıkrayla Konseyin sadece ücret eşitliğini alanında değil, kadın ve erkeklerin eşit işlem görmesi ve fırsat eşitliğine sahip olması için gerekli önlemleri alacağı, kadın ve erkekler arasında tam bir hak ve fırsat eşitliği sağlanabilmesi için daha az temsil olunan cinsin işe girmesini kolaylaştırmak için üye devletlerin birtakım önlemler alabileceği belirtilmiştir.

c) Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı

Avrupa Konseyi'nin 8-9 Aralık 1989 tarihinde Strazburg'da yaptığı toplantıda İngiltere'nin karşı oyuna rağmen 11 oyla kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı, hukuki bağlayıcılığı olmayan siyasi bir deklarasyon

[38] Heper, **a.g.e.**, s. 127; Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 71.

niteliğindedir. Bu belge, AB düzeyinde işçilerin sosyal haklarını düzenleyen ilk belge olması açısından önem taşımaktadır[39].

Şartın 16. maddesinde, erkek ve kadın arasında eşit işlem yapma ve fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği; işe başvurma, ücretler ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik, mesleki eğitim alanlarında kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla çalışmaların arttırılması hususları ifade edilmiştir.

d)75/117 Sayılı Eşit Ücret Yönergesi[40]

Eşit ücret Yönergesi'nin 1. maddesi, ATA.'nın 119. maddesinde ifade edilen erkek işçilerle kadın işçiler arasındaki ücret eşitliği ilkesi *"aynı işte ya da eşit değer addedilen bir işte ücret şartlarında ve ücreti oluşturan öğelerde cinsiyet üzerine kurulu her türlü ayrımın yok edilmesini gerektirir. Özellikle ücretlerin belirlenmesinde mesleki sınıflandırma sistemi kullanıldığı zaman bu sistemin erkek ve kadın işçilere ortak ölçütler üzerinde ve cinsiyete dayalı ayrımları bertaraf edecek biçimde kurulması gerekir"* hükmünü getirmiştir.

Söz konusu yönergenin 2. maddesinde, üye devletlerin ulusal mevzuatlarında ücret eşitliği ilkesine aykırı hareketler sebebiyle mağdur olan kişilerin iddialarını iletebilecekleri kanuni başvuru yollarına ilişkin düzenlemeler getirmeleri gerektiği belirtilmiştir.

Yönergenin 3. maddesi uyarınca, üye devletlerin, kanun, tüzük ve idari hükümlerden kaynaklanan ve eşit ücret ilkesine aykırılık oluşturan düzenlemeleri kaldırmaları hükme bağlanmış, 4. maddede üye devletlerin toplu sözleşmelerde, ücret skalalarında ve ücret sözleşmelerinde ücret eşitliği ilkesine aykırı hükümlerin geçersiz kılınmasına veya değiştirilmesine ilişkin tedbirler alacağı, 5.maddede üye devletlerin bu ilkeyi ihlal eden işveren aleyhine hukuki yollara başvuran işçinin işten çıkarılmasına ilişkin tedbirler alacağı hükme bağlanmıştır.

---

[39] Uçkan, **a.g.m.**

[40] Bu yönergenin asıl adı "Erkekler ve Kadınlar için Eşit Ücret Temel Prensibinin Uygulanması Konusunda Üye Devletlerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi Yönergesi"dir. Söz konusu yönerge metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML

e) 76/207 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Şartlarında Eşit Davranma Yönergesi[41]

76/207 sayılı Yönerge'nin 1. maddesinin 1. bendinde, yönergenin amacının kadın ve erkeğe işe girişte, mesleki ilerleme ve eğitimde, çalışma şartlarında ve sosyal güvenlikle ilgili hususlarda eşit davranılmasını sağlamak olduğu belirtilmiştir. 2002/73 sayılı Yönerge ile 76/207 sayılı Yönergenin 1. maddesinin 1.bendine, *"üye devletlerin kanun, tüzük, idari hüküm ve politikalar oluştururken veya değiştirirken kadın ve erkek arasında işe girişte, mesleki ilerleme ve eğitimde, çalışma şartları ve sosyal güvenlik hususlarında eşitlik ilkesini sağlaması gerektiği"* hükmü eklenmiştir.

2002/73 sayılı Yönerge ile 76/207 sayılı Yönergenin 2. maddesi değiştirilmiş, doğrudan ayrımcılık, bir kimsenin cinsiyete dayalı olarak benzer bir durumda, bir başkasının gördüğü, görmekte olduğu ya da görebileceği muameleden daha aşağı şartlarda bir muameleye tabi tutulması olarak tanımlanırken; dolaylı ayrımcılığın, bir hüküm, kriter ya da uygulama, meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın, bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha aşağı bir duruma getirmesi olduğu belirtilmiştir .

2002/73 sayılı Yönerge ile 76/207 sayılı eşit davranma yönergesinin 3. maddesi değiştirilmiş; eşitlik ilkesinin uygulanmasının, kamuda ya da özel sektörde, seçim kriterleri ve işe alma şartları dahil olmak üzere, işe, serbest mesleğe ya da mesleğe erişim şartlarında faaliyet dalı ne olursa olsun ve mesleki hiyerarşinin her kademesinde terfide, uygulamalı iş deneyimi de dahil her türden ve her düzeyde mesleki yönlendirmede, mesleki eğitime, ileri mesleki eğitime ve yeniden eğitime erişimde, işten çıkarmalar da dahil istihdam ve çalışma şartlarında, bir işçi ya da işveren örgütüne üyelik ya da böyle bir örgütle ilişki ya da belli bir mesleği icra edenlerin oluşturdukları her çeşit örgütlenmeler, bu örgütlerin sağladıkları çıkarlar dahil hiçbir konuda cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayrımcılığın yapılmayarak sağlanacağı belirtilmiştir.

[41] Bu yönergenin asıl adı, "76/207 Kadınlara ve Erkeklere İşe Girişte, Meslek Eğitiminde, İşte Yükselmede, ve İş Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Gerçekleştirilmesi Yönergesi"dir. Bu yönerge metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML

B. Türk İş Hukukunda

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan kadın işçileri korumaya yönelik hükümler, bu kanunun uygulama alanına giren işlerde çalışan kadınlar bakımından geçerlidir. Aksine bir hüküm açık ve seçik bir biçimde kanun metninde yer almamışsa, çalışan kadını koruyucu hükümler, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi sayılan kadınları kapsamaktadır. İş K. m. 2 f. I'e göre, *" bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi"* denir[42]. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu da işçi sayılmak için iş sözleşmesine göre çalışmayı esas almıştır. İş Kanunu'nun kapsamına giren işlerde, yani İş K. m. 4'te sayılanlar dışındaki işlerde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kadınlar işçi sayılacaklar ve kadın işçiler, bu kanunun kadın işçileri koruyan hükümlerinden yararlanabileceklerdir.

AY. m. 90 f. 5'e göre, usulüne uygun yürürlüğe konulmuş antlaşmaların kanun hükmünde olduğu ve bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağı belirtilmiştir. Kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesinin uluslararası dayanaklarını teşkil eden İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, Hizmet (İş) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve bu sözleşmelere bağlı olarak çıkarılan tavsiye kararları, usulüne göre onaylandığından birer iç hukuk kuralı olup, kanun hükmü niteliği taşımaktadır.

1. Kadın ve erkek işçilere eşit davranma ilkesi

Adalet düşüncesinden kaynaklanan, hukuki dayanağını ise, Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinden alan eşit davranma ilkesi, genel bir hukuk ilkesi niteliğindedir[43]. Eşit davranma, işverenin haklı nedenler bulunmaksızın işçileri

[42] 1475 Sayılı (önceki) İş Kanunu'n 1. maddesinde işçi, "bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi" olarak tanımlanmıştır.
[43] Tuncay, **a.g.e.**, s. 137.

arasında farklı davranmamasıdır[44]. Bu ilke, mutlak eşitlik olarak yorumlanmamalıdır. Farklı çalışma koşullarına tabi olan işçilere objektif ölçülere uygun olmak kaydıyla ayrım yapılması mümkündür[45] .

Bu ilkenin diğer bir hukuki dayanağı ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesidir. 1475 sayılı (önceki) İş Kanunu'nda eşit davranma ilkesine yer verilmeyip, sadece ücrette eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş K. m. 5 f. 1'de iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayalı ayrım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. 3. fıkrada, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir. Biyolojik nedenler, kadın veya erkek cinsiyetine özgü psişik veya anatomik özellikler olup bu nedenlerin zorunlu kıldığı ölçüde cinsiyete dayalı farklı davranılması ayrımcılık teşkil etmez. İşin niteliğine ilişkin nedenler ise, bir işin yapılmasının diğer cinsten beklenilmesinin işin özelliklerine aykırı düşmesi durumunda söz konusu olan nedenlerdir[46]. Ancak, yapılacak işin niteliğine ilişkin nedenlerin dar yorumlanması gereklidir. Aksi takdirde, cinsiyet ayrımcılığı yasağı ihlal edilmiş olur[47].

Kadın işçiler, iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesinde ücretlendirmede cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

2. Kadın ve erkek işçiler arasında eşit ücret ilkesi

Kadınların çalışma yaşamında yer almasının tarihi sürecine göz atıldığında, kadının çalışma yaşamına girişini hızlandıran nedenlerin başında, kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha ucuz işgücü olarak kabul edilmesi olduğu görülür[48].

---

[44] Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 2. bsk., Turhan Kitabevi, Ankara 2005, s. 430, Tuncay, **a.g.e.**, s. 7.
[45] Çelik, **a.g.e.** , 158.
[46]Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi: Açıklama-Yargı Kararları- İlgili Mevzuat**, C. I, 2bsk. Yetkin Yayınları, Ankara 2006 s. 256..
[47] Hakan Keser, "Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukukunun Dayandığı Esaslar",(Çevrimiçi) http://www.izmirbarosu.org.tr/dergi/word72002_1_07.htm., 8.10.2005.
[48] Altan, **a.g.e.**, s. 137.

Kadınların cinsiyetlerinden ötürü daha düşük ücret almasının adaletli olmadığı düşüncesi, bu durumun ortadan kaldırılması için eşit ücret, eşit değerde işe eşit ücret ilkelerine yer veren uluslararası düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur.

Uygulamada, ücretler bakımından farklılığın nedenleri, kadının biyolojik özelliği, toplum içindeki rol dağılımı, kadın-erkek işi ayrımı, kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü, kadınların çalışma yaşamlarının genellikle kısa ve fasılalı olması, kadının sarf ettiği emeğin ekonomik yönden daha değersiz sayılması ve kadınlar arasında sınıfsal dayanışmanın zayıf olmasıdır[49].

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitliği ilkesinin anayasal dayanakları, Anayasanın kanun önünde eşitlik başlığını taşıyan ve genel eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesi ve ücrette adalet sağlanması başlığını taşıyan 55. maddesidir[50].

AY. m. 55 f. 2'de, devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı öngörülmüştür. Bu hüküm gereği, çalışanların yaptıkları işe uygun bir ücret almaları için işler arasında bir karşılaştırma yapılıp her işe kendi değerine göre bir ücret ödenmesi gereklidir[51]. Söz konusu Anayasa hükmünde, sadece yapılan işe uygun bir ücret yeterli görülmeyip, adaletli bir ücretin ödenmesi gerektiği öngörülmüştür. Adaletli ücret ise, adil olma eşite eşit davranmayla sağlanacağından, ücretlendirmede cinsiyete dayalı bir ayrım yapmaksızın, eşit değerde işte eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödendiği durumlarda söz konusu olacaktır[52].

1475 sayılı (önceki) İş K. m. 26 f. 4'te, bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemeyeceği, toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı bir

---

[49] Tuncay, **a.g.e.**, s. 177-183.

[50] Doktrinde, kadın ve erkek arasında ücret eşitliği ilkesinin anayasal dayanağı konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, 1961 Anayasasının genel eşitlik ilkesini düzenleyen 12. maddesi (1982 AY m. 10) ve adaletli ücreti düzenleyen 45. maddesi (1982 AY. m. 55) anayasal dayanağını oluşturmaktadır. bkz. Tuncay, **a.g.e.**, s. 196-197 Gören Ataysoy, **a.g.e.**, s. 124. Diğer bir görüşe göre ise, bu ilkenin dayanağı, ücrette adaletin sağlanması başlığını taşıyan 82 Anayasasının 55. maddesidir. bkz. Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul 1986, s. 149; Turan Esener, **İş Hukuku**, 3.bs., Ankara 1978, s. 175.

[51] Tuncay, **a.g.e.**, s. 197.

[52] Centel, **Ücret**, s. 150, Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 212.

hüküm konulamayacağı düzenlenmiştir. Önceki İş Kanunu'nda da eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir.

Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesini benimseyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükme bağlanmıştır. Söz konusu hükümde, aynı veya eşit değerde iş ifadesi kullanılmıştır. Buna göre, ücrette eşitlik ilkesinin sağlanabilmesi için karşılaştırmaya tabi tutulacak ayrı cinsiyetten işçilerin aynı veya eşdeğer nitelikte bir işte çalışmaları aranacaktır[53].

Asgari Ücret Yönetmeliği[54] m. 5'te, asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyet ayrımı yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

a) Ücret, aynı ve eşit değerde iş kavramları

Ücretin tanımı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde yapılmıştır. Buna göre, "*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*"dır.

Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın ödenecek ücret kavramı, sadece asıl ücreti kapsamayıp, Türk hukuku açısından iç hukukun bir parçası niteliğini taşıyan 100 sayılı Sözleşmede belirtildiği üzere, ücret eklerini de kapsar. 100 sayılı Sözleşmede, ücret kavramından "*işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya dolayısıyla ödenen normal, kök, veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan diğer bütün menfaatler"* in anlaşılacağı belirtilmiştir. Bu bakımdan, cinsiyete dayalı ayrımcılık asıl ücret için olduğu kadar ücret ekleri için de mümkün değildir[55]. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, geniş anlamda ücreti; yani hem çıplak ücreti İş Kanunu'nun deyimiyle genel anlamda ücreti hem de ücret eklerini kapsamaktadır.

Aynı değerde iş kavramıyla ifade edilen, görünürde özdeş veya benzer durumda bulunan işlerdir. İşçilerin işteki sorumluluklarının ve bireysel nitelikleri ile

[53] Centel, **Ücret**, s. 151.
[54] Asgari Ücret Yönetmeliği metni için **bkz.** http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/asgari_ucret_yont.htm
[55] Centel, **Ücret**, s. 152.

işyerindeki iş koşullarının ve işin gerektirdiği fiziksel ve düşünsel emeğin birbirine eşit olmasıdır[56].

Eşit değerde işler, eşit beceri, çaba, emek ve sorumluluk gerektiren benzer çalışma koşulları içerisinde ifa edilen nitelikleri bakımından aynı işlerdir. İşçinin eşit verimle çalışıp çalışmadığı, işlerin eşit değerde olup olmadığının saptanması için iş değerlendirmesi yapılması gerekecektir[57].

İş değerlendirmesi, aralarındaki önem ve güçlük dereceleri dikkate alınarak işlerin değerlendirilip, aralarında adil ve objektif bir ücret yapısının geliştirilmesidir. İşin erkek ya da kadınlarca yapıldığına bakılmaksızın, işin gereklerine yönelten çeşitli işleri kademe ya da kategorilere ayırarak sınıflandırma yoluyla iş analizi ve değerlendirmesi yöntemlerinin uygulanması, erkek ve kadın işçilerin ücretleri arasında adil ilişkiler kurulmasına yardım edebilir. Ücret farklılıkları, cinsiyete değil, yalnızca eğitim, mesleki eğitim, beceri, deneyim, sorumluluk ve etkinlik gibi her işin gerektirdiği niteliklere dayandırılmalıdır[58].

b) Aynı veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesi

1475 sayılı (önceki) İş K. m. 26 f. 4'te, bir işyerinde aynı nitelikte işlerde eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyetlerinden ötürü farklı bir ücret verilemeyeceği şeklinde yer alan bu ilke, 4857 sayılı İş Kanunu'nda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılamaz şeklinde anlatımını bulmuştur.

Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, farklı nitelikte olmayan işler arasındaki değer eşitliğini ifade eder[59]. Bu ilkenin uygulanabilmesi için iş değerlendirmesi yapılması gereklidir.

---

[56] Altan, **a.g.e.**, s. 140.
[57] Tuncay, **a.g.e.**, s. 199.
[58] Altan, **a.g.e.**, 139; Çelik, **a.g.e.**, s. 159; Ulucan, **a.g.e.**, s. 195-196; (Çevrimiçi) http://www.harb-is.org.tr/media/hazdigeraktor.doc harb-iş dergisi haziran2005, 16.7.2005.
[59] Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 256.

3. Eşit davranmaya aykırılığın yaptırımı

a) Hukuki yaptırım

İş ilişkisinin devamı süresince, sözleşmenin sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında; işçi, işverenden dört aya kadar ücreti tutarında tazminat talebinde bulunabilecektir. Görüldüğü üzere, bu tazminat, 1475 sayılı (önceki) İş Kanunu'nda yer almayan bir tazminattır.

Söz konusu tazminatın tutarı maktu olmayıp, her olayın kendi koşulları göz önünde bulundurularak belirlenecektir. Ancak, bu tazminat tutarı için bir üst sınır mevcuttur, söz konusu tazminat en fazla işçinin dört aylık ücreti tutarında olabilecektir. Ayrıca, bu tazminat dışında işveren eşit davranma ilkesine aykırı davranarak, işçisine kanunen kullandırmak zorunda olduğu haklarını kullandırmadıysa, işçi bu tazminatla beraber işverenden yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. İşçi, iş sözleşmesi feshedilmişse, boşta geçirdiği sürenin ücretini tazminat olarak isteyebilir[60].

Kanunda işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminata esas alınacak ücretin hangi ücret olduğuna dair bir hüküm bulunmamaktadır[61]. Ancak maddenin gerekçesinde bu tazminata esas alınacak ücretin asıl ücret olacağı ve asıl ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımların buna dahil olmayacağı belirtilmiştir[62].

Eşit davranma ilkesine aykırılıktan doğan bu tazminat bakımından, İş Kanunu'nda zamanaşımı süresine ilişkin bir hükme yer verilmediğinden, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesindeki on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

İş K. m. 5. f. 7'ye göre, işçi açacağı tazminat davasında işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı hareket ettiğini ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi, işverence eşit davranma ilkesine yapılan bir ihlalinin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. İspat yükünün yer değiştirebilmesi için işçi ihlali somut vakıalarla ortaya koymalıdır. İş K. m. 5 f. 7 uyarınca, işçinin eşit

---

[60] Günay, **a.g.e.**, s. 257.
[61] Hakan Keser, "4857 Sayılı İş Kanununa göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar", **Kamu-İş Dergisi**, C. 7, S.3, 2004, s. 69.
[62] http://www.2.tbmm.gov.tr/d22/1-0534.pdf

davranma ilkesinin ihlal edilmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi iddiasıyla açacağı işe iade davasında, ispat yükü işveren ait olacaktır. İşveren İş K. m. 20 f. 2'ye gereği, fesih için geçerli bir neden bulunduğunu ve dolayısıyla eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranmadığını ispat edecektir.

b) Cezai yaptırım

Eşit davranma ilkesine aykırı davranan işveren veya işveren vekili İş Kanunu'nun 99. maddesi uyarınca, bu ilkeyi ihlal ettiği her işçi için elli milyon lira para cezası ödeyecektir.

II. İŞİN DÜZENLENMESİ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik ve fizyolojik farklılıklar, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamında, gerek uluslararası alanda, gerekse Türk hukukunda bazı farklı düzenlemelere tabi olmalarına neden olmuştur. Kadın işçi, erkek işçi kadar güçlü ve kuvvetli olmadığından, kadın işçi bir gün anne olup bu durumun kadını çalışmaktan alıkoyması söz konusu olacağından, kadın işçiler iş hukukunda cinsiyetlerinden ötürü özel olarak korunur[63].

İşin düzenlenmesine yönelik düzenlemeler, çalışma süreleri, ücretli tatiller, yıllık ücretli izin, çalışma yaşı, yer ve su altında çalıştırma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağına ilişkin düzenlemelerdir.

A. Uluslararası alanda

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde

a) Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi[64]

Boyama İşleri Hakkında 13 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin[65] 3. maddesinde, kurşun, sülfat ve üstübeç kullanımını içeren boyama işlerinde kadınların çalışması yasaklanmıştır.

b) Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin[66] 1. maddesinde, "*maden*

---

[63] Nükhet Saracel, **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Eskişehir 1987, s. 88-89.

[64] 13 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C013

[65] 19.11.1921'de kabul edilerek 31.8.1923'te yürürlüğe girmiş olan Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, T.C. devleti tarafından kabul edilmemiştir.

[66] 21.6.1935 tarihli Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, T. C. devleti tarafından 9.6.1937 tarihli 3229 sayılı Kanunla kabul edilmiştir.

ocağı tabiri, gerek kamu, gerekse özel vasfını haiz ve yeraltında mevcut maddelerin istihracını istihdaf eden her nevi teşebbüsleri şamildir". Bu sözleşmenin 2. maddesinde, "*kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun, maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılamaz"* denilerek, kadınlar için yeraltında çalışma yasağı, getirilmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesinde, yeraltı işlerinde kadınların çalıştırılmamasının istisnaları sayılmıştır. Buna göre, kadınlar maden ocaklarında bedenen çalışmayıp, idari görevler üstlenebilir, sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışabilirler. Mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine izin verilebilecek eğitimi almış kadınlar, bedenen çalışma mahiyetinde olmayıp bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesine lüzum görülenler, bu yasaktan istisna tutulmaktadır.

c) Kadınların Gece Çalıştırılması Hakkında 89 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

Kadınların Gece Çalıştırılması Hakkında 89 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin 2. maddesinde yapılan tanıma göre, gece saat 22:00 ile saat 07:00 arasında rastlayan ve aralıksız en az yedi saat olarak yetkili otorite tarafından saptanan bir zaman aralığını kapsayacak şekilde, en az onbir saatlik bir süre olarak belirlenmiştir. Ayrıca, farklı sanayi kolları ve farklı sahalar için değişik sürelerin yetkili otoritelerce gece olarak belirlenebileceği, fakat saat 23:00'ten sonraki bir saatin başlangıç olarak, alınabilmesi için ilgili işçi ve işveren sendikalarının görüşlerinin alınması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Sözleşmenin 3. maddesinde, her yaşta kadın işçinin sanayide gece çalıştırılamayacağı belirtilmiştir. Ancak, söz konusu maddede sanayi sektöründe ailesine ait işte kadının gece çalışabileceği hükmü getirilmiştir. 4. maddede ise, kadının gece çalıştırılabileceği durumlar belirtilmiştir. Buna göre, öngörülemeyen zorlayıcı nedenlerle sürekli olarak tekrarlanmayan bir çalışma kesintisi söz konusu olduğunda, çabuk bozulan maddelerle yapılan işlerde, bu maddelerin bozulmalarını önlemek için gece çalışması yapılabilecektir.

d) Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

28.6.1967'de kabul edilerek 10.3.1970'te yürürlüğe giren Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin[67] 1. maddesinde, yüklerin bedenen taşınması deyiminin yükün yerden kaldırılması ve yere konulmasını da kapsamak üzere, yük ağırlığının tamamen tek işçi tarafından çekildiği her türlü taşımayı, yüklerin bedenen taşınması deyiminin yüklerin aralıksız olarak veya esas itibarı ile bedenen taşınmasına tahsis edilen veya aralıklı olsa bile yüklerin normal olarak bedenen taşınmasını içine alan her türlü faaliyeti ifade ettiği belirtilmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinde ise, kadınların hafif olmayan ağır yüklerin bedenen taşınması işine verilmesinin sınırlandırılacağı, kadınların yüklerin bedenen taşınmasında kullanıldıklarında bu yüklerin azami ağırlığının erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan az olacağı hükme bağlanmıştır.

2. Avrupa Konseyi belgelerinde

Avrupa Sosyal Şartı'nın "Çalışan Kadınların Korunması" başlığını taşıyan 8. maddesinin 4. fıkrasının a ve b bentlerinde, bu şartı imzalayan devletlerin çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerekirse tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliğiyle uygun olmayan tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt ettikleri belirtilmiştir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının çalışan kadınları korumaya yönelik 8. maddesi değiştirilmiştir. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın 8. maddesi, sadece çalışan hamile kadınların korunmasına yönelik hükümler getirmiştir.

[67] T.C. devleti tarafından 30.11.1972'de 1635 sayılı Kanunla kabul edilmiştir.

B. Türk İş Hukukunda

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinden başlayan "İşin Düzenlenmesi" başlığını taşıyan 4. bölümünde, çalışma süreleri, çalışma süresinden sayılan haller, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, ara dinlenmesi, gece süresi ve gece çalışmaları, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerine ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Bütün bu hükümlerden diğer işçiler kadar kadın işçiler de yararlanacaklardır. İş Kanununun bu bölümünde, bütün işçileri korumaya yönelik genel hükümler yanında, kadın işçileri özel olarak koruyan hükümler bulunmaktadır. Nitekim, yer ve su altında çalıştırma yasağı ve gece çalıştırma yasağını düzenleyen hükümler, özel olarak kadın işçileri korumak maksadıyla getirilmiş düzenlemelerdir.

1. Yer ve su altında çalıştırma yasağı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesine göre, *"maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır"*. Kadın işçilerin biyolojik ve fizyolojik yapıları göz önünde bulundurulduğunda, kadınların yer ve su altında çalıştırılmasını yasaklayan bu hükmün yerinde olduğu açıktır[68].

Bu hükmün anayasal dayanağını, *"Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ile kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar"*. hükmünü getiren Anayasamızın 50. maddesi teşkil eder.

Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, usulüne uygun olarak, onaylandığından bir iç hukuk kuralı niteliği taşımakta olduğundan, hukukumuz bakımından kanun hükmündedir.

2. Gece çalıştırma yasağı

Gece çalışmaları, gündüz çalışmalarına göre daha yorucu olduğu gibi, sağlık koşulları bakımından da sakıncalar oluşturabilir. Bu nedenle, gece çalışması İş

[68] Altan, **a.g.e.**, s. 145.

Kanunu'nda işin süresi ve sürdürülüş biçimi yönünden gündüz çalışmalarına göre farklı hükümlerle düzenlenmiş, kadın ve çocuk işçiler bakımından bazı sınırlamalar getirilmiştir[69].

Kadın işçilerin işin düzenlenmesi bakımından korunmasını sağlayan diğer bir hüküm, gece çalıştırma yasağı başlığını taşıyan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesidir. Söz konusu hükümde, onsekiz yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece çalıştırılamayacakları, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece döneminde çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikte gösterileceği belirtilmiştir. 1475 sayılı (önceki) İş Kanunu'nun 69. maddesinde ise, sanayiye ait işlerde, her yaştaki kadın işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmış; işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarının bir tüzükle gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebileceği hükme bağlanmıştır. Görüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı (önceki) İş Kanunu'ndan farklı olarak, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin sanayiye ait işlerde bile gece çalışmalarını yasaklamayıp buna izin vermiş; ancak gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği hükmünü getirmiştir.

9.8.2004'te yürürlüğe giren Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik[70] ile 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışan kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

a) Gece kavramı

İş Kanunu'nun 69. maddesinin 1. fıkrasında "çalışma hayatında "gece" en geç saat 20'de başlayarak en erken sabah 6'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönem" olarak tanımlanmıştır. Söz konusu maddede geçen "en erken", "en geç" ve "en fazla" deyimleri gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirilip, devam süresinin de onbir saate çıkarılabileceğini ifade etmektedir[71]. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında ise, bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut

[69] Altan , **a.g.e.**, s. 148.
[70] RG 9.8.2004, No. 25548.
[71] Münir Ekonomi, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri**, C.I, 3. bs., İstanbul 1984, s. 288.

yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin gece başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkarılabileceği hükme bağlanmıştır.

Gece çalışmalarına uygulanacak hükümlerin farklı olması nedeniyle, bazı işlerin hem gece hem gündüz saatlerine rastlaması halinde, işin gece mi yoksa gündüz işi mi olduğunun belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu durumlarda, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in[72] 7. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir çalışma gece çalışması sayılır[73]. Buna göre, çalışma süresinin yarısından fazlası gece postasına rastlayan kadın işçi hakkında, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik[74] hükümleri uygulanacaktır.

b) Gece döneminde kadın işçi çalıştırmanın koşulları

Kadın işçilerin gece döneminde çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esaslar yukarıda bahsetmiş olduğumuz, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bir işverenin gece döneminde kadın işçi çalıştırabilmesi, kadın işçinin onsekiz yaşını doldurmuş olması ve kadın işçinin işe başlamadan önce çalışmasına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporu alması gereklidir.

Söz konusu yönetmeliğin 1. maddesindeki tanıma göre, medeni durumuna bakılmaksızın onsekiz yaşını dolduran kadın işçiler bu yönetmelik kapsamında yer alırlar.

KİGPÇKH. Yönetmeliği'nin 5. maddesinde, kadın işçilerin gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılamayacağı hükme bağlanmıştır. Yönetmelikte, gece süresinin İş K. m. 69 f. 1'deki gece süresini kapsadığı belirtilmiştir.

---

[72] RG. 7.4.2004, No. 25426.
[73] Çelik, **a.g.e.**, s. 285; Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 4. bs., Olgaç Matbaası, Ankara 1978, s. 759; Ekonomi, **a.g.e.**, s. 289.
[74] Yönetmelik metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.bilgit.com/mevzuat/yonetmelik/kadin_iscilerin_gece_postalarinda_ckhy.doc

Yönetmeliğin 7. maddesinde, kadın işçilerin, gece dönemlerinde çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması gerekli olduğu, bu işçilerin muayenelerinin her altı ayda bir tekrarlanması gerektiği hükme bağlanmıştır.

c) Gece döneminde kadın işçi çalıştıran işverenin yükümlülükleri

Gece postasında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenin birtakım yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülükler, çalıştırılacak kadın işçilerin isim listesini bildirim, gece dönemlerinin eşlere göre düzenlenmesi ve işyerine götürüp, getirme yükümlülüğüdür.

KİGPÇKH Yönetmeliği'nin 8. maddesinde, kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılmasının, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenleneceği, aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri söz konusu olduğunda, bu durumun işverence olanak oranında karşılanacağı belirtilmiştir. Bu hüküm, aile yükü bulunan kadınların çalışma süreleri ayarlanarak, çocuklu kadın işçilerin evde çocukla uğraşacak birini bırakmış olmaları sağlamaktadır[75].

KİGPÇKH Yönetmeliği'nin 10. maddesi uyarınca, gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne göndermekle yükümlüdürler.

Söz konusu yönetmeliğin 6. maddesiyle, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenlerinin, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla

[75] Tunçomağ, **"Türk Hukukunda Kadının Durumu"**, s.126.

ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlü oldukları hükmü getirilmiştir. Burada işin niteliğinden doğan bir getirip götürme söz konusu olmayıp, İş K. m. 66 f. I-f'de sözü edilen işçilerin işyerine götürülmesi yükümlülüğüne benzemez. Bu düzenleme, sadece gece postasında çalışan kadınların korunması içindir. Bu nedenle, işverence sağlanan araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz[76].

3. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı

Kadın işçilerin kendileri için fiziksel sakıncalar yaratacak işlerde çalıştırılmamaları ya da bu tür işlerde çalıştırılmalarının belirli koşullara tabi olması, kadınların doğal yapısı gereğidir.

a) Genel olarak

Kadın işçilerin ağır ve tehlikeli bazı işlerde çalıştırılmalarının yasaklanıp, bazılarında çalışmalarının belirli koşullara bağlanmasının anayasal dayanağı, Anayasanın 50. maddesidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun ağır ve tehlikeli işler başlığını taşıyan 85. maddesinde, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işler sayılacağı ile kadın işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerinin Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. 16.6.2004'te yürürlüğe giren Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği[77] ile kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma koşulları düzenlenmiştir.

b) Ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçi çalıştırmanın koşulları

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin[78] 1.maddesinin 2. fıkrasına göre, yönetmelik ekinde yer alan EK-1'deki çizelgede, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar çalıştırılamaz. Ancak, yönetmeliğin 1. maddesinin 3. ve 5.

---

[76] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", (Çevrimiçi) http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/uzman_gorusu1.pdf , 20.7.2006; Ekonomi, **a.g.e.**, s. 293-294.

[77] RG. 16.6.2004 No. 25494.

[78] Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.bilgit.com/mevzuat/yonetmelik/agir_ve_tehlikeli_isler_yonetmeligi.doc

maddesinde, kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırabileceklerine dair istisna hükümleri getirilmiştir. Buna göre; ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği gibi ilgili Bakanlıklarca yeterliliği kabul edilen kursları bitirip, o işi meslek edinmiş olan kadınlar da EK-1'deki çizelgenin 36'ncı sırasından 66'ncı sırasına kadar (66 dahil) belirtilen işlerde çalıştırılabilir.

Söz konusu yönetmeliğin 5. maddesinde, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak kadınların işe girişlerinde işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesinin ve kadın işçilerin işin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının en az yılda bir defa hekim raporu ile tespitinin zorunlu olduğu hükme bağlanmış, bu raporların işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde, sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya Belediye hekimleri tarafından verileceği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 6. maddesinde ise, kadınların özel günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamayacağı, bu günlerin sayısının 5 gün olarak hesap edileceği, daha fazlası için hekim raporunun gerekli olduğu belirtilmiş, ay halinin başlangıcının işçinin ihbar tarihi olduğu ifade edilmiştir.

Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçi çalıştırıldığının veya çalışan işçinin sağlık durumu itibariyle böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde, bu işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonulacağı vurgulanmıştır.

4. İşin düzenlenmesi bakımından kadın işçilerin korunmasına aykırılığın yaptırımı

a) Hukuki yaptırım

BK. m. 19 f. 2'ye göre, bir sözleşme taraflarından birinin ehliyetsiz olması, şekle, kanunun emredici nitelikteki hükümlerine aykırı olması veya konusunun imkansız olması hallerinde sözleşme başlangıçtan itibaren hükümsüzdür. BK. m. 20 f. 2 uyarınca, hükümsüzlük sözleşmenin bir bölümüne ilişkin ise, sadece sözleşmenin

o bölümü hükümsüz sayılır, ancak bu şartlar olmaksızın sözleşme yapılmayacaksa, sözleşmenin tamamı hükümsüzdür.

İş Kanunu'nun 72. ve 73. maddeleri, emredici nitelikteki kanun hükümleridir. Bu nedenle, bu hükümlere aykırı olarak yapılan sözleşmeler BK. m. 19 f. 2 uyarınca hükümsüz sayılacaktır. Ancak, iş sözleşmesini başlangıçtan itibaren hükümsüz saymak, iş hukukunun işçileri koruyucu niteliğine aykırı düşer.

Bu durumda, tespit edilmesi gereken, sözleşmenin ifa edilip edilmediğidir. Sözleşme ifa edilmediyse, sözleşme başlangıçtan itibaren hükümsüz sayılacaktır. Ancak, buradaki hükümsüzlük, kısmi niteliktedir, sözleşmenin sadece işin düzenlenmesi bakımından kadın işçileri koruyan hükümlere aykırı şartlar içeren bölümü baştan itibaren hükümsüz sayılacaktır. Ancak bu şart olmadan sözleşme yapılamayacaksa, iş sözleşmesi tamamen hükümsüz sayılacaktır.

Sözleşmenin ifa edildiği durumlarda, iş sözleşmesi sadece işin düzenlemesine aykırı şartlar getiren kısım için geleceğe etkili olarak geçersiz sayılacak, o zamana kadar doğurduğu bütün sonuçlar geçerli olacaktır[79]. Bu durumda, kadın işçi geçerli bir iş sözleşmesi varmış gibi çalıştığı süreye ilişkin haklarını, ücret, izin ve ikramiye isteyebilir[80].

b) Cezai yaptırım

4857 sayılı İş Kanunu'nun işin düzenlenmesine ilişkin aykırılık başlığını taşıyan 104. maddesinde belirtildiği üzere, kadın işçileri yer ve su altında çalıştırma yasağı ve gece döneminde çalıştırma yasağına aykırı olarak kadın işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası verileceği ifade edilmiştir. Ancak, kanunda Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde kadın işçi çalıştırılmayacağı belirtilen işlerde, kadın işçi çalıştıran işveren hakkında uygulanacak herhangi bir cezai yaptırıma yer verilmemiştir.

---

[79] YİBK, T. 18.6.1958, E. 1957/2, K 1958/9, RG. 30.9.1958, No. 10020. Söz konusu YİBK'nda yaş küçüklüğü veya kadın olması nedeniyle herhangi bir işte çalıştırılması halinde işçi sayılacağı ve işçi sigortaları kanunlarının tanıdığı haklardan yararlanacağı, bu durumda sözleşmenin hükümsüz sayılacağı kuralının kanundaki güçsüz olan işçinin korunması amacına aykırı düşeceği kabul edilmiştir.

[80] Günay, **a.g.e.**, s. 2095; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s. 165.

III. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA YOLUYLA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Günümüzdeki ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma süresine ilişkin yaklaşımın değişmesine yol açmıştır[81]. Bunun sonucunda, çalışma süreleri kısaltılmış ve esnekleştirilmiştir. Kısmi süreli çalışma ise, en önemli ve en yaygın esnek çalışma biçimlerinden biridir[82].

Kısmi süreli çalışma, daha çok tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışacak durumda olmayan kadınlar tarafından tercih edilmekte, bunu öğrenci ve emekliler izlemektedir[83]. Kısmi süreli çalışmanın daha çok kadınlar tarafından tercih ediliyor olması, çalışmamız bakımından önemlidir. Zira, kısmi süreli çalışan kadın işçiler, hem cinsiyetleri nedeniyle, hem de kısmi süreli çalışmaları nedeniyle uygulamada sorunlarla karşılaşmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre, kısmi süreli çalışanlar toplam istihdam içinde önemli bir paya sahiptir Bu oran, pek çok ülkede % 20'nin üzerinde olup, ülkemizde ise kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içerisindeki payı % 5,8 ve kısmi süreli çalışanların %63,7'sini de kadınlar oluşturmaktadır[84].

A. Kısmi Süreli Çalışmanın Kadınlar Tarafından Tercih Edilmesinin Nedenleri

Kısmi süreli çalışma, kadın işçilerin çalışma yaşamı ile ailesel yükümlülükleri arasında denge unsuru olmaktadır. Böylece, kadınlar hem ev işleri ve ailesel yükümlülüklerine vakit ayırabilmekte, hem de çalışma yaşamında yer almaktadır.

---

[81] Tankut Centel, **Kısmi Çalışma**, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992, s. 1; Eser, **a.g.e.**, s. 37; Ali Güzel, "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", **Turhan Esener'e Armağan**, Ankara 2000, s. 207.

[82] Centel, **Kısmi Çalışma**, s. 12.

[83] Fevzi Demir, "İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunun Başlıca Yenilikleri", (Çevrimiçi)http://www.thaberis.org/belgeler/yayin24.zip, 23.11.2004; Can Şafak, "4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kısmi Çalışma", (Çevrimiçi) http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf,5.5.2006, Tunçomağ, **"Kadının Durumu"**, s. 118; Işık Urla Zeytinoğlu, "Kısmi Çalışma ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir", Çev. Tekin Akgeyik, **Kamu-İş Dergisi**, C.4, S. 1, Ocak 1995, s. 139.

[84] Can Şafak, "4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kısmi Çalışma", (Çevrimiçi), http://www.kritalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, 5.5.2006 (naklen).

Modern ev aletlerinin kullanımı, kadının ev işlerinde harcadığı vaktin azalmasını sağladığından, bu durum kadınları kalan boş vakitlerini evde oturmak yerine kısmi süreli çalışarak üretime katılarak değerlendirmelerine neden olmaktadır.

Kadınların kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerindeki diğer bir sebep, ekonomik özgürlüğünü koruma çabasıdır. Evlenerek ailesel yükümlülükler edinen kadın, hem bu yükümlülüklerini yerine getirebilmek, hem de ekonomik özgürlüğünü kaybetmemek ve çalışma yaşamının kendi psikolojik gelişimine katkısını ortadan kaldırmamak için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir.

B. Ayrımcılık Bakımından Korunma

İş Kanunu'nun kısmi süreli çalışmayı düzenleyen 13. maddesinin 2. fıkrasında, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça sadece iş sözleşmesinin kısmi süreli olması nedeniyle tam süreli çalışan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır.

İş K. m. 5 f. 2 uyarınca, işveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşverenin kısmi süreli çalışan işçiye esaslı sebepler olmaksızın farklı işlem yapması halinde, işçi işverenden işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir.

IV. ANALIK DURUMUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Çalışan kadınlar, hem çalışarak toplumsal üretime katkıda bulunmakta, hem de eş ve anne olarak ailesel yükümlülüklerini yerine getirmektedir[85]. Kadınlar, çalışmaları ve anne olmaları aynı anda söz konusu olduğunda, önemli sorunlarla karşılaşmaktadır[86]. Bu nedenle, gebe ve anne işçilerin korunması için çeşitli uluslararası ve ulusal düzenlemeler yapılmıştır.

Kadın işçileri korumaya yönelik hükümlerin bir kısmı, gebelik ve analık sebebiyle ayrımcılık yapılmasını önlemeye; bir kısmı ise, gebelik ve analık durumuna bağlı olarak birtakım koruyucu hakların tanınmasına yöneliktir.

A. Uluslararası alanda

Kadın işçilerin gebelik ve analık durumlarında çalışma yaşamında korunmaları için gerekli çalışma olanaklarının sağlanması amacıyla çeşitli uluslararası düzenlemeler yapılmıştır.

1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü belgelerinde

a) İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 25. maddesinin 2. bendinde, ana ve çocukların özel yardım ve bakım görme hakkına sahip oldukları belirtilmiş, bütün çocukların evlilik içinde ya da evlilik dışında doğup doğmadıklarına bakılmaksızın, aynı sosyal korumadan yararlanacakları hükme bağlanmıştır.

b) Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

ESKHS.'nin 10. maddesinin 2. bendinde, gebe ve anne işçiler korumaya ilişkin özel bir hükme yer verilmiştir. Bu hükme göre, annenin doğumdan önce ve sonra makul bir süre özel olarak korunması ve bu dönemlerde çalışan anneye ücretli izin ya da yeterli toplumsal güvenlik yardımını kapsayan izin olanağı sağlanması gereklidir.

---

[85] Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s. 69.
[86] Tulukçu, **a.g.e.**, s. 25.

d) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

KKHAÖS.'nin 4. maddesinin 2. bendine göre, anneliğin korunması amacıyla bu sözleşmede belirtilenler dahil, taraf devletlerce alınacak özel önlemler, ayrımcı olarak nitelendirilmeyecektir.

Sözleşmenin 5. maddesi uyarınca, taraf devletler anneliğin sosyal bir görev olarak anlaşılmasını ve çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun tanınmasını öngören bir aile eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri alacaktır.

KKHAÖS.'nin 11. maddesi, doğrudan çalışan kadınları korumaya yöneliktir. Söz konusu hükmün 2. bendinde, taraf devletlerin evlilik ve analık sebebiyle, kadınlara karşı ayrımı önlemek için hamilelik ve analık izni sebebiyle işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak, önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli veya sosyal yardımlarla doğum izni vermek, çocuk bakımevleri ağının geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek, hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak konusunda uygun önlemleri almakla yükümlü oldukları belirtilmiştir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde

a) Doğumdan Önce ve Sonra Kadınların İstihdamı Hakkında 183 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

Gebe ve anne işçilerin korunmasına yönelik ilk Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, Doğumdan Önce ve Sonra Kadınların İstihdamı Hakkında 3 sayılı Sözleşme'dir[87] [88]. 3 sayılı Sözleşmede, kadın işçilere doğumdan önceki 6 hafta içinde izin alabilme hakkı tanınacağı ve doğumdan sonraki 6 haftalık dönem içinde kadın işçilerin çalıştırılmaması hükme bağlanmıştır. Böyle bir izin sırasında, işçiye

[87] Sözleşme metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C003

[88] 29.10.1919'da kabul edilen Doğumdan Önce ve Sonra Kadınların İstihdamı Hakkında 3 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, 13.6.1921'de yürürlüğe girmiş, 103 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve 183 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ile iki kez değişikliğe uğramıştır.

çocuğunun ve kendisinin tam ve sağlıklı korunabilmesi için yeterli miktarda maddi yardım yapılması, gebe işçilere çalışma saatleri içinde bir ebe veya doktora muayene olmak için izin hakkı verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

103 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nde[89], 3 sayılı Sözleşme'nin uygulama alanı bütün çalışma sektörlerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 103 sayılı Sözleşme, kadının analık izninin asgari 12 hafta olduğunu ve doğum sonrası zorunlu doğum iznini de kapsadığı, doğum sonrası iznin ulusal mevzuat çerçevesinde belirleneceğini, ancak 6 haftadan az olamayacağını, tıbbi rapor ile belgelendiğinde doğum öncesi ve sonrası zorunlu izne ek, hamilelik ve doğum sonrası izin verilebileceği (m. 3), kadının bu süreleri boyunca parasal ve tıbbi yardımlara hak kazanacağı ve işverenin bireysel olarak bu yardımların sağlanmasından sorumlu olmayacağı (m. 4), emziren kadının çalışma süresi sırasında işe ara vererek emzirme izni kullanacağı, bu sürelerin ulusal mevzuat hükümlerince belirleneceği (m. 5), kadının analık izni kullanması sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği veya bildirim süresinin analık iznine rastlayan fesihte bulunamayacağı (m. 6) düzenlenmiştir.

183 sayılı Sözleşme[90] ile 12 hafta olan doğum izni 14 haftaya çıkarılmış, altı haftalık zorunlu izne çıkılması, doğum izni sırasında maaş, ücret, ikramiye ve diğer yan ödemelerin doğum öncesindeki gelir düzeyinin üçte ikisi kadar olması, hastalık yardımı garantisi, kadınların doğum önce ve sonrasında işten çıkarılmaya karşı korunmasına ilişkin hükümler getirilmiştir.

183 sayılı Sözleşme'ye dayanarak çıkarılan 191 sayılı Tavsiye Kararı'nda[91], kadın işçilere en az onsekiz haftalık doğum izni verileceği; kadın işçinin doğum izninden sonra, önceki işinde, ya da öncekine işine denk bir işte çalıştırılacağı; gebe ve anne işçinin hem kendi sağlığı, hem de bebeğinin sağlığı için tehlike oluşturan işyeri risklerinin kaldırılması ve gerekli tedbirlerin alınması gerektiği hükme bağlanmıştır.

[89] Sözleşme metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C103
[90] Sözleşme metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183. Bu sözleşme, T.C. devleti tarafından onaylanmamıştır.
[91] Tavsiye Kararı metni için **bkz.** http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R191

b) İş (Hizmet) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

158 sayılı Sözleşmenin 5. maddesine göre, hamilelik, doğum izni sırasında işe gelmeme,iş sözleşmesine son verme bakımından geçerli bir neden teşkil etmez.

Böylece, gebe ve anne işçilerin iş ilişkisinin bu nedenle işveren tarafından son verilememesi, uluslararası bir belgeyle güvence altına alınmıştır.

c) Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

26.6.1990'da imzalanan Gece Çalışması Hakkında 171 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi[92] [93] imzalanarak, 4.1.1995'te yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinde, kadın işçiler lehine doğum öncesi ve sonrasında, asgari 8 haftası muhtemel doğum tarihinden önce olmak kaydıyla toplam 16 haftadan az olmayan bir devre için, hekim raporuyla anne ya da çocuğun sağlığı için bu süreden fazla gerekli görülen süreler için gece çalışmasına alternatif oluşturacak önlemler alınacağı, söz konusu önlemlerin, kadın işçilerin mümkünse gündüz vardiyasına transferini, sosyal güvenlik haklarının karşılanmasını ya da analık izinlerinin uzatılmasını içerebileceği belirtilmiş, doğumdan önce ve sonraki toplam 16 haftalık süre zarfında gebelik ya da doğumdan kaynaklanmayan haklı nedenler mevcut olmadığı sürece, işverenlerin kadın işçileri işten çıkaramayacakları gibi, onlara işten çıkarma bildiriminde de bulunamayacakları hükme bağlanmış, belirtilen 16 haftalık süre boyunca kadın işçilere kendilerini ve çocuklarını normal yaşam standartlarında geçindirmeye yetecek düzeyde ücret ödenmeye devam edileceği, kadın işçilerin statü, kıdem, terfi haklarını muhafaza edecekleri belirtilmiştir.

3. Avrupa Konseyi belgelerinde

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın "çalışan kadınların korunması" başlığını taşıyan 8. maddesinin* 1. fıkrasında, taraf devletlerin kadınların doğumdan önce ve

[92] Sözleşme metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C171
[93] Bu sözleşme, T.C. devleti tarafından onaylanmamıştır.
* Bu madde T.C. devleti tarafından tümüyle onay kapsamı dışında bırakılmıştır.

sonra ücretli izin ya da yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla en az 12 haftalık izin sağlamakla yükümlü oldukları belirtilmiş, işverenin bir kadın işçiyi doğum izni sırasında veya bu sürede sona erecek biçimde işten çıkarma bildiriminde bulunamayacağı, emzirme döneminde analara yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlanacağı hükmü getirilmiştir.

1988 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokol'ün 1. maddesinin 2. fıkrasında, gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemlerde kadının korunmasına yönelik hükümlerin ayrımcılık sayılmayacağı açıkça belirtilmiştir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesinin başlığı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının 8. maddesinin Çalışan Kadınların Korunması şeklindeki başlığı, Çalışan Kadının Analık Halinde Korunması şeklinde değiştirilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 8. maddesinin 1. fıkrasında, doğum öncesi ve sonrasında en az izin süresi 14 hafta olarak belirtilmiş; 2. fıkrasında kadının gebeliğini işverene bildirdiği tarih ile analık izninin sonu arasındaki dönemde, işverenin yapacağı feshin yasa dışı sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 8. maddesinin 4. fıkrasında, tarafların hamile, yeni doğum yapan veya çocuklarını emziren kadınların gece çalışmalarını düzenleyecekleri ifade edilmiştir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesinin 5. fıkrasında, taraf devletlerin gebe, yeni doğum yapan veya çocuklarını emziren kadınların madenlerde yer altı işlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da zor nitelikteki bir işte çalıştırılmalarını yasaklamak için uygun tedbirleri alacağı belirtilmiştir.

4. Avrupa Birliği Hukukunda

Avrupa Tek Senedi'ne eklenen bir madde ile üye devletlerin işçilerin güvenliğinin ve sağlığının korunması için çalışma ortamının düzeltilmesi konusunda çaba gösterecekleri, Konsey'in bu amacı gerçekleştirmek için asgari hükümler içeren yönergeler çıkaracağı öngörülmüştür (m.118). Bu hüküm gereği, Kadın işçinin analık döneminde korunmasına yönelik çıkarılan 92/85 Sayılı İşyerinde Hamile, Emzikli ve

Loğusa Kadın İşçilerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler Yönergesi[94] çıkarılmıştır.

Yönergenin başlangıç bölümünde, hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadınların bir risk grubu oluşturdukları bu yüzden işyerinde istihdamlarının ve sağlıklarının özel olarak korunması gerektiği, bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarının yasaklanması, yeterli süre analık izni verilmesi hamilelik ve analık sebebiyle işten çıkarılmaya karşı korunması gerektiği belirtilmiştir.

Yetkili makamların görüşü alınarak hangi kimyasal maddelerin hamile veya emzikli kadının sağlığını tehlikeye sokacağı belirlenmesi (m.3/1), bu tehlikeli maddelerin kullanıldığı yerlerde ve kadınların çalışmalarının yasaklanması (m.4/1), işyerinde hamile ve emzikli kadına uygun çalışma koşullarının yaratılması veya hamile veya emzikli kadının işyerinde daha uygun bir işe yerleştirilmesi (m. 5/2) ve uygun bir iş bulunmadığı hallerde, belirli bir süre izin verilmesi (m. 5/3), hamile, emzikli kadın işçi çalıştıran işverenin yönergede belirtilen yükümlülükleridir.

Yönergenin 7. maddesinde, hamile, loğusa veya emzikli kadının hamilelikleri süresince ve emzikli ve loğusa kadının belirli bir süre gece çalıştırılmasının yasaklanması, gece işinde çalışan bu kadınların gündüz işine aktarılması veya aktarma mümkün değilse, işin bir süre bırakılması gerektiği düzenlenmiştir.

Yönergede, üye devletlerin hamile kadına doğum öncesi ve sonrası en az 14 haftalık analık izni verilmesi (m.8), doğum sonrası tıbbi kontroller için ücretli izin verilmesi (m. 9), hamile kadının hamileliğinin başlangıcından analık izninin sonuna kadar hamilelikle ilgisi olmayan ve ulusal mevzuat çerçevesinde iş sözleşmesinin haklı nedenlerle sonra erdirilmesi durumları dışında, iş sözleşmesinin sona erdirilememesi konusunda gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü oldukları belirtilmiştir.

Yönergede belirtilen hükümlere aykırılık oluşturan hallerde, mağdur durumda kalan kadının ulusal düzeyde başvuru haklarına ilişkin düzenlemeler getirilmesi hükme bağlanmıştır.

19.6.1996'da 96/34 sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Antlaşma Yönergesi çıkarılmıştır. Bu anlaşmanın kadın erkek ayrımı yapmaksızın, kanun,

[94] Yönerge metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML

toplu iş sözleşmesi veya üye ülkeler mevzuatına göre, iş sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalışan bütün işçilere uygulanacağı, meslek sahibi olan kadın ve erkeklerin doğum ve evlat edinme durumlarında belli bir yaşa kadar en az 3ay süre ile çocuğa bakmak için ebeveyn izni kullanabilecekleri belirtilmiştir[95].

B. Türk İş Hukukunda

Hamilelik ve analık durumunda bulunan kadın işçilerin korunmasının anayasal dayanağını "kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı" hükmünü içeren Anayasanın 50. maddesi teşkil etmektedir.

Analık durumu, kadınlar için her açıdan çeşitli zorluklar getirdiği gibi çalışma yaşamı bakımından da çeşitli zorlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, kadın işçiye hamilelik ve analık durumlarında doğumdan önce ve sonra hem kendisinin, hem de çocuğunun sağlıklı olarak yaşamına devam etmesi için birtakım koruyucu hükümler getirilmiştir.

1. Gebe ve yeni doğum yapmış kadın işçiler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesine dayanılarak çıkarılan ve 14.7.2004'te yürürlüğe giren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik[96]'in 4. maddesine göre, gebe işçi, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren işçi; yeni doğum yapmış işçi ise, yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçidir.

a) Gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılmaması

İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, işveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında,

[95] Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s. 78.
[96] RG. 14.7.2004, No. 25522. Yönetmelik metni için bkz. (Çevrimiçi) http://www.bilgit.com/mevzuat/yonetmelik/gebe_veya_emziren_kadinlarin_cseov_cocuk_bakim_yurtlarina_dy.doc

uygulanmasında ve sona ermesinde gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamaz. İşçi, bu duruma aykırı davranan işverenden dört aya kadar ücreti tutarında tazminat isteyebilecektir.

b)Doğum öncesi sağlık muayene izni verilmesi

Annenin ve çocuğun hayatının gerek gebelik sırasında gerek doğum anında her türlü tehlikeden uzak tutulabilmesi amacıyla kadına düzenli sürelerle muayene izni verilmesi gereklidir[97]. Doğum öncesi sağlık muayene izni verilmesi, işveren için bir yükümlülük teşkil eder. Nitekim, bu husus, İş Kanunu'nun 74. maddesinin 3. fıkrası ve GEKÇDY. 12. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

c) Genel ve özel önlemler alınması

İşverenin GEKÇDY m.5 ve m.6'da belirtilen genel ve özel önlemleri alabilmesi için gebe işçi, gebelik durumunu işverene bildirmekle yükümlüdür[98]. Bunun sonucunda, işveren değerlendirmede bulunarak gerekli önlemleri alır. İşveren, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştirir. İş K. m. 74. f. 4 ve GEKÇDY m. 8 uyarınca, işveren hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmasını sağlar; ancak, bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapmaz. İşçinin başka bir işe aktarılması teknik ve makul olarak mümkün olmadığında, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılır ve bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

GEKÇDY m. 5 uyarınca, fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve

[97] Ali Nazım Sözer, "Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları", **Adalet Dergisi**, S. 6, Kasım-Aralık, 1982 s.1053.
[98] Sözer, **a.g.e.**, 1052; Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 325.

gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemlerin alınacağı, duruş problemleri ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeninin, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenleneceği, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmalarının sağlanacağı, gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer duruş problemlerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme aralarının ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenleneceği, yüksekte çalışmalarda, gebe işçinin çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemelerin yapılacağı, çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun işçinin önerileri dikkate alınarak, mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartların sağlanacağı, gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmamasının esas teşkil ettiği, ancak, zorunluluk halinde gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılması gerektiğinde, işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınacağı, işçinin uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılacağı, iş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınacağı, düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş işçiyi stresten korumak için özel itina gösterileceği, gebe işçinin, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturmasının sağlanacağı, sürekli oturarak veya ayakta çalışmanın engelleneceği, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda, dinlenme aralarının artırılacağı, ayrıca hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemlerin alınacağı, dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe işçinin sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartların temin edileceği, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmalarının bu gereksinime uygun olarak düzenleneceği, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartlarının sağlanacağı, gebe ve yeni doğum yapmış işçinin, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer

ihtiyaçlarının kendileriyle de görüşülerek karşılanmasının sağlanacağı hükme bağlanmıştır.

Söz konusu yönetmeliğin 6. maddesinde, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin işçinin üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi sonucu, işveren, bunlar için alınacak genel önlemlerle birlikte fiziksel, biyolojik ve kimyasal etkenler nedeniyle özel önlemler almakla yükümlüdür. İşveren çalışma koşulları ile ilgili olarak; gebe ve yeni doğum yapmış işçinin kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırmayacak, risk değerlendirmesi yaparak gerektiğinde iş değişikliğini sağlayacak, gebelik süresi boyunca kadın işçiye hiçbir surette elle taşıma işi yaptırmayacak, kişisel koruyucuların gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmasını, bu kişilerin hareketlerine engel olmamasını ve vücut ölçüleri değiştikçe yenilerinin temin edilmesini sağlayacak, uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda işçiyi bu işlerde çalıştıramayacaktır.

d)İşin düzenlenmesi bakımından korunma

Gebe kadının gebelik izin süreleri dışında da korunması gereklidir. Bu nedenle, işveren hamile kadın çalıştırdığında olumsuz çalışma koşullarını gidermekle yükümlüdür.

İş K. m. 74 f. 4 ve GEKÇDY. m. 8 f. 3’ göre, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacaktır. Ancak, bu durumda, işçinin ücretinde bir indirim yapılması söz konusu olamayacaktır.

GEKÇDY. m. 10’a göre, gebe, yeni doğum yapmış işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz.

(1) Gece çalıştırma yasağı

Gece döneminde çalıştırma yasağı ile kadın işçinin çocuğunun yanında kalarak bakımlı ve sağlıklı bir kuşağın yetişmesinin sağlanması amaçlanmaktadır[99]. KİGPÇKH Yön. m. 9 uyarınca, kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, gece postalarında çalıştırılamazlar. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında, bu işçilerin çalışmalarının GEKÇDY. hükümleri saklı kalmak üzere, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenleneceği belirtilmiştir.

GEKÇDY. m. 9 uyarınca, kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında ise, yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasak olduğu hükmü getirilmiştir.

(2) Fazla çalıştırma yasağı

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin[100] 8. maddesine göre, gebe, yeni doğum yapmış işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağı hükme bağlanmıştır.

e) Doğum izni verilmesi

İş K. m. 74 f. 1-2 ve GEKÇDY m . 11'e göre, gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse, doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Fakat, bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Söz konusu hükümlerde öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

---

[99] Altan, **a.g.e.**, s. 164-165, Saracel, **a.g.e.**, s. 100-101.
[100] RG. 6.4.2004, No. 25425

2. Emziren kadın işçiler

GEKÇDY. m. 4'e göre, emziren işçi, 0-1 yaş arası çocuğunu emzirmekte olan ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçidir.

a) İşin düzenlenmesi bakımından korunma

(1) Gece çalıştırma yasağı

GEKÇDY. m. 9'a göre, emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Emziren işçi, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği süre boyunca, gece çalıştırılamaz.

(2) Fazla çalıştırma yasağı

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 8 uyarınca, çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağı hükme bağlanmıştır.

(3) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı

Emziren işçilerin Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilen işlerde çalıştırılabilmeleri için doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamadan önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gereklidir. Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılamaz.

b) Emzirme izni verilmesi

İş K. m. 74 f. 6 ve GEKÇDY. m. 14'te, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağının işçi tarafından

belirleneceği hükme bağlanmış, bu bir buçuk saatlik sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Emzirme izinlerinin günlük olarak verilmesi gereklidir[101]. Kadın işçinin çocuğu, bir yaşını doldurduktan sonra emzirme izni de sona erecektir.

c) Emzirme odası kurulması

GEKÇDY. m. 4'e göre, emzirme odası, bir yaşından küçük çocukların bırakılması, bakılması ve işçilerin çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odalardır. GEKÇDY. m. 15'e göre, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Emzirme odasını açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye sınırları içersindeki tüm işyerlerinde çalışan kadın sayısı esas alınır.

3. Çocuklu kadın işçiler

a) Ücretsiz izin verilmesi

İş K. m. 74. f. 5'e ve GEÇKDY m. 11 f. 3'e göre, isteği halinde kadın işçiye, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra, altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Söz konusu süre, yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacaktır.

b) Kreş kurulması

Yurt, çocuk bakım yurdu, kreş, 0-6 yaş (6 yaşını tamamlamayan) arasındaki çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerlerdir. GEÇDY m. 15'e göre, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir

[101] Demir, **a.g.m.**

yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler, yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür Yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınacaktır.

4. Gebe ve anne işçilerin feshe karşı korunması

Hamilelik izni süresince, kadın işçinin korunması gereken diğer bir durum da bu süreler içerisinde kadın işçinin işine son verilememesidir.

İş K. m. 18-d ve e'de, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan gebe veya anne işçinin sözleşmesinin feshinde; hamilelik, doğum, aile yükümlülükleri ile kadın işçinin doğum izni süresince işe gelmemesinin geçerli sebep oluşturmayacağı hükme bağlanmıştır.

İşverenin, gebe işçinin sözleşmesini, İş K. m. 25 I-b uyarınca bildirimsiz fesih hakkı, İş K. 74'teki doğumdan önce sekiz (Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta eklenir) ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından itibaren kadın işçinin işyerindeki çalışma süresine göre İş K. m. 17'deki iki, dört, altı veya sekiz haftalık bildirim sürelerinin altı hafta aşmasından sonra doğar.

5. Analık durumunda kadın işçilerin korunmasına aykırılığın yaptırımı

İş K. m. 104 uyarınca, doğumdan önce ve sonraki sürelerde, gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekillerine beş yüz milyon lira para cezası verileceği hükme bağlanmıştır. Emzirme izninin kanun hükümlerine uygun olarak kullandırılmaması halinde ise, herhangi bir cezai yaptırım öngörülmemiştir.

V. İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ BAKIMINDAN KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

İşyerinde cinsel taciz, işçinin istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının, cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir koşula bağlanmasıdır[102].Güçsüz tarafın işçi olduğu iş sözleşmesinde, işçinin işverene iktisadi bağımlılığı, onun otoritesinde çalışması, amirlerinin denetimi ve kontrolü altında edimini ifa etmesi ve onların kararlarıyla terfi hakkını kazanması bakımından, işyeri, cinsel tacizin en yaygın olarak karşılaşıldığı ortamdır[103].

İşyerinde cinsel taciz mağduru olanlar, genellikle kadınlardır. Zira, kadınlar erkeklere göre daha düşük konumda işlerde çalışmaktadırlar.

İşyerinde cinsel taciz, işverenin veya diğer bir işçinin yalnızca hukuka aykırı bir davranışı olarak görülmeyip, cinsiyet sebebiyle ayrım yaratarak kadın işçiyi mağdur duruma düşüren bir eylem olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle, kadın işçilerin işyerinde cinsel taciz bakımından korunması bir zorunluluk arz etmektedir[104].

A. Uluslararası alanda

İşyerinde cinsel taciz, insan haklarının yeni bir alanını teşkil eder[105]. BM ve UÇÖ gibi örgütlerin farklı ekonomik, kültürel ve toplumsal düzeyde üyeye sahip olmaları nedeniyle bugüne kadar işyerinde cinsel taciz konusunda bağlayıcı düzenlemeler oluşturamamışlardır. AB hukukunda ise, cinsel tacizi cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kabul eden bir yönerge oluşturulmuştur.

1. Birleşmiş Milletler Örgütü belgelerinde

KKHAÖK, KKHAÖS'nin cinsel tacize yönelik hükümler içermemesi nedeniyle, sözleşmeyi yorumlayıcı nitelikte iki tavsiye kabul ederek kadına yönelik şiddet ve işyerinde cinsel tacizi sözleşmeye dahil etmiştir. Kadınlara yönelik işyerinde cinsel tacizi, KKHAÖS'nin 1. maddesi anlamında cinsiyet ayrımcılığı

[102] Kadriye Bakırcı, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, yy.,2000, s. 98.
[103] Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 261.
[104] Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 264.
[105]Bakırcı, **a.g.e.**, s. 46.

olarak yorumlayan 1992 tarihli 19 sayılı Tavsiye'de, cinsel taciz, "fiziksel psikolojik ya da cinsel açılardan zarar veren veya acı çektiren davranışlar, bu davranışlara yönelik tehditler, zorlanma ve özgürlüğün diğer kısıtlanma halleri olarak tanımlanmıştır[106].

2.Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde

İşyerinde cinsel taciz konusu, ilk olarak 1985 yılında UÇÖ Genel Konferansı tarafından kabul edilen "Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkeklere Eşit Fırsatlar ve Eşit İşlem Hakkında Karar'da dile getirilerek, işyerinde cinsel taciz, çalışma yaşamında hak ve fırsat eşitliği kapsamında değerlendirilmiştir.

UÇÖ'nün Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Aplikasyonu Uzmanlar Komitesi 1988 yılındaki 75. Oturumunda 111 sayılı Sözleşmeye ilişkin Genel İncelemesinde, cinsel taciz konusuna yer vererek, işyerinde cinsel taciz oluşturan davranışların cinsiyet ayrımcılığı teşkil etmesi için hangi unsurları taşıması gerektiği düzenlenmiştir. Uzmanlar Komitesi, 1996 yılındaki 83. Oturumunda 111 sayılı Sözleşmeye ilişkin düzenlediği Özel İncelemesinde, cinsel tacizin 111 sayılı Sözleşmede yer alan cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirerek, cinsel tacizin bu kapsamda yer alabilmesi için taşıması gereken unsurlara değinmiştir[107].

3. Avrupa Konseyi belgelerinde

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onurlu çalışma hakkı başlığını taşıyan 26. maddesinin 1. bendinde, taraf devletlerin çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ettikleri hükme bağlanmıştır. Ancak, Şartın Ek'inde bu fıkranın cinsel tacize yönelik olmadığı belirtilmiştir[108].

[106] Bakırcı, **a.g.e.**, s. 48'den naklen.
[107] Onaran Yüksel , **a.g.e.**, s. 270.
[108] Senyen Kaplan, **a.g.e.,**, s. 172.

4. Avrupa Birliği hukukunda

23.9.2002 tarihli 2002/73 sayılı Yönerge ile 76/207 sayılı Yönerge değiştirilmiş; taciz ve cinsel taciz, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir.

Yönergede, cinsel taciz, kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan veya o sonucu doğuran, istenmeyen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavır olarak tanımlanmış, taciz ve cinsel tacizin cinsiyete dayalı ayrımcılık sayıldığı ve bu nedenle yasaklandığı, bir kimsenin bu nitelikteki bir davranışı red ya da kabul etmesi, o kişi aleyhine bir karara zemin teşkil etmeyeceği hükme bağlanmıştır.

B. Türk İş Hukukunda

Avrupa Birliği hukukuna uyum sağlama çabası içerisinde 4857 sayılı İş Kanunu ile cinsel taciz suretiyle ayrımcılığı düzenleyen, cinsel taciz eylemlerine karşı özel olarak korunmayı öngören hükümler getirilmiştir. İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçinin cinsel taciz durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebileceği hükme bağlanmıştır. Ancak, söz konusu hükümlerde cinsel tacizin tanımı yapılmamıştır.

Ayrıca, Türk Ceza Kanunu'na getirilen bir hükümle, iş ilişkisinden kaynaklanan nüfuzun kötüye kullanılması veya aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanma suretiyle cinsel taciz, ağırlaştırıcı neden olarak kabul edilerek, işyerinde cinsel taciz önlenmek istenilmiştir (TCK. m. 105 f. 2)[109]. Fakat, TCK'da da cinsel tacizin tanımı yapılmamıştır.

Cinsel tacizin, TCK. ve İş Kanunu'nda tanımlanmamış olması nedeniyle, ceza mahkemesi ve iş mahkemesi, aynı eylemi birbirinden bağımsız ve farklı olarak değerlendirebilecek; iş mahkemesi, cinsel taciz iddiasıyla yapılan feshi, haklı olarak nitelendirebilecekken; ceza mahkemesi suçun unsurlarının oluşmadığı veya delil

[109] **bkz.** Birinci Bölüm III D 9, s. 35-36.

yetersizliği gerekçesiyle beraate karar verebilecektir. Bunun yanında, BK. m. 53 f. 1 gereği iş yargıcı, ceza yargıcının beraat kararıyla bağlı kalmayacaktır[110].

1. Cinsel tacizin tanımı

Yukarıda belirttiğimiz üzere[111], İş Kanunu'nda ve Türk Ceza Kanunu'nda cinsel taciz kavramının tanımı yapılmamıştır. Cinsel taciz Türkçe sözlükte yer alan tanımına göre, *"ahlaksızca veya ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme", "çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başkaca etkili göreve sahip olanların genellikle karşı cinsi ahlak dışı bir takım tutum ve davranışla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etme"* dir[112].

İşyerinde cinsel taciz ise, işyerinde arzu edilmeyen işçinin onurunu zedeleyecek, işi için tehlike oluşturan her türlü cinsel nitelikli söz ve davranıştır. Buna göre; cinsel tacizin arzu edilmeme, onur zedeleyici olma ve iş için tehlike yaratma ve cinsel nitelikli olma olmak üzere dört unsuru bulunmaktadır

İş Kanunu'nda cinsel tacizin tanımı yapılmadığından, hangi tür davranışların cinsel taciz teşkil edip etmeyeceği, yargıç tarafından somut olayın özelliklerine göre belirlenecektir.

2. Haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olma

İş K. m. 24 b. II-d'ye göre, işçi diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

---

[110] Centel, **"Yeni TCK. ve Çalışma Yaşamı"**, s. 7.
[111] **bkz.** İkinci Bölüm V B, s. 87.
[112] TDK. Türkçe Sözlük, s. 411.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Sosyal güvenlik kavramı, XX. yüzyılın ilk yarısından sonra, insanların riskler karşısında kendilerini güvence altına alma ihtiyacıyla ortaya çıkmıştır.

Sosyal güvenlik, bir mesleksel fizyolojik veya sosyo-ekonomik riskten dolayı geliri veya kazancı sürekli veya geçici olarak kesilmiş kimselerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir. Sosyal güvenlik sadece insanların geleceğini güvence altına almaya yönelik bir kurallar bütünü olmayıp, bir sosyal politikanın parçasıdır[1].

I. ULUSLARARASI ALANDA

Sosyal güvenlik kavramı, II. Dünya Savaşı'ndan sonra, pek çok ülkenin anayasasında yer aldıktan sonra, uluslararası düzeyde ilk kez İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer almış, temel bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir.

A. Birleşmiş Milletler Örgütü belgelerinde

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 22. maddesine göre, *"her kişinin toplumun üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu"* belirtilmiş; bildirinin 25. maddesinde, *"her kişinin gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, mesken tıbbi yardım ve gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlık ve refahını sağlayacak bir yaşama düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık hallerinde veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksunluk yaratacak bütün durumlarda sosyal güvenliğe hakkı vardır"* denilerek, kişiye hem yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma hakkı, hem de bazı risklere karşı özel bir koruma isteme hakkı verilmiştir.

KKHAÖS.'de, gebe ve anne işçilere önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar verilmesi hususu hükme bağlanmıştır.

[1] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 323;Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 9. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2000, s.2.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde

Sosyal güvenlikle ile ilgili en önemli belgelerden biri olan 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi[2] [3], daha önce hiçbir sözleşmede düzenlenmemiş olan aile yardımları da dahil olmak üzere, bütün sosyal güvenlik dallarına tek bir belgede yer veren, oldukça kapsamlı bir belgedir[4]. Bu sözleşmede, sayılan dokuz risk; hastalık halinde sağlık yardımı, hastalık halinde tazminat, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yardımlarıdır. Sözleşmeyi onaylamak isteyen ülke bunlardan en az üçünü kabul etmelidir. Ancak, kabul edilecek üç riskten birinin işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm sigortalarından biri olması zorunludur.

102 sayılı Sözleşme'nin VIII. Bölümünde, analık yardımları düzenlenmiştir. Sözleşmenin 47. maddesine göre, yardım yapılacak hal, gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirtildiği şekilde, bu sebeplerden dolayı kazancın muvakkaten durması halleridir.

Sözleşmenin 49. ve 50. maddelerinde, yapılacak yardımlar, sağlık yardımları ve para yardımı olarak sayılmıştır. Sözleşmenin 49. maddesinin 2. bendinde, gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda yapılacak sağlık yardımları, asgari olarak, doğumdan önce ve doğum esnasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedaviler ile gereken hallerde bir hastaneye yatırmayı kapsaması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmenin 50. maddesinde, gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalar sonucu iş göremezlik hallerinde yapılacak yardımların, sözleşmenin periyodik ödemelerde uygulanacak normlarını teşkil eden 65 ve 66. madde hükümlerine uygun olarak hesaplanacak periyodik ödemeler şeklinde olduğu ve bu periyodik ödemelerin miktarının, yardımı gerektiren vak'anın devam ettiği süre içinde değişebileceği hükme bağlanmıştır. Sözleşmenin 52. maddesine göre, yapılacak sağlık ve para yardımları, yardımı gerektiren vak'anın devam ettiği sürece sağlanacak; periyodik ödemeler 12 hafta olarak sınırlanabilecek; milli mevzuatta işten kalma halinin daha uzun devam

[2] 102 sayılı Sözleşme, T.C. devleti tarafından 29.7.1971'de 1451 sayılı Kanunla kabul edilmiştir.
[3] Sözleşme metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C102
[4] Albrecht Otting, "International Labour Standards: a Framework for Social Security", **International Labour Review**, Vol. 132, No. 2, 1993, s. 166.

etmesinin gerektiğine veya devam edebileceğine dair bir hüküm bulunduğu takdirde periyodik ödemelerin süresi, bu müddetten kısa olamayacaktır.

Analık Sigortası Hakkında 183 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin, özellikle annenin ve bebeğin sağlığının korunması için gerekli tıbbi masraflar ve sağlık sigortası yardımlarının ve para yardımının sağlanması hususları düzenlenmiştir. 183 sayılı Sözleşme'ye dayanarak çıkarılan 191 sayılı Tavsiye Kararı'nda da gebe ve anne işçiye para ve sağlık yardımları yapılacağı, bu yardımların işçi ve işveren tarafından, ya da sadece işveren tarafından karşılanacağı belirtilmiştir.

C. Avrupa Birliği Hukukunda

1978 tarihli 79/7 sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeklere Eşit Davranma Yönergesi[5], bağımlı, bağımsız, emekli, emekli çağında bulunanlar, sakat işçileri ve tüm kazanç sahiplerini kapsamakta, malüllük, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık ve işsizlik risklerini içermektedir. Yönergenin 4. maddesinde, prim ödeme yükümlülüğü, prim ve ödemelerin hesabı, eş ve bakıma muhtaç olanlara yapılan yardımlar konusunda, doğrudan ya da dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması yasaklanmış, gebe ve anne işçiyi korumaya yönelik hükümlerin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği hükme bağlanmıştır.

1986 tarihli 86/378 sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi'nde[6], işverenlerin işyerleri için kurdukları sosyal güvenlik sisteminde, hastalık, yaşlılık, malüllük, analık, iş kazası ve meslek hastalıkları ile işsizlik halleri için kadın ve erkek eşitliğinin uygulanacağı düzenlenmiştir. 86/378 sayılı Yönergenin 2. maddesinin 1. bendinde, işletme veya grup işletmelerde, mesleki bir sektörde çalışanların kanuni sosyal güvenlik programlarının yanı sıra veya onların yerine geçen özel sosyal sigorta yardımlarını kapsadığı belirtilmiştir. 4. maddede, sosyal güvenlik programlarının hastalık, malüllük, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik risklerini kapsadığı ifade edilmiştir. Söz konusu yönergenin 6. maddesine göre, kadınlar ve

[5] Yönerge metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:EN:HTML

[6] Yönerge metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML

erkekler için aylığa hak kazanmada farklı emeklilik yaşı belirlenmesi eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil eder.

1996 tarihli 96/97 sayılı Yönerge[7] ile 86/378 sayılı Yönerge'nin bazı hükümleri değiştirilmiştir.

II. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

A. Analık sigortası bakımından

Anne ve çocuğun korunmasını ön planda tutan analık sigortası, çocuğun ana rahmine düşmesinden doğmasına dek geçen gebelik dönemini, çocuğun sağ veya ölü doğumunu, doğumdan sonra anne vücudunun eski haline kavuşması için gerekli dinlenme dönemini kapsar[8].

Analık sigortasının amacı, doğum öncesinde, doğum sırasında ve doğum sonrası belirli bir dönemde, geçici iş göremezlik süresince, gelirin korunarak, gebe veya doğum yapmış sigortalı kadın ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin bu dönemlerde analık durumuna bağlı olarak meydana gelecek bütün risklere karşı güvence altına alınmasıdır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m. 43'e göre, analık sigortası bakımından sağlanacak yardımlar, gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması, emzirme yardımı parasının verilmesi, sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi ve analık sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesidir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[9] m. 16'ya göre, sağlanan haklar analık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi ve emzirme ödeneği verilmesidir.

---

[7] Yönerge metni için **bkz.** (Çevrimiçi) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097:EN:HTML

[8] Tulukçu, **a.g.e.**, s. 190; Tuncay, **Sosyal Güvenlik**, s. 252.

[9] RG.16.6.2006, No. 26200. Bu kanun 1.1.2007'de yürürlüğe girecektir.

1. Analık sigortasından yararlanma şartları

a) Analık durumunun ortaya çıkması

506 sayılı SSK.'da analık hali tanımlanmamışken, 5510 sayılı SSGSSK'nın 15. maddesinde, analık hali tanımlanmıştır. Söz konusu tanıma göre, sigortalı kadının veya sigortalı 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 özürlülük halleri, analık halidir.

Analık normal olarak doğumla başlar, ancak Sosyal sigortalar anlamında analık üç dönemi kapsar, gebelik, doğum ve loğusalık[10]. SSGSSK., loğusalık dönemini doğumdan sonraki sekiz haftalık dönemle sınırlamıştır. Böylece, doğumdan sonraki sekiz haftalık süre içerisinde doğumdan ileri gelen rahatsızlıklara analık sigortası hükümlerinin uygulanacağı açıklığa kavuşmuştur. Zira, 506 sayılı SSK.'da bu konuda açık bir hüküm bulunmamaktaydı.

b) Ananın sigortalı olması

SSK. m. 48 f. 1'e göre, analık sigortasından, sigortalı kadın işçi yararlanabilecektir. Kadın işçinin sigortalı olup olmadığı ise, SSK m.2'ye göre belirlenecektir. SSK. m. 2'ye göre, bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmaktadır.

SSGSSK. bakımından da analık sigortası hükümlerinden yararlanabilmek için sigortalı olmak gereklidir. SSGSK m. 4/a'ya[11] göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılacaktır.

c) Belirli bir süre prim ödenmiş olması

SSK. m 48 f.1 uyarınca, sigortalı kadın doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 günlük analık sigortası primi ödemiş olmalıdır. Analık sigortası primi, sigortalının

[10] Tuncay, **Sosyal Güvenlik**, s. 253.

[11] SSGSSK. m. 60'a göre, iş sözleşmesiyle çalışan kişiler genel sağlık sigortalısı sayılacaktır. SSGSK m. 61'e göre, iş sözleşmesiyle çalışan kişiler, sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirime gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır.

kazancının %1'idir ve bu primin tamamı işveren tarafından ödenir (SSK. m. 73 C). SSGSSK m. 67'ye göre ise, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması yeterlidir.

2. Analık sigortası yardımları

Analık sigortası yardımları, sağlık yardımı ve para yardımı olmak üzere, iki çeşittir. Gelir kaybını ortadan kaldırmaya yönelik yardımlar, sadece sigortalı kadına ödenecektir. SSK'da ayrı hükümlerde daha ayrıntılı biçimde düzenlenen analık sigortası yardımları, SSGSSK. m. 63-c'de tek bir maddede düzenlenmiştir. Parasal yardımlarda SSGSSK. m. 16-18 hükümleri esas alınacaktır.

a) Sağlık yardımı

Sigortalı kadına yapılan sağlık yardımları gebelik, doğum, maktu gebelik ve doğum yardımıdır.

(1)Gebelik yardımı

Gebelik yardımı, gebelik muayenesinin ve tedavisinin yapılmasıdır. Gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi Kurumca önceden belli edilen hekim veya ebeler tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Sigortalı kadın, Kurumca önceden belli edilen hekim veya ebelerden dilediğini seçmekte serbest olmakla beraber, seçtikten sonra doğuma kadar hekim veya ebesini değiştiremez.

(2) Doğum yardımı

Doğum yardımı, sigortalı kadının doğurması halinde, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımları, ilaç ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır.

(3) Maktu gebelik ve doğum yardımları

Bu yardımlar, sağlık yardımları yerine para ödenmesi şeklinde olur. Gebelik ve doğum yardımlarının doğrudan doğruya yapılmasına olanak görülmeyen yer ve durumlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca onanacak ve önceden saptanacak bir tarifeye göre maktu gebelik ve doğum yardımı yapılır.

b) Para yardımı

Geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme yardımından ibarettir.

(1) Geçici iş göremezlik ödeneği

SSK. m. 49'a göre, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olmalıdır. Bu durumda, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede çalışmadığı her gün için kadın sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre eklenir.

SSGSSK. m. 18'e göre, sigortalı kadın doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

(2) Emzirme yardımı

SSK. m. 47'ye göre, sigortalı kadına her sağ doğmuş çocuk için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onanacak tarifeye göre maktu emzirme yardımı yapılır.

SSGSSK. m. 16 f. 3'e göre, sigortalı kadına doğum yapması nedeniyle çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay doğum tarihinde geçerli olan asgari ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verilir.

B. Yaşlılık sigortası bakımından

1. Genel olarak

İnsanlar yaşlarının ilerlemesiyle çalışma güçlerinde gerileme olmakta, bu da onların çalışma hayatından çekilmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik kuruluşlarınca, çalışmaya bağlı gelirlerden yoksun kalma riski karşısında yaşlılık sigortası yaratılmıştır.

Yaşlılık sigortası, istihdam politikalarının oluşturulması ve bir devletin sosyal hukuk devleti olabilmesi için ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde önemli bir yere sahiptir.

Yaşlılık sigortasında kural, yaşlılık aylığı ödenmesidir. İstisnası ise, yaşlılık aylığı bağlanma koşulu oluşmamış olanlara toptan ödeme yapılmasıdır.

506 sayılı SSK.'daki düzenlemelerde, sigortalı kadına fizyolojik ve diğer sosyal sebepler nazara alınarak, erkeklere göre daha erken yaşta ve farklı koşullarda, bu sigortadan yararlanma imkanı yaratılmıştır.

Erkek işçilerle kadın işçiler arasında yaşlılık aylığı kazanmada farklı emeklilik yaşı öngörülmesinin eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturup oluşturmadığı, incelenmesi gereken bir husustur.

Bir haktan yararlanmak için kadın ve erkek bakımından farklı şartlar getirilmiş olması, görünüşü itibariyle, hukuku aykırıdır. Ancak, kadın çalışanlar için erkeklere nazaran daha erken yaşta emekli olma hakkının tanınmasında yatan nedenler, dikkate alındığında, bu durumun eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmadığı fark edilecektir. Uzun süreli çalışma, kadınları erkeklere nazaran daha erken yıpratmaktadır. Bunun yanı sıra, kadınlar, erkeklerden daha uzun ömürlü olmalarına rağmen, çalışma güçlerini erkeklerden daha erken kaybetmektedir[12]. Görüldüğü üzere, kadın işçiler için farklı emeklilik yaşının öngörülmüş olması, kadın işçilerin biyolojik yapılarının farklılığına dayanmaktadır. Kadın işçilerin biyolojik ve fizyolojik yapılarının farklılığı nedeniyle korunması ise, daha önce de değindiğimiz üzere[13], eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmez.

---

[12] Tuncay, **Sosyal Güvenlik**, s. 271-272. Günümüzde, pek çok ülkede emeklilik yaşı, yaşlı nüfusun artması, sosyal güvenlik sistemlerinin finansman sıkıntısı yaşaması nedeniyle, kadın ve erkek bakımından eşitlenmektedir. **bkz.** Güzel, Okur, **a.g.e.**, s. 313-314; Tuncay, **Sosyal Güvenlik**, s. 271.

[13] **bkz.** Birinci Bölüm III C 2, s. 29.

Avrupa Birliği hukukunda, bu durum, kanuni emeklilik (yaşlılık) sigortası yerine geçen işyeri emeklilik (yaşlılık) sigortası ve kanuni emeklilik (yaşlılık) sigortası bakımından farklı değerlendirilmiştir. 79/7 sayılı Yönerge'nin 7. maddesinin 1. ve 2. bentlerinde, devletlerin, kanuni emeklilik sigortalarında ülkelerin emekliliğe hak kazanma bakımından farklı emeklilik yaşı öngörebileceği ve bu tür düzenlemelerin eşit davranma ilkesinin istisnaları olduğu belirtilmiş, üye devletlere bu istisnaların savunulabilir olup olmadığını düzenli bir şekilde kontrol etme zorunluluğu getirilmiştir[14]. 86/378 sayılı Yönerge'nin 6. maddesinin 1. bendinde ise, kanuni emeklilik (yaşlılık) sigortası yerine geçen işyeri emeklilik (yaşlılık) sigortalarında, kadın ve erkek işçilerin haklardan yararlanma şartlarının eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmaması gerektiği, sigorta haklarından yararlanma yaşı, bekleme süresi, hak kazanılan primler konusunda kadın ve erkekler için farklı düzenlemeler getirilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Buna göre, işyeri emeklilik (yaşlılık) sigortasında, kadının daha erken yaşta emeklilik hakkına sahip olması, eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil eder[15].

2. Kadın işçilerin yaşlılık sigortasından yararlanma şartları

Halen yürürlükte olan 23.5. 2002 tarih 4759 sayılı Kanunla[16] değişik, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesine göre, sigortalı kadın 58 yaşını doldurmuş olmak ve en az yedi bin gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak kaydıyla veya 58 yaşını doldurmuş olmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün anılan primi ödemiş olmak koşuluyla yaşlılık aylığına hak kazanmaktadır.

Ancak, kazanılmış hakların korunması için 4759 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 81. maddeyle geçiş dönemine ilişkin kademeli düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sigortalılık süresi 18 (dahil)

---

[14] ABAD. kararı C-303/02 Mr Haackert/ Salaried Employees' Pension Insurance Institution (Çevrimiçi) http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docj=docj&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=PSOC&mots=%22retirement+age%22&resmax=100, 30.7.2006.

[15] ABAD. kararı C-262/88, Barbo / Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] I-1889 (Onaran Yüksel, **a.g.e.**, s. 307'den naklen).

[16] RG. 1.6.2002, No. 24772.

yıldan fazla olan kadınlar, 20 yıllık sigorta süresini ve 40 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün prim ödemiş olmaları kaydıyla yaşlılık aylığı alabileceklerdir .

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, 18 yıldan daha az sigortalı kadınlara sigortalık süresine bağlı olarak yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için yaş ve prim ödeme gün sayısı arttırılarak kademeli bir geçiş sistemi getirilmiştir.

SSGSSK.'ya göre, sigortalı çalışanların yaşlılık sigortasından yararlanma koşulları yeni bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu düzenlemelere göre, 1.1.2007 tarihinden sonra sigortalı olan kadınlar, 58 yaşını doldurmuş olmaları ve 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır. Sözü edilen yaş şartı, 2036 ile 31.12.2037 tarihleri arasında, kadın sigortalı için 59 olarak uygulanacak, müteakip ikişer yıllık dönemlerde birer yaş arttırılarak, 1.1.2048 tarihinden itibaren kadın ve erkekte 65 olarak uygulanacaktır.

SONUÇ

Kadınlar, tarihin her döneminde, o dönemin koşul ve niteliklerine göre değişik statülerde çalışma yaşamına katılmışlardır. Kadınların işçi statüsü altında çalışma yaşamında yer almaları, XVIII. yüzyılda İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile olmuştur.

Ülkemizde, kadınların çalışma yaşamına adım atmaları, Tanzimat dönemi ile başlarken, Cumhuriyet dönemindeki reformlar sonucu ülkemizde çalışan kadın sayısı önemli bir artış göstermiştir.

Kadınların fizyolojik ve biyolojik farklılıkları, kadın işçilerin çalışma hayatındaki statülerinin ayrıca düzenlenmesini gerektirmiştir.

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önlenmesi, eşitlik ilkesi bakımından önemlidir. Uluslararası belgelerde, çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında hak ve fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiş, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için devletlere çeşitli yükümlülükler yüklenmiştir. Eşit değerde iş için kadın ve erkeğe eşit ücret ilkesini esas alan düzenlemeler getirilmiştir.

Anayasa'nın 10. maddesine eklenen bir fıkrayla, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu; devletin kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli önlemleri almak ve gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu hükme göre; devlet, cinsiyet bakımından pozitif ayrımcılık yapabilecek; yani kadınlara fırsat eşitliği sağlamayı amaçlayan koruyucu kanuni sınıflandırma ve ayrımlar yapılabilecektir.

Uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu ile kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

İş K. m. 5'te, iş ilişkisinde cinsiyet nedeniyle ayrım yapılamayacağı gibi, biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, iş şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret ödenemeyeceği hükme bağlanmıştır. İşe alınmada haksız ayrımın söz konusu hükümde düzenlenmemiş olması, önemli bir

eksikliktir. Ancak, daha sonra Kanunkoyucu, bu eksikliği 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda yer verilen bir hükümle (TCK. m. 122/a) ortadan kaldırmıştır.

İş K. m. 5'teki eşit davranma ilkesine aykırılık söz konusu olduğunda, ayrıma maruz kalan kadın işçi, ayrımcılık yapan işverenden dört aya kadar ücreti tutarında tazminat talep edebileceği gibi, yoksun bırakıldığı haklarına isteyebilecektir. Eşit davranma ilkesine aykırı davranan işveren, bu ilkeyi ihlal ettiği her işçi için elli milyon lira para cezası ödeyecektir.

Kadın ve erkek işçi arasındaki biyolojik ve fizyolojik farklılıklar, kadın işçilerin işin düzenlenmesi bakımından bazı özel düzenlemelerle korunmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, kadın işçilerin yeraltında çalıştırılmaları, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları ve gece döneminde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Buna göre, kadın işçiler, biyolojik ve doğal yapılarının gereği, yer ve su altında çalışılacak işlerde çalıştırılamayacaktır. Ancak, 45 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin 3. maddesinde sayılan istisnai hallerde, kadın işçiler çalıştırılabilecektir.

Kadın işçileri gece çalıştırma yasağı, daha zayıf bir bünyeye sahip kadınların gece çalışmasının yoruculuğundan etkilenmemeleri ve aileyi ve toplumu koruma amacıyla getirilmiştir. Onsekiz yaşını doldurmamış kadınların gece çalıştırılmaları yasaklanmış olup, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin sanayie ait işlerde gece dönemlerinde çalıştırılmaları belirli koşullara tabi kılınmıştır.

Bazı ağır ve tehlikeli işler, kadınların biyolojik yapılarını olumsuz olarak etkilediğinden, kadın işçilerin bu tür işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kadın işçilerin bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilmeleri ise, belirli koşulların sağlanması ile mümkün olmaktadır.

İşin düzenlenmesine yönelik kadın işçileri koruyan bu hükümler, İş Kanunu'nun emredici nitelik taşıyan hükümleridir. Bu nedenle, söz konusu hükümlere aykırılık, İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçi yararına yorum ilkesi ve kadın işçilerin korunması amacı dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Eğer sözleşme ifa edilmemişse, sözleşmenin sadece kanuni hükümlere aykırılık teşkil eden kısmı, hükümsüz sayılmalı ve kanuni düzenlemeye uygun hale getirilmelidir. Sözleşme ifa edilmişse, sözleşmenin kanuni hükümlere aykırı kısmı, geleceğe yönelik olarak hükümsüz sayılmalı ve kanuni düzenlemeye uygun hale getirilmelidir.

Bu düzenlemelere aykırılık halinde, bir de cezai yaptırım öngörülmüştür. İş K. m. 104'e göre, kadın işçileri yer ve su altında çalıştırma yasağı ve gece döneminde çalıştırma yasağına aykırı olarak kadın işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon para cezası verileceği belirtilmiştir. İş Kanunu'nda, ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçi çalıştıran işveren hakkında uygulanacak herhangi bir cezai yaptırıma yer verilmemiş olup, bu önemli bir eksikliktir.

Kısmi süreli çalışma, kadınların çalışma yaşamı ile ailesel yükümlülükleri arasında denge unsuru oluşturması; modern ev aletlerinin kullanımıyla birlikte, kadınların boş vakitlerini evde geçirmek yerine çalışmak istemeleri ve evlendikten sonra da ekonomik özgürlüğünü kaybetmek istememeleri nedeniyle, daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Bu durum, çalışmamız bakımından önem arz etmektedir. Zira, kısmi süreli çalışan kadınlar, uygulamada hem cinsiyetleri, hem de kısmi süreli çalışmaları nedeniyle sorunlarla karışlamaktadırlar. İş K. m. 5 f. 2 ve İş K. m. 13 f. 2 uyarınca, işveren, kısmi süreli çalışan işçiye ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, tam süreli çalışan işçi karşısında farklı işlem yapamaz. Kısmi süreli işçi, kendisine esaslı sebepler olmaksızın farklı işlem yapan işverenden, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminatı ve yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilecektir.

Analık durumunda kadın işçilerin korunması, gebe ve yeni doğum yapmış işçilerin, emziren işçilerin ve çocuklu kadın işçilerin korunması olmak üzere üç ayrı başlık altında ele alınmıştır.

Gebe ve yeni doğum yapmış kadın işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamaz. İş K. m. 5 f. 6'ya göre, gebe veya yeni doğum yapmış kadın işçi, gebeliği nedeniyle kendisine haksız ayrımda bulunan işverenden, dört aya kadar ücreti tutarında tazminat isteyebilecektir.

Annenin ve çocuğun hayatının gerek gebelik süresince, gerekse doğum anında her türlü tehlikeden uzak tutulabilmesi için gebe işçilere, gebelik dönemi süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilmesi işveren için bir yükümlülük teşkil etmektedir.

İşveren tarafından alınacak genel ve özel önlemlerle, gebe ve yeni doğum yapmış işçinin gerek kendi sağlığını, gerekse bebeğinin sağlığına olumsuz tesir edecek nitelikte işlerde çalıştırılmaması sağlanır.

Gebe işçiye doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam onaltı haftalık süre için doğum izni verilmesi gereklidir.

Kadın işçinin doğumu takip eden altı ay boyunca gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Kadın işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri işlerde çalıştırılabilmesi ise, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde, bu işlerde çalıştırılabilmesine engel durumları olmadığının doktor raporuyla belirtilmesi koşuluna bağlanmıştır.

Kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saatlik emzirme izni verilmelidir. Bu bir buçuk saatlik süre, günlük çalışma süresinden sayılacaktır. Bunun yanı sıra, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işverene emzirme odası kurma yükümlülüğü getirilmiştir.

Doğum yapan kadın işçiye, doğumdan önce ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra, altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir.

150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulmasının bir zorunluluk olduğu belirtilmiştir. Zira, gerek emzirme odası, gerekse kreş kurulması, kadın işgücünden yararlanmada olumsuz bir etken olan çocuk bakımı sorununu aşma bakımından önem arz etmektedir.

Kadın işçinin doğum izni süresince korunması gereken diğer bir durumda, bu süreler içerisinde, kadın işçinin işine son verilmemesidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan gebe veya anne işçinin sözleşmesinin feshinde; hamilelik, doğum, aile yükümlülükleri ile kadın işçinin doğum izni süresince işe gelmemesinin geçerli sebep oluşturmayacağı belirtilmiştir.

İşverenin, gebe işçinin sözleşmesini, İş K. m. 25 I-b uyarınca bildirimsiz fesih hakkı, doğumdan önce sekiz (Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta eklenir) ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam

onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından itibaren kadın işçinin işyerindeki çalışma süresine göre İş K. m. 17'deki iki, dört, altı veya sekiz haftalık bildirim sürelerinin altı hafta aşmasından sonra doğacaktır.

Doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işverene, beş yüz milyon lira para cezası verileceği öngörülürken; emzirme iznini kanun hükümlerine uygun olarak kullandırmayan işverene herhangi bir cezai yaptırım getirilmemiş olması, kanunun bir eksikliğidir.

İşyerinde cinsel taciz, işverenin veya diğer bir işçinin yalnızca hukuka aykırı bir davranışı olmayıp, cinsiyet sebebiyle ayrım yaratarak kadın işçiyi mağdur duruma düşüren bir eylemdir. Bu nedenle, işyerinde cinsel tacize uğrayan kadın işçi, bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almaması halinde, sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesih hakkını haizdir.

Kadın işçilerin çalışma yaşamında, sosyal güvenlik hukuku bakımından özel olarak korunması, sosyal, demokratik, hukuk devletinin gereğidir.

Analık sigortası, gebe veya doğum yapmış sigortalı kadın ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, doğum öncesinde, doğum sırasında ve doğum sonrası belirli bir dönemde, geçici iş göremezlik süresince, analık durumuna bağlı olarak meydana gelecek bütün risklere karşı güvence altına alınmasını sağlayan bir sigorta koludur.

Sosyal sigortalar anlamında analık; gebelik, doğum ve loğusalık olmak üzere üç dönemi kapsar. 506 sayılı SSK.'da, analık hali tanımlanmamışken, 5510 Sayılı SSGSSK.'da, analık hali, sigortalı kadının veya sigortalı 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 özürlülük halleri olarak ifade edilmiştir. Böylece, doğumdan sonraki sekiz haftalık süre içerisinde doğumdan ileri gelen rahatsızlıklara analık sigortası hükümlerinin uygulanacağı açıklığa kavuşmuştur.

Analık sigortası sağlık yardımları, gebelik, doğum, maktu gebelik ve doğum yardımlarıdır. Para yardımları ise, geçici işgöremezlik ödeneği ve emzirme yardımlarıdır.

Yaşlılık sigortası, belli bir yaşa ulaşıp çalışma gücünü kaybeden işçilerin, ömürleri boyunca çalışmak zorunda kalmayacakları bir gelir sağlanmasını amaçlar. Yaşlılık sigortası yardımları ise, yaşlılık aylığı ve toptan ödeme yardımlarıdır.

Kadın işçiler, biyolojik özellikleri ve sosyal sebepler nazara alınarak, erkeklere göre daha erken yaşta ve farklı koşullarda bu sigortadan yararlanmaktadır. Ancak, 5510 sayılı SSGSSK.'nda, 1.1.2048 tarihinden itibaren sigortalı olacak kadın ve erkeğin aynı yaşta yaşlılık aylığına hak kazanacakları belirtilmiştir.

Sonuç itibariyle, kadın işçilerin çalışma yaşamında korunması ve aile yükümlülüklerinin devlet tarafından sağlanan sosyal hizmetlerle azaltılması, kadını çalışma yaşamına yönlendirecek, bu durum kadın işgücünde artışa neden olarak, kadın işgücünden beklenen verim ve faydanın elde edilmesini sağlayacaktır. Ancak, kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemelerin hayatın değişen şartlarına göre gözden geçirilmesi gerektiği gerçeği, gözardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

Acar, Feride: **"**Kadının İnsan Hakları", **İnsan Hakları Hukuku ve Kadın**, Yay. Haz. Bihterin Vural Dinçkol, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6, İstanbul 2003, s. 20-29.

Altan, Ömer Zühtü: **Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa göre Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No.:224-147, Eskişehir 1980.

Altındal, Aytunç: **Türkiye'de Kadın**, 5.bs., Anahtar Kitaplar, y.y., 1991.

Arslan,Çetin; Azizağaoğlu, Bahattin: Çetin Arslan, Bahattin Azizağaoğlu, **Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2004.

Ateşoğulları, Kamil: **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**, Petrol-İş Yayın No:44, İstanbul 1997.

Aytaç, Serpil: "Çalışma Yaşamında Kadın", (Çevrimiçi), http://www.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html, 14.12.2004.

Bakırcı, Kadriye: **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, yy.,2000.

Belli, Sevim: **Kadın Sorunu Üzerine**, Yaşam Yayınları, y.y., t.y.

Centel, Tankut: **Çocuklar ile Genç İşçilerin Güvenliği**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982.

Centel, Tankut: **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul 1986.(Ücret)

Centel, Tankut: **Kısmi Çalışma**, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992.

Centel, Tankut: "Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler", **Çimento İşveren Dergisi**, C.19, S.5, Eylül 2005, s. 3-17. (Yeni TCK. ve Çalışma Yaşamı) (Çevrimiçi)http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/yeni_turk_ceza_kanunu.pdf , 20.7.2006. ("Yeni TCK. ve Çalışma Yaşamı")

Childe, Gordon: **Tarihte Neler Oldu**, Çev. Mete Tunçay, Alaeddin Şenel, Kırmızı Yayıncılık, İstanbul 2006.

Coontz,Stephanie; Henderson,Peta : "Sınıflı ve Devletli Toplumların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri,Politik İktidar ve Kadın Emeği", **Kadının Görünmeyen Emeğin** Ed.Gülnur Savran, Nesrin Tura, Kardelen Yayınları, s.18-59.

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

Çelik, Aziz: "Yeni İş Yasasının Anlamı" (Çevrimiçi)http://www. kristalis.org.tr./yeni%20is%20isyasasının %20anlamı.doc, 23.11.2004.

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, 16.bs, Beta Basım yayım Dağıtım, İstanbul 2003.

Çelikel, Aysel: Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu", **Edip Çelik'e Armağan: Değişen Dünyada İnsan, Hukuk ve Devlet**, Engin Yayıncılık, İstanbul 1995, s. 92-99.

Çenberci, Mustafa: **İş Kanunu Şerhi**, 4. bs., Olgaç Matbaası, Ankara 1978.

Çetinkaya, Hikmet: " Laiklik ve Kadın", **Cumhuriyet ve Kadın: Sempozyum 6-7-8 Kasım 1998**, Dizgi: Melahat Doğançay, Kadınlar Derneği Yayını, Özen Matbaası, Şubat 1999, s.194-202.

Demir, Fevzi: "İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunun Başlıca Yenilikleri", (Çevrimiçi)http://www.thaberis.org/belgeler/yayin24.zip, 23.11.2004.

Doğramacı, Emel: **Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını**, Ankara, 1993.(Sosyal Değişmede Türk Kadını)

Doğramacı, Emel: **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara 1992.(Kadının Dünü ve Bugünü)

Ecevit, Yıldız: "Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği",**Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim,**

Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD Yayınları No: TÜSİAD-T/2000-12/290, y.y., Aralık 2000, s.119-190.(Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş)

Ekin, Nusret: " Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunları", **Şükrü Baban'a Armağan**,İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.40, S. 1-4, s. 81-90.

Ekmekçi, Ömer: "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", (Çevrimiçi) http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/uzman_gorusu1.pdf , 20.7.2006.

Ekonomi, Münir: **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri**, C.I, 3. bs., İstanbul 1984.

Esener, Turan: **İş Hukuku**, 3.bs., Ankara 1978,

Eser, Şenay: **Part-time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi**, Ankara 1997.

Eyuboğlu, Dilek: **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637, Ankara 1999.

Gemalmaz, Mehmet Semih: **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, 5.bsk, Legal Yayıncılık, Ekim 2005.

Gören, Zafer: **Anayasa Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara 2006.

Gören Ataysoy, Zafer: **Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Hali Olarak Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olmaları (Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna göre)**,İzmir 1991.

Gözler, Kemal: **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, Ekin Yayınları, Bursa, Ekim 2005.

Günay, Cevdet İlhan: **İş Kanunu Şerhi: Açıklama-Yargı Kararları-İlgili Mevzuat**, C. I, 2bsk. Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

Güzel, Ali: "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", **Turhan Esener'e Armağan**, Ankara 2000, s. 203-221.

Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza : **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 9. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2003.

Heide, Ingeborg: **Gender Roles and Sex Equality:European Solutions to Social Security Disputes**, ILO Geneva 2004.

Kadıoğlu, Süheyla: **20. Yüzyıl ve Kadın: Batı Ülkelerinde Kadın Hareketleri**, Gri Yayınevi, İstanbul 2005.(20. Yüzyıl ve Kadın)

Kadıoğlu, Süheyla: **Bitmeyen Savaşım : Kadın Hareketleri Tarihi I**, Sel Yayıncılık, İstanbul 2001.(Bitmeyen Savaşım)

Kantarcıoğlu, Fulya: "Anayasa Mahkemesi Kararlarına göre Farklı Cinslerin Eşitliği",**Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler**, yay. haz.: Zafer Gören, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 53-63.

Keser, Hakan: "4857 Sayılı İş Kanununa göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar", **Kamu-İş Dergisi**, C. 7, S.3, 2004, s. 37-74.

Keser, Hakan: "Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukukunun Dayandığı Esaslar",(Çevrimiçi) http://www.izmirbarosu.org.tr/dergi/word72002_1_07.htm., 8.10.2005.

Kırkpınar, Leyla: **Türkiye'de Toplumsal Değişme ve Kadın**,T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, No:2563, Ankara 2001.

Kili, Suna: "Modernleşme ve Kadın", **Türkiye'de Kadın Olmak:Kadın Sorunlarından Kesitler**, yay. haz.: Necla Arat, 2bs., Say Yayınları, Nisan 1996, s. 9-18.

Koray, Meryem: **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir, 1993.

Koray,Meryem; Topçuoğlu, Alper: **Sosyal Politika**, İzmir 1987.

Kurnaz, Şefika: **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul 1992.

Kutal, Metin: " Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.36, S.12, Aralık 1989, s. 493-503. ("Avrupa Sosyal Şartı")

Kutal, Metin: " Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Yasama Faaliyeti ve Sendika Özgürlüğü", **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.34, S. 3, Haziran 1987, s.117-124. ("UÇÖ'nün Yasama Faaliyeti")

Malkoç, İsmail: **Açıklamalı Yeni Türk Ceza Kanunu**, Malkoç Kitabevi, Ankara 2005, C.1

Mollamahmutoğlu, Hamdi: **İş Hukuku**, 2. bsk., Turhan Kitabevi, Ankara 2005.

Mumcu, Ahmet: " Türk Kadınının Hukuksal Kimliğini Kazanması Sorunu", **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler**, yay. haz.: Zafer Gören, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 81-96.

Onaran Yüksel, Melek: **Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2000.

Otting, Albrecht: "International Labour Standards: a Framework for Social Security", **International Labour Review**, Vol. 132, No. 2, 1993, s. 163-171.

Öden, Merih: **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2003.

Ökçün, A. Gündüz: **Türkiye İktisat Kongresi**, 1923-İzmir, Haberler- Belgeler- Yorumlar, SPK, Ankara 1997.

Özkan Kerestecioğlu, İnci: "1990'larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi", **Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, Der.: Fatmagül Berktay, KA-DER Yayınları, İstanbul 2004, s. 75-95.

Özkan, Noyan: "Avrupa Birliği Hukuku, (Çevrimiçi) http://www.inisiyatif.net/document/25.asp., 20.5.2006.

Pur, Necla: **Sosyal Ekonomi**, İstanbul, 1981.(Sosyal Ekonomi)

Pur, Necla: " Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorunları", **Kadın ve Sosyo-ekonomik Gelişme**, Ankara 1992, s. 23-29.

Saracel, Nükhet: **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Eskişehir 1987.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay: **Türk İş Hukuku ve Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması,** y.y., Ankara 1999.

Sözer, Ali Nazım: Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları, **Adalet Dergisi**, S. 6, Kasım-Aralık,1982, s. 1049-1072.

Sur, Melda: "Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu", **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler**, yay. haz.: Zafer Gören, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 167-174.

Sur, Melda: **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları: Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No. 66, İzmir 1995.

Süzek, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara 1985.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 3.bs., Beta Yayım Dağıtım, İstanbul 2006.(İş Hukuku)

Şafak, Can: "4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kısmi Çalışma", (Çevrimiçi), http://www.kritalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, 5.5.2006.

Talas, Cahit: **Sosyal Ekonomi**, 6.bs., Ankara 1983.

Talas, Cahit: **Toplumsal Politikaya Giriş**, S Yayınları, Ankara 1981.

Talas, Cahit: **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, İstanbul, Şubat 1992.(Türkiye'nin Sosyal Politika Tarihi)

Taşkıran, Tezer: **Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları**, Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları, No:5, Ankara 1973.

Thompson, Dorothy: "Kadınlar ve 19. yüzyıl Radikal Politikası: Yitirilmiş Bir Boyut", Ed. Juliet Mitchell, Ann Oakley, **Kadın ve Eşitlik**, Çev. Fatmagül Berktay, 3.bs., Pencere Yayınları, İstanbul 1998, s.47-78.

Tulukçu, N. Binnur: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, T.Haber-İş Sendikası Yayınları No:21, Ankara 2000.

Tuncay, A. Can: **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, 1982.

Tuncay, A. Can: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 9. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2000. (Sosyal Güvenlik)

Tunçomağ, Kenan: **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul 1988.

Tunçomağ, Kenan; Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları** 4.bs., Beta Yayım Dağıtım, İstanbul Eylül 2005 (İş Hukuku)

Tunçomağ, Kenan: "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadının Durumu", **Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan**, İstanbul 1982, s. 101-131. ("Türk Kadının Durumu")

Uçkan, Banu: "Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri" (Çevrimiçi)http://www.sendikanet.org/tr/dosya/AB_banuuckan.doc, 20.5.2006.

Ulucan, Devrim: "Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması", **Turhan Esener'e Armağan**, Ankara 2000, s. 191-202.

Unan, Nimet: **Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri**, C. II, 2.bs., Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Yayınları, 1959.

Urla Zeytinoğlu, Işık: "Kısmi Çalışma ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir", Çev. Tekin Akgeyik, **Kamu-İş Dergisi**, C.4, S. 1, Ocak 1995, s.137- 151.

Üçok, Coşkun; Mumcu, Ahmet;Bozkurt, Gülnihal **Türk Hukuk Tarihi**, 9. bsk., Savaş Yayınevi, Ankara 1999.

Vural Dinçkol, Bihterin: "Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, Ed. Oya Çitci, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285, s.35-50.

Vural Dinçkol, Bihterin: "Kadının İnsan Hakları", **İnsan Hakları Hukuku ve Kadın**, Yay. Haz. Bihterin Vural Dinçkol, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6, İstanbul 2003, s. 13-19.(Kadının İnsan Hakları)