

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ \* SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI**

**TÜRK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ayça KAYA**

**EKİM - 2009**

**TRABZON**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ \* SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI**

**TÜRK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI**

**Ayça KAYA**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce**  
**Bilim Uzmanı (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri )**  
**Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez'dir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 23.10.2009**

**Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 09.12.2009**

**Tezin Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. A. Cengiz KÖSEOĞLU**

**Jüri Üyesi : Doç. Dr. Celalettin VATANDAŞ**

**Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Mehmet TUNÇER**

**Enstitü Müdürü : Doç. Dr. Haydar AKYAZI**

**Ekim - 2009**

**TRABZON**

## 0. SUNUŞ

### 00. Önsöz

Kadın, en başta, insan olma vasfıyla, toplum hayatının vazgeçilmez parçasıdır. Bunun da ötesine geçildiğinde, sahip olabildiği annelik ve eşlik vasıflarıyla aile hayatının temeli, gelecek kuşakların temel yetiştiricisidir. Dolayısıyla bir toplumun, gelişim sürecinde nasıl bir seviyeye ulaşabileceğinin anlaşılması için, o toplumda kadınlara verilen değere ve oluşturulan toplumsal değere bakılması yeterlidir.

Günümüzde kadınlar, artık her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da erkeklerle eşit seviyede yer almanın mücadelesini vermektedirler. Bu nedenle tüm gelişmiş toplumlarda, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatlar oluşturulurken, sanayi devriminden beri süregelen bir gelişimle birlikte kadınlara ilişkin özel hükümler, göz önünde tutulmaktadır. Ayrıca kadınların annelik ve biyolojik nedenlerle korunmalarına yönelik düzenlemeler de yasalarda yerlerini almaktadır.

Türkiye, kadınların çalışma hayatında gerek “eşitlik” konusundaki konumlarının sağlanması gerekse de erkeklerden farklı olarak “özel olarak korunmaları” noktasında, başta Anayasa olmak üzere yasal düzenlemelere gidilmesi yolunda ilerlemeler kaydetmiştir. Çalışmamız, yapılan bu düzenlemeler hakkında kapsam dahilinde bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen değerli hocam, Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU’na, yardımlarından ve manevi desteklerinden dolayı araştırma görevlisi arkadaşlarıma ve son olarak, üzerimdeki emeklerinin hakkını asla ödeyemeyeceğim özel insan, annem Nesrin KAYA’ya teşekkürlerimi sunarım.

Trabzon, Ekim 2009

Ayça KAYA

## 01. İçindekiler

	<u>Sayfa Nr.</u>
0. SUNUŞ.....	III
00. Önsöz.....	III
01. İçindekiler.....	IV
02. Özet.....	VIII
03. Summary.....	IX
04. Tablolar Listesi.....	X
05. Kısaltmalar Listesi.....	XI
GİRİŞ.....	1-2

## BİRİNCİ BÖLÜM

1.TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL DURUMU .....	3-49
10.Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Durumları .....	3
100. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranlarının Genel Seyri.....	3
101. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranlarına İlişkin Nedenler .....	19
11. Türkiye’de Kadın İstihdamının Özellikleri ve Sektörel Durumları.....	23
110.Türkiye’de Kadın İstihdamının Özellikleri .....	23
1100. Eğitim Durumları.....	24
1101. Bölgesel Durumları.....	27
111.Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	28

1110. Tarım Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Durumu .....	31
1111. Sanayi Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Durumu .....	33
1112. Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Durumu .....	35
12. Küreselleşme Olgusu ve Türkiye’deki Kadın İstihdamı ile İlişkisi .....	36
120. Küreselleşme ve Yeni Çalışma Şekilleri .....	37
121. Küreselleşme Karşısında Kadın İşçilerin Durumu .....	43
122. Küreselleşme ve Enformelleşme .....	45
123. Enformelleşme ve Kadın İstihdamı .....	46

## İKİNCİ BÖLÜM

2. KADIN İŞÇİLERİN HUKUKİ OLARAK KORUNMASINDA ULUSLARARASI VE ULUSAL KAYNAKLAR.....	50-137
20. Türkiye’nin Onaylamış Olduğu Başlıca Uluslararası Sözleşmeler .....	50
200. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi.....	50
201. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	54
202. Ülkemizin Onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri .....	57
2020. 45 Sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme.....	58
2021. 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme.....	59
2022. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek ) Sözleşmesi .....	60
2023. 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ....	62
2024. 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı .....	62

2025. 158 Sayılı Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi	
Hakkında Sözleşme.....	64
21. Türk Hukukunda Kadın İşçileri Koruyucu Hükümler.....	65
210. Anayasal Hükümler .....	65
211. Deniz İş Kanununda Yeralan Hükümler .....	67
212. Basın İş Kanununda Yeralan Hükümler .....	68
213. Sendikalar Kanununda Yeralan Hükümler.....	68
214. 4857 Sayılı İş Kanunu İle Kadın İşçilerin Korunması .....	69
2140. İşin Düzenlenmesi Bakımından Kadın İşçilerin Çalıştırılmasına İlişkin	
Yasaklar.....	69
21400. Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasağı.....	70
21401. Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı ..	73
21402. Kadın İşçilerin Yer ve Su Altında Çalıştırılması Yasağı.....	75
2141. Kadın İşçilerin Gebelik Aşamasında ve Doğum Sonrasında	
Korunmasına İlişkin Düzenlemeler.....	75
21410. Gebelik Aşamasında Koruma.....	76
21411. Emziren Kadın İşçilerin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ...	82
21412. Çocuklu Kadın İşçilerin Korunmasına Yönelik Olarak Oda	
ve Yurt Kurma Yükümlülüğü.....	84
2142. Kıdem Tazminatı İle İlgili Düzenlemeler.....	86
21420. Genel Olarak.....	87
21421. Kıdem Tazminatında Kadınlara Yönelik Düzenlemeler .....	89
2143. Kadın İşçilerin Cinsiyet Ayrımcılığına ve Cinsel Tacize Karşı	
Korunması.....	91
21430. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	92
214300. İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı.....	96

214301. İş İlişkisinin Devamı Aşamasında	
Cinsiyet Ayrımcılığı.....	100
214302. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Cinsiyet Ayrımcılığı .....	105
21431. Kadın İşçilerin Cinsel Tacize Karşı Korunması.....	111
215. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda Yeralan Düzenlemeler.....	115
216. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda	
Yeralan Hükümler.....	116
2160. Emziren Kadın Sigortalının İş Kazası .....	118
2161. Hastalık ve Analık Sigortaları .....	120
2162. İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan	
Haklar.....	120
2163. Malullük Sigortası .....	124
2164. Yaşlılık Sigortası .....	124
2165. Ölüm Sigortası.....	128
2166. Genel Sağlık Sigortası .....	131
3. SONUÇ.....	138-142
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	143-164
ÖZGEÇMİŞ	

## 02. Özet

Bir emek piyasasında, işgücüne katılma oranı, o piyasanın durumunu anlamada kullanılabilir önemli bir ölçüdür. Bununla birlikte, bu ölçünün kadın işgücü hakkında bir fikir elde edilmesi amacıyla kullanılması da mümkündür. Bu noktada belirtmek gerekir ki, Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları, gelişmiş ülkelerdekinden oldukça düşüktür. Buna ilaveten, ülkemizdeki kadın istihdamı, genellikle düşük statülü ve gelirli işlerde yer almaktadır. Bu bağlamda, toplumsal önyargılar, yaklaşımlar ve ekonomik problemler ve benzerleri, bu durum hakkındaki önemli etkenler olarak değerlendirilmektedir. Finansal problemlerin kadınları olumsuz olarak etkilediği açıktır, fakat, aynı zamanda esas sorunun, eğitim konusu olduğu kabul edilmektedir.

Koruyucu yasaların gerekliliğinin kavranması noktasında, Türkiye emek piyasasındaki kadınların portresini anlamak önem taşımaktadır. Bu nedenle, bu çalışmanın ilk bölümünde, Türkiye’de kadın istihdamının durumu, açıklama amacı taşıyan temel istatistik verilerle sunulmuştur.

Bu çalışmada, kadın işçilerin Türk İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarıyla korunması konusunun sunulması amaçlanmıştır. Bu sebepten ötürü, çalışmanın ikinci bölümünde, kadın işçilerin korunması konusu; cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, eşitsizlik, analık ve sosyal güvenlik gibi başlıklar içeren uluslararası ve ulusal düzenlemelerle birlikte ele alınmıştır.

Sonuç olarak, bu çalışma vasıtasıyla, kadın işçilerin korunması konusu hakkında Türk Hukukundaki yeralan yasal düzenlemelerin temelleri ve önemi kavranmıştır. Bunlara ilave olarak, uluslararası hukukta yer alan koruyucu yasal düzenlemeler konusunda, bazı konular bakımından tartışmanın söz konusu olabileceğinin belirtilmesi gerekmektedir.



### **03. Summary**

In a labor market, the labor force participation rate is an important measure to understand the situation of this market. Furthermore, it's possible to use this measure to have an opinion about female labor force. At this point, it needs to be stressed that, in Turkey, female labor force participation rates are much lower than rates in developed countries. In addition, female employment in our country has places in downgrade and low income jobs in general. In this context, social prejudices, approaches and economical problems etc. are, assessed as important effects on this situation. It's clear that financial problems put strain upon women negatively, but, in the same time it's accepted that education is the main focus.

It should be understood the portrait of women's employment situation in Turkey to comprehend the requirement of protective legislative arrangements. Hence, in the first part of the study, by using basic statistical data, the women's employment situation in Turkey is introduced to determine the subject.

In this study, it is aimed to understand the subject of protection of female workers by Turkish Labor Code and Social Security Laws. For this reason, in the second part of study, the subject was studied by legislative arrangements in national and international area titled such as sexual discrimination and harassment, inequality, motherhood and social security system.

As a consequence, by means of this study, the fundamentals and importance of legislative arrangements about protection of female workers in Turkish Laws have been comprehended. It should be added, however that, the subject of adaptation about the protective legislative arrangements in international law can be debated about some subjects.

#### 04. Tablolar Listesi

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Türkiye’de Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu.....	4
2	ILO’nun Dünyada ve Bölgesel Olarak İşgücüne Katılma Oranlarına İlişkin Tahmini Verileri.....	6
3	Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı.....	9
4	İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler.....	12
5	Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranı.....	15
6	Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Edilenler.....	26
7	İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	30
8	İmalat Sanayiinde Sigortalı Olarak Çalışan Kadınların Dağılımı.....	34
9	Hizmet Sektöründe İstihdamın İşkollarına Göre Dağılımı.....	36
10	Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Yıllara Göre Dağılımı.....	48

## 05. Kısaltmalar Listesi

AB	: Avrupa Birliği
a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.b	: adı geçen bildiri
a.g.m.	: adı geçen makale
a.g.r.	: adı geçen rapor
a.g.s.	: adı geçen seminer
a.g.t.	: adı geçen tez
bkz.	: bakınız
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
Der.	: Derleyen
Ed.	: Editör
ILO	: International Labour Organization-Uluslararası alışma Örgütü
İş K.	: İş Kanunu
KILM	: Key Indicators of Labor Market-Emek Piyasasının Anahtar Belirleyicileri
KSGM	: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KSSGM	: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
m.	: madde
MESS	: Metal Sanayicileri Sendikası
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development-Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
R.G	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD : Türk Sanayici ve İşadamları Derneği  
YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu  
Y9HD : Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi  
v.d. : ve devamı

## GİRİŞ

Kadınların Türkiye emek piyasasındaki konumları, yıllardan beri, bir çok çalışmaya konu olmuştur. Yapılan bu çalışmaların, genel olarak değerlendirilmesi halinde, ortak nokta olarak; kadınların Türk emek piyasası içerisinde, nicel ve nitel yönlerden istenilen düzeye ulaşamamış olduğunda buldukları görülmektedir. Bu çalışmalar için söz konusu olan diğer bir ortak nokta, kadınların emek piyasasındaki konumunda, başta toplumsal ve ekonomik değerler olmak üzere pek çok faktörün rol oynadığıdır.

Gerçekten de Türkiye, her ne kadar, Avrupa Birliğine girme yolunda ilerlemekte olan bir ülke konumunda bulunsun da, sahip olunan yerleşik aile yapısı ve bunu içine alan toplumsal ve geleneksel değerler, Türk kadınının işgücü piyasasında hem nicelik hem de nitelik ağırlıklı kriterler yönünden erkeklere nazaran dezavantajlı ve zayıf bir görünüme sahip olmasında etkindir. Söz konusu dezavantajlı durumun ortaya çıkmasında, şüphesiz en az toplumsal değerler kadar önemli olan bir diğer unsur da belirtildiği üzere ekonomik durumdur. Özellikle Türkiye gibi gelişim sürecini halen devam ettirmekte olan ve ekonomik istikrar konusunda sorun yaşayan ülkelerde, iş piyasasına giriş ve daha da önemlisi, arzu edilen statüye ulaşma bağlamında en dezavantajlı gruplardan birini kadınlar teşkil etmektedir. Zaten çalışmamızda da ortaya konacağı gibi Türk kadını, iş piyasasında “işgücüne katılma oranı” olarak ifade edilen objektif kriter konusunda istenilen bir tabloya sahip değildir. Türk kadını, sonuç olarak; geleneksel, toplumsal ve ekonomik faktörlerin bileşkesiyle bir yandan işgücüne katılmak noktasında, bir yandan da istihdam imkanı yakalamış ise bunu korumak ya da geliştirerek yönetici, karar verici ya da benzer lider pozisyonlarda yer almakta güçlük çekmektedir.

Diğer taraftan, işsizlik olgusunun, yıllardır önemli bir sorun olarak yaşandığı ülkemizde, kadının istihdam elde etmede ve geliştirmede yaşadığı sorunlar, Türk emek piyasasında kadınların sahip olduğu konumun ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.

Belirtmek gerekir ki; bir toplumun ilerleme düzeyinin anlaşılmasında belki de bakılması gereken ilk kriter, o toplumun kadına verdiği önem ve kadın-erkek eşitliğinin ne derecede sağlandığıdır. Bu düşünce, bir çok gelişmiş ülkenin hedef aldığı ilerleme yolunda, kabul görmüş ve bir ilke halinde soyutluktan somutluğa geçirilmeye çalışılan bir olgu halini almıştır. Çalışma hayatı ise toplumsal yapının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu bakımdan çalışma hayatı ve buna ilişkin hukuki düzenlemeler, toplumsal gelişmişlik konusunda ayna görevi görmektedir. Nitekim, konuya kadınların çalışma hayatı açısından bakıldığında uluslararası düzeyden başlayarak önemli hukuki düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. İşte çalışmamız, Türk Hukukunda yer alan kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemeler hakkında bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

Çalışmamızın birinci bölümü, kadın istihdamının ülkemizdeki genel durumu hakkında bir fikir elde edilmesine yöneliktir. Bu bağlamda, kadın istihdamının durumu ve bu durumun nedenleri açıklanmaya çalışılırken mümkün olduğunca objektif bir bakış açısı yakalanmaya çalışılmış bu nedenle de temel istatistikî verilere dayanılmaya özen gösterilmiştir. Bu bakımdan, doktrinde kadın istihdamının ortaya konulmasında sıklıkla kullanılan “işgücüne katılma oranı, istihdam oranı ve sektörel dağılım” gibi temel unsurlar dikkate alınmıştır. Her ne kadar çalışmamızın esas konusunu kadın istihdamının Türkiye’deki durumu oluşturmasa da konumuzla ilgili olarak bu istihdamın önemli bir parçasını oluşturan kadın işçilerin durumu hakkında da bir kanaat sağlanmaya çalışılarak, yapılan hukuki düzenlemelerin gerekliliğinin anlaşılması ve konuya bu şekilde yaklaşılması için bir hazırlık yapılması amaçlanmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümü, kadın işçilerin korunmasına yönelik hukuki düzenlemeler ile ilgilidir. Bu bağlamda, önce ülkemizin onaylamış olduğu uluslararası düzenlemeler genel olarak ele alınmış, daha sonra Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki yasal düzenlemelere geçilmiştir. Kadın işçilerin korunması konusu, ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte incelenirken, kadınların çalıştırılmalarının yasak olduğu işler, annelik durumlarında çalıştırılmalarına ilişkin yapılmış olan düzenlemeler ile cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacize karşı korunmaları gibi konulara yer verilmiştir. Sosyal Güvenlik alanında ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında yeralan ve kadın işçileri ilgilendiren hükümler dikkate alınmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL DURUMU

#### 10. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Durumları

Herhangi bir iş piyasasının genel özelliklerini anlayabilmek ve değerlendirebilmek için kullanılan belirli unsurlar vardır. Ancak daha öncesinde, incelenen iş piyasasının konumunu ve kademesini ele almak gerekecektir. Bu noktada, belirtmek gerekir ki, iş piyasaları; ulusal, bölgesel, sektörel, vasıfsal açılardan ve daha başka yönlerden incelenebileceği gibi, her iş piyasası, kendi içerisindeki emek arzı ve talebi değişkenleri açısından da bir değerlendirmeye tabi tutulabilir. Çalışmamız gereğince, kadın işgücü, Türkiye iş piyasası içerisinde, değişik özellikleriyle incelenecektir.

#### 100. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Oranlarının Genel Seyri

Kadınların Türkiye iş piyasasındaki konumlarını iktisadi açıdan değerlendirirken, bir takım iktisadi terimleri konuyla ilişkilendirerek kullanmak yerinde olacaktır<sup>1</sup>. Bunlardan ilki, kadın işgücünün<sup>2</sup> ulusal iş piyasası içerisindeki büyüklüğü ve nisbi değeridir. 2006 nüfus sayımı bilgilerine göre; ülkemizde, 72.606.000'lik toplam nüfusun 36.392.000'lik

---

<sup>1</sup> Bu çalışmada kullanılan istatistiksel verilerin büyük kısmı, esas olarak, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarına dayanmaktadır. Ancak belirtmek gerekmektedir ki; TÜİK'in verilerine yıllık bazda bakıldığında, en son 2006 yılında kalındığı görülmektedir. Bu nedenle, çalışmamızda veriler arasında bağlantı kurulabilmesi ve böylece veri serisi arasında kopukluk yaratılmaması için genel olarak 2006 değerleri verilmiştir. Ancak bunların haricinde, TÜİK tarafından yayınlanan haber bültenlerinde yer alan daha yeni veriler her ne kadar aylık bazda ve kısıtlı ölçüde olsalar da daha güncel değerlerin de anlaşılabilmesi açısından çalışmamızda yer almıştır.

<sup>2</sup> İşgücü kavramı, genel olarak, bir iş piyasasında, işsiz bireyler ile istihdam edilen bireylerin toplamı olarak ifade edilir. Bu durumda, kadın işgücü denilirken, hem işsiz durumda olan kadınların hem de istihdam edilmekte olan kadınların oluşturduğu bütün anlatılmak istenir. Tanım içerisinde yer alan diğer kavramlardan işsizlik olgusu, iktisadi açıdan; işi olmayan, bir işte çalışmaya hazır ve iş arayan bireylere özgü bir kavramdır. İktisadi açıdan, istihdam edilenler ifadesi ise, ücretli bir işte çalışanlar ile kendi hesabına çalışan bireyleri kapsar. O halde, bu kavramlar, yapılan çalışma gereğince, sadece genel olarak ele alınmayıp kadın perspektifi üzerinden değerlendirilmelidir. İşgücü, işsiz ve istihdam edilen kavramları hakkında geniş bilgi için bkz. Kuvvet Lordoğlu, Mete Törüner ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1999, s. 35; Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997, s. 123 v.d.

kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla kadınlar, genel nüfus içerisinde % 50,12'lik bir oranı teşkil etmektedirler. Ülke genelinde toplam işgücü miktarı, 2006 TÜİK verilerine göre 24.776.000'dir. Bu genel işgücü miktarının ise ancak 6.480.000'lik kısmı kadınlara aittir. Bu durumda, 2006 TÜİK verilerine göre; kadın işgücü miktarı, ülkemiz toplam işgücü miktarının % 26,15'lik kısmını teşkil etmektedir. Erkek işgücü miktarı ise, toplam işgücü miktarının % 73,84'üdür. O halde, ülkemizde, kadınlar, nüfus olarak, erkeklerle eşit seviyede olmalarına karşılık, işgücü büyüklüğü açısından zayıf kalmaktadırlar.

Bir iş piyasasının değerlendirilmesinde kullanılacak diğer önemli bir kavram da işgücüne katılma oranıdır<sup>3</sup>. TÜİK 2006 verilerine göre; Türk iş piyasasında, kadınların işgücüne katılma oranı % 24,9 iken, bu oran erkekler için % 71,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda, rahatlıkla kadınların işgücüne katılma oranının düşük seviyede olduğu sonucuna varılabilir. İşgücüne katılma oranının düşüklüğü, sadece 2006 yılına özgü bir durum da değildir. Bu kaniya varılmasında, kadınların işgücüne katılma oranlarının yıllar içerisindeki gelişimini gösteren verilerden yararlanılabilir. Aşağıdaki tablo, kadın işgücü verilerinin kentsel ve kırsal olarak hem toplam işgücü hem de erkek işgücü ile karşılaştırılmasına ve ayrıca tüm bu değişkenlerin yıllara göre değişim durumunun anlaşılmasına olanak vermektedir.

**Tablo: 1**  
**Türkiye'de Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu**

	2002		2003		2004		2005		2006	
	Kent	Kır	Kent	Kır	Kent	Kır	Kent	Kır	Kent	Kır
Toplam İşgücü (000)	12955	10863	13091	10549	13714	10576	14398	10167	14882	9894
Kadın İşgücü (000)	2787	3972	2768	3787	2832	3556	3043	3310	3243	3237
Erkek İşgücü (000)	10168	6891	10323	6763	10882	7020	11356	6857	11640	6657
Toplam İşgücüne Katılım Oranı	44.4	57.6	43.8	55.5	44.5	55.4	45.5	53.1	45.5	52.2
Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	19.1	41.4	18.5	39.0	18.3	36.7	19.3	33.7	19.9	33.0
Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	69.8	74.5	69.9	72.9	70.8	74.7	71.5	73.5	70.8	72.7
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus <sup>4</sup>	16236	7987	16828	8443	17099	8517	17279	8981	17835	9057
İşgücüne Dahil Olmayan Kadın	11831	5624	12175	5923	12619	6144	12759	6506	13028	6560
İşgücüne Dahil Olmayan Erkek	4405	2363	4654	2520	4481	2373	4520	2476	4807	2497

**Kaynak:** TÜİK İstatistik Göstergeler 1923-2007, s.154-155, <http://www.tuik.gov.tr/villik/ist-gostergeler.pdf> (13.03.2009)

<sup>3</sup> İşgücüne katılma oranı, işgücünün, 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusa oranıdır.

<sup>4</sup> İşgücüne dahil olmayan nüfus terimiyle, çalışma çağında olmasına karşılık, işgücüne dahil olmayanlar anlatılmak istenir. Bunlar, çalışmayan ya da çalışmayanlardır ki genelde yaşlılar, çocuklar, ev hanımları, öğrenciler, çalışmayacak kadar sakat olanlar ve iş aramayanlardan oluşur. Bkz. Zaim, a.g.e., s. 123-124.



Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde, toplam işgücüne katılma oranının yıllar itibariyle kentlerde artmışken kırdada azalmış olduğu görülmektedir<sup>5</sup>. Aynı trend, kadın ve erkek işgücüne katılma oranları açısından da söz konusudur. Ancak kadın işgücüne katılım oranları, erkeklerinkine nazaran kırlarda daha büyük oranlarda bir düşüşe sahiptir. Şöyle ki 2002 yılında kırsal alanda kadın işgücüne katılım oranı, % 41,4 iken 2006'da % 33,0 olarak gerçekleşmiştir. Yani, % 8,4'lük bir düşüş yaşanmıştır. Oysa ki, kırsal alanda erkek işgücüne katılım oranları, aynı yıllar için sırasıyla, % 74,5 ve % 72,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda ortaya çıkan düşüş, % 1,8 düzeyindedir.

Toplam işgücüne katılma oranına kentsel ve kırsal açıdan bir ayırım yapılmaksızın bakıldığında ise, düşüş eğilimi görülmektedir. TÜİK verilerine göre 2000 yılında % 49,9 olan işgücüne katılım oranı, 2006'da % 48'e gerilemiştir. Bu düşüşün sebepleri demografik, sosyal ve tabii olarak da ekonomik açılardan ele alınabilir. İşgücünün eğitim seviyesinin düşüklüğü, bunlardan ilkidir. Değişen ekonomik ve teknolojik koşullara bilgi açısından uyum sağlanamaması da işgücüne katılma oranlarını düşürmektedir. Öte yandan, yaşanan ekonomik krizler, çalışma çağındaki nüfusun yıllık artış hızının o yıl yaratılan işlerin yıllık artış hızından büyük olması, başka bir deyişle, işgücüne yeterince istihdam yaratılamaması ve erken emeklilik de diğer önemli sebepler arasında yer almaktadır.<sup>6</sup> TÜİK verilerine göre; son üç yılın Haziran dönemlerine ilişkin toplam işgücüne katılma oranları ise, 2007'de % 49,3, 2008'de % 48,1 ve 2009'da % 48,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda, 2000 yılına göre bir karşılaştırma yapılması halinde, toplam işgücüne katılma oranının halen daha düşük seviyede kaldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Ülkemiz genelinde toplam işgücüne katılma oranlarında görülen düşüş eğilimi, 1998 ve 2008 yılları arasındaki döneme ilişkin veriler göz önüne alındığında dünya konjonktürü ile benzerlik göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre, dünya genelinde toplam işgücüne katılma oranı, 1998'de % 64,9, 2006'da % 64,2, 2007'de % 64,1 ve 2008 yılında ise % 64,1'dir. Aynı yıllar için kadın ve erkek işgücüne katılma oranlarına dünya genelinde bakılması halinde ise erkeklerde düşüş eğilimi görülmekteyken

<sup>5</sup> Son üç yılın Haziran dönemlerine ilişkin TÜİK verilerine bakıldığında ise, kentlerde işgücüne katılma oranı; 2007 yılında % 46,0 iken 2008'de % 45,6 ve son olarak 2009'da % 46,0 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, kırlarda işgücüne katılma oranı; 2007'de % 55,1; 2008'de % 54,0 ve 2009'da ise bir önceki döneme göre 1,5 puanlık artışla % 55,5 olarak gerçekleşmiştir.

<sup>6</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), **Politika Dokümanı: Kadın ve Ekonomi**, Ankara, 2008, s. 10, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf>, (06.03.2009).

kadınlarda ise bu oranın artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Şöyle ki; 1998’de dünya genelinde erkeklerin işgücüne katılma oranı, % 78,6 iken bu değer, 2006’da % 76,9; 2007’de % 76,8 ve 2008’de ise % 76,7’dir. Kadınlar içinse, dünya genelinde işgücüne katılma oranı; 1998’de % 51,4 iken 2006’da % 51,6; 2007’de % 51,5 ve 2008’de % 51,6’dır.

Dünya genelinde, kadınlar ve erkekler arasında işgücüne katılma oranları açısından bir karşılaştırma yapılması durumunda ise kadınların işgücüne katılma oranlarının erkeklerinkinden düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca erkek ve kadın işgücüne katılma oranları arasındaki fark, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde daha büyük boyutlarda görülmektedir<sup>7</sup>. Aşağıdaki tablo, kadın ve erkek işgücüne katılma oranlarına ilişkin hem dünya genelindeki hem de bölgesel düzeydeki verileri içermektedir.

**Tablo: 2**  
**ILO’nun Dünyada ve Bölgesel Olarak**  
**İşgücüne Katılma Oranlarına İlişkin Tahmini Verileri**

<b>İşgücüne Katılma Oranı-Erkek</b>	<b>1998</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
DÜNYA	78,6	77,3	77,1	76,9	76,8	76,7
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	69,2	67,3	67,3	67,3	66,6	66,3
Merkezi ve Güney Doğu Avrupa (AB dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu	69,5	67,6	67,9	67,6	68,1	68,3
Doğu Asya	82,4	79,2	78,7	78,2	78,1	77,9
Güney Doğu Asya ve Pasifik	81,6	82,5	82,1	81,7	82,3	82,2
Güney Asya	83,2	82,5	82,3	82,1	82,0	81,9
Latin Amerika ve Karayipler	80,2	79,6	79,4	79,4	79,0	78,8
Afrika’nın Aşağı Sahra Kısmı	81,6	80,7	80,6	80,4	80,4	80,3
Orta Doğu	75,6	74,8	74,8	74,8	75,0	75,1
<b>İşgücüne Katılma Oranı-Kadın</b>	<b>1998</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
DÜNYA	51,4	51,3	51,5	51,6	51,5	51,6
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	49,2	49,5	49,6	49,8	49,8	49,8
Merkezi ve Güney Doğu Avrupa (AB dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu	50,2	48,8	48,9	48,7	49,4	49,5
Doğu Asya	70,7	68,9	68,7	68,5	68,3	68,2
Güney Doğu Asya ve Pasifik	57,3	57,0	57,1	56,4	56,8	56,8
Güney Asya	35,1	35,0	35,4	35,9	35,6	35,8
Latin Amerika ve Karayipler	45,6	50,5	51,0	51,8	52,0	52,4
Afrika’nın Aşağı Sahra Kısmı	59,6	60,7	60,9	61,1	61,2	61,5
Orta Doğu	21,5	23,8	24,2	24,6	25,0	25,4

**Kaynak:** ILO, **Key Indicators of Labour Market (KILM)**, 6th Edition, Table of Contents, Chapter 2, KILM 1, s. 5, [http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS\\_114240](http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240) (14.10.2009)

<sup>7</sup> Mustafa Özer ve Kemal Bıçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003-2004, s. 62, [http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli\\_dergiler/sosyal\\_bilimler/pdf/2003-1/sos\\_bil.3pdf](http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2003-1/sos_bil.3pdf), (27.03.2009).

Konumuz gereğince, tablonun kadınlar ile ilgili bölümü, on yıllık dönemin ilk ve son yılları dikkate alınarak incelendiğinde, hemen her bölge için, değerler arasında uçurum sayılabilecek düzeyde farkların olmadığı görülmektedir. Ayrıca bu verilerin değerlendirilmesi yapılırken işgücüne katılma oranlarında görülen değişikliklerin nedenlerini her bölgenin kendi özelliklerini dikkate almadan öne sürmek de objektif ve tutarlı bir sonuca ulaşılmasını engelleyecektir. Örneğin; AB ile Orta Doğu arasında bir karşılaştırma yaparken sosyo-kültürel özelliklerin de göz önünde tutulması gerekmektedir. Ancak yine de, dünya geneli, dolayısıyla ülkemiz açısından kadınların işgücüne katılma oranlarının seyrinin ortaya konulmasında, kabul edilmiş ekonomik gerçeklere dayanılabilir.

Ekonomik gelişme ile birlikte, işgücünün tarımdan sanayiye kayacağı kabulü vardır. Bu kabule göre; sanayinin gelişmesi, beraberinde hizmet sektörünün gelişmesini getirmektedir. Çünkü, sanayinin gelişmesi, yan sektörlerin de gelişmesini sağlamaktadır. Bu durum da, işgücünün sanayi sektöründen hizmet sektörüne kaymasına neden olmaktadır<sup>8</sup>. Bahsedilen süreç, kadınları da etkilemektedir. Endüstrileşme, kadının aileden işletmeye, ev içinden ev dışına geçişine yol açmaktadır. Kentleşme süreci, bu geçişi hızlandırmaktadır. Bunun sonucunda, iş arayan işgücünün içerisinde hem kadınlar hem de erkekler olmaktadır<sup>9</sup>.

Türkiye’de de gelişmekte olan bir ülke olması itibariyle tarım dışı istihdam artarken tarımda istihdamın azalması bakımından benzer trendin yaşandığı görülmektedir. 1950’lerden itibaren Türkiye ekonomisinde sanayileşme ve köyden kente göç hız kazanmıştır. Gayri safi yurt içi hasıla içerisinde tarımın payı azalmış sanayi ve hizmetler sektörünün payı artmıştır. Bağlantılı olarak da istihdam tarım kesiminde azalmıştır. Ancak işgücü sanayi kesimine kayarken kadınlar bu sektörde erkekler kadar istihdam imkanı bulamamışlardır. Sonrasında kadın işgücüne katılma oranı, uzun vadede giderek azalan bir seyir izlemiştir. Şöyle ki, ülkemiz için 1955’te kadın işgücüne katılma oranı % 72 iken 1990’ da % 43,7’ye düşmüştür<sup>10</sup>. TÜİK 2009 Haziran dönemi verileri itibariyle ise bu değer, % 27,4’tür.

<sup>8</sup> Ekonomik gelişme ile önce tarım, sonra sanayi ve daha sonrasında da hizmet sektörünün gelişeceğine ilişkin kabul, “Üç Sektör Kanunu” olarak adlandırılır. Bkz. Zaim, a.g.e., s. 146-147.

<sup>9</sup> Meryem Koray, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C. Başbakanlık Kadının Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 1999, s. 24.

<sup>10</sup> Özer ve Biçerli, a.g.m., s. 64.

Bu noktada, Türkiye, kadın işgücüne katılma oranları açısından dünyada hangi bölgesel görünümüne daha yakındır şeklinde bir sorunun yanıtı verilmeye çalışılırsa girmeye çalıştığı AB üyesi ülkelerden uzak bir noktada bulunduğu açıkça görülmektedir. Hatta, kadınları modern ekonomik hayata dahil edememe niteliği açısından İslam Ülkelerine benzediği de ileri sürülebilir<sup>11</sup>.

Türkiye’de erkek işgücüne katılma oranları AB ülkeleri ile benzerlik göstermektedir. Öte yandan, ülkemizde kadın işgücüne katılma oranlarının, ekonomik ve kültürel nedenlerden dolayı AB değerlerinin çok altında olması, genel olarak karşımıza çıkan bir sonuçtur<sup>12</sup>. Ayrıca AB ülkeleri ile ülkemizin kadın işgücüne katılma verileri kentsel ve kırsal açılardan da değerlendirilebilir. Bu durumda ülkemiz verileri, kırsal açıdan AB ülkelerinin değerlerine yakındır. Ancak gelişmiş ülkelerle aradaki farkı oluşturan ve benzemesi beklenen esas değerler, kent verileridir<sup>13</sup>.

Buraya kadar, Türk iş piyasasında kadın işgücüne katılma oranlarının durumuna ve dünya geneline bakıldığında sahip olduğu konuma ilişkin olarak öne çıkan sonuçlara varılmaya çalışıldı. Şüphesiz, bu değerlendirmeler, çok daha bilimsel metodlara ve modellendirmelere de dayandırılabilir. Ancak, çalışmamız gereği, yapılan değerlendirmeler, ülkemizdeki kadın işgücüne katılma oranları açısından genel bir kaniya varılması noktasındadır.

Yukarıda da değinildiği gibi, işgücü olgusu, istihdam edilenleri ve işsizleri kapsayan bir kavramdır. Bu bakımdan kadın işgücünü, istihdam edilen ve edilmeyen kısımları ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir.

İşgücünün istihdam edilen bölümü, aktif olarak üretimde bulunan bölümü olması açısından bir ülke ekonomisinin belki de en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Sonuç olarak, hasılayı yaratacak olan bireyler, istihdam edilenlerdir. Bu durumda, işgücü içerisinde, istihdam edilen bireylerin nispeten daha yüksek bir orana sahip olması arzu

<sup>11</sup> Bülent Pirlir, “Açılış Konuşması”, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Muğla, 2003, s. 8.

<sup>12</sup> Aysen Tokol, “Günümüz Türkiye’sinde Giderek Ağırlaşan Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Uygulamaları”, **Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, Memet Zencirkıran (Ed.), 1. Baskı, Nova Basın Yayın Dağıtım, Ankara, 2006, s. 681.

<sup>13</sup> Yakup Kepenek ve Nurhan Yentürk, **Türkiye Ekonomisi**, 10. Baskı, Remzi Kitabevi, 2000, s. 418.

edilmektedir. Olaya sadece sayısal olarak da bakılmamakta; istihdamı oluşturan bireylerin işgücü piyasasında buldukları kademe ve mesleğe uygun olarak istenilen özelliklere sahip olmaları ve etkinlik düzeylerinin yüksek olması istenmektedir<sup>14</sup>.

Türkiye genelinde, istihdam oranları yıllara göre düşüş göstermektedir. 2000 yılında % 46,7 olan istihdam oranı, 2006'da % 43,2'ye gerilemiştir<sup>15</sup>. Aynı şekilde, erkek ve kadın istihdam oranları da ülke genelinde düşme eğilimindedir. Şöyle ki, 2000'de % 68,9 olan erkek istihdam oranı, 2006 için % 64,5'dir. Kadın istihdam oranları ise aynı yıllar için sırasıyla, % 24,9 ve % 22,3'dür. Ayrıca kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkın büyüklüğü de dikkati çekmektedir.

İstihdam oranlarına kentsel ve kırsal açılardan da bakılabilir. Bu durumda, kadın ve erkek istihdam oranları arasında kadınlar aleyhine önemli düzeyde bir farklılık olduğu sonucuna varılmaktadır. Her ne kadar kentsel alanda kadın istihdamı artma eğilimi göstermişse de bu, istenen düzeyde değildir. Nitekim kentsel alanda 2006 verilerine göre erkek istihdam oranı, % 63,0 iken kadın istihdam oranı, %16,7'dir. Kırsal alanda ise hem kadın hem de erkek istihdam oranları yıllar itibariyle düşmektedir. 2006'da kırsal erkek istihdam oranı, % 67,2 iken kadınlar için bu değer, % 31,6'dır. Aşağıdaki tablo ile yıllar itibariyle kadın ve erkek istihdamının Türkiye genelindeki ve kentsel-kırsal alanlardaki değişimi daha iyi bir şekilde görülebilir.

**Tablo: 3**

**Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı (%) (15ve üstü yaş)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Türkiye</b>	46,7	45,6	44,4	43,2	43,7	43,4	43,2
<b>Erkek</b>	68,9	66,5	63,9	62,9	64,7	64,8	64,5
<b>Kadın</b>	24,9	25,1	25,3	23,9	22,9	22,3	22,3
<b>Kent</b>	40,2	38,9	38,1	37,7	38,4	39,7	40,0
<b>Erkek</b>	65,4	63,3	60,7	60,3	62,0	63,2	63,0
<b>Kadın</b>	15,0	14,5	15,5	15,1	15,0	16,0	16,7
<b>Kır</b>	56,4	56,0	54,3	51,9	52,1	49,5	48,8
<b>Erkek</b>	74,1	71,4	69,0	67,1	69,3	67,6	67,2
<b>Kadın</b>	39,4	41,0	40,2	37,4	35,5	32,3	31,6

**Kaynak:** KSGM, *Kadın ve Ekonomi*, s. 14.

<sup>14</sup> Bir ülkenin emek gücünün tamamen üretime katılması için istihdam seviyesinin işgücü seviyesine yaklaştırılması, iktisadi gelişme yolunda amaçlanan önemli bir hedeftir. Bu hedefe iktisadi anlamda "tam istihdam" ya da "tam çalışma" denilmektedir. Bkz. Zaim, a.g.e., s. 136.

<sup>15</sup> TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırmalarından elde edilen son üç yılın Haziran dönemlerine ilişkin istihdam oranlarına bakıldığında, bu oranın, 2007'de % 44,9; 2008'de % 43,6 ve 2009'da % 42,5 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Kadın istihdamının ülkemizde her ne kadar erkek istihdamının fazlaca gerisinde olduğu kolayca kabul edilmesine karşılık, bu yargının netliği açısından diğer ülkelerle kısa bir karşılaştırma da yapılabilir. OECD üyesi ülkeler için 1994 yılında % 64,1 olan istihdam oranı, 2006 yılı için % 66,2; 2007 için % 66,6 ve 2008 için % 66,5'dir<sup>16</sup>. Öte yandan, erkek istihdam oranı, aynı yıllar için genellikle yükselen bir seyir izleyerek sırasıyla % 75,4 ; % 75,7 ; % 76,0 ve % 75,7 olarak belirlenmiştir<sup>17</sup>. Kadın istihdam oranları da artış göstererek 1994 yılı için % 52,9, 2006 için % 56,9, 2007 için % 57,5 ve 2008 içinse % 57,5 olarak gerçekleşmiştir<sup>18</sup>. Dünya Bankası'nın Türkiye İşgücü Piyasası Raporu'na göre, genel olarak, sahip olduğu istihdam oranlarıyla ülkemiz, istihdam oranları açısından dünyanın en geri ülkeleri arasında yer almaktadır. Birçok ülkede bu oran, % 50'ler seviyesindedir. Öte yandan AB ülkelerinde % 65 civarındadır. Türkiye ile bu ülkeler arasındaki farkın açıklanmasında kadın istihdamı üzerinde durulmaktadır. Şöyle ki, ülkemizdeki kadın istihdamı oranının düşüklüğü aradaki farkın oluşmasındaki en önemli sebeplerden biri olarak görülmektedir<sup>19</sup>. Öte yandan ülkemizde 1999 sonrası yaşanan ekonomik krizlerin de göz ardı edilmemesi gerekir. Ayrıca Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma kapasitesinin zayıflığı da önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>20</sup>.

Bu noktada, yaşanan ekonomik krizlerin istihdam olanaklarını önemli ölçüde ve olumsuz yönde etkilediğini belirtmek gerekmektedir. 2008'de patlak veren küresel mali kriz, tüm dünya genelinde ve dolayısıyla da ülkemizde istihdam oranlarını düşürmektedir. Ancak çalışmanın şimdiye kadarki bölümünde amaç, ülkemiz iş piyasasında kadının durumunu dünya ile ilişkilendirerek ana hatlarıyla ortaya koymak olduğu için küresel mali kriz dönemine ilişkin veriler ile yola çıkılmamıştır. Yoksa, son dönem verileri açısından olaya bakıldığında, ülkemiz ile dünya konjonktürünün işgücüne katılma oranları ve istihdam açısından paralel bir seyir izlediği sonucuna varılarak esas tablodan uzaklaşılabilecektir.

<sup>16</sup> Bkz. OECD, **Employment Outlook 2009**, s. 252.

<http://www.oecd.org/dataoecd/30/33/43272221> (14.10.2009)

<sup>17</sup> Bkz. OECD, a.g.r., s. 253.

<sup>18</sup> Bkz. OECD, a.g.r., s. 254.

<sup>19</sup> Dünya Bankası, **Türkiye İşgücü Piyasası Raporu Özet**, 2006, s. 1,

<http://www.siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-114320150009/ozet-overview.pdf>, (28.03.2009).

<sup>20</sup> TÜRK İŞ, **Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu**, 2005, s. 5,

[http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Turkiyede\\_Emek\\_Piyasas%C4%B1nda\\_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n\\_Durumu.pdf](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Turkiyede_Emek_Piyasas%C4%B1nda_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_Durumu.pdf) (28.03.2009).

Kadınların işgücü piyasasındaki görünümünü netleştirmede kullanılabilir bir diğer veri topluluğu da işteki çalışma durumlarıdır. Bu noktada, öncelikle vurgulanması gereken, Türkiye’de ücretsiz istihdamın önemli bir statüye sahip olduğudur. Toplam istihdam içinde, kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin payı önemli bir düzeydedir<sup>21</sup>. Bu durum, geçen yıllar itibariyle de fazla bir değişikliğe uğramamıştır ve özellikle kadınlar için ücretsiz aile işçiliği bakımından önem arz etmektedir. Yaklaşık son yirmi yılın bir değerlendirmesinin yapılması bakımından ilk önce 1989 verilerine bakılacak olursa, Türkiye’de tüm çalışan kadınlar içerisinde, ücretsiz aile işçileri<sup>22</sup>, dörtte üçlük bir orana sahip olmuştur. İkinci önemli grubu, % 15 ile ücretliler ve maaşlılar teşkil etmiştir. Kendi hesabına çalışanlar ise tüm çalışan kadınlar içinde % 7’lik bir orana sahip olmuştur. Sonuç olarak, 1989 yılında tüm çalışan kadınların % 97’lik kısmı; ücretsiz aile işçileri, ücretliler-maaşlılar ve kendi hesabına çalışanlardan meydana gelmiştir. Aynı yıl için erkekler açısından en önemli statü, % 37,5 ile ücretli ve maaşlı çalışma olarak gözlemlenmiştir. Buna yakın diğer statü, % 34,3 ile kendi hesabına çalışma olmuştur. Kadınlar için en baskın statü olan ücretsiz aile işçiliği ise % 15,8’lik oran ile erkeklerin en az bulunduğu statü olarak göze çarpmıştır. Erkeklerin kadınların tersine ücretsiz aile işçiliği statüsünde az yer almaları, büyük ölçüde kırsal kesimde hane reisi olmalarına bağlanmıştır. Kırsal kesimde, hane reisi rolünde yer alan erkekler, istatistiklere kendi hesabına çalışanlar olarak dahil edilmiş, hiç toprağı olmayanlar veya hane reisi tanımına girmeyenler ücretsiz aile işçisi olarak yansıtılmıştır<sup>23</sup>. Sonuç olarak da ücretsiz aile işçiliği, özellikle kırsal kesim için kullanılan ve genellikle kadınlara ait bir statü halini almıştır.

1989 verilerine göre, ücretsiz aile işçiliği dışında kalan tüm statü gruplarında, çalışanların en az % 80’inin erkek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumun temel nedeni olarak da, kadınların ortalama olarak % 70’inin ücretsiz aile işçisi statüsünde yer almaları

<sup>21</sup> Hacer Ansal ve diğerleri, **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, 2000, s. 34.

<sup>22</sup> Doktrinde, “ücretsiz aile işçisi” kavramı yerine “ücretsiz aile çalışanı” kavramının kullanılması gerektiği şeklinde bir görüş de vardır. Bu görüşe göre; işçi sözcüğü, yalnızca ücret karşılığı çalışanlar için kullanıldığından “ücretsiz aile çalışanı” kavramını kullanmak yerinde olacaktır. Bkz. Yakup Kepenek ve Nurhan Yentürk, **Türkiye Ekonomisi**, İnkılap Kitabevi, 1999, s. 461’den aktaran Faruk Sapancalı, “Yeni Binyıla Girerken Türkiye’de İşgücü Piyasası”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 6, Ekim 2000, Sayı:1, s. 29-30. Öte yandan 2008 TÜİK İstatistik verilerinde “ücretsiz aile işçisi” kavramı kullanılmıştır.

<sup>23</sup> Mine Göğüş Tan, Yıldız Ecevit ve Serpil Sancar Üşür, **Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD Yayını, Yayın Numarası:TÜSİAD-T/2000-12/290, Aralık 2000, s.144,

[http://www.tusiad.org/tusiad\\_cms.nsf/LHome/059AD7343D14D71FC225733E00254722/\\$FILE/kadin2000.pdf](http://www.tusiad.org/tusiad_cms.nsf/LHome/059AD7343D14D71FC225733E00254722/$FILE/kadin2000.pdf) (31.12.2008).

görülmüştür. Bu oran, 1989 ve 1999 yılları arasında kalan on yıllık dönemin sonunda da fazla bir değişikliğe uğramamıştır. Şöyle ki, 1989 için % 69,5 ve 1999 için % 68,6 olarak gerçekleşmiştir<sup>24</sup>.

Kentleşme, sanayileşme, iç göç, modernleşme gibi sosyal süreçler nedeniyle giderek daha çok sayıda kadın ücretli işlerde çalışmayı tercih etmektedir<sup>25</sup>. Öte yandan günümüzde tarım kesimi halen önemli bir yer kaplamaktadır. Yine, tarımda istihdam edilen ücretsiz aile işçilerinin çoğunluğunu, kadınlar oluşturmaya devam etmektedir<sup>26</sup>. Aşağıdaki tablo incelendiği takdirde, istihdamın işteki konumu açısından son yıllardaki genel görünüm hakkında fikirler elde edilebilir.

**Tablo: 4**  
**İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler (%)**  
**(15 ve üstü yaş)**

<b>Toplam</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Ücretli</b>	42,6	47,0	49,3
<b>Yevmiyeli</b>	8,3	7,2	7,2
<b>İşveren</b>	4,7	5,1	5,4
<b>Kendi Hesabına Çalışan</b>	24,7	24,7	23,5
<b>Ücretsiz aile işçisi</b>	19,8	16,0	14,6
<b>Erkek</b>			
<b>Ücretli</b>	45,9	50,0	52,2
<b>Yevmiyeli</b>	9,1	7,8	7,7
<b>İşveren</b>	6,1	6,6	6,9
<b>Kendi Hesabına</b>	30,0	28,5	27,2
<b>Ücretsiz Aile İşçisi</b>	8,9	7,0	6,0
<b>Kadın</b>			
<b>Ücretli</b>	33,4	38,3	41,1
<b>Yevmiyeli</b>	5,9	5,6	5,6
<b>İşveren</b>	0,8	0,9	1,2
<b>Kendi Hesabına</b>	10,1	13,6	13,1
<b>Ücretsiz Aile İşçisi</b>	49,8	41,7	39,0

**Kaynak:** KSGM, **Kadın ve Ekonomi**, s. 17.

Tabloda yer alan, kent ve kır ayırımı yapılmaksızın elde edilmiş verilere göre, ülkemizde, son yıllarda, toplam istihdam içerisinde ücretli çalışanların oranı artış

<sup>24</sup> Tan, Ecevit ve Üşür, a.g.e., s. 146.

<sup>25</sup> Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli, "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:25, No:1, Mayıs 2001, s. 88, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/40.pdf>, (06.03.2009).

<sup>26</sup> TÜRK İŞ, a.g.e, s. 6.



göstermiştir. Şöyle ki, bu oran, 2004'te % 42,6; 2005'te % 47,0 ve 2006'da % 49,3 olarak gerçekleşmiştir. Yükseliş eğilimi, duruma cinsiyetler yönünden bakılırsa, kadın ve erkek istihdamlarında da görülmektedir. 2004 yılı için erkek istihdamı içerisinde, ücretli çalışanların oranı % 45,9 iken 2006 için % 52,2'dir. Aynı oran, kadınlar için 2004'te % 33,4 ve 2006'da % 41,1'dir. Bu sonuçlara göre, ücretli istihdam oranı, her ne kadar kadınlar için yükselişte olsa da erkek ücretli oranlarının altında kalmaktadır.

Kendi hesabına çalışma ve işverenlik statüleri açısından bir değerlendirme yapılması durumunda ise kadınların erkeklerin oldukça gerisinde olduğu görülmektedir. 2004'te erkek istihdamının % 30,0'ı kendi hesabına çalışmakta iken aynı oran, kadın istihdamı için % 10,1 olabilmıştır. 2006 ya gelindiğinde ise, erkek istihdamının % 27,2'sinin ve kadın istihdamının da % 13,1'inin kendi hesabına çalışmakta olduğu belirlenmiştir. Öte yandan her ne kadar kadın istihdamı içerisinde kendi hesabına çalışanlar, erkek istihdamı içerisinde kendi hesabına çalışanlara göre düşük düzeyde kalsa da erkek oranlarından farklı olarak yükseliş trendi gösterdiğini de belirtmek gerekmektedir. İşverenlik statüsü ise hem kadınlar hem de erkekler açısından düşük oranlardadır. Şöyle ki, 2006 verilerine göre, erkek istihdamının % 6,9'u işveren statüsünde iken bu oran, kadın istihdamı içerisinde, % 1,2 gibi oldukça düşük bir değere sahiptir.

1989 yılından bu yana geçen yaklaşık 20 yıllık süre sonrasında, ücretsiz aile işçiliği statüsü, istihdam edilen kadınlar için ücretli çalışmanın arkasında yer almakla ve istihdam edilen kadınlar arasında giderek daha düşük oranlara sahip olmakla birlikte, yine de önemli bir konumda bulunmaktadır. Şöyle ki, 2004 yılında istihdam edilen kadınların % 49,8'i, 2006'da ise % 39,0'ı ücretsiz aile işçisidir.

Duruma kentsel ve kırsal istihdam açısından bakıldığında, 2006 TÜİK verileri ile, kentsel alanda kadınlar için ücretli çalışmanın, kırsal alanda ise, ücretsiz aile işçiliği statüsünün birinci konumda yer aldığı görülmektedir. Bu verilere göre, kentsel alanda istihdam edilen kadınlar arasında ücretli çalışanların oranı, % 74'tür. Bunu, % 8,9 ile ücretsiz aile işçiliği, % 8,6 ile kendi hesabına çalışma, % 6,4 ile yevmiyelilik ve % 2,1 ile işverenlik statüleri takip etmektedir. Kırsal alanda ise ücretsiz aile işçiliği, % 65,3'lük oranla ilk sırada yer almaktadır. Bunu, % 17,0 ile kendi hesabına çalışma, % 12,4 ile

ücretli çalışma, % 4,9 ile yevmiyelilik ve % 0,4 gibi çok düşük bir oranla işverenlik statüleri izlemektedir<sup>27</sup>.

Kadın işgücünün ülkemizdeki durumunu değerlendirirken, işsizlik gibi önemli bir olguyu, işgücü kavramının bir parçası olması nedeniyle ele almak gerekmektedir.

İşsizlik, yıllardan beri Türkiye'nin en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Bu sorunun önem ve niteliğinin anlaşılmasında çeşitli dönemlere bakılabilir. 1950'li yıllarda başlayan iç göç, hızlı kentleşme, ve nüfus artışı, işsizlik sorunu için bu dönemde belirleyici olmuştur. 1960'larda, yurt dışına yönelen işçi göçü ve planlı dönem ile istihdam sorunları gündeme gelmiş, bu sorunlar, 70'li yıllarda; petrol bunalımı, ekonomik durgunluk, iç ve dış borç artışı, yurt dışına göçün zorlaşması gibi nedenlerle artmıştır. 1980 sonrasında ise, işsizlik konusunda yeni sorunların kaynağını, ekonomik politika değişimleri, özelleştirme, gümrük birliği, küreselleşme, iç ve dış konjonktürden kaynaklanan ekonomik krizler oluşturmuştur<sup>28</sup>. 1990 ve 2000 yıllarında nispeten düşük olan işsizlik oranı, 2001 ekonomik krizinden sonra % 10'lara yükselmiştir. 2000 yılı öncesinde, nüfusun önemli bir bölümünün tarım sektöründe istihdamda görünmesinden dolayı işsizlik oranı nispeten düşük seviyede olmuştur<sup>29</sup>. 1990 ile 2003 arasındaki 13 yıllık dönemde işsizlik % 2,3 oranında artış göstermiştir. Aynı dönemde kadın işsizlerin artış oranı % 0,9 iken, erkeklerde bu oran % 2,9 olmuştur<sup>30</sup>.

İşsizlik sorunu daha çok, gelişmekte olan ülkelerde, tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçiş sonrasında oluşan değişimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü, nüfus artışı ve tarım kesiminden işgücü göçü sonucunda, tarım dışında önemli düzeyde yeni istihdam yaratılması gerekmektedir. Türkiye açısından işsizlik olgusuna bakılacak olursa, ülkemizde bu sorunun gerek geçiş ekonomisinden gerekse de işgücü piyasasının katılıklarından kaynaklandığı söylenebilir<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> Ülkemizde kadınların kentsel ve kırsal olarak işteki durumlarına ilişkin grafikler için bkz. KSGM, **Kadın ve Ekonomi**, s. 18.

<sup>28</sup> Tokol, "Günümüz Türkiye'sinde Giderek Ağırlaşan Sosyal Sorunlar ...", s. 682.

<sup>29</sup> KSGM, **Politika Dokümanı: Kadın ve Ekonomi**, s. 20.

<sup>30</sup> Yusuf Özel, **Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma**, Karaman Ticaret ve Sanayi Odası Yayını, Karaman, 2006, s. 73.

<sup>31</sup> Seyfettin Gürsel ve diğerleri, **Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, TÜSİAD Yayını, Yayın Numarası: TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul, 2004, s. 16,

**Tablo: 5**  
**Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranı (%)**

(15 ve üstü yaş)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Türkiye</b>	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
<b>Kadın</b>	6,3	7,5	9,4	10,1	9,7	10,3	10,3
<b>Erkek</b>	6,6	8,7	10,7	10,7	10,5	10,3	9,7
<b>Kent</b>	8,8	11,6	14,2	13,8	13,6	12,7	12,1
<b>Kadın</b>	13,0	16,6	18,7	18,3	17,9	17,0	16,4
<b>Erkek</b>	7,8	10,3	13,0	12,6	12,5	11,6	10,9
<b>Kır</b>	3,9	4,7	5,7	6,5	5,9	6,8	6,5
<b>Kadın</b>	2,0	1,7	3,0	4,2	3,2	4,1	4,3
<b>Erkek</b>	4,9	6,5	7,3	7,9	7,3	8,1	7,6

Kaynak: KSGM, Kadın ve Ekonomi, s. 21.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, Türkiye genelinde işsizlik oranının, 2003 yılına kadar yükselmiş, bu yıldan sonra ise azalma eğilimi göstermiş olduğu görülmektedir. Ancak küresel mali kriz nedeniyle 2009 yılı Ocak ayı itibariyle, TÜİK verilerine göre, Türkiye’de işsizlik oranı, % 15,5’e ulaşmıştır. Aynı tür bir dalgalanma, ülke genelindeki, erkek işsizlik oranlarında da görülmektedir. 2000 yılında % 6,6 olan erkek işsizlik oranı, 2003’te % 10,7’e yükselmiş, 2006’da ise % 9,7’e düşmüştür. Ancak, 2009 Ocak itibariyle tarım dışı istihdamda erkek işsizlik oranı, % 18,2’ye ulaşmış bulunmaktadır. Kadın işsizlik oranları ise 2004’ten sonra artış göstermiş ve 2006 ‘da erkek işsizlik oranlarını geçmiştir. Ocak 2009’a gelindiğinde, kriz nedeniyle diğer işsizlik oranlarında olduğu gibi, kadın işsizlik oranı da ülke genelinde yükselmiş, % 21,8 gibi bir değere ulaşmıştır. Yıllar itibariyle bakıldığında, genellikle kentlerde kadın, kırlarda ise erkek işsizlik oranı yüksektir.

Son durum itibariyle, işsizlik oranlarına 2009 Haziran dönemine ilişkin TÜİK verileri ile bakılması durumunda, işsizlik oranının, % 13,0; tarım dışı istihdamda kadın işsizlik oranının, % 21,3 ve tarım dışı erkek işsizlik oranının da % 15 olarak gerçekleştiği görülmektedir. O halde; 2009 yılı içerisinde işsizlik oranlarının düşüş eğiliminde olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Türkiye’de yıllar itibariyle görülen kadın işsizlik oranındaki artış, kadının çalışma yaşamından son yıllarda iyice uzaklaştığını ortaya koymaktadır. OECD’nin 2007 yılı

istihdam raporuna göre; Türkiye 1994 yılında % 8,3'lük kadın işsizlik oranı ile 28 OECD ülkesi arasında 17. sırada yer almıştır. 2006'da ise %10,6'lık kadın işsizlik oranı ile kadın işsizliğinin en yüksek olduğu 6. ülke konumuna gelmiştir<sup>32</sup>. 2008 yılına gelindiğinde, ülkemiz kadın işsizlik oranlarında, % 13,1'lik İspanya, % 11,1'lik Slovakya Cumhuriyeti ve Yunanistan'ın ardından 3. sırada yer almıştır<sup>33</sup>.

Uzun süreli işsizlik açısından, Türkiye'de kadınlarda uzun süreli işsizlik, AB ülkelerine göre daha yoğundur. 2004'te kadın işsizlerin % 45,6'sı uzun sürelidir. AB'de ise bu oran, % 43,3'tür<sup>34</sup>. 2008 verilerine göre, 12 aydan daha uzun süreli kadın işsizlik oranlarında ülkemiz, % 34,4'lük oranla OECD ülkelerinin % 26,5'lik değerinin üzerinde yer almaktadır<sup>35</sup>. Ayrıca ülkemiz iş gücü piyasasında, erkek ve kadınlar arasında uzun süreli işsizlik bakımından bir karşılaştırma yapıldığında, kadınların önde olduğu görülmektedir. Şöyle ki, OECD verilerine göre 2008 yılında, erkekler için 12 aydan daha uzun süreli işsizlik oranı, yukarıda verilen % 34,4'lük uzun süreli kadın işsizlik oranının altında bir yer almış ve % 24,0 olarak gerçekleşmiştir<sup>36</sup>.

Ülkemizde, kadınların iş arama sürelerinin daha uzun olmasının nedenleri açısından değişik olasılıklar öne sürülebilmektedir. Bunlardan ilki; işgücü piyasasına katılmak için gerekli olan özelliklere kadınların erkeklere kıyasla daha az sahip olmalarıdır. İkinci olasılık, kadınların iş ararken işgücü piyasasında kadın olmalarından dolayı ayrımcılığa tabi tutulmalarıdır. Bu olasılığa göre, kadınlar erkeklerle aynı özelliklere sahip olsalar dahi kadın olmalarından ötürü, daha zor iş bulabilmektedirler. Diğer bir olasılık ise, erkeklerin hane reisi ve aile geçindiren konumda olmalarından ötürü uzun süreli işsizliğe kadınlar kadar tahammül edememeleridir. Böylece, erkekler için iş arama süreleri daha kısa olabilmektedir<sup>37</sup>.

<sup>32</sup> EURACTIV, "İstihdamda Kadın-Erkek Eşitsizliği Sadece Türkiye'nin Değil, AB'nin de Sorunu", <http://www.euractiv.com.tr/ab-ve-turkiye/analyze/istihdamda-kadin-erkek-esitsizligi-sadece-turkiyenin-degil-abnin-de-sorunu> (06.03.2009).

<sup>33</sup> Bkz. OECD, a.g.r., s. 254.

<sup>34</sup> Şelale Uşen, **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2006, s. 276.

<sup>35</sup> Bkz. OECD, a.g.r., s. 273.

<sup>36</sup> Bkz. OECD, a.g.r., s. 272.

<sup>37</sup> Tan, Ecevit ve Üşür, a.g.e., s. 151.

Türkiye’de kadın işsizlik oranlarının gerçek boyutları hakkında değerlendirme yapılırken çalışmaya hazır olan ancak iş aramayanlar ile bir işte çalışsa bile iş aramaya devam eden eksik istihdamdaki kadınlar da dikkate alınmalıdır. 2006’da eksik istihdamdaki kadın sayısı, 119 bindir. İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ise 1.105 bindir. Bu gruplar dahil edilerek işgücü fazlası yani gizli işsizlik oranı hesaplandığında % 24,5 gibi yüksek bir değere ulaşılmaktadır. Aynı oran, erkekler için %17,6’dır. O halde işsizlik oranı resmi istatistiklerde verilen açık işsizlik oranlarının üstündedir<sup>38</sup>.

Bu noktada, ülkemiz iş piyasası açısından önemli bir sorun olan işsizliğin nedenlerine, kadın işgücü ağırlıklı olarak daha yakından bakılabilir. Yapısal uyum politikaları, özellikle düşük gelirli kentsel alanda yaşayan ailelerin satın alma güçlerini düşürmektedir. Bunun sonucunda, ekonomik baskı ile daha önce çalışmamış hane üyeleri iş aramaya yönelmektedir. Ancak olaya kadınlar açısından bakılırsa, sunulan kadın emeği, talep edilen özellikleri taşımamakta veya çalışmak isteyen kadınlar için işgücü pazarının istediği şartlar onlara uygun gelmemektedir. Bunun sonucunda da işsizlik sorununu yaşamaktadırlar. Nitekim, yukarıda da görüldüğü gibi kentlerde kadın işsizlik oranları, erkek işsizlik oranlarının üzerinde yer almaktadır. Kırsal alanlarda kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarının gerisinde kalmasının nedeni ise, gerçekte gelir getirici bir işte çalışmadığı halde ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadın nüfusun işgücü istatistikleri yapılırken, istihdam edilenler içerisinde kabul edilmesidir. Bu kabul sonrasında, ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınlar, işsiz olarak ele alınmamaktadırlar. Kırsal kesimdeki bu durum da Türkiye genelinde aslında daha yüksek olması gereken kadın işsizlik oranlarını düşürmekte ve özel olarak bakılmadığında, kentsel alanlar için yüksek işsizlik oranlarını görmeyi zorlaştırmaktadır<sup>39</sup>.

Genel olarak işsizlik oranlarını etkileyen diğer faktörler arasında, yaş, eğitim, beceri gibi unsurlar da dikkati çekmektedir. Kadınlar ve erkekler farklı iktisadi faaliyet alanlarına ve mesleklere yönelebilmektedirler. Bu durumda da işgücü piyasasının uygulama ve düzenlemelerinden farklı şekillerde etkilenmektedirler. Buna ek olarak, kadınlar açısından

<sup>38</sup> Gülay Toksöz, **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Örgütü, 1. Baskı, Ankara, 2007, s. 38, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/kadinistihdami.pdf> (06.03.2009).

<sup>39</sup> Tan, Ecevit ve Üşür, a.g.e., s. 148.

yüklenilen aile sorumlulukları, onların erkeklere göre daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır<sup>40</sup>.

Bu noktada, kadın işsizlik oranını etkileyen faktörler arasında, özel bir yeri olan eğitim unsuru üzerinde daha fazla durulabilir. Eğitim, ülkemizde istihdamı zorlaştırıcı etkenler arasında önemli bir konuma sahiptir. Türkiye genelinde, işsizlerin büyük bir bölümünü ilkokul mezunları oluşturmaktadır. İşsizlik içinde ikinci büyük bölümü ise genel kültür veren liselerden mezun olanlar teşkil etmektedir<sup>41</sup>.

Öte yandan, duruma kadın ve erkek işsizlik oranları açısından bakılması durumunda, ülkemizde, kadınların daha uzun süre iş aramaları ve daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olmaları olgusu, sadece eğitimle ilişkilendirilerek açıklanamayacak kadar karmaşıktır. Nitekim, aynı eğitim düzeyine sahip kadınlar ile erkekler açısından bir değerlendirme yapıldığında kadın işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda da kadınların iş ararken ve iş yaşamında karşılaştıkları ve kadın olmalarından kaynaklanan cinsiyete dayalı ayrımcılığın önemli bir etken olduğu anlaşılabilmektedir<sup>42</sup>.

İşsizlik olgusu ile yakından ilişkili bir kavram olarak yoksulluk üzerinde de kısaca durulabilir. Türkiye’de son 25 yılda kadınların yaşam standartlarında olumlu gelişmeler görülmesine rağmen, mevcut göstergeler, bu gelişimin tersine dönme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Özellikle kırsal alanda ve kentlerde gecekondu semtlerinde yaşayan kadınlar, Türkiye’nin ekonomik açıdan dezavantajlı kesimleri arasında ön saflarda yer almaktadır<sup>43</sup>.

Bu noktada, yoksulluğun kadın emeği konusundaki etkisi açısından eğitimin, önemli bir konumda olduğuna da dikkati çekmek gerekmektedir. Şöyle ki, eğitim devreye girdiğinde, yoksulluk konusunda, toplumsal cinsiyet farklarının azaldığı hatta kadınlar lehine döndüğü

<sup>40</sup> İlhan Akhun, Yüksel Kavak ve Nuray Senemoğlu, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 1999, s. 21.

<sup>41</sup> Aysen Tokol, **Sosyal Politika**, 2. Baskı, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, Bursa, 2000, s.116; Tokol’un bu saptaması, günümüzde de geçerliliğini korumaktadır. Eğitim durumuna göre işsizliğe ilişkin veriler için bkz. TÜİK, **Türkiye İstatistik Yıllığı 2008**, s. 170, <http://www.tuik.gov.tr/yillik/yillik.pdf> (20.07.2009)

<sup>42</sup> Tan, Ecevit ve Üşür, a.g.e., s. 151.

<sup>43</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), **Politika Dokümanı: Kadın ve Yoksulluk**, Ankara, 2008, s. 9, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/yoksulluk.pdf> (06.03.2009).

görülmektedir. Yoksulluk oranlarının, 2002 ile 2006 yılları arasındaki döneme bakıldığında, eğitim düzeyinin yükselmesiyle azaldığı anlaşılmaktadır<sup>44</sup>. Hane halkı fertlerinin cinsiyet ve eğitimine ilişkin verilere göre; 2002 yılında erkekler için yoksulluk oranı % 26,72 iken, bu oran kadınlar için % 27,19 olarak gerçekleşmiştir. 2006'ya gelindiğinde, erkek yoksulluk oranı % 17,32 ve kadın yoksulluk oranı % 18,27'dir. Bu sonuçlara göre kadın yoksulluk oranı her iki yıl için de erkek yoksulluk oranından yüksektir. Duruma eğitim açısından bakılırsa, 2002 yılında okuryazar olmayan fertlerde erkek yoksulluk oranı % 46,52 iken kadınlarda % 39,61'dir. Aynı yıl verilerine göre, lise ve dengi meslek mezunları için erkek yoksulluk oranı % 10,99 iken kadın yoksulluk oranı, % 8,24'tür. 2006'ya gelindiğinde, okuryazar olmayan fertler arasında, erkek yoksulluk oranı, % 36,79 iken kadın yoksulluk oranı % 32,84'tür. Lise ve dengi meslek mezunları için erkek yoksulluk oranı % 6,06 ve kadın yoksulluk oranı % 4,05 olarak gerçekleşmiştir. Yüksek okul, fakülte ve üstü mezunları için ise yoksulluk oranları son derece düşüktür. Sonuç olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe yoksulluğun hem kadınlar hem de erkekler için azaldığı anlaşılabilmektedir<sup>45</sup>.

### **101. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Oranlarına İlişkin Nedenler**

Çalışmamızın varılan bu noktasına kadar, Türkiye'de kadın işgücüne katılma oranlarının seyri, bu kavramı oluşturan veya etkileyen olgular ile ilişkilendirilerek makul bir düzeyde yansıtılmaya çalışılmıştır. Her ne kadar verilen değerlerden ve aktarılan bilgilerden Türkiye'de kadın işgücüne katılma oranlarının genel seyrinin sebeplerine ilişkin çıkarımlar yapılabilse de, oluşan tablonun öğeleri üzerinde genel olarak durulabilir.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler, sadece ekonomik temellere dayandırılmamaktadır. Sorun, hem geçmişten gelen değerlere ve sonuçlara hem de çağın getirdiği olgulara bağlanmaktadır.

Türkiye, gelişmiş ülkeler, yeni binyıl ile birlikte netleşen bir kavram olan bilgi toplumu olma yolunda ilerlerken halen tarım toplumu özellikleri taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerde,

<sup>44</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, Ankara, 2008, s. 43, <http://www.ksgm.gov.tr/pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf> , (06.03.2009).

<sup>45</sup> KSGM, **Politika Dokümanı: Kadın ve Yoksulluk**, s. 11.

işgücünün büyük bir bölümü hizmetler ya da “yeni ekonomi” olarak adlandırılan bilgi sektöründe istihdam edilmektedir. Buna karşılık, ülkemizde işgücünün büyük bir bölümü, tarım sektöründe çalışmakta ve düşük verimle istihdam edilmektedir. Bu istihdam içerisinde de ücretsiz aile işçiliği, büyük bir yoğunluk göstermektedir. Sahip olunan bu istihdam tablosu, geri kalmışlığın bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir<sup>46</sup>. Türkiye’de endüstrileşme yavaş bir seyir izlemektedir. Ayrıca kırdan kente göç, kentlerin cazibesi nedeniyle değil daha çok geçinme olanaklarının azalmasından kaynaklanmaktadır. Bu göçün ve hızlı nüfus artışının sonrasında kentlerde işgücü arzı artmakta, bunun karşısında emek talebi yetersiz düzeyde kalmaktadır. Formal sektörlerin yeterli işgücü talebi yaratmaması nedeniyle de enformal sektörler gelişmekte ve enformal işler artmaktadır. Fakat bu işler genelde, seyyar satıcılık, pazarcılık gibi erkeklere yönelik işler olmakta, ve kadınlar işgücüne en azından bu işler bakımından katılamamaktadırlar<sup>47</sup>.

Daha önce de belirtildiği gibi, kadınların kırsal alanda işgücüne katılımları, yüksektir. Kadınlar evde, ailede, tarlada ve ev içi ekonomide çalışarak hem tarımsal ekonominin her aşamasında hem de aile içi ekonomide önemli bir rol üstlenmektedir. Ancak buna karşılık, ülkemizde kırsal kesimde kadın horlanmakta, çocukluk ve gençlik yılları geleneksel ve dini baskılar altında geçmekte, ekonomik açıdan yaptıkları işlerin önemi görmezlikten gelinmekte ve eğitimleri önemsenmemektedir.<sup>48</sup> Kırsal alanda, okula gönderilmeyen kız çocuklar nedeniyle, okuma yazma bilmeyenlerin oranı daha da yükselmektedir<sup>49</sup>. Öte yandan sadece kırsal alanlar için değil, kentsel alanlarda da eğitim konusunda kadınlar açısından farklı çıkarımlar oluşabilmektedir. Bu çıkarımların bir kısmı, kadınların öznel kararlarından kaynaklanmaktadır. Kadınların eğitimlerini devam ettirmeye karşı duydukları isteksizlik, üniversite sınavını kazanamamaları ve çalışmak istemeleri gibi durumlar da ortaya çıkabilmektedir<sup>50</sup>. Bu durum, şüphesiz hem kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilemekte hem de farklı meslek kademelerinde yer alma açısından konumlarını belirlemede etkili olmaktadır.

<sup>46</sup> Sapançalı, a.g.m., s. 39.

<sup>47</sup> Koray, S. Demirebilek ve T. Demirebilek, a.g.e., s. 38.

<sup>48</sup> Koray, S. Demirebilek ve T. Demirebilek, a.g.e., s. 14.

<sup>49</sup> Birsen Gökçe, “Türkiye’nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Ögeler”, **Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları**, İlhan Azkan (Der.), Ekin Kitabevi, İstanbul, 2001, s. 217.

<sup>50</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ayşe Eyüboğlu, Şemsa Özar ve Hülya Tufan Tanrıöver (Dir.), Ankara, 2000, s. 30.



Eğitimin işgücüne katılma oranını nasıl etkileyeceği konusunda teorik açıdan iki durum söz konusu olabilmektedir. Birincisi; yüksek eğitim düzeylerindeki bireyler için emek piyasalarında daha yüksek gelirler elde etme olanakları artacaktır. Bu nedenle de iş piyasası dışında kalmanın maliyeti artacak ve işgücüne katılma oranı artacaktır. İkinci olarak; eğitim süreci, sadece maddi açıdan değil psikolojik açıdan da önemli düzeyde maliyete neden olan bir yatırımdır. Bireyler bu maliyeti karşılamak için emek piyasasında çalışmayı tercih edeceklerdir. Ancak ülkemizde, lise ve fakülte mezunu kadınların önemli oranda artması, buna karşılık, işgücüne katılma oranlarının düşmesi, eğitilmiş kadın işgücününün eğitim yatırımının getirisinden yeterince yararlanmadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir<sup>51</sup>. Halbuki, eğitilmiş kadın, aile planlamasından sağlığa, aile refahının artırılmasından ülkenin ekonomik potansiyelinin artırılmasına ve ülkenin küreselleşme ile bütünleşmesine kadar pek çok açıdan büyük öneme sahiptir<sup>52</sup>. Dolayısıyla kadın işgücüne katılma oranının önemli bir belirleyicisi olan eğitime, hem kentsel hem de kırsal alanda önem verilmesi gerekmektedir.

Eğitim sadece ülkemiz açısından değil tüm dünya açısından kadın işgücüne katılma oranının bir etkileyicisi rolündedir, öte yandan bu universal etkinin haricinde ülke gerçekleri bakımından da bir değerlendirme yapılması zorunluluktur.

Kadının çalışmasına ilişkin tutumlar, iş gücü piyasasındaki cinsiyetçi tutumlar, iş ortamlarındaki cinsiyetçi yaklaşımlar, kadının ev içine ilişkin sorumlulukları, ve daha sayılabilecek pek çok değişken konunun anlaşılması açısından ele alınabilir<sup>53</sup>.

Türkiye’de çalışma çağındaki kadınlar için işgücüne katılmamanın en yaygın nedeni, ev kadınlığıdır. Kızların genç yaşta evlenmelerinin geleneksel sayılması, her ne kadar geçen yıllarla azalmış olsa da okul çağındaki ev kadınlarının sayısını artırmakta ve ev kadınlığı işgücüne katılmayı engelleyen birinci faktör olmaktadır<sup>54</sup>. TÜİK 2006 verilerine göre, ülkemizde 15 yaş ve üstünde, 19 milyon 588 bin kadın işgücüne dahil değildir. Aynı veri

<sup>51</sup> Özer ve Biçerli, a.g.m., s. 66.

<sup>52</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), **Türkiye’de Kadının Durumu**, Ankara, 2009, s. 8,

<http://www.ksgm.gov.tr/pdf/tr%20de%20kadinin%20durumu.doc> (06.03.2009).

<sup>53</sup> İlhan Akhun ve diğerleri, **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 2000, s. 50.

<sup>54</sup> Ansal ve diğerleri, a.g.e, s. 56.

tablosuna göre, bu sayının 12 milyon 780'ini ev kadınları oluşturmaktadır. Dolayısıyla kadınların, diğer işgücüne dahil olmama nedenleri, ev kadınlığı nedeninin yanında görece olarak daha zayıf kalmaktadır<sup>55</sup>.

Ev kadınlığı statüsündeki kadınlar arasında yukarıda değinilen ücretsiz aile işçiliğinden gelme kadınların oranı da önemsenmelidir. Çünkü, tarım kesiminde iktisaden faal nüfus içerisinde yer alan kadınlar, kentlere göçle birlikte iktisaden faal nüfus dışına çıkabilmekte böylece ücretsiz aile işçiliğinden ev kadınlığı statüsüne veya özellikle geçekodu bölgelerinde kent işsizleri statüsüne geçmektedirler<sup>56</sup>.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden biri de evde yapılan işlerin, sunulan hizmetlerin ve çocuk bakımının kadının çalışması durumunda kime bırakılacağıdır. Kentsel alanlarda devletçe sağlanan çocuk bakım hizmetleri yetersiz kalmaktadır. Bunun sonucunda kadınlar ebeveynlerden yardım almakta veya özel olarak sunulan hizmetlere yönelmektedirler. Ancak, özel olarak hizmet almanın bedelini karşılayabilecek düzeyde gelir elde etmeleri durumunda çalışmayı tercih etmektedirler. O halde, kadınlar, dışarıda çalışmanın sağlayacağı gelir ile evde yaptıkları işlerin ekonomik değerini karşılaştırıp buna göre işgücüne dahil olup olmamaya karar verebilmektedirler<sup>57</sup>.

Ülkemizde aile içi yapı, genel olarak ataerkil özellik göstermektedir. Bu yapı, kadının aile içindeki sorumluluklarını aksatmaması noktasından hareketle onun çalışma hayatına girişine karşı çıkabilmektedir. Esas olarak, bu anlayışın temelinde, aile içindeki iş bölümüne ilişkin durum yatmaktadır<sup>58</sup>. Toplumun büyük bölümünce, kadınların temel rolü olarak annelik, eşlik ve ev kadınlığı rollerinin kabul edilmiş olması, kadının ücretli bir işte çalışması için engel oluşturmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı kadınların doğal görevi olarak görülmekte ve erkeklerin bu yükü paylaşmaması, sosyal destek hizmetlerinin yetersizliği ile birleşince, ortaya çıkan tablo kadının işgücüne katılmasını engeller nitelikte

<sup>55</sup> Nedenlerine göre işgücüne dahil olmayanlar konusunda ayrıntılı tablo için bkz. TÜİK, **Türkiye İstatistik Yılı, 2008**, s. 162.

<sup>56</sup> Nedret Eroğlu, "Panel II Konuşması", **Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2000, s. 102.

<sup>57</sup> Tan, Ecevit ve Üşür, a.g.e., s. 157.

<sup>58</sup> Erdem Cam, "Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları", **Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı**, Yıl: 3, Sayı: 13, Eylül-Ekim 2003, s. 4, [http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan-kadinlar\\_2.pdf](http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan-kadinlar_2.pdf) (06.03.2009).

olmaktadır<sup>59</sup>. Kaldı ki, çalışan kadın için bile, kadınlık ve ev kadınlığı kavramları eş anlamlı kabul edilmekte, çalışma yaşamını asli sorumlulukları olarak kabul edilen bu uğraşlarla bağdaştırmaları beklenmektedir<sup>60</sup>. Kadınlar da genellikle kendilerine atfedilen bu rolleri kabul etmektedirler. Böylece ya çalışmamakta ya da çalıştıklarında çifte yükü taşımaya razı olmaktadır<sup>61</sup>.

O halde ülkemizde kadın işgücüne katılma ile ilgili seyrin, gelişmekte olan bir ülke olmamız itibariyle hem ekonomik hem de sosyal temellere dayanan bir görünüm arzettiği sonucuna ulaşılmaktadır.

## **11. Türkiye’de Kadın İstihdamının Özellikleri ve Sektörel Durumları**

Türkiye’de kadın istihdamından bahsedilirken birçok değişken ele alınabilir. Ancak çalışmamızın kapsamı dikkate alındığında, ülkemizdeki kadın istihdamına ilişkin olarak öne çıkan eğitim ve bölgesel dağılım konuları ile sektörel duruma ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

### **110. Türkiye’de Kadın İstihdamının Özellikleri**

Doktrindeki çalışmalar göz önüne alındığında, “eğitim” durumunun, kadın istihdamına ilişkin özellikler arasında ağırlıklı olarak incelendiği görülmektedir. Bu nedenle, çalışmamızın bu noktasında, kadın istihdamının eğitime ilişkin olarak öncelikle ülkemizin genel görünümüne, daha sonrasında da istihdam edilenlerin eğitim durumlarına ilişkin verilere değinmekte yarar bulunmaktadır. Ayrıca, kadın istihdamının bölgesel durumu da istatistiki veriler yardımıyla ele alınarak kadın istihdamının özelliklerinin anlaşılması noktasında tamamlayıcılık sağlanması amaçlanmaktadır.

<sup>59</sup> Didem Gediz Gelegen, “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak, 2001, s. 28, [http://www.ttb.org.tr/MSG/ocak05/06\\_kadin.pdf](http://www.ttb.org.tr/MSG/ocak05/06_kadin.pdf) (27.03.2009).

<sup>60</sup> Birgül Çiftçi, “Sanayileşme ve Kadın İşgücü”, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Muğla, 2003, s. 36.

<sup>61</sup> Ahmet Demirel ve diğerleri, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 1999, s. 18.

## 1100. Eğitim Durumları

Günümüzde her ne kadar, gelişmiş ülkelerde eğitim, cinsiyetlere bağlı bir kavram olmaktan uzaklaşmaktaysa da gelişmekte olan ülkelerde bu seyir, daha yavaş bir hıza sahiptir.

Ayrımcılığı arttıran geleneksel yaklaşımlar ve kadının cinsiyetinden ötürü daha değersiz görülmesi gibi nedenlerden ötürü kız çocukları, genel olarak dünyada dezavantajlı konumdadır. Her ne kadar, son 20 yılda, önemli atılımlar gerçekleştirilmişse de hala ilköğretime başlamayan 130 milyon çocuğun 2/3'ünü kız çocukları oluşturmaktadır. Bu durumun yanı sıra, halen okuma yazma bilmeyenler arasında bir erkeğe karşılık iki kadın bulunmaktadır<sup>62</sup>.

Eğitim konusunun kadın eksenindeki durumuna ülkemiz baz alınarak bakıldığında ise, gerek uluslararası gerekse de ulusal mevzuat açısından çaba sarfedildiği ancak istenen noktaya gelinemediği görülmektedir.

İleride de değinileceği gibi, Türkiye'nin de imzalamış olduğu uluslararası yasa niteliğindeki Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW-1979), 10. maddesi ile devletlere, eğitimde erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımı engelleyen bütün uygun önlemleri alma yükümlülüğü getirmektedir<sup>63</sup>.

<sup>62</sup> Ayşe Akın ve diğerleri, **Kadının Statüsü ve Sağlığı İle İlgili Gerçekler**, Ayşe Akın (Ed.), T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Ankara 2008, s. 26, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/Kadininsagligiileilgili.pdf> (06.03.2009)

<sup>63</sup> KSGM, **Türkiye'de Kadının Durumu**, s. 8;

Sözleşmenin 3.bölümünde yer alan maddeye göre, anlaşmacı devletlerin görevleri:

“a. Meslek ve sanat yönlendirilmesinde kırsal ve kentsel alanlarda bütün dallardaki eğitim kurumlarına girişte ve diploma almada okul öncesi, genel, teknik, mesleki ve yüksek teknik eğitimde ve her çeşit meslekte eğitimde eşit şartların sağlanması,

b. Kadınların erkeklerle aynı ders programlarından yararlanmaları, aynı sınavlara katılmaları, aynı seviyedeki niteliklere sahip eğitim görevlilerine, okul, bina ve malzemesine sahip olmaları,

c. Kadın ve erkeğin rolleriyle ilgili kalıplaşmış kavramların eğitimin her şekli ve kademesinden kaldırılması ve bu amaca ulaşılması için karma eğitimin ve diğer eğitim şekillerinin teşvik edilmesi, özellikle ders kitaplarının ve okul programlarının yeniden gözden geçirilmesi ve eğitim metodlarının bu amaca göre düzenlenmesi,

d. Burs ve diğer eğitim yardımlarından faydalanmaları için kadınlara erkeklerle eşit fırsatların tanınması,

e. Özellikle kadın ve erkekler arasında mevcut eğitim açığını en kısa zamanda kapatmaya yönelik olarak, yetişkin ve fonksiyonel okuma-yazma programları dahil, sürekli eğitim programlarına katılabilmeleri için erkeklerle eşit fırsatların verilmesi,

Türkiye'nin eğitimde kadınlara ilişkin olarak uluslararası platformda yer aldığı bir başka çalışma da 1995'te katıldığı Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'dır. Bu konferansta ülkemiz 2000 yılına kadar zorunlu eğitimin 8 yıla yükseltilmesi ve kadın okumaz yazmazlığının ortadan kaldırılması için taahhütte bulunmuştur<sup>64</sup>. Daha sonrasında, 1997 yılında kabul edilen 4306 sayılı Kanun ile zorunlu eğitim 8 yıla çıkarılmıştır. Bu karar ile Türkiye'de kadınların güçlenmesine yönelik önemli bir adımın gerçekleşmiş olduğu kabul edilmektedir<sup>65</sup>.

Ulusal mevzuatımız açısından, Anayasamızın 42. maddesi de dikkati çekmektedir. Bu maddeye göre, "ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır". Böylece, eğitim hakkı, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm vatandaşlar için teminat altına alınmıştır. Buna bağlı olarak bütün kanun, tüzük, yönetmelik vb. hukuki düzenlemeler, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm vatandaşları kapsam dahiline alacak şekilde düzenlenmiştir<sup>66</sup>.

Ülkemizin 1995 Pekin Konferansındaki diğer taahhüt konusu, yani kadın okumaz yazmazlığı hakkında tam olarak başarıya ulaştığı söylenememektedir. Bu konuda sahip olunan veriler, başarı düzeyi hakkında objektif fikirler sağlayabilmektedir. Şöyle ki; Türkiye'de 1935 yılında erkekler arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 70, 65 iken kadınlar arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 90,19 olarak gerçekleşmiştir. Anlaşıldığı üzere, bu dönem için gerek kadınlar gerekse de erkekler arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı son derece büyük değerlere sahiptir. Daha sonraki yıllarda, bu oranlar düşüş göstermişse de kadınlar ve erkekler için aynı hızda bir seyir izlenmemiştir. 1990'a gelindiğinde erkekler arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı, % 11,19 iken kadınlar arasında bu oran % 28,02 olmuştur. 2000 yılında ise aynı değerler sırasıyla, erkekler için % 6,14 ve kadınlar için % 19,36 şeklinde gerçekleşmiştir<sup>67</sup>.

---

f. Kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının düşürülmesi ve okuldan erken ayrılan kız çocukları ve kadınlar için eğitim programları düzenlenmesi,

g. Spor ve beden eğitimi faaliyetlerine aktif olarak katılmaları için erkeklerle eşit fırsatlar tanınması,

h. Kadınların, ailelerin sağlık ve refahını sağlamaya yardım edecek, aile planlaması bilgisi dahil, özel eğitici bilgiyi sağlamaları" şeklindedir.

<sup>64</sup> Akın ve diğerleri, a.g.e., s. 30.

<sup>65</sup> Akın ve diğerleri, a.g.e., s. 33.

<sup>66</sup> KSGM, **Türkiye'de Kadının Durumu**, s. 8.

<sup>67</sup> Cinsiyete göre nüfusun okuryazarlık oranına ilişkin tablo için bkz. TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2007**, s. 19.

Ülke geneli açısından durum ele alındığında, okuma yazma bilmeme oranı, her iki cinsiyet açısından gençlerden yaşlılara, kentlerden kırsal alana, ve batı bölgelerden doğuya gidildikçe atmaktadır. Ancak kadın ve erkek açısından bu değişkenler, aynı derecede etki göstermemekte, kadınlar üzerindeki etki daha büyük olmaktadır<sup>68</sup>.

Türkiye'deki eğitim seviyesi, doğal olarak istihdam edilen bireylere de etki edecektir. İstihdamın eğitim seviyesi ise o ülkedeki işgücünün niteliğini ortaya koyan en önemli göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir<sup>69</sup>.

**Tablo: 6**  
**Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Edilenler<sup>70</sup> (15 ve üstü yaş) (bin)**

Yıl ve cinsiyet	Toplam	Okuryazar Olmayanlar	Okuryazar	Okuryazar Olup Bir Okul Bitirmeyenler	İlkokul	Orta ve Dengi Meslek	Lise	Yüksekokul ve Fakülte
<b>Toplam</b>								
<b>2000</b>	21581	1917	19664	708	11384	2112	2333	1894
<b>2003</b>	21148	1493	19655	608	10327	2417	2234	2333
<b>2006</b>	22330	1188	21142	993	9572	3139	2458	2774
<b>Erkek</b>								
<b>2000</b>	15780	670	16978	476	8697	1868	1834	1263
<b>2003</b>	15257	451	16863	373	7600	2057	1783	1574
<b>2006</b>	16520	371	16149	601	7289	2643	1947	1857
<b>Kadın</b>								
<b>2000</b>	5801	1247	4554	231	2687	245	498	632
<b>2003</b>	5891	1042	5209	235	2727	360	451	759
<b>2006</b>	5811	817	4994	392	2283	496	511	917

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2007, s. 166.

Ülkemizde istihdamın eğitim durumu açısından ilkökul mezunlarının halen önemli bir konumda olduğu görülmektedir<sup>71</sup>. Yüksek okul ve fakülte mezunlarının genel istihdam içerisindeki durumuna bakıldığında 2000 yılında, % 8,77; 2003 yılında % 11,03 ve 2006'da % 12,42 payla yükseliş trendi izlemesine rağmen diğer eğitim statüleri arasında zayıf kaldığı görülmektedir. Aynı durum, erkek ve kadın istihdamındaki durum için de

<sup>68</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, Ankara, 2008, s. 27, <http://www.ksgm.gov.tr/pdf/TCEulusaleylemplani.pdf> (06.03.2009).

<sup>69</sup> TÜRK İŞ, a.g.e., s. 8.

<sup>70</sup> İstihdam edilenlerin eğitim durumlarına ilişkin ayrıntılı tablo için bkz. TÜİK İstatistik Göstergeler 1923-2007, s. 166.

<sup>71</sup> TÜRK İŞ, a.g.e., s. 8.

geçerlidir. 2000, 2003 ve 2006 verileri dikkate alındığında yüksekokul ve fakülte mezunlarının kadın istihdamı içerisindeki oranı, sırasıyla % 10,89; % 12,88 ve % 15,78'dir. Aynı oranlar erkekler için sırasıyla; % 8,00; % 10,31 ve % 11,24'tür. Bu durumda dikkati çeken nokta ise, kadın istihdamı içerisinde yüksekokul ve fakülte mezunu kadınların toplam kadın istihdamı içerisinde, erkeklerin kendi içerisindeki oranlara göre daha yüksek olduğudur.

Ülkemizdeki eğitim seviyesinin istenen düzeyde olmamasının yansımaları tablodan da anlaşılabilir. Nitekim, istihdamın büyük bir çoğunluğu, lise altı eğitim seviyesine sahiptir. İstihdamdaki kadınların 2006 yılındaki eğitim durumlarına bakıldığında, orta ve dengi eğitimliler % 8,53; ilkokul mezunları % 39,28'lik oranlara sahiptir. Okuma yazma bilmeyenlerin oranı ise, % 14,05'dir.

### **1101. Bölgesel Durumları**

Türkiye'de bölgeler itibariyle aktif nüfusun durumunun ele alınması durumunda, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinin aktif nüfusun az olduğu bölgeler olduğu bilinmektedir. Aktif nüfusun bu bölgeler için az yoğunlukta olması, ekonomik gelişme düzeyini başta mikro açıdan etkilemektedir. Makro düzeyde ise milli gelirden alınan pay ve yaratılan toplam istihdam gibi birçok önemli büyüklük açısından olumsuzluk yaratmaktadır<sup>72</sup>.

Bölgelerin istihdam açısından değerlendirilmesi yapıldığı takdirde, kırsal ve tarımsal istihdamın önem taşıdığı bilinmektedir. Ekilebilir arazisi sınırlı olmasına karşılık, elverişli bir iklimi olması nedeniyle, Karadeniz Bölgesi, tarımsal ve kırsal istihdam alanında diğer bölgelerin önündedir. Ekilebilir arazisi, sınırlı olan ayrıca da elverişli iklim koşullarından yararlanamayan Doğu Anadolu Bölgesi ise ikinci sırada yer almaktadır<sup>73</sup>.

İstatistiki bölge sınıflamalarına göre; işgücüne katılma oranları bakımından en yüksek oran, % 62,3 ile TR 90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesine

<sup>72</sup> Ömer Faruk Çolak ve Cem Kılıç, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, TİSK Yayını, 2001, s. 44.

<sup>73</sup> İnsan Tunalı, **İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, Türkiye İş Kurumu, s. 29, <http://statik.iskurgov.tr/tr/dis-iliskiler/istihdam-durum-raporu.pdf>, (28.03.2009)

aittir. En düşük oran ise Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt'in oluşturduğu TRC3 bölgesinde görülmektedir. Adı geçen TR90 bölgesi, kadınların işgücüne katılma oranlarının % 50,1 ile en yüksek olduğu bölgedir. Bu durumun nedeni, bu bölge için kadınların tarım kesiminde erkeklere göre çok daha fazla oranda çalışmasıdır. Çalışan kadınların istihdam oranlarına bakıldığında % 80, 6'sının tarım kesiminde çalıştığı bilinmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranlarının en düşük olduğu bölge ise % 5,0'lık oranla Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt'in oluşturduğu TRC3 bölgesidir. Kadın istihdam oranı ise % 4,0'da kalmıştır.<sup>74</sup> Kadın istihdam oranlarında, en yüksek değer % 47,6 ile yine Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane bölgesinde görülmüştür<sup>75</sup>.

2006 yılında, kadın istihdamının durumuna üç büyük kentimiz açısından bakıldığında, İzmir % 20, 7 ile önde gelmektedir. İzmir'i % 19,3 ile Ankara ve %18,7 ile İstanbul takip etmektedir. Bu oranlar aynı şehirler için erkek istihdam oranlarıyla karşılaştırıldığında oldukça büyük farklılıklara sahiptir. Şöyle ki, erkek istihdam oranları, 2006'da, İzmir için % 62,7, Ankara için % 62,8 ve İstanbul için % 65,5'dir<sup>76</sup>. Bu değerler, daha önce de bahsedildiği gibi kadının kentsel alanlarda istihdamı açısından çok da olumlu bir görünüme sahip olmadığı düşüncesini kuvvetlendirmektedir.

### **111.Türkiye'de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı**

Sanayileşmiş ülkelerde, sanayi ötesi topluma geçişle birlikte, imalat ağırlıklı endüstriler azalmaktadır. Buna karşılık, hizmet sektöründeki istihdam, giderek büyümektedir. Ancak, sanayi ötesi topluma geçişle birlikte vasıfsız ya da yarı vasıflı işçilere iş imkanı sağlayan bu sektörün yine sanayi ötesi topluma geçiş sonucunda bu özelliğini yitirmeye başladığı da düşünülmektedir. Teknolojik değişimler sonucunda giderek daha vasıflı işçi talebinin öne çıkmasıyla sektörel olarak değişimler yaşanmakta ve doğal olarak da istihdam yapısının değişmesiyle birlikte istihdam yaratmak zorlaşmaktadır<sup>77</sup>. Diğer taraftan, enformasyon teknolojileri, yepyeni sektörlerin ortaya çıkmasına dolayısıyla da yeni işlerin doğmasına

<sup>74</sup> KSGM, **Kadın ve Ekonomi**, s. 25.

<sup>75</sup> KSGM, **Kadın ve Ekonomi**, s. 26.

<sup>76</sup> Bölge birimlerine göre işgücünün durumu konusunda ayrıntılı tablo için bkz. KSGM, **Kadın ve Ekonomi** s. 26; TÜİK, **Türkiye İstatistik Yıllığı 2008**, s. 167.

<sup>77</sup> Abdulkadir Şenkal, **Sendikasıız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de)**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1999, s.76.



neden olmaktadır. Bu gelişmelerle istihdam açısından yeni olanakların doğduğunu da eklemek gerekmektedir<sup>78</sup>.

Ülkemize bakıldığında istihdamın sektörel dağılımı açısından tarım sektörü, 2000 yılına kadar, istihdamdaki payı ile ilk sırada yer almış ancak bu yıldan sonra bu özelliğini kaybetmeye başlamıştır. Son yıllarda, tarım sektöründeki istihdam oranı, tarımdaki katma değer artış veya azalışlarından bağımsız bir seyir izlemiş ve azalma eğilimi göstermiştir. Tarımda işgücünün yapısına bakıldığında, aile işletmesine dayalı üretim yapan, küçük ölçekli, ücretsiz aile yardımcılarının çoğunlukta olduğu, bu ücretsiz aile yardımcılarının büyük bir bölümünü kadınların oluşturduğu ve mevsim dalgalanmalarından etkilenen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Her ne kadar ülkemizde tarımsal istihdam azalmaktaysa da halen istihdam açısından önemli bir konuma sahip bulunmaktadır. Öte yandan, ülkemizde sanayi sektörü ele alındığında, istihdamda önemli artışlar kaydedilemediği bilinmektedir. Kamunun imalat sanayinden çıkması, ekonomik krizler, imalat sanayinde emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmesi, işgücü verimliliğindeki artış gibi nedenler, sanayi sektöründeki istihdam artışını engellemektedir<sup>79</sup>.

İstihdamın ülkemizdeki sektörel durumunun gelişimine bakıldığı takdirde, 1988-1994 arasındaki dönemde, tarımda istihdam edilen kadınların oranının % 78,3'ten %71, 4'e gerilediği görülmüştür. Aynı dönem için erkeklerin tarımdaki istihdam oranı, % 34'ten % 33,2'ye düşmüştür. Sanayide istihdam edilen kadınların oranında ise yükselme kaydedilmiştir. Şöyle ki, 1988 yılında sanayide istihdam edilen kadın oranı % 8,7 iken bu oran, 1994'te % 11'e yükselmiştir. Erkekler için ise aynı yıllara göre sanayi kesimindeki istihdam oranı sırasıyla % 27,6 ve % 26,3 olarak gerçekleşmiştir. Öte yandan hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların oranı, 1988 için % 13,2 ve 1994 için % 17,6 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin hizmet sektöründeki oranlarına bakıldığı takdirde ise 1988 için % 38,5 ve 1994 için % 40,4 şeklindedir. Söz konusu döneme ait istihdam dağılımından çıkarılacak sonuçlardan ilki dağılımlar arasında dengesizlikler olduğudur. İkinci sonuç ise,

<sup>78</sup> Hacer Ansal, "Türkiye'de Enformasyon Teknolojisinin Kadın İstihdamına Etkisi" , **Halil Aksu'ya Armağan**, Öner Günçavdı, Suat Küçükçifçi ve Ertuğrul Tokdemir (Der.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 2000, s. 154.

<sup>79</sup> Tokol, "Günümüz Türkiye'sinde Giderek Ağırlaşan Sosyal Sorunlar...", s. 681.

kadınların sanayi ve özellikle hizmetler kesimindeki istihdam açısından erkeklere oranla çok daha hızla artış göstermiş olmasıdır<sup>80</sup>.

**Tablo: 7**  
**İstihdamın Sektörel Dağılımı (%) (15 yaş ve üstü)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Tarım</b>	36,0	37,6	34,9	33,9	34,0	29,5	27,3
<b>Erkek</b>	27,0	27,7	24,8	24,4	25,6	21,7	19,8
<b>Kadın</b>	60,5	63,3	60,0	58,5	57,2	51,6	48,5
<b>Sanayi</b>	17,7	17,5	18,5	18,2	18,3	19,4	19,7
<b>Erkek</b>	19,5	19,7	20,6	20,2	20,0	21,1	21,6
<b>Kadın</b>	12,6	11,8	13,3	12,9	13,6	14,6	14,4
<b>Hizmet</b>	46,3	44,9	46,6	47,9	47,7	51,1	53,0
<b>Erkek</b>	53,5	52,6	54,6	55,4	54,4	57,2	58,6
<b>Kadın</b>	26,9	24,9	26,6	28,6	29,2	33,8	37,1

Kaynak: KSGM, *Kadın ve Ekonomi*, s. 15.

2000’li yıllara gelindiğinde istihdamın sektörel dağılımındaki durum, yukarıdaki tablodan da anlaşıldığı üzere tarımda istihdamın giderek azaldığı, buna karşılık, sanayi ve hizmet sektörlerinde artışın gerçekleştiği bir görünüme sahiptir. 2000 yılında, istihdam edilen kadınların tarım sektöründeki oranı, % 60,5 iken; bu oran 2006 yılında % 48,5’e gerilemiştir. İstihdam edilen erkeklerin tarım sektöründeki oranları ise, aynı yıllara göre sırasıyla % 27 ve % 19,8 olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılında istihdam edilen kadınların % 12,6’sı, erkeklerin % 19,5’i; 2006 yılında istihdam edilen kadınların %14,4’ü, erkeklerin % 21,6’sı sanayi sektöründe yer almıştır. Öte yandan, 2000 yılında istihdam edilen kadınların % 26,9’u, erkeklerin % 53,5’i hizmet sektöründe istihdam edilmişken bu oran, 2006 yılında kadınlar için % 37,1 ve erkekler için % 58,6 olarak gerçekleşmiştir. Sonuç olarak, sanayi ve hizmetler sektörlerindeki kadın istihdam oranının artmış olduğu ve en önemli artışın hizmet sektöründe gerçekleştiği anlaşılabilmektedir<sup>81</sup>.

Türkiye’de daha önce de belirtildiği üzere, istihdamın tarım kesimindeki oranı her ne kadar azalmış olsa da yine de gelişmiş ülkelerin % 3-5 arasında değişen oranlarıyla karşılaştırıldığında yüksek bir değere sahiptir. Tarım kesiminde istihdamın görece bu denli yüksek olmasının nedenlerinden ilki, tarım kesiminde verilen sübvansiyonlar ve kredi

<sup>80</sup> Demirel ve diğerleri, a.g.e., s. 23.

<sup>81</sup> KSGM, *Politika Dokümanı: Kadın ve Ekonomi*, s. 15.

aflarıdır. Bir diğer neden, kentsel alanlarda istihdam olanaklarının yeterli olmaması ve sanayi sektöründe yatırımların istenilen düzeyde gerçekleşmeyerek zayıf kalmasıdır<sup>82</sup>. Her ne kadar olağan seyir içerisinde değerlendirilmese de son dönem kriz ortamında tarım sektöründe istihdamın genişlerken tarım dışı istihdamın daraldığını da belirtmek gerekmektedir. Şöyle ki; 2009 Ocak ayı itibariyle tarım dışı istihdam 184 bin kişi azalmış, tarım sektöründe çalışan sayısı 259 bin kişi artmıştır. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, tarım sektörünün istihdam edilenler içerisindeki payı 1,2 puan, hizmetler sektörünün payı ise 0,7 puan artmış, buna karşılık sanayi sektörünün payı, 1,7 puan azalmıştır. Ocak 2009 dönemi itibariyle, istihdamın % 20,7'si sanayi, % 21,8'i tarım ve % 52,5'i hizmetler sektöründe yer almıştır<sup>83</sup>.

Kadınların istihdam edildikleri meslek gruplarına bakıldığı takdirde ise 4857 sayılı İş Kanunu ile eşitlik ilkesinin uygulanması gerekliliğine karşılık kadınların kamu kurumlarında bile üst düzey yönetici olma ve karar alma mekanizmalarında katılım şanslarının yüksek olmadığı bilinmektedir. Eğitim alanında olduğu gibi mesleki açıdan da toplumsal cinsiyet temelli bir ayrışma söz konusudur. Kadınlar toplumsal cinsiyet anlayışı bağlamında kadın meslekleri olarak adlandırılan öğretmenlik, hemşirelik ve hizmet sektöründe idari olmayan pozisyonlar için uygun görülerek bu alanlarda daha çok istihdam edilmektedirler. Diğer taraftan, belirtilmesi gereken bir nokta da; erkek meslekleri olarak algılanan girişimcilik, üst düzey yöneticilik gibi alanlarda son yıllarda, kadınların sayısının az da olsa arttığıdır<sup>84</sup>. Ancak bu yükselişin belirgin ve kadın istihdamının konumunu değiştirmede yeterli düzeyde olmadığı da açıktır. Bu bakımdan, üst düzey yöneticilik gibi bir pozisyonun kadın istihdamı açısından neredeyse istisnai bir konumda olduğu söylenebilir.

### **1110.Tarım Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Durumu**

Bu noktada, Türkiye'deki kadın istihdamı açısından önemli bir konumda olan tarım sektörüne ve sonrasında da diğer sektörlerin kadın istihdamı açısından durumuna genel olarak değinmekte yarar olacaktır.

<sup>82</sup> TÜRK İŞ, a.g.e., s. 5.

<sup>83</sup> TÜİK Haber Bülteni, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Ocak Dönemi Sonuçları, Sayı: 64, 2009, s. 1-2, <http://www.tuik.gov.tr>, (01.03.2009).

<sup>84</sup> Akın ve diğerleri, a.g.e., s. 39-40.

Tarım sektöründe kadınlar açısından en öne çıkan durum, çalışma koşullarının ağır olmasıdır. Buna ilaveten, her ne kadar zor çalışma şartlarına sahip olsalar da kadınların emeğinin kırsal alan insanı açısından değer taşımayan ve karşılığı alınamayan bir emek türü olduğu bilinmektedir. Tarımsal üretimde kadın ve erkekler arasında belirgin bir işbölümü bulunmaktadır. Kadınlar, fiziksel çaba gerektiren, emek ağırlıklı işlerle uğraşmaktayken erkekler makine kullanımının olduğu işlerde uzmanlaşmaktadır. Dolayısıyla ücretsiz aile işçiliği konumundaki bu çalışma, erkeklerinkine göre çok daha yıpratıcı ve ağır şartlar altında gerçekleşmektedir. Bu ve diğer ekonomik şartlar sonrasında kadının bu şekildeki bir istihdamdan uzaklaşması olumsuz değerlendirilmeyebilse de istihdam daralmasının kırsal yoksulluğu arttırdığı bilinmektedir. TÜİK Yoksulluk Çalışması sonrasında Türkiye’de kentsel yoksulluk oranının, 2002’deki % 21,9’luk değerinden 2005’te % 12,8’e gerilemiş olduğu görülmüşken kırsal yoksulluk oranı aynı yıllar için % 34,5 ve % 32,9 olarak gerçekleşmiş yani, kırsal yoksulluk oranındaki gerilemenin sınırlı kalmış olduğu sonucuna varılmıştır. Kırsal alanda yoksulluktan en çok etkilenenler ise üretim dışında kalan ve böylece ekonomik olarak aktif olmayan kadınlar ile yine çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ücretsiz aile işçileridir<sup>85</sup>.

Ekonomisi tarıma dayanan ve çalışan işgücünün önemli bir bölümünün tarım sektöründe istihdam edildiği diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de tarım sektörü, küçük aile işletmeleri şeklindedir. Pazara yönelik üretim yapıldığı kadar tüketim de yapılmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi kadınların ağırlıkta olduğu, karşılığında ücret alınmayan bir çalışma şekline dayanan ücretsiz aile işçiliği konumu, OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında çok daha yaygındır<sup>86</sup>. Bu alanda çalışan ücretsiz kadın işçiler, eğitim seviyesi açısından genel olarak yetersiz durumdadırlar ve daha önce de değinildiği gibi bu şekilde kırsal kesimde istihdam edilebilmelerine karşılık, kentsel alana geldiklerinde fabrika veya herhangi bir özel veya kamuya ait bir işyerinde çalışamayan veya çalışmayan bir topluluk oluşturmaktadırlar<sup>87</sup>. Sonrasında da, bu durum, ülkemiz açısından kadınların işgücüne katılma oranlarını düşüren bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

<sup>85</sup> Toksöz, a.g.e., s. 29-30.

<sup>86</sup> Ercan Tatlıdil ve Yota Xanthacou, “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, s. 8-9, [http://eab.ege.edu.tr/pdf/2\\_2/C2-S2-M1.pdf](http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-M1.pdf), (28.03.2009).

<sup>87</sup> Saim Gürsoy, “Açılış Konuşması”, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Muğla, 2003, s. 14.

### 1111. Sanayi Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Durumu

Türkiye’de kadınlar sanayi sektöründe beklenen düzeyde istihdam edilmemektedirler. Bu durumun nedenlerinden biri, kadınların sanayi sektörü için yeterli teknik donanım ve bilgiye sahip olmamalarıdır. Öte yandan bazı koruyucu yasal düzenlemelerin de sanayi sektöründe kadın istihdamını engelleyici nitelikte olduğu ileri sürülebilmektedir. Bu sektörde istihdam edilmekte olan kadınlara bakıldığında ise, kadın emeğinin ucuz emek olarak algılanmasından ötürü, daha çok emek yoğun iş kollarında işe alındıkları görülmektedir<sup>88</sup>.

İmalat sanayinde istihdam edilen işgücünün cinsiyete göre dağılımları ve kadın istihdamının işkollarındaki dağılımları hakkında TÜİK’in imalat sanayi anketlerinde bilgi yer almadığından SSK istatistikleri kullanılabilir. Ancak bu istatistikler kayıt dışı çalışanlara ilişkin bilgi vermemektedir. Yine de kayıtlı çalışan kadınların yoğunlaştıkları sanayi kolları, aynı zamanda kayıtsız çalışan kadınların yoğunlaştıkları sanayi kollarına işaret edebileceğinden duruma bu çerçeveden bakılabilmektedir. Aralık 2006’daki verilere göre kadın istihdamının söz konusu olduğu iş kolları arasında ilk sırayı, giyim ve deri eşya iş kolları almaktadır. Bunu sırasıyla dokuma, metal, madeni eşya ve makine, gıda, içki ve tütün iş kolları takip etmektedir. Sayılan iş kollarında istihdam edilen kadın işçiler, sanayide çalışan kadın işçilerin % 78,5’ini oluşturmaktadır<sup>89</sup>.

Aşağıdaki tablo ile imalat sanayinde sigortalı olarak çalışan, yani kayıt altına alınmış istihdam içerisinde yer alan kadınların imalat sanayindeki dağılımları verilmektedir. Bu veriler ışığında, yukarıda da değinildiği gibi, hem kayıtlı hem de kayıt dışı olarak imalat sanayinde çalışan kadın işçilerin dağılımları hakkında bilgi ve fikir sahibi olunabilmektedir.

---

<sup>88</sup> Gelegen, a.g.m., s. 28.

<sup>89</sup> Toksöz, a.g.e., s. 30.

**Tablo:8****İmalat Sanayiinde Sigortalı Olarak Çalışan Kadınların Dağılımı (Aralık 2006)**

<b>Faaliyet</b>	<b>Kadın İşçi Sayısı</b>	<b>Yüzde</b>
Konfeksiyon ve Deri Eşya	202636	34,0
Metal, Madeni Eşya, Makine	90611	15,2
Dokuma	105053	17,6
Gıda, İçki, Tütün	69050	11,8
Diğer	127808	21,5
Toplam	595158	100,0

**Kaynak:** Toksöz, **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, s. 31.

Türkiye’de sanayi sektöründeki genel durum, kadın işçileri yakından ilgilendirmektedir. Sanayide yaşanan durgunluk ve gerilemeler, çalışan kadınlar için olumsuzluklar oluşturmakta hatta işlerini kaybetmelerine yol açabilmektedir. Kadın işçilerin iş kaybı açısından erkeklere göre daha dezavantajlı konumda olmalarının nedenlerinden biri, işten çıkarmalarda nitelikli ve kilit elemanların değil niteliksiz ve yeri kolay doldurulabilecek elemanların tercih edilmesidir. Bu noktada kadınlar, genelde vasıf açısından düşük nitelikli işçi grubuna girdiklerinden erkeklere göre işlerini daha kolay kaybedebilmektedirler. Ayrıca birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınlar, ataerkil düşüncenin etkisiyle aile geçindirici olarak kabul edilmemekte, baba ve eşleri tarafından geçindirilen kimseler olarak görülmekte ve böylece işten çıkarılmaları daha olağan bir durum halini almaktadır<sup>90</sup>.

Sanayi sektörünü etkileyen teknolojik değişimler de kadın istihdamı açısından önemli bir konuma sahiptir. Teknolojik değişimler, endüstri sektörünü daraltmakla kalmayıp bunun yanında sektörde daha nitelikli işgücü kullanımını gerekli hale getirmektedir. Teknolojik değişimin sektörel anlamdaki bir diğer önemli etkisi de, üretimin parçalara bölünerek işletme dışına çıkarılmasına olanak sağlaması ve böylece fason üretimin artmasıdır. Bu durum aynı işletme içerisinde, ancak birbirinden farklı koşullarda çalışan işçi gruplarının oluşmasına yol açmaktadır. Aynı işletme içinde bir yanda iş güvencesi, yüksek ücret ve koruyucu çalışma koşullarında çalışan ve çekirdek iş gücü olarak adlandırılan görece küçük bir işçi grubu ve diğer yanda taşeron işletmede çalışan, fason üretimde kullanılan düşük standartlı ve güvencesiz olarak istihdam edilen geniş bir işçi

<sup>90</sup> Dilek Eyuboğlu, **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 637, Ankara, 1999, s. 96.

grubu oluşmaktadır<sup>91</sup>. Bu dezavantajlı işçi grubunun içerisinde kadınların yaygın olarak yer aldığı ve bu çalışma şeklinin kadınlar için sakıncalı olduğu bilinmektedir<sup>92</sup>.

### 1112. Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Durumu

Ülkemizdeki hizmet sektörünün durumu gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında yeterince gelişmemiş olduğu sonucuna varılmaktadır. Gelişmiş ülkelerde hizmetler sektörünün toplam istihdamdaki payı % 70’ler seviyesinde yer almasına karşılık ülkemizde, bu oranın oldukça altında yer almaktadır<sup>93</sup>. Nitekim daha önce de belirtildiği gibi 2006 yılı için hizmet sektörünün istihdam açısından payı, %53,0 olarak gerçekleşmiştir.

Hizmet sektöründeki duruma kadınlar açısından bakıldığında, bu sektörün tarımdan sonra en yoğun kadın istihdamı sağlayan sektör olduğu bilinmektedir. Özellikle son yıllarda, sektörün genişlemesine ek olarak bazı işlerin “kadın işi” ve “kadına uygun iş” olarak algılanmasından ötürü bu sektörde çalışan kadınların oranı artmaktadır<sup>94</sup>.

Hizmet sektöründe kadın istihdamını arttıran önemli faktörler arasında, durgunluk ve kriz ortamları da yer almaktadır. Bu süreçler yaşanırken kadınlar sanayide iş bulmakta zorlanmakta ve bu durum karşısında hizmet sektörüne yönelebilmektedirler<sup>95</sup>.

Ülkemizde hizmet sektöründe kadınların iş kolları arasında dağılımı ele alındığı takdirde, en çok istihdamın toplum hizmetleri ile sosyal ve kişisel hizmetlerde olduğu görülmektedir. Erkekler için ise ilk sırayı toptan ve perakende ticaret, lokanta, oteller alt sektörleri almaktadır. Ayrıca son yıllarda kadınlar için istihdam artışı, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ile ticaret, otel ve lokantalarda aynı miktarda gerçekleşmiştir. Bunları bankacılık ve sigortacılık hizmetleri izlemiştir. Erkekler için ise en fazla istihdam artışı, ticaret, otel, lokantalarda gerçekleşirken bunları bankacılık ve sigortacılık daha sonrasında da toplum, sosyal ve kişisel hizmetler izlemiştir<sup>96</sup>.

<sup>91</sup> Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2005, s. 208.

<sup>92</sup> Eyuboğlu, a.g.e., s. 96.

<sup>93</sup> Naci Gündoğan, “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2002, s. 9-10, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf> (31.03.2009).

<sup>94</sup> Gelegen, a.g.m., s. 28.

<sup>95</sup> Eyuboğlu, a.g.e., s. 96.

<sup>96</sup> Toksöz, a.g.e., s. 31.

**Tablo:9**  
**Hizmet Sektöründe İstihdamın İşkollarına Göre Dağılımı (Bin)**

	Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller		Ulaştırma Haberleşme Depolama		Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler		Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1995	272	2480	34	864	157	359	685	2255
2000	388	3429	68	999	221	488	852	2192
2006	678	4052	77	1086	276	735	1091	2573
Artış	406	1572	43	222	119	376	406	318

**Kaynak:** Toksöz, *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, s. 32.

Hizmet sektöründe iş kollarında kadınların dağılımına daha yakından bakıldığında, turizm sektöründe çalışan kadınların oranının gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında düşük bir düzeyde kaldığı bilinmektedir. Bu durumun başlıca nedeni, kişisel tercihler, yani kadınların bu iş kolunda çalışmayı kendilerine yakın görmemeleridir. Toplumda kadınların otellerde çalışmasının olumlu karşılanmaması da bu tercihi etkilemektedir<sup>97</sup>.

Bankacılık sektörü, 1980’den sonra hızlı bir gelişim göstererek kilit bir sektör halini almıştır. Ancak buna karşılık sigorta sektörü için aynı yorum yapılamamaktadır. Halen yeni gelişmekte olan bu sektörün özellikle bireye yönelik sigortacılığın ve teke tek müşteri ilişkilerinin kurulmasıyla birlikte gelişeceği ve bu sektörde istihdamın artacağı tahmini yapılmaktadır. Nitekim bankacılık ve sigortacılık iş kollarında teknolojinin gelişmesi istihdamı azaltıcı etki yapmaktayken bireysel pazarlama, istihdamı artırıcı etki yapmaktadır. Sektörde yapılan araştırmalar ise kadınların giderek bu sektöre daha fazla ilgi gösterdiğini ve önümüzdeki yıllarda bankacılık-sigorta sektörünün giderek daha fazla sayıda kadının çalıştığı bir sektör olacağını göstermektedir<sup>98</sup>.

## 12. Küreselleşme Olgusu ve Türkiye’deki Kadın İstihdamı ile İlişkisi

Küreselleşme, kadın veya erkek tüm çalışanları etkileyen bir olgudur. Dolayısıyla kadınlarla ilgili böyle bir çalışmada, kadın istihdamının durumundan bahsederken

<sup>97</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, Ankara, 2000, s. 133.

<sup>98</sup> KSSGM, *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler...*, s. 133.



küreselleşmenin etkisini ele almamak eksiklik olacaktır. Bu bağlamda, öncelikle bu olgunun genel olarak neyi ifade ettiğinin anlaşılmasından sonra çalışma şekilleri ve istihdam, dolayısıyla da kadın istihdamı üzerine etkilerini değerlendirmekte fayda olacaktır.

## 120. Küreselleşme ve Yeni Çalışma Şekilleri

Küreselleşme son yirmi yılın üzerinde en çok durulan kavramlarından birisidir. Sadece ekonomik alanda değil, siyasal, sosyal ve kültürel yapılarda köklü denilebilecek değişim ve dönüşümlere yol açmış ve bu değişim ve dönüşümler, gelişen ulaşım, kitle iletişim ve bilgi teknolojileriyle birlikte hız kazanmıştır<sup>99</sup>. Hatta küreselleşmenin asıl nedeninin teknolojik gelişmenin hız ve hacminde yaşanan değişim olduğu söylenebilir. Gerçekten de sermayenin, malların, bilginin ve tüketim ile yaşam biçimlerinin ulusal sınırları aşması ve evrenselleşmesi olarak tanımlanan küreselleşme olgusunun ortaya çıkmasında iletişim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmelerin büyük etkisi vardır<sup>100</sup>.

Küreselleşme kavramı, karmaşık ve kendi içerisinde bile değişik ve çok katlı katmanlar halinde ele alınabilecek bir olgudur<sup>101</sup>. Bir yandan kapitalist sermaye birikiminin böylece de kapitalist üretim ilişkilerinin yaygınlaşmasını işaret ederken bir yandan da dünya kapitalist sistemi içerisinde ulusların karşılıklı bağımlılıklarındaki artışı da ifade etmektedir<sup>102</sup>.

Küreselleşmenin endüstri ilişkilerindeki ve böylece de istihdam üzerindeki etkilerinin kaynağına inilmesi gerekirse, 1970'lerdeki gelişmiş ekonomilerde ortaya çıkan ve giderek derinleşerek küresel bir kimlik kazanan krizin önemli bir yere sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir. Krizden çıkış için ortaya konan çözümler, sonuç olarak birçok alanda köklü değişimlere yol açmıştır. O zamana dek egemen olan üretim sistemleri ve teknolojik

<sup>99</sup> Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri", s. 380, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/turanyazgan/15.pdf> (06.03.2009).

<sup>100</sup> Toker Dereli, "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", **Çalışma Hayatında Dönüşümler**, Aşkın Keser (Der.), Ezgi Kitabevi, 1. Baskı, Bursa, 2002, s. 2.

<sup>101</sup> İşıya Üşür, "Küreselleşme, Sanayileşme ve Mühendisler", **Küreselleşme ve AB Süreçlerinin Ülke Sanayii ve Mühendislerine Etkileri Bildiriler Kitabı**, TMMOB Sanayi Kongresi, Yayın No: E/2003/350, Milli Kütüphane, Ankara, 2003, s. 201.

<sup>102</sup> Üşür, a.g.b., s. 202.

paradigmalar değişikliğe uğramış ve esnek üretim sistemi kavramı ortaya çıkmıştır<sup>103</sup>. Özellikle 1990 sonrasında dünya ekonomisinde derinleşen entegrasyon eğilimi ile dünya piyasasında önemli bir yere sahip olan ülkeler veya iyi bir yer edinmeye çalışanlar, sanayi politikalarını da değiştirmek zorunda kalmışlardır<sup>104</sup>. Küreselleşme süreci sonucunda ölçek ekonomisinden çeşit ekonomisine geçiş hız kazanmış ve bununla birlikte teknolojik değişmelerin de etkisiyle gelişmiş ülkeler, sermaye birikim yöntemlerini de değiştirmişlerdir<sup>105</sup>.

Küreselleşme olgusuna istihdam açısından bakılması durumunda, klasik istihdam biçimlerinden hızla uzaklaşıldığı ve yeni çalışma biçimlerine yönelindiği görülmektedir. Uygulamada hem işçiler hem de işletmeler açısından yeni istihdam biçimlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Mikro düzeyde bakıldığında bu istihdam biçimleri hem kişisel gereksinimlere hem de makro açıdan işletmelerin ve giderek de ülke düzeyinde ekonomilerin rekabet gücünü arttırmada yararlı olmaktadır<sup>106</sup>. Rekabeti korumak global dünyada hem şirketlerin hem de ülkelerin temel kaygısıdır. Bu noktada, esneklik bunu sağlamada bir mekanizma görevi görmektedir. Çünkü esneklik, çalışma hayatında işletmelerin çağa uyumlu hale gelmesi anlamını taşımaktadır<sup>107</sup>.

Çalışma hayatında çağa uyum sağlanırken şüphesiz, iş hukuku alanında da değişiklikler yaşanmıştır. 20.yüzyılın ikinci yarısında dünyada yaşanan gelişmeler, 1970'lerdeki ekonomik krizler, teknolojik gelişme ve rekabet koşulları, küreselleşen ekonomi ve artan işsizlik oranları karşısında iş hukuku kalıpları zorlanmış ve böylece yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Bu yeni çalışma şekilleri, doktrinde standart dışı ya da atipik iş sözleşmeleri olarak adlandırılmaktadır<sup>108</sup>. Yeni çalışma şekilleri olarak adlandırılan bu

<sup>103</sup> Mehmet Hüseyin Bilgin, “ Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler”, **Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 6, Sayı:2, 2001, s. 1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/624.pdf> ( 31.03.2009).

<sup>104</sup> TÜSİAD, **Türkiye Sanayiine Sektörel Bakış**, s. 35,

<http://www.sedefed.org/documents/turkiye-sanayiine-sektorel-bakis.pdf> (28.03.2009).

<sup>105</sup> Sait Kaya, “Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar”, **İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni**, Aralık 2008, s. 30, <http://www.izto.org.tr/NR/rdonlyres/7475BDA1-95B7-4855-B51-9ADCE43b2AFE/11252/kad%C4%B1ni%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCn%C3%BCngenelprofil-saitkaya.pdf> (28.03.2009).

<sup>106</sup> Tankut Centel, “Çalışma Hayatımızda Çağa Uyum İçin Çözüm Önerileri”, **Çalışma Hayatında Çağa Uyum Semineri, Tebliğler ve Görüşler**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Abant, 2002, s. 108.

<sup>107</sup> Erdoğan Karakoyunlu, “Çalışma Saatlerinde Esneklik ve Toplumsal Barışa, İstihdama Katkısı”, **Kamuoymunda Esneklik**, MESS Yayın No: 311, 1999, s. 24.

<sup>108</sup> Can Tuncay, “Değişim ve Esneklik İhtiyacı”, **Kamuoymunda Esneklik**, MESS Yayın No: 311, 1999, s. 91.

istihdam türleri, sonuç olarak çalışma hayatında esnekliğe duyulan gereksinim sonucunda ortaya çıkmıştır. Çünkü klasik katı çalışma koşulları, alternatif çalışma şekillerine şans vermezken çalışma yaşamında esnekliği zorunluluk haline getiren nedenler, alternatif istihdam şekillerine de kaynaklık etmiştir<sup>109</sup>. 1920'lerden sonra uygulanmaya başlanan ve üretim şekli olarak yarı otomatik montaj hattını esas alan ve fordizm<sup>110</sup> tanımlanan üretim süreci artık yerini otomasyona bırakmıştır<sup>111</sup>. Fordist üretim yöntemlerinde görece homojen özellikler taşıyan, kitlesel üretim nedeniyle düzenli olarak mesaisini sürdüren işgücü çoğunlukta iken esnek üretim modellerinde nitelikleri heterojenleşen, çalışma koşulları, talebe göre değişen ve aynı malın üretiminde farklı mekanlarda istihdam edilen işgücü profili ortaya çıkmıştır<sup>112</sup>.

Öte yandan bu çağın ekonomik özellikleri, sosyal yapıyla ilişkilendirildiğinde karşımıza artık postendüstrileşme kavramı çıkmaktadır. Endüstri döneminde makine teknolojisi ve büyük ölçekli üretime dayalı sosyal ve ekonomik organizasyonlar dönemin özelliklerini yansıtırken endüstri ötesi (post endüstriyel) dönem olarak adlandırılan dönemde üretimin miktarı ve verimliliğinden çok bilim ve teknoloji ağırlıklı olduğu görülmektedir. Yani post endüstriyel toplum için bilgi ön plandadır<sup>113</sup>. Bu bilgi toplumu özelliği, her alanda olduğu gibi iş piyasalarını da etkilemektedir. Bilgi toplumuna geçişle birlikte düşük ve yüksek vasıflı işgücü açısından farklı sonuçlar ortaya çıkmakta ve bilgi toplumunun gereklerine göre edinilmesi gereken donanımları kazanamayan ve böylece düşük vasıflı işgücü olarak adlandırılan kesim dezavantajlı bir konuma sahip olmaktadır. Şöyle ki yetersiz istihdam olanakları, düşük ücret ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmaktadır. Hemen her ülkede düşük vasıflı işgücünün işsizlik oranı yüksek vasıflılar için sözkonusu olan değer en az iki katı olmaktadır<sup>114</sup>.

<sup>109</sup> Centel, a.g.s., s. 108.

<sup>110</sup> İş piyasasındaki değişimlerle birlikte yeni kuramlar da ortaya çıkmaktadır. Kitlesel üretimin yerine artık esnek uzmanlaşma kavramı kullanılmaktadır. Bkz. Sabahattin Şen, "Esnek Uzmanlaşma ve Kamu Yönetimi Reformu", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, <http://www.isguc.dergi.org/?p=makale&id=204&cilt=6&sayi=1&yil=2004> (31.03.2009).

<sup>111</sup> Aysen Tokol, "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı:1, 2000, s. 1, <http://www.isguc.dergi.org/?p=makale&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000> (31.03.2009).

<sup>112</sup> Adnan Serdaroğlu, "Sanayileşme, İstihdam ve Sendikalaşma", **TMMOB Sanayi Kongresi 2005 Bildiriler Kitabı**, Yayın No: E/2006/409, Ankara, 2006, s. 220.

<sup>113</sup> M. Cüneyt Birkök, "Modernizmden Postmodernizme: Yeni Problemler", İstanbul, 1998, s. 5-6, <http://www.insanbilimleri.com/makaleler/sosyoloji/modernizmden-postmodernizme.htm> (27.03.2009).

<sup>114</sup> Ahmet Selamoğlu, "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2002, s. 35, <http://kosbed.kou.edu.tr/sayi4/selamoglu.pdf> (31.03.2009).

Küreselleşme ile düz olarak tanımlanabilecek düzeydeki işgücü, ücret ve sosyal haklar bakımından baskı altına alınırken üst düzey vasıftaki emeğin ise ücretleri yüksek seviyelere çıkmaktadır<sup>115</sup>. Dolayısıyla düşük vasıf ağırlıklı kadın işgücü açısından duruma bakıldığında, kadın işgücünün ne denli bir işsizlik riskiyle karşı karşıya olduğu ve esnek istihdam biçimlerinin ne derecede önemli olduğu anlaşılabilir.

Bu noktada esnek üretim sisteminin ne olduğuna ilişkin genel bir bakışta yarar olacaktır. Kısaca bir bilgilendirme yapılırsa, bu sistemde standart olmayan çalışma şekilleri ve süreleri olmakta, işgören ve işveren karşılıklı olarak çalışma düzenlerini standart şeklin dışına çıkararak belirleyebilmektedir<sup>116</sup>.

Ülkemizde de işverenler, işgücü piyasalarına yönelik düzenlemelerde daha fazla esneklik üzerinde durmaktadırlar<sup>117</sup>. Daha önce de belirtildiği gibi günümüzde yeni teknolojilerin etkisiyle de çalışma süreleri esnekleşmektedir. İstihdam açısından bakıldığında çalışma yaşamında esneklik istihdam düzeyini arttırmaktadır<sup>118</sup>. Hatta günümüzde esnek çalışma şekillerinden biri olan kısmi çalışma, işgücü piyasasına girmenin ve burada kalmanın tek yolu olarak görülmeye başlanmıştır<sup>119</sup>. Ancak aynı zamanda esnek istihdam ile birlikte tam istihdam tanımından da uzaklaşmaktadır. Çünkü yarı zamanlı veya evden çalışma gibi değişik çalışma biçimlerinin artmasıyla birlikte bu gelişmeler tam istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak bugün yine de Avrupalı ülkeler de dahil olmak üzere bir çok ülke çalışma yaşamında esnekliğe gereken önemi vererek işsizlik sorununun azaltılmasına çalışmaktadır.<sup>120</sup>

Esnek çalışma şekillerine yakından bakıldığında en önemli esnek çalışma şekli olarak karşımıza part time yani kısmi süreli çalışma çıkmaktadır. ILO' nun kabul ettiği tanıma

<sup>115</sup> Gülten Kazgan, **Küreselleşme ve Ulus Devlet, Yeni Ekonomik Düzen**, 4. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005, s. 235.

<sup>116</sup> Süleyman Eryiğit, "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma", **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, s. 10, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf> (31.03.2009)

<sup>117</sup> Tunalı, a.g.e., s. 92.

<sup>118</sup> Pelin Sönmez, "Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm", **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Cilt:5, No: 3, (Bahar: 2006), s. 186, <http://www.dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/6/478.pdf> (31.03.2009).

<sup>119</sup> Tuncay Güloğlu ve Melih Sertkan, "Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri", **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 6, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7222.pdf> (31.03.2009).

<sup>120</sup> Sönmez, a.g.m., s. 186.

göre; kısmi süreli çalışma normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli çalışmaya verilen addır. Ayrıca, esnek çalışma şekilleri içerisinde “çalışma süresi esnekliği” çeşitlerinden birisidir. Kısmi süreli çalışmanın dışında bir işin birden fazla işçi tarafından yapılması anlamına gelen iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış iş haftası ve esnek vardiya sistemi gibi kavramlar da yaygın esnek çalışma biçimleridir. Ayrıca sadece süre olarak değil çalışma yeri açısından da esneklik şekilleri oluşmakta tele çalışma, evden çalışma gibi yeni çalışma şekilleri yaygınlaşmaya devam etmektedir<sup>121</sup>.

Konunun ülkemiz açısından gelişimine gelinirse, ülkemizde 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunundan 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununa kadar geçen sürede yasal olarak sadece tam süreli, standart çalışma biçimleri düzenlenmiştir. Bireysel İş Hukukunda 2003’e kadar olan dönemde istihdam türleri ve iş süreleri bakımından esnekliğe yer verilmemiş ve katı bir tutum söz konusu olmuştur<sup>122</sup>. Ancak küreselleşmenin etkisiyle işletmelerin rekabet gücünü artırmak gerekliliği, teknolojik gelişmeler, istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılmasına yönelik nedenlerle iş hukukunda esneklik arayışı bir gereklilik halini almıştır<sup>123</sup>. Yeni İş Kanunu ile de, çalışma süreleri ve esasları; telafi çalışması, kısa çalışma, gece süresi ile gece çalışması ve nihayet fazla çalışma konuları ile birlikte ele alınmış ve böylece esnek çalışma düzenlemeleri ortaya çıkmıştır<sup>124</sup>.

Bu noktada, günümüzde, Türk İş Hukukunda yer alan atipik iş ilişkilerine kısaca değinilebilir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri gerek Yargıtay kararları gerekse de bizzat Kanunun kendisi tarafından normal iş sözleşmesi olarak değerlendirildiğinden belirli süreli iş sözleşmeleri İş Hukukumuzda yer alan atipik iş sözleşmeleri arasında yer almaktadır. Öte yandan yukarıda da değinilen ve atipik çalışma şekillerinden biri olan kısmi süreli çalışma da Türk hukukunda çeşitli örnekleri ile yer almıştır. Kanunun; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği çalışma şeklinde tanımladığı klasik kısmi çalışma üzerinde yoğunlaşmasına karşın çağrı üzerine çalışma gibi bir türü de içerdiği belirtilmelidir. Diğer atipik iş

<sup>121</sup> Güloğlu ve Sertkan, a.g.m., s. 7.

<sup>122</sup> Mahiroğulları, a.g.m., s. 396.

<sup>123</sup> Öner Eyrenci, “Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası”, s. 2, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap46/06.pdf> (27.03.2009).

<sup>124</sup> Ali Rıza Büyükuslu, **Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**, Derin Yayınları, İstanbul, 2004, s. 128.

sözleşmesi türleri ise ödünç iş ilişkisi ve takım sözleşmeleridir<sup>125</sup>. Ancak sonuç olarak dünya genelinde kadınlar açısından kısmi çalışma kadar önemli bir diğer atipik çalışma türü, evde çalışma ilişkisidir.

Eve iş verme olarak da adlandırılabilir evde çalışma ilişkisi, Avrupa’da son derece yaygın ve milyonlarca kişinin istihdam edildiği bir istihdam biçimidir. Bu istihdam şekli, sınai üretimin yanısıra, hizmet ve kamu sektörlerinde de söz konusu olabilmektedir<sup>126</sup>. Eve iş verme, bir kimsenin üstlendiği iş görme edimini işverenin işyerinde değil de kendi evinde yerine getirmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu iş ilişkisinde önemli olan, işçinin kendi evinde işverenin talimatlarından mümkün olabildiğince bağımsız olarak iş görmesi olduğundan kişisel bağımlılıktan ziyade ekonomik bağımlılık bulunmaktadır. Bu nedenle, Alman Hukukunda evde çalışanlar, “işçi” olarak tanımlanmamakta, “işçi benzeri kişi” olarak ifade edilmektedirler. Ancak İsviçre ve Türk hukuklarında (Borçlar Kanunu m. 322) bu kişiler işçi sayılmakta ve ilişkileri de iş ilişkisi olarak kabul edilmektedir. Öte yandan 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin e fıkrasına göre ev hizmetlerinde çalışanlar için İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır<sup>127</sup>.

Ev işçileri tipik olmayan çalışma içerisindeki işçiler arasında dezavantajlı bir konumda yer almaktadırlar. Çünkü gerek çalışma koşulları gerekse de iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz bir görünüme sahiptirler. Çalışma süreleri belirsizdir. İstihdam statülerinin geleceği tanımlanmamıştır ve iş güvenceleri yoktur. Ücret açısından ise genelde asgari ücretin altında bir değere sahip olabildikleri bilinmektedir<sup>128</sup>.

Günümüzde evde çalışma giderek artmaktadır. Sanayi alanında giysi, tekstil, halı, deri gibi emek yoğun iş kollarında az sayıdaki ekipmanla ve parça başına çalışılırken hizmet sektöründe ise bu çalışma biçimi faturalama, çeviri, çamaşır yıkama, çocuk bakımı gibi alanlarda görülmektedir<sup>129</sup>.

<sup>125</sup> Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, 5. Baskı, Seçkin Yayınları, 2006, s.126-134.

<sup>126</sup> Seyhan Erdoğan, “Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik”, **Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, 1993, s. 326.

<sup>127</sup> Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 134-135.

<sup>128</sup> Erdoğan, a.g.s., s. 326.

<sup>129</sup> Erdoğan, a.g.s., s. 326.

## 121. Küreselleşme Karşısında Kadın İşçilerin Durumu

Çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte, toplumsal yapılar, değişikliğe uğramaktadır. Ancak buna rağmen, kadınlar aile içindeki çifte rolleri nedeniyle tam gün istihdama yönelemeyebilmektedirler. Bunun sonucunda da kısmi çalışma ve eve iş verme gibi esnek çalışma şekillerine ağırlık vermektedirler<sup>130</sup>.

Dünyada geleneksel 9-17 saatleri arasındaki çalışma şekilleri giderek azalmaktadır. İş saatlerindeki bu esnekliğin başarısının büyük ölçüde kadınlara ait olduğu söylenebilir. İşverenler ise çalışanlarının işyeri dışında da bir hayatları olduğunu fark etmeye başlamışlardır. Öte yandan ağır sanayi işyerlerinde kriz nedeniyle ortaya çıkan işten çıkarmalar ve hizmet sektöründe de teknoloji ile yaşanan gelişmeler sonrasında özellikle kadınlara yönelik part time çalışma imkanları artmaktadır. ABD ve AB’de part time işlerin büyük bir çoğunluğunda kadınlar istihdam edilmektedir<sup>131</sup>. Zaten artık esnek çalışma biçimlerinin en önemli özelliğinin kadın istihdamı ağırlıklı olduğu kabul edilmektedir. Ancak, kadınlar toplumsal cinsiyetçi işbölümüne uygun olan ve anne/eş görevlerini anımsatan işlerde ağırlıklı olarak istihdam dilmektedirler. Bunlara örnek olarak çocuk bakıcılığı kat oda hizmetçiliği gösterilebilir<sup>132</sup>. Sektörel açıdan bakıldığında ise kadınların, hizmet sektörünün part time, short time gibi çalışma şekillerini daha iyi sunması sonucunda bu sektörde, işgücüne katılımlarının yoğunlaştığı görülmektedir<sup>133</sup>.

Küreselleşmenin kadın istihdamı açısından olumlu etkileri olduğu ileri sürülebilmektedir. Çünkü kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden biri, daha önce de değinildiği gibi kadının çalışması için olumsuzluklar taşıyan aile yapısıdır. Kadının çocuk sahibi olması ve sonrasında da çocuğa bakacak birini bulamaması kadınların çalışması için engel oluşturmaktadır. Bu bakımdan esnek çalışma şekillerinin kadınların işgücüne katılmasını kolaylaştıracağı ve bu oranları yükseltebileceği düşüncesi bulunmaktadır. Nitekim gelişmiş toplumlarda bunun yansımaları görülmekte kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçimlerinin önemli bir katkısı olmaktadır. Bu kadınlar

<sup>130</sup> Centel, a.g.s., s. 108.

<sup>131</sup> Tuncay, a.g.m., s. 87.

<sup>132</sup> Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Düzeltilmiş 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2005, s. 101.

<sup>133</sup> Yücel Uyanık, “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, **Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 6, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7231.pdf> ( 31.03.2009).

arasında evli ve çocuklu kadınların çokluğu da dikkati çekmektedir<sup>134</sup>. Aynı zamanda dünyadaki kadın işgücüne katılma oranları artarken gerek çalışma sürelerinde gerekse de iş sözleşmelerinde esneklik talepleri, kadınların aile sorumlulukları ve çalışma yaşamları arasındaki dengeyi sağlama istekleri nedeniyle artmaktadır<sup>135</sup>.

Bu noktaya kadar, çoğunlukla, kısmi süreli çalışmanın kadın istihdamı için olumlu yanlarından bahsedilmişse de olumsuz bazı yönler içerdiğinin de altının çizilmesi gerekmektedir. OECD araştırmalarına göre kısmi süreli istihdam, tam süreli istihdama nazaran daha düşük bir kaliteye sahiptir. Sosyal yardımlar ve işte yükselme imkanları daha zayıftır. Ancak yine de kadınlar aile sorumlulukları nedeniyle kısmi süreli işleri seçmektedirler<sup>136</sup>.

Kuşkusuz dünyadaki bu genel tablo, ülkemiz kadın istihdamı açısından da geçerlidir. Bu başlık altında son olarak kısmi çalışmanın kadın istihdamı açısından ülkemizdeki gelişimine OECD değerlerinden yola çıkılarak sayısal verilerle bakılabilir. OECD geneline bakıldığında kısmi zamanlı çalışan kadınların toplam istihdam içerisindeki oranı geçen yıllarla birlikte artış göstermiştir. Şöyle ki, 1994 yılında kısmi zamanlı çalışan kadınların toplam istihdam içerisindeki oranı OECD geneli baz alındığında, % 19,7 olarak gerçekleşmiş, 2006 yılına gelindiğinde % 25,1, 2007 ve 2008'de ise % 25,3 değerine ulaşmıştır. Erkekler açısından duruma bakıldığında ise yine kısmi çalışan erkeklerin tam istihdamdaki payının artış gösterdiği ancak kadınlara ait değerlerin altında kaldığı görülmektedir. 1994 yılında % 5,1 olan değer, 2006'da ve 2007'de % 7,4 ve 2008 yılında ise % 7,7 olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizde de kadınlara ait değerler her ne kadar OECD değerlerinin altında yer alsada yine de yükseliş trendinde olduğu görülmektedir. 1994'te kısmi çalışan kadınların tam istihdamdaki payı % 18,5 iken 2006'da % 17,8 ve 2007 ile 2008 yıllarında da % 19,2 değerlerini almıştır. Erkekler için ise bu oran aynı yıllara göre sırasıyla % 4,9 ; % 4,4; % 4,6 ve % 4,6 olarak gerçekleşmiş ve kadın değerlerinden farklı yönde seyretmiştir<sup>137</sup>.

<sup>134</sup> Ömer Faruk Çolak, "Sanayileşme ve Kadın İşgücü", **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Muğla, 2003, s. 21.

<sup>135</sup> Türkiye İş Kurumu, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik, Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü**, Muneto Ozaki (Ed.), 1. Baskı, Ankara, 2003, s. 140.

<sup>136</sup> Nusret Ekin, "Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler", **Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991, s. 28.

<sup>137</sup> Bkz. OECD, a.g.r., s. 267.



## 122. Küreselleşme ve Enformalleşme

Küreselleşen dünyada bu olgunun istihdam ve dolayısıyla kadın çalışması üzerine etkilerine değinmek istenildiğinde öncelikle enformal istihdam ve kayıt dışılık kavramlarından da bahsedilmesi gerekmektedir.

Kayıtdışı istihdam kavramı doktrinde değişik şekillerde tanımlanabilmektedir. Ancak genellikle “devletin egemenlik alanı dışındaki istihdam faaliyeti” olarak tanımlanmaktadır<sup>138</sup>.

Enformal sektörün ortaya çıkmasındaki en önemli nedenlerden biri, çoğunluğu vasıfsız olan emeğin formal sektörün kaldıramayacağı bir hızla şehirlere göçüdür. Ayrıca ülkemizde işsizlik sigortasının olmadığı dönemlerde enformalleşmenin bir başka kaynağı olarak işsizlik sigortasının olmayışı da gösterilmiştir. Bu görüşe göre; formal sektörde işini kaybeden çalışanlar, işsizlik sigortasının olmaması nedeniyle enformal sektöre kaymaktaydılar<sup>139</sup>.

Kayıtdışı ekonomi açısından bir değerlendirme yapıldığı takdirde, ülkemizde oluşumu bakımından birçok nedeni olduğu görülmektedir. İstihdamdan kaynaklanan vergiler, bunların arasında önemli bir yere sahiptir. Yine, nüfus artış hızının, formal istihdamdaki artış hızından yüksek olmasının kayıt dışılığı arttırdığı bilinmektedir. Sonuç olarak, ülkemizde formal alanda yeterince istihdam yaratılamamakta böylece kayıt dışılığın ve enformal sektörde düşük verimlilik ve ücretlerle çalışmanın önü açılmış olmaktadır<sup>140</sup>. Ayrıca düşük maliyetli işçi kullanma isteği ve denetimlerin yetersiz oluşu da kayıt dışı istihdamın yüksek boyutlarda olmasının nedenlerindedir<sup>141</sup>. Buna ilaveten kayıt dışı istihdam ile küreselleşme sonucunda ortaya çıkan esnek üretim arasında bağlantı olduğunu belirtmek gerekmektedir. Nitekim, daha önce de değinildiği gibi dünya ölçeğindeki pazar ve rekabet koşullarının değişmesi ile işverenler sürekli verimliliği arttırmak ve işgücü

<sup>138</sup> Tuncay Güloğlu, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, s. 2, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=intlvf> (06.03.2009).

<sup>139</sup> Ansal ve diğerleri, a.g.e., s. 45.

<sup>140</sup> TÜSİAD, **İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, s. 37,

<sup>141</sup> Sevinç Köse, **Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansımaları ve Çözüm Önerileri**, Manisa, 2003, s. 41.

maliyetlerini düşürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu da üretimin esnekleşmesiyle mümkün olabilmektedir<sup>142</sup>.

Enformelleşmede küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdeki düşük vasıflı işçiler de etkili olmaktadır. Şöyle ki düşük vasıflı işçilerin verimlilikleri de düşük olmaktadır. Bunun sonucu olarak işletmelerde istihdam edilenlerin kişi başına yarattıkları katma değer düşmekte ve böylece işletmeler rekabet güçlerini korumak için kayıt dışı çalışmaya yönelmektedirler<sup>143</sup>.

Enformal sektörde çalışanların genel durumuna bakıldığında, düşük vasıflı işçi grubuna girdikleri görülmektedir. Ve pek çok açıdan formal sektörde çalışanlardan farklılık arz etmektedirler. Öncelikle daha kötü çalışma koşullarına sahiptirler. Daha düşük ücretlerle ve çok az sosyal yardım alarak çalışmaktadırlar. Ancak sonuç olarak, enformal sektörde çalışmanın ve böylece de emek piyasasına girmenin ön koşulu, bu şartları kabul etmektir<sup>144</sup>. Çalışanlar açısından ortaya çıkan bu olumsuzlukların yanında devlet de vergi gelirlerinde kayba uğramakta bütçeye sağlanacak katkı azalmaktadır<sup>145</sup>.

### 123. Enformelleşme ve Kadın İstihdamı

Son yılların kadın istihdamı açısından en önemli sorunu gittikçe güçlenen enformal sektörün varlığıdır. 1980'li yıllarda dünya krizinin ülkemize yansmasıyla birlikte tüm çalışanlar ama olumsuzluk açısından esas olarak kadın çalışanlar etkilenmiştir. Yıllardır ev kadınlığı ve ücretsiz aile işçiliği ile istihdam olanağı bulabilen kadınlar, temelinde emek sömürsü olan enformelleşme ile karşı karşıya kalmışlardır. Kırdan kente göç ile birlikte, daha önce tarımsal üretimde yer alan kadınlar, kentsel istihdamın gerektirdiği bilgiye sahip olmamaları nedeniyle kayıt dışı alanlarda yoğun olarak yer almışlardır<sup>146</sup>.

<sup>142</sup> Tekstil İşveren Sendikası, “Kayıtdışı Ekonominin Boyutları Büyüyor”, s. 2, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/temmuz/economi2.html> (27.03.2009).

<sup>143</sup> T.C. Başbakanlık, **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 9, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar Çözüm Önerileri**, Ankara, 2005, s. 94.

<sup>144</sup> Demirel ve diğerleri, a.g.e., s. 10.

<sup>145</sup> Köse, a.g.e., s. 41.

<sup>146</sup> Eyuboğlu, a.g.e., s. 98-99.

Enformal sektörde kadınların çalışma koşullarına bakıldığında yüksek gelirli işlerin kadınlara kapalı olduğu, kadınların erkeklere nazaran daha az gelir getiren parça başına işler, konfeksiyon işleri ve evde çalışma ile uğraştıkları görülmektedir. Erkekler ise daha fazla gelir getiren seyyar satıcılık, kahyalık gibi işlerde çalışmaktadırlar<sup>147</sup>.

Yukarıda da değinildiği gibi kadınların enformal sektörde yoğun bir şekilde yer aldıkları evde çalışma şekli aslında görünmez bir iş türü olmasına karşılık yine de kadınlar tarafından formal sektördeki istihdam olanaklarının yetersizliği, bakmakla yükümlü oldukları bireylerin varlığı ve eve bağlılık gibi nedenlerle yoğun olarak tercih edilmektedir. Ve böylelikle kadınlar düşük statülü ve sosyal haklardan mahrum bir çalışma şekli içerisinde yer almaktadırlar<sup>148</sup>.

Sektörel olarak bakıldığında ise, sermayenin erkeklerden daha ziyade kadınları ezdiği görülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde rekabet gücü olan ve emek yoğun özellik gösteren tekstil, gıda ve metal işkollarında, fason üretimden dolayı ve düşük ücretlerle kayıtdışı çalışmaya razı olmalarından ötürü kadın işgücü tercih edilmektedir<sup>149</sup>.

Bu noktada, toplarlama yapmak açısından kadın işgücü ve kayıt dışı çalışma konusunda doktrinde farklı görüşlerin bulunduğunu belirtmek gerekmektedir. Bir görüş, 70'lerden sonra endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimler ve istihdam arttırmaya yönelik olarak benimsenen politikalar ve daha sonrasında ortaya çıkan esneklik uygulamalarının büyük işletmeleri beslediğini savunmaktadır. Diğer görüş ise, kayıt dışı çalışma ile hakların kaybolduğunu ve çalışma hayatına getirilen esneklik uygulamaları ve katı olmayan mevzuat uygulamaları ile çalışanların iş güvencelerini ve sosyal haklarını kaybettiklerini savunmaktadır<sup>150</sup>.

<sup>147</sup> İlker Parasız ve Melike Bildirici, **Modern Emek Ekonomisi**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002, s. 182.

<sup>148</sup> Parasız ve Bildirici, a.g.e., s. 182.

<sup>149</sup> Meryem Koray, "Panel Konuşması", **Çalışma Hayatı ve Kadın Panel**, 1. Baskı, Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) Eğitim Yayınları 37, İstanbul, 1998, s. 80.

<sup>150</sup> Erdem Cam, "Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 1", **Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı**, Yıl: 3, Sayı:11, Mart 2003, s. 7, [http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan-kadınlar\\_1.pdf](http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan-kadınlar_1.pdf) (29.03.2009).

**Tablo: 10**  
**Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Yıllara Göre Dağılımı (%)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Kadın</b>	69,5	73,3	72,5	71,3	71,4	68,3	66,0
<b>Erkek</b>	43,7	45,0	43,9	44,2	46,4	43,8	42,3
<b>Toplam</b>	50,6	52,9	52,1	51,7	53,0	50,1	48,5

**Kaynak:** KSGM, **Kadın ve Ekonomi**, s. 23.

Kayıtdışı çalışma ülkemiz açısından genellikle % 50'nin üzerindeki değerlere sahip olmuştur ve özellikle kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda yaygındır. Kırsal kesimde kayıt dışı çalışanların büyük bir çoğunluğunu da ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. 2000 yılında kırsal alanda kayıt dışılık oranı, %73,8 iken kentsel alanda, % 28,8 olarak gerçekleşmiştir. Yine aynı yıl, kırsal alanda kayıt dışılık oranı kadınlar için % 91,4 iken erkekler için % 64 olarak gerçekleşmiştir. Kentsel alanda ise kayıt dışılık oranı kadınlar için % 30 iken erkekler için % 28,5'tir. 2006'ya gelindiğinde kırsal kayıt dışılık oranı, % 67,5'e gerilemiştir. Ancak yine kadınlar, bu konuda erkeklerden önde gelmektedir. Kırsal alanda kadın kayıt dışılık oranı, % 89,3 iken erkeklerde bu oran, % 56,5'tir. Aynı yıl için kentsel alanda kayıt dışılık oranı, % 35,1'dir. Cinsiyete göre bakıldığında ise kadınlar için kentsel kayıt dışılık oranı % 39,3 iken erkekler için % 34 olarak gerçekleşmiştir. Yani kentsel alanda kayıt dışılık artmıştır. 2006 yılında tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçisi olarak ve kayıt dışı çalışanların % 23,2'si erkek, % 76,8'i kadındır<sup>151</sup>.

Ülkemizde istihdam kapsamındaki kadınların 2/3'ü kayıtdışı çalışmaktadır. 2006 yılı itibariyle sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olarak çalışanların dağılımına bakıldığında ise % 82,8'i erkek ve % 17,2'si kadındır<sup>152</sup>.

Kayıtdışılığın sektörel bakımdan incelenmesi durumunda en fazla yoğunluğun tarımda mevcut olduğu görülmektedir. TÜİK 2005 verilerine göre; tarım sektöründe kadınların % 98,5'i, erkeklerin ise % 79,6'sı kayıtdışıdır. Sanayi sektöründe kadınların % 46,6'sının ve erkeklerin % 36,5'inin, hizmetler sektöründe ise kadınların % 24,1'inin ve erkeklerin %

<sup>151</sup> KSGM, **Kadın ve Ekonomi**, s. 23.

<sup>152</sup> KSGM, **Kadın ve Ekonomi**, s. 23.

22,1'inin sosyal güvencesiz çalıştığı saptanmıştır. Bu durumda kayıtdışı çalışma bakımından cinsiyetler arasındaki en büyük fark, tarım sektöründedir. Ancak sonuç olarak tüm sektörlerde kayıtsız çalışma, kadınlar arasında daha yaygındır<sup>153</sup>.

Sonuç olarak, formal ve enformal ekonomiler arasındaki bağlantı açısından ibrenin enformal ekonomiden yana olduğu görülmektedir. Enformal istihdamdaki artış, aslında formal istihdamda görülen daralmanın bir sonucudur. Hem formal hem de enformal sektörde çalışan yoksulların sayısı artmakta, formalleşmenin getirdiği eşitsizlik ve yoksulluktan en fazla zarar gören, kadın işgücü olmaktadır<sup>154</sup>.

Son olarak, kayıtdışılığa Türk İş mevzuatı açısından bakılması durumunda ise çağdaş dünyanın esneklik olanaklarından yeterince yararlanılmadığı görüşü hakimdir. OECD analizlerinde, Portekiz ile birlikte Türkiye'nin, OECD'nin en katı iş mevzuatlarından birine sahip olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasasının dinamizminin azalmasında ve kayıtdışılığın artmasında ve kadın ve gençlerin istihdam olanaklarının olumsuz etkilenmesinde gereğinden fazla katı olan mevzuatın etkisinin olduğu düşünülmektedir. Kayıtlı ve formal ekonomi alanındaki esneklik uygulamaları yetersizdir. Buna karşılık enformal sektörde esnekliği de aşan bir kuralsızlık durumu hakimdir<sup>155</sup>. Sonuçta, bu kuralsızlık durumunun, Türk iş piyasasındaki kadınlar açısından da olumsuzluk oluşturduğu ve önlemlerin tartışılması gerektiği, açıktır.

<sup>153</sup> Gülay Toksöz, "İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler", **Çalışma ve Toplum**, 2007/4, s. 69, <http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf> (27.03.2009)

<sup>154</sup> Tijen Erdut, "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", **Çalışma ve Toplum**, 2005/3, s. 46, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%201.pdf> (27.03.2009).

<sup>155</sup> Şeyma İpek Köstekli, "Esneklik-Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye", **TİSK Akademi**, Cilt:3, Sayı:6, 2008/II, s. 55-56; 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu, kısmi süreli çalışma, haftalık çalışma sürelerinin günlere bölünmesi, telafi çalışması, kısa çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma şekillerini ve esnek iş sürelerini getirmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen esnek çalışma şekillerinin yeterince uygulanamadığı görülmektedir. Bunun nedenleri arasında; esnek çalışma şekillerinin içeriğinin ve uygulama esaslarının tam olarak anlaşılabilmesi, bu konudaki yönetmeliklerin yeterli açıklıkta olmaması ve işletmelerin eski alışkanlıklarında direktmeleri gösterilebilir. Bkz. Köstekli, a.g.m., s. 60.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KADIN İŞÇİLERİN HUKUKİ OLARAK KORUNMASINDA ULUSLARARASI VE ULUSAL KAYNAKLAR

#### 20. Türkiye'nin Onaylamış Olduğu Başlıca Uluslararası Sözleşmeler

Kadın işçileri korumaya yönelik olarak uluslararası hukukta, oldukça geniş düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak çalışmamızın kapsamı, Türk hukukundaki düzenlemeler olduğu için uluslararası düzeyde yapılmış olan her düzenlemeye yer verilmemiş, ülkemiz tarafından onaylanmış bulunan sözleşmeler ele alınmıştır.

Bu sözleşmelere çalışmanın ilerleyen yerlerinde yeri geldiğinde tekrar değinilecektir. Ancak daha öncesinde, yapılan düzenlemelerin genel çerçevesinin anlaşılması açısından üzerlerinde durmakta yarar bulunmaktadır.

#### 200. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi<sup>156</sup> ile birlikte kadınların erkeklerle birlikte sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal haklar açısından hak ve fırsat eşitliğine kavuşturulması amaçlanmıştır. Bu bakımdan belirlediği hedefler ve tavsiyeler ile temel belge niteliğindedir<sup>157</sup>. Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında kabul edilmiş ve

---

<sup>156</sup> R.G: 14.10.1985, 18898.

<sup>157</sup> Melek Onaran Yüksel, **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2000, s. 42.

1981 yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>158</sup> Uluslararası alanda en önemli kadın-erkek eşitliği belgesi olarak kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), ülkemiz tarafından ise 1985 yılında imzalanmış ve 1986 yılında da yürürlüğe girmiştir. Belge, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve İnsan Hakları Sözleşmelerini esas almakta, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesini amaçlamaktadır. Ayrıca bu sözleşme ile bütün ülkelerin kadın-erkek eşitliği ilkesini ulusal anayasa ve sistemlerine dahil etmeleri öngörülmektedir<sup>159</sup>. Böylece toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının yanı sıra kadın-erkek rolleri ile ilgili önyargıların ve geleneksel ayrımcılık uygulamalarının ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır<sup>160</sup>.

Sözleşmenin 1. maddesi ile birlikte “kadınlara karşı ayrımcılık” kavramının tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre; “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 ayırım, dışlama (mahrumiyet) veya kısıtlama”, ayrımcılıktır<sup>161</sup>.

Sözleşmenin 5a maddesinde, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla, kadın ve erkeklerin kalıplaşmış toplumsal rollerine dayanan önyargıların, geleneksel anlayış ve diğer benzer uygulamaların ortadan kaldırılmasının önemine ve bunun için devletlerin almaları gereken önlemlere yer verilerek ancak bu şekilde gerçek eşitliğin sağlanmasının mümkün olacağı bildirilmiştir. Aynı hüküm, biçimsel olarak hukuki eşitliğin yeterli olmadığını ve devletlerin sosyal, kültürel ve geleneksel kalıpları ortadan kaldırması

<sup>158</sup> Tamer Soysal, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006, s. 99.

<sup>159</sup> Meryem Dinç, “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 3, 2002, s. 91.

<sup>160</sup> KSGM, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, s. 16.

<sup>161</sup> Söz konusu maddedeki “ayrımcılık” tanımında yer alan “siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni” ifadelerinin yanında “diğer alanlar” ifadesinin kullanılmasıyla birlikte, kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın temelleri, geniş olarak belirlenmiş olmaktadır. Böylece, belirtilen alanların birer örnek şeklinde değerlendirilmesine olanak sağlanmaktadır. Bkz. Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 4. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003, s. 393.

durumunda gerçek eşitliğin sağlanabileceğini belirtmiştir<sup>162</sup>. Böylece sözleşme, taraf olan devletler bakımından, kadın-erkek eşitliğine aykırılık oluşturan hükümlerin kaldırılmasını ya da bu eşitliğe yönelik düzenlemelerin yapılmasını öngörmekle kalmayıp toplumsal yaşamda kadınların aleyhine olan önyargı ve geleneklerin ortadan kaldırılması bağlamında yükümlülükler getirmiş olmaktadır<sup>163</sup>.

Sözleşmenin 10. maddesi ise kadın-erkek eşitliğinde eğitimin çok önemli bir yere sahip olduğuna dikkat çekmiş ve bu konuda öneriler getirmiştir. Bu bağlamda, taraf devletler, eğitim alanında kadınlarla erkeklere eşit fırsatlar sağlamalı, kadınlara karşı ayrımcılığı kaldırmalı ve bunları sağlayabilmek için de gerekli önlemleri almalıdır. Ayrıca erkeklerle kadınlar arasındaki kalıplaşmış rol kavramlarının eğitim alanında kaldırılması için eğitim ve öğretim yöntemlerini değiştirmelidirler<sup>164</sup>.

Sözleşme, çalışma hayatında kadınlara ilişkin olarak en ayrıntılı düzenlemeleri yapan sözleşme olarak bilinmektedir. Bu bakımdan sözleşmenin istihdam başlıklı 11. maddesinde çalışma hayatına ilişkin ayrıntılı hükümler yer almaktadır<sup>165</sup>. Bu hükümler ile hem çalışma hakkı, erkeklerle eşit istihdam hakkı, iş güvenliği gibi çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine ve kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik genel nitelikteki unsurlar belirtilmekte hem de doğrudan çalışan kadınlara özgü haklar üzerinde durulmaktadır<sup>166</sup>. Buna göre, sözkonusu madde uyarınca:

“ 1. Taraf devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen:

- a. Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- b. İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,

<sup>162</sup> Şükran Ertürk, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, 1. Baskı, Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara, 2008, s. 54; Onaran Yüksel, a.g.e., s. 42-43

<sup>163</sup> Gaye Burcu Yıldız, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2008, s. 37.

<sup>164</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 43.

<sup>165</sup> Soysal, a.g.m., s. 99.

<sup>166</sup> Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 5. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 480.



- c. Serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,
  - d. Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesi bakımından eşit muamele görme hakkı,
  - e. Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, yaşlılık ve sakatlık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
  - f. Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın bu arada doğurganlığın korunması hakkı,
- konularında bütün uygun önlemleri alacaklardır.

2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla taraf devletler:

- a. Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak
- b. Önceki iş, kıdem ve sosyal hakları kaybetmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri içerikli tazminatlar vermek,
- c. Anne ve babanın aile yükümlülüklerini, iş sorumlulukları ve sosyal yaşama katılma ile bağdaştırılabilir olanağı vermek üzere çocuk bakım kolaylıklarının kurulması ve geliştirilmesini destekleyerek, destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek ve özendirme,
- d. Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,

konularında uygun önlem alacaklardır.

3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar, bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında dönemsel olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya genişletilecektir.”

İçerdiği hükümler ile kadın-erkek eşitliğinin temel belgesi ve kadın hakları evrensel beyannamesi niteliğinde olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, imzalayan devletleri bağlamakta ve kendi içerisinde denetim mekanizmaları

içermektedir<sup>167</sup>. Ülkemiz de sözleşmenin taraf devletlerinden biri olarak sözleşmede yer alan hükümleri uygulamak ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür<sup>168</sup>.

Sözleşmenin 15. maddesinde “taraf devletler kadınlara, kanun önünde erkeklerle eşit haklar tanıyacaklardır” denilmektedir. Türkiye bu nedenle 2001 yılında TBMM’de kabul edilen 4709 sayılı Kanun<sup>169</sup> ile 1982 Anayasasında değişikliklere gitmiştir. Anayasanın üçüncü bölümünde “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” içinde yer alan 41. maddenin birinci fıkrasındaki “Aile Türk toplumunun temelidir” ifadesinden sonra “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” ifadesi eklenmiştir. Ayrıca yine, Anayasamızın dördüncü bölümünde yer alan 66. maddedeki “Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türk’tür. Yabancı babadan ve Türk anadan olan çocuğun vatandaşlığı kanunla düzenlenir” şeklindeki hüküm, kadın ve erkek eşitliğine aykırı olduğu gerekçesiyle madde metninden çıkarılmıştır. Öte yandan Medeni Kanunda da kadın erkek eşitliğine yer veren hükümler konulmuş ve böylece ülkemiz bu tür düzenlemelerle sözleşmeye uyum sağlamaya çalışmıştır<sup>170</sup>.

## 201. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

1961 yılında Avrupa Birliği üyesi 13 ülke tarafından imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı<sup>171</sup>, çalışma hayatı bakımından temel bir belgedir<sup>172</sup>. Sözleşme, sosyal ve ekonomik açıdan İnsan Hakları ve Temel Hürriyetlerinin Korunması Sözleşmesinin boşluklarını doldurmaktadır<sup>173</sup>. Ülkemiz sözleşmeyi 1989 yılında onaylamıştır. Ancak sözleşmenin 2, 3, 6, 8, 15. maddeleri ve 4. maddenin 1, 2, 4. fıkralarına ve ayrıca 7. maddenin 1, 2, 7 ve 10. fıkralarına çekince koymuştur.

<sup>167</sup> Tan, Ecevit ve Üşür, a.g.e., s. 230.

<sup>168</sup> Tan, Ecevit ve Üşür, a.g.e., s. 172.

<sup>169</sup> R.G: 17.10.2001, 24556 Mükerrer.

<sup>170</sup> Soysal, a.g.m., s. 101; Medeni Kanundaki kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemelere örnek olarak, evlilik birliğinde kocanın reis olması durumuna son verilmesi böylece de eşlerin eşit söz hakkına kavuşturulması gösterilebilir (m.188-191). Ayrıca evlenme ehliyeti açısından yaş sınırı, daha önce kadın için 15, erkek için 16 olarak öngörülmüşken yeni düzenlemeyle sözkonusu ayırım ortadan kaldırılarak her iki cinsiyet için de 17 yaşın tamamlanması olarak belirlenmiştir (m.124). Bkz. Said Vakkas Gözlügül, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İç Hukukumuzun Etkisi**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2002, s. 444-445.

<sup>171</sup> R.G: 04.07. 1989, 20215.

<sup>172</sup> Dinç, a.g.m., s. 95.

<sup>173</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 60.

Avrupa Sosyal Şartının 8. maddesi, “ Çalışan Kadınların Korunma Hakkı” başlığını taşımaktadır. Bu madde uyarınca:

“Akit taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;
2. Çalıştırmanın bir kadına doğu izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı;
3. Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
4. a. Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve  
b. Çalışan kadınların yer altı madenlerinde ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt ederler”.

Avrupa Sosyal Şartı, gözden geçirilmiş, yürürlüğe girdiği 1965 yılının üzerinden otuz yılı aşkın bir süre geçtikten sonra 3 Mayıs 1996’da imzalanmış ve 1 Temmuz 1999’da yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı<sup>174</sup> ile ilk Şartın geleneksel şekli korunmuş, ayrıca yeni sosyal haklar eklenmiştir<sup>175</sup>.

Son durumda Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şart’ının kadınlar için özellikle önem arzeden 4. maddesinin 3. fıkrasını, 16. maddesini ve yukarıda da değinilen çalışan kadınların hakkına ilişkin 8. maddesini onaylamıştır<sup>176</sup>.

<sup>174</sup> R.G: 09.04.2007, 26488.

<sup>175</sup> Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının güvenceye aldığı sosyal haklar hakkında geniş bilgi için bkz. Ertürk, a.g.e., s. 78 v.d.

<sup>176</sup> KSGM, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, s. 17.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 4. maddesinin 3. fıkrası ile akit tarafların çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt edecekleri belirtilmektedir. 16. maddede ise “Akit taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ederler” anlatımına yer verilmektedir.

Konuya çalışan kadınların korunma hakkını içeren 8. madde ve yeni mevzuat açısından bakılması durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının analık halinde kadın işçilerin çalıştırılmaması gereken süre konusunda uyum sağladığı görülmektedir. Bu arada belirtmek gerekir ki; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 8. maddesi, Avrupa Sosyal Şartı’nın 8. maddesindeki düzenlemelerden, sağlanan izin süresi noktasında farklılık göstermektedir. Şöyle ki; yeni Şart ile bu süre, “en az 14 hafta” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, Kanunun aşağıda<sup>177</sup> daha ayrıntılı olarak ele alınacak olan 74. maddesi ile sağlanan “16 haftalık süre” ile Şart tarafından belirlenmiş olan “en az 14 haftalık çalıştırmama süresi” sağlanmış bulunmaktadır.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununa göre, kadın işçilerin analık halinde çalıştırılmadıkları süreler için, aksi sözleşmeyle kararlaştırılmadığı sürece işverenden ücret isteme hakkı bulunmamaktadır (m. 25/I-b son)<sup>178</sup>. 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası ve Sosyal Sigortalar Kanununa bakıldığında ise, 18. maddenin c bendine göre, Kanunda belirtilen sigortalılık kapsamına giren ve gerekli şartları sağlayan sigortalı kadının analığı halinde doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan sonraki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi açısından ise eski mevzuatla farklılık bulunmakta, ödenecek miktar tedavinin ayakta veya yatarak olmasına göre değişmektedir. Şöyle ki; 5510 sayılı Kanunun Geçici İş Göremezlik Ödeneği başlıklı 18. maddesinin d bendinin 3. alt bendine göre sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde kanunun 17. maddesine göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir.

<sup>177</sup> Bkz. 2141.

<sup>178</sup> Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 5. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2008, s. 177.

Kanaatimizce, bu durumda, eski ve yeni mevzuatın Avrupa Sosyal Şartına uyum sağlama noktasında fazla bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır<sup>179</sup>.

## 202. Ülkemizin Onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve tavsiye kararları tüm çalışanlar açısından evrensel değerleri belirlemeleri bağlamında önem arz etmektedir. Ayrıca bu düzenlemeler arasında kadın işçileri ilgilendiren hükümlerin çokluğu da dikkati çekmektedir. Öte yandan ILO'nun kadınlara ilişkin düzenlemeleri sürekli olarak revizyondan geçirilmekte ve dönemlere göre ağırlık verilen konular açısından farklılık göstermektedir. Örgütün ilk kuruluş yıllarında, tehlikeli çalışma şartlarında ve analık durumunda koruma konuları ön plana çıkarken 1950'lerde kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi konusu üzerinde durulmuştur. 1960'lardan itibaren ise kadınların gerek ekonomik gerekse de sosyal gelişme açısından sahip oldukları potansiyellerinin etkin bir biçimde kullanılması konusu ön plana çıkmıştır. Son dönemde ise kadın ve erkeğin ailevi sorumluluklar açısından eşit olduğu ve böylece çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların uyumlu hale getirilmesi, çalışmaların odak noktasını oluşturmaktadır<sup>180</sup>.

Türkiye, kadın-erkek eşitliği ile ilgili olan ILO sözleşmelerinin bazılarını henüz onaylamamıştır. Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşme, Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 Sayılı

<sup>179</sup> Onaran Yüksel'e göre; Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesiyle, 1475 sayılı İş Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dönemlerinde mevzuat açısından uyumsuzluklar bulunmaktaydı. Şöyle ki; Şartın 8. maddesinin, doğumdan önce ve sonra kadına verilmesi gereken toplam en az 12 haftalık izin süresinde ücret ödenmesi ve yeterli sosyal güvenlik yardımı yapılmasına ilişkin önerisi karşısında 1475 sayılı İş Kanununun 17/I b ve 70. maddelerinde yer alan hükümler gereğince, kadına işe gidemediği bu günlerde ücret ödenmeyeceği hükmüne bağlanmıştır. Öte yandan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 49. maddesi ve 89. maddesinin son bendi ile analık halinde kadına sadece doğumdan önceki ve sonraki 6'şar haftalık süre zarfında çalışmadığı her gün için Kurumca iş göremezlik ödeneği verileceği öngörülmüştür. Ancak kadına verilecek olan iş göremezlik ödeneği günlük kazancın sadece 2/3'ü olarak belirlenmiştir. İzin süresi açısından ise 12 haftalık süre, Şarta uyum göstermiştir. İşverenin doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunması veya doğum izni nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasının yasa dışı sayılmasına ilişkin olarak ise bir düzenleme yapılmamıştır. Bkz. Onaran Yüksel, a.g.e., s. 61-62; konu hakkında yeni ve eski mevzuatların Avrupa Birliği düzenlemelerine uyumluluğu hakkında görüş ve bilgi için ayrıca bkz. Kübra Doğan Yenisey, "Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları", **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan)**, Cilt:6, Sayı: 4, 2002, s. 59 v.d; Özgü Kurşun, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2006, s. 59-61; Aysun Sayın, **Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 90-101; İftar Urhanoglu Cengiz, "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:10, Sayı: 4, 2009, s. 31 v.d.

<sup>180</sup> Dinç, a.g.m., s. 92-93.

Sözleşme, Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 175 Sayılı Sözleşme ve ayrıca Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme kadınları ilgilendiren sözleşmeler olup ülkemizin onaylamadığı ILO sözleşmeleri arasında yer almaktadır<sup>181</sup>.

### **2020. 45 Sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme**

45 Sayılı ILO Sözleşmesi<sup>182</sup>, Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesi olması bakımından önem arz etmektedir<sup>183</sup>. Sözleşmenin 1. maddesi ile maden ocağı terimi, yeraltında mevcut herhangi bir maddenin çıkarıldığı kamuya veya özel sektöre ait yer olarak tanımlanmıştır. 2. madde ise kadınların yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında, yer altı işlerinde çalıştırılmayacağı hükmünü getirmiştir. Sözleşmenin 3. maddesi ise idari görev ile sorumlu olup bedenen çalışmayanların, sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışanların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmelerine müsaade edilen öğrenim görmekte olan kişilerin ve bedenen çalışma özelliğinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yer altı kısımlarına tesadüfi olarak inmesine gerek görülen kişilerin yasak kapsamı dışında tutulabileceklerini belirtmektedir.

Diğer taraftan, 45 Sayılı ILO Sözleşmesi, 1967'de İsveç, 1978'de Uruguay ve Kanada, 1987'de Yeni Zelanda, 1988'de Avustralya, İrlanda, Hollanda, İngiltere ve Lüksemburg, 1997'de Şili, Finlandiya ve Peru ve son olarak, 1998'de Zambia tarafından, kadın hakları kavramına dayanılarak, fırsat ve muamele eşitliğine aykırı bulunma gerekçesiyle feshedilmiştir<sup>184</sup>.

Ülkemiz mevzuatı açısından bakıldığında, ileride de görüleceği gibi<sup>185</sup> onaylanan bu sözleşme ile çalışma mevzuatımız arasında uyum sağlanmış bulunmaktadır<sup>186</sup>.

<sup>181</sup> Türkiye'nin imzalamadığı bu sözleşmeler hakkında bilgi için bkz. Soysal, a.g.m., s. 104 v.d.

<sup>182</sup> R.G: 23.06.1937, 3638.

<sup>183</sup> Soysal, a.g.m., s. 104.

<sup>184</sup> Soysal, a.g.m., s. 104.

<sup>185</sup> Bkz. 21402.

<sup>186</sup> Dinç, a.g.m., s. 93.

## 2021. 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

100 Sayılı ILO Sözleşmesinde<sup>187</sup> Kadının daha zor iş bulabilmesi ve kadın ile erkek arasında kadın aleyhine olacak şekilde ücret farklılığı bulunması, birçok sebebe dayandırılmaya çalışılmıştır. Bu sebepler biyolojik, sosyal, geleneksel ve ailevi durum ile tarihi, politik değerler ve eğitim farklılığıdır. Dolayısıyla bu sözleşme, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadın ile erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret farklılığının önlenmesi açısından önem arz etmektedir<sup>188</sup>.

Sözleşmenin 1. maddesi, ilk olarak ücret kavramını tanımlamıştır. Buna göre ücret, “işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bil vasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır”.

Sözleşme, 1. maddenin devamında, “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimini açıklamıştır. Buna göre, “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimini”, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

4857 Sayılı İş Kanunumuzda aşağıda<sup>189</sup> daha ayrıntılı olarak ele alınacağı gibi “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan 5. maddenin 4. fıkrasında “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla doktrinde, 100 sayılı sözleşme ile uyumun sağlandığı görüşü bulunmaktadır<sup>190</sup>.

<sup>187</sup> R.G: 13.06.1967, 12620.

<sup>188</sup> Ertürk, a.g.e., s. 59.

<sup>189</sup> Bkz. 2143.

<sup>190</sup> 1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesinin 4. fıkrasına göre, “bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez, toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz” denilerek kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine karşı kadın işçileri koruyan bir hüküm getirilmiş olmaktadır. Dolayısıyla eski ve yeni mevzuat arasında ücret eşitliği konusu ile ilgili olarak bir karşılaştırma yapılması durumunda her iki Kanunun da uluslararası düzenlemelerle uyum sağlamış olduğu görülmektedir; konu ile ilgili olarak eski ve yeni mevzuatların uluslararası düzenlemelere uyumu hakkında bilgi ve görüşler için bkz. Dinç, a.g.m., s. 99; Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği...”, s. 52-53 ve orada belirtilen yazarlar; Hakan Keser, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yapıtlar”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan)**, Cilt:7, Sayı: 3, 2004, s. 61-62; Pir Ali Kaya, **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, s. 155-156 ve orada belirtilen yazarlar; Yıldız,

Ayrıca Asgari Ücret Yönetmeliği'nin<sup>191</sup> “Ücretin Belirlenmesine İlişkin İlke ve Esaslar” başlıklı 2. bölümünün Ücrette Eşitlik İlkesi'ni içeren 5. maddesine göre, “bu yönetmeliğin 7. maddesinin 1. fıkra hükmü saklı kalmak şartıyla, asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı her hangi bir ayırım yapılamaz”. Bu bakımdan ülkemiz mevzuatına göre, asgari ücretin belirlenmesinde de cinsiyet farklılığına dayanan bir ayırım yapılması yasaklanmıştır<sup>192</sup>.

Öte yandan, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunlarında kadın-erkek ücret eşitliği konusunda hüküm bulunmamaktadır. Ancak sonuç olarak Türkiye, 100 sayılı sözleşmeyi kabul ederek iç hukuka dahil etmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla sözleşme hükümleri, Deniz İş ve Basın İş Kanunları da dahil olmak üzere İş Kanunlarına ve Borçlar Kanununa tabi olmalarına bakılmaksızın tüm işçilere uygulanmak üzere iç hukukumuza girmiştir<sup>193</sup>.

## 2022. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek ) Sözleşmesi

Toplumsal adalet ve eşitliğin koşullarının ortaya konmasında önemli bir konuma sahip olan 111 sayılı Sözleşme<sup>194</sup>, iş ve meslek edinmede her türlü ayrımcılığı yasaklamakta ve fırsat eşitliğini öngören düzenlemeler içermektedir<sup>195</sup>.

Sözleşmenin 1. maddesi “ayırım” kavramı ile neyin ifade edildiğini açıklamaktadır. Buna göre ayırım kavramı:

“a. Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmayı,

b. İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen

---

a.g.e., s. 222-224; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 5. Baskı (Tıpkı Basım), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2009, s. 407.

<sup>191</sup> R.G: 01.08.2004, 25540.

<sup>192</sup> Asgari Ücret Yönetmeliğinin 5. maddesinde geçen 7. maddesinin 1. fıkrası, ücretin en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirleneceğini öngörmektedir.

<sup>193</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 80

<sup>194</sup> R.G: 22.12.1966, 12484.

<sup>195</sup> P. A. Kaya, a.g.e., s. 44.



iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ifade etmektedir.

Sözleşmenin 1. maddesi aynı zamanda ayırım sayılmayacak durumları da genel olarak belirtmiştir. Buna göre; “belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, her hangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.”

Öte yandan, sözleşmenin 2. maddesine göre, “bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metodlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder”. Böylece, sözleşmeyi imzalayan üye devletlere kendi durumlarının özelliklerine uyum sağlayacak şekilde politikalar üretme olanağı da sağlanmış bulunmaktadır.

Konuya Türk hukuku açısından bakılması durumunda, eşitlik ilkesinin Anayasanın 10. maddesi ile sağlanması yoluyla eşit durum ve şartlarda bulunanlar arasında farklı işlemler yapılmaması amaçlanmaktadır<sup>196</sup>. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun, temel hedeflerinden birinin, Avrupa Birliği mevzuatına uyum sağlamak olduğu ve eşitlik ilkesinin iş hukukunun temel özellikleri arasında yer aldığı görülmektedir<sup>197</sup>. Bu bağlamda İş Kanununun Eşit Davranma İlkesini düzenleyen 5. maddesinin, 1. fıkrası ile dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yapılmasını yasakladığı, 2. fıkrası ile sözleşme türü nedeniyle ayrımcılık yasağı getirildiği, 3. fıkrası ile de cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılmasının yasaklandığı belirtilmektedir<sup>198</sup>. O halde, sözleşme hükümleri ile ulusal mevzuatımızda yer alan hükümlerin eşitlik ilkesi bakımından “iş ve meslek edinme” konusunda ayrımcılığın önlenmesinde uyumlu olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

<sup>196</sup> Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E.Tuncay Kaplan Senyen, **İş Hukuku**, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s.158.

<sup>197</sup> Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 2006/4, s. 63, <http://www.calismatoplum.org/sayil1/yenisey.pdf> (19.10.2009).

<sup>198</sup> Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik...”, s. 65.

### **2023. 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme**

102 Sayılı ILO Sözleşmesinin<sup>199</sup> “Sağlık Yardımları” başlığını taşıyan II. bölümünün 7. maddesine göre, Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üyenin, korunan kimselere sağlık durumları gerektirdiği zaman, bu bölümün maddelerine uygun olarak, koruyucu mahiyette veya tedavi şeklinde sağlık yardımları yapılmasını teminat altına alacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre; sözleşmenin 8. maddesinde, “sebebi ne olursa olsun hastalık hali ile gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticeler” yardım yapılacak haller olarak gösterilmiştir. Yine II. bölümde yer alan 10. maddenin b fıkrasında, gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arıza hallerinde yapılacak olan en az yardımlar; doğumdan evvel, doğum esnasında ve doğumdan sonra, bir hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılacak muayene ve tedaviler ile ayrıca lüzumu halinde hastaneye yatırma olarak belirlenmiştir.

Sözleşmenin 8. bölümü ise “Analık Yardımları” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde yer alan 49. maddeye göre; gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda yapılacak olan sağlık yardımları, doğumdan önce ve doğum esnasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedaviler ile gereken durumlarda bir hastaneye yatırma olarak belirlenmiştir. 50. madde ise gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalar sonucu iş göremezlik hallerinde periyodik ödemeler şeklinde yardım yapılacağını hükme bağlamaktadır<sup>200</sup>. Nitekim Türk sosyal güvenlik sistemi de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yolu ile kadın işçiler için gerek sağlık yardımları gerekse de parasal yardımları öngören düzenlemeler içermektedir<sup>201</sup>.

### **2024. 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı**

122 sayılı sözleşmenin<sup>202</sup> giriş metninde ana hedefin ne olduğu, “ırk ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar, maddi ilerlemenin ve manevi gelişmelerin, serbestlik, şeref ve haysiyet iktisadi güvenlik içinde ve eşit şanslarla takip etme hakkına maliktirler” şeklinde

<sup>199</sup> R.G: 10.08.1971, 13922.

<sup>200</sup> 50. maddede ayrıca yapılacak ödemelerin 65 veya 66. madde hükümlerine uygun olarak hesaplanacağı belirtilmiştir.

<sup>201</sup> Kadın işçilerin sosyal güvenlik konusunda korunması hakkında bkz. 216.

<sup>202</sup> R.G: 23.10.1977, 16093.

ortaya konmuştur. Ayrıca metnin devamında, İnsan Hakları Beyannamesinin “her şahsın, çalışma ve işini serbestçe seçme, eşit ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma hakkına maliktirler” şeklindeki ilkesinin nazara alındığı belirtilmiştir. Buna dayanılarak sözleşmenin 1. maddesi, her üyenin iktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ile eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla aktif bir politika belirleyeceğini belirtmektedir. Ayrıca belirlenen bu politikanın açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanmasını, işin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşe ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacıyla yönelmiş olacağı belirtilmiştir.

Dolayısıyla sözleşme, istihdam politikalarında, birçok konuda bireyler arasındaki eşitliğin üzerinde durmaktadır. Bu özellikler arasında yer alan cinsiyetin, bireylerin istihdam edilmesi açısından önem arz etmeyeceği ve bireylerin vasıflarının önemli olacağı üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda gerek 1982 Anayasası gerekse de 4857 sayılı İş Kanunu önemli düzenlemeler içermektedir.

2001 yılında Anayasamızda 4709 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, devlete işsizlerin korunması ve işsizliği engelleyecek yönde tedbirlerin alınması konusunda ilk kez görevler yüklenmiş bulunmaktadır. Nitekim, sözkonusu hükme göre, “ devlet çalışanlarının 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”( Değişik: 3.10.2001-4709/ 19md.)<sup>203</sup>.

Ülkemiz, son dönemde sözleşmede yer alan işsizlik sorununun çözümlenmesinde alınması gereken tedbirler konusunda da düzenlemeler yoluna gitmiştir. 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 4447 sayılı Kanunun geçici 7. maddesine eklenen 20. maddesi ile “18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde bildirilen

<sup>203</sup> Birsen Gökçe, “2001 Yılında Yapılan Anayasa Değişikliklerinin Sosyal, Ekonomik ve Siyasal Yönden Değerlendirilmesi”, **Anayasa Yargısı: 19 (Anayasa Mahkemesinin 40. Kuruluş Yıldönümü Nedeniyle Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Bildiriler)**, Anayasa Mahkemesi Yayınları: 49, Antalya, 2002, s. 541.

ortalama sigortalı sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 506 sayılı Kanunun 72. ve ve 73. maddelerinde sayılan ve 78. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ;

- a. Birinci yıl için yüzde yüzü,
  - b. İkinci yıl için yüzde sekseni,
  - c. Üçüncü yıl için yüzde altmışı,
  - d. Dördüncü yıl için yüzde kırkı,
  - e. Beşinci yıl için yirmisi,
- İşsizlik fonundan karşılanır<sup>204</sup>.

Böylece, yukarıdaki madde hükmü ile hem genç işçilerin hem de yaş şartı aranmaksızın kadın işçilerin istihdamının teşvik edilmesi için düzenlemeler yapılmış olmaktadır<sup>205</sup>.

## **2025. 158 Sayılı Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme**

158 Sayılı ILO Sözleşmesinin<sup>206</sup> 4. maddesi ile birlikte, “işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça” iş ilişkisine son verilemeyeceği hükme bağlanmaktadır. Ayrıca sözleşmenin 5. maddesinin d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din siyasi görüş, etnik köken veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmeme” sebeplerinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli

<sup>204</sup> Bu düzenleme ve çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine ilişkin olarak 2003 tarihli Türkiye Ulusal Programı kapsamındaki çalışmalar hakkında bilgi için Bkz. KSGM, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, s. 19-20.

<sup>205</sup> Bu noktada, sözkonusu işveren prim teşvikinden yararlanabilmesi için gerekli olan şartlar belirtilmelidir. 4447 Sayılı Kanunun geçici 7. maddesi ele alındığında bu teşvikten yararlanabilmesi için sigortalı yönünden gerekli olan şartlar: “ işe giriş tarihi itibarıyla; erkek ise 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük, kadın ise 18 yaşından büyük olması, 2008/Ocak ile 2008/Haziran aylarına ilişkin düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması, 1/7/2008 (dahil) ile 30/6/2009 (dahil) tarihleri arasında işe alınması, fiilen çalışması, şartlarının tamamının birlikte gerçekleşmiş olması” şeklindedir. Konu hakkında daha geniş bilgi için bkz. İsa Karakaş, **Yeni Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s. 320-341.

<sup>206</sup> R.G: 18.06.1994, 21964.

sebeplere oluşturmayacağı belirtilmiştir. Böylece, cinsiyete dayalı olarak yapılacak fesihlerin önlenmesi konusunda da düzenleme yapılmış olmaktadır<sup>207</sup>.

Ulusal mevzuatımıza bakıldığında ise, 4857 sayılı İş Kanununda, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin bildirimli fesihle sona erdirilmesinde, 158 sayılı sözleşmeye uyumlu düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir<sup>208</sup>. Nitekim, yapılan düzenlemelerde 158 sayılı Sözleşme hükümleri temel alınmıştır<sup>209</sup>. Konuya çalışma konumuz açısından bakıldığında ise, sözkonusu düzenlemelerin kadın işçileri yakından ilgilendirdiği görülmektedir. Nitekim, ulusal mevzuatımızda kadın işçileri ilgilendiren iş güvencesi hükümleri de yer almaktadır<sup>210</sup>.

## 21. Türk Hukukunda Kadın İşçileri Koruyucu Hükümler

Türk hukukunda kadın işçilerin korunması olgusu ele alınırken, temel bazı kavramlar üzerinde de durmak gerekmektedir. Öncelikle “kadın işçi” kavramından yola çıkılarak “işçi” kavramına dikkat çekilebilir. Konuyu bu şekilde ele alışın nedeni, İş Kanunlarında yer alan işçi tanımıyla Sendikalar Kanunundaki işçi tanımının kapsam olarak birbirinden farklılık göstermesidir. Bu nedenle, kadın işçilere yönelik özel bir düzenleme içermemiş olmasına rağmen, konuyla ilgili olarak Sendikalar Kanununa da kısaca değinilecektir<sup>211</sup>.

### 210. Anayasal Hükümler

Anayasanın 10. maddesine göre; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” Böylece eşitlik, bir anayasal ilke özelliği kazanmaktadır<sup>212</sup>. Aynı maddenin 7 Mayıs 2004’te eklenen 2. fıkrasına göre ise; “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu

<sup>207</sup> Soysal, a.g.m., s. 105-106.

<sup>208</sup> Erol Akı, “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s. 283.

<sup>209</sup> Gülsevil Alpagut, “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Bodrum, 2005, s. 204.

<sup>210</sup> Soysal, a.g.m., s. 128.

<sup>211</sup> Bkz. 213.

<sup>212</sup> Muzaffer Koç, “İş Kanunu Bağlamında Eşit Davranma İlkesi, **E-Yaklaşım**, Kasım 2006, Sayı:40, <http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com-content&task=view&id=117&Itemid=9> (28.03.2009)

eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”<sup>213</sup>. Böylelikle Anayasa, Kanun önünde eşitlik ilkesini ortaya koymakta ve ilk kez açık bir şekilde kadın ve erkek eşitliğini öngörmektedir<sup>214</sup>.

Anayasanın 41. maddesi ailenin korunması başlığını taşımakta ve aile kurumu içerisinde cinsiyetler arası eşitliğe işaret etmektedir. Madde hükmüne göre; “aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, <sup>215</sup>teşkilatı kurar”.

Konuya kadın çalışanların korunması açısından bakıldığında ise, 1982 Anayasasının gereken hassasiyeti gösterdiği görülmektedir. Şöyle ki; 49. madde uyarınca, “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir”. Bunun yanı sıra diğer bir önemli hüküm olarak 50. maddenin “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlığı altında “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” denildikten sonra 2. fıkrada “küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmü yer almaktadır. Böylece kadının bünyevi özellikleri dikkate alınmakta, kadının ailevi yükümlülükleri, çocuk bakımı ve eğitimi gibi faaliyetlerinin aksamadan yürütülebilmesi için yardımcı nitelikteki özel önlemlerin alınması açısından gerekli dikkatin gösterilmesinde Anayasa öncü olmakta<sup>216</sup> 49. ve 50. maddeler aracılığı ile de en üst düzeyde korumayı işaret etmiş bulunmaktadır<sup>217</sup>.

<sup>213</sup> Anayasanın 10. maddesi sadece kadın ve erkek eşitliğini konu almak üzere düzenlenmemiştir. Bu madde, Anayasada “Kanun Önünde Eşitlik İlkesi” başlığını taşımaktadır ve cinsiyet dışında bir çok yönden gerek bireyler gerekse de topluluklar arasında eşitsizlik olamayacağını hükme bağlamaktadır. Şöyle ki, maddenin 3. fıkrasında, “hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz” hükmü yer aldıktan sonra 4. fıkrada devlet organlarının ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda oldukları hükme bağlanmıştır.

<sup>214</sup> Gökçe, a.g.m., s. 539.

<sup>215</sup> Maddede yer alan “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” ifadesi, 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunun 17. maddesi ile eklenmiştir.

<sup>216</sup> Bünyamin Bacak ve Yusuf Yiğit, “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, s. 3-4. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/921.pdf> (27.03.2009).

<sup>217</sup> Muzaffer Koç, “ İş Kanununa Göre Hamile İşçinin Çalışması”, **Mali Çözüm Dergisi**, İSMMMOMO Yayın Organı, Mart-Nisan, Sayı: 86, 2008 s. 257, <http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=33&hid=12&sid=95354311-3bfa-4ab1-acb1-12c39411d191%28.03.2009>.

İstihdamda kadın ve erkek arasındaki hak ve fırsat eşitliği konusunda 1982 Anayasasının 55. maddesi, temel sayılabilecek anlamda önem arz etmektedir. “ Ücrette adalet sağlanması” başlığını taşıyan madde hükmüne göre; “devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır”. Bu hüküm ile kadın ve erkek işçiler arasında ücretin belirlenmesinin temelinde eşitliğin bulunduğu ve haklı bir neden olmadıkça ayırım yapılamayacağı bir ücretlendirme sistemi öngörülmektedir<sup>218</sup>.

Kadınları çalışma hayatı açısından ilgilendiren bir diğer Anayasal hüküm, kamu hizmetine girme hakkını düzenleyen 70. maddede yer almaktadır. Madde uyarınca; “her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez”. Anlaşıldığı üzere, söz konusu hüküm kamu hizmetine girişte hak ve fırsat eşitliğini düzenlemiş olsa da, maddede yer alan esasların özel sektörde iş edinme açısından geçerli olacağı şeklinde bir yorum yapmak da gerekmektedir<sup>219</sup>.

Sonuç olarak, Anayasamızda kadın-erkek eşitliği ilkesi ile uyuşmayan ayrımcı bir hüküm bulunmamaktadır<sup>220</sup>.

## **211. Deniz İş Kanununda Yeralan Hükümler**

Deniz İş Kanununda kadın işçilerin korunmasına yönelik olarak düzenlenmiş hükümler yer almamakta ve bu durum bir eksiklik olarak dikkat çekmektedir. Kanunda bu şekilde bir düzenleme yapılmaması, uygulamada gemi adamlarının erkek işçilerden oluşmasından kaynaklanmaktadır. Ancak Kanunun 27. maddesinin 4. fıkrasının, hemşire ve hastabakıcıların iş süresine ilişkin hükümlere tabi olmadıkları şeklindeki düzenlemesi, kadınların da gemilerde çalıştırabileceklerini işaret etmektedir. Nitekim, kadın işçiler, gemilerde doktor, hemşire, hastabakıcı gibi görevlerde bulunabilirler. Bu nedenle, Deniz İş Kanununda kadın işlerin hamilelik dönemlerine, ücrette cinsiyet ayrımcılığı yasağına ve feshe ilişkin bir düzenleme olmaması önemli bir eksiklik olarak görülmektedir<sup>221</sup>.

<sup>218</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 89-90.

<sup>219</sup> Ertürk, a.g.e., s. 146.

<sup>220</sup> Dinç, a.g.m., s. 98.

<sup>221</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 92.

## 212. Basın İş Kanununda Yeralan Hükümler

5953 Sayılı Basın İş Kanununun 16. maddesinin son fıkrası uyarınca; “ kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez.”

5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunu göz önüne alındığında analık durumunda kadın işçiye sağladığı izin ve yardımlar açısından daha ileri hükümlere sahip olduğu görülmektedir<sup>222</sup>. 4857 Sayılı İş Kanunu ile karşılaştırıldığında ise kanunun 74. maddesinde yeralan kadın işçinin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere belirlenen sürelerde çalıştırılmamalarına ilişkin hüküm, Basın İş Kanununa göre çalışan kadınlar aleyhine olan farkın kapanması anlamına gelmektedir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu çoğul gebelik halindeki çalıştırmama süresini de düzenlemesi açısından üstünlük göstermektedir. Ancak kadın işçilerin çalışmadıkları bu sürelerde elde edecekleri ödemeler konusunda, Basın İş Kanunu yine önde görünmektedir. Zira 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan kadın işçinin söz edilen bu dönem için aksi sözleşmeyle kararlaştırılmadıkça işverenden ücret isteme hakkı bulunmamaktadır (m. 25/I-b)<sup>223</sup>.

## 213. Sendikalar Kanununda Yeralan Hükümler

Sendikalar Kanununun 33. maddesinin son fıkrasına göre; “sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar.” Böylece hem Sendikalar Kanununda yer alan bu hüküm hem de Anayasada yeralan eşitlik ilkesi, sendikaların ve konfederasyonların üyeleri arasında objektif haklı temele dayanmayan ayrımlar yapmasını yasaklamış bulunmaktadır. Dolayısıyla sendikalar,

<sup>222</sup> Basın İş Kanununa Göre kadın işçinin hamilelik ve doğum için sahip olduğu 16 haftalık izin karşısında, 1475 sayılı İş Kanununun 70. maddesine göre, kadın işçi hamilelik ve doğum nedeniyle, 12 haftalık izne sahiptir. Bkz. Onaran Yüksel, a.g.e., s. 93; Dinç, a.g.m., s. 101.

<sup>223</sup> Aynı görüş için Bkz. Kurşun, a.g.t., s. 61.



amaçlarını gerçekleştirmek doğrultusunda yaptıkları her türlü faaliyette, kadın ve erkek eşitliğini de göz önünde tutmalı ve bu eşitliğe aykırı uygulamalardan sakınmalıdırlar<sup>224</sup>.

#### **214. 4857 Sayılı İş Kanunu İle Kadın İşçilerin Korunması**

Kadın işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu ile korunmasına ilişkin olarak yapılan düzenlemelerin değerlendirilmesi bağlamında, doktrinde genel olarak benzer ele alış yöntemleri olduğu görülmektedir. Nitekim gerek eski gerekse de yeni iş mevzuatlarında konu ile ilgili olarak yapılan düzenlemeler, iki çerçevede ele alınmaktadır. Dolayısıyla, konu ile ilgili çalışmalara bakıldığında, koruyucu hükümlerin incelenmesinde, “işin düzenlenmesinde koruma” ve “ analık halinde koruma” şeklinde bir ayrıma gidildiği görülmektedir<sup>225</sup>. Bu bağlamda, çalışmamızda, benzer doğrultuda, önce, kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasaklandığı işler çerçevesinde işin düzenlenmesine yönelik hükümlere değinilecektir. Sonrasında ise, hamile ve doğum yapmış işçilere yönelik düzenlemeler ele alınacaktır.

#### **2140. İşin Düzenlenmesi Bakımından Kadın İşçilerin Çalıştırılmasına İlişkin Yasaklar**

Sanayileşme ile birlikte yaşanan deneyimler sonrasında birçok ülkede çalışanların korunmasına yönelik yasal düzenlemelerin yapılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Önceleri bu düzenlemeler, nitelik ve nicelik yönünden yetersiz kalmış daha sonra kapsam ve içerik yönünden önemli gelişmeler göstermiştir. Bu gelişmelerin son aşamasında ise, sakatlar, çocuklar, gençler ve kadınlar gibi özel grupların korunmalarına yönelik koruyucu düzenlemelerin kanunlarda yer aldığı görülmüştür<sup>226</sup>.

Ülkemizde de Kanunların gelişimi açısından benzer bir süreç yaşanmıştır<sup>227</sup>. Zaten İş Hukukunun tarihi gelişimi, onun işçileri koruma amacıyla olduğunu göstermektedir<sup>228</sup>.

<sup>224</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 93-94; ayrıca bkz. Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Türk İş Hukuku ile Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinde Doğan Hakları ve Korunması**, Ankara, 1999, s. 33-34.

<sup>225</sup> Bkz. Ömer Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 224/147, Eskişehir, 1980, s. 132-174; Dinç, a.g.m., s. 98-101; Soysal, a.g.m., s. 118-127; Kurşun, a.g.t., s. 52-61.

<sup>226</sup> Altan, a.g.e., s. 118-119.

<sup>227</sup> Altan, a.g.e., s. 119.

Benzer gelişim süreciyle birlikte kadın işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler de İş Hukukumuzda yerini almıştır.

Özellikle kentsel alanda çalışan kadının hem bir aile hem de bir toplum üyesi olarak sorumlulukları artmıştır. Artık kadınlar, eş, anne, çocukların ilk eğitici, öğretmen yardımcısı olma vasıflarının yanı sıra ağır ev işleriyle uğraşmakta ve aile içindeki çalışmanın yanında dışarıda da çalışarak aile bütçesine katkıda bulunmaktadır<sup>229</sup>. Dolayısıyla toplumsal düzenin sağlanması ve toplumun temeli olan ailenin sağlıklı bireyler yetiştirebilmesi için kadın işçilerin özel hükümlerle korunması son derece önemli bir ilke haline almaktadır<sup>230</sup>. Bunun sonucunda, kadın işçiler, fiziki açıdan değerlendirildiğinde, işgücünün güçsüz kesimini oluşturmaları ve analık durumları nedeniyle genel hükümlerin dışında özel hükümlerle de korunmaları gerekmektedir<sup>231</sup>.

Çalışma hayatına ilişkin mevzuattan erkek işçilerin yanı sıra kadın işçiler de aynı şekilde yararlanmaktadırlar. Bu genel yararlanmanın dışında, özellikle İş Kanunumuzda sadece kadın işçilere yönelik olarak onların fizyolojik yapılarına uygun işlerde çalışmalarını ve sosyal görevlerini aksatmamalarını amaçlayan düzenlemeler de yer almaktadır. Bu düzenlemeler içerisinde hem tüm kadın işçileri ilgilendiren ortak hükümler hem de sadece analık durumuna ilişkin hükümler bulunmaktadır<sup>232</sup>. Bu bağlamda, çalışmamızın bu bölümünde, yukarıda belirtildiği doğrultuda önce tüm kadın işçileri sonra da sadece analık durumundaki işçileri ilgilendiren düzenlemeler incelenecektir.

#### **21400. Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasası**

Gece çalışmaları, işçinin mesleki ve fizyolojik düzeni açısından risk taşımaktadır. Ayrıca gece çalışmalarının işçinin sağlığını bozabildiği, aile ve diğer sosyal çevreden işçiyi uzaklaştırdığı ve kişilik yapısı üzerinde olumsuz etkiler yapabildiği bilinmektedir. Bu gibi

<sup>228</sup> Emine Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş:İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s. 1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf> (06.03.2009).

<sup>229</sup> Ülker Gürkan, “Türk Kadınının Hukuki Statüsü ve Sorunları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, s. 382, <http://www.auhf.ankara.edu.te/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1978-35-01-04/AUHF-1978-35-01-04-Gurkan.pdf> (06.03.2009).

<sup>230</sup> Soysal, a.g.m., s. 90.

<sup>231</sup> Süzek, a.g.e., s. 828.

<sup>232</sup> İhsan Erkul ve Nuray Gökçek Karaca, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri-Türk İş Hukuku-1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 2000, s. 365.

sebeplerle, kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları ile ilgili olarak düzenleme yapma gereği duyulmuştur<sup>233</sup>.

4857 Sayılı İş Kanununun 73. maddesine göre; “sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır<sup>234</sup>. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”<sup>235</sup>.

4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak çıkartılan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>236</sup> ile kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma süresi, İş Kanununda yer alan düzenlemeye uygun olarak en fazla yedi buçuk saat olmak üzere sınırlandırılmıştır (m. 5).

Yönetmeliğin 6. maddesi, kadın işçilerin işyerine götürülüp getirilmesiyle ilgili hükümlere yer vermiştir. Buna göre, “belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın

<sup>233</sup> Bacak ve Yiğit, a.g.m., s.10-11.

<sup>234</sup> Bu noktada, 4857 sayılı İş Kanununda “gece” kavramının ne anlama geldiği üzerinde durmak gerekmektedir. Kanunun 69. maddesinin 1. fıkrasına göre, “çalışma hayatında gece en geç saat 20:00’de başlayarak en erken saat 06:00’ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren dönemdir”. Aynı maddenin 3. fıkrası ise işçilerin gece çalışmalarının yedibuçuk saati geçemeyeceğini belirtmektedir. Ayrıca gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının uygun olduğunun belirlenebilmesi için sağlık raporu gerekmektedir. Gece çalıştırılan işçiler, 69. maddenin 4. fıkrası gereğince, iki yılda bir sağlık kontrolünden geçirilir ve bu kontrollerin masrafları işveren tarafından ödenir. Ayrıca postası değiştirilecek işçinin diğer postada çalıştırılabilmesi için ise en az 11 saat dinlendirilmesi gerekmektedir ( m. 69/8).

<sup>235</sup> Söz konusu madde hükmünden anlaşılacağı üzere Kanun, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak kadın işçilerin gece çalıştırılmalarını yasaklamamıştır. Sadece on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar için ilgili yönetmelik hükümlerini işaret etmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda ise, 69. maddenin 1. fıkrası ile sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmalarının esas itibarıyla yasak olduğu hükme bağlanmıştır. Böylece gece çalışması, kadın işçiler için yasak halini almıştır. Öte yandan aynı maddenin 2. fıkrasına göre, “işin özelliği icabı kadın işçi tarafından yapılması gereken işlerde” onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin çalıştırılmalarını düzenleyen 27.07.1973 tarih ve 7/6909 sayılı Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük çıkarılmış, tüzüğün 2. maddesiyle on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcama gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabilecekleri hükme bağlanmıştır. Bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s. 878-879; diğer taraftan, 1475 sayılı İş Kanununda kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin yasak, günümüzün gerekleri ve kadın-erkek eşitliği göz önüne alınarak kaldırılmış, sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir. Bkz. Ertürk, a.g.e., s. 177; Süzek, a.g.e., s. 828-829.

<sup>236</sup> R.G: 09.08.2004, 25548.

işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür”. Böylece yönetmelik, kadın işçilerin vasıta bulmakta çekecekleri zorlukları önlemeye çalışmaktadır.

Yönetmeliğin 7. maddesi, kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporu alınması şartını getirmektedir. Söz konusu rapor, “ işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek” alınacaktır. Ayrıca gece postalarında çalışan kadın işçilerin muayenelerinin her altı ayda bir tekrarlanması hükme bağlanmıştır. Bu durumda yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 69. maddesinin 4. fıkrası ile belirlenen gece postalarında çalıştırılan işçiler için “ en geç iki yılda bir sağlık kontrolü” şartını, kadın işçiler açısından daha sık bir periyod halinde düzenlemektedir<sup>237</sup>.

Yönetmeliğin 8. maddesine göre kadın işçilerin çalışan eşlerinin gece postalarında, aynı veya ayrı bir işyerinde çalıştırılmaları durumunda, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenmektedir. Ayrıca “karı kocanın aynı işyerinde aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence olanak oranında karşılanmaktadır” (m.8/2).

Söz konusu yönetmelik, 9. maddesi ile gece postalarında çalışan kadın işçilerin gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasaklarını da düzenlemiştir. Buna göre; kadın işçilerin gebe oldukları doktor raporuyla tespit edildikten itibaren doğuma kadar altı ay süresince gece postalarında çalıştırılmalarının yasak olduğu hükme bağlanmıştır. Ayrıca emziren kadın işçilerin de doğum tarihinden itibaren yine altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Öte yandan bu süre, minimum bir süredir. Zira, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğu, işyeri hekimi, işyeri ortak birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların olmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu,

<sup>237</sup> Yıldız’a göre; söz konusu 7. madde ile yapılan düzenlemeler, gece postalarında çalışmak isteyen kadın işçiler açısından tercih edilme noktasında, erkek işçiler karşısında dezavantaj yaratabilir. Nitekim, değinildiği gibi, İş Kanununun 69. maddesinin 4. fıkrası ve ilgili yönetmeliğin 7. maddesindeki düzenlemeler sonrasında, gece postalarında çalışan erkek işçilerin iki yılda bir, kadın işçilerin ise altı ayda bir sağlık kontrolünden geçirilmesi gerekmektedir. Bkz., Yıldız, a.g.e., s. 286.

sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde bu süre bir yıla kadar uzatılabilmektedir<sup>238</sup>.

### **21401. Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı**

4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesinin 1. fıkrasına göre, “onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz”<sup>239</sup>. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise; “hangi işlerin ağır ve tehlikeli iş sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan bir yönetmelikle gösterilir”.

İş Kanununun 86. maddesinin 1. fıkrası ise ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli veya dayanıklı olduklarına dair muayene raporu almaları şartını hükme bağlamaktadır. Madde hükmüne göre, belirtilen raporun, işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların olmadığı yerlerde sırası ile en yakın sosyal sigortalar kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmesi gerekmektedir ve bu raporun olmaması halinde, bu gibi kişilerin işe alınmaları ve işte çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

4857 sayılı Kanunun, yukarıda yer alan 85. maddesi incelendiğinde ağır ve tehlikeli iş kavramının tanımlanmamış olduğu, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işler grubuna gireceğinin ve aynı zamanda kadın işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceklerinin tespitinin ilgili yönetmeliğe bırakılmış olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu yönetmelik,

<sup>238</sup> Adı geçen yönetmeliğin 9. maddesine göre, “bu işçilerin anılan sürelerdeki çalışmaları, 14.07.2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir”.

<sup>239</sup> Madde hükmünün bu şekli, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 5. maddesinin 4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesine getirdiği değişiklik ile elde edilmiştir. Değişiklikten önce 4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesi; “onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz” şeklinde düzenlenmiştir.

1973 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün<sup>240</sup> yerini alan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğidir<sup>241</sup>.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin<sup>242</sup> 2. maddesi, Yönetmeliğin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde ve EK-I deki çizelgesinde belirtilen ağır ve tehlikeli işler için uygulanacağını öngörmektedir. 4. Madde ise ekli çizelgede (K) harfi bulunmayan işlerde kadınların çalıştırılmayacaklarını belirtmektedir.

Yönetmeliğin 5. maddesi, kadınlar dahil ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının hekim raporu ile belirlenmesini şart koşturmaktadır. Ayrıca sözkonusu raporun 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için ise en az yılda bir olması gerektiği belirtilmektedir. Raporların alınacağı kişi ve kurumlar ise, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların olmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye hekimleri olarak gösterilmiştir. Ayrıca 5. maddenin 3. fıkrasında sağlık raporu alınmamış bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmektedir.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 6. maddesinde kadın işçilerin özel günlerine ilişkin olarak bir düzenlemeye de yer verilmektedir. Bu düzenlemeye göre, “kadınlar ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir.”

Sonuç olarak, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecek işçi grupları ve çalıştırılabilecekleri ağır ve tehlikeli işlerin ne olduğu yönetmelikle belirlenmiş ve yönetmelikteki düzenlemelere aykırılık gösteren durumlar ise yasaklanmış bulunmaktadır. Yönetmelik şartlarına aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırılması veya çalışan işçinin sağlık durumu itibarıyla böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiği ve tespiti halinde ise yönetmeliğin 8. maddesi bu işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonacağını belirtilmektedir.

---

<sup>240</sup> R.G: 09.04.1973, 14502.

<sup>241</sup> Bacak ve Yiğit, a.g.m., s. 9.

<sup>242</sup> R.G: 16.06.2004, 25494.

## 21402. Kadın İşçilerin Yer ve Su Altında Çalıştırılması Yasağı

4857 sayılı İş Kanununun 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 yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”. Bu hüküm ile aslında 1475 sayılı İş Kanununun 68. maddesi tekrarlanmış olmaktadır. Ayrıca bu şekilde yine, ILO’nun 45 sayılı sözleşmesi ile uyum sağlanmış bulunmaktadır<sup>243</sup>. Öte yandan, yapılan bu düzenleme ile getirilen kadın işçi çalıştırma yasağıyla hedeflenen, kadınların çalışma hayatından uzaklaştırılması değil, onları korumaktır<sup>244</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 104. maddesine<sup>245</sup> göre, yer altı ve su altında kadın işçileri çalıştırma yasağına uymayan işveren veya işveren vekillerine para cezası verilecektir. Öte yandan kadın işçinin bu yasağa rağmen çalıştırılması durumunda iş sözleşmesi geçersiz olacaktır. Ancak her ne kadar iş sözleşmesi geçersiz sayılsa ve yasal hükümlere aykırı bir çalışma yapılmış olsa bile kadın işçinin iş sözleşmesi, baştan itibaren geçersiz sayılmayacak ve geleceğe yönelik olarak geçersiz kabul edilecektir<sup>246</sup>.

## 2141. Kadın İşçilerin Gebelik Aşamasında ve Doğum Sonrasında Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

Kadın işçilerin hamilelik ve doğum nedeniyle yaşadıkları sıkıntılar ve sonrasında da doğan çocuğun bakımı gibi nedenlerle aile içerisinde daha yüksek sorumluluk taşımalarına

<sup>243</sup> Soysal, a.g.m., s. 29.

<sup>244</sup> Bacak ve Yiğit, a.g.m., s. 8.

<sup>245</sup> 4857 sayılı İş Kanununun bu maddesi sadece yer altında ve su altında kadın işçi çalıştırılması yasağına ilişkin idari para cezalarını düzenlememektedir. Bunun yanısıra, Kanunun 63. maddesinde belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçi çalıştıran, 68. maddede düzenlenen ara dinlenmelerini uygulamayan, 69. madde hükümlerine aykırı olarak geceleri işçilerini yedi buçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağına aykırı hareket eden, 73. madde hükümlerine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, 74. maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75. maddede de belirtilen işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76. maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren ve işveren vekilleri için de idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

<sup>246</sup> Bacak ve Yiğit, a.g.m., s. 8; Yargıtayın 18.06.1958 tarih ve E. 20 K. 9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına göre; kanunda küçük yaştaki işçilerin veya kadın işçilerin mevzuata göre çalıştırılmalarının yasak olduğu işlerde, buna rağmen çalışmaları durumunda, yine de işçi sayılacağı ve böylece işçi sigortaları kanunlarının tanıdığı haklardan yararlanacağı kabul edilmiştir. Bkz. N. Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2009, s.128; geçerli bir iş sözleşmesiyle çalışmamasına rağmen işverenin bilgisi altında ve fiilen çalışan kimselerin de işçi sayılması gerekmektedir. Bkz. Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 49.

bağlı olarak özel bir şekilde korunmaları gerekmektedir. Bu konuda mevzuatımızda yer alan kadın işçilerin sahip olduğu haklara ilişkin düzenlemelerin kaynağı, Anayasa'nın 50. maddesidir<sup>247</sup>.

Yukarıda<sup>248</sup> da değinildiği gibi, Anayasa, 50. maddesinin 1.fikrası ile kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını hükme bağlamış bulunmaktadır. Ayrıca aynı maddenin 2. fıkrasına göre; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar özel olarak korunacaklardır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunumuz, kadın işçilerin gerek doğum öncesi gerek doğum sonrası analık halleriyle ilgili olarak korunmalarına ilişkin hükümler içermektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi ile kadın işçilerin analık hallerine ve süt izinlerine ilişkin düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler incelendiğinde, gerek kadın işçinin doğum öncesi ve sonrasındaki sağlık durumunun korunması gerekse de doğan çocuk veya çocukların sağlıklı gelişimlerinin engellenmemesi açısından önemli hükümlerin olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca kadın işçilerin analık halinde korunmasına ilişkin olarak kanunun 88. maddesine göre; “gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”. Buna ilaveten, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin<sup>249</sup> 2. maddesine göre, söz konusu yönetmelik İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanır. Dolayısıyla, kadın işçilerin analık durumlarının İş Kanunu açısından düzenlenmesi ele alınırken bu yönetmeliğin de dikkate alınması gerekmektedir.

### **21410. Gebelik Aşamasında Koruma**

4857 sayılı İş Kanununun kadın işçilerin analık halinde çalışma ve süt izni başlığını taşıyan 74. maddesinin 1. fıkrasına göre; “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve

<sup>247</sup> Dinç, a.g.m., s. 100.

<sup>248</sup> Bkz. 210.

<sup>249</sup> R.G: 14.07.2004, 25522.



doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir”. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu ile kadın işçilere 1475 sayılı Kanun ile tanınan sürelerden daha uzun sürelerle sahip bir dinlenme sağlanmış bulunmaktadır<sup>250</sup>. Nitekim 1475 sayılı Kanununun 70. maddesine göre kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta her hangi bir işte çalıştırılmamaları hükme bağlanmıştır<sup>251</sup>.

Gebelik ve doğum sonrası izinler için kadın işçinin işverenini bilgilendirmesi esastır. İlgili yönetmeliğin 4. maddesinde gebe işçi; işverenini, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren gebe işçi olarak tanımlanmaktadır. Yeni doğum yapmış işçi ise aynı maddeye göre, “yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçi” olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla kadın işçilerin Kanunda belirtilen izin hakkını kullanabilmeleri için işverenlerini, yönetmelikte belirtildiği şekilde belge ile bilgilendirmeleri gerekmektedir<sup>252</sup>. Ancak sonuç olarak kadın işçinin bu hakkını kullanması için hekimden rapor alması ve/veya işverenin onay vermesi gerekmektedir. Bu süreler, kendisine Kanunla sağlanmış sürelerdir<sup>253</sup>.

4857 sayılı Kanunda kadın işçilerin analık nedeniyle çalıştırılmayacakları sürelerde kendilerine ücret ödeneceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Böylece, kadın işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı bu süre zarfında ücreti işlememekte, ücretin çalışma karşılığı

<sup>250</sup> Eski ve yeni mevzuat açısından konu ile ilgili karşılaştırmalar ve geniş bilgi için bkz. Gaye Burcu Serathı, “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, s. 232 v.d., <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2515.pdf> (06.03.2009); ayrıca sözkonusu sürenin arttırılma gerekçeleri hakkında bilgi için bkz. Koç, “İş Kanununa Göre Hamile İşçinin Çalışması”, s. 262.

<sup>251</sup> 1475 sayılı İş Kanununda, kadın işçilerin bahsedilen 12 haftalık süreye hak kazanabilmeleri, işyerinde belirli bir süre çalışma şartına bağlanmamıştır. Halbuki, 1475 sayılı İş Kanunundan önce yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrası, doğum iznine hak kazanma için belirli bir süre çalışma şartını gerekli kılmıştır. Bkz. Altan, a.g.e., s.161; 4857 sayılı İş Kanunumuz da 1475 sayılı İş Kanunu gibi kadın işçiye analık nedeniyle tanınan sürenin belli bir süre çalışma şartı gibi bir şarta bağlanması şeklinde bir düzenlemeyi içermemektedir.

<sup>252</sup> Koç, “İş Kanununa Göre Hamile İşçinin Çalışması”, s. 261.

<sup>253</sup> Celal Tozan, “Hamile Kadın İşçilerin Çalıştırılmaları, Doğum ve Süt İzinlerinin Kullanılması”, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=396> (28.03.2009).

olduğu genel kuralı karşımıza çıkmaktadır<sup>254</sup>. Öte yandan, her ne kadar bu sürelerde kadın işçiler ücrete hak kazanamaları da İş Kanununun 55. maddesine göre; “kadın işlerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler” yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Bahsedilen süreler, katı bir şekilde sabitlenmemiştir. Şöyle ki, 74. maddenin 2. fıkrasına göre, öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre, doğumdan önce ve sonra gerekirse doktor raporu ile artırılabilir. Ancak Kanunda öngörülen süreler kadar doğum öncesi ve sonrasında izin kullanılacak ise yukarıda belirtildiği gibi doktor raporu gerekmemektedir<sup>255</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu m. 74/3 uyarınca, “hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilir”. Öte yandan aynı maddenin 4. fıkrasına göre, hekim raporu ile gerekli görülmesi halinde kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır ve bu nedenle işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

Kadın işçilerin analık halinde korunması konusunda gebelik dönemi ile ilgili düzenlemelerden bahsedilirken söz konusu hükümlerin düzenleniş biçimleri nedeniyle doğum öncesine ilişkin hükümlerin yanı sıra ve fakat ağırlıklı olarak doğum sonrasına ilişkin hükümlere de değinilmiş bulunmaktadır. Ayrıca aşağıda ele alınacak olan yönetmelik hükümleri de aynı şekilde her iki döneme ilişkin düzenlemeleri içerdiği ve daha önemlisi söz konusu hükümlerin parçalanarak ele alınmasının yaratacağı belirsizlikten ötürü, çalışmamızda genelde bir bütün halinde ele alınmıştır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, konu hakkında genel ve özel hükümler halinde düzenlemeler içermektedir.

<sup>254</sup> Muzaffer Koç, “İş Kanununda Çalışmadan Ücret Ödenmesi Gereken Haller”, **Mali Çözüm Dergisi**, ISMMMO Yayın Organı, Ocak-Şubat, Sayı: 85, 2008, s.242, [http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=33&hid=12&sid=95354311-3bfa-4ab1-acb1-12c39411d191%](http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=33&hid=12&sid=95354311-3bfa-4ab1-acb1-12c39411d191%28.03.2009%29) (28.03.2009); kadın işçiye sözkonusu dönemde ücret ödenmesine dair bir hüküm, 1475 sayılı İş Kanununda da yer almamıştır. Bkz. Altan, a.g.e., s. 161.

<sup>255</sup> Tozan, a.g.m.

Genel olarak bakıldığında; Yönetmeliğin 7. maddesi ile I ve II nolu eklerinde, ve ayrıca aşağıda daha ayrıntılı olarak ele alınacak olan 5 ve 6. maddelerinde, gerek gebe gerekse de yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde, kimyasal, fiziksel ve biyolojik risklere karşı korunması için alınması gereken önlemler düzenlenmiştir. Ancak bu noktada, Yönetmeliğin 7. maddesi ile işverene, sözkonusu önlemlerin alınmasının yanı sıra bu önlemlerin sonuçlarının değerlendirilmesi zorunluluğunun getirilmiş olduğu da belirtilmelidir<sup>256</sup>.

Belirtilen değerlendirmenin yapılması sonrasında; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için sağlık ve güvenlik riskinin olduğuna dair bir sonucun ortaya çıkması halinde, gerek İş Kanununun 74/4üncü gerekse de Yönetmeliğin 8/son maddesi uyarınca, kadın işçinin çalışma saat ve koşulları gereken şekilde değiştirilir veya doktor raporu ile gerekli görülmesi durumunda sağlığına daha uygun daha hafif işlerde çalıştırılması sağlanır. Ayrıca bu durumda, kadın işçinin ücretinde bir indirimle gidilemez. Ancak kadın işçinin teknik ve makul nedenlerle başka bir işte çalıştırılmasının mümkün olmaması halinde, işçinin onayının alınması suretiyle, ücretsiz izinli sayılması da mümkündür. Yönetmeliğin aynı maddesi, sözkonusu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağını belirtmektedir<sup>257</sup>.

Yönetmeliğin “Genel Hükümleri” içeren 5. maddesi, analık halindeki işçinin korunması açısından ağırlıklı olarak, çalışma süreleri-ara dinlenmeleri, duruş problemleri ve çalışma koşulları gibi konular üzerinde yoğunlaşmaktadır.

5. maddenin a fıkrasına göre, “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 gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır”

Yönetmeliğin genel hükümleri içerisindeki, çalışma saatleriyle ilgili bir diğer düzenleme, 5. maddenin d fıkrasında yer almaktadır. Fıkra uyarınca, “çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yorgunluğun işçinin

---

<sup>256</sup> Süzek, a.g.e., s. 829.

<sup>257</sup> Süzek, a.g.e., s. 829.

önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır”.

Genel Hükümler içerisinde duruş problemleri ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler, daha geniş bir yer tutmaktadır. Öncelikle, çalışma yerinin ve çalışma düzeninin, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin duruş problemlerini ve kaza risklerini azaltacak şekilde yeniden düzenleneceği, bununla birlikte mümkün olduğunca oturularak çalışmanın sağlanacağı ve gebeliğin durumuna göre yorgunluk ve duruş problemlerinin azaltılması veya yok edilmesi için dinlenme aralarının ihtiyaca göre sıklaştırılıp uzatılacağı belirtilmektedir (m. 5/b). Ayrıca yüksekte çalışmalarda, gebe işçinin yerinin düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemelerin yapılacağı (m. 5/c); gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmayacağı, uygun tıbbi destek amaçlı düzenlemelerin yapılacağı (m. 5/e); iş stresi yaratan çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü ve işini kaybetme korkusu gibi faktörlerden gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi koruyucu önlemler alınacağı da belirtilmektedir (m. 5/f). Buna ilaveten f bendine göre, “düşük ve ölü doğum yapmış ve doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş işçiyi stresten korumak için özel önem verilir”.

“Gebe işçinin ayakta çalışması gerekiyorsa, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır. Sürekli oturarak ve ayakta durarak çalışması engellenir; bu şekilde bir düzenleme mümkün olmadığında dinlenme araları artırılır ve hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır” (m. 5/g).

Bütün bu düzenlemelerin yanı sıra 5. maddenin h bendi ile gebe işçinin sigarasız ve dumansız bir ortamda çalışmasını sağlayacak şartların temin edileceği, dinlenme, sık tuvalet ihtiyacının göz önüne alınarak uzun süreli çalışmaların ya da ekip çalışmalarının buna göre düzenleneceği, hastalıklara karşı hijyen şartlarının sağlanacağı belirtilmektedir. Ayrıca gebe ve yeni doğum yapmış işçinin beslenme molası ve temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının sağlanacağı da madde hükmünde yer almaktadır.

Yönetmeliğin 3. Bölümü, özel riskleri içeren “özel hükümler” başlığı altındaki hükümlerden oluşmaktadır. 6. maddede de şok titreşim, gürültü, radyasyon, soğuk, sıcak

ve yüksek basınç, biyolojik ve kimyasal etkenler karşısında gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin korunmasına yönelik hükümler yer almaktadır. Ayrıca, gebe ve yeni doğum yapmış işçilerin kendileri ve bebekleri açısından sağlık problemi yaratacak şekilde elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları ve kendilerini tam olarak koruyacak ve vücutlarına uyacak şekilde kişisel koruyucuları olmadıkça çalıştırılmaları yasaklanmaktadır.

Yönetmeliğin 9. maddesinin son fıkrası ile kadın işçilerin hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanmaları yasaklanmaktadır. Böylece gebelik halindeki işçilere, gece çalıştırması bakımından özel bir koruma sağlanmış bulunmaktadır.

Çalışma saatleri açısından ise gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı şeklinde bir düzenlemeye gidilmiştir (m.10).

Yönetmeliğin analık izni ve gebe işçinin muayene izni ile ilgili hükümleri İş Kanununun 74. maddesi ile örtüşmektedir. Yönetmeliğin 11. maddesine göre; “gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre ile 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. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir<sup>258</sup>”.

“Yukarıda öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir” (m.11/II).

“İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz” (m.11/III).

<sup>258</sup> İş Kanununun 74. maddesinin 1. fıkrası ve yönetmeliğin 11. maddesi ile tanınmış olan bu olanak, kadın işçilere, çocuklarına bakabilmeleri için doğum sonrasındaki izin sürelerini 13 haftaya kadar artırma olanağı sağlamaktadır. Bkz. Süzek, a.g.e., s. 830.

Yönetmeliğin 12. maddesi yine İş Kanununun 74. maddesine paralel olarak, gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verileceğini belirtmektedir.

### **21411. Emziren Kadın İşçilerin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler**

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin 5. fıkrasına göre, “isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz”.

Yukarıda da değinildiği gibi kadın işçinin doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 olmak üzere 16 hafta ve çoğul gebelik halinde doğum öncesi süreye eklenen 2 haftalık süreyle toplam 18 haftalık süreyle çalıştırılmaması esastır. Bu yasak, sadece mevcut iş ilişkisi için değil, kadın işçinin izinliyken girebileceği başka bir iş için de geçerli olmalıdır<sup>259</sup>. Ayrıca doğum sonrası kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu süre doğumun çoklu veya tekli olduğuna göre ayırım yapılarak düzenlenmemiştir<sup>260</sup>. Öte yandan, bu işverenin kadın işçiyi söz konusu dönemlerde yasak olmasına rağmen çalıştırması durumunda, 4857 sayılı İş Kanununun 104. maddesi gereğince idari para cezası ödemesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin son fıkrası ise emzikli kadın işçilerin süt izinleri ile ilgilidir. Buna göre; “kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır”.

Emziren kadın işçiye Kanunun 74. maddesiyle tanınmış olan süt izninin kullanım şekli, sadece işçiye bırakılmıştır. Bu konuda işverenin her hangi bir yetkisi bulunmamaktadır. Ancak yasal düzenleme, bu iznin bir seferde kullanılmasına olanak sağlamamaktadır. Bunun nedeni, bebeğin bir defada haftalık veya aylık süt ihtiyacını karşılayamayacağı düşüncesidir. Sonuç olarak emzirme izni nasıl kullanılırsa kullanılsın sanki işçi çalışıyormuş gibi fiilen çalışmadığı halde çalışma süresinden sayılır. Söz konusu bir buçuk

<sup>259</sup> Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2. Cilt, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2006, s. 1893.

<sup>260</sup> Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 1891.

saatlik süre ise asgaridir ve tarafların anlaşmasıyla artırılabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu durumda asgari sürenin üzerindeki sürenin de çalışma süresinden sayılması uygun olacaktır. Ancak böyle bir ek süreyi hiç getirmeme imkanına sahip olan tarafların istemeleri halinde bu ek süreyi çalışma süresinden saymamaları gibi bir durum da söz konusu olabilir<sup>261</sup>.

Öte yandan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin, sadece emzikli işçilere yönelik düzenlemeleri de bulunmaktadır. Şöyle ki; yönetmeliğin yukarıda<sup>262</sup> kısaca değinilen 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, “emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır”. Ayrıca aynı maddenin 2. fıkrasına göre, “yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren kadın işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır”.

Yönetmeliğin 13. maddesi, emziren işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları ile ilgilidir. Madde uyarınca, “emziren işçilerin, 16.06.2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından 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 durumların olmadığı raporla belirlenmesi gerekir”. Ayrıca maddenin 2. fıkrasına göre; söz konusu hekim raporuyla ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu tespit edilen işçinin altı ay boyunca bu işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır<sup>263</sup>.

<sup>261</sup> Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 1901-1902.

<sup>262</sup> Bkz. 21410.

<sup>263</sup> Yıldız’a göre; kadınların yer altı ve sualtında ve belirlenen ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları bakımından getirilmiş olan yasaklamalarda, temel olarak kadının ve cenininin korunması amaçlanmış olmalıdır. Bu bağlamda, sözkonusu sınırlamaların temelinde anne ve cenini koruma amaçlı bilimsel verilerin olması halinde, cinsiyetler arası eşitlik ilkesine aykırılık olduğu şeklinde bir değerlendirme yapılmamalıdır. Bkz. Yıldız, a.g.e., s. 290.

Yönetmeliğin 14. maddesi ise, 4857 sayılı kanunda öngörülen süt iznine ilişkin hükümlerle örtüşen düzenlemelere yer vermektedir. Emziren kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmekte, bu iznin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işçiye bırakılmakta ve süt izninde geçen süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Süt izni süresinin çalışma süresinden sayılacağı, İş Kanununun 66. maddesinde düzenlenen çalışma süresinden sayılan haller içerisinde de belirtilmektedir<sup>264</sup>.

### **21412. Çocuklu Kadın İşçilerin Korunmasına Yönelik Olarak Oda ve Yurt Kurma Yükümlülüğü**

Yukarıda ele alınan düzenlemelerin bir kısmı, çocuklu kadın işçileri de ilgilendirmektedir. Bunların yanı sıra, mevzuatımızda bilhassa çocuklu kadın işçinin korunmasına yönelik hükümler de yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 88. maddesinde, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun<sup>265</sup> 6. maddesi gereğince yapılan değişikliğe göre; “gebe veya emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir”<sup>266</sup>. Yapılan bu değişiklikle birlikte, kreş kurma zorunluluğu bulunan işverenlerin bu yükümlülüklerini yerine getirmeleri için dışarıdan bu hizmetleri veren işyerleri ile anlaşmalarına olanak sağlanması amaçlanmıştır<sup>267</sup>.

<sup>264</sup> Yapılan bu düzenlemenin temelinde, annenin sözkonusu sürede çocuğuyla ilgilenme fırsatının sağlanması vardır. Bu nedenle, annenin çocuğunu herhangi bir nedenle emzirememesi halinde bile, bu sürenin işverence sözkonusu kadın işçiye kullanılması gerekmektedir. Bkz. Cengiz, a.g.m., s. 35.

<sup>265</sup> R.G: 26.05.2008, 26887.

<sup>266</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 88. maddesine, 5763 sayılı Kanunun 6. maddesi gereğince “ kurulması gerektiği” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri” ibaresi eklenmiş, böylece madde metni yukarıdaki son şeklini almıştır.

<sup>267</sup> Alper Yılmaz, “5763 sayılı Yasa ile İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler”, <http://www.insangucu.com.tr/default.aspx?pid=29660&nid=47577> (01.02.2009).



Dayanağını yukarıdaki maddenin oluşturduğu, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin altıncı bölümünde oda ve yurtlarla ilgili düzenlemelere yer vermektedir. Bu bölümde yer alan 15. madde uyarınca, “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”. Aynı maddenin 2. fıkrası ise yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun çalıştırılan kadın işçi sayısının 150’nin üzerinde olması durumunda aynı amaçlar için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerlerine yakın “yurt” kurulması zorunluluğunu getirmektedir<sup>268</sup>. Ayrıca yurt açma yükümlülüğünde olan işverenlerin yurt içinde anaokulu açma ve yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa taşıt sağlama yükümlülüğünde oldukları da belirtilmektedir.

Öte yandan 15. maddenin 3. fıkrası ile işverenlere ortaklaşa oda ve yurt kurma ve bunun yanı sıra oda ve yurt açma yükümlülüğünü bu yönetmelikte belirlenen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla yerine getirme olanağı da sağlanmıştır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 16. maddesi ile oda ve yurtlardan faydalanacak olanların taşınması gereken nitelikler belirlenmiştir. Buna göre; oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocuklarının yanı sıra erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları da yararlanır (m. 16/I). Yönetmelik, oda ve yurtlara alınacak çocukların yaşlarını da ayrı ayrı belirlemiştir. Buna göre odalara 0-1, yurtlara ise 0-6 yaşındaki çocuklar alınır (m.16/I).

“Oda ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı tutulur”(m. 16/II). Ayrıca çocukların oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılacağı

<sup>268</sup> Türkiye’de bir çok işletme küçük ölçeklidir ve 9’dan az işçi çalıştırmaktadır. Kadın işçilerin genelde bu çaptaki işletmelerde ve çoğunlukla da kayıtdışı işlerde çalıştıkları gözönünde tutulduğunda, uygulama açısından sözkonusu düzenlemeden yararlanma bağlamında sıkıntı yaşandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca sözkonusu hakkın sadece kadın işçilere tanınması, işletmelerin işe alımlarda ayrımcılığa gitmesinde bir etken olabilmektedir. Bkz. Sanije Dedeoğlu, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı: Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, **Çalışma ve Toplum**, 2009/2, s. 51.

ve işin bitiminde alınacağı, anne ve babaların oda ve yurt disiplin ve yönetimine ilişkin kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilecekleri belirtilmektedir(m. 16/III).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, yukarıda belirtilen düzenlemelerin yanı sıra oda ve yurtlarda bulunacak nitelikler (m. 18), oda ve yurtlarda bulunacak ilaç ve tıbbi gereçler (m. 19), personel, yönetim ve gözetim (m. 20), çocukların muayeneleri (m. 21), çocukların eğitim ve geliştirilmeleri (m. 23) başlıkları altında ayrıntılı düzenlemelere de yer vermektedir<sup>269</sup>.

Yönetmeliğin 24. maddesi, işverenlerin yükümlülüklerinden bahsetmektedir. Buna göre, “oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, beslenme ve benzeri giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır”. Ayrıca işveren ve işveren vekillerine ayda en az bir defa olmak üzere oda ve kreşleri denetleme zorunluluğu getirilmiştir. İşveren, işveren vekili, görevli hekim veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksikliklerin bildirilmesi de diğer bir zorunluluktur.

Yukarıda da belirtildiği gibi oda ve yurtların birden çok işveren tarafından kurulması olanağı bulunmaktadır. İşte, yönetmeliğin 25. maddesine göre, oda ve yurtların birden çok işveren tarafından kurulması durumunda bu işverenlerin veya işveren vekillerinin ayda en az bir kez toplanarak bu yerlerin yönetimine ait kararlar almaları ve uygulanmasını sağlamaları hükme bağlanmıştır. Ayrıca işverenlere, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndermeleri yükümlülüğü de getirilmiştir( m. 26 ).

## **2142. Kıdem Tazminatı İle İlgili Düzenlemeler**

Çalışmamızın bu noktasında, kadın işçilerin kıdem tazminatı ile ilgili olarak özel şekilde yararlandıkları hükümlere değinilmeden önce konu hakkındaki genel düzenlemelerin ele alınmasının yararlı olacağını belirtmekte fayda bulunmaktadır. Bu

<sup>269</sup> Yönetmelik metni için bkz. <http://www.ksgm.org.tr> .

nedenle, öncelikle kıdem tazminatının genel çerçevesine kısaca bakılacaktır. Sonrasında ise, kadın işçiler bağlamında, “kısmi süreli çalışmada kıdem tazminatı” ve “kadın işçinin evlenmesi halinde sözleşmenin bildirimli fesih yoluyla feshedilmesinde kıdem tazminatı” konularına değinilecektir.

### **21420. Genel Olarak**

4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesi ile kıdem tazminatı için bir fon kurulacağı ve kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına ilişkin düzenleme yapılmamış bulunmaktadır<sup>270</sup>. Diğer taraftan, son dönemde, kıdem tazminatı fonu ile ilgili çalışmalar yeniden gündeme gelmiş fakat henüz konu hakkında bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle, kıdem tazminatı konusunda 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi hükmüne dayanılarak 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olan 14. maddesi esas alınacaktır.

Kıdem tazminatı, kadın ya da erkek belirli şartları taşıyan tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Ancak, Kanunda aşağıda ele alınacağı gibi sadece, kadın işçilere yönelik hükümler de yer almaktadır. Bu hükümler, kadın işçilere avantajlar sağlamakla birlikte, sonuç olarak, söz konusu düzenlemeler dışında kalan kadın işçilerin, erkek işçiler gibi Kanunda öngörülen şartları taşımaları gerekmektedir. Bu nedenden ötürü, öncelikle kıdem tazminatına hak kazanma şartları üzerinde durulması uygun olacaktır.

Kıdem tazminatı isteyebilme şartlarından ilki, İş Kanunlarına tabi bir işçi olmaktır. Bu durumda, iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında iş kanunlarına tabi olarak çalışanların kıdem tazminatı isteyebileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu nedenle, süresiz işlerde çalışanlar<sup>271</sup> veya İş Kanununun 4. maddesinde belirtilen işlerde çalışan işçiler için kıdem tazminatından yararlanma olanağı bulunmamaktadır<sup>272</sup>.

<sup>270</sup> N. Çelik, a.g.e., s. 297-298.

<sup>271</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 10. maddesine göre; “nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süresiz iş, bundan daha fazla devam edenlere sürekli iş denir”(m. 10/I). 4857 sayılı İş Kanununun süresiz işler için uygulanmayacak maddeleri, söz konusu 10. maddede yer aldıktan sonra, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir (m.10/II).

<sup>272</sup> Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 224.

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olan 14. maddesi dışında, Deniz İş ve Basın İş Kanunlarında da düzenlenmiştir. Bu durumda Deniz İş Kanununun 20 inci ve Basın İş Kanununun 6. maddesinde yer alan şartları sağlayan işçiler, kıdem tazminatından yararlanabileceklerdir<sup>273</sup>.

Kıdem tazminatından yararlanmada aranan diğer bir koşul, iş sözleşmesinin Kanunda belirtilen şekilde sona ermesidir. Bu bakımdan, iş sözleşmesinin sona erişinin, fesih ile gerçekleşmesi halinde, feshin hangi tarafça ve hangi şekilde yapıldığına göre ayrı ayrı değerlendirme yapılabilir<sup>274</sup>.

Kıdem tazminatı açısından her ne kadar sadece kadın işçilere yönelik düzenlemeler de yapılmış olsa, yukarıda genel hatlarıyla aktarılan şartlar, kadınları da ilgilendirmektedir. Bunların yanı sıra çalışmanın daha önceki kısımlarında değinildiği gibi<sup>275</sup> kadın işçiler açısından yaygın bir çalışma biçimi olması bakımından, konuyu kısmi süreli çalışma bağlamında da değerlendirmede yarar bulunmaktadır<sup>276</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri<sup>277</sup>, işçi açısından bir ayrımcılık nedeni değildir. Zaten, İş Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, sadece iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamayacağı belirtilmektedir. Ayrıca Kanunun “Eşit Davranma İlkesini” düzenleyen 5. maddesi; esaslı sebepler olmadıkça tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye farklı işlem yapılamayacağını belirtmekte (m. 5/II) ve böyle bir ayrımın yapılması durumunda işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da isteyebileceğini hükme bağlamaktadır (m. 5/VI)<sup>278</sup>.

<sup>273</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan Senyen, a.g.e., s. 220.

<sup>274</sup> Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 224; Aktay, Arıcı ve Kaplan Senyen, a.g.e., s. 220; kıdem tazminatına genel olarak hak kazanma şartlarından bir diğeri işçinin en az bir yıl çalışmış olmasıdır. Ayrıca işçinin ölümü de kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren bir durumdur. Ancak bu durumda, doğal olarak kıdem tazminatı, mirasçılara ödenir (m. 14/XIV), Bkz. Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 226 v.d.

<sup>275</sup> Bkz. 121.

<sup>276</sup> Kısmi süreli çalışan kadın işçilerin kıdem tazminatı yönünden korunması hakkında bilgi için bkz. Soysal, a.g.m., s. 117.

<sup>277</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrası, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda, sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olacağını öngörmektedir.

<sup>278</sup> Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, a.g.e., s. 91.

Kıdem tazminatının kısmi süreli iş sözleşmelerine yönelik düzenlemeleri açısından Yargıtay kararları, son yıllarda değişikliğe uğrayarak işçinin kıdeminin çalıştığı günlerin toplanması yoluyla bulunması gerektiği görüşünü terk etmiş, doktrindeki genel görüşe uyarak kıdem belirlenmesinde, işçinin sözleşme süresinin tümünün esas alınması gerektiğini kabul etmiştir<sup>279</sup>. Sonuç olarak, işçiler arasında her ne kadar kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma nedeniyle bir ayırım yapılmasa da kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, aynı işte tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinkinden düşük olmaktadır. Bu durum, kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatının, aynı işte tam süreli çalışan işçinkine göre daha düşük bir değer almasına neden olmaktadır<sup>280</sup>.

### **21421. Kıdem Tazminatında Kadınlara Yönelik Düzenlemeler**

Kıdem tazminatı günümüz Türkiye'si koşullarında, her iki cinsiyetteki işçiler için büyük bir önem arz etmektedir. Bu önemin ortaya çıkmasında, kıdem tazminatından yapılacak olan ödemenin, toplu bir ödeme olmasının payı fazladır. Şöyle ki; 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. maddesine göre; belirtilen şartların sağlanması halinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam bir yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. (m14/I).

Kıdem tazminatı konusunda kadınlara yönelik özel olarak yapılan düzenleme, İş Kanununun 14.maddesinin 1. fıkrasına 2869 sayılı Yasa ile eklenen hükümlerle ortaya konmuştur. Buna göre; kadın işçinin iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteği ile sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı doğmuş olacaktır. Böylece, kadın işçinin işyerinde bir yıllık kıdemini olması halinde, iş ilişkisinin devam süresi zarfında evlenmesi ve evlenme tarihini takip eden bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olmaktadır<sup>281</sup>.

Bu noktada, kadın işçinin evliliğinin, Medeni Kanun hükümlerine göre yapılan bir nikaha dayanması gerektiğini belirtmek gerekmektedir. Ayrıca, İş Kanununun 14.

<sup>279</sup> N. Çelik, a.g.e., s. 312-313.

<sup>280</sup> Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, a.g.e., s. 224-225.

<sup>281</sup> Süzek, a.g.e., s. 688.

maddesinde belirtilen bir yıllık sürenin hak düşürücü süre olması nedeniyle, kadın işçinin kıdem tazminatından yararlanabilmesi için, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi gerekmektedir<sup>282</sup>. Fakat kadın işçinin kıdem tazminatından yararlanabilmesi, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde başvuruda bulunması gibi bir zorunluluğa bağlı değildir. Zira, kıdem tazminatı isteme hakkı, on yıllık bir zamanaşımı süresine sahiptir<sup>283</sup>. Ayrıca kadın işçinin, 14. madde hükümlerinden yararlanabilmesi için, evlilik cüzdanını işverene vermesi ve evlilik gerekçesiyle iş sözleşmesini feshettiğini işverene bildirmesi gerekmektedir<sup>284</sup>.

Kadın işçinin evlilik ve sözleşmeyi feshediş tarihleri de bu konuda önem arz etmektedir. Şöyle ki, kadın işçi, işe girmeden evlenmiş ise bu hükümlerden yararlanamaz. Ya da işten ayrıldıktan sonra evlenmesi nedeniyle de kıdem tazminatı talep edemez<sup>285</sup>. Ancak, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde, Kanunun 899 sayılı Kanunla eklenen ek 1. maddesiyle işten ayrıldığı tarihten itibaren bir yıl içinde evlenen kadın sigortalıya toptan ödeme alma olanağı verilmiştir. <sup>286</sup>. Söz konusu olanak, Yargıtayın, bu durumdaki kadın işlerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği yönünde karar almasına neden olmuştur. Şöyle ki; işten ayrıldıktan sonra evlenmiş olan kadın işçiler, 506 sayılı kanunun Ek 1. maddesi ile toptan ödemeye hak kazandıklarından, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. maddesinin 4.fıkrası uyarınca kıdem tazminatı alabileceklerine karar verilmiştir<sup>287</sup>.

Kadın işçinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin olarak, işverene önceden haber vermesi gibi bir zorunluluk açık olarak Kanunda düzenlenmemiştir. Yargıtay da bu tür fesihlerde işçinin bildirim verme yükümlülüğü olmadığı görüşündedir. Diğer taraftan iyi niyet kuralları gereğince, bu şekildeki bir fesih, bildirimli sayılmalı, kadın işçi 17. maddedeki bildirim süreleri öncesinde işverene işten ayrılacağını bildirerek işverenin gerekli tedbirleri alması için olanak sağlamalıdır<sup>288</sup>.

<sup>282</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 798.

<sup>283</sup> Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 225.

<sup>284</sup> Şefik Çalık, **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul, 2005, s. 105.

<sup>285</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 798.

<sup>286</sup> Söz konusu Ek Madde 1'e göre; "evlenme dolayısıyla işten ayrılan kadın sigortalılara kendileri ve işverenleri tarafından 5417, 6900 ve 506 sayılı kanunlara göre ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin yarısı, yazılı talepleri halinde toptan ödeme şeklinde verilir.

İşten ayrıldıkları tarihten itibaren bir sene içinde evlenmiş veya evlendikleri tarihten itibaren bir sene içinde işinden ayrılmış olan kadın sigortalılar, evlenme dolayısıyla işten ayrılmış sayılırlar."

<sup>287</sup> Y9HD, 23.04.1982, 3593/4232, Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 225.

<sup>288</sup> Çalık, a.g.e., s. 105.

Dikkate değer bir diğer nokta, kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için, evliliğinin ilk evliliği olması gibi bir zorunluluğun bulunmamasıdır. Bunun yanı sıra, kıdem tazminatına 14. madde hükümleri nedeniyle hak kazandıktan sonra eşinden boşanması da kıdem tazminatı için bir engel oluşturmamaktadır<sup>289</sup>.

Diğer taraftan, Yargıtay, kadın işçinin kıdem tazminatı almak amacıyla kocasından boşanıp ardından aynı kişiyle evlenmesini daha sonrasında da 14. madde hükümlerine dayanarak işten ayrılma yoluyla kıdem tazminatı talep etmesini, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmiştir. Aynı karara göre, kadın işçinin bu yaptıkları, Kanuna karşı hiledir ve dolayısıyla ödenmiş olan kıdem tazminatı geri istenebilir<sup>290</sup>. Ancak Yargıtay, aldığı kararlarda, boşanma ve evlenmenin kısa aralıklarla gerçekleşmesi durumunun tek başına hakkın kötüye kullanımı anlamına gelmeyeceğini, “olayın cereyan tarzının” dikkate alınması gerektiğini belirtmekte böylece subjektif şartlara da işaret etmektedir<sup>291</sup>.

Yine Yargıtayca, kadın işçinin evlendiği için kıdem tazminatı alması ve işten ayrılması sonrasında yeniden bir işte çalışmaya başlaması, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmemiştir. Sonuç olarak, çalışma ve sözleşme özgürlüğünün, Anayasa tarafından tanınmış bir hak olduğu ve kadın işçinin çalışma hayatı ile evliliği öncekine göre daha kolay yürütebileceği bir işte çalışabileceği belirtilmiştir<sup>292</sup>.

### **2143. Kadın İşçilerin Cinsiyet Ayrımcılığına ve Cinsel Tacize Karşı Korunması**

Kadın işçilerin cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz karşısındaki durumları ile ilgili olarak konu, geniş bir çerçevede ele alınabilir. Ancak çalışmamızın kapsamı dikkate alınarak konunun yönetsel ve iktisadi boyutuna mümkün olduğunca sınırlı düzeyde değinildikten sonra hukuksal düzenlemeler üzerinde ağırlıklı olarak durulacaktır.

<sup>289</sup> Süzek, a.g.e., s. 688.

<sup>290</sup> Y9HD, 18.9.1989, 6776/6979, Süzek, a.g.e., s. 688.

<sup>291</sup> Y9HD, 18.01.1990, E.1989/8353, K.1990/204; 15.01.1990, E.1989/7628, K.1990/118; YHGK, 14.02.1990, E.1990/37, K.1990/82, Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 799-800.

<sup>292</sup> YHGK, 27.04.1988, 9-225/369, Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 799.800.

### 21430. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı konusu sadece, hukuksal açıdan değil çalışma yaşamını ilgilendiren tüm alanlarda araştırma konusu olmuştur. Bu bakımdan kavram hakkındaki hukuksal düzenlemelere geçmeden önce söz konusu olgunun, iktisadi veya insan kaynakları yönetimine yönelik ele alınış biçimine de kısaca değinilebilir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramına iktisadi açıdan bakılması durumunda, sözkonusu ayrımcılığın belirli noktalarda ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki öncelikle kadınların ev içindeki çalışmalarının değerlendirmelerde yer almaması veya eksik değerlendirilmesidir. Bir diğeri, ev dışında çalışmaları halinde dahi, ev işleriyle ilgili sorumluluklarının devam etmesidir. Kadınlar ile ilgili cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkmasında bir diğer önemli nokta ise, kadınların iş piyasasına erkeklerden çok sonra yer girmeleri ve böylece kadına yönelik olarak tanımlanan işlerde yer almak zorunda bırakılmalarıdır. Bu bakımdan, yaratılan kadın işi-erkek işi ayrımı, meslek seçiminde, işe alımda ve daha da önemlisi çalışma hayatının tümünde kadınlar için olumsuzluk yaratmaktadır. Diğer taraftan, kadınlar erkeklerle aynı mesleklerde yer alsalar ve benzer niteliklere sahip olsalar dahi, mesleki ilerleme ve karar mercilerinde yer alma bakımından erkeklerin gerisinde kalmaktadır<sup>293</sup>. Buna ilaveten, asıl olarak, kadınların üst kademelerde yer almaları için biçimsel bir engel olmadığını da belirtmek gerekmektedir. Her ne kadar kadınlar geçen yüzyıla göre, yönetim kademelerinde daha fazla yer alsalar da, kadınların üst kademelere yükselmelerinde, formal olmayan ve “cam tavan” olarak adlandırılan yapı, halen önemli bir engel olarak yer almaya devam etmektedir<sup>294</sup>.

Cinsiyet ayrımcılığı, hukuksal açıdan ele alındığında; doktrinde genel olarak, doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık olmak üzere iki çerçevede incelendiği görülmektedir. Doğrudan ayrımcılıkta, işçinin cinsiyeti veya cinsiyetine özgü bir niteliği öne sürülerek ayırım yapılmakta ve bu direkt olarak ortaya çıkmaktadır. Bu olgu, cinsiyetten ötürü işe alınmama veya farklı ücret politikası ve çalışma koşulları

<sup>293</sup> Dilek Eyuboğlu ve diğerleri, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, 2000, s. 13; İktisadi açıdan bazı mesleklerin kadın, bazı mesleklerin ise erkek mesleği olarak belirlenmesi, yatay meslek ayrışması olarak nitelendirilirken aynı işyerinde ve benzer niteliklerle çalışan kadın ve erkeklerin farklı işlemlerle karşılaşmaları dikey meslek ayrışması olarak tanımlanmaktadır, aynı yer.

<sup>294</sup> Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. Baskı, Arıkan Basım Yayın, İstanbul, 2006, s. 308-309.



uygulanması gibi durumlar ile kendisini gösterebilmektedir. Dolaylı ayrımcılıkta ise görünüş itibariyle, ilk etapta bir ayrımcılık görülmemekte, ancak sözkonusu uygulama ya da düzenleme, cinsiyet ayrımcılığına sebebiyet vermektedir.<sup>295</sup>

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı ile dolaylı cinsiyet ayrımcılığı arasında, yapılan ayrımcılığın belirlenmesi bağlamında da fark bulunmaktadır. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, çalışma hayatında doğrudan cinsiyet ayrımcılığı kadar yaygın olsa da belirlenmesi çok daha güç olmaktadır<sup>296</sup>. Bu bakımdan; Amerikan, Avrupa Birliği, İngiliz ve Alman Hukukları, çeşitli içtihatları ile dolaylı cinsiyet ayrımcılığının tespit edilmesine yönelik olarak bazı unsurların elde edilmesinde belirleyici olmuştur. Bu unsurlar arasında öncelikle; yapılan uygulamanın veya ileri sürülen koşulun, görünüş itibariyle, cinsiyet farkı gerektirmeksizin her iki cinsiyet tarafından yapılabilecek olması, yani, doğrudan bir cinsiyete veya belli bir cinsiyete özgü niteliğe bağlanmamış olması dikkati çekmektedir. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığının tespit edilmesinde diğer önemli bir unsur, işverenin yapmış olduğu uygulamadan olumsuz olarak etkilenen kadın çalışanların sayısının erkek çalışanların sayısından fazla olmasıdır. İşverenin uygulama, düzenleme veya belirlediği koşulların cinsiyete dayalı geleneksel görevlerle bağlantılı olarak açıklanabilmesi yine dolaylı cinsiyet ayrımcılığının anlaşılmasında belirleyici olabilmektedir. Bir diğer önemli unsur, işverenin uygulama veya düzenlemesinin haklı bir nedene dayanmamasıdır. Son olarak, işçinin cinsiyetine dayanan geleneksel görevleri nedeniyle mağduriyete uğraması, dolaylı cinsiyet ayrımcılığının ortaya konulmasında yol gösterici olabilmektedir<sup>297</sup>.

Bu bağlamda, dolaylı cinsiyet ayrımcılığının belirlenmesinde en önemli unsur, işverence yapılan uygulama ya da aranan şartın işin niteliği ya da işletme gerekleri gibi objektif bir nedene dayanıp dayanmadığıdır. Ancak bu noktada yapılan uygulamanın iktisadi açıdan haklılık taşımasına rağmen cinsiyet ayrımcılığına yönelik olmaması gerekmektedir. Bu duruma örnek olarak; kadın işçilerin hamilelik dönemlerinde periyodik izinler almalarının veya doğum sonrasında emzirme izni kullanmalarının işgücü maliyetini arttırması nedenine dayanılarak erkek işçilerin tercih edilmesine ilişkin uygulama dolaylı cinsiyet ayrımcılığıdır<sup>298</sup>.

<sup>295</sup> Soysal, a.g.m., s. 96.

<sup>296</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 101.

<sup>297</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 113-114.

<sup>298</sup> Yıldız, a.g.e., s. 81-82.

Bu noktada, cinsiyet ayrımcılığının, “ayrımcılık” olgusu içerisinde yeralan ve onun önemli bir yönünü oluşturan bir kavram olduğuna da dikkati çekmek gerekmektedir. Sonuç itibariyle, ayrımcılık sadece cinsiyet yönünden değil başka pek çok açıdan ortaya çıkabilecek bir yapıya sahiptir. Nitekim Türk Hukukunda yapılan düzenlemeler, çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının yanı sıra, ayrımcılık olgusunu meydana getiren diğer unsurları da hedef alan hükümler içermektedir. Bu bağlamda “eşit davranma ilkesi”, yapılan düzenlemelerin odak noktasını oluşturmaktadır<sup>299</sup>.

“Eşit davranma ilkesi”, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi ile düzenlenmiştir. Çalışmanın aşağıdaki kısımlarında her ne kadar bu ilke ve dolayısıyla madde hükümlerine geri dönecek olsa da konunun bir bütün halinde algılanabilmesi için söz konusu madde hükümlerinin tam olarak verilmesinde yarar bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesine göre;

“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde, yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı

<sup>299</sup> Belirtmek gerekir ki; 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi, ile “eşit davranma ilkesi” düzenlenmiş ve maddede ayırım yasaklarına yer verilmiş olmasına rağmen, belirtilen yasaklar dışında, “genel anlamda eşit davranma borcunun” ele alınmış olduğu söylenememektedir. Nitekim, Kanunun sözkonusu maddesi, Anayasanın 10. maddesinde yeralan “herkesin kanun önünde eşitliği” ve “hiçbir kişiye imtiyaz tanınmayacağı” şeklindeki ifadeleri kullanmamaktadır. Bu nedenle, sözkonusu 5. maddede, “geniş anlamda eşit davranma borcunun” tam olarak düzenlenmemiş olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bkz. Süzek, a.g.e., s. 399 ve oradaki yazarlar.

haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi<sup>300</sup> hükümleri saklıdır.

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki madde hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

O halde, 4857 sayılı İş Kanununun eşitlik kavramını düzenlemekte olan “eşit davranma ilkesi”, işverene eşit davranma borcunu yüklemiş bulunmaktadır. Bu borç, hem pasif ve soyut anlamda ayırım yapmamayı hem de işverenin işçilerine hakettiklerini vermesini içermektedir<sup>301</sup>. Ayrıca, madde hükümleri ile Anayasanın kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu belirten 10. maddesi temel alınmakta ve Birleşmiş Milletlerin Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlanması amaçlanmaktadır<sup>302</sup>.

Bu noktada, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin, “eşit davranma ilkesini” ortaya koyduktan sonra, bu ilkeye aykırı davranılması halinde, ne tür bir yaptırımın sözkonusu olacağını öngördüğü de önem kazanmaktadır. Maddenin 6. fıkrası, eşit davranma ilkesine aykırı davranışla karşılaşan işçiye dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminattan başka, yoksun kaldığı haklarını da talep etme hakkını tanımaktadır. Böylece, işçi, eşit davranma ilkesine aykırı bir davranışa maruz kalması sonucunda, sözgelimi, eksik olarak aldığı ücret veya ikramiyesini talep etme hakkına sahiptir<sup>303</sup>. Burada, hukuki yaptırım olarak gösterilen, dört aya kadar ücret ise, işçinin asıl ücreti esas alınarak hesaplanır. Yani, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yapılan ayrımcılık karşısında sözkonusu olabilecek tazminatın belirlenmesinde esas alınacak ücrete dahil edilmemektedir<sup>304</sup>.

<sup>300</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi, sendikaya üye olup olmama konusundaki teminatlarla ilgili düzenlemelere yer vermektedir.

<sup>301</sup> Ahmet Ulutaş, “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, <http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=content&task=view&id=114&Itemid=96>, (31.03.2009).

<sup>302</sup> N. Çelik, a.g.e., s. 177-178.

<sup>303</sup> Süzek, a.g.e., s. 413.

<sup>304</sup> Muzaffer Koç, “İş Kanunu Bağlamında Eşit Davranma İlkesi”, **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 40, Kasım 2006.

4857 sayılı kanun 5. maddesine aykırı davranılması halinde, yaptırım olarak belirlediği tazminattan başka, 99. maddesi ile cezai müeyyide de öngörmektedir. Söz konusu madde, Kanunun 5. maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren ve işveren vekiline bu durumdaki her bir işçi için idari para cezası ödeme yükümlülüğü getirmektedir<sup>305</sup>.

Cinsiyet ayrımcılığı, çalışma yaşamının çeşitli evrelerinde ortaya çıkabilmektedir. Bu bakımdan konuyla ilgili düzenlemelerin bu evrelere göre, ancak, birbirinden çok da kopukluk göstermeyen bir şekilde ele alınmasında fayda olabilir. Nitekim gerek, işe alım gerek iş ilişkisi gerekse de iş ilişkisinin sona ermesi aşamalarında İş Kanununun 5. maddesi, bu aşamaları bir bütün halinde ele almaktadır.

### **214300. İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı**

Çalışma hakkı, he ne kadar Anayasal olarak her iki cinsiyete tanınmış bir hak olsa da, çalışma yaşamına girmede, kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı durumda olduğu görülmektedir. Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde, çalışmamızın ilk bölümünde de ele alındığı gibi, kadın çalışmasının önünde, o topluma özel değerler nedeniyle engeller oluşabilmektedir. Ayrıca ekonomik faktörler, kadınların çalışma şansını elde etmesinde belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkabilmektedir<sup>306</sup>.

Diğer taraftan konuya, hukuksal açıdan bakıldığında; her ikisi de Anayasaca güvence altına alınmış haklar olan eşitlik ilkesi ve sözleşme özgürlüğü ilkesinin, işe alım aşamasında bir çatışma haline girebildikleri görülmektedir. Fakat, işverenler, adaylar arasında seçim yapma noktasında, cinsiyet ayrımına karşı duran gerek Anayasanın gerekse de Kanunların emredici nitelikteki kurallarını ihlal edici yollara girmemelidir<sup>307</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin 3. fıkrası, bazı durumlarda ayrımcılığın haklı sebeplere dayanabileceğini ve bu durumda ayrımcılığın sözkonusu olmayacağını öngörmektedir. Nitekim, söz konusu hükümler, biyolojik ve işin niteliğine uygun sebeplerden ötürü, işverenin bu nedenlere dayanarak işçiler arasında farklı işlem

<sup>305</sup> Koç, “İş Kanunu Bağlamında Eşit Davranma İlkesi”, s. 8.

<sup>306</sup> Bkz. 101.

<sup>307</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 138 v.d.

yapmasını, cinsiyet ayrımcılığı olarak ele almamıştır. Ayrıca işin niteliğinden kaynaklanan nedenler de işin belli bir cinsiyet tarafından yapılmasını gerektiriyorsa işverene cinsiyet ayrımı yapma olanağı tanınmaktadır<sup>308</sup>. Bu bağlamda, işverenin “Eşit Davranma İlkesine” aykırılık oluşturmayacak uygulamasına örnek olarak; kadın elbisesi defilesi için erkek işçileri değil de kadın işçileri çalıştırması gösterilebilir<sup>309</sup>.

İş ilişkisinin kurulması aşamasında kadınlara karşı yapılan ayrımcılık, işçinin cinsiyetinden, yani kadın olmasından dolayı tercih edilmemesi şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, bazı mesleklerin kadınlara yasaklanmasıyla da kendisini gösterebilmektedir<sup>310</sup>.

İş ilanlarının içerdiği ayrımcılık temaları değişik şekillerde ortaya çıkabilmektedir. İşe sadece erkeklerin alınacağı izlenimi veren ilanlar, bu konudaki yaygın uygulamalardan birini oluşturmaktadır. İş ilanlarının aradığı nitelikler ele alındığında, kiminin cinsiyet ayrımcılığını açık bir şekilde yaptığı, kiminin de işe alınacak kişide aradığı nitelikler itibarıyla hangi cinsiyete yönelmiş olduğu anlaşılabilir. Bu duruma örnek olarak; ilanda, askerlik yapma şartı gibi bir şart yer alması ve böylece söz konusu ilanın erkek adayları esas aldığı sonucunun ortaya çıkması gösterilebilir.<sup>311</sup>

Asıl olarak, iş ilanlarında işin niteliği gerektirmedikçe, cinsiyet ayrımına yönelik şartlara yer verilmemesi gerekmektedir. Her ne kadar, Anayasanın çalışma ve sözleşme hürriyetini öngören 48. maddesi, işverene sözleşme serbestisi tanımış olsa da işverenin bu hakkı sınırsız olarak kabul edilmemelidir. Aksi takdirde, bu durum, Anayasanın 10. maddesi ile belirlenen eşitlik ilkesi ve kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu şeklindeki hükmüne aykırılık oluşturacaktır. Bu bakımdan, ayrımcı iş ilanları vermek, kişilere tanınmış olan ve kişiye sıkı sıkıya bağlı olan çalışma hakkının engellenmesi anlamını taşımaktadır<sup>312</sup>.

<sup>308</sup> Cavit Demiral, “4857 sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı”, **e-akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Sayı: 37, Mart, 2005, <http://www.e-akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm> (31.03.2009).

<sup>309</sup> Bkz. Onaran Yüksel, a.g.e., s. 288-289 ve orada belirtilen yazarlar; P.A. Kaya, a.g.e., s. 156 ve oradaki yazarlar.

<sup>310</sup> Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği ...”, s.18.

<sup>311</sup> Ertürk, a.g.e., s. 147.

<sup>312</sup> Ertürk, a.g.e., s. 148.

Bu noktada, kadın istihdamı açısından özellikle son yıllarda oldukça fazla söz edilen pozitif ayrımcılık kavramına da değinmekte fayda bulunmaktadır. “Pozitif ayrımcılık, genel olarak mevcut fiili durum (eşitsizlik) nedeniyle eşit muamelenin mevcut eşitsizliği gidermek için yeterli olmadığı hallerde, eşitliğe aykırı muamelelerle, fiili durumun eşitliğe uygun hale getirilmesi olarak tanımlanabilir”<sup>313</sup>. Ancak Türk Hukuku açısından duruma bakılması durumunda, gerek Anayasada gerekse de İş Kanununun 5. maddesinde yer alan hükümlerden kadınlar için pozitif ayrımcılık öngören sonuçlar çıkartılmamaktadır<sup>314</sup>. Nitekim, Anayasanın 10. maddesi, daha önce değinildiği üzere; kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduklarını ve devletin bu eşitliğin yaşama geçmesiyle görevli olduğunu hükme bağlamıştır. Yine İş Kanununun 5. maddesi ile ayrımcılık yasaklanırken sadece kadınlara avantaj sağlayan ayrıcalıklara yer verilmemiştir<sup>315</sup>.

İşe alım aşamasında, kadınların karşılaştıkları ayrımcılığa dayalı durumlar arasında, işe alım öncesinde, yapılan mülakatlarda veya verilen soru formlarında sorulan ve kadınların cinsiyetleri ile ilgili özelliklere dayanan soruların önemli bir yer tuttuğuna işaret etmek gerekmektedir.

İşverenler adayların gerek kişisel kimliklerini gerekse de işin gerektirdiği şartlara uygun olup olmadıklarını anlamak amacıyla, ad-soyad, doğum yeri, medeni hal, çocuk sayısı, daha önce çalışılan iş ve yerler, sağlık durumu, malvarlığı, eğitim durumu, hamile olup olunmadığı veya çocuk sahibi olup olunmadığı gibi sorular yöneltebilmektedirler. Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki, önemli olan, bu soruların hangi amaçla adaya yöneltilmiş olduğudur. Bu durum özellikle medeni hal veya hamilelik ile ilgili olarak sorulan sorularda ortaya çıkmakta ve kadınları mağdur edici bir özellik gösterebilmektedir. Sonuçta işverenler, evli ve çocuk sahibi olan kadınların işe devamsızlıklarının fazla, mesleki verimlilik ve hareketliliklerinin az olacağı düşüncesini taşıyabilmektedir. Bu düşünce de kadınların istihdam edilmede tercih edilmemesi ve mağduriyete uğraması sonucunu doğurmaktadır<sup>316</sup>.

<sup>313</sup> Demiral, a.g.m.; pozitif ayrımcılık kavramının tanımı ve kavram hakkında geniş bilgi için ayrıca bkz. Yıldız, a.g.e., s. 83-87.

<sup>314</sup> Demiral, a.g.m.; bu noktada belirtmek gerekir ki; 5763 sayılı Kanunun yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların istihdamını kolaylaştırmaya yönelik düzenlemesi, bir pozitif ayrımcılık örneğidir. Bkz 2024.

<sup>315</sup> Demiral, a.g.m.

<sup>316</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 153-154.

Diğer taraftan, işe alım sürecinde, adaya hamilelik veya analık ile ilgili sorular sorulup sorulamayacağı ve sonrasında da adayın bu sorulara doğru yanıt vermesi gerekir gerekmediği konusunun tartışılmasında “genel düzeyde” kalındığına dair bir eleştiri de vardır. Yukarıda da belirtildiği gibi bu tür soruların sorulmasını sakıncalı görenlerin yanında, işveren tarafından duruma bakarak ve işverenin çekeceği güçlüğü dikkate alarak bu tür soruların sorulabileceğini savunanlar da bulunmaktadır. Bu görüşe göre; İş Kanununun 74. maddesinin, kadın işçilerin gebelik ve analık döneminde belirli bir süre, çalıştırılmasını yasaklayan hükümleri ile yine İş Kanununun, bu yasaklanmış sürelerde kadın işçinin çalıştırılması halinde işverene idari para cezası öngören 104. maddesinin hükümleri de dikkate alınmalıdır. İşte bu noktada, bu durumdaki kadın adayın işe alınarak çalıştırılması yasaklanmış ve ihlal halinde cezai bir müeyyide öngörülmüş olduğundan ve işveren kadın adayın durumunu ancak sorarak öğrenebileceğinden bu tür sorular yöneltebilir ve kadın işçinin de bu soruların karşılığında gerçeğe uygun olarak yanıt vermesi gerekmektedir. Nitekim, “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 7. maddesinin 1. fıkrası uyarınca; kadın işçinin, gebelik veya emzirmeye başlama halinde, işvereni bilgilendirmesi gerekmektedir. Ayrıca işverenin bu konudaki sorusuna yanıltıcı yanıt verilmesi halinde, sözleşme yapıp kadın işçi çalışmaya başlar ve sonrasında da bu durum anlaşılırsa işveren veya işveren vekilinin cezai bir yaptırımla karşılaşması söz konusu değildir. Ancak bu noktada, işverenin durumu bilip bilmemesi önem taşımaktadır. İşveren, kadın işçisini çalıştırılmaması gerektiği bir dönemde, durumu öğrendiği halde, sonra çalıştırmaya devam ederse, cezai sorumluluk taşınması söz konusu olacaktır<sup>317</sup>.

Türk ve Alman Hukukundaki baskın öğretisi ve görüş; iş görüşmelerinde, hamilelikle yapılan iş arasında bir bağlantı yok ise, işverenin işçiye hamilelikle ilgili soru sormasının caiz olmaması ve işçinin de bu tür sorulara doğru yanıt verme yükümlülüğünün bulunmamasıdır<sup>318</sup>. Bu durumda, kadın adaya hamile olup olmadığının sorulmasında, işin niteliğinden veya o işyerinin özelliğinden kaynaklanan bir gerekliliğin bulunup bulunmadığı noktasına dikkat edilmelidir. Kadın adaya sorulan hamile olup olmadığına ilişkin soru, işin ya da işyerinin gereğine dayanmıyorsa, bu durumda sorulan sorunun adayın kişilik haklarına bir saldırı niteliğinde olduğu şeklinde bir kabule de varılabilir.

<sup>317</sup> Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 1896.

<sup>318</sup> Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 1896’da dipnot.

Ayrıca, bu görüşe göre, kadın adayın soruya doğru cevap vermek gibi bir yükümlülüğü olmadığı gibi, işverenin iş sözleşmesinin kurulmasından sonra, kadın işçinin hamile olduğunu öğrenmesi halinde, iş sözleşmesini, sözleşmenin esaslı noktasında yanıtma gerekçesiyle feshetmesi de söz konusu değildir<sup>319</sup>.

İşverenin işçinin kendisini yanıtması sebebine dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi durumunun ne zaman söz konusu olacağına da dikkat etmek gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II nolu bendinin a alt bendi uyarınca; “iş sözleşmesi yapıldığı sırada, bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanılması” halinde işverene derhal fesih hakkı tanınmış bulunmaktadır. Bu durumda kadın adayın başvuruda bulunduğu iş veya işyerinin hamilelikle bağdaşmaması durumunda işverenin kadın adaya hamile olup olmadığını sorması mümkün olduğu gibi, kadın adayın da bu soruyu doğru şekilde yanıtlaması gerekliliği bulunmaktadır. Mankenlik, spor eğitmenliği, dansçılık gibi mesleklerdeki durum buna örnek olarak gösterilebilir. Kadın adayın hamile olduğunu saklaması ve iş sözleşmesinin bu nedenden ötürü kurulması halinde, işveren yukarıda belirtilen 25. maddenin II nolu bendinin a alt bendine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. Çünkü, bu gibi durumlarda işçinin hamileliğini saklaması, iş sözleşmesinin esaslı noktalarından biri üzerinde işvereni yanıtması anlamına gelir<sup>320</sup>.

### **214301. İş İlişkisinin Devamı Aşamasında Cinsiyet Ayrımcılığı**

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin; “iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ya da dolaylı olarak ayırım” yapılmasını yasaklamış olması, Kanunun cinsiyet ayrımcılığını engelleme hedefini sadece işe alımla sınırlı tutmadığını göstermektedir. Bu hükümler, işe alma aşamasının yanında çalışma esnasında da cinsiyet ayrımcılığının önlenmesini amaçlamaktadır<sup>321</sup>. Dolayısıyla, konu itibarıyla iş ilişkisi bağlamında kadın işçinin cinsiyet ayrımcılığına karşı korunmasında da 5. madde hükümleri dikkate alınmalıdır. Ancak, daha öncesinde, eşit davranma ilkesine aykırılığın ve konumuz

<sup>319</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 159.

<sup>320</sup> Ertürk, a.g.e., s. 160-161.

<sup>321</sup> Demiral, a.g.m.



açısından bu ilke baz alınarak cinsiyet ayrımcılığının, ne gibi durumlarda kendisini gösterdiğine genel olarak değinmekte fayda bulunmaktadır.

Eşit davranma ilkesi, kendisini özellikle, talimat verme hakkının kullanılması ve keyfi kazançların ödenmesi halinde göstermektedir. Bu bağlamda, önemli olan, aynı durumdaki işçilere uygulanan davranışın, aynı şartlara sahip başka bir işçiye de uygulanmasıdır ki bu durumda, işverenin eşit davranma ilkesine aykırı olarak hareket ettiği sonucuna ulaşılmamaktadır. Oysa ki, işverenin, çalışma sürelerinden önce veya sonra yapılacak işlerde sürekli aynı işçileri kullanması veya esaslı bir sebebe dayanılmaksızın belirli işçilere ikramiye ödenmesi, eşit davranma borcuna aykırı davranma örneklerindedir<sup>322</sup>.

Ayrıca, diğer önemli bir nokta, ücret ile ilgili olarak yaşanabilecek ayrımcılıktır. İş Hukukumuzda aynı iş kavramının yanı sıra eşit değerde iş kavramının yer alması, kavramın daha geniş olarak ele alınmasının bir sonucudur. Eşit değerde iş kavramıyla birlikte sadece aynı türdeki veya aynı olarak nitelendirilebilecek işlerin haricinde aynı çalışma koşullarına ve aynı seviyedeki bilgi, gayret ve sorumluluk gereksiniminin yapılan iş değerlendirmeleriyle birlikte ortaya konulduğu işler de kapsam dahiline girmiş olmaktadır<sup>323</sup>.

Yukarıdaki hususlar, cinsiyet ayrımcılığı noktasında da kendisini gösterebilmektedir. Zaten bu konuda yapılan çalışmalar ele alındığında, iş ilişkisinin devamı aşamasında genel olarak; çalışma şartlarının oluşturulması ve ücret konularının en önemli noktalar arasında sayıldığı görülmektedir. Ayrıca, kadın işçinin mesleki ilerlemesinde ortaya çıkabilecek cinsiyet ayrımcılığı da konunun en önemli yönlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Mesleki ilerleme açısından kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğrama derecelerinin dikkate alınması durumunda; eşit olmayan uygulamaların bu konuda ciddi mağduriyetlere sebep olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Halbu ki, işverenler, terfi politikalarını oluştururlarken, aynı vasıftaki ve statüdeki işçileri arasında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin liyakat ve kıdem gibi somut kriterleri gözönünde bulunduran, böylece de kadın ve

<sup>322</sup> Emine Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu- İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 14, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf>, (06.03.2009).

<sup>323</sup> Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği ...”, s. 51-52.

erkeklere eşit fırsat tanıyan bir anlayış içerisinde bulunmalıdırlar<sup>324</sup>. Bu bakımdan liyakat ve kıdem kriterleri üzerinde durulmasında fayda bulunmaktadır.

Liyakat kavramı belirtildiği gibi, somut bir kriter olmasına rağmen, işverence değerlendirilmesi noktasında, işverenin subjektif kararına bağlı olduğu görülmektedir. Ancak, işçinin bu kararın oluşturulmasında ele alınacak olan özellikleri, somut sonuçlara dayanmaktadır. İşçinin, yaptığı işte başarılı sonuçlara ulaşması, yoğun iş temposuna uyum sağlayarak fazla mesaiye kalması, işyerindeki eğitim fırsatlarını kullanarak kendisini geliştirmeye çalışması gibi durumlar, somut sonuçlara örnektir. Bu bağlamda, işverenin yapmakta olduğu liyakat değerlendirmesinde, keyfi ve ayrımcı amaç gözetilmeksizin eşit davranma ilkesine uygun olarak gözönünde tutulmalıdır<sup>325</sup>.

Mesleki yükselmede belirtildiği üzere dikkate alınan bir diğer önemli kriter, işçinin kıdemidir. Bu noktada, işverence kıdem kriteri gözönünde tutularak yapılan terfi uygulamaların; kadın işçiler için dezavantajlı ve böylece de dolaylı cinsiyet ayrımcılığının söz konusu olduğu durumlar yaratabildiğini belirtmek gerekmektedir. Bu gibi durumların ortaya çıkmasının başlıca nedenleri; kadınların biyolojik farklılıkları ve özellikle yaşamlarının belirli dönemlerinde artan aile yükümlülükleridir. Kadınlar, bu gibi nedenlerden ötürü, çalışma hayatından ayrı kalabilmekte ve dolayısıyla kıdem konusunda erkeklere nazaran dezavantajlı konuma düşmektedirler. Bu noktada, işverenin, işçilerin mesleki yükselmesi konusunda kıdemini bir kriter olarak kullanılmasının gerçekten gerekli olup olmadığına dikkat etmesi gerekmektedir. Şöyle ki; kıdem ve tecrübe, sözkonusu iş açısından önemli bir yere sahipse, işveren, kıdem kriterini bir değerlendirme ölçüsü olarak ele alabilecektir. Ancak tek başına kıdem kriteri önemli bir ölçüt oluşturuyorsa, işverenin kıdemini yanında, performans, verimlilik, mesleki yeterlilik gibi liyakat kriterine dayalı unsurları da gözönünde tutması gerekmektedir<sup>326</sup>. Kanımızca, böyle bir anlayış halinde, kadın işçi, kıdeminden dolayı kaynaklanabilecek olumsuzluğu bertaraf etmede liyakatindeki üstün yönleriyle, erkek işçilere karşı bir şans elde edebilecektir.

Cinsiyet ayrımcılığı konusunda, işin devamı aşamasını ilgilendiren bir diğer önemli nokta, yukarıda da belirtildiği gibi, çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerdir. Bu

<sup>324</sup> Ertürk, a.g.e., s. 167.

<sup>325</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 177.

<sup>326</sup> Ertürk, a.g.e., s. 168-169.

bakımdan yapılacak olan düzenlemelerin çeşitliliğinin fazlalığı karşısında ortaya çıkabilecek ayrımcılık durumları da çeşitlilik göstermektedir. Dolayısıyla, çalışmanın sınırları gözönünde tutularak belli başlı durumlar üzerinde durulabilir.

Genel olarak belirtmek gerekir ki; işverenler çalışma koşullarını uygulamak konusunda bütün işçilerine eşit davranmakla yükümlü kılınmışlardır. Bu yükümlülük; işin düzenlenmesi, çalışma saatlerinin belirlenmesi, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin ve iş güvenliği gibi konularda da geçerli olduğundan işverenin bu hususlarda cinsiyet ayrımcılığı yasağına aykırı uygulamalarda bulunmaması gerekir<sup>327</sup>.

İşin ve işyerinin değiştirilmesi de işverenin cinsiyet ayrımcılığı yasağına aykırı bir tutum içerisine girmemesi gereken konulardan biridir. Şöyle ki; yüksek bir statüde çalıştırılan kadın işçiyle yapılan iş sözleşmesine, kadın işçinin hamile kalması durumunda daha düşük konumda bir işte çalışması gibi bir yükümlülük getirilmesi halinde işveren cinsiyet ayrımcılığı yapmış olacaktır. Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki; işverenin bu konuda sahip olduğu düşünce ve amaç da önemlidir. Eğer işveren, kadın işçinin hamile kalması durumunda sağlığını düşünerek, daha az sorumluluk ve yük getiren dolayısıyla harcanacak enerji bakımından kadın işçiyi daha az yoracak bir iş öneriyor ve ücrette de herhangi bir azaltmaya gitmiyorsa, bu durumda işverenin cinsiyet ayrımcılığı amacıyla olmadığı anlaşılacaktır<sup>328</sup>.

İşverenin fazla çalışma yapacak işçilerin seçiminde, kadın işçilerin fiziksel dayanıksızlıkları, evli olmaları ve aile yükümlülükleri nedeniyle fazla çalışma yapmak istemeyecekleri gibi bir gerekçeyi ileri sürerek kadın işçileri seçmemesi, eşit davranma borcuna aykırılıkta cinsiyet ayrımcılığı bağlamında karşılaşılabilen diğer bir durumdur<sup>329</sup>.

Diğer taraftan, işyerinde kadın işçilere yönelik olarak, çocuklarını kreş veya yuvalardan almaları için erkek işçilere göre işin başlangıç ve bitiş saatleri açısından avantaj sağlayacak farklı ayarlamalar yapılması, sosyal gereklerle uygulanabilmekteyse de kadınların

---

<sup>327</sup> Ertürk, a.g.e., s. 171.

<sup>328</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 181-182.

<sup>329</sup> Ertürk, a.g.e., s. 172.

toplumsal görevlerini hatırlatacağı ve bu görevler konusunda toplum bilincinin değişmesinde engel oluşturacağı düşüncesiyle eleştiri konusu da olabilmektedir<sup>330</sup>.

İş ilişkisinin devamı konusunda, cinsiyet ayrımcılığı özelliği taşıyan uygulamalar arasında şüphesiz ücretle ilgili olanları da önemli bir yere sahiptir. Bu noktada, genel olarak ücret eşitliğinin ne zaman bozulacağı konusuna değinilebilir.

Ücret eşitsizliğinin yaşanması; aynı işyerinde ve aynı nitelikteki işlerde, eşit verimle çalışan kadın işçilerin ücretlerinde farklılık yaratılması durumunda, ortaya çıkabilmektedir. Şüphesiz, aynı işyerinde, aynı nitelikteki işlerde farklı verimlerle çalışılması durumunda, kadın veya erkek ayrımı yapılmaksızın verimi yüksek olan işçinin daha yüksek ücrete hak kazanması söz konusu olacaktır. Ayrıca, mesleki eğitim, yaş, uzmanlık, kıdem, deneyim ve sorumluluk gibi kriterler de gerek kadın gerek erkek işçiler açısından ücretlerde farklılık yaratılmasına yol açabilecek ve bu durumda yaşanan farklılık, eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir<sup>331</sup>.

Diğer taraftan, Türkiye hem İş Kanunu ile düzenlemeler yapmış hem de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme" sini onaylayarak taahhütte bulunmuş olmasına rağmen halen aynı işyerinde, aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışılması durumunda dahi, erkek ve kadınlar arasında ücret farklılıkları olabildiği görülmektedir. İşverenin bu şekilde bir ayırım yapmasında, kadın ve erkeklerin yaptıkları işlerin aynı nitelik ve verimde olup olmadığı konusunda subjektif değerlendirmeler yapmasının etkisi büyüktür. Böylece kadınlar bu tür, subjektif değerlendirmeler sonucunda ücret açısından cinsiyet ayrımcılığına uğramakta erkeklerden daha düşük ücretler alabilmektedir<sup>332</sup>.

İş Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasındaki "aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödenemeyeceği hükmünde yer alan "aynı değerde iş" kavramı, eşit iş kavramının sınırlarını genişletmektedir. Bu kavram ile aynı nitelikte olmayan ancak işletmedeki değerleri göz önüne alındığında eş değer olarak kabul edilebilecek farklı işler, aynı düzeyde kabul edilmektedir. Ayrıca 5. maddenin 5. fıkrasında öngörülen, işçinin

<sup>330</sup> Onaran Yüksel, a.g.e., s. 183; Ertürk, a.g.e., s. 172.

<sup>331</sup> Altan, a.g.e., s. 139.

<sup>332</sup> TÜSİAD, **Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş...**, s. 175.

cinsiyeti nedeniyle koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükmü, işverenin bu konudaki sorumluluğunu arttırmakta, ve Kanunun bu konuda çağdaş standartları yakalamasını sağlamaktadır. Ancak ülkemizde, “yaygın bir iş değerlemesi”, uygulama açısından pek görülmediğinden söz konusu hükmün nasıl hayata geçirileceği noktasında şüpheler bulunmaktadır<sup>333</sup>.

Gerçekten de çağdaş toplumlarda çalışma yaşamının en önemli öğelerinden biri haline gelen “insan kaynakları yönetimi” ve bunun işletmelerde vücut bulmuş şekli olan insan kaynakları departmanları ve bu konuda yapılan çalışmalar, eşit değerde iş bağlamında çağdaş iş değerlendirme yöntemleri kullanmakta böylece de yasalarda düzenlenmiş olan ücret konusundaki ayrımcılığı önlemeye yönelik hükümleri soyutluktan somutluğa geçirmede önemli bir rol üstlenmektedir. Ülkemizde de özellikle köklü ve vizyonu sağlam işletmelerin insan kaynakları konusuna önem verdikleri görülmekle beraber, iş yaşamının geneli göz önüne alındığında istenen düzeye gelinemediği bilinmektedir. Bu bakımdan, iş değerlendirme yöntemlerinin etkin bir şekilde kullanılması ile “eşit değerde iş için eşit ücret” amacına ulaşılacağı kabul edilmeli ve gereken düzenlemeler yapılmalıdır.

Ayrıca, adaletli bir ücret yapısının rasyonel ve objektif kriterler baz alınarak iş değerlendirme teknikleriyle belirlenmesi, işletme yönetimine karşı işçilerin güven duyması konusunda belirleyici olacaktır. Nitekim, işçiler, işletme içinde ödenen ücretler konusunda birbirleriyle bir karşılaştırma yapma eğilimindedirler<sup>334</sup>. Sonuç olarak, böyle bir ortamda, işverenin adaletli ücret yapısını sağlaması, işyeri içerisindeki huzurun sağlanmasında ve böylece verimliliğin artmasında olumlu bir etken olacaktır.

### **214302. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Cinsiyet Ayrımcılığı**

İş ilişkisinin sona ermesinde kadın işçilerin korunması bağlamında; genellikle, evlilik hamilelik ve cinsel taciz konuları üzerinde durulmaktadır. Kadın işçinin evlenmesi ile ilgili olarak korunması, yukarıda, kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemelerle birlikte incelendiği için ayrıca özel olarak ele alınmayacaktır.

<sup>333</sup> Soysal, a.g.m., s. 116,

<sup>334</sup> Ahmet Sevimli, “ İş Değerlendirmesinin Ücret Sistemi İçindeki Rolü ve Eşit Davranma İlkesi Açısından Önemi”, <http://www.isguc.dergi.org/?p=makale&id=79&cilt=3&sayi=2&yil=2000> , (31.03.2009).

Şüphesiz kadın işçiler de erkek işçiler gibi cinsiyet ile ilgisi bulunmayan sebepler nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi ile karşılaşabilmekte ya da bu konularda fesih haklarını kullanabilmektedirler. Ancak konumuz itibariyle bu başlık altında iş sözleşmesinin sona ermesi aşamasında kadın işçinin cinsiyeti ile ilgili olarak ayrımcılığa uğraması bağlamında korunması üzerinde durulacaktır. Ayrıca, konuya daha genel çerçeveden bakılması halinde; kadın işçinin iş güvencesinde olup olmaması durumunun da gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Bu nedenle, öncelikle iş güvencesi kavramına ve sonuçlarına değinmekte fayda bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun “feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlığını taşıyan 18. maddesi, iş güvencesi ile ilgili hükümleri içermektedir. Öncelikle sözkonusu maddenin 1. fıkrası; “otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin” işveren tarafından feshinde, işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanması zorunluluğunda bulunduğunu hükme bağlamaktadır<sup>335</sup>.

Sözkonusu maddenin 2. fıkrası ise 6 aylık kıdemin hesaplanmasında Kanunun 66. maddesindeki sürelerin dikkate alınacağını belirtmektedir ki, bu süreler içinde yeralan “çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” kadın işçileri ilgilendirmektedir. Böylece kadın işçilerin iş güvencesi kapsamında yer alabilmesi için sahip olmaları gereken diğer şartların yanında, sağlamaları gereken 6 aylık kıdemin hesabında çocuklarına süt vermeleri için belirtilen süreler de dikkate alınmaktadır.

Bu noktada belirtmek gerekir ki; İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri, Kanun kapsamına giren işçilerin yanı sıra 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi gazeteciler için de uygulanmaktadır (İş Kanunu m. 116/II). Dolayısıyla İş güvencesi hükümlerinden, İş Kanununa tabi işçiler ve Basın İş Kanununa tabi gazeteciler haricinde kalanlar yararlanamamaktadırlar<sup>336</sup>.

<sup>335</sup> İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturacak nedenler hakkında bilgi için bkz. Alpagut, a.g.s., s. 213 v.d.; Şükran Ertürk, “4857 sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s. 266 v.d.

<sup>336</sup> Alpagut, a.g.s., s. 205.

İş Kanununun 18. maddesi, işverenin feshini geçerli bir sebebe dayandırması zorunluluğunu getirdikten sonra, fesih için geçerli sebep oluşturmayacak halleri de sıralamıştır. Bunlar arasında, doğrudan kadınlarla bağlantı kurulabilecek olan ve geçerli sebep sayılmayan konulardan biri; “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din siyasi görüş ve benzeri nedenler” olarak belirlenmiştir (m.18/III-d). Ayrıca, Kanunun 74. maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemelerinin fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı hükme bağlanmaktadır (m.18/III-e)<sup>337</sup>.

Görüldüğü üzere, işverenin, iş güvencesi kapsamındaki işçilerinin iş sözleşmelerinin feshinde geçerli bir nedene dayanırken, madde hükmünde yer alan ve geçerli sebep oluşturmayan hususları da dikkate alması gerekmektedir<sup>338</sup>.

Kadın işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde, cinsiyet ayrımcılığı yapılması noktasında gebelik ve annelik durumları ön plana çıkmaktadır. Bu nedendir ki; konu, birden fazla kanun maddesinde ele alınmıştır. Yukarıda da belirtilmiş olan İş Kanununun 5. maddesi; işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet veya gebelik ya da herhangi bir sebepten ötürü doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamayacağını öngörmektedir. İş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından da 18. maddede yer alan feshin geçerli bir nedene dayandırılması zorunluluğu ile söz konusu haksızlıkların önlenmesi amaçlanmaktadır<sup>339</sup>.

Ancak belirtmek gerekir ki; her ne kadar yukarıdaki hükümlerle kadın işçilerin gebelik veya annelikleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalması önlenmeye çalışılmaktaysa da doğum ve gebelik hallerinde işe devamsızlığın belli bir süreyi aşması halinde, işverene kadın işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanınmaktadır. Söz konusu

<sup>337</sup> Bu noktada belirtmek gerekir ki; kadın işçilerin işverenin tek taraflı feshine karşı güvence altına alınmasını amaçlayan sözkonusu düzenleme, 1475 sayılı İş Kanununda yer almamıştır. Bkz. Soysal, a.g.m., s. 128-129; 1475 ve 4857 sayılı Kanunlar hakkında iş güvencesi bağlamında bilgi için ayrıca bkz. İlker Ağer, **Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi**, Adalet Yayınevi, Ankara 2006, s. 38-53.

<sup>338</sup> Kadın işçilerin iş sözleşmelerinin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesinde, işverenin iş sözleşmesini gerek yukarıda ele alınan 5. madde gerekse de 18. ve 74. madde hükümlerine aykırı olarak feshetmesi durumunda, kadın işçi, mahkemeye dava açabilir; işe iadesini ve şartların sağlanması durumunda yasal haklarını talep yoluna gidebilir. Bkz. Bacak ve Yiğit, a.g.m., s.20.

<sup>339</sup> Keser, a.g.m, s. 66-67.

hakkı sağlayan İş Kanununun 25. maddesi; hastalık, kaza, doğum ve gebelik hallerinde işçinin devamsızlığının, işçinin işyerinde çalışma süresine göre Kanunun 17. maddesinde belirtilen bildirim sürelerini<sup>340</sup> altı hafta aşmasından sonra, böyle bir fesih hakkının doğduğunu hükme bağlamaktadır. Ayrıca, doğum ve gebelik hallerinde bu sürenin, 74. maddedeki sürenin bitiminde başlayacağı belirtilmektedir<sup>341</sup>. Ancak sonuç olarak, söz konusu belirlenen sürelerin, işverenin, kadın işçinin iş sözleşmesini yukarıdaki durumlarda feshetmesini zorlaştırdığını da eklemek gerekmektedir<sup>342</sup>.

Fesih prosedürünün belirtilen şartlara uygun olarak yapılmaması<sup>343</sup>, feshin geçersiz sayılmasına neden olur. Şöyle ki; fesih bildirimini yazılı olarak yapılmamışsa, geçerli bir nedene dayansa bile geçersiz sayılır. Ya da yazılı olma şartı sağlanmış olsa bile, fesih, işçinin davranışı veya verimliliği ile ilgili nedenlere dayanıyorsa, işçinin savunmasının alınmaması da geçersiz sayılmasına neden olur. Ancak 25. maddenin II numaralı bendindeki hallere dayanılarak yapılan fesihler için böyle bir durum sözkonusu değildir<sup>344</sup>.

Daha önce de üzerinde durulduğu gibi hamilelik, iş sözleşmesinin feshinde tek başına geçerli bir neden oluşturmamaktadır. Ancak hamilelik durumunun kadın işçinin verimliliğini olumsuz yönde etkilemesi gibi bir olasılığın da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu noktada, yukarıda da değinilen, işverenin kadın işçinin davranışı veya verimliliğinden kaynaklanan bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi gibi bir durum sözkonusu olabilir. Ancak, bu şekilde bir feshin söz konusu olabilmesi için kadın işçinin

<sup>340</sup> İş Kanununun 17. maddesinde bildirim süreleri;  
işçi altı aydan az sürmüş işçi için iki hafta (m.17/II-a),  
işçi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta (m.17/II-b),  
işçi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı hafta (m.17/II-c),  
işçi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta(m.17/II-d)  
olarak belirlenmiş olup bu süreler asgaridir.

<sup>341</sup> Keser, a.g.m., s. 67.

<sup>342</sup> Ertürk, a.g.e., s. 190.

<sup>343</sup> Genel olarak iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin fesih bildirimini nasıl yapılması gerektiği de önem taşımaktadır. Bu Bakımdan İş Kanununun 19. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ayrıca, sözkonusu maddenin 2. fıkrası, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceğini ancak, işverenin Kanunun 25. maddesinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri” durumları içeren II numaralı alt bendi şartlarına uygun fesih hakkının saklı olduğunu belirtmektedir.

<sup>344</sup> Ercan Akyiğit, **Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2007, s. 273.



hamileliğinden ileri gelen durumun, iş ilişkisini çekilmez bir hale getirmesi gerekmektedir<sup>345</sup>.

Kadın işçinin iş sözleşmesinin cinsiyet, hamilelik ve doğum gibi nedenlerle ilgili olarak feshedilmesi gibi bir durumun sözkonusu olması halinde, kadın işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak fesih bildirimine itirazda bulunabilir. Nitekim İş Kanununun 20. maddesi, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabileceğini ya da taraflar aralarında anlaşmışsa özel hakeme gidilebileceğini belirtmektedir.

Bu noktada, ispat yükümlülüğünün kime ait olduğu konusu önem kazanmaktadır. Sözkonusu 20. maddenin 2. fıkrası, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu belirtmektedir. Ancak, işçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde, ispat yükümlülüğü işçiye geçmektedir. Dolayısıyla kadın işçi, feshin, fesih bildiriminde yeralan sebebe değil de başka bir sebebe, örneğin, konumuz itibarıyla hamileliğine bağlı olduğunu iddia ediyorsa bu iddiasını ispatlamakla yükümlü olur<sup>346</sup>.

Söz konusu dava seri muhakeme usulüne göre yapılır ve iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Mahkeme kararının temyizi halinde ise Yargıtayca bir ay içinde kesin olarak karar verilir ( İş K. m. 20/III). Sözkonusu mahkemenin veya özel hakemin feshin geçersizliğine karar vermesi halinde, işverenin bir ay içerisinde işçiyi işe başlatması gerekmektedir. İşverenin, işçiyi sözkonusu süre içinde işe başlatmaması durumunda, işverene, işçiye en az dört ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemesi yükümlülüğü getirilmektedir ( İş K. m. 21/I). Ancak işçinin mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için başvuruda

<sup>345</sup> Ertürk, a.g.e., s. 190-191.

<sup>346</sup> İş güvencesi yargılamasında ispat yükümlülüğü konusunda genel bilgi için bkz. Akyiğit, **Açıklamalı ve İctihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi**, s. 304-306; Gizem Sarıbay, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 146-147; Çalık, a.g.e., s. 188.

bulunması büyük önem arz etmektedir. Zira işçi, verilen süre zarfında başvuruda bulunmadığı takdirde yapılan fesih, geçerli olarak kabul edilir (İş K. m.5)<sup>347</sup>.

Bu noktada, “iş güvencesi tazminatı” olarak nitelendirilen ve İş Kanununun 21. maddesinde düzenlenmiş olan tazminat ile yine İş Kanununun “eşitlik ilkesi” ile ilgili olarak 5. maddesiyle düzenlenen tazminatın aynı anda istenip istenemeyeceği konusuna da değinilmesi uygun olacaktır. Bahsedilen tazminatların, farklı işlemlere yönelik olması dikkate alınması gereken bir noktadır. Nitekim, iş güvencesi tazminatı, geçerli nedene dayanmayan fesihle ilgili olup işçinin, geçersiz feshe ve gerekli başvurunun yapılmış olmasına rağmen işe başlatılmaması ile ilgiliyken 5. maddede belirtilen tazminat, eşitlik ilkesini baz almaktadır. Ayrıca yapılan feshin eşitlik ilkesine aykırı olmasına rağmen geçerli bir sebebe dayanması gibi bir durumun da ortaya çıkma olasılığı, bu iki tazminatın ayrı ayrı değerlendirilmesine imkan tanımaktadır. Dolayısıyla, her iki tazminatın ayrı ayrı istenebileceği sonucuna ulaşılmaktadır<sup>348</sup>.

Kadın işçinin iş güvencesi kapsamı dışında bulunması halinde konuyla ilgili olarak durumunun ne olacağı konusuna gelindiğinde, işverence bu işçilerin iş sözleşmesinin bildirimli olarak feshedilmesi halinde, geçerli bir sebebe dayanılması gibi bir zorunluluk olmadığına dikkat etmek gerekmektedir. Bu durumda kadın işçi, fesihten kaynaklanan haklarını isteyebilecektir. Bu haklar, şartlarının oluşması koşuluyla kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı veya sendikal tazminattır<sup>349</sup>. Ayrıca yukarıda bahsedilen ve İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenen “eşit davranma ilkesine” aykırı fesihlerde, kanun hükmünde yer alan tazminat da söz konusu olabilecektir.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin bildirimli feshinde, işverenin bir nedene dayanması gibi bir zorunluluğunun olmaması, kötü niyetli fesihlere yol açmamalıdır. Bu nedenle, İş Kanununun 17. maddesinin 6. fıkrası ile “kötüniyet

<sup>347</sup> Söz konusu 21. madde uyarınca ayrıca, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işçinin işe başlatılmaması durumunda söz konusu olacak tazminatın miktarını mahkeme veya özel hakem belirlemektedir. Diğer taraftan, işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş olan ücreti ve diğer hakları da ödenecektir. İşçinin işe başlatılması halinde peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatı, kanun maddesinin üst fıkralarında belirtilen miktardan mahsup edilecektir. İşçinin işe başlatılmaması durumunda bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücretin ayrıca ödenmesi gerekmektedir.

<sup>348</sup> Sarıbay, a.g.e., s. 283.

<sup>349</sup> Bacak ve Yiğit, a.g.m., s. 2.

tazminatı” hakkında düzenleme yapılmıştır<sup>350</sup>. Söz konusu madde hükmüne göre; “18. maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21. madde maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir”. Ayrıca fesih için bildirim şartına uyulmaması halinde, işverenin işçiye ihbar tazminatı da ödemesi gerekir.

Bu durumda, kötünîyet tazminatının iş güvencesi kapsamında kalan işçiler için söz konusu olabileceği anlaşılmaktadır. Ancak Kanun, hangi durumlarda kötünîyet tazminatının istenebileceğini somut olarak ortaya koymamaktadır. Bu bakımdan yapılan feshin değerlendirilmesinde olayın kendine özgü özelliği dikkate alınmalıdır<sup>351</sup>.

Konumuz gereğince, iş güvencesi kapsamında olmayan kadın işçinin, dava açması durumunda, kötünîyet tazminatı ya da İş Kanununun 5. maddesi uyarınca eşit davranma ilkesine aykırılıktan kaynaklanan tazminatın hangisini talep edeceği konusu önem taşımaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, İş Kanununun 5. Maddesi ile düzenlenen tazminat, işçinin dört aya kadar ücreti tutarında olabilmektedir. Kötünîyet tazminatı ise, bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarındadır. Bu durumda kadın işçi, belirtilen tazminatlardan ancak birini talep edebilecektir. Bu nedenle bu tercihi yaparken, belirsiz süreli iş sözleşmesinin sürüş tarihini dikkate alması yerinde olacaktır. Şöyle ki; kadın işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, üç yıla kadar sürmüş ise Kanunda belirtilen bildirim süreleri dikkate alındığında, İş Kanununun 5. maddesi uyarınca düzenlenen tazminatı talep etmesi, mantıklı olacaktır. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi, üç yıldan fazla sürmüş ise bu durumda alabileceği değerin daha fazla olması bakımından kötünîyet tazminatını talep etmesi yerinde olacaktır<sup>352</sup>.

### **21431. Kadın İşçilerin Cinsel Tacize Karşı Korunması**

Cinsel taciz, ağırlıklı olarak kadın işçilerin karşılaştığı bir sorun olarak çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir. Cinsel taciz; mağdurlarını, başta fiziksel ve psikolojik

<sup>350</sup> Güneş Topal, **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2008, s. 216.

<sup>351</sup> Topal, a.g.e., s. 216.

<sup>352</sup> Ertürk, a.g.e., s. 191.

açından olmak üzere bir çok yönden olumsuz olarak etkilemekte ve kişilik haklarını ihlal etmektedir. Bu nedenle, işverenin cinsel tacizi önlemesi, bu ihlalin önüne geçmesi bakımından görevidir<sup>353</sup>.

Cinsel taciz, sadece işyerlerinde değil toplumsal hayatın birçok yerinde ortaya çıkabilmektedir. Ancak konuya çalışmamız gereği “işyerindeki taciz” açısından bakılması durumunda, “işyeri dışındaki tacizle” farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Bu farklılıkların oluşmasında, işyerindeki taciz olaylarının, yetkinin kötüye kullanılması veya çalışma hak ve özgürlüklerinin engellenmesi durumlarıyla kendini göstermesi etkili olmaktadır<sup>354</sup>.

İşyerindeki cinsel taciz olaylarında mağdurlar genelde kadınlar olduğundan dolayı cinsiyet ayrımcılığı sorunuyla da karşılaşılabilir<sup>355</sup>. Nitekim cinsel taciz, “psikolojik şiddet” kavramı<sup>356</sup> içerisinde kadınlar açısından en önemli faktör olmakta ve “işyerinde cinsiyet ayrımcılığı” olarak kendisini göstermektedir<sup>357</sup>.

Türk Hukukunda cinsel tacizin tanımı henüz yapılmamıştır. Ancak bu konuda genel olarak yaygın bir şekilde kabul gören tanımlara yer verilebilir. Şöyle ki; Amerikan Eşit İstihdam Olanakları Komisyonunun (Equal Employment Opportunity Commission) tanımına göre cinsel taciz: “a. bir işgören adayının iş başvurusunun kabulü ya da işe alınması için bir ön koşul olarak değerlendirilen, b. kabulü ya da reddi insan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirme süreci için temel bir koşul olarak görülen, c. işgörenin performansını önemli ölçüde etkileyen veya rahatsız edici olan ve düşmanca bir iş çevresinin oluşmasına yol açan cinsel içerikli, hoşlanılmayan bir istek/talep, söz veya davranıştır”<sup>358</sup>.

<sup>353</sup> Bacak ve Yiğit, a.g.m., s. 23.

<sup>354</sup> Şaban Çobanoğlu, **Mobbing, (İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri)**, 1. Baskı, Timas Yayınları, İstanbul, 2005, s. 203.

<sup>355</sup> Çobanoğlu, a.g.e., s. 203.

<sup>356</sup> Cinsel taciz olgusu, doktrinde psikolojik şiddet yöntemlerinden biri olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki; psikolojik taciz ve cinsel taciz kavramlarının karıştırılmaması gerekmektedir. Nitekim cinsel taciz davranışı tek bir hareketle gerçekleşebilir ve bir yaklaşma girişimi söz konusudur. Psikolojik taciz ise sürekli olarak gelişen ve amacı uzaklaştırma olan bir olgudur. Ancak bazı durumlarda psikolojik taciz aracı olarak cinsel tacizin de kullanıldığı görülebilmektedir. Bkz. Harald Ege, **La Valutazione Peritale del Danno da Mobbing, Milano: Giuffre Editore**, 2002, s. 21’den aktaran Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2008, s. 29.

<sup>357</sup> Hasan Tutar, **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, 3. Baskı, Platin Yayınları, Ankara, 2004, s. 79.

<sup>358</sup> **Equal Employment Opportunity Commission (1980), Discrimination because of sex under Title VII of The Civil Rights Act of 1965, as amended, adoption of interim interpretive guidelines. Federal**

Cinsel taciz, Avrupa Parlamentosunun 200/73/EC sayılı Direktifinde ise, “ gözdağı verici, düşmanca, küçük düşürücü ve saldırgan bir iş ortamı yaratan, bir kadın ya da erkeğin bütünlüğüne zarar veren, istenmeyen cinsel içerikli söz veya fiziksel davranışlar olarak tanımlanmaktadır<sup>359</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun “İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkını” düzenleyen 24. maddesi, cinsel taciz hakkındaki hükümlere, “Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerlerini” içeren II numaralı bendinde yer vermiştir. Bu hükümlerden ilki, işverenin işçiye cinsel taciz uygulaması ile ilgilidir. Buna göre; “işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bulunmaktadır (m. 24/II-b).

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu, işçinin başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğramasının işverenin sorumluluğu dahilinde olduğunu kabul etmektedir<sup>360</sup>. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununa göre; işçinin işyerinde başka bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bulunmaktadır (m. 24/II-d).

İşverenin işçinin kendisine cinsel tacizde bulunulduğunu bildirmesinden sonra, olayın tekrarının yaşanmaması için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Bu bakımdan, tacizi yapan işçinin çok ciddi bir şekilde uyarılması gibi bir önleme başvurulabilir. Bir diğer önlem olarak da tacizi yapan işçinin çalıştığı yer değiştirilebilir. Tacizin ağır derecede olması durumunda ise, işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir<sup>361</sup>. Nitekim, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” içinde yer alır ve işverene bu işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkını verir (m. 25/II-c).

---

**Register**,45, 25024-25025'den aktaran Muzaffer Aydemir, **İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, 1. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, s. 4

<sup>359</sup> Cinsel taciz kavramının değişik tanımları konusunda bkz. Aydemir, a.g.e., s.4-5.

<sup>360</sup> Tınaz, Bayram ve Ergin, a.g.e., s.138-139 ve oradaki yazarlar.

<sup>361</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2004, s. 148.

Bu noktada belirtmek gerekir ki; işçinin bu şekilde derhal fesih hakkını kullanabilmesi, başka bir işçi veya üçüncü şahıs tarafından yapılan tacizin işyeri dışında gerçekleşmesi durumunda sözkonusu değildir. Yine böyle bir fesih hakkı, işyerinde gerçekleşen cinsel tacizin işverene bildirilmesine rağmen işverence gerekli önlemlerin alınmaması durumunda söz konusu olabileceğine göre; olay işyerinde gerçekleşmiş olsa bile, işverene durumun bildirilmemesi veya işverenin gerekli önlemleri alması halinde, işçi açısından böyle bir fesih hakkı bulunmayacaktır<sup>362</sup>.

Cinsel taciz, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ile “mağdurun vücut dokunulmazlığını ihlal etmeyen davranışlar” olarak tanımlanmakta ve Kanununun 105. maddesi ile cezai müeyyideler belirtilmektedir<sup>363</sup>. Buna göre; Kanununun 105. maddesinin 1. fıkrası uyarınca; “ bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur”.

Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise “ bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; İş bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz”. Bu durumda madde hükmüyle; cinsel taciz suçu bakımından nitelik gösteren ve ağır ceza şekilde cezalandırılması gereken haller belirlenmiş olmaktadır<sup>364</sup>.

Türk Ceza Kanununun yukarıda bahsedilen 105. maddesinde düzenlenmiş olan cinsel taciz şekli, fiziksel temasa dayanmayan ancak söz ve hareketlerle gerçekleşen bir cinsel taciz türünü ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, failin fiziksel temasının olması durumunda, Kanununun 102. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen “cinsel saldırı suçu” oluşmaktadır. Sözkonusu maddeye göre; “cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun şikayeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar

<sup>362</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s. 148.

<sup>363</sup> Süheyl Donay, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2007, s. 169.

<sup>364</sup> Necati Meran, **Yeni Türk Ceza Kanununda Kişilere Karşı Suçlar ( Madde 81-124 )**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Seçkin Basım Yayım, Ankara, 2008, s. 389.

hapis cezası ile cezalandırılır”. Bu durumda, Türk Ceza Kanunu, iş ilişkisinde cinsel taciz olgusu içinde yer alan davranışları “ikili bir ayırım” içinde değerlendirmiş olmaktadır<sup>365</sup>.

Bu noktada, cinsiyet ayrımcılığı konusunda, Türk Ceza Kanununun 122. maddesine de değinilebilir. Söz konusu madde, kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılması suretiyle bir kişinin işe alınmasının veya alınmamasının sayılan hallere bağlanması durumunda bunu yapan kişi hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmesini hükme bağlamaktadır.

### **215.1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda Yeralan Düzenlemeler**

1930 yılında yürürlüğe giren ve Türk çalışma hayatında kadınlara yönelik olarak koruyucu hüküm getiren ilk Kanun olması bakımından önem taşıyan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, tüm çalışanları ilgilendiren hükümler içermekte olup İş Kanunlarının kapsamı dışındaki işçileri de ilgilendirmektedir<sup>366</sup>.

Kanunun “İşçiler Hıfzıssıhhası” başlığını taşıyan 7. bölümünde kadın veya erkek tüm işçileri ilgilendiren hükümlerin yanı sıra sadece kadınları ilgilendiren özel koruyucu hükümler de yer almaktadır. Bu bölümdeki hükümlerin bir kısmı, işin düzenlenmesine ilişkin genel nitelikteki hükümlerdir. Diğer kısmı ise, analık halindeki kadınlara yönelik özel hükümler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, analık hali ile ilgili olarak düzenlenmiş hükümlerin, Kanunun 155. ve 177. maddelerinde yer aldığı görülmektedir<sup>367</sup>.

Kanunun 155. maddesi, kadının ve çocuğunun sağlığını zarara uğratmayacağına dair bir doktor onayı olmadıkça, kadının doğumdan önceki üç hafta ve doğumdan sonraki üç hafta boyunca fabrika, imalathane ile genel ve özel müesseselerde çalışmasını ve çalıştırılmasını yasaklamaktadır.

Kanunun 177. maddesi ise, hamile kadınların ağır işlerde çalıştırılmamalarına ve süt izinlerine ilişkindir. Söz konusu madde ile hamile kadınların doğumlarından önceki 3 ay

<sup>365</sup> Yıldız, a.g.e., s. 113.

<sup>366</sup> Dinç, a.g.m., s. 101.

<sup>367</sup> Altan, a.g.e., s. 124-125.

zarfında kendilerinin ve çocuklarının sağlığına zarar veren ağır hizmetlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca doğumdan sonraki üç haftalık süreden sonra işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay boyunca çocuğunu emzirmesi için mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki ara verileceği hükme bağlanmıştır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununda yer alan özel olarak kadınlara ilişkin düzenlenmiş hükümlerin, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleriyle karşılaştırılması durumunda, bunların oldukça alt seviyede kaldığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, Kanunun 177. maddesinde düzenlenen kadının doğumdan önce ve sonra çalıştırılmasının yasak olduğu süreler, dikkati çekmektedir. Daha önce belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununda kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta ve çoğul gebelik halinde doğumdan önceki süreye eklenecek iki hafta boyunca çalıştırılmaması esas alınmıştır. Ancak, kadın işçi isterse, sağlık durumunun uygun olması durumunda ve doktor onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışma imkanına sahip kılınmıştır. Ayrıca, bu durumun söz konusu olması halinde kadın işçinin çalıştığı sürenin doğum sonrasındaki süreye ekleneceği belirtilmiştir.

İki Kanun arasında süt izni açısından da farklılık görülmektedir. İş Kanununda kadın işçiye bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günlük toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Ayrıca kadın işçinin bu süreyi kullanırken kaça bleceğini ve hangi saatler arasında kullanacağını belirlemek gibi bir serbestisi de bulunmaktadır. Dolayısıyla Umumi Hıfzıssıhha Kanununda tanınan 6 aylık sürenin yanı sıra, günlük süt izninin kullanımı açısından da İş Kanununun gerisinde kalınmış olduğu görülmektedir.

## **216. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yeralan Hükümler**

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin, insanın sosyal güvenlik hakkına sahip olduğuna ilişkin ilkeyi içeren 22. maddesi<sup>368</sup>, 1982 Anayasasının 60. maddesinin kaynağını oluşturmaktadır. 60. madde uyarınca, “herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu

<sup>368</sup> Söz konusu maddeye göre; “herkesin bir yesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslar arası işbirliği yoluyla ve her devletin örgüt ve kaynaklarına göre herkes onur ve kişiliğinin zgn gelişmesinin ayrılmaz bir ögesi olarak ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleşmesi hakkına sahiptir.”



güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar”. Anayasanın bu maddesinden, sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğu, sosyal güvenlik hakkının herkes için tanınmış olduğu ve bu hakkı sağlamanın devlet için bir görev olduğu sonuçları çıkarılmaktadır<sup>369</sup>. Ayrıca Anayasamızın 2. maddesi ile Türkiye Cumhuriyeti’nin “sosyal bir hukuk devleti” olduğu belirtilmekte ve böylece “sosyal hukuk devleti ilkesi” ortaya koyulmaktadır<sup>370</sup>. Bu bağlamda, sosyal güvenlik hakkı<sup>371</sup>, kadın-erkek ayrımı gözetilmeksizin herkese tanınan ve devlet için bir ödev olarak nitelendirilen önemli bir olgu halini almış olmakta ve kanunlarla düzenlenmektedir.

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yerine yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>372</sup> ile birlikte getirilen düzenlemeler sonucunda önemli değişikliklere uğramıştır.

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan değişimin nedenleri sadece ülke boyutuyla da ele alınmamalıdır. Nitekim, küreselleşme süreciyle birlikte günümüzde devletin yapısı ve faaliyetleri etki altındadır. Eski dönemde olduğu kadar, ortaya çıkan şartlar ile devletin kamu hizmetlerinin aynı şekilde devam ettirilmesi zorlaşmıştır<sup>373</sup>. Uluslararası rekabet sonucu sosyal güvenlik harcamalarının rekabet dezavantajı yaratan bir konuma gelmesi, iktisadi ve sosyal hayatta ortaya çıkan liberalleşme yönündeki eğilimler, nüfus yapısının giderek yaşlanması gibi olgular da yeni bir sistem oluşumunun sebepleri arasındadır<sup>374</sup>.

5510 sayılı Kanunla düzenlenmiş olan sigorta kolları, şüphesiz kadınları da ilgilendirmektedir. Ancak Kanunda, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi yalnızca kadınları

<sup>369</sup> Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncelleştirilmiş 11. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2005, s. 75 v.d; Anayasada, 60. maddenin yanında kişinin sosyal güvenlik hakkını düzenleyen iki madde daha bulunmaktadır. 61. madde uyarınca “devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar”. 65. Maddeye göre ise “devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir” Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 75 v.d.

<sup>370</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 77.

<sup>371</sup> Sosyal güvenlik hakkı konusunda bkz. Ercan Turan, “Sosyal Güvenlik Hakkı”, **Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, s. 319-338.

<sup>372</sup> R.G: 16.06.2006, 26200.

<sup>373</sup> Abdulhalim Çelik, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**, Kamu İş Yayını, Ankara, 2002, s. 43-44.

<sup>374</sup> Sevinç Akbulak ve Yavuz Akbulak “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler”, **Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri, Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması**, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları, Yayın No: 17, Ankara, 2004, s. 126 v.d.

ilgilendiren hükümler de yer almaktadır. Aşağıda, çalışmamızın sınırları göz önünde bulundurularak mümkün olduğunca kadınları ilgilendiren sigorta kolları üzerinde durulmaktadır. Buna ilaveten, sigortalılık kapsamına girenlerin, üç kurumun birleşmesinden ötürü geniş bir şekilde düzenlenmiş olduğunu ve çalışmamızın konusunu “kadın işçiler” oluşturduğundan 4. maddenin I/a fıkrasında tanımlananların tabi oldukları sigorta kollarının üzerinde durulacağını belirtmek gerekmektedir.

### **2160. Emziren Kadın Sigortalının İş Kazası**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesi ile iş kazası kavramının tanımı yapılmaktadır. Buna tanıma göre “iş kazası;

a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b.(Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle sigortalı adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

d.(Değişik:17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.”

Böylece kadın işçilerin, 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin 6. fıkrası ve yine İş Kanununun 88. maddesine dayanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 14. maddesi hükümleri uyarınca bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kendilerine tanınan bir buçuk saatlik süre içinde meydana gelen ve hemen ya da sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay, iş kazası sayılmaktadır. Bu bakımdan 506 sayılı kanunda yer alan iş kazası tanımı içerisinde emzikli kadın işçi ile ilgili kısım korunmuş olmaktadır.

Kanundaki söz konusu düzenleme gereği, kadın sigortalının, emzirme izni süresince sadece işyerindeki emzirme odasında değil, çocuğunu emzirmesi için ayrılan zamanda evine veya kreşe gidip gelirken geçirdiği kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 328/652. T. 10.06.1983 sayılı kararı ile, emzirme izni sırasında işyerine gelmek üzere karşıdan karşıya geçerken bir taşıtın çarpması sonucu vefat eden sigortalının bu olayını iş kazası olarak değerlendirmiştir. Değerlendirmenin temeli olarak, İş Kanununun 62. maddesindeki hükümlerle birlikte, emziren kadın işçilere çocuklarına süt vermeleri için ayrılan sürelerin iş süresinden sayılması gösterilmiştir. Buna ilaveten SSK m. 11/A-d maddesinin öngördüğü, emziren kadın sigortalıya çocuğuna süt vermesi için ayrılan zamanlarda meydana gelen olayın iş kazası sayılacağına ilişkin hüküm de kararda yerini almıştır<sup>375</sup>.

5510 sayılı Kanunun yukarıda bahsedilen 13. maddesi, devamında, iş kazasının bildirim ve soruşturulması hakkında düzenlemelere yer vermektedir. Şüphesiz bu düzenlemeler de emziren kadın sigortalılar açısından önem arz etmektedir. Buna göre; iş kazasının, işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma<sup>376</sup> da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde (m. 13/II-a) bildirilmesi gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak olan bildirim iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile yapılması zorunludur. Ancak iş kazası, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmiş ise, bildirim süresi, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar ( m. 13; değişik paragraf: 17 /4/ 2008-5754/8 md.)<sup>377</sup>.

“Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma

<sup>375</sup> Resul Kurt, “Sosyal Güvenlik Reformuyla İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazası Olaylarında Sigortalılara Sağlanan Yardımlarda Yapılan Değişiklikler”, **Mali Çözüm Dergisi**, ISMMMO Yayın Organı, Mayıs-Haziran, Sayı: 87, 2008, s. 190, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/87malicozum/15%20resul%20kurt.pdf>, (28.03.2009).

<sup>376</sup> 5510 sayılı Kanunun 3. maddesine göre, “Kurum” ifadesi, bu Kanunun uygulamasında, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığını ifade etmektedir.

<sup>377</sup> 506 sayılı Kanunda, iş kazasının bildirim süresi, iki gün olarak belirlenmiştir. Bu durum, özellikle Cuma günü mesai saatinden sonra gerçekleşen iş kazalarının belirtilen iki günlük sürenin geçmesi nedeniyle bildirilememesi gibi sakıncalar doğurmuştur. 5510 sayılı Kanunda öngörülen üç iş günlük süre ile hafta sonları, bildirim süresinin dışına alınmış ve böylece bu tür sakıncaların yaşanmaması için uygun bir düzenleme yapılmış olmaktadır. Bkz. Nurşen Caniklioğlu, “ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **TİSK İşveren Dergisi**, <http://www.tisk.org.tr/isveren-sayfa-asp?yazi-id=1567&id=83>, (02.03.2009).

sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96. madde hükmüne göre tahsil edilir” (m. 13/III ).

### **2161. Hastalık ve Analık Sigortaları**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 15. Maddesi (Değişik:17/4/2008-5754/9 md. ) ile hastalık ve analık hallerinin tanımını yapmaktadır. Buna göre; “ 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir” ( m.15/I ).

Analık hali ise, “ 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri” olarak kabul edilmiştir (m.15/II).

### **2162. İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar**

5510 sayılı Kanunun değişik 16. Maddesine göre; iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

“a. Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,

b. Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,

c. İş Kazası ve Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması,

d. Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,

e. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Bu durumda Kanunda iş kazası ve meslek hastalıkları için belirlenen parasal yardımlardan, kadın işçileri en çok ilgilendirecek olanlar, geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik gelirleridir.

Kadın işçiler için özel önem arz eden sigorta kollarından biri, şüphesiz analık sigortasıdır. Bu bağlamda, Kanuna bakıldığında, hastalık ve analık sigortalarından sigortalıya yapılacak parasal yardımların bir arada ele alındığı görülmektedir. Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık ve analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmektedir ( 17/4/2008-5754/10 md.).

Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki; sigortalı maktu gebelik veya doğum yardımları sırasında doktorun tavsiyelerine uymayarak normal tedavi süresinin uzamasına veya kendisinin malul kalmasına neden olursa, bu durum doktor tarafından tespit edilip belgelendirildiği takdirde, uzayan tedavi süresi ya da artan işgöremezlik oranı dikkate alınacak ve buna göre geçici iş göremezlik ödeneği dörtte bir oranında azaltılacaktır<sup>378</sup>.

Analık sigortasından sigortalıya sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin yanında sağlanan bir diğer parasal yardım, emzirme ödeneğidir. Söz konusu düzenlemeye göre; “analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir” ( m. 16/III ).

Emzirme ödeneği, 506 sayılı Kanunun 47. maddesinde “emzirme yardımı” adı altında yer almıştır. Ancak, yeni Kanunla bu yardıma hak kazanabilmek için aranan şartların prim gün sayısı bakımından ağırlaştırıldığı görülmektedir. 506 sayılı Kanunun 48. maddesi ile, sigortalı kadının, analık sağlık yardımları ve emzirme yardımlarından veya maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az

<sup>378</sup> Naci Şahin, “5510 sayılı Kanunda Gebelik Halinde ve Doğum Sonrası Yapılan Yardımlar”, **Sosyal Diyalog Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, s. 91.

90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması şartı aranmıştır<sup>379</sup>. 5510 sayılı Kanunda sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4 üncü maddesinin (a ) bendi kapsamında olanlar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartı aranmaktadır (md: 5754/10 md ile değişik 16/IV-a)<sup>380</sup>.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üçyüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır (md: 5754/10 md ile değişik 16/V).

Yukarıda da değinildiği gibi 5510 sayılı kanunda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarından sağlanan parasal yardımlardan biri, geçici iş göremezlik ödeneğidir. Kanun 18. maddesiyle geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma şartlarını belirlemektedir. Buna göre;

Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

a. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,

b. ( Değişik: 17/4/2008-5754/11 md. ) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,

c. ( Değişik: 17/4/2008-5754/11 md. ) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, 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 ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için,

<sup>379</sup> Aynı maddeye göre, sigortalı erkek için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şartı aranmıştır.

<sup>380</sup> Kanunun 4 . maddesinin b bendi kapsamında olanlar için ise, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranmaktadır (Değişik:17/4/2008-5754/10 md) m.14/IV-b.

d. ( Değişik: 17/4/2008-5754/11 md. ) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

“ İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir.” (Değişik: üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/11 md.). Öte yandan sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden bir kaçının birleşmesi durumunda, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir ( m. 17/IV ).

İş kazası ve meslek hastalığı halinde verilen parasal yardımlardan sürekli iş göremezlik geliri ile ilgili düzenlemeler, 5510 sayılı Kanunun 19. maddesi ile düzenlenmektedir. Buna göre; “iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır” (Değişik: birinci fıkra: 17/4/2008-5754/12 md. ).

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalıya verilecek olan sürekli iş göremezlik geliri için gereken şartların düzenlenmesinde 506 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun arasında paralellik görülmektedir. Şöyle ki; 506 sayılı Kanunun 19. maddesi; Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurullarının vereceği raporlarla belirtilen arızalara göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış olduğu Kurumca tespit edilen sigortalının, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanacağını belirtmiştir.

506 sayılı Kanundaki sürekli iş göremezlik geliri ile ilgili düzenleme ile çocuğuna süt vermesi için ayrılan zamanlarda iş kazasına uğrayan ve bunun sonucunda meslekte kazanma gücünün en az % 10'unu kaybettiği kurumca tespit edilen emziren kadın sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmıştır<sup>381</sup>. Yeni Kanunda da, bu bağlamdaki

<sup>381</sup> Ebru Pakin Akın, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal Yayınevi, 2005, s. 41.

düzenleme ile birlikte, emziren kadın sigortalının sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanması açısından eski kanun dönemi ile paralellik sağlanmış olmaktadır.

### **2163. Malullük Sigortası**

Malullük sigortası kadın işçileri spesifik olarak ele alan bir sigorta kolu değildir. Bu durumda kadın işçinin, bu sigorta kolundan sağlanacak yardımlardan yararlanabilmesi için öncelikle Kanunun 25. maddesinde belirlenmiş olan malullük tanımına uyması gerekmektedir. Söz konusu madde uyarınca, sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malul sayılmaktadır ( m. 25/I ).

Ancak sigortalının, malullük aylığından yararlanabilmesi için çalışma gücünün % 60'ını veya vazifesini yapamayacak kadar meslekte kazanma gücünü sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce kaybetmemiş olması gerekir. Aksi takdirde, durumun önceden veya sonradan tespit edilmesi durumunda, sigortalı bu hastalık veya özrü nedeniyle malullük aylığından yararlanamaz ( m. 25/II ).

Kadın sigortalının 25. maddeye göre malul sayılması, kendisine malullük aylığı bağlanması için yeterli değildir. Bunun yanı sıra Kanunun 26. maddesinde gösterilen diğer şartları da sağlaması gerekmektedir. Buna göre, en az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olması ( 5754/14 md. ile değişik m.26/II-b ) ve maluliyeti nedeniyle işten ayrıldıktan sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması ( m.26/II-c ) gerekmektedir.

### **2164. Yaşlılık Sigortası**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre, yaşlılık sigortası açısından, kadın ya da erkek, kapsam dahilindeki tüm



sigortalılar için önemli değişiklikler içermektedir. 5510 sayılı Kanunda uzun vadeli sigorta kolları arasında yer alan yaşlılık sigortasında, gerek bu sigortadan yararlanabilmek için öngörülen sürelerde gerekse de prim gün sayılarında ağırlaştırma yönünde düzenlemeler yer almaktadır.

Yürürlükten kalkan 506 sayılı Kanun ile yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için öngörülen şartlar, 60.madde uyarınca,

- a. Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları veya,
- b. Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları, 25 yıldan beri sigortalı bulunmaları ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları olarak belirlenmiştir (m. 60/A ). Ayrıca işten ayrılma ve kuruma başvurma da diğer şartlar olarak belirtilmiştir.

Yaşlılık sigortası, 5510 sayılı Kanunda, yukarıdaki hükümlerin öngördüğü düzenlemelerden önemli farklılıklar içermektedir. 5510 sayılı Kanununun 28. maddesinin 5754/ 16. m ile değişik II. fıkrası uyarınca: “ ilk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

a. Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

b. (a) bendinde belirtilen yaş şartı;

1. 1/1/2036 ila 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
2. 1/1/2038 ila 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
3. 1/1/2040 ila 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,
4. 1/1/2042 ila 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
5. 1/1/2044 ila 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
6. 1/1/2046 ila 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,
7. 1/1/2048 tarihinden itibaren kadın ve erkek için 65,

olarak uygulanır. Ancak yaş hadlerinin uygulamasında (a) bendinde belirtilen prim gün şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır.”

“Sigortalılar, ikinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinde yer alan yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler” (m.28/III)

“Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce ve 25 inci maddenin ikinci fıkrasına göre malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özrü bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır ( m. 28/IV ).

5510 sayılı Kanunla getirilen ve yukarıda aktarılan yeni düzenlemeler ile özellikle kadın işçileri ilgilendiren yeni şartlar da oluşmuş bulunmaktadır. Yürürlükten kalkan hükümlerdeki yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarında, kadın ve erkek için öngörülen farklı yaş hadleri, yeni Kanunla birlikte aşama aşama yükseltilmiş, bunun yanı sıra kadın ve erkekler için farklı yaş haddi düzenlemesi, yerini 2048 ‘den itibaren, her iki cinsiyet için 65 olmak üzere standart yaş haddine bırakmıştır.

Yapılan bu düzenlemelerin temelinde, finansal sorunlar yatmaktadır. Zaten uzun vadeli sigorta kollarının kapsamının belirlenmesinde ihtiyaç unsurundan çok idari ve finansal faktörler rol oynamaktadır<sup>382</sup>. Aynı şekilde şartlarının oluşturulmasında da mali etkenler en önde yer almaktadır.

Ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı finansman sorununun kamu finansmanı üzerinde yarattığı baskı nedeniyle ekonomik göstergeler olumsuz etkilenmiş ve sistem, ülke ekonomisi için istikrarsızlık yaratan bir unsur olarak ortaya çıkmıştır. Kamu bütçesinden sosyal güvenlik kurumlarının açıklarını kapatmak amacıyla yapılan transferlerin milli gelir içerisinde yüksek paylara ulaşması ile birlikte sosyal güvenlik reformu ihtiyacı doğmuştur<sup>383</sup>. Söz konusu reformun oluşturulmasında, emeklilik yaşı, üzerinde en çok durulan konulardan biri olmuştur.

<sup>382</sup> Turan Yazgan, **İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1992, s. 110.

<sup>383</sup> Yakup Süngü, “Sosyal Güvenlik Reformu’nun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 4-5, Kasım 2006/ Şubat 2007, s. 49.

Emeklilik yaşı, ülkemizde uzun yıllar, dünya ortalamasının ve ülke koşullarının gerisinde kalmış, sosyal güvenlik sisteminde aktüaryel dengenin bozulmasına yol açmıştır<sup>384</sup>. Böylece 5510 sayılı sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanunu ile oluşturulan yeni sistemle birlikte, yaşlılık sigortası, sigortalılar açısından yukarıda da belirtildiği gibi daha üst seviyede şartları taşıyor hale gelmiştir.

5510 sayılı Kanunla yaşlılık aylığından sağlanan haklar, 28. maddenin 1.fıkrası uyarınca yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılması şeklindedir. Bunlardan yaşlılık aylığı, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlayacaklar için, 29. madde hükümlerine göre belirlenecek ortalama aylık kazançları ile aylık bağlama oranlarının çarpımı sonucunda bulunur.

Sigortalının hem malullük hem de yaşlılık aylığına hak kazanması durumunda, sigortalıya bu aylıklardan yüksek olanı, aylıkların eşit olması durumunda sadece yaşlılık aylığı verilir (m. 54/a-1)

Yaşlılık aylığı, sigortalının, bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlaması durumunda, sigortalının çalışmaya başladığı tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir. Bu durumdaki kişilerden bu kanuna tabi çalıştıkları süre zarfında 80. maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81. madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. Ancak yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan ya da sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden aylık hesaplanarak bağlanır ( 5754/ 18. madde ile değişik m. 30/3-a ).

Öte yandan sigortalıların çalışırken yaşlılık aylıklarının kesilmemesi de mümkündür. Bu durumda sigortalının, yaşlılık aylığının kesilmemesi için yazılı istekte bulunması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, almakta oldukları aylıklarının % 15'i oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir (5754/18. madde ile değişik m. 30/3-b ).

---

<sup>384</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 339.

Yukarıda da belirtildiği gibi, yaşlılık sigortasından sağlanan diğer hak, toptan ödeme yapılmasıdır. 5510 sayılı Kanunun 5754/19 md ile değişik 31. maddesinin 1. fıkrasına göre; Kanunun 4. maddesinin a bendi kapsamındaki sigortalılardan, herhangi bir nedenle çalıştığı işten ayrılan ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayanlara kendi adlarına bildirilen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısıyla güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir.

### 2165. Ölüm Sigortası

Sigortalının ölümü nedeniyle, normal geçim olanağını kaybeden eşe, çalışma yaşamına gelmemiş çocuklara ve sigortalının desteği ile hayatlarını sürdüren anne ve babaya yardım yapılması, böylece geride kalan kişilerin geleceklerinin güven altına alınması gerekmektedir. Ancak, burada önemli olan nokta, ölüm sigortasından hak sahiplerine yardım yapılabilmesi için, sigortalının ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı dışında bir sebeple gerçekleşmiş olmasıdır. Sigortalının ölüm nedeninin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle gerçekleşmesi halinde hak sahiplerine yapılacak olan yardımlar, iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarından sağlanır<sup>385</sup>.

5510 sayılı Kanuna göre; ölüm sigortasından sağlanan haklar:

- a. Ölüm aylığı bağlanması,
  - b. Ölüm toptan ödemesi yapılması,
  - c. Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
  - d. Cenaze ödeneği verilmesi,
- olarak belirlenmiştir ( m. 32/I )

Ölüm sigortasından yararlanma şartları ise 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre sigortalı sayılanlar için (5754/20.m ile değişik m. 32/I),

- a. En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya her türlü borçlanma süreleri hariç, en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün

<sup>385</sup> Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 367.

malullük, yaşlılık, ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması (m. 32/5754/20. m ile değişik II-a ),

- b. Bağlanmış olan malullük, yaşlılık aylığı, sigortalı olarak alışmaya başlamaları nedeniyle kesilmiş olması (m. 32/5754/20. m. ile değişik II-c ),
- c. Ölen sigortalının hak sahiplerinin yazılı istekte bulunması olarak belirlenmiştir<sup>386</sup>.

Ölüm sigortasından yararlanma şartlarının yanında bir diğer önemli konu, ölüm aylığının hak sahipleri arasında nasıl paylaşılacağıdır. Bu konudaki düzenlemeler, 5510 sayılı Kanununun 34. maddesi ile belirlenmiştir. Madde uyarınca,

“ölen sigortalının 33 üncü madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının;

- a. ( Değişik: 17/4/2008-5754/21 m. ) Dul eşine % 50’si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanununun 5. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75’i,
- b. ( Değişik:17/4/2008-5754/21 m ) Bu Kanununun 5. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;
  1. 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olanların veya,
  2. Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya,
  3. Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine % 25’i,
- c. (b) bendinde belirtilen çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine % 50’si,

<sup>386</sup> Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Reformuyla Ulaştığı Son Şekliyle Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Alter Yayınları, Ankara, 2009, s. 112.

- d. (Değişik: 17/4/2008-5754/21 m.) Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması durumunda ve diğer çocuklardan hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i, oranında aylık bağlanır.”

Ayrıca sigortalı tarafından evlat edinilmiş olan çocuklarına da yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde aylık bağlanır (m. 34/II) .

Hak sahiplerine bağlanacak olan aylıkların toplamı ise, sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez ve gerekirse bu sınırın aşılması için hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirim yoluna gidilir (m. 34/III).

Ölüm sigortasından, ölen sigortalının hak sahiplerine sağlanan haklardan biri de toptan ödemedir. 5510 sayılı Kanununun 36. maddesinin 5754/22. m ile değişik 1. fıkrasına göre 4. maddenin (a) bendi kapsamındaki sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla 31. maddenin<sup>387</sup> birinci fıkrasına göre hesaplanan tutar, 34. madde hükümleri dikkate alınarak hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir. Ayrıca, 5754/23. madde ile değişik 37. maddeye göre, “evlenmeleri nedeniyle, gelir ve aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir”.

Bir diğer ölüm sigortası yardımı olan cenaze ödeneği ise, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da

<sup>387</sup> Daha önce de değinildiği gibi, Kanununun 31. maddesi; 4. maddenin (a) bendi kapsamındaki sigortalılardan herhangi bir nedenle işten ayrılan ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya, kendi adına bildirilen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarının, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısıyla güncellenerek toptan ödeme şeklinde verileceğini hükme bağlamaktadır.

ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenir” ( m. 37/III ).

### **2166. Genel Sağlık Sigortası**

Yukarıda da değinildiği gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanununda yapılan düzenleme ile sigorta kollarının yapacağı sağlık yardımları, parasal yardımlardan ayrı olarak “ Genel Sağlık Sigortası Hükümleri” kısmında hükme bağlanmaktadır.

Genel sağlık sigortası<sup>388</sup>, kapsamına pek çok kişiyi almaktadır. Bunlar içerisinde, konumuz gereğince üzerinde durulmakta olan, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılanlar, yani hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar da ikametgahlarının Türkiye’de olması şartıyla yer almaktadır. Şüphesiz, genel sağlık sigortası, cinsiyet farkı gözetilmeksizin kapsam dahilindeki tüm sigortalılar için önem arz etmektedir.

Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılanlar; sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır ( m. 61/I-a ).

Genel sağlık sigortalılığı, sadece sigortalının kendisini değil, çocuklarını da ilgilendirmektedir. Kanun bu noktada, 5754/39. madde ile değişik 61. maddesinin ikinci fıkrasına göre, 60. madde gereğince genel sağlık sigortalısı sayılanların çocuklarını, anne veya babalarının tescil etmiş olmalarına bakmaksızın ve ayrıca bir işleme gerek olmaksızın 18 yaşını dolduruncaya kadar genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak kabul etmekte ve böylece sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca Kanun 62. maddesinin birinci fıkrası ile genel sağlık sigortasından sağlanacak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yararlanabileceğini hükme bağlamıştır.

<sup>388</sup> Genel Sağlık Sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının kapsamı dahilindeki kişiler için Kanunun 82. maddesinin 1. fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın % 12,5’u olup, bunun % 5’i sigortalı,% 7,5’i işveren hissesidir.

Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri ve süresi, Kanununun 63. maddesi ile düzenlenmiştir. Madde uyarınca; “genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır:

- a. Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ( m. 63/I-a ),
- b. Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler ( m. 63/I-b ),
- c. Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler (m.63/I-c),
- d. Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerininin 72. maddeye göre belirlenen tutarı (5754/ 40. m. ile değişik m. 63/I-d ),
- e. Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;



1. Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmetleri sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
  2. 23 yaşından büyük ve 39 yaşından küçük olması,
  3. Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,
  4. Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
  5. En az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü bulunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla iki deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka bir tıbbi yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri,
- f. Yukarıdaki bentler gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri ( m. 63/I-f).”

Yukarıda değinilen 60. madde hükümleriyle belirlenmiş bulunan genel sağlık sigortalısı sayılma şartlarının kaybedilmesi halinde, devam etmekte olan tedavi nedeniyle sağlanacak yardım hizmetleri kişilerin iyileşmesine kadar sürer ( m. 63/III ).

Öte yandan, 5510 sayılı Kanun, finansmanı sağlanmayacak sağlık hizmetlerini de belirlemiştir. Buna göre; “Kurumca finansmanı sağlanmayacak sağlık hizmetleri şunlardır:

- a. Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan iş kazası ve meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri ( m. 64/I-a ),

- b. Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri ( m. 64/I-b ).
- c. Yabancı ülke vatandaşlarının; genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik rahatsızlıkları ( m. 64/I-c ).

5510 sayılı Kanunun, 65. maddesi ile yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; hekimin veya dış hekiminin tedavi ya da muayene sonrasında tıbben göreceği gereklilik üzerine genel sağlık sigortalısı bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmak üzere muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına sevki mümkündür. Bu sevk sırasında ayakta tedavilerde kişinin kendisinin ve bir kişi ile sınırlı kalmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri Kurumca karşılanır (m. 65/I ). Ayrıca hekimin veya dış hekiminin tıbben göreceği gereklilik üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca karşılanır (m. 65/II ). Öte yandan Kanunun 65. madde hükümleri, sürekli iş göremezlik veya malullük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri için de uygulanmaktadır ( m. 65/IV ).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile 63. maddede yer alan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esas alınmıştır ( m. 66/I ). Ancak Kanunun öngördüğü kapsam dahilinde yer alan kişilerin yurt dışında tedavileri mümkündür. Şöyle ki; 60. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından<sup>389</sup>; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak geçici görevle yurt dışına gönderilenlere, acil hallerde ( m. 66/I-a ); yine, 60. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte

<sup>389</sup> Söz konusu kişiler, ikametgahı Türkiye’de olan kişilerden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri gereğince sigortalı sayılanlardır. Bu grubun içerisine çalışmamızın konusu dahilinde yer alan, hizmet sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar da girmektedir. Madde metinleri, konunun esasını teşkil eden 4. maddenin birinci fıkrasının (a) alt bendinde yer alanlar dikkate alınarak ele alınmıştır.

yaşadıkları bakmakla yükümlü oldukları kişilere ( m. 66/I-b ), Sağlık bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin ( m. 66/I-c ), sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır. Ayrıca yurt içinde yapılması mümkün olmayan tetkiklerin yurt dışında yapılması da mümkündür ( Ek Fıkra: 17/4/2008-5754/66 m. ).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, Genel Sağlık Sigortası kısmında düzenlenmiş olan sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları, Kanunun 67. maddesi ile belirlenmiştir. Madde uyarınca; 18 yaşını doldurmamış olan kişiler, tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler, acil haller, iş kazası ile meslek hastalığı halleri, bildirim zorunlu bulaşıcı hastalıklar, 63. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri gereğince sağlanan sağlık hizmetleri<sup>390</sup>, 75. maddede<sup>391</sup> sayılan afet ve savaş ile grev ve lokavt hali hariç olmak üzere sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için; 60. maddenin birinci fıkrasının (c) ve (f) bentleri hariç diğer bentleri gereği 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 gerekmektedir (m. 67/I-a ).

Yukarıdaki madde hükmünden anlaşıldığı üzere; çalışmamızın konusunu teşkil eden kadın işçileri ilgilendiren, kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının a alt bendi kapsamında yer alan sigortalıların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin, belirtilen haklardan yararlanmaları için sağlık hizmeti sunucularına başvurdukları tarihten önceki bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısı şartının sağlanmış olması gerekmektedir.

Sigortalı için, söz konusu 30 günlük prim ödeme gün sayısı bakımından dikkate alınmayacak süreler de vardır. Bunlar; hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre ( m.67/II-b ), iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş

<sup>390</sup> Bkz. yukarıda s. 130.

<sup>391</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Doğal Afetler veya Savaş Hali” başlığını taşıyan 75. maddesine göre; “15/5/1959 tarihli ve 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun kapsamındaki afetler ile 4/11/1983 tarihli ve 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu gereğince ilan edilen savaş halinde genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetleri Kurum tarafından sağlanmaya devam edilir. Ancak, afet veya savaş hallerine bağlı nedenlerden dolayı Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri, giderlerin ödendiği takvim yılı sonu esas alınarak genel bütçeden Kuruma bir yıl içinde transfer edilir”.

göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre ( m. 67/II-c ) ve sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süredir ( m. 67/II-d )<sup>392</sup>.

Kanunun 67. maddesinde, sigortalılık niteliğinin sona ermesi durumuna ilişkin hükümler de yer almaktadır. Buna göre; “60. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle zorunlu sigortalılıklarından sonraki genel sağlık sigortalılıklarından dolayı prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar” ( m. 67/IV ).

5510 sayılı Kanuna göre; ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi ( m. 68/I-a ); ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri ( m.68/I-b ) ve ayakta tedavide sağlanan ilaçlar ( m. 68/I-c ) için katılım payı alınır. Katılım payı ise sağlanan sağlık hizmetinin hangi kapsamda yer aldığına göre değişmektedir. Bu bakımdan, 68. maddenin 5754/43. madde ile değişik ikinci fıkrasına göre; ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi için katılım payları, 2 Yeni Türk Lirası olarak belirlenmiştir. Aynı maddenin (b) ve (c) bentlerinde yer alan sağlık hizmetleri için ise katkı payı, gereksiz kullanımın azaltılması, sağlık hizmetlerinin nitelik yönünden hayati öneme sahip olup olmaması, kişilerin prime esas kazançlarının, gelir ve aylıklarının tutarı ve benzeri ölçütler dikkate alınarak % 10 ile % 20 oranları arasında olmak üzere Kurumca belirlenir.

Öte yandan, katılım payı alınmayacak haller ve sağlık hizmetleri, kadın işçileri de ilgilendirmesi bakımından dikkate alınır; iş kazası ile meslek hastalığı hallerinde sağlanan sağlık hizmetleri (m. 69/I-a)<sup>393</sup>, 75. maddede yer alan afet ve savaş hali nedeniyle sağlanan sağlık hizmetleri (m. 69/I-b), aile hekimi muayeneleri ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri (m.69/I-c), sağlık raporuyla belgelendirilmek şartıyla Kurumca belirlenen

<sup>392</sup> Kanunun 67. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan bu süreler, aynı zamanda erkek sigortalılar için de geçerlidir. Ayrıca bu sürelerin yanı sıra, erkek sigortalılar için, herhangi bir sebeple silah altına alınan sigortalının askerlikte geçen süresi hizmet süresi de söz konusu 30 günlük prim ödeme gün sayısı hesabında dikkate alınmaz ( m. 67/II-a ).

<sup>393</sup> Askeri tatbikat ve manevralarda sağlanan sağlık hizmetleri de 69. maddenin birinci fıkrasının a alt bendine göre, katkı payı alınmayacak olan sağlık hizmetleri arasındadır.

kronik hastalıklar ve hayati öneme sahip 68. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sağlık hizmetleri ile organ, doku ve kök hücre nakli (m. 69/I-d) ve maddede tanımlanan kontrol muayeneleri (değişik: 17/4/2008-5754/65. m) olarak belirlenmiştir.

### 3. SONUÇ

Türkiye’de kadın işgücünün durumu hakkında fikir ve bilgi sahibi olunmasında, bir iş piyasasının niteliklerini anlamada kullanılan klasik ölçütlerden yararlanılabilir. Bu ölçütler, basit düzeyde de olsa iktisadi açıdan genel durumu değerlendirmeye yeterli olabilmektedir. Bu bakımdan, ülkemizde, gerek kadın işgücü miktarının ülkemiz toplam işgücü miktarı içindeki nisbi değeri bakımından gerekse de işgücüne katılma oranları ve istihdam oranları açısından erkeklere nazaran oldukça geride kaldığı sonucuna varılmıştır.

Bu etkenlerin bir kısmı, genel ekonomik gerçeklere dayanmaktadır. Ekonomik gelişme ile yaşanan sektörel değişimler ve bunun alt kümesinde yer alan köyden kente göç olgusu, bu gerçeklerden bazılarıdır. Ülkemizde görülmekte olan ve gelişim sürecindeki bir ülkenin göstereceği reaksiyonlara özgü etkileşimler sonrasında, her ne kadar istenen seviyede olmasa da sanayi ve hizmetler sektöründeki genişlemeler neticesinde, istihdam, tarım kesiminden sanayi ve hizmetler sektörlerine dolayısıyla da bu sektörlerin varlığını somutlaştırdığı kentsel alanlara kaymaya çalışmaktadır. Bu noktada, bu hareketin kadınları nasıl etkilediği konusunda bir sonuca ulaşılabilmesi için, konunun daha geniş bir çerçeveden ele alınması gerekmekte kadınların eğitim ve vasıf seviyelerinin yeterli düzeyde olup olmadığının da gözönünde tutulması ihtiyacı baş göstermektedir.

Türkiye’de tarım sektöründe- kırsal alanda yer alan kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi konumundadır. Bu konum, yüksek seviyede bir eğitim ve vasıf düzeyini gerektirmemektedir. Bu bakımdan, yeterli eğitim seviyesine sahip olmayan kadın, ekonomik gelişimin ve bunun uzantılarından biri olan kentleşme olgusunun etkisiyle, kırsal alandan kentsel alana geçtiğinde, bu alanda yer alan işgücü piyasası içinde istihdam elde etmede büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Ülkemizdeki işsizlik oranları da gözönünde tutulacak olursa, bu durumdaki kadınların istihdam elde etmesinin yüksek bir olasılık dahilinde olmadığı anlaşılabilmektedir. Ayrıca piyasadaki işler karşısında, kadınların kendi tercihlerinin de, bu durumda etkili olabileceğini göz ardı etmemek gerekmektedir.

Çalışmamızda, Türkiye'deki kadın işgücünü etkileyen faktörler üzerinde, çalışmanın sınırları ve konusu gözönünde tutularak mümkün olduğunca geniş bir şekilde durulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, belirtmek gerekir ki; ülkemizdeki kadın istihdamının genel durumuna bakıldığında, ortaya çıkan manzaranın istenilen şekilde olmamasının nedenlerinin saptanması noktasında, pek çok konuda olduğu gibi sorunun temelinde eğitimin olduğu görülmektedir. Zaten, eğitim olgusunun etkileri konusunda söylemler artık her ne kadar da klişeleşmiş gibi dursa da var olan sorunların devamı durumunda, bu tarzdaki değerlendirmelerin de süreceğini kabul etmek gerekmektedir. Doktrindeki görüşler de eğitim olgusunun kadın istihdamının durumunu belirlemede en önemli etkenlerden biri olduğu görüşünde birleşmektedir. Biz de bu görüşe katılmaktayız.

Türkiye, kadın işçilerin korunması konusunda gerek uluslararası alanda yapılan düzenlemelere katılma, gerekse de ulusal mevzuatta yapılan düzenlemeler noktasında, ilerlemeler kaydetmiştir. Uluslararası bağlamda yapılan katılımlara bakılacak olursa, ilk başta kadın-erkek eşitliği üzerine düzenlenmiş en önemli belge olarak kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), dikkati çekmektedir. İmzalayan ülkelere, sözleşmede yer alan hükümleri uygulamada ve gerekli önlemleri almada yükümlülük getiren bu sözleşmeyi imzalayan devletlerden biri olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti, bu bağlamda, başta Anayasada olmak üzere, ulusal mevzuatta, kadın-erkek eşitliğine yönelik olumlu yönde düzenlemelere gitmiştir.

Ülkemizin konu ile ilgili olarak imza attığı diğer önemli sözleşmeler arasında, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Uluslararası Çalışma Örgütü bağlantılı sözleşmeler sayılabilir. Ancak, bu noktada esas olarak üzerinde durulması gereken konulardan biri; ulusal mevzuatla uluslararası düzenlemelerin birbiriyle yeterince örtüşüp örtüşmediğidir. Bu bağlamda, T.C. Anayasasının kadın-erkek eşitliği ilkesi ile uyuşmayan bir yapıya sahip olduğu söylenemez. Fakat bazı noktalarda, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bir değerlendirme yapıldığında, doktrinde, uluslararası mevzuata tam olarak uyumun sağlanamadığı bağlamında görüşler bulunduğu görülmektedir.

Doktrinde, kadın işçilerin analık halinde korunması konusunda eski ulusal mevzuatla Avrupa Sosyal Şartı arasında tam bir paralellik bulunmadığı yönünde görüşler bildirilmiştir. Gerçekten de yürürlükten kalkmış olan 1475 sayılı İş Kanununun, kadının doğumdan önceki ve doğumdan sonraki 6'şar haftalık süre boyunca çalıştırılmasının yasaklanması ile ilgili hükmü, Avrupa Sosyal Şartında 8. Madde ile öngörülen doğumdan önce ve sonra verilmesi gereken toplam en az 12 haftalık izin süresi bakımından ele alındığında, uyum sağlanmış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak eski mevzuatın, Şartın öngördüğü bu izin süresinde, kadına ücret verilmesi veya yeterli sosyal güvenlik yardımı yapılması hakkındaki hükümler çerçevesindeki durumuna bakıldığında ise uyum sağlama konusunda gerekli karşılığı veremediği sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim eski İş Kanunun'da kadın işçiye söz konusu sürede ücret ödenmesine dair bir hüküm yer almazken yeterli sosyal güvenlik yardımı açısından da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yeterli gelir sağlanması bağlamında istenen seviyeyi yakalayamadığı görülmüştür.

4857 sayılı Kanunun konuyla ilgili 74. maddesindeki düzenlemelere göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta ve çoğul gebelik halinde doğumdan önceki süreye eklenecek 2 haftalık süre zarfında çalıştırılmamaları esastır. Ayrıca kadın işçinin istemesi durumunda, sağlık durumunun uygunluğunun doktor raporuyla onaylanmış olması halinde doğumdan önceki 3 haftalık süreye kadar işyerinde çalışması mümkündür. Bu durumda, çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenecektir. Kadın işçiye, sözkonusu durum için verilen izin sürelerinin uluslararası mevzuat açısından herhangi uyumsuz bir yönü görülmemektedir. Ancak bu dönemde kadın işçinin ücret isteyemeyecek olması bir olumsuzluk teşkil etmektedir. 5510 sayılı Kanun ise gerekli şartların taşınması halinde sigortalıya analık haline bağlı olarak ortaya çıkan işgöremezlik süresince, geçici iş göremezlik ödeneceğini öngörmektedir. Ancak bu geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarının yeterli olup olmadığı tartışmalıdır. Şöyle ki, söz konusu değer, yatarak tedaviler için Kanunun 17. maddesine göre hesaplanacak prime esas kazancın yarısı, ayakta tedavi halinde ise 2/3'üdür.

5510 sayılı Kanunda kadınlar açısından önem arzeden köklü değişikliklerin söz konusu olduğunu belirtmek gerekecektir. Duruma, Kanunun tasarı aşamasından başlayarak uzun süre kamuoyunu meşgul eden emekliliğe hak kazanmada öngörülen yaş hadleri ve prim gün sayıları bakımından iki yönlü olarak bakılabilir. 5510 sayılı Kanunla öncelikle kadın ve



erkekler için sözkonusu yaş hadlerinde 506 sayılı Kanundan farklı olarak cinsiyet farkının ortadan kaldırılması ve bunun yanı sıra söz konusu yaş hadlerinin ve prim gün sayılarının daha yüksek değerlerde belirlenmesi yolunda düzenlemelere gidilmiştir. Şöyle ki; yaş hadleri kademeli olarak artmakta ve 2048 yılında kadın ve erkek ayrımı olmaksızın yaşlılık aylığından yararlanmada belirlenmiş prim gün sayısını sağlamış olmaları şartıyla hem kadın hem erkek için 65 yaş olarak belirlenmektedir. Prim gün sayısında ise artışa gidilerek iş sözleşmesi ile çalışanlar için 7200 günlük bir bildirim süresi öngörülmüştür.

Kadınlar için toplum hayatının her alanında olduğu gibi, çalışma hayatında da eşit haklara sahip olmak, en önemli konuların başında gelmektedir. Zaten daha en başta çalışma hakkı, Anayasa tarafından güvence altına alınmış bir hak olarak ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan 5. maddesi de, sadece cinsiyet ayrımcılığına değil, çalışma hayatında yer alan değişik ayrımcılık türlerine yönelik hükümler içermektedir. Konuyla ilgili olarak sözkonusu maddenin 1. fıkrasında yer aldığı üzere; “iş ilişkisinde dil, ırk renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere” dayalı olarak ayırım yapılması yasaklanmıştır. Ayrıca aynı maddenin 3. fıkrası, “işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağını” belirtmektedir. Kanun maddesi, kadın işçinin ücret bakımından da korunmasını esas almış olup aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret belirlenemeyeceğini, bunun yanısıra cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin belirlenmesini haklı kılmayacağını belirtmiştir.

Eşit davranma ilkesi, kadın işçiler açısından, işe alınma, iş ilişkisinin devamı ve sona ermesi aşamalarında önem arz etmektedir. Sonuç itibarıyla; işe alımda, kadınların ileride evlenecekleri ve çocuk sahibi olarak işlerini aksatacakları, böylece de işveren açısından mal veya hizmet üretimi safhasında sıkıntı yaratacakları düşüncesiyle erkek adayların tercih edilmesi gibi bir sıkıntı bulunmaktadır. Asıl olarak, işe alım safhalarında yapılan ayrımcılığın tespit edilmesinde ve önlenmesinde uygulama olarak çok da somut sonuçlar elde edilebileceği şüphelidir. Sonuçta işverenin sözleşme serbestisi bulunmaktadır. Ancak bu noktada önemli olan, işe alımda, kadın işçilerin tercih edilmemesinde işverenin sadece cinsiyet unsuruna

dayanarak hareket etmemesidir. Kanun maddesinde de yer aldığı gibi işverenin işin özelliğini ve varsa biyolojik etkenleri gözönünde bulundurması gerekmektedir.

İş ilişkisinin devamı aşamasında kadın işçiler açısından önem arzeden noktalardan biri, kadının mesleki ilerlemesinin ve ücretinin belirlenmesi gibi konularda eşit davranma ilkesine uygun hareket edilip edilmediğidir. Her ne kadar işverenin, liyakat ve kıdem gibi unsurları dikkate alması gerekse de özellikle ücret konusunda ortaya çıkabilen uygulama sorunlarının önüne geçilmesi bakımından objektif ve yaşanan çağa yakışan teknik ve yöntemlerin kullanılmasında fayda bulunmaktadır. Şöyle ki 5. maddede yer alan eşit değerde iş kavramının somut olarak ortaya konulmasında, insan kaynakları yönetiminin etkin hale getirilmesi ve dolayısıyla modern iş değerlendirme yöntemlerinin kullanılması işçiler arasında cinsiyet ayrımcılığı gibi nedenlerle farklı ücret belirlemelerinin önüne geçilmesi bakımından önem arz etmektedir. Her ne kadar, sözkonusu 5. madde ile gerek iş ilişkisinde gerekse de sona ermesi aşamasında işverenin eşit davranma ilkesine aykırı davranması durumunda işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminattan başka yoksun kaldığı haklarını isteyebilmesi gibi bir yaptırım getirilmiş olsa da sorunların temeline inilmesi ve objektif değerlendirme yöntemlerine ağırlık verilmesi gerekmektedir. Ancak bu noktada, işverenin işçisini liyakat, beceriklilik, çalışkanlık gibi ölçütlerini dikkate alarak değerlendirmesi açısından da bir engeli bulunmadığını göz ardı etmemek gerekmektedir.

İş ilişkisinin sona ermesi aşamasında kadın işçilerin korunması bağlamında, evlilik, hamilelik ve cinsel taciz gibi konular ön plana çıkmaktadır. Kadın işçi öncelikle tüm işçiler gibi İş Kanununun kendisine tanıdığı fesih haklarını kullanabilir. Örneğin konumuz itibarıyla işverence tacize uğraması durumunda, İş Kanununun 24. maddesinde, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında düzenlenmiş hükümlere dayanarak, haklı fesih yolunu seçebilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, cinsel taciz, sadece İş Kanununun değil Türk Ceza Kanununun da ele aldığı konular içerisinde olup, Kanunda cezai müeyyideler ile düzenlenmektedir.

Türk Hukuku, her ne kadar konu ile ilgili olarak eleştirilere maruz kalabilse de sonuç olarak; temel alınan uluslararası değerlerin doğruluğu konusunda bir kaygı taşınmamaktadır. Böylelikle, ulusal mevzuatımızın gelişmiş ülkelerle aynı seviyeye ulaşma noktasında doğru temelleri esas aldığı kanaatine ulaşmış bulunmaktayız.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

### a.Kitaplar

- AĞER, İlker : **Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006
- AKBULAK, Sevinç,  
AKBULAK, Yavuz : “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler”, **Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri, Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması**, ( 1. Baskı İçinde 1-213), Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları, Yayın No: 17, Ankara, 2004
- AKHUN, İlhan,  
KAVAK, Yüksel,  
SENEMOĞLU, Nuray : **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 1999
- AKHUN, İlhan ve  
diğerleri<sup>394</sup> : **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 2000
- AKIN, Ebru Pakin : **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal Yayınevi, 2005

---

<sup>394</sup> 4 ve daha fazla sayıda yazarlı eser

AKTAY, Nizamettin

ARICI, Kadir

KAPLAN SENYEN,

Emine Tuncay

: **İş Hukuku**, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007

AKYILDIZ, Hüseyin

: **Sosyal Güvenlik Reformuyla Ulaştığı Son Şekliyle Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Alter Yayınları, Ankara, 2009

AKYİĞİT, Ercan

: **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2. Cilt, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2006

\_\_\_\_\_

: **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, 5. Baskı, Seçkin Yayınları, 2006

\_\_\_\_\_

: **Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007

ALTAN, Ömer Zühtü

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

ANSAL, Hacer,

ve diğerleri<sup>395</sup>

: **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, 2000

AYDEMİR, Muzaffer

: **İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, 1. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ankara, 2007

BİNGÖL, Dursun

: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. Baskı, Arıkan Basım Yayın, İstanbul, 2006

<sup>395</sup> 4 ve daha fazla sayıda yazarlı eser

- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza : **Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**, Derin Yayınları, İstanbul, 2004
- ÇALIK, Şefik : **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005
- ÇELİK, Abdulhalim : **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**, Kamu İş Yayını, Ankara, 2002
- ÇELİK, Nuri : **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2009
- ÇOBANOĞLU, Şaban : **Mobbing, (İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri)**, 1. Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005
- ÇOLAK, Ömer Faruk  
KILIÇ, Cem : **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanhurfa Örneği**, TİSK Yayını, 2001
- DEMİREL, Ahmet  
ve diğerleri<sup>396</sup> : **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 1999
- DONAY, Süheyl : **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2007

---

<sup>396</sup> 4 ve daha fazla sayıda yazarlı eser

ERKUL, İhsan

KARACA, Nuray Gökçek : **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri - Türk İş Hukuku - 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 2000

ERTÜRK, Şükran : **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, 1. Baskı, Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara, 2008

EYRENCİ, Öner

TAŞKENT, Savaş

ULUCAN, Devrim : **Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2004

EYUBOĞLU, Dilek : **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Milli Produktivite Merkezi Yayınları No: 637, Ankara, 1999

EYUBOĞLU, Dilek

ve diğerleri<sup>397</sup>

: **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 2000

GEMALMAZ, Mehmet

Semih

: **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 4. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003

: **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 5. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005

<sup>397</sup> 4 ve daha fazla sayıda yazarlı eser

- GÖZLÜGÖL, Said  
Vakkas : **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İç Hukukumuzda Etkisi**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2002
- KAPLAN, Emine T.S. : **Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması**, Ankara, 2009
- KARAKAŞ, İsa : **Yeni Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009
- KAYA, Pir Ali : **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007
- KAZGAN, Gülten : **Küreselleşme ve Ulus Devlet, Yeni Ekonomik Düzen**, 4. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005
- KEPENEK, Yakup  
YENTÜRK, Nurhan : **Türkiye Ekonomisi**, 10. Baskı, Remzi Kitabevi, 2000
- KORAY, Meryem  
DEMİRBİLEK, Sevda  
DEMİRBİLEK, Tunç : **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara, 1999
- KORAY, Meryem : **Çalışma Hayatı ve Kadın**, İstanbul, 1998
- \_\_\_\_\_ : **Sosyal Politika**, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2005

- KÖSE, Sevinç : **Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansımaları ve Çözüm Önerileri**, Manisa, 2003
- KSSGM : **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo – Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ayşe Eyüboğlu, Şemsa Özar ve Hülya Tufan Tanrıöver (Dir.), Ankara, 2000
- 
- \_\_\_\_\_ : **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Ankara, 2000
- LORDOĞLU, Kuvvet  
TÖRÜNER, Mete  
ÖZKAPLAN, Nurcan : **Çalışma İktisadı**, 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1999
- LORDOĞLU, Kuvvet  
ÖZKAPLAN, Nurcan : **Çalışma İktisadı**, Düzeltilmiş 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2005
- MERAN, Necati : **Yeni Türk Ceza Kanununda Kişilere Karşı Suçlar (Madde 81 - 124)**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Seçkin Basım Yayım, Ankara, 2008
- MOLLAMAHMUTOĞLU,  
Hamdi : **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008
- ONARAN YÜKSEL,  
Melek : **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın - Erkek Eşitliği**, 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2000



- ÖZEL, Yusuf : **Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğe İlişkin Bir Araştırma**, Karaman Ticaret ve Sanayi Odası Yayını, Karaman, 2006
- PARASIZ, İlker  
BİLDİRİCİ, Melike : **Modern Emek Ekonomisi**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002
- SARIBAY, Gizem : **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007
- SÜZEK, Sarper : **İş Hukuku**, 5. Baskı (Tıpkı Basım), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2009
- ŞENKAL, Abdulkadir : **Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de)**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1999
- T.C. BAŞBAKANLIK : **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 9, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar Çözüm Önerileri**, Ankara, 2005
- TINAZ, Pınar  
BAYRAM, Fuat  
ERGİN, Hediye : **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2008
- TOKOL, Aysen : **Sosyal Politika**, 2. Baskı, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, Bursa, 2000

- TOPAL, Güneş : **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008
- TUNCAY, Can  
EKMEKÇİ, Ömer : **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncelleştirilmiş 11. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2005
- TUNÇOMAĞ, Kenan  
CENTEL, Tankut : **İş Hukukunun Esasları**, 5. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2008
- TUTAR, Hasan : **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, 3. Baskı, Platin Yayınları, Ankara, 2004
- TÜRKİYE İŞ KURUMU : **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik, Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü**, Muneto Ozaki (Ed.), Uluslararası Çalışma Ofisi, Türkiye İş Kurumu, 1. Baskı, Ankara, 2003
- UŞEN, Şelale : **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2006
- YAZGAN, Turan : **İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları**, 1. Baskı, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1992
- YILDIZ, Gaye Burcu : **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2008
- ZAIM, Sabahaddin : **Çalışma Ekonomisi**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997

## b. Makaleler

- AKI, Erol : “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Mili Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, ss. 283-321
- ANSAL, Hacer : “Türkiye’de Enformasyon Teknolojisinin Kadın İstihdamına Etkisi”, **Halil Aksu’ya Armağan**, Öner Günçavdı, Suat Küçükçifçi ve Ertuğrul Tokdemir (Der.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 2000, ss. 153-165
- BACAK, Bünyamin  
YİĞİT, Yusuf : “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarında İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, ss. 1-31  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/921.pdf> (27.03.2009)
- BİLGİN, Mehmet  
Hüseyin : “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler”, **Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2000,  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/624.pdf>, ss. 1-8  
( 31.03.2009)
- BİRKÖK, Cüneyt : “Modernizmden Postmodernizme Yeni Poblemler”,  
<http://www.insanbilimleri.com/makaleler/sosyoloji/modernizmden-postmodernizme.htm>, ss. 1-16, (27.03.2009)
- CAM, Erdem : “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 1”, **Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı**, Yıl: 3, Sayı:11, Mart 2003, <http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan-kadınlar1.pdf> (29.03.2009)

- \_\_\_\_\_ : “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları”, **Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı**, Yıl:3, Sayı: 13, Eylül-Ekim 2003, <http://www.celik-is.org/egitim/dergi/calisan-kadınlar2.pdf> (06.03.2009)
- CANIKLIOĞLU, Nurşen : “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirmesi”, **TİSK İşveren Dergisi**, <http://www.tisk.org.tr/isveren-sayfa-asp?yazi-id=1567&id=83>(02.03.2009)
- CENGİZ, İştah U. : “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, ss. 21-53
- DEDEOĞLU, Saniye : “Eşitlik mi Ayrımcılık mı: Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/2, ss. 41-54
- DEMİRAL, Cavit : “4857 sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı”, **e-akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Mart, 2005, Sayı: 37, <http://www.e-akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm> (31.03.2009)
- DERELİ, Toker : “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **Çalışma Hayatında Dönüşümler**, Aşkın Keser (Der.), Ezgi Kitabevi, 1. Baskı, Bursa, 2002, ss. 1-9

- DİNÇ, Meryem : “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3, 2002, ss. 89-106
- ERDUT, Tijen : “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/3, ss. 11-49  
<http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%201.pdf>, (27.03.2009)
- ERTÜRK, Şükran : “4857 sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, ss. 243-282
- EURACTIV : “İstihdamda Kadın-Erkek Eşitsizliği Sadece Türkiye’nin Değil, AB’nin de Sorunu”, <http://www.euractiv.com.tr/ab-ve-turkiye/analyze/istihdamda-kadin-erkek-esitsizligi-sadece-turkiyenin-degil-abnin-de-sorunu> (06.03.2009)
- EYRENCİ, Öner : Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası, ss. 1-9,  
<http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap46/06.pdf>, (27.03.2009)
- GELEGEN, Didem Gediz : “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, ss. 27-30, [http://www.ttb.org.tr/MSG/ocak05/06\\_kadin.pdf](http://www.ttb.org.tr/MSG/ocak05/06_kadin.pdf), (27.03.2009)
- GÖKÇE, Birsen : “Türkiye’nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Öğeler”, **Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları**, İlhan Azkan (Der.), Ekin Kitabevi, İstanbul, 2001, ss. 180-240

- GÖNÜLLÜ, Müzeyyen : “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”,  
İÇLİ, Gönül : **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 25,  
No: 1, Mayıs, 2001, ss. 81-100,  
<http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/40.pdf>,  
(06.03.2009)
- GÜLOĞLU, Tuncay : “Yeni Teknolojilerin Çalışma ilişkilerine Etkileri”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003,  
SERTKAN, Melih ss. 2-13,  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7222.pdf> (31.03.2009)
- GÜLOĞLU, Tuncay : “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”,  
ss.1-35,  
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=intlvf>, (06.03.2009)
- GÜNDOĞAN, Naci : “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2002,  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf> (31.03.2009)
- GÜRKAN, Ülker : “Türk Kadınının Hukuki Statüsü ve Sorunları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, ss. 381-396  
<http://www.auhf.ankara.edu.te/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1978-35-01-04/AUHF-1978-35-01-04-Gurkan.pdf>  
(06.03.2009)
- KAPLAN, Emine Tuncay : “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”,  
**Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2,  
Yıl: 2003, ss. 2-16, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf>  
(06.03.2009)

KARAKOYUNLU,

Erdoğan

: “Çalışma Saatlerinde Esneklik ve Toplumsal Barışa, İstihdama Katkısı”, **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayın No: 311, (1999), ss. 24-26

KAYA, Sait

: “Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar”, **İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni**, Aralık 2008, ss. 28-35, <http://www.izto.org.tr/NR/rdonlyres/7475BDA1-95B7-4855-B51-9ADCE43b2AFE/11252/kad%C4%B1ni%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCn%C3%BCngenelprofil-saitkaya.pdf>

KESER, Hakan

: “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan)**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, ss. 37-72

KOÇ, Muzaffer

: “İş Kanunu Bağlamında Eşit Davranma İlkesi”, **E-Yaklaşım**, Kasım 2006, Sayı:40, <http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com-content&task=view&id=117&Itemid=9> (28.03.2009)

: “İş Kanununa Göre Hamile Kadın İşçinin Çalışması”, **Mali Çözüm Dergisi**, İSMMMO Yayın Organı, Mart-Nisan, Sayı: 86, 2008, ss. 257-266, [http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=33&hid=12&sid=95354311-3bfa-4ab1-acb1-12c39411d191%](http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=33&hid=12&sid=95354311-3bfa-4ab1-acb1-12c39411d191%28.03.2009) (28.03.2009)





- SELAMOĞLU, Ahmet : “Gelişmiş Ülkelerde istihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, ss. 33-63,  
<http://kosbed.kou.edu.tr/sayi4/selamoğlu.pdf>, (31.03.2009),
- SERATLI, Gaye Burcu : “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”,  
**Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, ,  
2002, ss.197-245,  
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2515.pdf>  
(06.03.2009)
- SEVİMLİ, Ahmet : “ İş Değerlendirmesinin Ücret Sistemi İçindeki Rolü ve Eşit Davranma İlkesi Açısından Önemi”,  
<http://www.isguc.dergi.org/?p=makale&id=79&cilt=3&sayi=2&yil=2000> , (31.03.2009)
- SOYSAL, Tamer : “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:8, Sayı: 4, 2006, ss. 89-138
- SÖNMEZ, Pelin : “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Cilt: 5, No: 3 (Bahar: 2006 ), ss.177-198,  
<http://www.dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/6/478.pdf>  
(31.03.2009).
- SÜNGÜ, Yakup : “Sosyal Güvenlik Reformu’nun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:20, Sayı: 4-5, Kasım 2006/ Şubat 2007, ss. 47-69
- ŞAHİN, Naci : “5510 sayılı Kanunda Gebelik Halinde ve Doğum Sonrası Yapılan Yardımlar”, **Sosyal Diyalog Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, ss. 89-91

- ŞEN, Sabahattin : “Esnek Uzmanlaşma ve Kamu Yönetimi Reformu”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1,  
<http://www.isguc.dergi.org/?p=makale&id=204&cilt=6&sayi=1&yil=2004> (31.03.2009)
- TATLIDİL, Ercan,  
XANTHACOU, Yota : “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, ss. 1-14,  
[http://eab.ege.edu.te/pdf/2\\_2/C2-S2-M1.pdf](http://eab.ege.edu.te/pdf/2_2/C2-S2-M1.pdf) , (28.03.2009)
- TEKSTİL İŞVEREN SENDİKASI : “Kayıtdışı Ekonominin Boyutları Büyüyor”,  
<http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/temmuz/economi2.html> , (01.03.2009)
- TOKOL, Aysen : “Günümüz Türkiye’inde Giderek Ağırlaşan Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Uygulamaları”, **Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, Memet Zencirkıran (Ed.),1. Baskı, Nova Basın Yayın Dağıtım, Ankara, 2006, ss. 681-696
- \_\_\_\_\_ : :“Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 1, Yıl: 2000, ss. 1-8,  
<http://www.isguc.dergi.org/?p=makale&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000> (31.03.2009)
- TOKSÖZ, Gülay : “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/4, ss. 57-79,  
<http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf>  
(27.03.2009)

- TOZAN, Celal : “Hamile Kadın İşçilerin Çalıştırılmaları, Doğum ve süt İzinlerinin Kullandırılması”,  
<http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=396>,  
(28.03.2009)
- TUNCAY, Can : “Değişim ve Esneklik İhtiyacı”, **Kamuoyunda Esneklik**,  
MESS Yayın No: 311,1999, ss. 86-96
- TURAN, Ercan : “Sosyal Güvenlik Hakkı”, **Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan)**, Cilt: 7,  
Sayı: 3, 2004, ss. 319-338
- ULUTAŞ, Ahmet : “İşverenin Eşit Davranma Borcu”,  
<http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=content&task=view&id=114&Itemid=96> , (31.03.2009)
- UYANIK, Yücel : “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, **Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı: 2, Yıl: 2003, ss. 2-17, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7231.pdf>, ( 31.03.2009)
- YILMAZ, Alper : 5763 sayılı Yasa ile İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler,  
<http://www.insangucu.com.tr/default.aspx?pid=29660&nid=47577> , ( 01.02.2009)
- YENİSEY, Kübra Doğan : “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”,  
**Çalışma ve Toplum**, 2006/4, ss. 63-82,  
[www.calismatoplum.org/sayil1/yenisey.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayil1/yenisey.pdf) ( 19.10.2009)
- \_\_\_\_\_ : “Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, **Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan)**, Cilt: 6, Sayı: 4, 2002, ss. 32-72

**c. Raporlar, Seminerler  
ve diğerleri**

- AKIN, Ayşe ve diğerleri<sup>398</sup> : **Kadının Statüsü ve Sağlığı ile İlgili Gerçekler**, Ayşe Akın (Ed.), T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Ankara, 2008,  
<http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/Kadininsagligiileilgili.pdf>  
(06.03.2009)
- ALPAGUT, Gülsevil : **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Bodrum, 2005, ss. 200-251
- CENDEL, Tankut : **“Çalışma Hayatımızda Çağa Uyum İçin Çözüm Önerileri”**, **Çalışma Hayatında Çağa Uyum Semineri, Tebliğler ve Görüşler**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (TİSK), Abant, 2002, ss. 107-113
- ÇİFTÇİ, Birgül : **“Sanayileşme ve Kadın İşgücü”**, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Muğla, 2003, ss. 28-40
- ÇOLAK, Ömer Faruk : **“Sanayileşme ve Kadın İşgücü”**, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (TİSK), Muğla, 2003, ss.19-27
- DÜNYA BANKASI : **Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, Özet**,  
<http://www.siteresources.worldbank.org/INTURKEY/Resources/361616-114320150009/ozet-overview.pdf>,(28.03.2009)

<sup>398</sup> 4 ve daha fazla sayıda yazarlı çalışma

- EKİN, Nusret : “Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler”, **Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991, ss.19-36
- ERDOĞDU, Seyhan : “Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik”, **Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, 1993, ss. 321-336
- EROĞLU, Nedret : “Panel II Konuşması”, **Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Ankara, 2000, ss. 98-105
- GÖKÇE, Birsen : “2001 Yılında Yapılan Anayasa Değişikliklerinin Sosyal, Ekonomik ve Siyasal Yönden Değerlendirilmesi”, **Anayasa Yargısı:19 (Anayasa Mahkemesinin 40. Kuruluş Yıldönümü Nedeniyle Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Bildiriler)**, Anayasa Mahkemesi Yayınları: 49, Antalya, 2002, ss. 534-548
- GÜRSEL, Seyfettin : **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, TÜSİAD Yayını, Yayın Numarası: TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul, 2004,  
[http://www.tusiad.org/tusiad.cms.nsf/chome/C7BB6384DF118C39C225133E0043243C/\\$FILE/issizlik-04.pdf](http://www.tusiad.org/tusiad.cms.nsf/chome/C7BB6384DF118C39C225133E0043243C/$FILE/issizlik-04.pdf),  
(01.03.2009)
- GÜRSOY, Saim : “Açılış Konuşması”, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, TİSK Yayını, Muğla, 2003, ss.13-14

<sup>399</sup> 4 ve daha fazla sayıda yazarlı eser

- ILO : ILO, **Key Indicators of Labour Market (KILM)**, 6th Edition, Table of Contents, Chapter 2, KILM 1, [http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS\\_114240](http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240) (14.10.2009)
- KSGM : **Türkiye’de Kadının Durumu**, Ankara, 2009, <http://www.ksgm.gov.tr/pdf/tr%20de%20kadinin%20durumu.doc> (06.03.2009)
- \_\_\_\_\_ : **Politika Dokümanı: Kadın ve Ekonomi**, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf> , (06.03.2009)
- \_\_\_\_\_ : **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, <http://www.ksgm.gov.tr/pdf/TCEulusaleyemplanı.pdf> (06.03.2009)
- \_\_\_\_\_ : **Politika Dokümanı: Kadın ve Yoksulluk**, Ankara, 2008, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/yoksulluk.pdf> (06.03.2009)
- KURŞUN, Özgü : **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2006
- OECD : **OECD Employment Outlook 2009**, <http://www.oecd.org/dataoecd/30/33/43272221>, (14.10.2009)
- PİRLER, Bülent : “Açılış Konuşması”, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Muğla, 2003, ss. 7-10

- SAYIN, Aysun : **Avrupa Birliği'nde alışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme**, Ysek Lisans Tezi, Ankara, 2007
- SERDAROĞLU, Adnan : “Sanayileşme, İstihdam ve Sendikalaşma”, **TMMOB Makine Mühendisleri Odası, TMMOB Sanayi Kongresi 2005 Bildiriler Kitabı**, Yayın No: E/2006/409, Ankara 2006, ss. 219-224
- TAN, Mine Göğüş,  
ECEVİT, Yıldız,  
ÜŞÜR, Serpil Sancar : **Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, alışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD Yayını, Yayın Numarası: TÜSİAD-T/2000-12/290, Aralık 2000,  
[http://www.tusiad.org/tusiad\\_cms.nsf/LHome/059AD7343D14D71FC225733E00254722/\\$FILE/kadin2000.pdf](http://www.tusiad.org/tusiad_cms.nsf/LHome/059AD7343D14D71FC225733E00254722/$FILE/kadin2000.pdf)  
(31.12.2008)
- TOKSÖZ, Gülay : **Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası alışma Örgütü, 1. Baskı, Ankara,2007,  
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/kadinistihdami.pdf> (06.03.2009).
- TUNALI, İnsan : **İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, Türkiye İş Kurumu,  
<http://statik.iskurgov.tr/tr/dis-iliskiler/isthdam-durum-raporu.pdf> , (28.03.2009)
- TÜİK : **TÜİK Haber Bülteni, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Ocak Dönemi Sonuçları**, Sayı: 64, 2009,  
<http://www.tuik.gov.tr> , (01.03.2009)

- \_\_\_\_\_ : **İstatistik Göstergeler 1923-2007,**  
<http://www.tuik.gov.tr/yillik/1st-gostergeler.pdf> (13.03.2009)
- \_\_\_\_\_ : **Türkiye İstatistik Yıllığı, 2008,**  
<http://www.tuik.gov.tr/yillik/yillik.pdf>, (20.07.2009)
- TÜRK İŞ : **Türkiye de Emek Piyasasında Kadınların Durumu,**  
[http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Turkiyede\\_Emek\\_Piyasas%C4%B1nda\\_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n\\_Durumu.pdf](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Turkiyede_Emek_Piyasas%C4%B1nda_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_Durumu.pdf), (28.03.2009)
- TÜSİAD : **Türkiye Sanayiine Sektörel Bakış,**  
<http://www.sedefed.org/documents/turkiye-sanayiine-sektorel-bakis.pdf> ,(28.03.2009)
- ÜŞÜR, İşaya : “Küreselleşme, Sanayileşme ve Mühendisler”,  
**Küreselleşme ve AB Süreçlerinin Ülke Sanayii ve Mühendislerine Etkileri Bildiriler Kitabı**, TMMOB Sanayi Kongresi 2003, Yayın No: E/2003/350, Milli Kütüphane, Ankara, ss. 201-206



## **ÖZGEÇMİŞ**

Ayça KAYA, 01.03.1978 tarihinde Trabzon'da doğdu. İlk ve ortaöğrenimini sırasıyla Cudibey İlkokulu ve Kanuni Ortaokulu'nda tamamladı.1996'da Trabzon Yabancı Dil Ağırlıklı Fatih Lisesi'nden, 2004 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünden mezun oldu. 2005-2006 Eğitim-Öğretim Döneminde Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalına bağlı olarak Bilimsel Hazırlık Programına başladı. 2006-2007 Eğitim-Öğretim döneminde, aynı anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başlayan KAYA, 2009 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalına Araştırma Görevlisi olarak atandı.

KAYA, bekar olup İngilizce bilmektedir.