

175823

**TÜRKİYE'DE VE BAZI ÜLKELERDE CİNSİYETE
DAYALI ÇALIŞMA YASAKLARI VE
ÇALIŞMA SÜRELERİ**

DOKTORA TEZİ
Y. Müh. Fatma Elif ADAKALE (DEMİRHAN)
(507902006)

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 19 Eylül 2003
Tezin Savunulduğu Tarih : 17 Nisan 2004

Tez Danışmanı :

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Diğer Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT (İ.T.Ü.)

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU (Y.T.Ü.)

Prof. Dr. A. Can TUNCAY (Bahçeşehir Ü.)

Yard. Doç. Dr. Kadriye BAKIRCI (İ.T.Ü.)

NİSAN 2004

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmamın her aşamasında yakın ilgi ve teşviklerini gördüğüm ve hiçbir zaman benden desteğini esirgemeyen değerli hocam Sayın Prof. Dr. Münir EKONOMİ'ye en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca beni bu günlere getiren annem ve şu anda yanımda olamayan sevgili babama ve bana her zaman destek olan eşime teşekkürü bir borç bilirim.

EYLÜL,2003

Fatma Elif ADAKALE DEMİRHAN



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	xi
TABLO LİSTESİ	xiii
ÖZET	xiv
SUMMARY	xvii

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1

BÖLÜM 2. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR

2.1. Tarihsel Gelişim	6
2.1.1. Cumhuriyet’ten Önceki Dönem	6
2.1.2. Cumhuriyet Dönemi	14
2.2. Kadınların Çalışma Hayatına Giriş Nedenleri	30
2.3. Türkiye’de Kadın Emekinin Konumu	39
2.3.1. Kadınların Nüfus İçindeki Değişimleri	44
2.3.2. Kadınların Eğitim Durumlarındaki Değişimler	45
2.3.3. Kadınların İşgücüne Katılımlarındaki Değişimler	45
2.3.4. Sektörlerde Kadın Emekinin Konumu	57
2.3.4.1. Kamu Sektörü	58
2.3.4.2. Tarım Sektörü	63
2.3.4.3. Sanayi Sektörü	66
2.3.4.4. Hizmet Sektörü	68

BÖLÜM 3. ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER

3.1. Uluslararası Düzenlemeler	70
3.1.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi	71
3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı	78
3.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri	85
3.1.3.1. Genel Olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri	85

3.1.3.2. Kadın İşçiler İçin Koruyucu Önlemler İçeren ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	98
3.1.3.2.1. Sözleşme ve Tavsiye Kararları	98
3.1.3.2.1.1. 3, 103 ve 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmeleri	98
3.1.3.2.1.2. 4, 41, 89, 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmeleri	99
3.1.3.2.1.3. 13 Sayılı Beyaz Kurşun İşleri İle Boyama Hakkında Sözleşme	101
3.1.3.2.1.4. 45 Sayılı Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında Sözleşme	102
3.1.3.2.1.5. 115 Sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonuna Karşı Korunması Hakkındaki Sözleşme	103
3.1.3.2.1.6. 127 Sayılı Tek Kişinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkındaki Sözleşme	105
3.1.3.2.1.7. 136 Sayılı Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında Sözleşme	106
3.1.3.2.2. Kadın İşçiler İçin Özel Koruma Önlemleri	107
3.1.3.2.2.1. Tehlikeli ve Sağlığa Zararlı İşler	107
3.1.3.2.2.2. Yüklerin Bedenen Taşınmasında Maksimum Ağırlıklar	109
3.1.3.2.2.3. Yeraltı İşleri	111
3.1.3.2.2.4. Kurşun	113
3.1.3.2.2.5. Benzen	116
3.1.3.2.2.6. Radyasyon	116
3.1.3.2.2.7. Diğer Tehlikeli Maddeler	118
3.1.3.2.2.8. Çalışma ve Dinlenme Süreleri	118
3.1.3.3. Cinsiyetler Arası Eşitlik Sağlamaya Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	119
3.1.3.3.1. 100 Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında Sözleşme	119
3.1.3.3.2. 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşme	121
3.1.3.3.3. 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Sözleşme	122
3.1.3.3.4. 122 Sayılı İstihdam Politikası Hakkında Sözleşme	124
3.1.3.3.5. 156 Sayılı Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler	

Hakkında Sözleşme	124
3.1.3.3.6. 158 Sayılı İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki Sözleşme	130
3.1 4. Avrupa Birliği Düzenlemeleri	132
3.1.4.1. Roma Antlaşması	133
3.1.4.2. 75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi	136
3.1.4.3. 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi	137
3.1.4.4. 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi	139
3.1.4.5. 86/378 Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi	140
3.1.4.6. 86/613 Sayılı Serbest Faaliyet ve Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması, Kadının Hamilelik ve Lohusalık Halinde Korunması Hakkında Yönerge	141
3.1.4.7. 92/85 Sayılı Hamile, Lohusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge	141
3.1.4.8. 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi	142
3.1.4.9. 98/52 Sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Halinde İspat Yükünün Düzenlenmesine İlişkin 97/80 Sayılı Yönergede Değişiklik Yönergesi	143
3.1.4.10. 2000/43 ve 2000/78 Sayılı Yönergeler	143
3.1.4.11. Birinci ve İkinci Eylem Programları	144
3.1.4.12. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı	147
3.1.4.13. Maastricht Antlaşması	149

3.1.4.14. Yeşil ve Beyaz Kitaplar	150
3.1.4.15. Amsterdam Anlaşması	151
3.1.4.16. Diğer Avrupa Birliği Düzenlemeleri	152
3.1.4.17. Çalışan Kadınlara İlişkin Avrupa Birliği Hukukunun Uygulanması ve Adalet Divanının Konuya İlişkin Kararları	153
3.1.4.17.1. Doğrudan Cinsiyet Ayrımcılığı	153
3.1.4.17.2. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı	158
3.1.4.17.3. Olumlu Cinsiyet Ayrımcılığı	165
3.1.4.17.4. Avrupa Birliği Yönergelerinin Diğer Konularda Uygulamaları	168
3.1.4.17.4.1. İstisnalar	168
3.1.4.17.4.2. Yöntem Sorunları	170
3.1.4.17.4.3. Pozitif Hareket	172
3.1.4.17.4.4. Sosyal Sigorta	173
3.1.4.17.4.5. Sonuç	174
3.2. Türkiye'nin Onayladığı Uluslararası Düzenlemeler	175
3.2.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi	176
3.2.2. Avrupa Sosyal Şartı	178
3.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri	181
3.2.3.1. 45 Sayılı Sözleşme	183
3.2.3.2. 100 Sayılı Sözleşme	182
3.2.3.3. 102 Sayılı Sözleşme	184
3.2.3.4. 111 Sayılı Sözleşme	186
3.2.3.5. 115 Sayılı Sözleşme	187
3.2.3.6. 122 Sayılı Sözleşme	188
3.2.3.7. 127 Sayılı Sözleşme	188
3.2.3.8. 158 Sayılı Sözleşme	189
3.3. Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler	193

3.3.1. Anayasal Düzenlemeler	193
3.3.2. Yasal Düzenlemeler	197
3.3.2.1. Genel Kanunlar	197
3.3.2.1.1. Medeni Kanun	197
3.3.2.1.2. 818 Sayılı Borçlar Kanunu	203
3.3.2.1.3. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu	204
3.3.2.2. Özel Kanunlar	206
3.3.2.2.1. 1475 Sayılı İş Kanunu	206
3.3.2.2.2. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu	214
3.3.2.2.3. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu	222
3.3.2.2.4. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu	223
3.3.2.2.5. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu	223
3.3.2.3. Tüzük ve Yönetmelikler	229
3.3.2.3.1. Tüzükler	229
3.3.2.3.2. Asgari Ücret Yönetmeliği	230
BÖLÜM 4. CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA YASAKLAR	
4.1. Bazı Ülkelerde Cinsiyete Dayalı Çalışma Yasakları	231
4.1.1. Bazı Ülkelerde Çalışma Yasaklarına İlişkin Uygulamalar	231
4.1.1.1. Tehlikeli ve Sağlığa Zararlı İşler	231
4.1.1.1.1. Bedensel Taşımada Maksimum Ağırlıklar	231
4.1.1.1.2. Yeraltı İşleri	235
4.1.1.1.3. Diğer Tehlikeli ve Sağlığı Tehdit Eden İşler	236
4.1.1.2. Tehlikeli Maddelerle Çalışma	243
4.1.1.2.1. İyonizan Radyasyonu	243
4.1.1.2.2. Toksik Maddeler	247
4.1.2. Yasakların Yeniden Değerlendirilmesi ve Değişiklikler	252

4.1.3. Kadın İşçilere Uygulanan Koruyucu Önlemler ile İlgili Tartışmalar	254
4.1.3.1. Koruyucu Hükümlerin Ortaya Çıkışı	255
4.1.3.2. Koruyucu Hükümlerin Kadın İstihdamına Etkileri	255
4.1.3.3. Koruyucu Hükümler Üzerinde Tartışmalar	258
4.1.3.3.1. Koruyucu Önlemlerin Desteklenmesi	258
4.1.3.3.2. Koruyucu Yasalara Karşı Olan Düşünceler	262
4.1.3.3.2.1. Belirli Bazı Koruma Önlemleri Konusundaki Tartışmalar	266
4.1.3.3.2.1.1. Maksimum Taşıma Ağırlığı	266
4.1.3.3.2.1.2. Diğer Tehlikeli ve Sağlığa Zararlı İşler	267
4.1.3.3.2.1.3. İyonizan Radyasyonu	268
4.1.3.3.2.1.4. Diğer Tehlikeli Maddeler	269
4.2. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Çalışma Yasakları	271
4.2.1. Üstlenilen İşin Niteliğine Bağlı Yasaklar	271
4.2.1.1. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağı	271
4.2.1.2. Maden Ocaklarında ve Yer ve Sualtı İşlerinde Çalıştırma Yasağı	273
4.2.2. Analık Haline Bağlı Yasaklar	274
4.2.2.1. Hamile Kadın İşçilere İlişkin Yasaklar ve Düzenlemeler	275
4.2.2.2. Emzikli ve Çocuklu Kadın İşçilere İlişkin Yasaklar ve Düzenlemeler	287
4.2.3. Günlük Çalışma Dönemine Bağlı Yasaklar	299
4.2.4. Yaş Küçüklüğüne Bağlı Yasaklar	300
4.2.5. Toplum Sağlığı Yönünden Çalışma Yasağı	301
4.2.5.1. Genelevlerde Çalışma Yasağı	301
4.2.6. İş Sözleşmelerine Dayalı Çalışma Yasakları	307

4.2.6.1. Hizmet Akitlerine Dayalı Yasaklar	307
4.2.6.2. Toplu İş Sözleşmesine Dayalı Yasaklar	308
4.2.7. Yasaklara Aykırı Sözleşmelerin Hukuki Sonuçları	312
4.2.7.1. Hizmet Akdinin Hükümsüzlüğü	312
4.2.7.2. Kadın İşçinin Belirli Durumlarda Yasaklanmış İşlerde Çalıştırılması	313
4.2.7.3. Toplu İş Sözleşmelerinde Yasaklara Aykırı Düzenlemeler	315
4.2.7.4. Hizmet Akdinin İptali	316

BÖLÜM 5. CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA SÜRELERİ

5.1. Bazı Ülkelerde Cinsiyete Dayalı Çalışma Süreleri	321
5.1.1. Günlük Çalışma Dönemine İlişkin Yasak ve Düzenlemeler	321
5.1.1.1. Günlük Çalışma Dönemine İlişkin Önemli Düzenlemeler	322
5.1.1.2. Günlük Çalışma Dönemine İlişkin Uygulamalar	332
5.1.2. Cinsiyete Dayalı Günlük Çalışma Süreleri	336
5.1.3. Ara Dinlenmeler ve İzinler	341
5.1.4. Fazla Çalışma	342
5.1.5. Analık Dönemiyle İlgili Çalışma Süreleri	342
5.1.5.1. Analık Dönemiyle İlgili Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler	342
5.1.5.2. Analık Dönemiyle İlgili Çalışma Sürelerine İlişkin Uygulamalar	346
5.1.5.2.1. Doğum İzinleri	346
5.1.5.2.2. Emzirme İzinleri	349
5.1.5.2.3. Analık Halinde Fazla Çalışma	350
5.1.6. Kısmi Süreli Çalışma	350
5.1.7. Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenmeler Konusundaki	

Tartışmalar	355
5.2. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Çalışma Süreleri	357
5.2.1. Kadın İşçilerin Günlük Çalışma Süreleri	357
5.2.1.1. Gece Çalışması Kavramı	357
5.2.1.2. Kadın İşçilerin Gece Çalışmasının Düzenlenmesi	362
5.2.2. Hamile Kadın İşçilerle İlgili Çalışma Süreleri	368
5.2.3. Emzikli Kadın İşçilerle İlgili Çalışma Süreleri	370
5.2.4. Kısmi Süreli Çalışma	372
SONUÇ VE ÖNERİLER	385
KAYNAKLAR	391
ÖZGEÇMİŞ	407

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ACTU	Avustralya Sendikalar Konfederasyonu
Ağ. ve Teh. İş. Tüz.	Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğu
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK	Avrupa Konseyi
AT.	Avrupa Topluluğu
Avrupa SŞ.	Avrupa Sosyal Şartı
AYMK	Anayasa Mahkemesi Kararı
Basın İşK.	Basın İş Kanunu
BASİSEN	Banka- Sigorta İşçileri Sendikası
BDA	Alman İşveren Sendikaları Birliği
Bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
BMAÖS	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
BSSRP	Radyasyondan Korunmada Temel Güvenlik Standartları
Borç. K.	Borçlar Kanunu
C	Cilt
CEDAW	Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Ayrımcılığının Önlenmesi Komitesi
CGT	Fransa Genel İşçi Konfederasyonu
DBG	Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİE	T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü
Deniz İşK.	Deniz İş Kanunu
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EEOC	Amerika Eşit İş Fırsatları Komisyonu
EPA	Amerika Çevre Koruma Bürosu
Faz. Çal. Tüz.	Fazla Çalışma Tüzüğu
FEC	Finlandiya İşçi Konfederasyonu
FIET	Uluslararası Ticari, Ofis, Profesyonel ve Teknik Çalışanlar Federasyonu
FWL	Malezya Kadın Avukatlar Federasyonu
Gebe Kad. Tüz.	Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük
Genel Kad. Tüz.	Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabi olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğu
GG Avrupa SŞ.	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
Haz.Tüz.	Hazırlama, Temizleme ve Tamamlama İşleri Tüzüğu
IAEA	Uluslararası Atomik Enerji Bürosu
ICPR	Uluslararası Radyolojik Koruma Komisyonu
ICFTU	Dünya Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu

IFPAAW	Uluslararası Plantasyon, Tarım ve Anlaşmalı İşçiler Federasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation)
INSTRAW	Birleşmiş Milletler Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü
İHAS	İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
İş K.	İş Kanunu
İP. Tüz.	Postalar Halinde İşçi Çalıştırarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük
Kad. İş Tüz	Kadın İşçilerin Sanayiye ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük
m.	madde
MAK	Maksimum Konsantrasyon
MK	Medeni Kanun
NRC	Amerika Nükleer Düzenleme Komisyonu
OECD	Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü
Okul ÖEKT	1475 Sayılı İş Kanununa Tabi İşyerlerinde İşverenlerin Kuracakları Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Eğitim ve İşleyiş Esasları Hakkında Tüzük
OSHA	Amerika İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi
RG	Resmi Gazete
S	Sayı
s	sayfa
SSK	Sosyal Sigortalar Kanunu
SSKK	Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu
TCO	İsveç Ücretli İşçiler Organizasyonu
TİSGLK	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Tüz.	Tüzük
Um. Hıfz. K.	Umumi Hıfzısıhha Kanunu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNIFEM	Birleşmiş Milletler Kadın İçin Kalkınma Fonu
UNSCEAR	Birleşmiş Milletler Atom Radyasyonu Etkileri Bilimsel Komitesi
vd.	ve devamı
Yarg.9.H.D.	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Yarg. İBK	Yargıtay İçtihadi Birleştirme Kararı
WHO	Dünya Sağlık Teşkilatı

TABLO LİSTESİ

		<u>Sayfa No</u>
Tablo 1.	Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilen Kadınlar (1994 Nisan-1998 Nisan)	50
Tablo 2.	İstihdam Edilen Kadınların İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımları (1994 Nisan- 1998 Nisan)	52
Tablo 3.	Çalışan Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (1994 Nisan- 1998 Nisan)	53
Tablo 4.	Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu (1996-2002)	56
Tablo 5.	Kamu ve Özel Sektör İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi Sayıları (Ocak 1998-Ocak 2002)	59
Tablo 6.	Kadın İşçilerin İşkollarına Göre Dağılımı (Ocak1998-Ocak 2001)	60
Tablo 7.	Kamu Kesiminde 31.12.1994 İtibarıyla Çalışan İşçilerin Yaş Gruplarına göre Dağılımı	62
Tablo 8.	Taşıma ve Kaldırma Limitleri	233
Tablo 9.	Bazı Ülkelerde Haftada 10 Saatten Az Çalışan Kadın ve Erkek Yüzdeleri, (1996)	338
Tablo 10.	Bazı Ülkelerde Haftada 40 Saatten Fazla Çalışan Kadın ve Erkek Yüzdeleri, (1996)	339
Tablo 11.	Bazı Ülkelerde Kadınların Kısmi Süreli Çalışmalarının Toplam Çalışmaya Oranı ve İşgücüne Katılma Yüzdesi, (1997)	353
Tablo 12.	Bazı Ülkelerde Kısmi Süreli Çalışmaların Toplam Çalışma İçindeki Payları ve Kadınların Kısmi Süreli Çalışma İçindeki Oranları, (1997)	354
Tablo 13.	Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmaların Toplam Çalışma İçindeki Payları ve Kadınların Kısmi Süreli Çalışma İçindeki Oranları, (1996)	373

TÜRKİYE’DE VE BAZI ÜLKELERDE CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA YASAKLARI VE ÇALIŞMA SÜRELERİ

ÖZET

Fatma Elif ADAKALE DEMİRHAN

Kadın çalışanlarla ilgili konular sosyal politika, hukuk, çalışma ekonomisi, çalışma sosyolojisi, siyaset sosyolojisi, personel yönetimi gibi bilim dallarında farklı boyutlarıyla ele alınıp incelenmektedir.

Günümüzde veriler kadın işgücünün yıllar boyunca süren ikincil işgücü olma özelliğinin ortadan kalkmadığını göstermektedir. Aileye esas gelir getiren kişi erkektir, kadınlar ancak belirli koşullarda işgücüne katılırlar ve kadınlar çalışma hayatının sorumlulukları yanında ev hayatı ve aile sorumluluklarını da üstlenmektedirler. Ayrıca kadınlar geleneksel bakış açısına göre öncelikle eş ve annedirler ve sadece ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışması onaylanır. Bu durum ise onların ikincil işgücü olarak görülmesini desteklemiştir. Son yıllarda kadınların eğitim durumlarında ortaya çıkan gelişmeler, kadın-erkek eşitliği kavramının gelişmesi, kadınların kendilerini kabul ettirme istekleri onların çalışma hayatına daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamıştır.

Kadın-erkek eşitliği kavramı hem uluslararası hem de ulusal pek çok düzenlemenin konusu olmuştur. Bunun yanı sıra kadının korunması kavramı çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği kavramının istisnaları olarak kabul edilmiş ve kadınları koruyucu düzenlemelerin cinsiyet ayrımcılığı sayılmayacağı belirtilmiştir. Çalışan kadınların korunması hem onların kadın olmaları dolayısıyla korunması hem de doğurganlığın ve analığın korunması olmak üzere iki çeşittir. Kadın işçileri genel olarak kadın oldukları için korumayı amaçlayan düzenlemeler son yıllarda tartışma konusu olmuştur. Bunlar geçmiş yıllarda kadınlara geleneksel bakış açısının bir ürünü olarak ortaya çıkmışlardır. Kadınların fiziksel olarak erkeklerden güçsüz olmaları, ataerkil aile düzeninde aile sorumlulukları taşımaları ve esas görevlerinin aile içinde olması temeline dayanır. Ancak son yıllarda teknolojik gelişmeler işlerin görülmesinde fiziksel güç kullanımını önemli ölçüde azaltmıştır. Dolayısıyla fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle kadınlara özel koruma uygulamaları gereksiz görülmüş ve pek çok ülke bu tarz koruma önlemlerini kaldırmış ve bu tür düzenlemeleri feshetmiştir. Bunun yanında kadınların analık durumlarında korunmasına ilişkin koruyucu yasa ve düzenlemeler hemen herkez tarafından kabul gören koruma biçimlerini oluşturmaktadır. Analığın korunması yönünde bu koruyucu düzenlemelerin yanında kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek amacıyla bu sorumlulukların paylaşılması yoluna gidilmiş ve bu amaçla kadın veya erkek olmasına bakılmaksızın aile sorumluluğuna sahip işçiler için de düzenlemeler getirilmiştir.

Bu çalışmada önce Türkiye’de çalışma hayatında kadınların konumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye’de kadınların nüfus içinde eğitim durumlarında ve işgücüne katılımlarındaki değişimleri ve sektör bazında kadın emeğinin konumları incelenmiştir. Ayrıca kadınların çalışma hayatına giriş nedenleri araştırılmış ve her ne kadar bu neden eğitim durumundan önemli ölçüde etkilense de önemli bir grup kadın için ekonomik zorunluluğun hep esas neden olduğu görülmüştür.

Türkiye’de 1990 yılı sayımına göre 27 milyon kadından sadece 6.5 milyonu yani yaklaşık %24’ü işgücüne katılmaktadır. Kadın işgücünün yaklaşık %81’i tarım sektöründe ve genellikle bir sosyal güvenceden yoksun olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadırlar. Kadınlar sanayide çalışanların %11’ini, hizmetler sektöründe çalışanların %12’sini oluşturmaktadır. Özellikle sanayi sektöründeki bu düşük katılımda bu sektörde uygulanan koruyucu önlemlerin ne derece etkili olduğu önemli bir konudur. Gece çalışması yasağı, madenlerde ve su altı işlerinde çalışma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yasağı gibi kadınların fiziksel kapasitelerini baz alarak oluşturulan ve esas itibarıyla sanayi sektöründe uygulama alanı bulan bu yasaklamaların sanayi sektöründe kadınların çalışmasında ne derece etkili olduğu konusu tartışılan bir konudur. Ayrıca diğer koruyucu önlemlerin ve düzenlemelerin de kadınların işgücü pazarına katılımlarının düşük olmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber koruyucu yasaların kadın istihdamına etkileri konusunda ne Türkiye’de ne de diğer ülkelerde kapsamlı bir araştırma yapılmamıştır. Bu önlemlerin kadın istihdamını olumsuz yönde etkilediği düşünülmekle beraber esas neden kadınları ev ve aile içi sorumluluklarla sınırlayan ataerkil yapıdır. Mevcut pek çok yasa ve düzenleme bu yapıyı desteklemektedir ve işgücüne eşit katılımın ancak cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkması, kadın-erkek eşitliğinin her alanda sağlanması ve eşit olmayan istihdam fırsatlarının ortadan kaldırılması ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Kadın çalışanlarla ilgili pekçok uluslararası ve ulusal düzenleme mevcuttur. Kadın çalışanlarla ilgili uluslararası düzenlemeler Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi , Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği düzenlemeleri ve ulusal düzenlemeler ise anayasal düzenlemeler, genel ve özel kanunlar ile tüzük ve yönetmeliklerdir. Burada bahsedilen uluslararası ve ulusal düzenlemeler genel olarak kadını korumaya, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olanlardır. Özellikle ILO Sözleşmeleri kadınların çalışma yaşamlarında korunması açısından önemlidir ve bu Sözleşmelerin kabul tarihleri de dikkate alındığında ILO’nun genel olarak kadını koruma ve cinsiyet ayrımcılığını önleme ve kadın-erkek eşitliği kavramları konusunda yıllar boyunca yaklaşım değişimini göstermeleri bakımından ilginçtir. Örneğin gece çalışmalarını kadınlara yasaklayan Sözleşmeler kadın ve erkekleri eşit olarak koruyan gece çalışma düzenlemelerine , analık izinleri ebeveyn izinlerine dönüştürülmüştür. Yine Avrupa Birliği düzenlemeleri her alanda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan Yönergeleri ile ilgi çekicidir. Ayrıca bu Yönergelerle doğrudan ayrımcılık kavramı yanında dolaylı ayrımcılık ve olumlu ayrımcılık kavramları da gündeme gelmiştir.

Bu çalışmada kadınların işgücüne katılımlarındaki düşük oranlarla koruyucu yasalar ve onların getirdiği çalışma yasakları ve süreleri arasındaki ilişki incelenmiş, kadın çalışanlarla ilgili uluslararası düzenlemeler ve bunların yıllar içinde değişimleri, doğrudan, dolaylı ve olumlu ayrımcılık kavramları ve Türkiye’deki düzenlemeler ve değişimleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın işçiler, çalışma yasakları, çalışma süreleri, ayrımcılık



RESTRICTION OF EMPLOYMENT AND WORKING TIMES BASED ON GENDER IN TURKEY AND SOME OTHER COUNTRIES

SUMMARY

Fatma Elif ADAKALE DEMIRHAN

Issues concerning female workers are examined by different sciences such as social policy, labour law, labour economics, work and organisation, political science, personnel management etc. by taking into consideration within different aspects.

Nowadays data shows us that women workforce still continues as a secondary workforce in the labour market. Man is the main provider of the income for the family, woman participates to the work force in some conditions and woman has, besides work life, house and family responsibilities. Furthermore, in a traditional point of view, the most important function of a woman is being a good mother and good spouse only the economical conditions are acceptable reasons for them to be part of the working life which explains why women are known as a secondary work force. In the recent years the development of women's educational statues and the concept of women and men equality and the willingness of self-acceptance of women provide more effective participation of themselves to the work life.

The concept of woman-man equality is a common subject of many national and international regulations. The protection of women in working life is accepted as an exception of equal opportunities for men and women and special protective measures for women are mentioned as not being sex discrimination. There are two types of working women protection; the protection as a result of being a woman and the protection as a result of fertility and maternity. Regulations that aim protecting women because of their sex have always been subject to discussions. These regulations have emerged at past due to traditional woman concept. This traditional woman concept based on special protection to them due to their physical weakness, patriarchy and their main role in a family. But in latest years with the help of developing technology, physical power needed for working has substantially reduced. Because of this reason regulations due to women's physical weakness has been disregarded and most countries has abolished this type of protection measures and regulations. But still protective laws and regulations due to their maternity has common acceptance. In addition to these protective regulations, to be able to balance of work and family responsibilities between men and women workers, the new regulations has been set up for workers with family responsibility without regarding their sex.

In this study first of all, it has been tried to show women position in working life in Turkey. It has been examined women participation, changes in education and employment and working women's position in specified sectors. The reason why women have been involving in working life has been examined. Though the reason is affected by education, it has also been found out that majority of women work for economical reasons.

According to 1990 Census in Turkey, 6.5 million women out of 27 million contribute to the labour force with a rate of 24% for women. 81% of women in work force are working in agriculture as family workers without income and out of social security system. Women represent 21% of the work force in industrial sector 12% in service sector. The impact of protective measures in this low rate of participation especially in industry sector is subject to discussions. The affect of the prohibitions based on physical capacity of women and mainly applicable in industry sector such as prohibitions working at night shifts and working in mines and underwater works and prohibitions in heavy and dangerous works has been arguing for their effects of women work force in industry sector. Furthermore, other types of protective measures and regulations are considered to be effective for low rate of women participation. Nevertheless there is no comprehensive study regarding to the effect of protective measures on women employment neither in Turkey nor in the other countries. Although these types of protective measures are accepted to have the negative effect on women participation, the main reason is the patriarchy which is bordered to the women in house and family responsibilities. Many existing laws and regulations support this structure and it is believed that equality in work force can be achieved only by termination of sex discrimination, woman and man equality in everywhere and termination on unequal employment opportunities.

There are many national and international regulations related to the women workers. The major international regulations are The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, The Conventions and Recommendations of International Labour Organization and The European Union Legislations and the national regulations are Constitutions , general and private acts and regulations. The international and national regulations mentioned in this study aim to protect the women, to prevent the discrimination against women and to build women-men equality. Especially the ILO Conventions are important to protect the women in working life and the dates of ILO conventions are also interesting because of showing the change of ILO's approach year by year to protection of working women, to prevent the discrimination and to provide women-men equality. For example, the regulations to forbid the night work to the women are replaced by the regulations to protect the women and men equally, and regulations to the maternity leaves are changed to the leaves for workers with family responsibilities. Moreover the European Union Legislations are dealing the issue by the Conventions which aim to eliminate discrimination in every part of life. In addition to that, these Conventions point out indirect and positive discriminations together with direct discrimination.

In this study the relation between the low rate of participation to the labour force, and protective laws and restrictions of employment and working times has been analysed; and international regulations related to women and their changes, and some definitions such as direct, indirect and positive discrimination have been examined and legal regulations in Turkey have also been described in details.

Keywords: Women workers, restriction of employment, working times, discrimination



BÖLÜM 1. GİRİŞ

Günümüzde işgücü pazarında çalışan kadınlar önceki yıllara oranla önemli ölçüde artmıştır. Ancak bu artışlar bile kadın işgücünün marjinalliğini ortadan kaldıramamaktadır. İşgücü pazarında kadın işgücüne ait özellikler hala geçerliliğini korumaktadır. Kadınlar çalışma hayatının sorumlulukları yanında ev kadınlığı ve annelik sorumluluklarını da üstlenmektedirler. Ayrıca kadınlara karşı geleneksel bakış açısı onları öncelikle eş ve anne olarak görmüş, sadece ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışmasını onaylamış, bu durum onların ikincil işgücü olarak görülmesini desteklemiştir. Son yıllarda kadınların eğitim durumlarında ortaya çıkan gelişmeler, kadın-erkek eşitliği kavramının gelişmesi, kadınların geleneksel rollerinin dışında kendilerini kabul ettirme istekleri onların çalışma hayatına katılmalarını sağlamıştır. Kadın erkek eşitliği kavramı hem uluslararası hem de ulusal düzenlemelerin konusu olmuştur. Bunun yanısıra kadının korunması kavramı çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin istisnaları olarak kabul edilmiş ve kadınları koruyucu düzenlemelerin cinsiyet ayrımcılığı sayılmayacağı belirtilmiştir. Çalışan kadınların korunması hem onların kadın olmaları dolayısıyla korunması hem de doğurganlığının ve analığının korunması olmak üzere iki çeşittir. Kadın işçileri genel olarak kadın oldukları için korumayı amaçlayan düzenlemeler son yıllarda tartışma konusu olmuştur. Bunlar özellikle kadınların fiziksel olarak erkeklerden güçsüz oldukları ve ataerkil aile düzeninde aile sorumlulukları taşımaları ve esas görevlerinin aile içinde olması temeline dayanırlar. Ancak son yıllarda teknolojik gelişmeler işlerin görülmesinde fiziksel güç kullanımını azaltmıştır. Dolayısıyla fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle kadınlara özel koruma uygulanması gereksiz görülmüş ve pek çok ülkede bu tarz koruma önlemleri kaldırılmıştır. Bunun yanında kadınların analık durumunda korunmasına ilişkin koruyucu yasa ve düzenlemeler hemen herkez tarafından kabul gören koruma biçimlerini oluşturmaktadır. Analığın korunması yönünde bu koruyucu düzenlemelerin yanında kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek, kadınların çalışma yaşamından aile sorumlulukları nedeniyle uzak

kalmalarını önlemek amacıyla bu sorumlulukların paylaşılması yönüne gidilmiş ve bu amaçla kadın ve erkek aile sorumluluğuna sahip işçiler için de düzenlemeler getirilmiştir.

Bu çalışmada önce Türkiye’de çalışma hayatındaki kadınların konumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma hayatında kadınların cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere geçirdikleri tarihsel gelişim incelenmiştir. Bunun yanı sıra kadınların çalışma hayatına giriş nedenleri incelenmiş ve bu konuda yapılan bazı araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Yine aynı bölüm içinde Türkiye’de kadınların nüfus içinde, eğitim durumlarında ve işgücüne katılımlarındaki değişimler incelenmiş ve son olarak sektör bazında kadın emeğinin konumuna değinilmiştir. Tüm bu incelemeler göstermiştir ki Türkiye’de 1990 sayımı rakamlarına göre 27 milyon kadın nüfusundan sadece 6.5 milyonu yani %23’ü işgücüne katılmaktadır. Kadın işgücünün en fazla olduğu sektör %81 ile tarımdır ve tarım sektöründe kadınlar çoğunlukla bir sosyal güvenceden yoksun, ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadırlar. Sanayide ise çalışanların sadece %11’ini kadınlar oluşturur. Bu düşük katılımda en çok sanayi sektöründe uygulama alanı bulan koruyucu önlemlerin etkisi en çok tartışılan konudur. Gerçekten de özellikle kadınların fiziksel olarak güçsüz oluşu fikrinden kaynaklanan gece çalışması yasağı, madenlerde, yeraltı ve sualtı işlerinde çalışma yasağı ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yasağı gibi yasaklar genellikle sanayi sektörünü ilgilendiren yasaklardır. Bunun yanında diğer koruyucu önlemlerin ve düzenlemelerin de kadınların işgücü pazarına düşük katılımına yol açtığı düşünülmektedir. Ancak koruyucu yasaların kadın istihdamına etkileri üzerine ne dünyada ne de Türkiye’de kapsamlı bir araştırma da yapılmamıştır. Koruyucu yasaların kadınların işgücü pazarına katılımını etkileyen bir faktör olduğu kabul edilmekle birlikte bunun sadece bir etken olduğu, esas nedenin genel olarak kadının esas sorumluluğunun ev ve aile içinde olduğu fikrine sahip ataerkil yapı ve bunu destekleyen çeşitli yasa ve düzenlemeler olduğu düşünülmekte ve gerçek katılımın sağlanması için her alanda cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması olduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışmada esas olarak bu koruyucu önlemler incelenerek bunların kadın istihdamına etkileri araştırmakla beraber kadınlar konusunda çalışma yasakları ve çalışma süreleri kapsamı dışındaki

yasa ve düzenlemelere yer verilecek ve bunların da kadın istihdamına etkileri incelenecektir. Çünkü bu kavramlar birbirleri ile iç içe geçmiş ve etkileşimli kavramlardır.

Bu nedenle ikinci bölümde çalışan kadınlara ilişkin uluslararası ve ulusal düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden önce uluslararası olanlar incelenmiştir. Bunlardan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği düzenlemelerine yer verilmiştir. Bunun yanında Türkiye'nin onayladığı uluslararası düzenlemelere daha detaylı olarak değinilmiştir. Bunun yanı sıra Türkiye'de anayasal düzenlemelerden başlayarak genel ve özel kanunlar ve tüzük ve yönetmeliklere yer verilmiştir. Bu uluslararası ve ulusal düzenlemelerden bir kısmı tam konumuz olan çalışma yasakları ve çalışma süreleri konusunda olabildiği gibi genel olarak kadınlara, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye ve kadın-erkek eşitliğini sağlamaya ve korumaya yöneliktirler. Özellikle ILO Sözleşmeleri çalışma yasakları ve süreleri konusunda önemlidirler ve Sözleşmelerin kabul tarihleri de dikkate alındığında ILO'nun genel olarak kadını koruma ve cinsiyet ayrımcılığını önleme ve kadın-erkek eşitliği kavramları konusunda yıllar boyunca meydana gelen geçişi göstermeleri bakımından ilginçtir. Örneğin gece çalışmasını kadınlara yasaklayan sözleşmeler, kadın ve erkekleri eşit olarak koruyan gece çalışma düzenlemelerine, analık izinleri ebeveyn izinlerine dönüşmüştür. Yine Avrupa Birliği düzenlemeleri her alanda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan Yönergeleri ile ilgi çekicidir. Ayrıca bu Yönergelerle doğrudan ayrımcılık kavramı yanında dolaylı ayrımcılık ve olumlu ayrımcılık kavramları da gündeme gelmiştir.

Cinsiyete dayalı çalışma yasakları Bölüm 4'de detaylı olarak incelenmiştir. Türkiyedeki çalışma yasakları incelenmeden önce bazı ülkelerde çalışma yasaklarına ilişkin uygulamalardan bahsedilmektedir. Bu yasaklar genel olarak bedensel taşımalarda maksimum ağırlıklarla ilgili sınırlamalar, yeraltı işlerinde çalışma yasakları, diğer tehlikeli ve sağlığı tehdit eden işlerde çalışma yasakları, iyonizan radyasyonu ve toksit maddelerle yapılan işlerde çalışma yasakları alt başlıkları altında incelenmiştir. Bunun yanında kadın işçilere uygulanan koruyucu önlemlerle

ilgili destekleyici ve karşı olan düşüncelere yer verilmiştir. Kadın işçilere uygulanan koruyucu önlemleri destekleyenler gerçek eşitliğin ancak kadınlara koruyucu önlemlerle sağlanabileceğini, ayrıca kadınların analık fonksiyonlarını, sağlıklarını korumanın ayrıca aile sorumluluklarının hafifletilmesinin ancak koruyucu yasalarla mümkün olabileceğini ve gelecekte aynı koruyucu önlemlerin erkeklere de genişletilmesi gereğini savunmaktadırlar. Koruyucu önlemlere karşı çıkanlar ise ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bu tür korumaları gereksiz hale getirdiği ve istihdamda ayrımcılığa yol açtığını ileri sürerek hamilelik ve analık gibi biyolojik özellikler nedeniyle konulmuş koruyucu yasalar dışındaki koruyucu yasaların kaldırılmasını istemektedirler. 4. Bölümde bazı ülkelerde çalışma yasaklarına ilişkin düzenlemelere ve uygulamalara yer verildikten sonra Türkiye'deki çalışma yasakları incelenmiştir. Bu yasaklar genel olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yasakları, maden ocakları ve yeraltı ve sualtı işlerinde çalışma yasakları, analık haline bağlı yasaklar, yaş küçüklüğüne bağlı yasaklar, toplum yönünden çalışma yasakları ve sözleşmeye bağlı yasaklar olarak gruplandırılmıştır. Bu bölümde yasakların yanında özellikle analık haline ilişkin yasalar ve tüzüklerle getirilmiş düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu bölümün sonunda çalıştırılması yasak olsa da bu işlerde yapılan iş sözleşmelerinin hukuki sonuçlarına değinilmiştir.

Beşinci bölüm cinsiyete dayalı çalışma süreleri hakkındadır. Bu bölümde de önce bazı ülkelerde cinsiyete dayalı çalışma süreleri incelenmiştir. Genel olarak çalışma sürelerine bağlı yasaklar günlük çalışma süreleri, ara dinlenme ve izinler, fazla çalışma ve analık dönemine ilişkin çalışma süreleri bölümlerinde incelenmiştir. Burada aynı zamanda uluslararası düzenlemelere de değinilmiştir. Bu bölümde ayrıca kadınlar açısından özellikle son yıllarda önem kazanan kısmi süreli çalışmalarla ilişkin düzenlemeler ve dünyada kısmi süreli çalışmalarla ilgili istatistiki bilgilere yer verilmiştir. Bazı ülkelerdeki uygulamalardan sonra Türkiye'de cinsiyete dayalı çalışma sürelerine yer verilmiştir. Kadınların günlük çalışma süreleri incelenirken en önemli kavram olan gece çalışmasına ayrıntılı olarak değinilmiştir. Türkiye'de kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalışmalarının yasak olması dolayısıyla gece kavramı büyük önem taşımaktadır. Kadınların sanayiye ait işlerde gece çalışması

yasaklanmakla birlikte buna istisnalar getirilmiş ve tüzükle getirilen bazı şartlar çerçevesinde gece çalışmasına izin verilmiştir. Bu bölümde işyerine götürülüp getirilme, doktor raporu alınması, eşlerin gece postalarında çalışması, yetkili mercilerden izin alınması konusundaki bu düzenlemeler incelenmiştir. Yine bu bölümde doğum öncesi ve sonrası izinler de incelenmiştir. Türkiye’de kadın işçilerin çalışma süreleri içinde Türkiye’de kısmi çalışmaya da yer verilmiştir. Türkiye’de kısmi çalışmanın tüm dünyada olduğu gibi kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesi nedeniyle kısmi çalışmanın özelliklerine, değişik şekillerine kısaca değinilmiştir.

Son olarak sonuç ve öneriler bölümü yer almaktadır. Bu bölümde tezin ana konusu olan cinsiyete dayalı çalışma yasakları ve süreleri hakkında gerek uluslararası ve gerek ulusal düzenleme ve uygulamalar ve bunların kadın istihdamına etkileri hakkında genel bir değerlendirme ve uluslararası uygulamalar ışığında öneriler yer almaktadır. Ayrıca yasak kapsamına girmese de kadınlara ilişkin bazı düzenlemelerin kadın istihdamına etkileri ve çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve kadınların istihdama daha fazla katılımına yardımcı olacağı düşünülen bazı önlemler önerilmiştir.

BÖLÜM 2 TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR

2.1 TARİHSEL GELİŞİM

2.1.1. Cumhuriyet'ten Önceki Dönem

Osmanlı İmparatorluğunda ekonomik yaşamın temelini tarım, hayvancılık, ticaret ve el sanatları oluşturmıştır. Sanayileşme hareketlerinin başladığı XIX. Yüzyılın ilk yarısına kadar İmparatorluğun ekonomik yapısı bu şekilde devam etmiştir. Bu nedenle XIX. Yüzyılın başına dek gerçek anlamda bir işçi sınıfından söz etmek mümkün değildir.¹

Osmanlı İmparatorluğu'nun toplumsal sınıfları içerisinde kadınlar, önemli ayrımlar gösterdikleri için kırsal kesim kadınları ve kent kadınları olmak üzere iki sınıfta incelenebilir. Kırsal kesim kadınları, aile içinde erkeklerle birlikte aktif bir ekonomik hayatı sürdürürken, büyük kentlerdeki saraylı, yönetici, bürokrat, ayan ve askeri sınıfa mensup kadınlar ise hemen hemen hiçbir ekonomik değer taşımamışlardır.²

Osmanlı İmparatorluğu'nun XIX. Yüzyıldan önceki dönemlerinde dokuma, maden, yapı işleri, savaş donanım ve diğer bazı küçük sanayi kollarında mahkumlar, esirler ve askerlerle birlikte ücretli çalışanlar olmuş ve bunlar arasında kadınlar da yer almıştır.³ Bu sanayi kollarından dokumacılık kadınların en çok yer aldıkları sanayi koludur. XVIII. Yüzyılda Ankara, Bursa, Edirne, Amasya gibi şehirlerde halı, kilim, altın ve gümüş işleme, kumaş dokuma, iplik bükme gibi dokuma endüstrisinin değişik kollarında evlerindeki tezgahlarda çalışan çok sayıda kadın ve genç kızın olduğu bilinmektedir.⁴

XIX. Yüzyılın başlarından itibaren İmparatorluğun ekonomik yapısı değişmeye başlamıştır. Batılılaşma çabalarıyla birlikte sanayiye geliştirme çabalarına girişilmiş

¹ ALTAN, Ömer Zühtü ,Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir,1980,s. 45

² ALTINDAL, Aytunç, Türkiye'de Kadın, İstanbul, 1991, s.113-114

³ SENCER, Oya, Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, İstanbul, 1969, s.41,45,67

ve atölyelerin yerini makinaların kullanıldığı fabrikalar almaya başlamıştır. ⁵ Aynı dönemde ücretli kadın emeği halı atölyelerindeki halı dokuma işlerinde ve gümüş ve altın nakış işleme işlerinde yoğun olarak kullanılmaktadır. ⁶

XIX. Yüzyılın başlarında fabrikalarda çalışan kadınların yaklaşık %85'ini gayrimüslim kökenli kadınlar oluşturmaktadır. ⁷ Çünkü o dönemde Müslüman Türk kadınlar pekçok toplumsal, kültürel ve hukuki neden yüzünden çalışma hayatının dışında kalmışlardır. ⁸

Yeni kurulmaya çalışılan imparatorluk yerli sanayi, yabancı sermayenin giderek artması ve dış ekonomilere bağımlılık nedeniyle yine XIX. Yüzyılın başlarında önce duraklamaya sonra da çökmeye başlamıştır. II. Mahmut Döneminde başlayıp Abdülmecit döneminde sürdürülen sanayileşme hareketleriyle çökmeye başlayan sanayi tekrar kurtarılmaya çalışılmış ve bu sırada ilk Müslüman-Osmanlı işçi sınıfı oluşmuştur. Kara ve demiryolları inşaatları, deri, cam, halı dokuma ve bez atölyeleri, tersaneler, cephane ve baruthaneler, dikimevleri, kundura fabrikaları İmparatorlukta işçi çalıştıran ilk sanayi dallarıdır. Sanayileşme 1870 yılına dek devlet desteğiyle sürdürülmüş, daha sonra özel sektörün ve yardımcı sermayenin sanayileşmeye katılımıyla devletin bu yöndeki etkinliği azalmıştır. ⁹ Yabancı sermaye özellikle demiryolu, liman, elektrik, su, havagazı, tramvay gibi altyapı işleri, dokuma ve gıda sanayide faaliyet göstermeye başlamıştır.

XIX. Yüzyılın ortalarında, fabrika sanayinin doğuşuyla birlikte Müslüman- Osmanlı kadın emeği de fabrikalarda kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle dokuma işlerinde 1850'den sonra kadın emeği yoğun şekilde kullanılmıştır.

Dış ticaretin gelişmesiyle büyük kentler ve özellikle İstanbul ticaret merkezleri

⁴ SENCER, s.37

⁵ KONGAR, Emre, İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, İstanbul, 1978, s.252

⁶ SENCER, s.37

⁷ ALTAN, Kadın İşçilerin Korunması ,s. 47

⁸ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması ,s.47

⁹ TALAS, Cahit, Sosyal Politika, Birinci Kitap:Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim, Ankara,1967, s.148

durumuna gelmiş ve 1850’lerde toprak düzeninin de değişimiyle kentlere doğru yavaş yavaş bir göç başlamıştır. Kente göç edenler, atölye ve tezgah sanayinin çökmesiyle zanaatkarlar ve bu kentlerin ara sınıfları fabrikalarda çalışmaya başlamışlar ve bunun sonucunda işçi sayıları artmıştır. Bu sırada Müslüman- Osmanlı kadınının işçi olarak fabrikalarda çalışmaya başlamasında ekonomik zorunluluklar, Tanzimat ve Meşrutiyet döneminin yaratmaya çalıştığı eşitlik ortamı, kadın işçi ücretlerinin düşüklüğü, daha uysal ve kolay yönetilir olmaları, sendika ve sendika benzeri işçi kuruluşlarına ve onların değişik etkinliklerine katılma olasılıklarının daha az olması¹⁰ ve yerli sanayiye ellerinde bulunduran yabancıların deneyimleri önemli rol oynamıştır.

XIX. Yüzyıl sonlarına doğru sendikalar kurulmaya başlamış ve işçi sınıfının sayı olarak çoğalması ve meslek bilincinin ortaya çıkmasıyla toplu işçi hareketleri ve direnişleri ortaya çıkmıştır. Yine bu dönemde İmparatorluğun içerisinde bulunduğu ekonomik bunalım ve ücretler nedeniyle grev ve direnişler ilk kez görülmeye başlamıştır. Bu dönemde kadın işçiler sayısal olarak çoğalmıştır. Hatta bazı fabrikalarda kadın işçilerin sayısı erkeklerden daha fazladır.¹¹

Bu dönemde iş yaşamını ve ilişkilerini düzenleyen temel yasa Mecelle’dir.¹² Mecelle’ye göre iş ilişkilerini düzenlemek için yapılan sözleşme “icare-i ademi” (adam, insan kirası)’dır. Ademi sözcüğü erkek kişi anlamı taşıdığından Mecelle’nin kadını “hizmetini kiraya veren kişi” olarak görmediği ve sadece erkek işçilerin iş ilişkilerini düzenlediği izlenimi edinilmektedir. Mecelle’de yalnızca “süt analık” hizmet kirası içinde düzenlenmiştir. Mecelle’ de kadınları koruyucu özel hükümler

¹⁰ Bazı yazarlar bu konuyu işverenlerin kadın işçi çalıştırmayı tercih nedenlerinden biri olarak ileri sürmektedirler. Bununla beraber kadınlar XIX. Yüzyılda düzenlenen pekçok grevde aktif olarak rol almışlardır. Örneğin 1873’de Kasımpaşa Tersanesi işçilerinin grevine grevcilerin eşlerinin, annelerinin ve kızkardeşlerinin de katıldıkları görülmüştür. Ayrıca 1876 yılından itibaren Abdülhamit döneminde grev (tatil-i eşgal) sözcüğü bile yasaklanmasına rağmen 1872-1907 yılları arasında 50 grev yapılmış bu 50 grevin 9’u kadınların çalışma işkolunda gerçekleşmiştir. Feshane grevinde eylemin örgütleyicisi ve yürütücüsü 50 kadın işçidir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇAKIR, Serpil, Osmanlı Kadın Hareketi, Metis Yayınları, İstanbul, 1994, s.263

¹¹ FİŞEK, s.27,43, SENCER, s. 91,152,153,218

¹² Mecelle konusunda detaylı bilgi için Bkz. ÖZTÜRK, Osman, Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, İstanbul, 1973

yer almamaktadır.¹³

Avrupa malları ile rekabetin güçlüğü, İmparatorluğun bazı batılı ülkelere sağladığı kapitülasyonlar ve Batının ekonomik denetimi nedeniyle zaten batıdan 100 yıl geç kurulmaya başlayan Osmanlı sanayi bir türlü istenilen yaygın ve hızlı gelişimi gösterememiştir. Kadın işçi sayılarında önemli artışların meydana gelememesinde bu ekonomik nedenlerle birlikte toplumsal ve kültürel yapının kadına verdiği konumun da etkisi vardır.¹⁴

Bu dönemde kadının toplumsal konumu incelendiğinde ekonomik yaşam içinde neden fazla yer alamadığı daha iyi anlaşılabilir. Osmanlı-Türk ailesinde mutlak egemenlik babaya aittir. Aile reisi erkektir ve emirleri tartışılmazdır. Ataerkil Osmanlı ailesinde çalışan erkektir ve aile reisi erkek çalışma gücünü yitirince en büyük erkek çocuk bu görevi üstlenir. Kadının aile içindeki görevi ise çocukları bakımı, ev içi işler ve evin yönetimi ile sınırlıdır.¹⁵

Geçerli İslam hukuku kurallarına göre kadınlar erkeklerin ancak yarı haklarına sahiptir. Kadın haberi bile olmadan sadece erkeğin boş düşeceğine yemin etmesiyle eşinden ayrılabilen, iki kadının tanıklığı bir erkeğinkine denk gelmekte, mirasta erkek iki, kadın bir paya hak kazanabilmektedir.¹⁶ Yine bu dönemde kadın toplum hayatı içinde de türlü kısıtlamalar içindedir. 1600'li yıllarda tatlıcı dükkanına gitmeleri, sandala binmeleri, 1700'lerde mesire yerine gitmeleri, ince kumaştan yapılmış giysi giymeleri dahi yasaktır. III. Osman zamanında haftada 4 günden fazla sokağa çıkmaları, 1900'de babaları ve oğulları ile bile olsa sokakta yürümeleri, arabaya binmeleri, ezan saatinden sonra sokakta dolaşmaları padişah fermanı ile yasaklanmıştır. Böyle bir toplumsal yapıda kadınların ekonomik yaşama katılması oldukça güçtür.¹⁷

¹³ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması s. 52

¹⁴ KONGAR, s. 253

¹⁵ KONGAR, s. 415

¹⁶ PUR, Necla, Türkiye Ekonomisinde Kadın İşgücünün Ekonomik Değerlendirilmesi, Basılmamış Doçentlik Tezi, İ.T.İ Akademisi, İstanbul, s.35-36

¹⁷ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması , s. 54

XIX. yüzyılın sonlarında Mecelle hükümlerinin yetersiz kaldığı alanlarda bazı yasa ve nizamnameler oluşturulmuştur. Bunlar genellikle maden ve yapı sanayi gibi kadınların çalışmadığı sanayi dallarında geçerli yasalar olmuş, bu nedenle kadın işçilerle ilgili özel hükümler içermemiştir.¹⁸

Batıda kadınların siyasal ve sosyal hak mücadelelerini başlattıkları dönemlerde Osmanlı İmparatorluğu'nda kadın daha sokağa çıkmak, sosyal yaşama katılmak gibi haklarından bile yoksundur. 9 yaşına kadar çocukların devam ettiği sübyan okullarının ötesinde bir eğitim görememektedir. Şeyhülislama bağlı bu okullarda ise sadece ilkel bir din eğitimi verilmektedir. Kadın çalışma hayatının tamamen dışında tutulmaya çalışılmaktadır. Kadın adeta bir evcil köledir. Ayrıca şeriat poligamiye de izin vermekte, erkekler dört kadınla evli olabilmektedir. Sadece erkeğe tanınan boşanma hakkı evli kadını her türlü güvenceden yoksun bırakmaktadır.¹⁹

Kadının statüsünün tartışma konusu olmaya başlaması Tanzimat dönemine rastlamaktadır. Gerçi Tanzimat Fermanı kadınlara herhangi bir hak tanımış değildir ancak Tanzimatla başlayan ve II. Meşrutiyete kadar süren dönemde daha önceki dönemlere kıyasla önemli gelişmeler sağlanmıştır. 1854'de çıkarılan bir yasa ile kadınların köle olarak alınıp satılmaları ve cariyelik yasaklanmıştır. 1856 Arazi Kanunu kız çocukların babalarından kalan topraklar üzerinde erkek kardeşleri gibi veraset haklarına sahip olmalarına olanak tanımıştır. Ayrıca kadınların kılık, kıyafet ve sokağa çıkma gibi sosyal yaşantıdaki konumlarına daha hoşgörü ile yaklaşılmaya başlanmıştır.²⁰ Özellikle Tanzimat Dönemi ile eğitimi çağdaştırma çabaları başlamıştır. 1842'de Avrupa'dan getirilen ebe kadınların Tıbbiye'de verdiği kurslarla kadınlara özellikle mesleki eğitim verme çabasına başlanmıştır. 1858'de ilk kız rüştiyeleri (ortaokul), 1869'da ilk kız sanayi okulları açılmıştır. Kız ortaokullarının açılması kadınların meslekleşmelerine olanak tanımış, 1870'de "darülmuallimat" kız öğretmen okulu kurulmuştur. Ancak tüm bu gelişmeler ancak dar bir kesimi

¹⁸ Bu önlemler konusunda detaylı bilgi için ayrıca Bkz. SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s. 49-51

¹⁹ ALTINDAL, Aytunç, Türkiye'de Kadın, İstanbul, 1991

²⁰ TEKELİ, Şirin, Kadınlar ve Siyasal/Toplumsal Hayat, Yerli Araştırmalar Dizisi 6, İstanbul, 1982,

etkilemiş, İmparatorluğun İstanbul ve Selanik gibi büyük merkezlerinin ötesine pek yayılamamıştır.²¹

Batı'da savunulan kadın haklarının imparatorlukta savunulması Tanzimatla başlar ve II. Meşrutiyetle hızlanır. 1908'de II. Meşrutiyetin ilanı sosyal yaşama katılma, çalışma hayatına girme ve yüksek öğretim görme gibi yeni isteklerle ortaya çıkan, büyük şehirlerde yaşayan ve yukarı sınıfa mensup kadınlar arasında büyük heyecan yaratmış ancak bu heyecan hayal kırıklığına dönüşmüştür.²² Ancak burada istekler daha çok eğitim ve siyasete katılım üzerinde yoğunlaşmış, kadınların iş yaşamı ve ilişkileri üzerinde durulmamıştır.²³

Bu dönemde İmparatorluğun içinde bulunduğu ağır ekonomik ve siyasi şartlar toplumsal yapıda da bazı değişikliklere yol açmış, ataerkil aile parçalanmış ve kadınlar erkeklerin koruyuculuğundan sıyrılarak çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. Böylece kadınların toplumsal, ekonomik hayattaki rolleri değişmeye başlarken çalışma hayatında da sayısal olarak çoğalmışlardır.²⁴

İmparatorlukta kadının geleneksel olarak çalıştığı işkollarının başında tarım gelmektedir ve kadınlar tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Tarım dışı faaliyet alanlarının başında ise halıcılık ve dokumacılık ilk sırada yer almaktadır. 1913 ve 1915 yıllarında ilk kez yapılan sanayi sayımlarının sonuçlarından sanayide işçi statüsünde çalışanların yaklaşık %30-%35'ini kadınların oluşturduğu görülmektedir. 1915 yılında gerçekleştirilen ve ülkenin sanayi açısından en gelişmiş yörelerindeki büyük kuruluşları kapsamına alan 1913-1915 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, 1913 yılında bu kuruluşlarda 5,863 kadın çalışmaktaydı ve bu sayı çalışanların %34.44'ünü oluşturmaktaydı. 1915 itibarıyla ise çalışan kadın sayısı 4.307, toplam çalışanlar içindeki oranı %30.6 olarak gerçekleşmiştir. Bu sayının sonuçlarına göre kadınların yaklaşık %95'inin geleneksel faaliyet alanları olan

s.195

²¹Osmanlı İmparatorluğunda kadının eğitim alanındaki gelişmeler için ayrıca Bkz. TAŞKIRAN, Tezer, Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları, Ankara, 1973

²² TEKELİ, s. 198

²³ ALTINDAL, s. 125

dokuma ve gıda gibi sanayi kollarında yoğunlaştıkları görülmektedir.²⁵ Dokuma sanayide çalışan işçilerin 1913'de %59'u, 1915'de %46'sı, gıda sanayide ise 1913'de %30, 1915'de %45'i kadındır. Sayım sadece belirli şehir ve işkollarında yapıldığından ve bazı işkollarında kadın-erkek işçi ayrımı yapılmadığından bu değerler tam olarak gerçeği yansıtmamakla birlikte bu sanayi dallarındaki genel durumu göstermeleri bakımından önemlidir. Bu dönemde kadınlar normal olarak günde 9-10 saat ve sipariş olduğu zamanlarda ise tatil günleri ve geceleri de çalışmaktadırlar. Hiçbir sanayi dalında iş sürelerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine aynı sanayi sayımlarında elde edilen sonuçlar hemen hemen her sanayi dalında kadın işçi ücretlerinin erkeklerinkinden daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu da kadınların istihdamın olumlu yönde etkileyen faktörlerden biridir. 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına göre kadın işçilerin ücretleri erkeklerin yaklaşık yarısı düzeyindedir.²⁶ Örneğin dokuma sanayide erkeklerin günlük ücretleri 10-13 kuruş, kadın işçilerin günlük ücretleri ise 4-6 kuruştur.²⁷ 1913 yılında kırsal kesimdeki ücret farklılıkları sanayi kesiminin de üzerindedir.²⁸ 1920 yılında yapılan bir diğer araştırmaya göre kadınlar ve çocuklar erkeklerin beşte üçü ila dörtte üçü arasında ücret almaktaydılar.²⁹

Balkan Savaşı ve daha sonra Birinci Dünya ve Kurtuluş Savaşları kadınların gerek toplumsal ve gerekse ekonomik statülerini önemli ölçüde etkilemiş ve kadın işçi sayılarında önemli artışlar meydana gelmiştir. Bu savaşların kadınları sosyal yaşama girmeye zorlayan etkileri vardır. Balkan Savaşı burjuva kadınlarını sosyal hizmet anlayışıyla dernek çalışmalarına yöneltirken Birinci Dünya Savaşı kadınları çalışma hayatına yönlendirmiştir. Bu savaş nedeniyle erkeklerin cepheye gönderilmesiyle

²⁴ ALTAN, Kadın İşçilerin Korunması , s.57

²⁵ MAKAL, Ahmet, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, Ankara, 2002, s. 177, 1913-1915 Sanayi Sayım Sonuçlarından hesaplanmıştır.

²⁶ MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.177, 1913-1915 Sanayi İstatistikleri

²⁷ ÖKÇÜN, Gündüz, Osmanlı Sanayi 1913-1915 yılları Sanayi İstatistikleri, A.Ü. SBF, Yay. No: 299, B:2 Ankara, s.53-54, 60, 141-142, 176

²⁸ TOPRAK, Zafer, Türkiye'de Milli İktisat, (1908-1918), Ankara, 1982, s. 336-337

²⁹ MOORE, Laurence, S, Sanayi Yaşamının Bazı Yönleri, Clarence Richard Johnson, (Editör), İstanbul, 1920, Çeviren :Sönmez Taner, İstanbul , 1995, s.154

emek arzı sınırlı kalmış ve kentlerde ve kırsal alanda erkek işgücü bulunamaması nedeniyle Osmanlı kadını çalışma yaşamına çekilmiş³⁰, boşalan memuriyetlere, postahane ve telgrafhanelere ve hastabakıcı olarak hastanelere ve orduya kadınların alınmasına yol açmıştır. Kadınların çalışma hayatına girişleri sadece büyük şehirlerle sınırlı kalmamış, Anadolu'da da amele taburları kurularak kadınlar savaş için seferber edilmiştir.³¹ 1915 yılında Osmanlı Ticaret Nezaretince bir çeşit "mecburi hizmet" kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun ile Adana, Urfa, Diyarbakır vb. pek çok ildeki dokuma fabrikalarındaki kadın işçilerin sayılarında önemli artışlar meydana gelmiştir.³²

Bu arada çalışmalarına ara vermiş olan İstihlak-ı Milli Kadınlar Cemiyeti 1916'da yeniden faaliyete geçmiş ve ilk kuruluşunda 15 olan kadın işçi sayısı 200'e çıkmıştır. Bu kadınlar İstanbul'da terzi atölyelerinde çalışan kadınlardır ve savaşta asker çamaşırı yetiştirmek için yeniden faaliyete geçmişlerdir. 1916'da İstanbul'da amacı "kadınları namuslu şekilde çalışarak geçimlerini sağlamaya alıştırarak korumak ve dolayısıyla düşünce, emek ve ekonominin kadınlar arasında yaygınlaşmasını sağlamak olan" Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi kurulmuştur. Cemiyet İstanbul'da üç ayrı bölgede bir veya birkaç darüssina kurulmasını ve bu tesislerden herbirinde 10.000 işçi istihdam edilmesini amaçlamıştır. Bu dönemde bu tesislerde çalışmak üzere 19 günde 11.000 kadının başvurduğu basında yer almıştır.³³ Öte yandan İstanbul çevresindeki Hereke fabrikalarında çalışan yüzlerce kadın işçi uzak yerlerden gidip geldikleri için hükümet bazı önlemler almak gereğini duymuştur. Bu arada kadın işçiler için özel yatakhaneler kurulması, günlük çalışma süresinin 15 saatle sınırlandırılması, yılda bir ay ücretli izin hakkı verilmesi gibi o zaman için çok yeni bazı hakların kadınlara verilmesi düşünülmüştür.³⁴

Yine savaş döneminde İstanbul'a birkaç günlük uzaklıkta olan yerlerden şehirde daha pahalılıya satacaklarını umdukları erzakı yükleyip gelen ve bunları şehir sokaklarında

³⁰ TOPRAK, Zafer, İttihat -Terakki ve Devletçilik, İstanbul , 1995, s.132,134

³¹ TEKELİ, s.199

³² TAŞÇIOĞLU, Muhaddere, Kadının Sosyal Konumu ve Kadın Kıyafetleri, Ankara, 1958, s. 45

³³ TEKELİ, s. 199-200

satan yeni "tüccar kadın" sınıfı ortaya çıkmıştır.³⁵

Bu dönemde çalışan kadın sayıları o günün kapitalist ülkelerinde çalışan kadınların sayılarının çok altında olsa da, kadını yıllar boyu sosyal ve ekonomik yaşamın dışında tutan bir toplum için yine de önemli bir gelişmeyi ifade etmektedir.³⁶

Diğer taraftan aynı dönemde eğitim alanında da kadınlar açısından bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. Abdülhamit döneminde sadece şehir merkezlerinde bulunan rüştiyeler 1913'de altı yıllık kız ilkokullarına çevrilerek kasabalara da yayılmıştır. 1911'de de ilk kız lisesi açılmıştır. 1917-1918 yılında İstanbul'da dört kız lisesi bulunmaktadır. 1914'de kadınlar üniversitelerdeki konferanslara katılmak suretiyle yüksek öğretimle tanışmış, 1915 yılında ise kadınlar ilk kez üniversitelere kabul edilmişlerdir. Üniversitelerde kadınlara ilk açılan fakülteler Fen ve Edebiyat Fakülteleridir. Bunlar ilk üniversite mezunlarını 1917'de 21 kişi ile vermiştir. Hukuk Fakültesi 1921-1922'den , en fazla direnen fakülte Tıp Fakültesi 1922-1923'den itibaren kız öğrenci kabul etmeye başlamıştır. Tıp Fakültesi ilk mezunlarını (6 kişi) 1928'de vermiştir. İlk yıllar kadın ve erkek öğrenciler derslere ayrı saatlerde girmiş, 1922'den itibaren ise birlikte girmeye başlamışlardır. Bu girişimler ilk oldukları için oldukça önem taşımakla beraber eğitimden yararlanan kadın sayısı oldukça sınırlı kalmıştır.³⁷

2.1.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemi ile birlikte gelişmeye başlayan ekonomik, kültürel ve hukuki ortam, kadınların daha yoğun şekilde çalışma hayatına atılmasını sağlamış ve bu dönemde kadın işçi sayılarında önemli artışlar olmuştur.

Yeni Türk Devletinin kuruluşuyla ülkenin sanayileşme yoluyla kalkınması ilkesi benimsenmiş ve yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi çabalarına başlanmıştır.³⁸ Bu yolda bir politika saptanması amacıyla 1923 yılında İzmir'de Türkiye İktisat

³⁴ TAŞÇIOĞLU, s. 46

³⁵ TAŞKIRAN, s.41

³⁶ TEKELİ, s.200

³⁷ TEKELİ, s. 200-201, TAŞKIRAN, s.45

³⁸ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması ,s.62

Kongresi düzenlenmiştir. Bu kongreye kadın ameleler (işçiler) adına İzmir'de çeşitli işyerlerinde çalışan 6 kadın temsilci de katılmıştır. Dönemin İktisat Vekili " Hanımlar, Efendiler.." diye konuşmasına başlamış, ".. Türk hanımları hoşgeldiniz, amele hanımlar hoşgeldiniz, Gelecek sene adedinizin daha çok olmasını dilerim. " diyerek devam etmiştir. Bu sözler hem Türkiye'de kadın işçilerin varlığını doğrulaması hem de kadının toplumsal ve ekonomik gelişme içerisinde etkin şekilde yer alacağını göstermesi bakımından oldukça önem taşımaktadır. Kongre'de amele olarak adlandırılan kadın ve erkeklere işçi denilmesi ve kadın işçilere doğum öncesinde ve sonrasında 8 hafta doğum izni verilmesi, ayrıca ayda 3 gün ücretli izin verilmesi önerileri kabul edilmiştir.³⁹

Türkiye Devleti, cumhuriyetin ilk yıllarında yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi konularında özel sektöre geniş bir yer vermiş ve bazı ayrıcalıklar tanımıştır. Bu dönemde 1927 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Liberal dönem⁴⁰ olarak adlandırılan Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan kanunlarla hem özel sektör yatırıma özendirilmiş ve korunmuş, hem de devlet, özel sektör yatırımlarına ortak olmuştur. 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalımdan sonra ise devlet yatırımcı olarak tekstil, kağıt, çimento, cam, maden, şeker gibi sanayi dallarına girmiş ve devletçi bir ekonomi politikası izlenmeye başlanmıştır.

Cumhuriyet'le birlikte hukuk sistemi içinde kadın-erkek eşitliği konusunda kısa sürede önemli değişiklikler meydana gelmiştir.

İsviçre Medeni Kanunu'ndan iktibas edilerek 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu ile özellikle aile, miras ve kişi hukukunda erkeklere tanınan ayrıcalıklar kaldırılarak kadın ve erkek hakları arasında bir denge kurulmuştur. Medeni Kanun ile çok kadınla evlenme kaldırılmış, boşanma hakkı yalnızca erkeğe değil kadına da tanınmış, mirasta kız-erkek çocuk eşit düzeye getirilmiş, yargı

³⁹ Kongre hakkında detaylı bilgi için Bkz. ÖKÇÜN, Gündüz, Türkiye İktisat Kongresi, 1923, İzmir, Haberler- Belgeler- Yorumlar, Ankara, 1971

⁴⁰ 1923- 1932 dönemi "liberal" veya "liberal himayeci", 1932'den sonraki dönem ise "devletçi" olarak nitelendirilmektedir. TALAS, Cahit, Sosyal Politika, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim, Ankara, 1963

önünde kadın ve erkeğin eşit düzeyde tanıklığı kabul edilmiş ve medeni nikah zorunlu hale getirilmiştir. Batı toplumlarında en son kabul edilen medeni kanun olan İsviçre Medeni Kanunu, tekeşli karı-kocalığı getirmesi ve boşanma hakkını her iki tarafa da sağlaması bakımından bir ileri aşama olmakla beraber kadın erkek eşitliğini tam olarak tanıyan bir yasa değildir. Aile birliğinin reisi kocadır ve kadının çalışma hakkı kocasının izni ile sınırlandırılmıştır. Ancak çocukların velayeti, miras ve mal tasarrufu konularında kadın-erkek eşitliği mümkün kılınmaktadır.⁴¹

Cumhuriyet'in ilk yıllarında (1921 ve 1923) meclis oturumlarında kadınların nufustan yani vatandaştan sayılıp sayılmamaları dahi tartışılmış ve 1924 Anayasası çalışmalarında 10. maddenin "Her Türk milletvekili seçimine katılma hakkına sahiptir" maddesi Türk vatandaşlarının kadınları da içermesi nedeniyle büyük tartışmalara neden olmuş ve sonunda madde "her erkek Türk" şeklinde değiştirilmiştir.⁴² Kadınlar gerçek vatandaşlığı ancak Cumhuriyetin 10. Yılında sahip olabilmüşler ve kadınlara, Medeni Kanunun kabulünden sonra 3 Nisan 1930 tarihli Belediye Kanunu çerçevesinde ilk kez belediye seçimlerine katılma hakkı tanınmıştır. 5 Aralık 1934'de ise "22 yaşını bitiren kadın, erkek her Türk'e mebus seçebilmek", "30 yaşını bitiren her Türk'e mebus seçilmek" hakkı tanınmıştır. Bu hakkın tanınmasından sonra 1935'de kurulan 5. Mecliste 18 kadın milletvekili bulunmaktadır.⁴³

1924 Anayasası (Teşkilat-ı Esasi Kanunu) ilköğretimi tüm Türk çocukları için zorunlu ve devlet okullarında parasız olarak kabul etmiştir. Bu dönemde kadınlar için eğitim olanakları genişlemiş, açılan öğretmen, hemşire, ebe okulları ve kız sanat enstitüleri ile kadınların meslek sahibi olmaları sağlanmıştır. Yaşanan ekonomik, toplumsal ve kültürel değişim sonucu kadın işçilerin sayılarında önemli artışlar olmuştur. 1927 yılında Türkiye'de sanayi sektöründe çalışan işçilerin yaklaşık %25'ini kadınlar oluşturmakta, dokuma sanayide çalışanlar arasında kadın oranının

⁴¹ TEKELİ, s.208

⁴² TAŞKIRAN, s.95-96

⁴³ TEKELİ, s.217

%49-%52'ye kadar çıktığı öne sürülmektedir.⁴⁴ 1932 yılında dokuma sanayide çalışan kadın işçi oranları %56'ya yükselmiştir.⁴⁵ Yine bu yıllarda Tekel İdaresi'nin İstanbul fabrikalarında çalışan işçilerin %42'sinin kadın oldukları anlaşılmaktadır.⁴⁶

Cumhuriyet döneminde de kadın işçi ücretleri erkeklerinkinden daha düşük olma özelliğini sürdürmüş⁴⁷ bu nedenle kadınlar sanayide özellikle tercih edilen bir işgücü olmuştur.

Türkiye'de işçilerle ilgili sosyal mevzuatın gelişmesi Cumhuriyet Dönemi ile birlikte başlamıştır. Ancak cumhuriyetin ilk yıllarında kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemeler yapılmamıştır. Kadın işçilere ilişkin özel bir hüküm getirmemekle ve esas itibarıyla liberal düşüncenin egemenliğini taşımakla birlikte, 8 Mayıs 1926 tarihli Borçlar Kanunu iş güvenliği ve işçi sağlığı yanında ücret ilişkisinde de belirli koruyucu hükümlere yer vermekle, hukuk düzenimize ileri olmasa da bazı sosyal kuralların girmesinde bir başlangıç yapmıştır.⁴⁸

Türkiye'de kadın işçileri koruyucu ilk yasa 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu olmuştur. Umumi Hıfzısıhha Kanunu hem işin düzenlenmesine ilişkin hükümler içermekte hem de yetişkin işçilerin yanısıra kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süreleri, kadın ve çocuk işçilerin bedensel özellikleri nedeniyle çalışma koşullarını düzenlemektedir.⁴⁹ Yine aynı kanunun 128. maddesi uyarınca 30 Mart 1961 yılında "Genel Kadınlar ve Genelevlere Tabi Olacak Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü" çıkarılmıştır.⁵⁰

Devletin çalışma hayatına ilk kapsamlı müdahalesi 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nun kabülü ile başlar. Bu kanun yürürlüğe girinceye kadar Umumi

⁴⁴ ZALİM, Sabahattin, İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler, İst. Ün. Yay. No:655, İkt. Fak. Yay. No:83, İstanbul, 1956, s.136, Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi, Tüm İktisatçılar Birliği Yay. No:16, Ankara, B:1, Ankara, 1976, s.64

⁴⁵ Sanayi istatistikleri 1932-1939, Ankara, 1941, s.16-17

⁴⁶ FİŞEK, s. 74

⁴⁷ Kadın-erkek işçi ücret farklılıkları için ayrıca Bkz. Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi, s.66

⁴⁸ TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1988, s.110 vd., s. 135 vd., ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1998, s.113 vd., 124, 137 vd.

⁴⁹ Bkz. Bölüm 3.3.2.1.2.

Hıfzısıhha Kanunu kadınları koruyan tek mevzuat olmuştur. 3008 sayılı Kanunu ile kadınlar neslin devamını sağlama ve aile ihtiyaçları açısından özel korumaya alınmışlardır.⁵¹

3008 sayılı İş Kanunu ile getirilen koruyucu önlemlerin bir kısmı işin düzenlenmesine bir kısmı ise analık korumasına ilişkindir.

Onsekiz yaşına gelinceye kadar kadın işçiler çocuk işçilerin statüsüne tabidirler (3008 sayılı İş K. m.51). Ayrıca kadın işçilerle ilgili hükümlerden de yararlanırlar. Sanayiye ait işlerde her yaştaki kız ve kadınların çalışması yasaktır. (3008 sayılı İş K. m.50/I). Ancak işyerinde zorunlu bir sebep ortaya çıkarsa bu durum ortadan kalkıncaya kadar işyerindeki onaltıdan yukarı kız ve kadın işçilerin gece çalışmasına istisnai olarak izin verilir. (3008 sayılı İş K. m.50/III). Yine 3008 sayılı İş K. m. 49' a göre maden ocakları işleri, kablo döşenmesi ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerdeki her yaştaki kız ve kadınların çalıştırılması yasaktır.

3008 sayılı İş Kanunu ile getirilen analık korumasına ilişkin düzenlemeler daha çok gebelik hali ile ilgilidir.

3008 sayılı İş K. m. 25/I uyarınca kadın işçilerin doktor muayenesi sonucunda doğumun gerçekleşmesi olasılığı olan tarihten önce ve doğumdan sonra 3 hafta süreyle çalıştırılmaları yasaktır. Doğumdan önceki ve sonraki bu süreler tıbbi gereklilik ortaya çıkması halinde 6 haftadan 12 haftaya kadar uzatılabilir. Bu izinler süresince işveren kendisine ücretinin yarısını öder. Eğer kadın işçi aynı işyerinde altı aydan beri enaz üç ay çalışmış ise, ücrete ait bu hüküm sigorta kanunları çerçevesinde geçerlidir (3008 sayılı İş K. m. 25/III) zira 4772 sayılı kanuna göre doğumdan önce ve sonra kadın işçinin sağlık durumuna göre üçer haftadan altışar haftaya kadar kendisine gündeliğinin % 70'i verilir. (3008 sayılı İş K m.29) İşveren hangi sebeple olursa olsun gebe veya lohusa kadın işçinin iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa, zorunlu izin sürelerinin geçmesini beklemek zorundadır. Bildirimli fesih

⁵⁰ Bkz. Bölüm 4.2.5.1.

⁵¹ Bkz. SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku , İstanbul, 1954,s. 5-65

süreleri gebe kadın işçinin doğumdan önceki ve sonraki kanuni izin sürelerinin biteceği günden itibaren işlemeye başlar (3008 sayılı İş K. m. 26). İşveren işyerinde tutacağı kayıtlarda, emzikli kadın işçilerin emzirme zamanlarını, gebe kadın işçilerin ise izin dönemlerini göstermek zorundadır. (3008 sayılı İş K. m. 51)⁵²

3008 sayılı kanunun 61. maddesi, gebe ve emzikli kadın işçilerin hangi devrelerde ve ne tür işlerde çalışmalarının yasak olduğunun ve çalıştırılmaları mümkün olan işlerde ne gibi şart ve usullere tabi tutulacaklarının ve hangi işyerlerinde ne surette emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) açılması zorunlu olduğunun tespiti için bir tüzük çıkarılacağını belirtmektedir. Yine aynı maddede bu tüzüğün ağır ve tehlikeli işlerde kadınların ve onsekiz yaşına kadar çocukların çalıştırılması yasak olan işler hakkındaki Tüzük ile aynı zamanda çıkarılacağı belirtilmiş, daha sonra 3516 sayılı Kanun ile bu zaman kısıtlaması kaldırılmıştır. Nitekim 22.07.1948 tarih ve 3/7896 sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, Resmi Gazetede yayınlanışından 6 ay sonra yürürlüğe girmiştir. Ağır ve tehlikeli işler bu tüzüğe bağlı cetvellerde gösterilmiştir. Bu cetvelde yanında K harfi bulunmayan işlerde kadınların çalışması yasaklanmıştır. 18 yaşına kadar çocukların çalıştırılabilecekleri işler ise Ç harfi ile işaretlenmiştir. 16 yaşını doldurmamış çocuklar ise hiçbir ağır ve tehlikeli işte çalıştırılmazlar.⁵³

Yine 3008 sayılı İş K. m. 61'de öngörülen 5.8.1953 tarih ve 4/1272 sayılı Gebe ve Emzikli Kadınlar Hakkında Tüzük, (Geb. Kad. Tüz.) Eylül 1953 yılında onaylanmış ancak yürürlüğe girmesi iki yıl sonraya bırakılmıştır.⁵⁴

Gebe ve emzikli kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve kreşler hakkında tüzüğün 1. maddesi doğumdan önceki ve sonraki kanuni süreler içinde gebe kadınların çalışmasını yasaklamıştır. 2. madde hükmü uyarınca gebe kadın işçilerin ayda bir kez muayeneye gitmelerine izin verilir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak emzikli kadın işçiler, doktor raporuyla çalışmalarına engel bir hal olmadığı kanıtlanırsa, doğumu takip eden 6 hafta sonra Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde

⁵²SAYMEN, Ferit H., Türk İş Hukuku, 1954, İstanbul, s.318-321

⁵³ Tüzük metni için Bkz SAYMEN, Sistematik Türk İş Hukuku Mevzuatı,s.360-368

⁵⁴ Tüzük metni için Bkz SAYMEN, Sistematik Türk İş Hukuku Mevzuatı,s.361-375

kadınların çalışmasına izin verilen işlerde çalışabilirler. Muayene sonucunda buna engel bir hal olduğu ortaya çıkarsa doğumdan sonraki ilk altı ay süresince hiçbir ağır ve tehlikeli işte çalıştırılmazlar. (Geb. Kad. Tüz. m.3)

Madde 4/a' ya göre bir işyerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-300 kadın işçi çalıştırıldığı takdirde bunların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek için bir emzirme odası kurulacak ve bu oda işyerine en fazla 250 m. mesafede olabilecektir. Madde 4/b ise, bir işyerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 300 den fazla kadın işçi çalıştırılıyorsa bunların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek ve 1-6 yaş arası çocuklarının bakımı için işveren tarafından kreş tesis edilmesini zorunlu kılmıştır. Kadın işçilere küçük çocuklarını emzirmek için iş süresinden sayılmak üzere ara dinlenmesinden önce ve sonra yarımşar saatlik izin verilir (Geb. Kad. Tüz. M.5/a) Eğer kadın işçi emzirme odası olmayan bir işyerinde çalışıyor ise emzikli kadın işçilerin emzirme zamanlarından yarım saat evvel işi bırakarak gitmelerine izin verilir ve bu süreler iş süresinden sayılır. (Geb. Kad. Tüz. m. 5./d) Tüzükte ayrıca emzirme odaları ve kreşlerin işletme ve düzenleme kuralları da yer almaktadır.

Ülkemizde uluslararası mevzuatın etkileri de aynı yıllarda görülmeye başlamıştır. 23.6.1937 tarih ve 3229 sayılı Kanun ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Kadınların Maden Ocaklarında ve Yeraltında Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşme" onaylanmıştır.⁵⁵ Ancak bu sözleşmenin kadın işçilere getirdiği bir yenilikten söz etmek mümkün değildir. Çünkü o yıllarda Türkiye'de madenlerde ve yeraltı işlerinde çalışan kadın işçilerin varlığına ilişkin bir veri yoktur. Ayrıca yürürlükte olan 3008 sayılı İş K.'da aynı yönde bir yasaklama zaten mevcuttur.

3008 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra 2.Dünya Savaşı'nın da etkisiyle kadın işçilere ilişkin mevzuatın gelişiminde bir duraklama görülür 2. Dünya Savaşından sonra ise bu alanda hızlı bir gelişme kaydedilmiştir.

Bu dönemde çalışan kadınların sayılarındaki artışta tarım dışı faaliyet alanlarında

sağlanan gelişmeler, kadının toplumsal konumuna ilişkin değişimler ve 1930 sonrası dönemde izlenen devletçi ktisat politikalarının etkisi olmuştur. Türkiye’de yapılan ilk iş istatistiklerine göre 1937 yılında İş Kanununa tabi işyerlerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 50,131 oranı ise %18.89 iken 1943 yılında bu sayı 56,937’ye oran ise %20.70’e yükselmiştir.⁵⁶

1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun Türkiye’de yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuş ve analık durumu sözkonusu olan sigortalı kadın işçi veya sigortalı kişinin karısına ilk kez bir sosyal güvence sağlanmıştır. Bu kanunun en önemli maddeleri şunlardır:

Bu yasaya göre doğumdan önce ve sonra sağlık durumuna göre üçer haftadan altışar haftaya sigortalı kadın işçiye günlük ücretinin %70’ine denk bir ödenek verilir. (m.29) Ayrıca sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin karısına Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlığınca saptanacak bir emzirme ödeneği verilir.(m.30) Analık yardımlarından yararlanabilmek için sigortalının bir veya birkaç işyerinde enaz 160 gün, vardiyalı çalışılıyorsa 150 gün çalışmış olması gerekir.(m. 32)

Bu yıllarda uluslararası ilişki ve sorumluluklar çerçevesinde ILO’nun pekçok mevzuatını yasallaştırılarak ulusal mevzuatımıza katılmıştır.⁵⁷

1948 yılında Türkiye’de 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 49.800’dür. Bu sayı tüm işçilerin %17’sini oluşturmaktadır. 1949 yılında Bursa’da dokumacılık sektöründe çalışan işçilerin %48’ini kadınlar oluşturmaktadır. İzmir’de bu oran %50’dir.⁵⁸ 1950’lerde özellikle dokumacılık sanayide kadın işçi sayılarında artışlar olmuştur. Bu tarihte dokumacılık sektöründe kadın işçi oranı %60 iken, imalat sanayide %13 ve tüm sanayideki oran ise %12’dir. 1952 yılında İstanbul’da İş Kanunu’na tabi işçilerin %20’si, Türkiye’de ise %16.5’i

⁵⁵ Bkz. Bölüm 3.2.3.1.

⁵⁶ İstatistik Genel Müdürlüğü, 1945, s.7

⁵⁷ Onaylanan ILO sözleşmeleri için Bkz. Bölüm 3.2.3.

⁵⁸ Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi, s.84

kadıdır. Ayrıca bu dönemde tütün, konserve ve kibrit sanayide de kadın işçi sayılarında önemli artışlar görülmüştür.⁵⁹

1950'li yıllarda hızlanan sanayileşme sonucu gelişen istihdam olanaklarıyla sanayi sektöründe çalışan işçi sayılarında önemli artışlar olmuştur. Yine aynı yıllarda kırsal alandan kente doğru göç dönemi başlamıştır. Köyden kente göç sonucunda ekonomik nedenler kadın-erkek tüm aile bireylerini çalışmak zorunda bırakmış ve sanayide çalışmaya hazır bir işçi kadın kitlesi oluşmuştur. Bu durum özellikle büyük kentlerde ucuz, kalifiye işgücü gerektirmeyen ve emek yoğun işlerde çalışan kadınların sayısında nisbi artışlara yol açmıştır. 1955 yılında çalışan kadınların sayısı 119.871 ile kadınların %2.2'sini oluştururken 1975 yılında bu sayı ancak 204.111 ile %3.4'e çıkmıştır.⁶⁰

3008 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında iş ilişkilerini düzenleyen 'Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun' 1952 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla kadın işçilere ilişkin koruyucu önlemler sadece analık hali ile ilgili olmakla beraber İş Kanunundan daha ileri düzeydedir. Basın İş K. m.16/VII'e göre kadın gazetecilere hamileliğin 7. ayından başlayarak doğumun ikinci ayının sonuna dek ücretli izin verilmektedir. Bu süre içinde kadın gazeteciye ücretinin yarısı ödenir. Doğum gerçekleşmez veya çocuk ölü doğarsa bu olaydan sonra bir ay bu ücret ödenir. Ayrıca kadın gazetecinin sigorta veya başka bir kuruluştan alacağı yardım bu ödemeyi etkilemez.

9 Temmuz 1961 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Türkiye'de yeni bir siyasi, ekonomik ve sosyal düzene geçilmiştir. Anayasa ile sosyal hukuk devleti ilkesi de Türkiye Cumhuriyetinin nitelikleri arasında kabul edilmiş ve iktisadi ve sosyal haklar ve ödevler de Anayasa'da düzenlenmiştir. Bu Anayasa'da yer alan ilkeler doğrultusunda yürürlüğe konulmuş bulunan mevzuat kadın işçiler konusunda önemli

⁵⁹ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması , s.71

⁶⁰ ABADAN-UNAT,Toplumsal Gelişme ve Türk Kadını,Türk Toplumunda Kadın, Der. ABADAN UNAT,Nermin, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara,1979,s.33

ve ileri hükümler içermektedir. 1961 Anayasası kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmayacağını ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağını belirten 43. maddesi konumuz açısından özellikle önemlidir.⁶¹ 1982 Anayasasında da benzer hüküm yer almıştır.

İşçilerin sosyal güvenlik alanında güvence altına alınmaları 1945 yılından itibaren çıkarılan dağınık haldeki değişik kanunlarla sağlanmıştır. Bu dağınık kanunları toplamak ve sosyal güvenlik kapsamını genişleterek uluslararası normlara uygun hale getirmek üzere 17.7.1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe konulmuştur.⁶²

1967 yılında ise gemilerde çalışan gemiadamları ve işverenleri arasında iş ilişkilerini düzenleyen 854 sayılı Deniz İş Kanunu çıkarılmıştır. Kadınların da gemilerde çalışabileceği işler bulunmakla beraber gemiadamlığı erkek işi olarak görülmüş ve kanunda kadın işçilere yönelik herhangi bir hüküm yer almamıştır.⁶³

1955-1965 yılları arasında kadınların işgücüne katılma oranı yani kadın nüfus içerisinde faal olanların oranı incelenirse 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfus için bu oran 1955’de %72.01, 1960’da %65.35, 1965’de %56.62 olduğu görülmektedir. Erkekler için bu oranlar %95.34, %93.60 ve %91.83’dür.⁶⁴ Görüldüğü üzere işgücüne katılma oranları zaman içerisinde her iki grup için de düşüş göstermiş ancak kadınlar açısından bu düşüş çok daha ciddi boyutlarda gerçekleşmiştir.⁶⁵ Ancak tüm bu düşüşlere rağmen bu oranlar oldukça yüksek görülmektedir. Bunun nedeni istatistik yöntemlerin tutarsızlığı olabileceği gibi asıl nedeni Türkiye’de tarım kesiminin büyüklüğü ve bu kesimde çalışan kadınların çokluğudur.⁶⁶ Kadınların işgücü içindeki oranları ise 1955’de %43.11, 1960’da %40.76 ve 1965’de %37.89’dur.⁶⁷ Bu

⁶¹ Bkz. Bölüm 3.3.1.

⁶² EKONOMİ, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, s.10

⁶³ Bkz. Bölüm 3.3.2.2.4.

⁶⁴ Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1961, s.47, Tablo 13, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1964, s.3, Tablo1, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1969, s.39, Tablo 8, MAKAL, Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.179

⁶⁵ Son dönemlerde kadının işgücüne katılım oranları için Bkz. Bölüm 2.3.3.

⁶⁶ EKİN, İşgücü ve Ekonomik Gelişme, İstanbul, 1968, s.108-109

⁶⁷ Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1961, s.181, Tablo 35, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1964,

oranlar Türkiye geneli olarak hesaplanmış olup 10,000 ve daha fazla nüfuslu yerlerde bu oranlar daha düşüktür. Tüm az gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de şehirleşme kadınların işgücüne katılımlarına negatif yönde etki yapmaktadır. ⁶⁸ Sosyoekonomik gelişme düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılma oranları düşmektedir. Bunun nedeni iç göçle birlikte tarım kesiminde özellikle ücretsiz aile işçisi olan ve kentsel kesimdeki iktisadi faaliyetlerde çalışmak için gerekli eğitim ve nitelikten yoksun olan kadınların kentlerde işgücü dışına itilmesidir.

Kadın işgücü katılma oranları yanında sektörel dağılım açısından da farklı bir özellik gösterir. Kadın işgücü dağılımında bazı faaliyet kolları ön plandadır. Tarım en önemli faaliyet koludur; onu imalat sanayi, hizmetler, ticaret ve bankacılık izlemektedir. 1955 yılında işgücüne katılan 5,261,709 kadından 5,032,823’ü (%95.65) ziraat, ormancılık, avcılık ve balıkçılık, 119,871’i (%2.28) imalat sanayi, 59,219’u (%1.13) hizmetlerde çalışmaktadır. Bu sayılar 1960’da toplam 5,295,762, tarım 5,031,008 (%95), imalat 143,889 (% 2.72), hizmetler 75,334 (%1.42), 1965 de ise toplam 5,137,031, tarım 4,836,057 (%94.14), imalat 77,419 (%1.51) hizmetler 103,968 (%2.02) olarak gerçekleşmiştir. Kadın işgücünün ülke toplamı içindeki oranları ise 1955’de tarım %53.28, imalat %16.50, hizmetler %11.95, 1960’da tarım %51.67, imalat 2.72, hizmetler %11.13, 1965’de tarım %49.60, imalat %8.06, hizmetler %12.44 olarak gerçekleşmiştir. ⁶⁹

Kadın işgücünün aynı zamanda belirli meslek gruplarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bunlar tarımla ilgili meslekler, teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bununla ilgili meslekler, sanatkarlar, imalat ve tamirat işçileri, müteşebbisler, idareciler ve büro ile ilgili meslekler ve hizmetle ilgili meslekler kategorileridir. Buna karşılık nakliyat ve muhaberat ile ilgili meslekler, satıcılar ve

s.311, Tablo 42, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1969, s.363, Tablo 32, MAKAL, Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.179

⁶⁸ EKİN, İşgücü ve Ekonomik Gelişme, s.49

⁶⁹ Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1961(b), s.358-359, Tablo 48, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1964(b), s.81, Tablo 67, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1969(a), s.501-505, Tablo 42, MAKAL, Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.183

satışla ilgili meslekler kategorilerinde kadınlar yok gibidir.⁷⁰

Kadın işgücünün statü açısından dağılımı da erkek işgücünden farklıdır. 1955 yılında kadın işgücünün %91.43'ü ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır. Bunu %4.71 ile kendi hesabına çalışanlar, %3.83 ile ücretliler, %0.003 ile işverenler izlemektedir. 1960 yılında bu oranlar %88.07 ücretsiz aile işçisi, %6.91 kendi hesabına çalışanlar, %4.91 ücretli, %0.11 işveren şeklinde gerçekleşmiştir. 1965'de %91.17'si ücretsiz aile işçisi %5.92'si ücretli, %2.85'i kendi hesabına ve %0.006 sı işverendir.⁷¹ Görüldüğü gibi 1955-1965 yıllarında çalışan kadınların çok büyük bir çoğunluğunu ücretsiz kadın işçiler oluşturmaktadır. Ancak bu değerlerin gerçeği yansıtmadığı, ücretsiz aile işçilerinin oranının olduğundan daha yüksek olduğu konusunda pek çok görüş vardır.⁷²

Yine aynı yıl 28 Temmuz 1967'de 1936 yılında yürürlüğe giren ve 31 yıl kadın işçileri çalışma hayatında koruyan temel yasa olan 3008 sayılı İş Kanunun yerine geçecek 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak 931 sayılı İş Kanunun Anayasa Mahkemesi 12.5.1970 tarihli kararı ile şekil yönünden tüm olarak iptal edilmiştir. Bunun yerine 25 Ağustos çıkan ve 1.9.1971 tarihinden beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu iki kanun metni birbirlerine çok benzer niteliktedir ve kadınlara yönelik hükümleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.⁷³

1947-1963 döneminde İş Kanunu kapsamına giren kadınların artış oranı %96'dır. Buna karşılık bu oran İş Kanunu kapsamına giren tüm işçiler açısından %273'dür. 1950'li yılların başına kadar kadın işçilerin oranlarının yüksek olması özellikle İkinci

⁷⁰ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1961(a), s.259, Tablo 38, Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1961(b), s.147-157, Tablo 30, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1964 (a), s.275-287, Tablo 36, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1969(a), s.344-359, Tablo 31, MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.185

⁷¹ Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1961(b), s.181, Tablo 35, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1964 (a), s.311, Tablo 42, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1969(a), s.363, Tablo 32, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1995, s.32, Tablo 16, MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.186

⁷² Benzer görüşler için Bkz EKİN, 1968(a), s.108,81, TÜRKAY, 1968, s.81-82, CİLLOV, 1972, s. 99, 102, MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.188

⁷³ Bkz. Bölüm 3.3.2.2.1.

Dünya Savaşı döneminde yaşananların bir sonucudur. II. Dünya Savaşı döneminde erkek işgücünün seferberlik dolayısıyla silah altına alınmasıyla işgücü içinde kadınların oranı önemli ölçüde artmıştır. 1937 ve 1943 yıllarında gerçekleştirilen Türkiye'nin ilk iş istatistiklerine göre 1937 yılında 50,131 olan kadın işçi sayısı 1943'de 56,937'ye yükselmiştir. Kadın işçilerin toplam içindeki oranı %18.49'dan %20.76'ya düşmüştür. Bu rakamlar erkek işçiler için 191,863 ve 166,275 ve oranlar %72.11 ve %60.45'dir. ⁷⁴ Savaş yıllarında kadın işçi sayılarındaki artışın önemli bir nedeni 1940 tarihli Milli Koruma Kanunu'dur. Bu kanun ile 1936 tarihli İş Kanunu'nun ve bazı yasaların kadın işçileri koruyucu bazı maddeleri askıya alınmıştır. Milli Koruma Kanununa çıkarılan kararnamelerde ⁷⁵ 16 yaşından büyük erkek çocukların maden işlerinde çalıştırılmaları, 12 yaşından büyük kız ve erkek çocukların sanayide gece ve gündüz postalarında çalıştırılmaları ve günlük çalışma süresinin 11 saate çıkarılması olanaklı hale gelmiştir. Bu düzenlemeler kadın ve çocuklar üzerindeki bazı koruyucu önlemleri kaldırarak onların istihdamını teşvik etmiştir. 1950'lerin başından itibaren İş Kanunu kapsamındaki kadın sayısında bir azalma olmamış ancak yeni işgücü talebi erkekler tarafından karşılandığından kadın oranlarında düşüş görülmüştür. Savaşı takip eden yıllardan sonra kadın oranı büyük ölçüde sabitlenmiş ve zaman içinde de az miktarda düşüş göstermiştir. Kadın oranlarındaki bu düşüşün nedenleri sanayileşme, teknolojik gelişmeler ve sermaye yoğun üretimin kadın işgücünün eğitim ve niteliği itibarıyla daha düşük olması nedeniyle erkek işgücüne göre daha çok ve olumsuz yönde etkilemesidir. Bu süreç II. Dünya Savaşı sonrasında Türkiye'de de yaşanmış ve kadın istihdamı hem azalmış hem de niteliksiz ve dokuma gibi emek yoğun faaliyet kollarında toplanmıştır. ⁷⁶ 1957 Ücret Anketi sonuçlarına toplam 64,327 kadın işçiden 31,960'ı tütün, 23,563'ü mensucat sanayi, 4,049'u gıda sanayide çalışmaktadır. Bu üç sanayi kolunda çalışan kadın işçi sayısı 59,572 olup toplam kadın işçilerin %92.6'sına ulaşmaktadır. ⁷⁷ 1961 yılında İstanbulun sanayi bölgelerinde yapılan bir araştırma mensucat, gıda ve tütün

⁷⁴ II. Dünya Savaşının kadın işçiler üzerindeki etkileri için Bkn. MAKAL, 1999, s.413,418-419

⁷⁵ Kararname metinleri için Bkz. Çalışma Bakanlığı, 1946(b), s.301-337

⁷⁶ KAZGAN,1979,s.174

⁷⁷ MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.197

işkollarının yarı vasıflı işçilerin en yoğun olduğu faaliyet kolları olduğunu ortaya koymuştur.⁷⁸ Bunlar kadın emeğinin en yoğun olduğu, yüksek teknik bilgi ve beceri gerektirmeyen işkollarıdır.

1957 Ücret Anketi sonuçlarına göre 56,679 kadın 100 ve daha çok işçi çalıştıran sanayi kollarında istihdam edilmektedir. Bu sayı toplam kadın işçilerin %88'idir. Bu rakamın yüksek olmasında kadınların geleneksel olarak yoğun biçimde çalıştıkları tütün ve mensucat sanayi kuruluşlarının büyük ölçekli kuruluşlar olmasının payı büyüktür.⁷⁹

İş Kanuna tabi kadın işçi sayıları 1947 yılında 50,851, 1963 yılında 95,867 iken aynı yıllar için kamu kesiminde çalışan kadın memur sayıları 30,046 ve 72,702 dir. Kadınların İş Kanununa tabi işçiler içindeki oranları 1947-1963 arasında %17.58'den %10.24'e düşerken kamu kesiminde memurlar içindeki oran %9.5'den %16.2'ye yükselmiştir. Kadın memurların İş Kanununa tabi kadın işçilere oranı ise %59'dan %73'e çıkmaktadır. İş Kanununa tabi işçiler içinde devlete ait kuruluşlarda çalışan kadınlar da bulunduğundan toplam ücretli kadınlar içerisinde kamu kesiminin önemli bir payı olduğu görülmektedir. Kadın kamu görevlilerinin sayıları zaman içinde artış göstermiştir. 1938'de 12,716 olan kadın memur sayısı 1946'da 30,446'ya, 1963'de 72,702 ye ve 1938'de %9.5 olan tüm memurlar içindeki oranları 1946 da %13.5'ya 1963'de %16.2'ye yükselmiştir.⁸⁰ 1946-1963 yılında kadın kamu görevlisi sayısında 42,656 kişi artış meydana gelmiştir. Bu artış oransal olarak %142'dir. Bu büyük artışa rağmen kadınların toplam memurlar içindeki oranı 1963 yılında %16.2'dir. Kadın sayısının en fazla olduğu kuruluşlar genel bütçeli kuruluşlar (1963'de 47,417 kadın çalışan vardır), en düşük olanlar ise belediyelerdir.⁸¹ 1946 yılında kadınların

⁷⁸ ZAIM, 1971,s.281,126

⁷⁹ ZAIM, 1971, s.284-289

⁸⁰ Başvekil İstatistik Umum Müdürlüğü,1939,s.36,39,92,118,Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1948(c), s.114, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1965 (c), s.8, Tablo2, Devlet İstatistik Enstitüsü, 1966, s.3, Tablo 1,s.31,Tablo2, , Devlet İstatistik Enstitüsü, 1967, s.1, Tablo ,MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.200

⁸¹ Çitçi belediyelerde oran düşüklüğünü belediyelerin genellikle kadın çalışmasın karşı geleneksel olumsuz tutumun varlığını sürdürdüğü kırsal kesimde bulunmasıyla açıklanabileceğini belirtmektedir. ÇİTÇİ, 1979, s.247

büyük bölümü (%42'si) genel bütçeli kuruluşlarda çalıştığı görülmektedir. Bu kuruluşlar 6.177 kadın çalışan ile Milli Eğitim Bakanlığı, 1,624 kadın çalışan ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, 1,180 kadınla Maliye Bakanlığı ve 1,129 kadınla Adalet Bakanlığıdır. Bu dört Bakanlıkta Genel Bütçeye dahil kadınların %80.41'i, tüm kamu çalışanı kadınların %33.65'i istihdam edilmektedir. Katma Bütçeli daireler arasında ise ilk sırayı toplam 3,831 kadının 1,861'ini (%48.58)'ini istihdam eden PTT olmaktadır. Dört Bakanlık ve PTT'de tüm kadınların %39.84'ü istihdam edilmektedir.⁸² Bu trendin artarak devam ettiği 1963 yılı verilerinden de anlaşılmaktadır. 1963 yılında Genel Bütçeli kuruluşlarda çalışan 47,414 kadından 28,010'u Milli Eğitim Bakanlığında, 9,121'i Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığında , 1,364'ü Adalet Bakanlığında çalışmaktadır. Bu üç kuruluştaki çalışan kadınların sayısı 38,495 dir ve bu Genel Bütçeye dahil kamu kuruluşlarında çalışan kadınların %81.19'unu oluşturmaktadır. Bu üç kuruluştaki çalışan kadınların toplam kadınlar içindeki oranı ise %52.95'dir.⁸³

İktisadi Devlet Teşekküllerinde çalışan kadınlarda belirli kuruluşlarda yoğunlaşmışlardır. Bu kuruluşlarda çalışan 15,623 kadından 3,393'ü PTT'de 2,456'sı Sosyal Sigortalar Kurumunda 1,800'ü Ziraat Bankasında çalışmaktadır Bu üç kuruluştaki çalışanların toplam sayıyı tüm İktisadi Devlet Teşekküllerinde çalışanların %48.96'sını oluşturmaktadır. Genel Bütçeye dahil üç kuruluş İktisadi Devlet Teşekkülü olan üç kuruluştaki çalışan kadın sayısı toplam 46,144 olup toplamın %63.47'sini oluşturmaktadır. Kamu görevlisi kadınlar daha çok öğretmenlik, hemşirelik, bankacılık gibi geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmaktadır. Bunun nedeni bu mesleklerin sosyal ve insancıl meslekler olması bakımından kadınlar tarafından tercih edilmesi olarak yorumlandığı gibi⁸⁴ gerektirdikleri eğitim düzeyiyle kıyaslandıklarında düşük ücretli meslekler olmasının etkisi olduğunu savunanlar da

⁸² Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1948(c), s.116-122 den hesaplanmıştır. ,MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1946-1963, s.201

⁸³ Devlet İstatistik Enstitüsü, 1967, s.8, Tablo 2

⁸⁴ GÜLMEZ, Mesut, Türk Kamu Görevlilerinin Sayısal Evrimi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:6, Sayı:3, Eylül 1973, s.45

vardır.⁸⁵ Kadın çalışanlar içinde bu meslekler talep edilen meslekler olmasına rağmen bu kuruluşlarda dahi kadın çalışanların tüm çalışanlara oranı oldukça düşüktür. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığında bile çalışanların sadece %28'i kadındır.⁸⁶

7.11.1982 tarihli yeni Anayasanın Cumhuriyetin nitelikleri başlığını taşıyan 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiş ve bunun dışında iş hukukunu da ilgilendiren temel hak ve ilkeler de kabul edilmiştir. 1982 Anayasası da 1961 Anayasasında yer alan kadınlara ilişkin hükümler yer almaktadır. Ayrıca 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı kanunla, 1475 sayılı İş Kanununun ücretler, çalışma süreleri, işçi sağlığı ve cezai hükümleri konularında bazı değişiklikler yapılmıştır.

Bu dönemde ulusal mevzuata katılan en önemli uluslararası düzenlemeler 1985 tarihinde onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi⁸⁷ ve 1961 yılında imzalanan ancak 28 yıllık süre sonunda sınırlı olarak iç hukuka aktarılabilen Avrupa Sosyal Şartı'dır. Ancak Şarttaki çalışan kadınların korunmasına ilişkin düzenlemeler iç hukuktaki sınırlamalar nedeniyle onaylanmamıştır. Türkiye ayrıca 1988 yılında Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokolü de imzalamıştır.⁸⁸

Tüm bunların yanısıra kadın hakları ve kadınların siyasi ve ekonomik haklara katılımları konusu son yıllarda gittikçe önem kazanmıştır. Kadın sorunlarını ele almak ve ilgilenmek üzere Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı kurulmuştur. 1990 yılında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kurulmuş ve 1991 yılında ise Başbakanlığa bağlanmıştır. Bu kurum 1994 yılından itibaren Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı içinde faaliyet göstermektedir. 1993 yılında kadınlar için kalkınma sorunlarını inceleyen ve cinsiyete yönelik politika ve planlamalar oluşturmayı hedefleyen "Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal programı" adında bir proje başlatmıştır. .

⁸⁵ KAZGAN, 1979, s.163

⁸⁶ Devlet İstatistik Enstitüsü, 1965(c), s.8, Tablo 2

⁸⁷ Bkz. Bölüm 3.2.1.

Bu projenin uzatılması konusunda yeni bir program önerilmiştir.⁸⁹ T.C. Hükümeti ve Dünya Bankası arasındaki İkraz anlaşmasına istinaden 4 Mayıs 1993 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan ‘İstihdam ve Eğitim Projesi’ 5 Nisan 1994 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır. İstihdam ve Eğitim Projesinin ana hedeflerinden biri kadınların istihdama katılmasının önündeki engellerin ortaya çıkarılarak bu alandaki politika önerilerinin geliştirilmesidir. Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi, sekiz bölümden oluşan İstidham ve Eğitim Projesinin bir bölümüdür. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) tarafından yürütülen projenin amacı geleneksel olarak erkeklerin egemen oldukları meslekler de dahil olmak üzere kadınlara bütün alanlarda daha iyi iş olanaklarının sunulmasını sağlamaktır.⁹⁰ Proje kapsamında 16 araştırma yapılmış ve araştırma raporlarından derlenen bilgilerden hareketle bir politika önerileri metni oluşturulmuştur. Politika metni üzerinde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonlarına sunulmak üzere Devlet Planlama Teşkilatına gönderilecektir.⁹¹

1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) bünyesindeki Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü içerisinde “Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu” oluşturulmuştur ve ilk kez 5. Beş Yıllık Kalkınma Planında kadın konusuna yer verilmiştir. DPT ayrıca kadın statüsünü geliştirmek amacıyla yıllık programlarına da bazı önlemler koymaktadır.

2.2. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA GİRİŞ NEDENLERİ

Kadınların çalışma hayatına giriş nedenleri araştırılırken en çok gözlenen olgulardan birisi kadının ailede yedek işgücü oluşturmasıdır. Yani kadınların büyük çoğunluğu aileye ikinci bir gelir kaynağı sağlamak zorunluluğundan dolayı çalışma hayatına girmişlerdir. Bu durum, yapılan araştırmalarla da ortaya konmuş ve yıllar içinde kadının çalışma hayatına girişinde belirleyici olan bu faktör değişmemiştir. Hamide

⁸⁸ Bkz. Bölüm 3.2.2.

⁸⁹ Kadının Kalkınmaya Katılımı Projesi hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. RG.T.29.8.1997,S.23095

⁹⁰ Araştırma konuları ile ilgili detaylı bilgi için Bkz. <http://www.kssgm.gov.tr>

⁹¹ Araştırma konuları ile ilgili kitaplarda Genel Md. V. Şenay Eser tarafından yazılmış ‘Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi’ adlı yazıdan alınmıştır.

Topçuoğlu'nun 1955'de kadın memurlar üzerinde yaptığı araştırmada, ankete katılanların %80'i ekonomik zorunluluklar sebebiyle çalıştıklarını söylemişlerdir.⁹² 1978 de Oya Çitçi'nin kamu kesiminde çalışan kadınlar üzerinde yaptığı araştırmada "kadının çalışma hayatına girmesinin temel nedeninin ekonomik zorunluluk olduğu" ortaya çıkmıştır.⁹³ Türk-İş'in 1989 yılında tarım dışı alanlarda çeşitli meslek ve sektörlerde yapılan araştırmada, çalışan kadınların %44'ü haneye yeterli bir gelir girmesi durumunda çalışmayı sürdüreceklerini söylemişlerdir.

Yine 1993 yılında yapılan bir araştırmaya⁹⁴ göre kadınların %77'si çalışma nedeni olarak ekonomik gereksinimi göstermiştir. Öncelikle ekonomik gereksinim nedeniyle çalıştığını söyleyen kadınlar tekstil işkolunda %92'ye çıkmakta, ticaret-büro işkolunda %65, bankacılık işkolunda %63 dolayında kalmaktadır.⁹⁵

KSSGM tarafından yürütülen Kadın İstihdamını Geliştirme kapsamında yürütülen 'Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutu' adlı araştırma sonuçlarında da aynı bulgular elde edilmiştir.⁹⁶ Özellikle eğitimsiz ve düşük eğitilmiş kadınları çalışmaya yönelten maddi kazanç ve aile bütçesine katkıda bulunmaktır. İlk işini arayan kadınların yarıya yakınının son eğitimlerinin üzerinden en az on yıldan fazla bir zaman geçmiş olması da kadınlarının çalışma yaşamına girme nedeninin maddi zorunluluk olduğunun ortaya koymaktadır.⁹⁷

Çalışma nedenleri ekonomik gereksinim olmasına karşın kadınların ekonomik

⁹² TOPÇUOĞLU, Hamide, Kadınların Çalışma Saikleri ve Kadın Kazancının Aile Bütçesindeki Rolü, Ankara, 1957, s.32

⁹³ ÇİTÇİ, Oya, Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar, TODAİE Yayınları No:200, Ankara, 1982, s.192

⁹⁴ 1993 yılında yapılan bu araştırma kadın işçilerin çalışma koşulları, çalışmaya bakış açıları, sendika ile ilişkiler ve siyasete ilgilerini öğrenmek ve onların kişisel özelliklerini saptamak üzere kadınların yoğun olarak çalıştığı bankacılık, tekstil ve ticaret-büro işkollarında çalışan 347 kadını kapsamaktadır. Bu araştırma kapsamındaki 347 kadın işçinin 103'ü bankacılık, 85'i ticaret ve büro, 159'u Tekstil işkolunda İzmir bölgesinde çalışan sendikalı kadınlardır.

⁹⁵ KORAY, Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları:23, İzmir, 1993, s. 88

⁹⁶ T.C. BAŞBAKANLIK KADIN STATÜSÜ VE SORUNLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, 2000, s.149

⁹⁷ KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel

durumları iyi olsa da çalışmaya devam edip etmeyecekleri de yine araştırılmış bir konudur. KORAY'ın araştırması kadınların yaklaşık yarısının bu soruya evet dediğini ortaya koymaktadır. Bu konuya verilen 'evet ekonomik durumum iyi olsa çalışmayı bırakırım'yanıtı çalışılan iş koluna⁹⁸, yaşa⁹⁹, eğitim seviyesine¹⁰⁰, evli veya bekar olmaya¹⁰¹ göre farklılık göstermektedir. Uzun süredir çalışma hayatı içinde olan kadınlar sosyal güvenlik ve emeklilik haklarını kaybetmemek için ekonomik durumları iyi olsa da çalışmaya devam etmeyi isterler. Ekonomik durumu iyi olsa da çalışmaya devam etme konusunda en önemli etken eğitimidir ve eğitim seviyesi yükseldikçe ekonomik durumu iyi olsa da çalışmaya devam edecek kadınların sayıları artmaktadır. Gerçekten de eğitim düzeyi kadınların çalışma kararlılığını yönlendiren önemli bir etkidir. Çalışma yaşamına katılım eğitim düzeyi ile birlikte önemli ölçüde yükseliş göstermektedir. Eğitimsizlerin %17'sinin işgücüne katılmasına karşılık bu oran üniversite ve yüksekokul mezunu eğitilmiş kadınlar arasında %74'e kadar yükselmektedir.¹⁰² Bu oranlar sektörel bazda da değişiklik göstermektedir. Örneğin ekonomik durumu iyi olsa da çalışacağını söyleyenlerin sayısı eğitilmiş kadınların çalıştığı bankacılık sektöründe eğitimsiz kadınların çalıştığı tekstil sektöründen çok daha fazladır. Bu da kadın çalışmasının alt ekonomik sınıflarda ve eğitimsiz kesimlerde sadece ekonomik yönüyle değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Yine bekar kadınlar evlilere göre ekonomik durumu çalışma için

Boyutları, s.153

⁹⁸ Ekonomik durumu iyi olsa çalışacağını söyleyen kadın sayısı bankacılık işkolunda artarken (%64), tekstil işkolunda düşmektedir.(%39.87) Ancak tekstil işkolunda çalışanların hemen hemen tümü ekonomik gereksinimi çalışma nedeni olarak göstermelerine karşın ekonomik durumu iyi olsa çalışmayı bırakacak olanlar %55'e düşmekte, çalışacağını söyleyenler de %40 dolayında olmaktadır. KORAY, s.89

⁹⁹ Yaşa göre dağılımına baktığımızda 35 yaşın altındakilerde yaklaşık %40'ı işi bırakacağını söylerken, 35-40 yaş arasındakilerde işi bırakacağını söyleyenler %48'e yükselmekte, 40 yaşın üstündekilerde %36'ya düşmektedir. KORAY, s.89

¹⁰⁰ Ekonomik durumu iyi de olsa çalışacağını söyleyenler ilkökul eğitimi almış olanlarda %35 dolaylarında kalırken, lise eğitimi almış olanlarda yaklaşık %55'e, yüksek eğitim görmüş olanlarda %58'ye çıkmaktadır. Ancak yine de fakülte ve yüksekokul bitirmiş olan kadınların yaklaşık %8 'i kararsız olduğunu söylemektedir. KORAY, s.90

¹⁰¹ Bekar olanların %61.86'sı ekonomik durumu iyi olsa da çalışacağını söylerken,%28.87'si çalışmayacağını belirtmektedir. Evli olanların ise %48.61 i yine de çalışırım demekte, %46.76'sı hayır yanıtını vermektedir. KORAY, s.92

¹⁰² KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, 2000, s.151

önemli bir etken olarak görmemektedir. Bekar olmak kadınlar için çalışma isteğini arttırmaktadır. Bunda ev ve aile sorumluluklarının etkisi vardır.

Kadınlar çalışma hayatını ne zaman bırakırlar sorusu yine diğer önemli bir sorudur.

Topçuoğlu'nun araştırmasında aile refahının artması halinde kadınların %70'i, evlenme ve çocuk doğurma halinde %27'si işi bırakmak istediklerini belirtmişlerdir.¹⁰³ Çitçi'nin araştırmasında ise işten ayrılma nedenleri arasında 1. sırada ekonomik zorunluluğun ortadan kalkması, 2. sırada aile ve çalışma hayatının çatışması 3. sırada ise çocuk sahibi olmak gelmektedir.¹⁰⁴

Gerçekten de kadınların büyük bir bölümü bekarken ve küçük yaşlarda iş yaşamına katılmakta ancak ileri yaşlarda kendi istekleri veya zorunluluklar nedeniyle iş yaşamını bırakmaktadırlar. Bazı araştırmalar Çitçi'nin (1982) araştırmasında ikincil sebep olarak görülen evlenme ve nişanlanmanın¹⁰⁵ işten ayrılma sebeplerinin en başında geldiğini göstermektedir.¹⁰⁶ Gerçekten de evlenme kadınların hayatlarında önemli bir statü ve rol değişimine yol açar ve kadın evi, eşi ve çocuklarıyla ilgilenmek üzere çalışma yaşamına ara verir. Alt sosyo-ekonomik sınıflara mensup düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar ancak çalışma koşulları kötü işlerde iş bulabilmekte ve kendisinin çalışmasına gereksinim kalmayacak maddi güce sahip bir erkekle evlenmeyi hedeflemektedir. Kadının büyük ölçüde geleneksel rolüyle sarıldığı bir toplumda yaşadığımız ve kadın için toplumsal saygınlığın iş ve başarı yerine iyi bir eşle sağlandığı bilinmektedir. Böyle bir toplum yapısı içinde eğitilmiş kadınlar için bile, çalışma başlıbaşına bir amaç durumuna gelememekte, önceliği

¹⁰³ TOPÇUOĞLU, s. 23

¹⁰⁴ ÇİTÇİ, 1982, s.59

¹⁰⁵ ÇİTÇİ'nin (1982) araştırmasında ise aile ve çalışma hayatının çatışması evli kadınlar arasında çalışma hayatını bırakmada en etkili neden olmasına karşın bekar kadınlar arasında evlenme işi bırakmanın birinci nedeni olarak gösterilmektedir. s.59

¹⁰⁶ ECEVİT, 'Shop Floor Control. The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers' N. Redclift ve M.T.Sinclair (der.) Working Women:International Perspectives on Labour and Gender Ideology, 1991, London, s.60 da ver alan Bursa da yapılan bir araştırmanın sonuçları kadınların %33'ünün çalışmaya ara verdiklerini ve üç nedenin en başında evlenmenin yer aldığını ortaya koymuştur. LORDOĞLU da 'Evde Çalışan Kadınlara Nitel bir Çalışma ve Bazı Sorunlar', Kadın Araştırmaları Dergisi, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezi Yayın No:1, adlı çalışmada evlenme ve çocuk bakımını çalışma hayatından çekilme nedeni olarak

kadınlık, annelik ve aile almaktadır. Yine kadın çalışmasını etkileyen önemli bir faktör olarak ailenin erkek üyelerinin kadın çalışmasını destekleyip desteklememelerinin , izin verip vermemelerinin önemli olduğu görülmektedir.¹⁰⁷ Ancak buna rağmen bazı araştırmaların sonuçları kadınların kendi kararlarını kendileri almaya başladıkları ve çalışma hayatına katılma konusunda erkeklerden izin alma devirlerinin geçtiğini gösteren bulgularıyla gelecek için umut verici sonuçlar yaratmaktadır.¹⁰⁸

İşten ayrılmanın en önemli nedenlerinden biri çocuk sahibi olmaktır. Evlenme alt ekonomik sınıflarda en önemli işten ayrılma nedeni iken çocuk sahibi olmak üst sosyo-ekonomik sınıflarda daha fazla görülmektedir.¹⁰⁹ Burada çocukların sayısı önem taşımamakta, çocukların varlığı işten ayrılma için yeterli neden olmaktadır. Bunda ekonomik düzeyi, eğitimi ne olursa olsun toplumun tüm kesimlerinde çocuğa en iyi annesinin bakacağı fikrinin yaygın olmasının etkisi büyüktür.¹¹⁰ Yine çalışan kadınlar için kreş ve yuva olanaklarının sınırlı olması kreş ve yuvaların belirli işyerlerinde bulunması¹¹¹ özel kurumların çok pahalı olması ya kadını çalışma yaşamının dışına itmekte ya da part-time veya evde çalışmaya yönlendirmektedir.

göstermektedir.n .

¹⁰⁷ ECEVİT, 1991, s.59, ÇINAR, E.M. "Unskilled Urban Migrant Women Disguised Employment: Home- Working Women in Istanbul, Turkey", 1994, World Development , C.22, S.3

¹⁰⁸ KORAY'ın araştırmasında kadınlara "kocaları istese işi bırakırlar mı?" şeklinde bir soru sorulmuştur. Böyle bir soruya verilen üç seçenekten biri olan "memnuniyetle kabul ederim." Seçeneğini işaretleyen kadın sayısı oldukça düşük kalmıştır. Bankacılık işkolunda memnuniyetle işi bırakacağını söyleyenler çok azken (%5.83), en yüksek sayı ticaret-büro işkolunda ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık bırakmamak için mücadele ederim diyen kadınlar bankacılık işkolunda yükselirken (%66.02) ticaret-büro işkolunda en aza düşmektedir.(%37.65). Evin huzuru için istemeyerek de olsa bırakacağını söyleyen kadınlar toplam içinde %15 dolayında kalmaktadır. Tekstil ve ticaret-büro işkolunda bu soruyu yanıtsız bırakanlar %23 ile %32 gibi oldukça yüksek olmaktadır. Evli ve bekar olmak bu soruda ilginç bir farklılık getirmiştir. Bekar olanların %58.16'sı bu soruya yanıt vermez,%16.33'ü memnuniyetle kabul ederim,%14.29'u hayır mücadele ederim derken, evli kadınların %65.57'i bırakmamak için mücadele edeceğini, %15.98'i kabul edeceğini, %16.89'u evin huzuru için istemeyerek de olsa bırakacağını söylemektedir. Görülüyor ki bekar kadınların çoğunda bu konuda kesin bir fikir oluşmamışken, evli kadınların fikirleri daha açıklık taşımaktadır ve çoğu çalışmaktan yanadır. Bu soruya yanıt vermeyen yalnızca 3 evli kadın olmuştur. KORAY, s.95

¹⁰⁹ ÇİTÇİ, Women in Public Sektor, 1986, Der, ÖZBAY, F, The Study of Women in Turkey,, An Anthology. UNESCO in collaboration with Turkish Social Science Association, 1986, s.134

¹¹⁰ KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, s.150

¹¹¹ Kreş ve yuvaların hangi işyerlerinde kurulması zorunluluğu olduğu konusunda Bkz. Bölüm

Çocukların bakımı is genellikle ev içi dayanışma ile çözülmekte ve çocuklara aileden biri bakmaktadır.¹¹² Küçük çocuk sahibi olan kadınlar çocuklarına aileden biri bakmadığı durumlarda çalıştıkları işin maddi getirisinin çocukların bakım masraflarını ve çalışma yaşamının getirdiği ek masrafların üzerinde olmasını istemekte, bunun olmadığı durumlarda evde kalıp çocuk bakmayı tercih etmektedirler.

İşten ayrılma nedenleri olarak ekonomik zorunluluğun ortadan kalkması, evlenme, nişanlanma ve çocuk sahibi olmanın yanında çalışma saatlerinin uzun olması, ücretlerin düşüklüğü ve işyeri ile evin birbirine uzak mesafelerde olması ve çalışan kadınların işyerinden çıktıktan sonra dinlenmek yerine bu kez evde çalışmak zorunda olmaları da sayılmaktadır. Bunun yanında iş bırakma kararında bazen kadının kendisinin veya aile fertlerinden birinin sağlık sorunları da önemli yer tutmaktadır. Bu durum hem sağlık hizmetlerinin yetersizliğinden hem de çalışma koşullarının sağlıksız olmasından kaynaklanabilmektedir. Kadınlar işyerinde iş arkadaşları ve amirleriyle herhangi bir anlaşmazlık ve sürtüşme durumunda işi daha kolaylıkla bırakabilmektedirler. Bu durum kadınların bu gibi durumlara daha duyarlı olmalarının yanı sıra ailedeki ikincil ekonomik kişi olmaları nedeniyle işlerini daha kolay terkedebilir olmalarından da kaynaklanmaktadır. Özet olarak kadınların işten ayrılma nedenleri olarak kadınların aile içi konumlarında yaşanan değişim yanında çalışma koşullarının da önem taşıdığı söylenebilir.

Kadınlar için çalışma nedenlerinin en başında ekonomik zorunluluğun geldiği yukarıda belirtilmişti. Eğitimsiz kadınların bulabildikleri vasıfsız işlerdeki çalışma koşullarının kötü oluşu iş ilişkilerinde yaşanan sorunlar aile bütçesi için zorunlu olmadığı takdirde kadınların çalışma yaşamına katılmamasına neden olmaktadır. Bazı sosyo-ekonomik konumdaki ve eğitim düzeyindeki kadınlara göre çalışma hayatı ekonomik zorunluluktan başka bir anlam ifade etmezken bazıları bir şeyler üretmek, işe yaramak, başarılı olmak isteği, çevre edinmek için çalışma hayatının

¹¹² ÇİTÇİ'nin (1986) araştırması çocuklu memur kadınların yaklaşık %78'inin çocuklarına aileden birinin baktığını %12 si ise yuvaveya kreşe gönderdiklerini söylemişlerdir.

içindedirler.¹¹³

Yine de çalışmanın kadının ev ve aileye yönelik öncelik sıralamasında bir değişiklik yapıp yapmadığı düşünülebilir. Araştırmalar çalışan kadınların önemli bir bölümünce işin de evin ve ailenin yanında önemli bir yeri olduğunu göstermektedir. kadınlara sorulan kadının öncelikli yeri neresidir sorusu, toplam olarak yarıdan çoğunun her ikisini de önemli gördüğünün ortaya koymaktadır. Eğitim ve yapılan işin de bu yanıtları olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmaktadır.¹¹⁴

Toplumsal değerler gereği, çalışan kadınların da kadınlık ve annelik rollerini pek aksatmadan çalışma yaşamına katılmalarının beklendiği bilinmektedir. Gerçekten çalışan kadınlar da çoğunlukla her türlü çabayı göstererek toplumca değer verilen rollerine gölge düşürmemeye çalışmaktadırlar.

Evli kadınların büyük bir çoğunluğu 10 saatlik iş gününden sonra en az 3 saati de ev işlerine ayırmakta ve böylece ortalama 13 saati bulan bir işgünü yaşamaktadır. Bu durumda kendilerine ayıracak bir zamanları da kalmamaktadır. Bir yerde çalışması karşılığı geliri artmakta ancak bunu uzayan çalışma saatleriyle ikinci kez ödeyen yine kadın olmaktadır. Çalışan kadınlar için de ev işleri ve çocuk bakımı zorlukların

¹¹³ KORAY'ın araştırmasında tekstil işkolunda çalışan kadınlar için ekonomik gereksinim dışındaki nedenler pek bir önem taşmazken, bankacılık ve ticaret-büro işkolunda dörtte bir dolayında kadın bir şeyler üretmek ve başarılı olmak isteğini de çalışma nedeni olarak göstermektedir. Ancak çevre edinmek ve toplumsal saygınlık kazanmak gibi bir neden çalışma yaşamına katılmak açısından pek de önemli görülmemektedir. Yalnızca bankacılık ve ticaret-büro işkolunda çalışan kadınların beşte biri tarafından ikinci derecede dikkate alınan bir neden olarak belirtilmektedir. Bu seçeneği üçüncü derecede önemli görüp işaretleyenler bile toplam içinde %15 dolayında kalmakta, bankacılık işkolunda %22'ye çıkmaktadır. Bu durumda kadınlar için çalışmanın toplumsal saygınlık açısından bir anlamı ve işlevi olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. KORAY, s.90

¹¹⁴ KORAY'IN araştırmasında sizin için "iş mi ev ve aile mi önceliklidir?" sorusuna verilen yanıtlar arasında işkolları açısından farklılık bulunmaktadır. Kadının öncelikli yeri evidir yanıtları bankacılık işkolunda %16 dolayına düşerken, ticaret-büro işkolunda dörtte bir, tekstil işkolunda yarıyı bulmaktadır. İkisi de önemli diyenler bankacılık işkolunda %80'e çıkarken, tekstil işkolunda %48'lere düşmektedir. Ancak her işkolunda, işe öncelikli bir yer verenlerin 1-3 gibi düşük düzeyde kaldığı da açıktır. Yaşa göre verilen yanıtlarda pek farklılık görülmezken, eğitim yükseldikçe işe de evin yanında öncelik verenlerin oranı yükselmektedir. Örneğin ilköğretim eğitimi almış olanların %56'sı kadının öncelikli yeri evidir derken, bu oran lise bitirmiş kadınlarda %21'e, yüksek öğrenim görmüş kadınlarda %5'e düşmektedir. İkisi de önemlidir diyenler ise eğitimle birlikte %42'den (ilköğretim eğitimi alanlar), sırasıyla %77 ve %87 dolayına yükselmektedir. Evli evli ve bekar olmak da bir ölçüde verilen yanıtlarda farklılık doğurmaktadır. Evli olan kadınların %37.6'sı, bekar olan kadınların %28.5'i eve öncelikli yer vermişlerdir. KORAY, s.93

başında gelmektedir.¹¹⁵

Bu zorluklara karşın çalışan kadın bunun karşılığında ne elde etmektedir. Ekonomik açıdan gelirinin artması dışında sağladığını düşündüğü bazı yararlar var mıdır sorusuna yanıt önemi sosyo-ekonomik duruma ve gelir seviyesine bağlı olarak değişse de gelirin yükselmesi, toplumsal saygınlık, başarı ve kendine güvendir.¹¹⁶

1957 ila 2000 yılları arasında yapılmış bulunan ve bu çalışmada incelenen

¹¹⁵ KORAY'ın araştırmasına göre ev işlerini en önemli zorluk olarak görenler tekstil işkolunda %66'ya çıkarken, bankacılık işkolunda %27'ye düşmektedir. Buna karşılık çocukların bakımı bankacılık işkolundakilerin yaklaşık yarısı için daha önemli bir sorun olarak görülürken, tekstil işkolunda bu yanıt verenler dörtte bire düşmektedir. Bu iki sektörde verilen yanıtların farklılığında bir ölçüde tekstil işkolunda görüşülen kadınların çalıştıkları işyerlerinde kreş bulunması gibi bir neden de rol oynamaktadır. Nitekim yine araştırmada toplu sözleşmelerde ne gibi konuların yer almasını istersiniz sorusuna bankacılık sektöründe 33 kadın kreş isterim derken, tekstil işkolunda yalnızca 8 kadın kreş konusuna değinmektedir. Bu soruda çocuk sahibi olan kadınların yanıtlarına baktığımızda yanıtlar bir ölçüde değişmektedir. Çocuğu olanların yarısı çocuk bakımı, üçte biri ev işlerini en önemli zorluk olarak gösterirken, çocuğu olmayanların yarısı ev işlerini, beşte biri çocuk bakımını daha önemli bir sorun olarak görmektedir. KORAY, s.100

¹¹⁶ KORAY'ın araştırmasında bu soruya gösterilen seçenekler arasında yine gelirin yükselmesi, kadınların çoğunun çalışmadan sağladığı en büyük yarar olarak gösterilmiştir. bankacılık işkolunda çalışan kadınların yaklaşık %59'u, ticaret-büro işkolundakilerin %60'ı, tekstil işkolundakilerin %73'ü gelirin artmasını birinci derecede sağlanan yarar olarak belirtmişlerdir. Bankacılık işkolunda 533, ticaret-büro işkolunda %23, tekstil işkolunda %14 kadın da başarı ve kendine güven elde edilmesini sağlanan yarar olarak görmektedirler. Toplumsal saygınlık elde edilmesi bankacılık işkolundakilerin %27'si, ticaret-büro işkolundakilerin %24'ü tarafından ikinci derecede bir yarar olarak gösterilmektedir. Başarı ve güven elde edilmesi de %12 tekstil ve %20 bankacılık arasında kadın tarafından ikinci bir yarar olarak önemli görülmektedir. Bunların dışında herhangi bir seçenek kadınlar tarafından önemli bir kabul görmemektedir. Birinci ve ikinci derecede önemli görülen yararları birlikte ele alınırsa gelirin artması %66 ile %85 dolayında kadın tarafından, başarı ve kendine güven elde edilmesi %26 ile %53 dolayında kadın tarafından, toplumsal saygınlık kazanılması %9 ile %35 dolayında kadın tarafından çalışma ile elde edilen bir kazanç olarak görülmektedir. Başarı ve kendine güven elde edilmesi ile toplumsal saygınlık kazanılması yanıtını işaretleyenler yine eğitim düzeyiyle yükselmektedir. Örneğin yüksek öğretim gören kadınların %40.68'i çalışmanın sağladığı yarar olarak başarı ve kendine güven sağlamak yanıtını birinci derecede önemli bulmuş.(%13.96 ikinci derecede önemli), aynı eğitim düzeyinde %33.90 oranında kadın da toplumsal saygınlık kazandırır yanıtını ikinci derecede önemli olarak işaretlemiştir. Yukarıdaki sorulara verilen yanıtlar, işkolu farklılıklarına karşın daha çoğunun ekonomik gereksinim nedeniyle çalıştığını ve çalışmadan da en büyük yarar olarak gelir artışı beklediğini ortaya koymaktadır. Buna karşın ekonomik durumu iyi olsa da çalışacağını söyleyen kadın sayısı da azımsanamayacak düzeydedir. Üstelik çoğu evinin yanında işi de önemli görmekte, kocalar istese de işi bırakmayacaklarını söyleyenler çok olmaktadır. Görülüyor ki geleneksel toplum yapısına ve çalışmanın getirdiği tüm zorluklara karşın üç iş kolunda da kadınların çalışmaya bakış açıları genellikle olumludur ve çalışma istekleri oldukça yüksektir. İşkolu ve eğitim düzeyi bu yanıtlarda farklılık oluşturan bir etken olarak karşımıza çıktıysa da ilkökul eğitimi görmüş kadınların çoğunlukta olduğu tekstil işkolunda da kadınların yaklaşık yarısı işi de evi kadar önemli görmekte ve çalışmadan kolayca vazgeçemeyeceğini göstermektedir. Sonuç olarak çalışma, ekonomik zorunlulukla da olsa kadına önemli bazı yararlar sağlayan bir araç olarak algılanmakta ve benimsenmektedir.

araştırmalar aradan geçen yıllar boyunca kadın çalışmasında fazla birşeyin değişmediğini açıkça göstermektedir.

Bütün bunlar gösteriyor ki kadınların çalışma nedenlerinin başında ekonomik zorunluluk gelmektedir. Ancak bu temel neden yetiştirme yeri, evlilik durumu, eğitim düzeyine göre başka nedenlerle yer değiştirebilmektedir.

Çalışma nedeni en fazla eğitim düzeyinden etkilenmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe ekonomik neden dışında başka nedenler de etkili olabilmektedir. Kadınların çalışma hayatına girişini etkileyen ve ekonomik olmayan nedenlerin başında eğitimi değerlendirme, bir meslek edinme isteği, moral tatmin ve doyum, bağımsız bir kişiliğe kavuşma, yeni bir çevre edinme ve geleceğini güvence altına alma isteği gelmektedir.¹¹⁷

Kadınların çalışma hayatına girişte başlıca nedenlerinin ekonomik zorunluluk oluşu kadının toplumsal konumu ile ilgilidir. Cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu kadının asıl görevi evidir. Aile geçimini sağlamak görevi erkeğindir. Kadın ancak aile bütçesine katkıda bulunmak üzere çalışmaktadır. Bu kültürel ortam diğer kapitalist ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de varlığını sürdürmekte ve toplumsallaşma süreciyle yeniden üretilmektedir.

İstatistiklerin ortaya koyduğu gibi Türkiye’de kadınlar için çalışmak ancak asli görevleri olan karılık ve analığın gerektirdiği veya izin verdiği ölçüde, faal nüfusa dahil olan kadınların ancak küçük bir azınlığının kullanabildiği bir haktır. Bu hakkı kullanışı sırasında ücretten meslekte ilerlemeye ve yararlandığı sosyal haklara dek pek çok eşitsizlikle karşılaşmakta ama kendisi de çalışmanın kendisi için bir hak olduğu inancında olmadığı, asıl yerinin evi olduğunu düşündüğü için bu şartları değiştirmek için mücadele etme gereği duymamaktadır.¹¹⁸

¹¹⁷ LORDOĞLU, Kuvvet, Yüksek Eğitim Gören Kadın İşgücü Adayları ve Çalışma Eğilimleri, ODTÜ Gelişme Dergisi, 14(3), 1987, s. 232

¹¹⁸ TEKELİ, s.227

2.3. TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİNİN KONUMU

Türkiye'deki kadın işgücü, yeni sanayileşmiş ülkelerin gösterdiği özelliklerin yanı sıra az gelişmiş ülkelere ait bazı özelliklere de sahiptir.

DİE verilerine göre, Türkiye'de çalışan kadınların çok büyük bir kısmı (%69.5) tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmetler sektörünün payı %20, sanayi sektörünün payı ise yalnızca %10.5'dir.

İkinci belirgin özellik, tarımsal faaliyetin önemli payı nedeniyle istihdamda ücretsiz aile işçiliğinin hakim oluşudur. İstihdamdaki kadınların %62.6'sı ücretsiz aile işçisi, %27.8'i ücretli, %9.6'sı kendi hesabına veya işveren olarak çalışmaktadır

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), üye işveren sendikalarına bağlı işletmelerde istihdam edilen kadın personelin ekonomik ve sosyal yönden niteliklerini belirlemek üzere "Kadın İşgücünün Sosyoekonomik Durumu" başlıklı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Anket formu, işveren veya işveren vekili konumunda bulunan işletme yöneticilerine yönelik olarak hazırlanan 20 sorudan ibarettir. Veriler Aralık 1998'e ait olup cevaplanan anket sayısı 258'dir. Anket 258 işletmede çalışan toplam 210,468 personeli kapsamıştır. Söz konusu kapsamdaki kadın personel sayısı 31,896 kişidir.

Araştırma kapsamına giren toplam 258 işletme ağaç, çimento, gıda, kağıt, kimya, metal, şeker, tekstil, turizm ve kamu işkollarını kapsamakta ve 139 ile metal birinci, 39 ile tekstil ikinci sırada yer almaktadır.

Araştırma kapsamında bulunan işletmelerde çalışan toplam personel sayısı 210,468, kadın personel sayısı ise 31,896'dır. Kadın çalışanlar, toplamın %15.2'sini, erkek çalışanlar ise %84.8'ini oluşturmaktadır. Kadın personel oranının en yüksek olduğu işkolu %35.5 ile tekstildir ve onu %16.1 ile kamu izlemektedir, en düşük olduğu işkolu ise %1.3 ile ağaç'tır ve ikinci sırada %3.5 ile şeker yer almaktadır.¹¹⁹

¹¹⁹TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, TİSK Yayın No:185, Ankara,1999,s. 10-15

Kadın personel işyeri faaliyet düzeninde üretimde çalışanlar ve diğer işlerde çalışanlar gibi iki grupta değerlendirildiğinde, genel ortalama, üretimde çalışan kadınların toplam kadın personel içinde %74.7 oranında pay sahibi oldukları anlaşılmıştır. Daha ziyade büro hizmetlerinin bulunduğu ikinci grup işlerde çalışan kadın personelin toplamdaki payı %25.3'dür.¹²⁰

İşkollarındaki durum incelendiğinde, üretimde çalışan payının tekstilde %91.1 ile en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. İkinci sırayı %76.8 ile kamu, üçüncü sırayı ise %54.3 ile metal almaktadır. Diğer işlerde çalışan kadın oranlarının en yüksek olduğu işkolları ise sırasıyla %100 ile ağaç, %86.8 ile toprak ve %65.4 ile şekerdir.¹²¹

Geleneksel kadınlık ve annelik rolü ile ev dışında çalışan birey rolünü birarada yürütme çabası, ücretli kadınların temel problemleri arasında sayılmaktadır.

Mevcut istatistikler, Türkiye'de kadın çalışanların ücret ortalamasının erkeklere göre daha düşük bulunduğunu, ancak sözkonusu farkın diğer ülkelere göre az olduğunu göstermektedir. Kadınların ücret beklentileri son derece gerçekçi ve mütevazidir. Talep edilen ücretler bir aileyi tek başına geçindiremeyecek düzeyde olması kadının çalışmasından elde edilen gelirin ikincil olarak değerlendirildiğinin bir göstergesidir.¹²²

Dünyanın hemen her ülkesinde kadınların ücret ortalaması erkeklere kıyasla daha düşüktür ve bazı ülkelerde yarıya kadar inmektedir. ILO verilerine göre 1993 yılı itibarıyla Türkiye'de kadın ücretli istihdamında ortalama ücret düzeyi, erkeklerinki 100 kabul edildiğinde 93 iken, ABD'de bu oran 82, Almanya'da 74, İngiltere'de 71'dir. En düşük oran 57 ile G.Kore'ye aittir.

Yapılan araştırmalar kadın çalışanlar tarafından alınan kök ücretin¹²³ ortalama kök

¹²⁰ TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 15

¹²¹ TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 15

¹²² KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, s.152

¹²³ Brüt kök ücrete bordro kesintileri öncesi, ikramiye, prim, sosyal yardımlar vb. Yan ödemeler hariç, çalışılmayan süreler ilişkin ücretler dahildir.

ücretin altında kaldığını göstermektedir.¹²⁴

Uluslararası kaynaklarda, ücret eşitliğini öngören mevzuatın bu durumu düzeltici fazla bir etkisi olmadığı, ücret farklılığının kadınların genellikle daha az nitelik ve beceri gerektiren işlerde çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilmektedir.

Esasen, Türk Hukuku'nda ücret eşitliği Anayasa hükümlerinden başlamak üzere onaylanan ILO Sözleşmeleri, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunları, Asgari Ücret Yönetmeliği gibi araçlarla tamamıyla garanti altına alınarak cinsiyete dayalı ayrımcılık önlenmiştir.

Ülkemizde ücretli kadın işgücünün yapısına ilişkin olarak ise aşağıdaki hususlar dikkati çekmektedir. Bugüne dek yapılmış olan çeşitli inceleme ve araştırmalarda ücretli kadınların erkeklere göre daha az beceri, nitelik ve insiyatif gerektiren, daha az doyum sağlayan daha rutin işlerde çalıştıkları, çalıştıkları işte yükselme olanaklarının daha zayıf olduğu, yönetenden çok yönetilen konumda oldukları şeklinde saptamalara yer verilmiştir.

Yukarıda sözü edilen TİSK anketinde işverenlere, istihdam edilen kadın personelin sahip nitelikler, yetki, sorumluluk ve liyakat derecesi açısından hangi tür işlerde yoğunlaştığı sorulmuştur.

Araştırma kapsamındaki 258 işyeri yönetiminin 181'ine yani %70.1'ine göre kadın personel "orta düzeyde nitelik gerektiren işlerde" çalışmaktadır. "Alt düzeyde işler

¹²⁴ TİSK tarafından yapılan araştırmada tüm personelin 1998 Aralık ayı brüt kök ücret ortalaması 181 milyon 957 bin TL iken kadın personelin ortalaması ise 172 milyon 193 bin TL olarak bulunmuştur. Arada %5.7 oranında bir farklılık vardır. İşkolları itibarıyla kadınların ortalama brüt kök ücretleri 70 milyon TL ile 307 milyon 428 bin TL arasında değişmektedir. Diğer taraftan, işkolları genel toplamının ifade ettiği sonucun aksine, kadınlara ait kök ücret ortalamasının, toplam personele kıyasla yüksek olduğu işkollarına da rastlanmaktadır (ağaç, çimento, toprak). 11 işkolunun oluşturduğu genel sonuçlar açısından, toplam personelin aylık net giydirilmiş ücret (net giydirilmiş ücret, ikramiye, prim, sosyal yardımlar gibi tüm yan ödemeler ve fazla çalışma ücreti dahil olmak üzere, çalışanın bordo kesintileri sonrası eline geçen toplam kazanç tutardır. SSK işveren payı, zorunlu tasarruf işveren payı vb. İşletme yükümlülükleri hariçtir.) ortalamasının 177 milyon 151 bin TL, kadınlara ilişkin ortalamasının ise 161 milyon 569 bin TL olduğu, farkın %9.6 ölçüsünde bulunduğu anlaşılmıştır. Kadın personelin Aralık 1998'de net giydirilmiş ücret ortalamaları 65 milyon 211 bin TL-282 milyon 714 bin TL arasındadır. Kadınların ücret ortalamaları yine ağaç, çimento, ve toprak işkollarında toplama oranla daha yüksektir. TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 20-21

cevabını verenlerin oranı %16.3, “üst düzeyde işler cevabını verenlerin oranı %8.1 olmuştur. Türkiye’deki ücretliler geneli için çeşitli kaynaklarda belirtilen, kadınların genellikle düşük nitelikli işlerde çalıştıkları yönündeki gözlem ve görüşler araştırma kapsamındaki işler için doğrulanmamıştır.

Esasen, çalışma hayatında kadınların düşük statülü ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları ve işverenlerin kadın personeli bu yönde çalıştırmayı tercih ettikleri yönünde bir peşin önyargı da bulunmaktadır. Oysa araştırmanın yukarıda verilen bulguları, araştırma kapsamındaki işyeri kesimi için bu önyargının yanlış olduğunu göstermiştir.¹²⁵

Ankette işverenlere kadın personel çalıştırmaktan memnun olup olmadıkları sorulmuştur. Sonuçlara göre, işverenlerin neredeyse tamamının (%92.3) kadın personel istihdam etmekten memnun oldukları belirlenmiştir. İşverenlerin %1.2 gibi küçük bir kısmı kadın personel çalıştırmaktan memnun olmadıklarını ifade etmiş, %3.9’u kayıtsız kalırken %2.7’i soruya yanıt vermemiştir.¹²⁶

Araştırmanın bulguları , kadınları üretim sürecinden uzak tutmayı hedefleyen eğilimlerin ne yazık ki hala var olduğu günümüzde, işverenlerimizin olumlu tavrını ifade etmesi açısından önemli görülmektedir.

Ankette işverenlere kadın personel çalıştırmanın erkek personele kıyasla olumlu yönlerinin neler olduğu sorulmuştur. Araştırma kapsamında bulunan işverenlerin büyük bir kısmı (%33.2) işletmelerde kadın personel çalıştırmayı “işe uyum ve iş motivasyonlarının yüksek olması” nedeniyle tercih ettiklerini belirtmişlerdir. İşverenlere göre kadın personel çalıştırmanın diğer olumlu yönleri ise, kadın personelin “verimli çalışması”(%28.9), “işyerindeki sosyal ortam ve yönetim açısından kadınların erkek personele göre daha az sorun çıkarması”dır(%26.5). “Genellikle üst düzeydeki mesleki niteliklere sahip olması” %7.2 pay almıştır. “İstihdam maliyetinin düşük olması” seçeneği ne az ve ne çok düşük oranda (%4.3)

¹²⁵TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 23

¹²⁶TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 24

tercih edilmiştir. Dolayısıyla araştırma, işgücü maliyetleri düzeyinin kadınları istihdam etmede işveren açısından önem taşımadığını göstermiştir.¹²⁷

Ankette işverenlere kadın personel çalıştırmanın erkek personele kıyasla olumsuz yönlerinin de neler olduğu sorulmuştur. Araştırma kapsamında bulunan işverenlerin verdikleri cevaplar %74.6 gibi çok önemli bir oranda, kadın personelin “ailevi sorumlulukları, hamilelik gibi nedenlerle aldıkları izinlerin ve işe devamsızlıklarının fazla oluşu”nda yoğunlaşmıştır. “İşin gerektirdiği mesleki niteliklerdeki yetersizlik”(%7.1), “düşük verimlilikte çalışma”(%5.7), “işyerindeki sosyal ilişkilerde sık sık sorunlara neden olması”(%5.4) ve “istihdam maliyeti açısından ek masraflara neden olma”(%5.4) gibi cevaplar ise zayıf oranlarda elde edilmiştir.¹²⁸

Bu sonuçlar, ilk faktör hariç diğerlerinin işverence ciddi olumsuzluklar olarak kabul edilmediğini göstermektedir.

İşverene kadın personel işten ayrıldığı zaman yerine kimin istihdam edildiği sorulduğunda, büyük bir kısmı (%77.1) “işin nitelikleri ve gereklerinin belirleyici olduğunu” ifade etmişlerdir. Bunu “yine kadın personel” istihdamını tercih edenler (%17.4) izlemiştir. Erkek personel istihdamını tercih edenlerin (%3.1) ve yanıt vermeyenlerin (%2.3) oranları ise çok küçük kalmıştır. Sonuç olarak, işverence kadın ve erkek istihdam tercihlerinde belirleyici olanın, işin nitelik ve gerekleri olduğu, cinsiyet faktörünün ise başlı başına önem taşımadığı söylenebilir.¹²⁹

Ankette işverenlere, kadın personelin işteki başarısını arttıran faktörlerin neler olduğu sorulmuştur. Sonuçlara göre, kadın personelin gerçekleştirdiği işin niteliği ve bundan sağladığı doyum” %22.5 ile onların işteki başarılarını etkileyen en önemli değişken olarak görülmüştür. Bunu, “ücret düzeyi”(%17.2), “yükselme ve kendini geliştirme olanaklarının sunulması”(%16.3), “işletmeyle özdeşleşme” , “o işletmede çalışmaktan gurur duyma, sahip çıkma”(%15.8), “personele sağlanan sosyal olanaklar”(%14.7), “üretim sürecinde yaratıcılığını kullanabilme ve sorumluluk

¹²⁷TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 25

¹²⁸TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 25

olanaklar”(%14.7), “üretim sürecinde yaratıcılığını kullanabilme ve sorumluluk alabilme”(%13.5) faktörleri izlemiştir.¹³⁰

Kadın çalışanların iş başarısını azaltan faktörler sorulduğunda, ankete katılan işverenlerce en çok seçilen cevap”ailevi sorumluluklara yeterince zaman ayıramama” olmuştur. Daha sonra sırasıyla “ücret düzeyi”(%14.4),”yükselme ve kendini geliştirme imkanının az olması”(%13.7),” işin zahmetli ve yorucu olması”(%12.2),”işin bireysel tercihlere uygun olmaması”(%8.6) faktörleri belirlenmiştir.”işyerindeki sosyal ilişkilerin doğurduğu sorunlar ve cinsiyet ayrımcılığı” ise yanıtlar içinde %6.4 ile en az derecede önemli görülen faktör olmuştur.¹³¹

Öte yandan, çalışma mevzuatımızda kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmasını sağlayan pek çok düzenlemeye yer verilmiştir.

Kayıtdışı sektörde çalışan kadınlar ise tüm yasal korumaların dışında kalmaktadır.

2.3.1. Kadınların Nüfus İçindeki Değişimleri

1990 Genel Nüfus Sayımı’ndaki toplam Türkiye nüfusu 56.473.035 kişidir. 1985 nüfus sayımı sonuçlarına göre %11.5 oranında nüfus artışı gerçekleşmiştir. Bu artış erkeklerde %11.4, kadınlarda ise %11.5 dir. Toplam nüfusta görülen bu artıştaki en büyük pay %15 ile 15-19 yaş grubuna aittir. Bu artışın aksine 0-4 yaş grubunda %2’lik bir azalma dikkati çekmektedir. Bu azalmada erkeklerin payı %1.9, kadınlarınki ise %2.1’dir.¹³²

1990 Genel Nüfus Sayımına göre 56,473,035 kişilik nüfusun 27,865,988’i kadındır. Yani kadınlar toplam nüfusun %49’unu oluşturmaktadırlar. 1927 yılı rakamlarına göre toplam nüfus 13,648,270 ve kadın nüfus 7,084,391’dir. Yani ilk nüfus sayımında da kadınlar toplam nüfusun %52’sini oluşturmaktadırlar. 1927-1990 yıllarında yapılan 13 nüfus sayımı sonuçlarına göre kadınlar Türkiye nüfusunun yaklaşık

¹³⁰ TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 27

¹³¹ TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, s. 28

¹³² DIE, Çalışma İstatistikleri, 1993, Genel Nüfus Sayımı Sonuçları, s. 35-38

yarısını oluşturmaktadırlar.¹³³

Türkiye'nin nüfusu 1996 yılı itibariyle 62.697 milyondur. Türkiye nüfusu içinde kadınların oranı %49.6 ile ülke nüfusunun yarısını oluşturmaktadır.¹³⁴ En son genel nüfus sayımı 2000 yılında yapılmış ancak kesin sonuçlar açıklanmamıştır. Geçici sonuçlara göre Türkiye'nin nüfusu 67,844,903'dür.¹³⁵ Bu rakamın cinsiyetlere nasıl dağıldığı henüz yayınlanmamış olsa da geçmiş yıllardaki gibi kadın ve erkeklerin yaklaşık yarı yarıya olduğu düşünülebilir.

2.3.2. Kadınların Eğitim Durumlarındaki Değişmeler

Yetersiz eğitim düzeyi ve bilgi beceri noksanlığı, kadın işgücünün başta gelen özelliklerindendir. Yetişkin kadın nüfus içinde okuma-yazma bilmeyenlerinin oranının %28'e ulaştığı Türkiye'de, istihdam edilen kadınların da %22.7'si okur-yazar değildir. Kadın istihdamının %3.6'sının sadece okur-yazar olduğu, %51.4'ünün ilkokul, %4.4'ünün ortaokul, %10.4'ünün lise ve %7.5'inin yüksekokul mezunu olduğu tespit edilmiştir.¹³⁶

Okuma-yazma bilmeyen kadın işgücü oranının yüksekliği, ülkenizde hala nüfusun yaklaşık yarısının tarımsal faaliyette bulunması ile yakından ilgilidir. Tarımsaki kadın işgücünün çok küçük bir kısmı ilkokul ya da üstü eğitime sahiptir. Kentlerde ise kadın işgücünün %61.2'si ilkokul sonrası eğitim görmüştür. Aynı oran erkekler için %43.5'dir.¹³⁷

2.3.3. Kadınların İşgücüne Katılımlarındaki Değişmeler

İşgücünde 1985'den 1990 yılına %14.6 oranında bir artış olmuştur.(3.146.605 kişi). İşgücünün % 94.6'sını istihdam edilenler, %5.4'ünü ise sayımdaki işsizler oluşturmaktadır. 1985 yılında işgücüne dahil olmayan nüfusun %60.7'sini ev

¹³³ DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.74

¹³⁴ DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1996, Rakamlarla Türkiye, Haziran 1997, TİSK Yayını

¹³⁵ DİE, 2000 Genel Nüfus Sayımı Geçici Sonuçları, 2001, Ankara

¹³⁶ DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

kadınları oluştururken bu oran 1990'da %59.3'e düşmüştür.

1990 yılında toplam kadın nüfusunun %23.3'ü işgücüne dahildir. Yani 27 milyon kadın nüfustan sadece 6.5 milyonu işgücüne katılmaktadır. 12-65 yaşında yani çalışma yaşındaki nüfus içinde bu oran %39.3'dür. Oysa çalışma yaşındaki erkeklerde bu oran %88.5'dir.¹³⁸

Son otuz yıl içinde kadınların işgücüne katılım oranlarında yarı yarıya azalma olmuştur. 1955'de 15-64 yaş kadın nüfusunun %77'si işgücüne dahilken bu oran 1990'da %39'a düşmüştür.¹³⁹

1994 Nisan verilerine göre 59,434,000 olan nüfusun 29,699,000'ini yani yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Bunlarda 21,919,000'i 12 yaşından büyüktür ve 6,823,000 kadın işgücüne dahildir. Yani kadınların işgücüne katılma oranı %31.1'dir. bu oran erkeklerde %71, toplam nüfusta %51'dir. Kadınlar için işsizlik oranı ise %6.9 olup bu oran %9.1 olan erkek nüfus içindeki işsizlik oranından düşüktür.

1997 Ekim verilerine göre toplam nüfus 62,865,000, kadın nüfus ise 31,480,000'dir. Toplam nüfus içindeki kadın oranı %50 olarak aynı kalmıştır. Ancak 23,780,000 olan 12 yaşından büyük nüfusun 6,001,000'i işgücüne dahildir ve kadınların işgücüne katılma oranı %25.2'ye düşmüştür. Kadınlar arasındaki işsizlik oranı %9.2, erkek işsizlik oranı %6.9 ve toplam işsizlik oranı %6.9 olarak gerçekleşmiştir.¹⁴⁰

İstihdamda 1990 yılında 1985 sonuçlarına göre %13.72'lik bir artış olmuştur. Yine 1990 yılında istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde istihdam edilen 23.381.893 kişinin %53.7'sinin tarım, %12.8'inin sanayi (madencilik ve taş ocaklığı, imalat sanayi, elektrik, gaz ve su), %5.1'inin inşaat ve %28'inin hizmetler (toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller, ulaştırma, haberleşme ve depolama, mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri,

¹³⁷DİE,Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

¹³⁸Devlet İstatistik Enstitüsü,Hane Halkı İşgücü Anketi, Nisan 1990

¹³⁹DİE Genel Nüfus Sayımı, 1955,DİE Hane Halkı İşgücü Anketi, Nisan 1990

¹⁴⁰DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.74

toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler, iyi tanımlanmamış faaliyetler) sektöründe çalışmakta olduğu görülmektedir.

12 ve daha yukarı yaştaki nüfusun meslek grubuna göre dağılımına bakıldığında istihdamın %53.6'sının yer aldığı 'tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı ve avcılar' grubu en yoğun meslek grubunu oluşturmaktadır.

Sayımdan önceki son hafta içinde aynı veya nakdi bir gelir elde etmek amacıyla iktisaden faal nüfus, işteki durum, cinsiyet ve yıllar itibarıyla incelendiğinde 1985 yılında istihdam edilenlerin % 42'si ücretsiz aile işçisi iken 1990 yılında bu oran %38'e düşmüştür. 1985 yılında istihdam edilenlerin %34'ü ücretli ve maaşlı iken 1990 yılında %38.5'e yükselmiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı 1985 yılında %69.5 iken 1990 yılında bu oran %70.9'a yükselmiştir. 1985'te ücretli ve maaşlı olarak çalışan erkeklerin oranı %84.6 iken 1990 yılında bu oran %83.4'e düşmüştür. ¹⁴¹

Sanayileşmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımına bakıldığında M biçiminde bir profil görülmektedir. M eğrisinin iki zirvesine çocuk doğurmaya başlamadan 20'li ve en küçük çocuk okula gittikten sonraki 40'lı yaşlarda ulaşılmaktadır. Çocuklarına bakmak için çalışma yaşamını terk eden kadınlar ileri yaşlarda tekrar çalışma yaşamına geri dönmektedirler. Latin Amerika ülkelerinde ise bu tür bir profil oluşmamakta kadınlar çalışma yaşamından çekildikten sonra bir daha dönmemektedirler. ¹⁴² Türkiye'de bazı araştırma bulguları ve resmi istatistikler çok tipik bir M profilinin var olmadığını ortaya koymaktadır. ¹⁴³ Şu anda mesleki eğitim

¹⁴¹ DİE, Çalışma İstatistikleri, 1993, s. 35

¹⁴² KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, s.150

¹⁴³ KORAY'ın 1993 yılındaki araştırmasının sonuçları M modeli katılımın Türkiye için çok geçerli olmadığı bulgusunu desteklemektedir. Ayrıca ÖZBAY 1990 yılında mavi ve beyaz yakalı çalışanların yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranlarına bakmış ve mavi yakalıların çalışmaya küçük yaşlarda başladıklarını ve genellikle evlenince bıraktıklarını gözlemlemiştir. Mavi yakalıları için en fazla katılım 15-19 yaşları arasındadır. 20 yaşından itibaren ise düşüş başlamaktadır. Beyaz yakalıları ise çoğunlukla evlidir çalışma hayatına geç girerler en fazla katılım 30-34 yaş civarındadır. KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, araştırması kapsamındaki araştırmasında elde edilen sonuçlar da büyük kentlerde çalışan kadınların işgücü piyasasına erken yaşta girdiklerini ve katılımın 20-24 yaş grubunda en yüksek seviyeye

en yaygın biçimde işyerinde çalışarak öğrenme şeklinde olmaktadır. Ayrıca kadınların çalışma yaşamına verdikleri aralar nedeniyle deneyimlerden elde edilen bilgiler de güncel hale getirmekte ve vasıfsızlık devam etmektedir. Genellikle kadınların çeşitli nedenlerle işe ara verdikleri dönemlerde değişen teknolojiler ve organizasyon biçimleri dönüşte kadınları bıraktıklarından daha kötü bir konumda yeniden işe başlamalarına neden olmakta bu da bu kadınların çalışma yaşamını tamamen bırakmaları ile sonuçlanmaktadır. Bu duruma özellikle teknolojinin hızlı değiştiği sektörlerde rastlamak mümkündür.¹⁴⁴

Kadınlar işgücü piyasasına geç girer, kısa süreli çalışır ve erken ayrılırlar. Meslek kadınları ve örgütlü sektör işlerinde düzenli çalışan memur ve hizmetliler bu kuralın kısmen dışında kalsalar da, çalışan kadın nüfus için genel eğilim, çalışma yaşamının süreksizliğidir. Genç kadınlarda yüksek olan işgücüne katılım oranları, sonraki yaşlarda hızla düşmektedir. Tüm Türkiye için 20-24 yaş grubunda kadın nüfusun işgücüne katılımı %40 iken, aynı grup erkek nüfusun katılım oranı %88.2'dir. Erkeklerin katılım oranı bu yaşlardan sonra artarak devam eder ve 40-44 yaş grubunda %95.8'e ulaşır. Kadınların katılım oranları ise 24 ve sonrasında devamlı azalır ve bu oran 40-44 yaş grubunda %38.8'e ve sonraki yaş gruplarında %30'a düşer. Bu oranlar kentsel bölgelerde daha da düşüktür. Kentlerde 30-40 yaş kadın grubunun yalnızca %20'si ve 40 yaşın üzerinde de %18'i işgücüne dahildir. Bu durumun en önemli nedeni kadın üretken emeğinin onlar için hiçbir somut getirisi olmayan ev işleriyle sınırlı kalmasıdır.

Eğitim düzeyindeki artışların kadınların işgücüne katılımını arttıracakı bilinmektedir. Ancak bugün işgücüne katılan kadınların %85'i okuma yazma bilmeyen, diplomasız okur-yazar veya ilköğretim mezunudur.¹⁴⁵ Bu oranın yüksek olmasının temel nedeni, işgücüne katılım oranının kırsal alanda eğitimsiz kadınlar arasında yüksek oluşudur.

ulaştıklarını ve ardından düşüş trendine girdiklerini göstermektedir. 35-39 yaş grubunda çalışma hayatına katılımında meydana gelen küçük bir artışın aile içindeki sorunlarını çeşitli yollarla çözebilen kadınların çalışma hayatına ikinci kez girmeleri şeklinde yorumlanmaktadır. KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, s.151

¹⁴⁴ KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, s.153

Kentlerde bu eğitim grubuna dahil kadınların işgücüne katılan tüm kadınlar içindeki oranı %49'a düşmektedir.

1994 Nisan, 1997 Ekim ve 1998 Nisan aylarında istihdam edilen kadınların yaş gruplarına göre dağılımı ise Tablo 1.'de verilmektedir.

Her üç yılın sonuçlarından görüldüğü gibi en yüksek katılım oranı 15-19 yaş grubunda gerçekleşmiştir ve işgücüne katılan nüfusun %50'si 15-34 yaş grubundadır. Bu durum kadınların evlenmesi, aile sorumlulukları yüklenmesi ve çocuk sahibi olmasıyla işten ayrıldığını gösteren araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Bu rakamlardan görüldüğü gibi Türkiye'de kadınlar çalışma hayatına erken yaşta girip erken yaşta ayrılırlar.

1994 Nisan 470 bin olan işsiz kadın işçinin 126 bini (%26) 15-19, 131 bini (%28) 20-24 yaş grubundandır. 1997 Ekim ise 142 bin olan işsiz kadınların 39 bini (%27) 15-19, 36 bini (%25) 20-24 yaş grubundandır. Görüldüğü gibi kadın işsizler de istihdamda yer alan kadın iş grubunda yoğunlaşmaktadırlar.¹⁴⁶

¹⁴⁵DİE Genel Nüfus Sayımı, 1955,DİE Hane Halkı İşgücü Anketi, Nisan 1990

¹⁴⁶DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.276

Tablo 1. Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilen Kadınlar (1994 Nisan-1998 Nisan)¹⁴⁷

Yaş grupları	1994 Nisan		1997 Ekim		1998 Nisan	
	Kadın Sayısı	%	Kadın Sayısı	%	Kadın Sayısı	%
	Bin		Bin		Bin	
12-14	341	5,4	192	3,5	211	3,5
15-19	986	15,5	782	14,3	755	12,7
20-24	922	14,5	707	13,0	737	12,4
25-29	705	11,1	584	10,7	685	11,5
30-34	740	11,6	633	11,6	644	10,8
35-39	613	9,7	633	11,6	706	11,9
40-44	578	9,1	518	9,5	634	10,7
45-49	431	6,8	416	7,6	436	7,3
50-54	390	6,1	311	5,7	373	6,3
55-59	296	4,7	270	5,0	289	4,9
60-64	210	3,3	212	3,9	234	3,9
65+	140	2,2	192	3,5	247	4,2
TOPLAM	6.352	100,0	5.450	100,0	5.951	100,0

1994 Nisan'da 15,099,000 kişi olan işgücüne dahil olmayan kadın nüfusun 52,000 kişisi yani %3.4'ü mevsimlik işçi, 10,371,000'i yani %68.6'sı evkadını, 2,170,000'i %14.3'ü öğrenci ve 216,000'i %1.4'ü emeklidir. 415,000'i ise %2.7'ü ise ailevi nedenlerle çalışmamaktadır.

1997 Ekim'de 17,780,000 kişi olan işgücüne dahil olmayan kadın nüfusun 130,000 kişisi yani %7.3'ü mevsimlik işçi, 13,105,000'i yani %73.7'si evkadını, 1,978,000'i %11.1'i öğrenci ve 312,000'i %1.7'si emeklidir. 300,000'i , %1.7'si ise ailevi nedenlerle çalışmamaktadır.

Görüldüğü gibi işgücüne dahil olmayan kadın nüfusunun %70'lik bölümünü ev kadınları oluşturmaktadır. İkinci büyük grubu ise %11-14 civarındaki öğrenciler

¹⁴⁷DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.258-259

oluşturmaktadır.¹⁴⁸

1996 yılı itibariyle 21.376.000 milyonluk toplam işgücünün %31'i kadın, %69'u erkektir. %31'lik oran, kentlerde %15.9, kırsal bölgelerde ise %41.2'dir. Çalışan kadınların %74.3'ü tarım sektöründe, %16.4'ü hizmet sektöründe, %9.3'ü sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Bunların %67.7'si ücretsiz aile işçisi, %19.5'i ücretli ya da maaşlı, %8.8'i kendi hesabına, % 3.5'i yevmiyeli, %0.5'i işveren olarak çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan kadınların %5'i sigortalı olup sosyal haklardan yararlanabilmektedir. Çalışan kadınlar içinde sigorta kapsamına girmesi gerekenlerden ancak %38'i sigortalı olarak çalışmaktadır. Sigortalı kadın sayısının düşüklüğünün temel nedeni, kadınların çoğunlukla küçük ve örgütsüz işyerlerinde çalışıyor olmalarıdır.¹⁴⁹ Yapılan çeşitli araştırmalar burada belirtilen rakamları doğrular şekilde kadınların yarısından çoğunun son çalıştıkları işyerinde sigortalı olmadığını göstermektedir. Bu durumun bir nedeni eğitimsiz kadınların çalıştıkları işyerlerinde işverenin sigorta yaptırmaktan kaçınması kadınların da işten atılma korkusuyla bu konuda ısrar edememeleridir. Bunun yanında ise kadınlar emeklilik yaşına kadar çalışamayacaklarını düşünerek, çalıştıkları zaman içerisinde daha fazla gelir elde etmek için sigortalı olmamayı da tercih edebilmektedirler.

1994 Nisan-1997 Ekim-1998 Nisan İşgücü Anket Sonuçlarına göre istihdam edilen kadınların iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımları Tablo 2.'de verilmektedir.

¹⁴⁸ DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.262

¹⁴⁹ DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1994

Tablo 2. İstihdam Edilen Kadınların İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımları
(1994 Nisan- 1997 Ekim-1998 Nisan)¹⁵⁰

	1994 Nisan		1997 Ekim		1998 Nisan	
	Kadin Sayisi Bin	%	Kadin Sayisi Bin	%	Kadin Sayisi Bin	%
TOPLAM	6.353		5.450		5.942	
Tarım, orman., avcılık, balıkçılık	4.696	74	3.562	65	4.135	70
Madencilik, taş ocakçılığı	1	0	3	0	3	0
İmalat sanayi	634	10	684	13	607	10
Elektrik, gaz ve su	8	0	11	0	7	0
İnşaat, bayındırlık	22	0	27	0	21	0
Ticaret, otel-lokanta	226	4	298	5	238	4
Ulaştırma, haberleşme, depolama	46	1	44	1	58	1
Mali kurum, sigorta	137	2	143	3	145	2
Hizmetler	583	9	679	12	728	12

Görüldüğü gibi kadınların en yoğun olarak yer aldığı iktisadi faaliyet kolu yaklaşık %70 ile tarımdır ve bunu %13 ile toplum, kişisel ve sosyal hizmetler ve %10 ile imalat sanayi izlemektedir.

Çalışan kadınların meslek gruplarına göre dağılımı ise Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Çalışan Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı
(1994 Nisan- 1997 Ekim-1998 Nisan)¹⁵¹

	1994 Nisan		1997 Ekim		1998 Nisan	
	Kadın Sayısı Bin	%	Kadın Sayısı Bin	%	Kadın Sayısı Bin	%
TOPLAM	6.353	100	5.450	100	5.940	100
İlmi ve teknik çalışanlar ve serbest meslek	364	6	443	8	478	8
Mütesebbis ve üst kademe yönetici	22	0	46	1	34	1
İdari personel	336	5	405	7	419	7
Ticaret ve satış	157	2	192	4	159	3
Hizmet işleri	215	3	229	4	229	4
Tarımcı, hayvancı, ormancı, Balıkçı, avcı	4.694	74	3.561	65	4.133	70
Tarım dışı üretim, Ulaştırma mak. kullananlar	548	9	547	10	468	8
Diğer	18	0	27	0	20	0

Görüldüğü gibi çalışan kadınların %74-66’sı tarımcı, hayvancı kategorisinde çalışmakta ve bunu %10 ile tarım dışı üretim ve %8 ile ilmi ve teknik elemanlar izlemektedir. İktisadi faaliyet kollarına göre dağılımla, meslek gruplarına göre dağılım %leri aynı eğilimleri göstermektedir.

Çalışan kadınların 1994 Nisanda 4,231,000 kişisi yani %67’si, 1997 Ekimde 3,083,000 yani %57’sini 1998 Nisanda 3,728 yani % 63’ünü ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Bunu 1994 Nisanda 1,459,000 ,%23, 1997 Ekim 1,786,000, %33 ile

¹⁵⁰DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.263

¹⁵¹DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.264

ve 1998 Nisan'da 1,656,000 %28 ile ücretli veya maaşlı grup izlemektedir. İşveren veya kendi hesabına çalışan kadın yüzdesi ise sırasıyla %10 ve %10've %9'dir.¹⁵²

Kadınların işsizlik sorunları ülke genelindeki istihdam sorunlarından ayrılamaz ve ekonomik gelişmeler kadın istihdamını da etkilemektedir. Kadınların işgücü oluşturma potansiyelleri oldukça yüksek olmasına rağmen çeşitli nedenler onları iş yaşamından uzaklaştırmaktadır. Bu nedenler genel işsizlik oranının yüksekliği, kadınların aldıkları ücretlerin düşüklüğü, sigortalı işlerin azlığı, kadınların eğitim ve beceri seviyelerinin düşüklüğü, kreş ve yuvaların yeterli sayıda olmayışı gibi genel ve ekonomik ve hukuksal boyutu olan nedenler olabildiği gibi cinsiyete dayalı işbölümü sonucu oluşan nedenler de olabilmektedir.¹⁵³

Kadın işsizlerin iş arama süreleri genellikle 1-2 yıl arasında değişmektedir.¹⁵⁴ İşsizlerin eğitim durumuna bakıldığında en büyük kısmı %40 ile ilkokul, %23 ile lise mezunları oluşturmaktadır. Yüksekokul ve fakülte mezunu kadınların ise iş bulmakta güçlük çekmediği görülmektedir.¹⁵⁵ İşsiz kadınların profiline bakıldığında dikkat çeken noktalardan biri son çalıştıkları yerden ayrıldıktan sonra iş aramaya başlayan kadınların sayı olarak az oluşudur. İşsiz kadınların büyük bölümü ya ilk işlerini aramakta ya da bir süre işe ara verdikten sonra tekrar iş hayatına girme isteğiyle iş aramaktadırlar. İşsiz kadınların önemli bir bölümü özellikle düşük eğitim düzeyinde olanlar aktif olarak iş aramamaktadır. Bu durumun nedenleri iş bulma kanallarının fazla ve yeterli olmaması, kadın işgücünün aile için ikincil işgücü olması ve bu nedenle kadınların işsiz kalmasının aile için acil bir önem taşımamasının rolü bulunmaktadır. Bu durum kadınların tekrar iş arama süresinde daha seçici olmaları sonucunu da doğurmaktadır.¹⁵⁶ Kadınların çoğu tanıdıkları ve akrabaları vasıtasıyla iş

¹⁵² DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.265, DİE, Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, Nisan 1998, s.40-41

¹⁵³ Birinci grup ekonomik ve hukuki alanla ilgili somut nedenler olgusal nedenler, İkinci grup daha çok değerler sistemi ve kavramlarla ilgili soyut nedenler ise yargısal nedenler olarak adlandırılmaktadır. T.C. BAŞBAKANLIK KADIN STATÜSÜ VE SORUNLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, 1999, Ankara, s.253

¹⁵⁴ DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.280

¹⁵⁵ DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.283

¹⁵⁶ KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel

aramakta¹⁵⁷ ailenin erkek üyeleri de iş arama sürecine katılmaktadır.¹⁵⁸

Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere kıyasla çok düşüktür ve zaman içinde de azalma kaydetmiştir. DİE verilerine göre 1989'da %35.1 olan kadın işgücüne katılma oranı 1998'de %27.2'ye gerilemiştir.¹⁵⁹ Erkeklerin işgücüne katılım oranı ise yine 1998 itibarıyla %70.9'dur. Kurumsal olmayan sivil nüfusun işgücü durumu (1996-2002) Tablo 4'te verilmektedir.

Söz konusu azalış trendinin büyük ölçüde kırdan kente göç olgusuna dayandığı, daha önce tarımsal faaliyet içinde işgücü kapsamında bulunan kadın nüfusun, en azından istatistiki açıdan bu vasfını yitirdiği belirlenmektedir. Tarımdan sanayiye ve hizmetlere yöneliş, tarımdaki makineleşme ve artan okullaşma oranı bu azalışın diğer nedenleridir.

Yasalardaki eşitlikçi hükümlere rağmen yetersiz eğitim düzeyi dolayısıyla kadınların işgücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri kazanamamaları, bir diğer önemli faktör olarak, toplum içinde kadına verilen rol, kadının aile içindeki konumu ve değer yargıları, kadınlar için meslek ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programlarının yeterince geliştirilememiş ve yaygınlaştırılamamış olması da kadınları işgücü piyasasında etkin şekilde yer almaktan alıkoymaktadır.

Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır. DİE'nin Nisan 1998 Hanehalkı İşgücü Anket sonuçlarına göre kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılma oranlarının ilkokul mezunları için %9.0, ortaokul mezunları için %12.3, lise için %30.1, lise dengi meslek okulları için %47.3 ve üniversite mezunları için %71.5 olması bunun en iyi göstergesidir.

¹⁵⁷ 1998 Nisan Hanehalkı Anket Sonuçlarına göre iş arayan 717,000 kadından 586,000'i yani %82'si kendisi ve eş dost ve akrabaları yardımıyla iş ararlarken sadece 53,000'i İş ve İşçi Bulma Kurumu ve 45,000'i gazete ilanıyla iş aramaktadırlar. DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998, s.99

¹⁵⁸ Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. KORAY, Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, 1993

¹⁵⁹ DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

Tablo 4. Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu (1996-2002)¹⁶⁰

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
NUFUS VE İŞGÜCÜ							
TOPLAM							
KURUMSAL OLMAYAN SİVİL NUFUS (000)	60.362	61.267	62.230	63.176	64.059	65.038	66.039
İŞGÜCÜ (000)	22.472	22.409	22.926	23.659	22.029	22.269	22.699
İSTİHDAM EDİLENLER	21.015	20.900	21.374	21.860	20.578	20.367	20.287
İŞSİZLER	1.457	1.510	1.552	1.799	1.451	1.902	2.412
İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLAR	22.333	23.399	23.863	24.096	22.736	23.433	23.951
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI	50,2	48,9	49	49,5	49,2	48,7	48,7
İŞSİZLİK ORANI	6,5	6,7	6,8	7,6	6,5	8,5	10,6
ERKEK							
KURUMSAL OLMAYAN SİVİL NUFUS (000)	30.348	30.794	31.270	31.742	32.179	32.659	33.153
İŞGÜCÜ (000)	16.028	16.244	16.546	16.809	16.298	16.339	16.402
İSTİHDAM EDİLENLER	14.944	15.205	15.420	15.513	15.223	14.904	14.615
İŞSİZLER	1.084	1.040	1.126	1.296	1.075	1.435	1.787
İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLAR	6.318	6.610	6.803	7.025	6.012	6.440	6.852
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI	71,7	71,1	70,9	70,5	73,1	71,7	70,5
İŞSİZLİK ORANI	6,8	6,4	6,8	7,7	6,6	8,8	10,9
KADIN							
KURUMSAL OLMAYAN SİVİL NUFUS (000)	30.015	30.473	30.960	31.434	31.880	32.379	32.886
İŞGÜCÜ (000)	6.444	6.165	6.381	6.850	5.731	5.929	6.297
İSTİHDAM EDİLENLER	6.071	5.695	5.955	6.347	5.355	5.463	5.672
İŞSİZLER	373	470	426	503	376	466	625
İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLAR	16.015	16.789	17.060	17.072	16.724	16.993	17.098
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI	28,7	26,9	27,2	28,6	25,5	25,9	26,9
İŞSİZLİK ORANI	5,8	7,7	6,7	7,4	6,6	7,9	9,9

¹⁶⁰ DIE, İstatistiklerle Türkiye 2001, s.32, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları. Tüm istatistiklere ayrıca www.die.gov.tr adresinden ulaşılabilir.

2.3.4. Sektörlerde Kadın Emeğinin Konumu

Kadın çalışmasını incelerken onların hangi sektörlerde ne kadar temsil edildiklerinin de belirlenmesinde yarar vardır. Bu amaçla bu bölümde kadınların çalışmaları kamu, tarım, sanayi ve hizmet sektörleri olmak üzere dört gruba ayrılarak incelenmiştir. Bu ayrımda incelemeye girmeden önce kadın ve erkeklerin kamu ve özel sektörde çalışma oranlarını ve bunların işkollarına göre dağılımının bilinmesinde de yarar görülmektedir.

Türkiye’de kamu ve özel sektör işyerlerinde çalışan işçilerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 5’de görülmektedir.

Bu değerlerden anlaşıldığı üzere 1999 yılında çalışan kadınların %15’i kamu, %85’i özel sektörde çalışırken bu oran erkekler için %23 ve %77’dir. Yine kadınların tüm çalışanlar içindeki %’si kamu sektöründe %2, özel sektör içinde %11’dir. Ocak 1998 ve 1999 arasında bu yüzdelerin pek fazla değişiklik göstermediği görülmektedir.

Kadın işçilerin işkollarına göre dağılımı ve her işkolunda çalışan kadınların toplam çalışma yüzdesi ise Tablo 6 de görülmektedir.

Tablo 6.’deki değerler incelendiğinde Ocak 1998 ve Ocak 1999 arasında kadınların işkollarına dağılımları arasında önemli bir farkın ortaya çıkmadığı görülür. Kadınların kamu ve özel sektörde işkollarına dağılımı arasında farklar vardır. Kamu sektöründe kadınlar en çok % 32 ile tarım, %17 ile gıda ve %12 ile diğer işler işkollarında temsil edilirlerken özel sektörde ilk üç sırada yer alan işkolları % 27 ile dokuma, %17 ile ticaret, büro ve güzel sanatlar ve %10 ile metal ve gıdadır. Bu farklılığın nedeni bazı işkollarının ağırlıklı olarak kamu veya özel sektör tarafından yürütülmesidir. Kamu ve özel sektör toplamında ise kadınların en çok yer aldığı işkolları % 24 ile dokuma, %15 ile ticaret, büro ve güzel sanatlar, %11 ile gıdadır.

2.4.1. Kamu Sektörü

Türk toplumunda kadınların kamuda çalışmalarının ilk örnekleri Tanzimat dönemi sırasında görülmüştür. Kadınların kadınları eğitmesi ve yine kadın personelce tedavi edilmesi gerektiği gibi gelenekçi yargılardan hareketle kamu kesiminde kadınlar istihdam edilmeye başlanmıştır. İlk çalışma alanı da ebelik olmuştur. Savaş zamanında boşalan memuriyetlere giren kadınlar, Cumhuriyetle birlikte bazı yasal haklara kavuşmuşlardır.

Kadın görevlilere ilişkin ilk verilerin yer aldığı 1938 Devlet Memurları sayımından 1980 yılına kadarki dönemde Türk kamu yönetimindeki kadın görevlilerin sayı ve oranlarında, diğer çalışma alanlarında gözlenmeyen düzenli bir artış kaydedilmiştir. 1943-1969 arası kadın işçi sayısı bir kat artarken kadınların memurlaşması on kat olmuştur. Buna karşılık bu oran erkekler arasında beş katıdır.

Kamu yönetiminde kadın görevliler 1985 anket sonuçlarına göre en yüksek oranda (%17.32) genel bütçeli kuruluşlarda çalışırken, en düşük oranda yerel yönetim birimleri (%0.78) ve özel bütçelilerde (%1.74) çalışmaktadırlar.

Mahalli idarelerde çalışan kadınların azlığı, bu birimlerin büyük çoğunluğunu oluşturan belediyelerin genellikle kadınların çalışmasına karşı geleneksel olumsuz tutumun sürdüğü kırsal kesimde de bulunmasıyla açıklanabilir. Ancak günümüzde sanayileşmenin hızlı olduğu yörelerde yerel yönetim birimlerinde görev alan kadınların oranı da yükselmektedir.

Kadın çalışanların kamu yönetiminde toplam sayılarının artışı yanında bu kuruluşlar arasındaki dağılımı da önem taşımaktadır. En fazla kadın istihdam eden kurum Milli Eğitim Bakanlığı'dır. Bu bakanlık 1976'da kamu kesimindeki kadın işgücünün % 46.3'üne sahipken bu oran 1978'de %42, 1980'de %35.2 olmuştur. Fakat çalışan kadın eleman sayısındaki artış devam etmiştir. 1979-1980'li yılların iktisadi, sosyal bunalımları buralara da yansımıştır. Buna karşın Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı fazla kadın çalıştırma özelliğine devam ederek 1976-1980 yıllarında oranında %3.1 puanlık bir artış kaydetmiştir.

Tablo 5. Kamu ve Özel Sektör İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi Sayıları (Ocak 1998-Ocak 2002)

	Toplam İşçi Sayısı Ocak 1998	Cinsiyet Grubu İçin. %	Genel %	Toplam İşçi Sayısı Ocak 1999	Cinsiyet Grubu İçin. %	Genel %	Toplam İşçi Sayısı Ocak 2000	Cinsiyet Grubu İçin. %	Genel %	Toplam İşçi Sayısı Ocak 2001	Cinsiyet Grubu İçin. %	Genel %	Toplam İşçi Sayısı Ocak 2002	Cinsiyet Grubu İçin. %	Genel %
Erkek															
Kamu	848,243	23	20	884,916	23	20	868,234	23	19	794,541	21	18	717,781	19	16
Özel	2,868,157	77	67	2,929,069	77	67	2,939,508	77	65	2,981,659	79	66	3,067,377	81	67
Toplam	3,716,400	100	87	3,813,985	100	88	3,807,742	100	84	3,776,200	100	83	3,785,158	100	83
Kadın															
Kamu	76,828	14	2	79,745	15	2	81,676	12	2	79,348	10	2	64,524	8	1
Özel	472,869	86	11	456,286	85	10	619,111	88	14	681,996	90	15	714,482	92	16
Toplam	549,697	100	13	536,031	100	12	700,787	100	16	761,344	100	17	779,006	100	17
Toplam															
Kamu	925,071		22	964,661		22	949,910		21	873,889		19	782,305		17
Özel	3,341,026		78	3,385,355		78	3,558,619		79	3,663,655		81	3,781,859		83
Toplam	4,266,097			4,350,016			4,508,529			4,537,544			4,564,164		

Tablo 6.Kadın İşçilerin İşkollarına Göre Dağılımı (Ocak 1998-Ocak 2001)

İŞKOLU	Kadın İşçi Sayıları											
	Ocak 1998				Ocak 1999				Ocak 2001			
	Kamu	%	Özel	%	Toplam	%	Özel	%	Toplam	%	Özel	%
Tarım ve Ormancılık	24,398	32	4,674	1	29,072	5	3,805	1	29,078	5	6,421	1
Madencilik	956	1	2,605	1	3,561	1	2,542	1	3,459	1	3,665	1
Petrol,Kimya,Lastik	1,352	2	23,071	5	24,423	4	1,319	2	24,066	4	1,523	2
Gıda Sanayi	12,882	17	46,653	10	59,535	11	13,548	17	60,232	11	11,630	15
Şeker	1,160	2	105	0	1,265	0	1,254	2	1,254	0	1,195	2
Dokuma	2,777	4	129,372	27	132,149	24	3,896	5	122,196	27	126,092	24
Deri	206	0	10,118	2	10,324	2	205	0	9,853	2	182	0
Ağaç	80	0	5,569	1	5,649	1	163	0	5,524	1	5,687	1
Kağıt	149	0	2,707	1	2,856	1	145	0	2,682	1	2,827	1
Basın ve Yayın	99	0	4,385	1	4,484	1	98	0	4,340	1	4,438	1
Banka ve Sigorta	244	0	7,289	2	7,533	1	216	0	6,984	2	7,200	1
Çimento,Toprak,Cam	172	0	10,827	2	10,999	2	124	0	10,526	2	101	0
Metal	860	1	49,283	10	50,143	9	959	1	47,772	10	48,731	9
Gemi	132	0	390	0	522	0	130	0	384	0	514	0
İnşaat	4,941	6	32,094	7	37,035	7	4,686	6	31,546	7	36,232	7
Enerji	4,049	5	1,450	0	5,499	1	3,944	5	1,398	0	5,342	1
Tic.,Büro,Güz. San.	3,247	4	81,802	17	85,049	15	3,357	4	79,331	17	82,688	15
Kara Taşımacılığı	24	0	7,150	2	7,174	1	22	0	6,954	2	6,976	1
Demiryolu Taşımacılığı	1,244	2	80	0	1,324	0	1,241	2	40	0	1,281	0
Deniz Taşımacılığı	228	0	1,950	0	2,178	0	229	0	1,954	0	2,183	0
Hava Taşımacılığı	2,315	3	2,007	0	4,322	1	2,277	3	1,859	0	4,136	1
Ardıye ve Antrepo	130	0	1,558	0	1,688	0	139	0	1,539	0	1,678	0
Haberleşme	2,142	3	495	0	2,637	0	2,120	3	519	0	2,639	0
Sağlık	1,842	2	10,410	2	12,252	2	1,843	2	10,270	2	12,113	2
Konak. ve Eğl.Yer.	505	1	24,314	5	24,819	5	575	1	22,655	5	23,230	4
Milli Savunma	1,737	2	114	0	1,851	0	1,790	2	136	0	1,926	0
Gazetecilik	10	0	1,179	0	1,189	0	10	0	1,175	0	1,185	0
Genel İşler	8,947	12	11,218	2	20,165	4	9,265	12	10,871	2	20,136	4
TOPLAM	76,828	100	472,869	100	549,697	100	79,745	100	456,286	100	536,031	100

Kadınların yoğun bir şekilde bulundukları bu kuruluşlar çoğunlukla teknik nitelikte olmayan ve kadınların geleneksel rol tanımına aykırı kuruluşlardır. Yalnızca erkekler tarafından doldurulamayan kadrolarda kadınların çalışma olanakları fazladır.

Kadın çalışanların kamu kesiminde konumlarının incelenmesinde diğer bir boyut uğraş alanlarıdır. Kadınların çoğunlukta olduğu alanlar genel idare, eğitim ve sağlık hizmetleridir. Kadınların erkeklere göre sayısal üstünlüğün var olduğu tek sınıf sağlık hizmetleri sınıfıdır. Ancak bu alanda çalışan kadınların arasında doktor oranı sadece %7.9'dur. Hemşire ve ebelerin oranı ise %80.8'dir. Buna karşılık erkek sağlık görevlileri arasında doktor oranı %25.6'dır. Avukatlık, Eğitim ve Genel İdare Hizmetleri de kadınların yoğun olduğu alanlardır. 1980'de %1.7 oranında kadın, din hizmetlerinde istihdam edilirken, din okulları sayısındaki artış ve alınan kız öğrenciler ile bu rakam yükselmiştir. Asıl ilginç olan bu yıllarda Mülki İdare Hizmetlerinde hiç kadın görevlinin bulunmamasıdır.

Avukatlık Hizmetleri de çalışanların %47.6'sını oluşturmaktadır. Bu yüksek katılıma dayanarak uzman meslek sahibi kadınların kamu kesiminde çalışmayı yeğledikleri söylenebilir.

Toplumda erkek mesleği olduğu düşünülen uğraşlardan olan Teknik Hizmetlerde çalışanlar arasında kadın oranının %12.3'den %9.54'e düştüğü görülmür. Bu grupta çalışan kadınların büyük bölümünü mimarlar oluşturmaktadır.

Kadın memurların en yoğun bulunduğu işyerleri tedavi kuruluşları, okul ve bürolardır.¹⁶¹

İleriki bölümlerde de bahsedileceği gibi hizmet sektöründe çalışan kadınların %46.3'ü mesleki eğitim veya yüksek öğretim görmüştür. Tüm kadın işgücü içindeki %2'yi oluşturan yüksek öğretim görmüş kadınların kamu kesimindeki kadın görevliler için %15 gibi yüksek bir orana varması, kamu kesiminde çalışanların %26.59'unu oluşturması, kamu kesiminin, yüksekokul mezunu kadınların öncelikli

¹⁶¹ ÇİTÇİ, Oya, Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar, TODAİE Yayınları, No:200,

çalışma alanlarından biri olduğunu göstermektedir. Toplumda eğitim olanaklarından yararlanabilen ayrıcalıklı bir kadın kategorisinin kamu kesiminde çalışma olanağı bulduğu söylenebilir.

31.Aralık.1994 itibarıyla kamu kesiminde çalışan işçi sayısı 564.861'dir. Bu işçilerin cinsiyete ve yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 7'de verilmektedir.¹⁶²

Tablodan da anlaşılacağı gibi kamu işçilerinin kamu işçilerinin %8.6'sı kadın, %91.4'ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Kadın çalışanların ortalama yaş grubu ise 36-40'dır.

Tablo 7. Kamu Kesiminde 31.12.1994 itibarıyla Çalışan İşçilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Kadın		Erkek		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	
20 yaş ve altı	695	34.5	1,317	65.5	2,012
21-25	5,759	24.4	17,805	75.6	23,564
26-30	8,080	12.6	56,003	87.4	64,083
31-35	9,596	8.5	103,180	91.5	112,776
36-40	9,922	7.3	126,178	92.7	136,100
41-45	5,518	5.1	103,272	94.9	108,790
46-50	2,712	6.2	41,124	93.8	43,836
51-55	1,034	7.2	13,323	92.8	14,357
55 yaş ve üstü	317	8.0	3,666	92.0	3,983
Toplam	43,633	8.6	465,868	91.4	509,501

Ankara, 1982, s. 100-101

¹⁶² Devlet Bakanlığı Anket Sonuçları, 1995

2.3.4.2. Tarım Sektörü

Bugün hızlı bir sanayileşme sürecini yaşanmasına rağmen kadın nüfusun hala büyük bir bölümü tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Türkiye nüfusunun %60'ı köylerde yaşamaktadır. Emek yoğun üretim yapısı gösteren tarımda kadınlar ilk kez erkeklerle eşit oranda hatta onlardan daha fazla üretime katılabilmektedirler. Ancak tarımda istihdam edilen kadın sayısını vermek zordur. Çünkü kadın çalışmaz denilen tarihlerde dahi kadınlar tüm tarımsal faaliyetleri yürütmüşlerdir.

1950'lerde iktisadi ve sosyal yapıdaki değişimler kırdan kente göç olayını sıklaştırmıştır. Tarımdaki nüfusun bir kesimi şehirlere yerleşirken erkekler hızlı bir işçileşme sürecine girmiş, kadınlar ise ev kadını sıfatına bürünmüşlerdir. İktisadi zorluklarla önceleri ev hizmetçisi sonra ise sanayide düz işçi olarak tekrar çalışma hayatına girmişlerdir. Bu dönemde kadınların iktisadi katılma oranı düşmüştür. Köy - kent dönüşümü sırasında erkekler kadınlar kadar hızlı bir dinamizm yaşayamamışlardır, ücretli iş piyasasına geçmede gecikmişlerdir. Ancak iktisadi katılma oranlarındaki bu düşmeye sadece kır-kent dönüşümüyle ele almak yanlıştır. Çünkü Türk tarımı 1 milyonun üzerinde gizli işsizi barındırmaktadır. Buralardan sökülüp alınan ücretsiz kadın işçinin hesap edilen bu katılımdaki payı tartışılabilir. İktisadi katılımdaki bir diğer etken gelirin artmasıdır. Gelişmiş ülkelerdeki aksine Türkiye'de kadınlar gelirlerinin artmasına bağlı olarak iş hayatından çekilmektedirler. Bir önemli faktör de yurtdışı göçlerdir.

1985 Nüfus Sayımı'na göre tarımda 12 milyonun üzerinde kişi istihdam edilmektedir. Tarımdaki bu işgücünün yaklaşık %46'sı erkek, %54'ü kadındır. Kadınlar %54 oranında ziraat ve avcılıkta istihdam edilmektedir. Bu üretimde el emeği ile ilgili faaliyetleri genellikle kadınlar yürütürken makina ile ilgili faaliyetleri erkekler yürütmektedir.

Tarımda istihdam edilen kadınların büyük bir kesimini ücretsiz aile işçileri oluştururken az bir oranda dahi olsa ücretli kadın işçileri de barındırmaktadır.

1985 yılı sayımlarına göre tarımda toplam 523,710 ücretli işçi çalıştırılmaktadır. Yani toplam tarımdaki işgücünün %4.32'si ücretlidir. Toplam tarım çalışanları içindeki ücretli kadın işçi oranı %1.55'dir. Ücretli tarım işçisi olan kadınlar tarım işçilerinin %36.08'idir. Yani kişi başına katma değer en düşük olduğu tarımda ücretle çalışan kadınların oranı ücretli diğer faaliyetlerin üzerindedir. Ancak bu işçiler İş Kanunu kapsamı dışında,emek yoğun işlerde düşük ücretli rekabet koşullarında çalışmaktadırlar. Bu işçilerin hiçbir sosyal güvencelerinin olmadığını söylemekte de çok yanlış olmaz.

Gerçekten ülkemizde 1936 tarihli İş Kanunu ile tarım işçileri, aynen deniz taşıma işleri gibi özelliklerinden ötürü İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış, deniz taşıma işleri için özel bir iş kanunu çıkarılmasına karşın tarım işlerinde çalışanlar çok gerektiği halde koruma altına alınmamışlardır. Tarım işlerinde iş ilişkileri Borçlar Kanunu (Borç.K) m.313 vd. iş sözleşmesi hükümlerine göre kurulmaktadır. Ne var ki, Borç. K'nda da beklenen değişiklikler, iktisaden zayıf olanları korumayı hedef alan bir düşünceye dayalı yeni düzenlemeler yapılmadığı için bu yönden de tarım işçileri liberal-bireyci düşüncenin etkisindeki yasal çerçeveyi bir türlü aşamamaktadırlar.¹⁶³ Gerçi 1963 yılında girilen toplu iş sözleşmeleri düzeni, kanun koyucu dışında "kendi kendine yardım ilkesine " göre sendikalar aracılığıyla çalışma şartlarını belirleme olanağı vermiştir. 2822 sayılı kanunun 12. maddesi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kazanılmasında tarım işkolunda kurulu işçi sendikalarını yüzde on çoğunluk şartının dışında tutarak, sözleşmeye ulaşmada önemli bir kolaylık da sağlamıştır. Buna rağmen tarımda sendikalaşma beklenen düzeye ulaşamamış, sendikaların gücü ve toplu iş sözleşmesinin yapılması kamu sektörü ağırlıklı olmuş, özel sektörde bir ilerleme kaydedilememiştir.

Diğer yandan, SSK 3/I A'ya göre tarım işlerinde çalışanlar kural olarak sigortalı sayılmayacaklardır. Ancak daha sonra bu maddede yapılan değişikliklerle tarım ve benzeri işlerde çalışanların bir bölümü sigortalı olarak kabul edilmiş ve tüm sigorta

¹⁶³ EKONOMİ, Münir, Ferdi İş Hukuku Açısından Elli Yıllık Gelişme, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, İstanbul, 1988, s.45

kolları açısından 506 sayılı Kanunun kapsamına alınmışlardır.(SSK 3/I A,a, b, c, d, e.). Maddede belirtilen kimseler, SSK 2’de öngörülen koşulları yerine getirdikleri takdirde, temel kural gereği sigortalı sayılacaklardır. Bunlar SSK 3/I’da beş grupta toplanmıştır:1-Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretli çalışanlar(SSK 3/IA ,a), 2-Özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde sürekli olarak çalışanlar (SSK. 3/I, A, b), 3-Tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar (SSK.3/I, A,c),4-Tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar (SSK. 3/I,A, d):5-Tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışanlar (SSK 3/I, A, e) Görüldüğü gibi tarımda çalışanlar ‘sigortalı sayılmayanlar’ başlığı altında SSK m.3/I içinde yer almalarına karşın, sonradan yapılan yasal değişikliklerle tarım ve benzeri işyerlerinde çalışanların, hizmet sözleşmesine bağlı olarak işverene ait işyerinde çalışan diğer sigortalılar gibi, sosyal sigortaların tamamen (tüm sigorta kolları açısından) kapsamı içindedirler.¹⁶⁴

Öte yandan 17.10 1983 tarih 2925 sayılı ‘Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’, sosyal güvenlik yasaları kapsamı dışında kalıp, süresiz olarak tarım işlerinde hizmet sözleşmesiyle çalışanlar için isteğe bağlı sigortalılık esasını kabul etmiştir.(m. 2.). Böylece tarım işlerinde çalışanları sigortalı saymayan SSK. 3/I, A hükmünün kapsamı iyice daralmış bulunmaktadır.¹⁶⁵ Tarım işçilerini kapsayan isteğe bağlı sigortalılığı öngören bir kanunun yürürlüğe girmiş olmasına rağmen bu kapsamda olan kadın sayısı çok azdır.

¹⁶⁴ SSK. 3/I,A İşK. m. 5/I’dekine benzer bir düzenlemeyle tarım işlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacakları ifade edilmiş; fakat tarım işlerinin anlamı madde metninde açıklanmamıştır. Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın genelgesi (R.G. 28.10.1977, 16098) bu konuda şu tanımları içermektedir: ‘Orman ve tarım işleri deyimi arazide, deniz, göl ve nehirlerde ekim, dikim, bakım ve yetiştirme yolu ile bitki, orman, hayvan, balık ve bunların mahsullerinin istihsalini ifade eder’. Yargıtaya göre de toprağa dayalı (hayvancılık dahil) üretme, bakım ve yetiştirme, tarım işinin belirgin özelliklerini oluşturur. (Yarg. HGK., 11.10.1972, 783/827, Yarg.10.H.D., 30.6.1983, 3431/3575)Üretme ve yetiştirme işinin tamamlanmasından sonra yapılan işler tarım işi sayılmaz. (Yarg.10.H.D., 13.1.1975, 6239/164) Örneğin ‘orman alanından çıkarılmış tomrukların bir depoda, o depoda çalışan kişiler tarafından istiflenme işi tarım işi olarak nitelendirilemez.’(Yarg.10.H.D., 29.4.1974,2452/3428, 19.1.1984,30/107, Yarg.HGK., 14.10.1987, 10-6/716). Bunun gibi açık denizde balık avlama işi, üretme ve yetiştirmeye ilişkin bulunmadığından tarım işi sayılmaz.

Şu halde belirtilen özellikleri taşıyan tarım işlerinde çalışanlar, SSK 3/I, A hükmü uyarınca sigortalı sayılmayacaklardır. Sonraki yasal düzenlemelerle bu maddede yapılan değişikliklerle, tarım iş kapsamına giren işlerde çalışanların büyük bir bölümü, sosyal sigortalar kapsamına alınmışlardır.(SSK

Mevsimlik nitelikteki tarım işlerinde ücretli işçi olarak çalışan kadınlar da bulunmaktadır. Bu tarz çalışma il içi ve il dışı olarak ayrılabilir. İl dışı çalışan mevsimlik kadın tarım işçilerini ücretli kategorisine koymak tartışılabilir. Çünkü bu işçiler ailece işyerine göç ederler ve orada ailece çalışırlar. Bu bakımdan bu kadınların aile içinde çalıştıkları söylenebilir. Kırsal kesimin en yoksul dünyasından gelen ve ırgat diye tanımlanan bu işçileri koruyan hiçbir yasa yoktur. Bu işçilerin hiçbir mesleki statüleri de bulunmamaktadır.

Toplam çalışan kadın nüfusun yaklaşık %69.5'i tarımda istihdam edilmektedir. Tarımda çalışan kadınların %97'si ücretsiz aile işçisi olarak üretimde bulunmaktadır.¹⁶⁶ Tarım sektöründe çalışanların ise %87'si kadındır. Çalışmaların ürünü aile reisi olan erkeğe aittir. Kadınlar gelirin harcanma biçiminde etkili olamamaktadır.

2.3.4.3. Sanayi Sektörü

Türk kadınının çalışma hayatına ücretli işçi olarak girişi yakın bir tarihe rastlamaktadır. 1913-1915 yıllarındaki ilk sanayi sayımı sırasında kadınların işçi statüsünde çalışanların yaklaşık %30-35 kadarını oluşturdukları görülmektedir. Kadınların en çok yoğunlaştığı dokuma sanayiinde, çalışanların 1913'de %59'unu, 1915'de ise %46'sını kadınlar teşkil ederken, ikinci sırada yer alan gıda sanayiinde ise bu oranlar 1913'de %30, 1915'de ise %45'dir.

Balkan Savaşı ve I. Dünya Savaşı sırasında zaman zaman zorlayan resmi ve özel kurumların da etkisiyle giderek daha fazla çalışma hayatına iştirak eden Türk kadınlarını, normalde bu dönemde 9-10 saat çalışırken sipariş olduğu zamanlarda hafta sonu ve geceleri de çalışmaktaydılar.

1931-1932 döneminde sanayide 155 kadın işveren vardır. Bunların 40'ı yabancısıdır.

3/IA, a-b).

¹⁶⁵ GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 1992, s.95-101

¹⁶⁶ DIE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

Kadın patron sayısı erkeklerin %1.43'ü kadardır. Yine sanayiide çalışan memur, 14 yaşından küçük ve büyük işçi kadınların toplamı erkeklerin %31'i oranındadır.

1943'de İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde çalışan 12 yaşından yukarı kadın işçi sayısı 78.767'dir ve kadın işçiler tüm işçilerin %28.6'sını oluşturmaktadır.

Türkiye'de nüfus sayımı ve istatistikler ancak 1950'lerden sonra işgücüne katılan kadınlar hakkında bilgi sağlamaktadır. Bu dönemle birlikte kadınların üretken faaliyetlere katılmasında değişiklikler yaşanmıştır. Ortaya çıkan değişikliği tam olarak değerlendirebilmek için toplam işgücüne katılma oranlarının yanında kentsel işgücüne katılım oranlarının da incelenmesi gerekir. Çünkü 1950'den bu yana Türkiye'de bir sanayi kent toplumuna geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu süreç ise önemli dönüşümleri yaratmıştır. Kırdan kente göç eden ailelerin erkekleri işçi olurken kadınlar ev kadınlığı rolünü üstlenmeye başlamaktadır. Daha sonra ise niteliksiz işçi olarak fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Kişi başına gerçek gelirdeki artışa paralel olarak kadınların toplam işgücüne katılım oranında önemli düşmeler olmaktadır.

1950-1975 arası kişi başına gelir iki katına çıktığı halde toplam işgücündeki kadın payı düşmüştür. Kadınların işgücüne arzı gelire göre tersine dönen bir arz eğrisi çizmiştir. Buradaki düşüşün nedeni tam çalışma kapsamında incelenen ücretsiz aile işçisinin köyden kente göçle çalışan kapsamından çıkmasıdır.

Planlı dönemde kadınların sanayideki sayılarında az da olsa artışlar görülmüş ve sanayiye kadınların geçişi izlenmiştir.

Kadınların 1965 yılı rakamları ile %85 kadarı halıcılıkla uğraşmaktaydılar. Bunu %25 ile dokuma sanayi izlemektedir. Bu dönemde işletmelerin büyük çoğunluğunun küçük işletme olduğu düşünülürse kadınların henüz ev sanayi ve atölyeden çıkamadıkları görülebilir.

Büyük kentlerde kadınların iktisadi katılma oranlarına bakıldığında buralarda yaşayan kadınların da paylarının küçük olduğu ve yine belirli sektörlerde

yoğunlaştığı görülür. Köy kadınları ücretsiz aile işçisi olarak gerçekte ev kadınlığı faaliyetlerinin bir uzantısını meydana getirirken kent kadınları ise kent işyerlerinin %11 gibi bir çoğunluğu ev kadınlığı rollerini sürdürürken cinsiyete göre iş bölümü tam hakimiyetini sürdürmektedir. Büyük kentlerde dahi sosyo-ekonomik gelişme düzeyi yükseldikçe tarımsal nüfus oranı azalırken kadınların da iktisadi katılma oranı düşer. Gelişme düzeyi daha yüksek illere gidildikçe bu oran yükselmektedir.

1970'de İstanbul'da kadın işçi oranının yüksek olduğu sanayi kolları yaklaşık %59 ile tekstil, dokuma ve konfeksiyon, %40 ile kimya sanayidir.

1975 yılında kadın işçiler sanayide çalışan tüm işçilerin %11.5'ini, 1980'de ise %7.2'sini oluşturmaktadır.

1985 yılına imalat sanayide kadın çalışanların oranı %15.20'dir. en düşük oran %0.89 ile İnşaat ve Bayındırlık İşlerindedir.

Sanayi sektöründe kadınlar erkeklerden düşük ücretle çalışmakta, eğitimsiz, niteliksiz işçi statüsünü korumakta, çoğu iktisadi zorunluluk sebebiyle çalışmaktadır. 1985 yılında işverenlerin %0.035' kadındır. Yine toplam faal nüfusta %1.55 kadın kendi hesabına çalışmaktadır. Endüstride çalışan kadınların yaklaşık %27'si okuma-yazma bilmemekte, %5.3'ü okur-yazar, %58'i ilkokul, %5.6'sı ortaokul mezunudur.

Sanayide kadın emeği yaş ile de ilintilidir. Kadın işçiler fabrika ve atölyeye çok genç yaşta girmektedirler. 15-19 yaşları en yoğun oldukları dönemler olup evlenir evlenmez veya çocuk doğurur doğurmaz 20-24 yaş arası terk etmektedirler. Kadın işçi oranı 50 yaşa kadar yavaş yavaş azalmakta ve sonra bu azalma hızlanarak devam etmektedir. Tüm çalışan kadınlar içinde sanayi sektörünün payı DIE verilerine göre yalnızca %10.5'dir.¹⁶⁷

2.3.4.4. Hizmet Sektörü

İşgücünde yer alan kadınların hizmetler sektöründe yoğunlaşmaları giderek artmakta

¹⁶⁷DIE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

ve tarımdaki istihdam azalması daha çok hizmetler tarafından karşılanmaktadır.

1927 sayım sonuçlarının illere göre dağılımı o tarihte Ankara'da hizmetler kesiminde %2.09 oranında kadın işgücünün çalıştırıldığını göstermektedir. Yine bu oran İstanbul'da %2.21 ve İzmir'de %1.39'dur.

1955 yılında ülkedeki eğitim kurumlarının gelişmesi ve kurumlara kadın öğrencilerin teşviki sonucu, belirli bir kesim kadınları için dahi olsa bu dönemde eğitimden yararlanan kadın oranları ve işgücüne katılımları artmıştır. Daha çok hizmetler sektörüne yönelen bu kadınların sektördeki oranı 1955'de %7.6'dır. Üretim faaliyetleri itibarıyla bu oran %1.6'dır. Bu oran 1965'de %8.6, 1970'de 9.2, 1975'de 12.47'dir. 1990 yılında hizmetler sektöründe toplam 7,923.000 çalışan vardır ve bunların 947,000'i kadındır. Kadın çalışanlar tüm çalışanların % 12 'sini oluşturmaktadır. ¹⁶⁸Son DIE verilerine göre çalışan kadınlar içinde hizmetler sektörünün payı %20'dir. ¹⁶⁹

Kadınlar hizmetler sektörünün belirli alanlarında yoğunlaşmaktadırlar. Büyük bir kısmı kamu kesiminde istihdam edilmektedir. Bu konu ile ilgili ayrıntılı açıklama Bölüm 2.4.1.'de bulunmaktadır.

Hizmetler sektöründe kadın çalışanların yoğun olduğu bir diğer kesim de bankacılıktır. Bankacılıkta kadın çalışanların en alt düzeylerde çalışmalarına karşın diğer uğraşlarla karşılaştırıldığında daha fazla yükselme olanağına sahip oldukları görülmektedir.

¹⁶⁸ 1990 Genel Nüfus Sayımı Sonuçları

¹⁶⁹ DIE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

3.1.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Bu bölümde Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile birlikte bu Sözleşmenin imzasından önce ve sonra Birleşmiş Milletler bünyesi içinde kadınlarla ilgili gelişmelerin incelenmesinde de fayda görülmektedir.

Birleşmiş Milletler nezninde kadınlarla ilgili çalışmalar Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey içinde 1946 yılında Kadın Statüsü Komisyonu vasıtasıyla hız kazanmıştır. Kadın Statüsü Komisyonu 1948 yılında onaya sunulan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde cinsiyet ayrımı gözetilmemesi konusunda da etkili olmuştur.

Birleşmiş Milletler 1975 yılında Mexico City’de Birinci Dünya Kadın Konferansını düzenlemiş ve 1975-1985 Yıllarını kapsayan dönem Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Kadın On Yılı olarak ilan edilmiştir. Hedefler olarak eşitlik, kalkınma ve barış seçilmiş, Kadın On Yılının ana teması olarak da istihdam, sağlık ve eğitim belirlenmiştir. Bu dönemde Birleşmiş Milletler içinde Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW) ve Birleşmiş Milletler Kadınlar İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) oluşturulmuştur.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 1979’da Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) kabul edilmiş¹⁷² ve 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmıştır. Aynı yıl 1980 de İkinci Dünya Kadın Konferansı Kopenhag’da düzenlenmiştir.

3.9.1981 tarihinde yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal alanda fırsat ve davranış eşitliği sağlanması konusunda hedefler koyan ve tavsiyelerde bulunan temel bir belgedir. Bu Sözleşme Nisan 2003 itibarıyla

/ÖDER /OKUTAN, Avrupa Birliği Hukuku, İstanbul, 1997, s.49 vd.,88 vd.

¹⁷² Orjinal metin için Bkz. internet <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> Türkçe

aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 173 ülke (Birleşmiş Milletler üyelerinin %90'i) tarafından imzalanmıştır. ¹⁷³Sözleşmede yer alan ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın önlenmesi ile ilgili esaslar şunlardır;

Sözleşmenin başlangıç bölümünde bu sözleşmeye taraf devletlerin, kadınlar ile erkeklerin tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasal haklardan eşit olarak yararlanmasını sağlama, yoksulluk halinde kadınların yiyecek, sağlık, eğitim, iş bulma vb. ihtiyaçlarının karşılanması bakımından enaz imkanlara sahip olduğunu düşünerek, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde yer alan ilkeleri uygulamaya ve bu amaçla ayrımcılığın her türlü şeklinin ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri almaya kararlı olarak Sözleşmede yer alan konularda aşağıdaki hususlarda anlaşmış oldukları belirtilmiştir.

Sözleşmenin 1. Bölümün 1. maddesinde kadınlara karşı ayrımcılık deyimi tanımlanmaktadır. “Kadınlara karşı ayrımcılık” , kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım veya kısıtlama olarak tanımlanmıştır.

Sözleşmenin 2. maddesinin 2. fıkrasında ise taraf devletlerin kadınlara karşı her türlü ayırımı yasaklayan ve gerekli yerlerde yaptırım da içeren yasal ve diğer uygun önlemleri almayı taahhüt ettiği hükme bağlanmıştır.

Sözleşme'nin 4. maddesi uyarınca “kadınlara karşı ayrımcılık” tanımından “analığı korumayı amaçlayan ve bazıları bu Sözleşmede de yer alan özel koruma önlemleri” hariç tutulmaktadır.

Kadınlar için hukuksal alanda eşitliğin sağlanmasının tek başına yeterli olmayacağı

metin için Bkz. TAŞKENT Savaş, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, İstanbul, 1995, s.141

¹⁷³ İmzalayan ülkeler ve imza tarihleri için Bkz. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>

düşüncesiyle Sözleşme m. 5/a'da gerçek eşitliğin ancak kadın ve erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların kaldırılması ile sağlanacağı ve bu kalıpları değiştirmek için taraf devletlerin önlem alması gereği belirtilmiştir. Üye devletler bu önlemleri yasalar, idari uygulamalar ve yargısal işlem ve kararlarla alacaklardır.

Kadın ve erkekler arasında fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanmasında eğitimin önemine değinen m.10'da ise taraf devletlerin eğitim alanında kadın ve erkeklere fırsat eşitliği sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için her türlü önlemleri alacağı ve kadın ve erkeklerin kalıplaşmış rol tanımlarının değiştirilmesi için eğitimin tüm kademelerindeki eğitim ve öğretim yöntemlerinin bu amaca göre düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Sözleşmenin 11. maddesi özel olarak kadın çalışanlar konusundadır.

11.maddenin 1. fıkrasında taraf devletlerin , istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak amacıyla önlem almaları gereken konular sıralanmıştır. Bunlar;

- a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- b) İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil olmak üzere erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı,
- c) Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, işgüvenliği, hizmetlerin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma 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 işde eşit davranış ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit davranış görme hakkı,
- e) Ücretli izinle birlikte özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- f) Emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve doğurganlığın korunması

hakkı,

Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan cinsel ayrımcılığı önlemek ve çalışma hakkını sağlamak amacıyla taraf devletlerin alacağı önlemler 11.maddenin 2. fıkrasında sıralanmıştır. Bunlar;

a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarmayı yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,

b)Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,

c) Ana ve babanın aile yükümlülüklerini, iş sorumlulukları ve sosyal yaşama katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan çocuk bakımevleri ağının kurulması ve geliştirilmesi gibi çocuk bakım kolaylıklarının geliştirilmesi ve diğer destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,

d) Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,

Yine 11.maddenin 3. fıkrasında da bu maddelerde yer alan konulara ilişkin koruyucu yasaların bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında yeniden gözden geçirileceği gerekirse değiştirileceği, kaldırılacağı veya genişletileceği belirtilmiştir.

Madde 14'e göre ise taraf devletler kırsal kesim kadınlarını da sosyal güvenlik programlarından doğrudan yararlandırılacaklardır.

Kadın koruması konusunda Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve ILO Sözleşmeleri arasında uyumsuzluk olduğu konusu ortaya atılmıştır. Çünkü Birleşmiş Milletler Sözleşmesi koruma önlemlerini kadınların doğurganlık fonksiyonu temeline oturtup, korumayı hamilelik, lohusalık ve analık gibi dar bir alanda geçerli saymış ve diğer koruma biçimlerini kadınlara karşı ayrımcılık olarak nitelemiştir. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her

Türlü Ayrımcılığın Önleneesi Sözlęşmesine aykırı düşen İLO Sözlęşmelerine örneğ olarak Sanayide İstihdam Edilen Kadınların Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözlęşme ve Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı Sözlęşme verilmiştir.¹⁷⁴

İLO Sözlęşmelerindeki kadın koruması ve Birleşmiş Milletler Sözlęşmesi arasındaki ilişkiye açıklık getirmek üzere konu İLO 228. Dönem (Kasım 1984) Yönetim Kurulu toplantısında gündeme getirilmiştir.¹⁷⁵ Birleşmiş Milletler Sözlęşmesine uyumu için yapılan hazırlık çalışmalarında, Birleşmiş Milletlerin getirdiğı kurallar ile, yeraltı işlerinde kadın istihdamını yasaklayan 45 Sayılı Sözlęşme veya endüstride gece çalışmasını yasaklayan 4, 41 ve 89 Sayılı Sözlęşmeler gibi İLO Sözlęşmelerinin getirdiğı koruma önlemleri arasında bir çelişki aramaya gerek olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu nedenle daha önce İLO'nun bu Sözlęşmelerini onaylayan ölkeler, Birleşmiş Milletler Sözlęşmesini onayladıkları için bunları feshetmek ihtiyacı duymayacaklardır. Hem İLO Sözlęşmesini hem de Birleşmiş Milletler Sözlęşmesini onaylayan ölkeler, Birleşmiş Milletler Sözlęşmesi 11. Madde 3. fıkrası uyarınca koruyucu önlemleri periyodik olarak gözden geçireceklerdir.

İLO, Birleşmiş Milletler Sözlęşmesine uyum için yaptığı hazırlık çalışmalarını hala sürdürmektedir. İLO, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığının Önleneesi Komitesi (CEDAW) ile işbirliğini sürdürmekte, İLO aktiviteleri içindeki sahalarda sözleşmenin uygulamalarıyla ilgili olarak CEDAW'a raporlar sunmakta ve Komitenin konu ile ilgili toplantılarına temsilciler yollamaktadır.¹⁷⁶

Üçüncü Dünya Kadın Konferansı 15-26 Temmuz 1985 yılında Nairobi'de gerçekleştirilmiş ve bu Konferansta kadın için eşitlik, kalkınma ve barış konularında Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı'nın başarılarının gözden geçirilmesi ve

¹⁷⁴ Ayrıntılı Bilgi için Bkz Bölüm 5.1.1 ve 3.2.3.1

¹⁷⁵ İLO, DOC.GB.228/24/1, Cenevre, 1984

¹⁷⁶ İLO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment,

değerlendirilmesi konusu üzerinde durulmuştur. Bundan sonra 1993 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konferansında kadın haklarının evrensel insan haklarının ayrılmaz, bölünemez ve devredilemez bir parçası olduğu resmi olarak kabul edilmiştir.

Dördüncü Kadın Konferansı 4-15 Eylül 1995 tarihinde Birleşmiş Milletler Ekonomik Konsey'in kararıyla Pekin'de bir taahhütler konferansı olarak düzenlenmiş ve 189 ülke temsilcisinin katılımıyla gerçekleşen Konferans sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın ve erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve ana politika ve programlara yerleştirilmesi ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu ise kadının özel ve kamusal alanda tam ve eşit olarak katılımını engelleyen engellerin ortadan kaldırılabilmesi için kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal karar alma mekanizmalarında temsil edilmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Eylem Platformunun uygulanması ve izlenmesi görevi hükümetlerin olmakla beraber Birleşmiş Milletler kuruluşları, bölgesel ve uluslararası kuruluşlar, gönüllü kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri de bu konu ile ilgili olarak hükümetlerle işbirliği yapacaklardır.

Dördüncü Dünya Konferansından sonra 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'da "Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu düzenlenmiştir.¹⁷⁷ Bu özel oturum Pekin'de alınan kararın ne ölçüde uygulandığı ve Pekin eylem planının tam olarak uygulanabilmesi için Pekin +5 olarak adlandırılan 2000 sonrası 5 yıllık dönemde yeni eylem stratejilerinin saptanması amacıyla yapılmıştır. Bu özel oturum sonucunda Siyasi Deklarasyon ve Sonuç Belgesi kabul edilmiştir. Bu belgeler Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planının hızla hayata geçirilmesini sağlayacak rehber

Geneva, 1989, MEPMW/1989/7

¹⁷⁷ Ayrıntılı Bilgi için Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Kadın 2000: 21. Yüzyıl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin +5) başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Özet Bilgi, Ankara, 2000

belgelerdir.

10 maddeden oluşan Siyasi Deklarasyonda¹⁷⁸ hükümetler Nairobi İleriye Dönük Stratejiler ile 1995 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planına konulan hedefler ve bu hedeflere uyma konusundaki niyetler ile Pekin Eylem Platformunda yer alan 12 kritik alana ait taahhütleri tekrarlamışlardır. Sonuç Belgesinde¹⁷⁹ ise Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planının tam olarak ve hızlı biçimde hayata geçmesini sağlayacak eylem ve girişimler yer almaktadır. Sonuç Belgesi dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde temel kavramlar, ikinci bölümde 12 kritik sorun alanında¹⁸⁰ elde edilen gelişmeler ve karşılaşılan engeller, üçüncü bölümde 1995 yılından bu yana dünyada meydana gelen değişikliklerin kadınların yaşamları üzerine yaptığı etkiler ve dördüncü bölümde ise geleceğe yönelik eylem ve girişimler yer almaktadır. Sonuç Belgesinde yer alan 12 kritik sorun alanından konumuzla ilgili olanı kadın ve ekonomi konusunda yer alan değerlendirme gelişme ve karşılaşılan engeller şunlardır: Son yıllarda özellikle bazı ülkelerde kadının istihdama katılması konusunda önemli artışlar kaydedilmiş ve kadınlara aile ve iş yaşamı arasında denge kurabilmeleri konusunda çeşitli imkanlar sunulmuş ve çocukların bakım olanakları arttırılmıştır. Ancak tüm bu ilerlemelere rağmen makroekonomik politikalarda toplumsal cinsiyet bakış açısı eksikliği giderilememiştir. Eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesi amacına ulaşamamıştır. İşe alınma ve işte yükselmede kadının hamileliği gibi ayrımcı uygulamalar tam olarak önlenememiştir. Kadınların makro-ekonomik politikaların belirlenmesinde söz sahibi olamamaları sorunu hala çözülememiştir ayrıca sosyal güvenlik kapsamını dışında kalan kadınların bu kapsam içine alınmaları ve aile sorumluluklarının paylaşılması konularında önemli gelişmeler sağlanamamıştır. Ayrıca kadının sosyal rolü dolayısıyla ürettiği ücretsiz emeğin ücretlendirilmesi

¹⁷⁸ Siyasal Deklarasyonun orjinal metni için Bkz. Internet <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/ress232e.pdf>. Konu ile ilgili olarak ayrıca Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Kadın 2000:Pekin +5, s. 5.

¹⁷⁹ Sonuç Bildirgesinin metni için Bkz. Internet <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/ress233e.pdf>

¹⁸⁰ Bu alanlar kadın ve yoksulluk, kadın ve eğitim, kadın ve sağlık, kadın ve şiddet, kadın ve silahlı çatışmalar, kadın ve ekonomi, karar alma mekanizmalarında kadın, ulusal mekanizmalar, kadının insan hakları, kadın ve medya, kadın ve çevre ve kız çocuklarıdır. Konu ile ilgili olarak Bkz. Kadın 2000:

hedefine de ulaşamamıştır.

3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi 5 Mayıs 1949 yılında on ülke tarafından ekonomik ve toplumsal ilerlemeyi kolaylaştırmak ve üyeleri arasında daha güçlü bir birliğe ulaşmak amacıyla kurulmuştur.¹⁸¹ Konseyin kabul ettiği insan hakları belgelerinin en önemlisi Avrupa Konseyinin Anayasası sayılan ve Avrupa Konseyine üye on beş ülke tarafından 4 Kasım 1950’de imzalanan ve 3 Eylül 1953’de yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)’dır.¹⁸² Bu Sözleşme İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden daha dar kapsamlı bir belgedir. Sözleşmenin amacı temel hak ve özgürlüklerin korunması olup, Sözleşmede medeni ve siyasal haklara yer verilmiş, ekonomik ve sosyal haklar üzerinde durulmamıştır.

Sözleşmenin 14. maddesi Sözleşmede getirilen hak ve özgürlüklerden faydalanmada cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal görüş ve toplumsal köken gibi nedenlerle ayırım yapılamayacağını düzenlemiştir. Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa SŞ) AİHS’ın kabulünden 11 yıl sonra 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da 13 devlet tarafından onaylanarak kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965’de yürürlüğe girmiştir.¹⁸³ Avrupa SŞ,¹⁸⁴ hem Avrupa düzeyinde sosyal standartlar getirmiş hem de bu standartların gerçekleştirilmesini hızlandırmıştır. Avrupa SŞ sosyal haklara ilişkin hukuki hükümleri tek bir metinle bir araya getirmiş bu anlamda uluslararası bir araç olmuştur. Bu nedenle hem Avrupa Konseyine üye devletler için sosyal koşullara uyum sağlamayı açısından Avrupa’nın geleceği için önem taşır hem de uluslararası

Pekin +5, s. 6-12

¹⁸¹ SENCER, Muzaffer, İnsan Hakları, Ana Kuruluşlar ve Belgeler, Ankara, 1986, s.163

¹⁸² SENCER, s.175

¹⁸³ Avrupa SŞ’ni onaylayan 20 devlet şunlardır:Almanya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, İzlanda, Güney Kıbrıs, Lüksemburg, Malta, Norveç, Portekiz ,Türkiye veY unanistan, Çoğunluğunu AK’nın yeni üyelerinin oluşturduğu 8 devlet de Avrupa SŞ’ni imzalamıştır. Çek Cumhuriyeti, İsviçre, Lihtenştayn, Macaristan, Polonya, Romanya, Slovakya, Ukrayna

¹⁸⁴ Metin için Bkz. TAŞKENT, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, s.362

alışmalara rnek oluşturarak dünyadaki sosyal gelişmeler için önemlidir.¹⁸⁵

Avrupa Sş, sosyal haklara ilişkin yükümlülüklerin detaylı olarak düzenlendiği bir sözleşmedir. Bu anlamda AİHS ve Avrupa Sş, Avrupa'nın siyasal ve sosyal düzeninin dayandığı temelleri içeren ve birbirlerini bütünleyen iki temel belgedir.¹⁸⁶

Avrupa Topluluğunu kuran Roma Antlaşmasının hedefi Topluluğa ye ülkeler arasında ortak bir ekonomik politikanın geliştirilmesi ve uygulamaya sokulmasıdır. Avrupa Sş ise bu entegrasyonun sosyal yönüyle ilgilidir. Bu nedenle Sosyal şartın cinsiyetler arasında eşit davranma konusundaki hükümleri Roma Antlaşmasının aynı alandaki hükümlerine göre daha kapsamlı ve daha ileridir.¹⁸⁷ Bununla birlikte şart, Topluluğa ye ülkeler yönünden bağlayıcı değildir.¹⁸⁸

Avrupa Sş, cinsiyetler arasında eşit davranma konusunda daha kapsamlı düzenlemeler içerir.

Bu şartın giriş kısmında ye ülkeler ırk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal ve sosyal köken ayrımı yapmaksızın herkezi sosyal haklardan yararlanma olanağı sağlamakla görevlendirilmiştir. şartın 4. maddesinin 3. fıkrasının hükümlerine göre ye devletler adil ücret hakkının yanı sıra diğer alanlarda da eşitliği sağlamakla yükümlüdür. Bu madde ile eşit değerdeki işe ayrım yapılmaksızın eşit ücret ödenmesi ilkesi düzenlenmiştir. Diğer taraftan sosyal güvenlik haklarından yararlanma ve mesleki eğitim olanaklarından yararlanma açısından da cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi konusunda yeni ilkeler getirilmiştir.¹⁸⁹

Avrupa Sş'de m.1'de çalışma hakkı, m.2-4'de adil güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakları, m.5-6'de sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, m.7-8'de ocuk, genç ve kadın işçiler gibi işçi gruplarının korunmaları, m.10'da herkezin

¹⁸⁵ CENTEL, Tankut, İş Hukuku, Cilt: I Bireysel İş Hukuku, 1992, İstanbul, s.25

¹⁸⁶ GÜLMEZ, Mesut, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal şartı, Metin Kutsal'a Armağan, Ankara, 1998, s.327

¹⁸⁷ Bkz. Bölüm 3.1.4.1.

¹⁸⁸ ALTAN, Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, s.168

¹⁸⁹ SENCER, s.224

mesleki eğitim için uygun mesleki yönlendirme kolaylıklarından yararlanma hakkı ve m.17'de medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın analar ve çocuklar için uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkı düzenlenmektedir.

Avrupa SŞ'nin 8. maddesinde çalışan kadınların korunma hakkı düzenlenmektedir. Bu maddeye göre;

Üye ülkeler çalışan kadınların korunma haklarının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- 1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı ve toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;
- 2- Doğum izni sırasında kadın işçiye işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmayı yasa dışı saymayı;
- 3- Emzikli kadın işçilere bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
- 4- a) Endüstride çalışan kadınların gece işinde çalışmalarını düzenlemeyi ve
b) kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli ve sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle kadınlara uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt ederler.

Avrupa SŞ'yi onaylayacak üye ülkelerin bu sözleşme hükümlerinin hepsini onaylamaları gerekmemektedir. Ancak m. 1,5,6,'da yer alan çalışma hakkı, sendika, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin düzenlemeleri çekirdek hüküm niteliğindedir.(Avrupa SŞ m.20/f.1.b.) Avrupa SŞ'nin birinci bölümünde yer alan hükümler açıklayıcı niteliktedir ve onaylayan devletlere herhangi bir borç yüklemeyiz. Bu hükümler izlenecek politikaların temel ilkelerini belirler. Ancak ikinci bölümde yer alan hükümler sözleşmeye taraf devletler açısından borç doğurucu niteliktedir.

1961 tarihli Avrupa SŞ'nda yaşlıların korunması, işçilerin yönetime ve kara katılması

konularının yer almaması nedeniyle eleştirilmesi sonucunda Avrupa SŞ'nin yetersiz içeriğinin tamamlayan yeni hakları güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol 5 Mayıs 1988'de Strazburg'da kabul edilmiştir.¹⁹⁰ Şartın 1. maddesinde yer alan ve imzacı devletlerin cinsiyete dayalı ayırım gözetmeksizin istihdam ve meslek konularında fırsat ve davranış eşitliği hakkının kullanılması amacıyla uygun önlemlerin almayı taahhüt ettikleri alanların arasında ücreti de kapsamak üzere istihdam ve çalışma koşulları da yer almıştır.¹⁹¹

21 Ekim 1991'de Avrupa SŞ'nin denetim mekanizmalarını iyileştiren Avrupa SŞ Değişiklik Protokolü imzalanmıştır.¹⁹² 9 Kasım 1995 tarihinde ise rapora dayalı denetim sistemini yanında sosyal tarafların yakınmalarına dayalı bir denetim mekanizmasını öngören Toplu Yakınmalar Sistemini Öngören Avrupa SŞ'ye Ek Protokolü imzaya açılmıştır.¹⁹³

Avrupa SŞ'nin sosyal haklar yönünden yetersiz görülen içeriğini gözden geçiren Atılım Komitesi 10-14 Ekim 1994, 12. Toplantısında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GG Avrupa SŞ) Tasarısını kabul ederek Bakanlar Komitesine (BK) sunmuştur. Tasarı, BK'nın ise 1-4 Nisan 1996'da 562. Toplantısında gündeme gelmiş ve 2 Nisan 1996'da GG Avrupa SŞ kabul edilmiştir. BK, 3 Mayıs 1996'da bunu imzaya açmış ve aynı gün 9 devlet tarafından imzalanmıştır.¹⁹⁴ GG Avrupa SŞ henüz Avrupa Konseyi üyelerinden hiçbirisi tarafından onaylanmamıştır. IV. Bölüm K/2 gereği GG Avrupa SŞ, üç devlet tarafından onay belgesinin Sekreteryaya iletilmesinden itibaren bir aylık sürenin sona ermesinden sonra yürürlüğe

¹⁹⁰ 1988 Ek Protokolü'nü Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İsveç, İtalya ve Norveç olmak üzere 6 devlet onaylamış, Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, İspanya, İzlanda, Güney Kıbrıs, Lüksemburg, Slovakya, Türkiye ve Yunanistan olmak üzere 12 devlet ise imzalamıştır.

¹⁹¹ SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir, 1995, s.172

¹⁹² Değişiklik Protokolü'nü Avusturya Finlandiya, Fransa, Hollanda, İsveç, İtalya, Güney Kıbrıs, Malta, Norveç, Portekiz olmak üzere 10 devlet onaylamış, Belçika, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, İspanya, Lüksemburg, Macaristan, Slovakya ve Yunanistan olmak üzere 8 devlet ise imzalamıştır.

¹⁹³ GÜLMEZ, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı ,s.328

¹⁹⁴ GG Avrupa SŞ'nı imzalayan bu devletler Belçika , Danimarka, Finlandiya, Fransa, İsveç, İtalya Kıbrıs, Portekiz, Yunanistan'dır

girecektir.¹⁹⁵

GG Avrupa SŞ, 1961 Avrupa SŞ'ninkine benzer bir yapısı vardır ve GG Avrupa SŞ, 1988 Ek Protokolüyle birlikte Avrupa SŞ'nin tümüyle yerine geçecektir. GG Avrupa SŞ'na Ek'te ise Şartın korunan kişilere ilişkin değeri ile madde ve fıkralardaki hükümlerin yorumlanmasına ilişkin açıklamalar yer almaktadır.¹⁹⁶ GG Avrupa SŞ ile hakların bir kısmı daha ileri bir düzeye ulaştırılmış ve daha kesin ve açık şekilde ilaveler yapılmış ve daha önce yer almayan bazı haklar eklenmiştir. Avrupa SŞ'de yer alan 19 sosyal hakka, Ek Protokoldeki 4 ve ilk kez anılan 8 yeni sosyal hak eklenip toplam 31 sosyal hak güvence altına alınmıştır.

GG Avrupa SŞ ile m.1-çalışma hakkı, m.4-adil ücret hakkı, m.5-sendika hakkı, m.6-toplu pazarlık hakkı, m.9-mesleğe yöneltme hakkı, m.13-sağlık ve sosyal yardım hakkı, m.14-sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, m.18-diğer üye devletlerin ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı, 20-23 (Ek Protokolün dört maddesi) eski şeklini korumuş, m.2, 3, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 17 ve 19. maddelerinde ise değişiklik yapılmıştır. Yeni sosyal haklar ise 24-31. maddelerde yer almaktadır.¹⁹⁷

Kadın işçiler konusunda GG Avrupa SŞ'de değişiklik yapan madde çalışan kadınların analık halinde korunması hakkındaki 8. maddesidir. Avrupa SŞ'de kadın çalışanların özel koruma haklarından bahsedilmiş, GG Avrupa SŞ'de ise kadın-erkek eşitliği ilkesi gereğince kadınların sırf cinsiyetleri dolayısıyla korunması ilkesinden vazgeçilerek koruma sadece analık durumuyla sınırlandırılmıştır. Avrupa SŞ'de 4 fıkra olarak düzenlenen 'çalışan kadınları koruma hakkı', 'çalışan kadınların analığının korunması hakkı' olarak 5 fıkra da düzenlenmiştir. Yeni düzenlemede Avrupa Birliği'nin 92/85 sayılı Hamile, Lohusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge'den esinlenilmiştir.¹⁹⁸

8. maddenin değişen fıkraları şunlardır:

¹⁹⁵ SUR, s.100

¹⁹⁶ GÜLMEZ, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, s.330

¹⁹⁷ SUR, s.100

1. fıkra: Doğum izinleri süresi en az 12 haftadan 14 haftaya çıkarılmıştır.
2. fıkra: Avrupa SŞ’de doğum izni sırasında öngörülen feshe karşı koruma hakkı,yapılan değişiklikle hamileliğin işverene yazılı olarak bildirildiği andan itibaren başlamaktadır. GG Avrupa SŞ feshe karşı koruma süresini genişletmektedir. Ancak GG Avrupa SŞ’ye Ek’e göre bu kural mutlak yasak şeklinde yorumlanamaz. Kadın işçinin iş ilişkisinin bozulmasını haklı kılacak bir kusurunun olması işletmede çalışmanın durması veya sözleşmede öngörülen sürenin sona ermesi gibi nedenler korumaya istisna getirebilecek durumlardır.¹⁹⁹
- 4 fıkra: Avrupa SŞ’de sanayide kadınların gece çalışmasının düzenlemesi hükmü kaldırılmış ve kadın-erkek eşitliği gereği bu düzenleme “hamile, lohusa ve emzikli kadınların gece çalışması” ile sınırlandırılmıştır. Bu madde gece çalışmasının düzenlenmesinin sadece analık halinde gerekli olduğu düşüncesiyle sınırlandırılmış olsa da, gece çalışması Avrupa SŞ’deki m. 8/4a’daki gibi sanayi işleriyle sınırlandırılmadığından uygulama alanı açısından daha geniştir.
5. fıkra: Avrupa SŞ m.8/4.b.’de yer alan hüküm değiştirilerek GG Avrupa SŞ m.8/5’de yer almıştır. Avrupa SŞ’de yer alan yeraltı madenlerinde ve tehlikeli ve sağlığa zararlı veya ağır işlerde kadın işçilerin çalıştırılmaması hükmü değiştirilerek bu yasak hamile, lohusa ve emzikli kadınlarla sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu fıkarda bu işlerde çalışan kadınların istihdam konusunda korunması için uygun önlemlerin alınması hükmü de getirilmiştir. Bu önlemler kadınların başka uygun bir işe aktarılması ya da bu mümkün değilse ücreti ödenerek ve kıdem ve statüsü korunarak izinli sayılması olanağını kapsamaktadır.

Kadın işçiler konusuyla ilgili diğer bir madde GG Avrupa SŞ ile getirilen ve kadın işçilerle ilgili yeni bir hak olan aile sorumlulukları olan çalışanların fırsat ve davranış eşitliği konusundaki m. 27’dir. Bu madde ILO’nun 1981 tarihli Aile Sorumluluğuna

¹⁹⁸ Yönerge için Bkz. Bölüm 3.1.4.7.

¹⁹⁹ GÜLMEZ, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, s.335

Sahip İşçiler Hakkında 156 sayılı Sözleşmesinden esinlenilerek hazırlanmıştır.²⁰⁰ Bu maddede kadın ve erkek işçilerin ailevi yükümlülüklerine karşı çalışmaya devam edebilmeleri ve çalışma yaşamına geri dönebilmeleri için mesleğe yönlendirme ve mesleki eğitim ve uygun önlemler alınacağı belirtilmiştir. Üye ülkeler iş ve sosyal güvenlik konularında da bu kişilerin gereksinimlerine uygun olarak çocuk bakım hizmetlerini geliştirici önlemler alacaktır. Doğum izinlerinden sonra ana veya babadan herhangi biri çocuğa bakmak üzere ek izin-ebeveyn izni alabilecektir. Bu iznin şartları ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmeleriyle saptanabilecektir. Aile yükümlülüklerini yerine getirme geçerli bir fesih nedeni oluşturmayacaktır.²⁰¹

Avrupa SŞ'nin 17. maddesinde yer alan medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın analar ve çocuklar için uygun sosyal ve ekonomik koruma hakkı, GG Avrupa SŞ 17. maddesinin yeni metninde yer almadığı için GG Avrupa SŞ'nin 16. maddesindeki ailenin sosyal, yasal ekonomik koruma hakkı anaları da kapsamaktadır. Bu özel koruma 8. maddenin ve bir sosyal güvenlik rejiminin kapsamadığı kadınlara uygulanır.²⁰²

Adil çalışma koşulları hakkına ilişkin 2. maddenin 7. fıkrasında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin gece çalışmasının tüm işçiler için tehlikeli olduğu düşünülmüş ve bu fıkra ile cinsiyet ayrımı yapılmadan üye ülkelere, gece çalışması yapan çalışanların bu çalışmanın özel niteliğini gözönünde bulunduran önlemlerden yararlanmalarına çaba harcamayı üstlenmek” yükümlülüğü getirilmiştir. Avrupa SŞ 8. madde 4. Fıkrası genel olarak kadınların sanayi işlerinde gece çalışmasını düzenlerken GG Avrupa SŞ m.8/4 kadınları yalnızca analık durumunda korumaktadır. Avrupa SŞ m.8/4 ile korunan kadınlar GG Avrupa SŞ’de eşitlik ilkesi gereği m.2/7 ile ve erkeklerle aynı düzeyde korunurlar.²⁰³

GG Avrupa SŞ’de yer alan yeni haklardan biri de m.24’de yer alan işten çıkarılma

²⁰⁰ Bkz. Bölüm 3.1.3.

²⁰¹ SUR, s.102

²⁰² GÜLMEZ, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı s.333

²⁰³ GÜLMEZ, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı s.270

durumunda koruma hakkıdır. Bu madde ile geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılmama veya tersi durumda uygun bir ödeme yapılması hakları güvence altına alınmıştır. Bu madde ILO'nun 1982 tarihli İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme'sinden esinlenerek hazırlanmıştır.²⁰⁴ GG Avrupa SŞ'ye Ek'de işten çıkarma nedeni oluşturmayacak durumlar arasında cinsiyet, evlilik durumu, ailevi sorumluluklar ile analık izni veya ebeveyn izni de sayılmıştır.²⁰⁵

3.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

3.1.3.1. Genel Olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

İşçiler ve sosyal konuların pek çoğu ile ilgili uluslararası standartlar uluslararası çalışma normları ile düzenlenir. Bunlar Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından çıkarılan Sözleşmeler ve Tavsiye kararlarıdır. Bunlar uluslararası iş hukukunun başlıca kaynağını oluşturur. Sözleşmeler ve tavsiyeler hukuki sonuçları açısından birbirlerinden farklıdır. Sözleşmeler onaylanan ülkeler açısından uluslararası yükümlülük doğururlar. Tavsiye kararları ise yükümlülük doğurma amacına yönelik değildir, hükümetlere çalışma yaşamına ilişkin konularda yol göstericidir. Tavsiye kararları ileride o alanda bir sözleşmenin kabul edilmesi amacıyla gerekli ortamı hazırlamak için sözleşmelerden önce çıkartılır. Bazense sözleşmeyle aynı zamanda çıkartılır. Bu durumda sözleşme ile aynı konuya ilişkin ayrıntıları içerir ve sözleşmeyi açıklayıcı niteliktedir. Bu nedenle üye ülkeler açısından tavsiyeler, bir iç hukuk düzenlemesi için yetkili organlara sunma ve ILO'ya bilgi verme dışında bir yükümlülük getirmez.

ILO Sözleşmeleri çok taraflı antlaşmalardır ve burada devletler arasında bir pazarlık sözkonusu değildir. Sözleşmelerin ilk taslak metinleri Uluslararası Çalışma Bürosunun yaptığı araştırma, hükümetlere gönderilen anket soruları ve üye ülkelerde yapılan incelemelerle belirlenir. Bu aşamada üye devletlerin hukuk sistemleri ve

²⁰⁴ Bkz. Bölüm 3.1.3.3.6

²⁰⁵ GÜLMEZ, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı s.340

uygulamadaki durum araştırılır. ILO Anayasası m.19'a göre taslak metinler, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından, Genel Konferansa katılan delegelerin üçte iki oy çokluğu ile kabul edilir. Sözleşme ve Tavsiyelerin hükümet temsilcileri tarafından imzalanması gerekmemektedir. Ancak Sözleşmelerin Konferans tarafından kabul edilmiş olması üye devletler için yükümlülük doğurmaz. Bunun için Sözleşmenin üye devlet tarafından ayrıca onaylanması gerekir.²⁰⁶ ILO Anayasasına göre üye devletler, Genel Konferans dönem toplantısının kapanışından itibaren bir yıl içinde Sözleşmeyi yetkili makama yani parlamentolarına sunma yükümlülüğündedirler. Ayrıca üye devletler bu konudaki gelişmeler hakkında ILO Genel Direktörünü bilgilendirirler. Yani üye devletlerin sözleşmeyi onaylama değil, onay işlemlerini başlatma yükümlülükleri vardır. Üye devletler, Sözleşmenin onaylanması durumunda resmi onay işlemlerini , onaylanmaması durumunda ise bunun gerekçelerini Genel Direktöre bildirirler. Üye devletlerin Tavsiyeler hakkında da rapor sunma yükümlülüğü vardır.²⁰⁷

ILO sözleşmelerinin onaylanmaları sırasında çekince konulamaz. Ancak belirli koşullarla onaylama işlemi yapılabilir. Örneği uluslararası rekabet nedeniyle bir devlet iç hukukta uygulama başlangıcını başka üye devletlerin onay koşuluna bağlayabilir. Ayrıca bazı sözleşme metinlerinde bazı hükümleri daha sonra uygulamaya koyma olanağı da tanınmıştır. Bazı sözleşmelerde ise üye devletlere sözleşme hükümleri arasında seçim yapma,öngörülen normların düzeyini ülke koşullarına göre belirleme veya uygulamaya yönelik tercih yapma olanağı tanınmıştır.

Kural olarak ILO sözleşmelerinin son hükümleri sözleşmenin yürürlüğe girmesi ile ilgili esasları içerir. ILO Sözleşmelerinin yürürlüğe girmesi iki aşamada gerçekleşir. Bu aşamalar sözleşmenin tüm üye devletler açısından yürürlüğe girmesi ve üye devlet

²⁰⁶ Uluslararası hukukta onaylama, daha önce kesin biçimini almış bir antlaşmanın bir devlet için bağlayıcılık kazandığını belirten ve paraf ya da imza gibi aşamalardan sonra bir takım hukuksal işlemlerin gerektiği bir bağlanma yöntemidir. Bu konu için ayrıca Bkz. PAZARCI,H, Uluslararası Hukuk Dersleri, I. Kitap, Ankara, 1995 ve ÇELİK, E. Uluslararası Hukuk, C.1, İstanbul, 1980

²⁰⁷ GÜZEL, Ali, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara, 1997

yönünden yürürlüğe girmesidir ve bunlar ayrı tarihlerde gerçekleşir. Tüm üye devletler açısından yürürlüğün başlangıç tarihi sözleşmenin en az iki üye devlet tarafından onaylanmasına bağlıdır. Sözleşme ikinci onay belgesinin kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer. Üye devlet ikinci onay işleminden önce sözleşmeyi kendi iç hukukuna göre onaylamışsa tüm üye devletler açısından sözleşme konusunu olan tarih yürürlük tarihidir. Eğer üye devlet sözleşmeyi yürürlüğe giriş tarihinden sonra onaylamışsa onay belgesinin kaydedildiği tarihten 12 ay sonra bu devlet açısından yükümlülük doğar. Bu süre farklılıklarının amacı üye devletlerin kendi iç hukuklarını ve uygulamalarını sözleşme ile uyumlu hale getirmeleri için süre tanımaktır. Sözleşmeyi onaylayan devletler ILO karşısında sözleşmeyi iç hukukta uygulama (ILO Anayasası m.19/5.d) ve onaylanan sözleşmeler hakkında ILO'ya rapor sunma (ILO Anayasası m.22) yükümlülükleri altına girerler. ILO Anayasası 22. maddesine göre bu raporlar ILO Yönetim Kurulunun istediği bilgiler doğrultusunda hazırlanır. Yönetim Kurulu her sözleşme için bazı soruları içeren bir rapor örneği hazırlar ve üye devletlerin hazırladığı raporlar bu soruların yanıtlarını içerir. Üye ülkeler bu raporun bir örneğini de kendi ülkelerinde en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine de gönderirler.

ILO Sözleşmeleri iş ilişkilerini uluslararası düzeyde asgari normlara bağlar. Bunu yaparken kişilere doğrudan hak tanımaktan çok üye devletleri normlar doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutar. ILO Anayasasının 19. maddesinin üye devletleri onay almak üzere yetkili makamlara sunma yükümlülüğüne sokmasının amacı bu sözleşmeyi ulusal bir yasa haline dönüştürmek veya gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Yani ILO Anayasası sözleşmelerin doğrudan uygulanması yerine sözleşme hükümlerinin iç hukuk düzenlemeleri ile ulusal hukuka dahil edilmesi yolunu seçmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile ILO Sözleşmeleri arasındaki en büyük fark, AİHS'nin devletlere değil doğrudan kişilere hak ve özgürlükler tanımasıdır. Bunun yanında amaçlar düzeyinde Avrupa Sosyal Şart ile ILO Sözleşmeleri arasında büyük benzerlikler vardır. Zaten Avrupa SŞ ile o güne kadar ILO Sözleşmeleriyle benimsenmiş normların birleştirilmesi amaçlanmıştır.

Avrupa SŞ hükümlerin de iç hukukta doğrudan uygulanamaz; bu nedenle Avrupa SŞ ile ILO Sözleşmeleri hukuki nitelikleri açısından da benzerlik göstermektedir. Avrupa SŞ'da düzenlenen sosyal haklar program-hüküm niteliğinde olduklarından bunların doğrudan uygulanamayacağı geniş kabul görmektedir.²⁰⁸

ILO Sözleşmelerinin bir kısmı da Avrupa SŞ gibi program-sözleşme özelliği taşır. Bu sözleşmeler üye devletlerin istihdam, mesleki eğitim, yönetime katılma gibi konularda politikalar geliştirmelerini amaçlamaktadır. Sözleşmelerin büyük bölümü kesin kurallar koymak yerine üye ülkelere seçenekler sunarak bunlardan birini benimsemelerine olanak tanır. Örneğin yıllık ücretli izin, doğum izni gibi. ILO Sözleşmeleri üye ülkelerin farklı ekonomik gelişmişlik düzeyine ve farklılık hukuk düzenlerine sahip olmaları nedeniyle esnek hükümler içerir. ILO Anayasasının 19/3. maddesi , bir Sözleşme ve Tavsiye Kararı oluştururken Genel Konferansının üye ülkelerin mevcut koşullarını gözönünde bulundurmasını zorunlu kılar. Bu konu hem ülkelerin farklı ekonomik ve sosyal koşullara sahip olması hem de ülkelerin farklı hukuk düzenlerinin bulunması nedeniyle Sözleşmelerin iç hukukta uygulanma yöntemlerinin olması nedeniyle önem taşır. Bu da Sözleşmelerde yer olan kuralların esnek yapıya sahip olmalarını zorunlu hale getirmekte ve doğrudan uygulanma kabiliyetlerini azaltmaktadır. Ayrıca ILO Sözleşmelerinin doğrudan uygulanabilmesi için sözleşme hükümlerinin somut olarak uygulamaya olanak tanıyacak kadar kesin ve ayrıntılı olması gerekir ki aksine onların sahip olduğu esnek yapı mutlaka iç hukukta düzenleme yapılmasını gerektirir. Çünkü Sözleşmelerdeki pek çok hüküm direkt uygulamaya sokulamayacak kadar soyut, belirsiz ve değişik yorumlanabilecek kavramlarla doludur.

Avrupa sosyal düzeninin oluşumuna katkı sağlayan ilk örgüt 1949'da kurulmuş olan Avrupa Konseyi'dir. Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen en önemli hukuk belgeleri olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ki sosyal haklara çok sınırlı olarak yer verilmiştir, Avrupa Sosyal Şart , Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ve Sözleşmesi ile

²⁰⁸ Aynı görüş için Bkz. GÜZEL, A, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı, s.24, SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir, 1995, s.109

Göçmen İşçilerin Statüsü tümü ile ILO normlarında esinlenilerek hazırlanmış hatta ILO memur ve uzmanları tarafından kaleme alınmıştır.İçerikleri açısından da bu belgeler uluslararası iş hukuku ve sosyal güvenlik normlarını Avrupa koşullarına uyarlama amacını taşırlar. Avrupa SŞ o güne kadar kabul edilmiş ILO normlarını tek bir belge içinde toplamaktadır ve ILO normlarının sentezi konumundadır. Bazı noktalarda ILO normlarından ileri düzeyde hükümler içermektedir. Örneğin grev hakkı Avrupa SŞ ile ilk kez uluslararası bir belgeye girmiştir. Ayrıca göçmen işçilerin ve ailelerinin korunması, kadın ve erkek işçilerin ücret eşitliği konularındaki hükümleri ILO normlarında ileri düzeyde hükümlerine örnektir. Buna karşılık çalışma süreleri, ayırım yasağı, sendika hakkı, iş denetimi, genç işçilerin tıbbi kontrolleri gibi konularda ILO normları Avrupa SŞ'dan daha ileri seviyededir.²⁰⁹

Roma Antlaşmasının da ilgili hükümleri ILO normlarından esinlenerek hazırlanmıştır. Bu esinlenmenin en belirgin örneği Avrupa Birliği Konseyi tarafından 9 Aralık 1989'da kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şart'nda görülmektedir.²¹⁰ Bu Şartın başlangıç bölümünde ILO normlarında esinlenildiği açıkça belirtilmiştir. Avrupa Adalet Divanı da bazı kararlarında ILO normlarına atıfta bulunmaktadır. Ayrıca son yıllarda ILO normlarıyla oluşturulan düzenin Avrupa Birliği hukuk düzenine dahil edilmesi ve Avrupa Birliği'nin ILO normlarının oluşumuna katılması tartışılmaktadır.²¹¹ Bu nedenle Avrupa Birliği tam üyelik aşamasında üye olmak isteyen ülkenin iş ve sosyal güvenlik hukukunun ILO normlarıyla uyumlu ve en az o düzeyde olması koşulunu aramaktadır.

ILO Sözleşmelerinin amacı işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Bu amaca ulaşmak için konulan normlar asgari koşulları ifade eder ve ILO Anayasası m. 19/8'e göre eğer sözleşmeyi onaylayan ülkenin iç hukukunda daha ileri bir düzenleme yer

²⁰⁹ ASS hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Bölüm 3.1.2.

²¹⁰ Bkz. Bölüm 3.1.4.10. Ayrıca Türkçe metin için Bkz. GÜZEL,A,GÖKÇEOĞLU, Ş, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şart, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1992, s.7

²¹¹ Avrupa Birliği şu anda üye olmayıp gözlemci olarak ILO Genel Konferansına katılmaktadır. AB'nin ILO normlarının oluşumuna katılması konusunda 19 Mart 1993'de açıkladığı görüşünde AB'nin üye devletlerden bağımsız olarak ILO Sözleşmelerini onaylayamayacağını belirtmiştir.

alıyorsa bu korumanın sözleşme düzeyine indirilmesi düşünülemez.²¹²

Nisan 2003 itibarıyla ILO'nun 184 Sözleşmesi ve 194 Tavsiye Kararı bulunmaktadır. ILO Sözleşmeleri Temel Sözleşmeler²¹³, Öncelikli Sözleşmeler²¹⁴ ve Diğer Sözleşmeler²¹⁵ olarak üç kategoriye ayrılmaktadır. Genel olarak kadın istihdamına ilişkin sözleşmeler Diğer Sözleşmeler kategorisinde yer almaktadır.

Pekçok ILO Sözleşme ve Tavsiye kararı ayırım gözetmeden kadın ve erkek işçileri kapsar. Kadın ve erkek işçilerin çalışma şartları (ücret, çalışma saatleri, iş güvenliği ve sağlığı), sosyal güvenlik, istihdam, işçi-işveren ilişkileri ve insan hakları konularındaki normları genellikle kadın ve erkek işçileri kapsar. Ayrıca bunlar genel olarak uygulanabilir Sözleşme ve Tavsiye Kararlarıdır. Bundan başka ILO nun kısmen veya tamamen kadın işçilere uygulanacak Sözleşme ve Tavsiye Kararları da vardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın işçileri ilgilendiren sözleşmeleri şunlardır:²¹⁶

Kadınların Doğum Öncesi ve Sonrası Çalışması Hakkında 3 Sayılı Sözleşme, 1919

217

²¹² GÜZEL, Ali, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı, s.15

²¹³ ILO Yönetim Kurulu tarafından temel Sözleşmeler olarak tanımlanan sözleşmeler Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme, 1948, Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 Sayılı Sözleşme, 1949, Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı Sözleşme, 1930, Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı Sözleşme, 1957, İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme, 1958, Eşit Değerde İş için Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme, 1951, İstihdama kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşme, dir.

²¹⁴ Öncelikli Sözleşmeler Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesinde Üçlü Dayanışma Hakkında 144 Sayılı Sözleşme, 1976, Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 Sayılı Sözleşme, 1947, Tarımda İş Teftişi Hakkında 129 Sayılı Sözleşme, 1969, İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşme, 1964 'dür.

²¹⁵ Diğer Sözleşmeler temel insan hakları, istihdam, çalışma yönetimi, endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, kadınların istihdamı, çocukların ve gençlerin istihdamı, göçmen çalışanlar, yerel halklar ve diğer özel kategoriler olarak gruplandırılmaktadır.

²¹⁶ Orjinal sözleşme Metinleri için Bkz. ILO Conventions and Recommendations, 1919-1981 ILO Office, Geneva, 1982 veya internetten ilo/org/ilotex

²¹⁷ 13 Haziran 1921'de yürürlüğe girmiş ve 1952'de 103 sayılı Sözleşme ile değiştirilmiştir.

Kadınların Gece Çalışması Hakkında 4 Sayılı Sözleşme, 1919 ²¹⁸

Beyaz Kurşun ile Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Sözleşme, 1921 ²¹⁹

Asgari Ücretin Saptanması Hakkında 26 Sayılı Sözleşme, 1928 ²²⁰

Kadınların Gece Çalışması Hakkında 41 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş), 1934 ²²¹

Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme, 1935 ²²²

Kadınların Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş), 1948 ²²³

Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme, 1951 ²²⁴

Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme, 1952 ²²⁵

Analık Koruması Hakkında 103 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş), 1952 ²²⁶

Plantasyon İşçilerinin Çalışma Şartları Hakkında 110 Sayılı Sözleşme, 1958 ²²⁷

İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Sözleşme, 1958 ²²⁸

İşçilerin İyonizan Radyasyonlarına Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşme,

²¹⁸ 13 Haziran 1921'de yürürlüğe girmiş ve 1934'de 41 Sayılı Sözleşme, 1948'de 89 Sayılı Sözleşme ve 1990'da 171 Sayılı Sözleşme ile değiştirilmiştir. Ayrıca 1990'da 89 Sayılı Sözleşme ile ilgili bir Protokol kabul edilmiştir.

²¹⁹ 31 Ağustos 1923'de yürürlüğe girmiştir.

²²⁰ 14 Haziran 1930'da yürürlüğe girmiştir.

²²¹ 22 Kasım 1936'da yürürlüğe girmiştir. 1948'de 89 Sayılı ve 1990'da 171 Sayılı Sözleşme ile değiştirilmiştir. 89 Sayılı Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra geçerliliği kalmamıştır.

²²² 30 Mayıs 1937'de yürürlüğe girmiştir.

²²³ 27 Şubat 1951'de yürürlüğe girmiştir. 1990 yılında kabul edilen Protokol ile kısmi olarak değiştirilmiştir. Protokolle birlikte veya ayrı olarak onaya açıktır.

²²⁴ 23 Mayıs 1953'de yürürlüğe girmiştir.

²²⁵ 27 Nisan 1955'de yürürlüğe girmiştir.

²²⁶ 7 Eylül 1955'de yürürlüğe girmiştir. 2000 yılında 183 Sayılı Sözleşme ile değiştirilmiştir.

²²⁷ 22 Ocak 1960'de yürürlüğe girmiştir. 1982'de bu Sözleşmeyle ilgili bir Protokol kabul edilmiştir.

²²⁸ 15 Haziran 1960'da yürürlüğe girmiştir.

1960²²⁹

Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşme, 1967²³⁰

Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında 136 Sayılı Sözleşme, 1971²³¹

Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Eşit Davranış:Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler Hakkında 156 Sayılı Sözleşme, 1981²³²

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme, 1982²³³

Meslek Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 Sayılı Sözleşme, 1985²³⁴

Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşme, 1990²³⁵

Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında 175 Sayılı Sözleşme ,1994²³⁶

Analığın Korunması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme, 2000²³⁷

Doğrudan kadın çalışanlarla ilgili olan ve hem erkek hem kadın çalışanları kapsamakla birlikte kadın çalışanları da yakından ilgilendiren Sözleşmeler konularına göre sınıflandırılırsa

²²⁹ 17 Haziran 1962'de yürürlüğe girmiştir.

²³⁰ 10 Mart 1970'de yürürlüğe girmiştir.

²³¹ 27 Temmuz 1973'de yürürlüğe girmiştir.

²³² 11 Ağustos 1983'de yürürlüğe girmiştir.

²³³ 23 Kasım 1985'de yürürlüğe girmiştir.

²³⁴ 17 Şubat 1988'de yürürlüğe girmiştir.

²³⁵ 4 Ocak 1995'de yürürlüğe girmiştir.

²³⁶ 28 Şubat 1998'de yürürlüğe girmiştir.

²³⁷ 1952 tarihli Sözleşmenin değiştirilmiş şeklidir. 7 Şubat 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Konu	Sözleşme Sayıları
Temel İnsan Hakları	
Fırsat ve Muamele Eşitliği	100, 111, 156
Örgütlenme Özgürlüğü ve Hakkı	87, 141
İstihdam	122, 142, 158
Sosyal Politika	117
Anağın Korunması	3,103, 183
İş Sağlığı ve Güvenliğı	13, 127, 136, 170
Gece Çalışması	4, 89, 171
Çalışma Koşulları	45, 140
Diğer Özel Kategorideki Çalışanlar	159, 169
Kadın Çalışanlar ile ilgili çeşitli konular	81, 95, 102, 118, 129, 138, 149, 157, 168

Bundan başka ILO'nun çalışma yaşamı ile ilgili önemli pek çok Sözleşmesi bulunsa da bunlar özel olarak kadın işçilere ilişkin düzenlemeler içermediğinden burada bahsedilmemiştir.²³⁸

Kadın İşçilerle İlgili Tavsiye Kararları;

Kurşun Zehirlenmesine Karşı Kadın ve Gençlerin Korunması Hakkında 4 Sayılı Tavsiye Kararı, 1919

²³⁸ Bunlarda en önemlileri aynı zamanda TC tarafından da onaylanan Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 Sayılı Sözleşme, 1947 (7 Nisan 1950'de yürürlüğe girmiştir.) ve Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı Sözleşme, 1948 (4 Temmuz 1950'de yürürlüğe girmiştir.)

Analık Koruması Hakkında 95 Sayılı Tavsiye Kararı, 1952

İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Tavsiye Kararı, 1958

İşçilerin İyonizan Radyasyonlarına Karşı Korunması Hakkında 114 Sayılı Tavsiye Kararı, 1960

Çalışma Saatlerinin Azaltılması Hakkında 116 Sayılı Tavsiye Kararı, 1962

Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 128 Sayılı Tavsiye Kararı, 1967

Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında 144 Sayılı Tavsiye Kararı, 1971

Sosyal Hizmet Görevlilerinin Yaşamı, Çalışma Koşulları ve İstihdamı Hakkında 157 Sayılı Tavsiye Kararı, 1977

Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Eşit Davranış:Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler Hakkında 165 Sayılı Tavsiye Kararı, 1981

Meslek Sağlığı Hizmetleri Hakkında 171 Sayılı Tavsiye Kararı, 1985

Gece Çalışması Hakkında 178 Sayılı Tavsiye Kararı, 1990

ILO'nun kadın çalışanlarla ilgili düzenlemeleri yıllar itibarıyla incelendiğinde ilginç bir değişim gösterdiği ortaya çıkar. ILO kuruluşunun ilk yıllarında kadınların tehlikeli çalışma koşulları konusunda korunması ve kadının doğurganlık ve analığının korunması yönünde Sözleşmelere sıklıkla yer verilmiş, 1950'li yıllarda ise özellikle cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi konusunda Sözleşmeler çıkarılmıştır. 1960'lı yıllardan itibaren çıkarılan Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında ise iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesi, bu sorumlulukların paylaşımında kadın ve erkeğe

eşit yükümlülükler getirilmesi gibi konulara ağırlık verilmiştir.²³⁹

ILO nun kadınlarla ilgili norm oluşturma işinde önem verdiği iki konu vardır. Koruma ve eşitlik. Normlar;

- 1- Kadınları doğurganlıklarını ve anne olma özelliklerini işin tehlikelerinden, çalışma ortamının tehditlerinden ve risklerden korumak
- 2- İstihdamda kadın ve erkeklere eşit fırsat tanımayı ve eşit davranışı özendirmek amacındadır.

1919'dan beri Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Sözleşme ve Tavsiye kararları, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve istihdamda fırsat ve davranış eşitliğinin teşvik edilmesi konusunda temel teşkil etmiştir.

En kapsamlı normlar , hem özel hem de kamu sektöründe ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, ülke ve sosyal konum nedeniyle ortaya çıkan ayrımcılık problemleriyle ilgili 1958 tarihli İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararıdır. Sözleşme ulusal şartlara ve uygulamalara uygun metotlar kullanılarak, fırsat ve davranışta eşitlik sağlayacak ulusal politikaların geliştirilmesini istemektedir. 111 Sayılı Sözleşmenin 1/3. maddesinde belirtildiği gibi “meslek” ve “iş” terimleri mesleki eğitim, bir iş veya mesleğe girme ve çalışma koşullarını kapsar. 111 Sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 2(b) konuyu daha da detaylandırarak “herkes, ayrımcılığa uğramadan çalışma saatleri, ara dinlenmeler, yıllık ücretli izin, iş güvenliği ve iş sağlığı, diğer iş şartları, istihdama bağlı olan sosyal güvenlik ve diğer haklar bakımından eşit şartlar ve eşit davranıştan yararlanmalıdır” demektedir.

Diğer yandan 111 Sayılı Sözleşme'ye dayanarak her kısıtlama ayrımcılık olarak düşünülemez. Koruyucu önlemlerle ilgili olarak bu aynı sözleşmenin 5. maddesinin 1.

²³⁹ SÜRAL, Nurhan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye , Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt 3, Yayın No: 1087, Armağan Dizisi: 3, İstanbul , 2001

fıkrası “Sözleşme ve Tavsiye kararları ile getirilen özel koruma önlemleri ayrımcılık sayılmaz” demektir. Aynı maddenin 2. fıkrası ise üye ülkelerin aralarında cinsiyetin de bulunduğu bazı nedenlerle getirdikleri koruyucu önlemler ayrımcılık sayılmaz demektir.²⁴⁰

Bu sözleşmelerden sonra da ILO’nun koruyucu yasalar ve eşitlik konusuna eğilmesi devam etmiştir. 1975 ILO Kadın Çalışanlar için Fırsat ve Davranış Eşitliğinin Teşvikine Dair Eylem Planına İlişkin Kararı kadınlarla ilgili koruyucu önlemlerin bilimsel bilgi ve teknolojik gerekler ışığında yeniden ele alınmasını, ülke şartları göz önüne alınarak gerekirse değiştirilmesini, tüm işçilere genişletilmesini, ilaveler yapılmasını, korunmasını veya iptal edilmesini istemiştir.²⁴¹ 1975 Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Davranış Eşitliği Deklarasyonu, benzer konuları içermektedir ve erkeklerin de korunması gereğinden söz etmektedir. Deklarasyon, cinsiyet temelinde yapılan fırsat ve davranış eşitliğini ortadan kaldıran veya kısıtlayan her türlü ayrımcılığı reddetmekte ve ortadan kaldırılması gerektiğini vurgulamaktadır.²⁴²

1985’de kadın ve erkeklere fırsat ve davranış eşitliği konusu yeniden Uluslararası Çalışma Konferansının gündeminde yer almıştır.²⁴³ Konferansta bazı üyeler, bazı koruma önlemlerinin en azda tutulması ve sadece analıkta uygulanmasını savunurken, diğerleri kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamak için özel korumanın devamının gereği hatta daha da arttırılması gereğini dile getirmişlerdir. Bazı üyeler eşitliği özendirici önlemlerin, işçilerin mevcut haklarını zarara uğratmaması gereğini belirtirken, bazıları kadınlarla ilgili özel koruma önlemlerinin ayrımcılığa yol açtığı fikrini savunmuşlardır.

Tüm görüşlerden sonra Komite ulusal yasaların tekrar gözden geçirilmesini önermiş

²⁴⁰ Ayrıntılı Bilgi için Bkz Bölüm 3.2.3.4.

²⁴¹ ILO, Resolution Concerning a Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers , 1975, International Labour Conference, 60th Session , Official Bulletin, Vol.LVIII, 1975, A Series, No:1, s.88

²⁴² ILO, Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers, 1975, International Labour Conference, 60th Session , Official Bulletin, Vol.LVIII, 1975, A Series, No:1, s.99

²⁴³ ILO, Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment, Report VII, International Labour Conference, 71st Session , Geneva, 1985

ve ILO'nun kendi koruma önlemleri konusundaki bakışlarını belirtmiştir. Bunlar ILO'nun 1985 tarihindeki "İstihdamda Kadın ve Erkekler Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranış Hakkındaki Karar"ında da belirtilmiştir.

Koruyucu yasalarla ilgili olarak:

- a) Kadınlar ve erkekler bilimsel ve teknolojik bilgiler ışığında iş ve meslekleriyle ilgili olan risklere karşı korunmalıdır.
- b) Kadınlarla ilgili koruyucu önlemler güncel bilimsel bilgi ve teknolojik değişimler ışığında tekrar gözden geçirilmeli, hayat standardını geliştirme ve istihdamda kadın erkek eşitliğini destekleme amaçları değerlendirilerek değiştirilmeli, ilaveler yapılmalı, genişletilmeli, korunmalı veya iptal edilmelidir.
- c) Kadın ve erkeklerin sağlığına özellikle üreme fonksiyonlarına zararlı olabilecek işlerde koruyucu önlemler kadın ve erkekleri kapsayacak şekilde genişletilmelidir.
- d) Kadın ve erkeklerin özellikle üreme fonksiyonlarına zarar verebilecek işler üzerinde araştırma ve incelemeler yapılmalıdır. Bu araştırmalara dayanarak gerekli olan yerlerde uygun önlemler alınmalıdır.

Karar'da ILO'nun Sanayide İstihdam Edilen Kadınların Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözleşme gibi koruyucu diğer yasaların ileride gözden geçirileceği ve bunların uygulanışından elde edilen deneyim, bilimsel ve teknolojik bilgi ve sosyal gelişme ışığında hala gerekli ve uygun olup olmadıklarının değerlendirileceği belirtilmiştir (Madde 16-a). 89 Sayılı Sözleşme ILO 'nun 1989 tarihli 76. Dönem toplantı gündeminde yer almıştır. Gece çalışmasının kadınlar için yasaklanması konusunda Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi , eşit iş fırsatları ve eşit davranış sağlamak için kadınların çalışma yasaklarının kaldırılmasını, bu konuda ekonomik ve sosyal düşüncelerin kullanılabileceğini belirtmiştir.

Görüldüğü gibi ILO'nun 1985 tarihindeki İstihdamda Kadın ve Erkekler Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranış Hakkındaki Kararı 1975 yılındaki Deklerasyon ve Eylem

Planıyla aynı çizgidedir ve ILO nun kadın çalışanlar konusundaki politika ve alınan önlemleri özetlemektedir.

Bundan sonra kadın çalışanlar konusunda diğer bir adım 1987 tarihli İstihdamda Kadın ve Erkeğin Fırsat ve Davranış Eşitliği Aksiyon Planıdır ve bu Planın temel amacı ILO'nun tüm program ve projelerinin oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanması evrelerinde fırsat ve davranış eşitliği ilkelerinin dikkate alınmasıdır.

ILO 1991 tarihinde gerçekleştirdiği 78. Dönem toplantısında ise Kadın İşçiler İçin ILO Eylem Kararı kabul edilmiştir. Kararda hükümetler ile işçi ve işveren kuruluşlarında fırsat ve davranış eşitliği ilkelerinin uygulanması için gayet sarfedilmesi istenmektedir.

ILO'nun kadın işçiler konusundaki sözleşmeleri koruyucu önlemler içeren sözleşmeler ve cinsiyetler arasında ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması konusundaki sözleşmeler olarak iki grupta toplanabilir. Bu bölümde ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları bu kapsamda gruplandırılarak anlatılacaktır.

3.1.3.2. Kadın İşçiler İçin Koruyucu Önlemler İçeren ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Bu bölümde önce kadın işçiler için koruyucu önlemler içeren ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarından bahsedilecek sonraki bölümde ise bu koruyucu önlemler konularına göre sınıflandırılarak bu konu ile ilgili düzenlemelerden ve uygulamalar anlatılacaktır.

3.1.3.2.1. Sözleşme ve Tavsiye Kararları

3.1.3.2.1.1. 3, 103 ve 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmeleri

1919 tarih ve 3 sayılı Analık Koruması Sözleşmesi, 1952 tarih ve 103 Sayılı Analık Koruması Sözleşmesi (Değiştirilmiş) ile revize edilmiştir.

Uluslararası Çalışma Konferansı Analığın Korunması Komitesi, 1-17 Haziran 1999

tarihinde toplanmış ve 103 Sayılı Analık Koruması Sözleşmesi ve 95 sayılı Tavsiye Kararını tekrar gözden geçirerek yeni bir uluslararası standartın oluşturulması gerektiği kararına varmıştır. Komite bu toplantıda analık halinin istihdamda ayrımcılığa neden olmaması için gereken önlemlerin alınması ve analık halinde yapılan yardımların artırılması hususlarında görüş birliğine varmıştır. Komite 2000 yılında yapılan 88. Konferansta oluşturdukları yeni sözleşmeyi Konferansın onayına sunmuş ve 183 Sayılı Analık Koruması Sözleşmesi (Değiştirilmiş) kabul edilmiştir. Bu sözleşme 07.02.2002 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

2003 Nisan ayını itibarıyla 3 Sayılı Sözleşmeyi 33 ülke onaylamış²⁴⁴ ancak 3'ü daha sonra feshetmiş²⁴⁵, 103 Sayılı Sözleşmeyi 40 ülke onaylamış²⁴⁶, 2 ülke daha sonra feshetmiştir²⁴⁷. 183 Sayılı Sözleşmeyi ise henüz sadece 4 ülke onaylamıştır.²⁴⁸

103 Sayılı Analık Koruması Sözleşmesi, m. 3/2-3'e göre doğum izninin süresi on iki haftadan az olmamak üzere ulusal mevzuat ile belirlenecektir. Bu on iki haftalık sürenin doğumdan sonra en az altı hafta olacak kısmı zorunludur (m.3/2). Doğum izni süresince kadınlar nakdi ve tıbbi yardımlardan yararlanırlar (m.4/1). Emzikli kadınlara çalışma süresinden sayılmak üzere ulusal mevzuatla emzirme süreleri tanınacaktır.(m.5)

3.1.3.2.1.2. 4, 41, 89, 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmeleri

4, 41, 89 ve 171 Sayılı Sözleşmeler kadınların gece çalışması hakkındaki

²⁴⁴ 3 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Cezair, Arjantin, Bosna Hersek, Brezilya, Bulgaristan, Burkina, Kamerun, Afrika Cumhuriyeti, Şili, Kolombiya, Cote d'Ivoire, Hırvatistan, Küba, Fransa, Gabon, Almanya, Yunanistan, Guinea, Macaristan, İtalya, Latvia, Libyan Arap, Lüksemburg, Makedonya, Mauritania, Nikaragua, Panama, Romanya, Serbia ve Montenegro, Slovenya, İspanya, Uruguay, Venezuela'dır. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C003

²⁴⁵ 3 Sayılı Sözleşmeyi fesheden ülkeler Brezilya, Şilive Uruguaydır.

²⁴⁶ 103 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Avusturya, Azerbeycan, Bahamalar, Belarus, Belize, Bolivia, Bosna ve Hersek, Brezilya, Şili, Hırvatistan, Küba, Ekvator, Ekvatorial Gine, Gana, Yunanistan, Guetemala, Macaristan, İtalya, Kırgızistan, Libyan Arap, Lüksemburg, Makedonya, Moldova, Mongoliya, Hollanda, Papua Yeni Gine, Polonya, Portekiz, Rusya, San Marino, Serbia and Montenegro, Slovenia, İspanya, Sri Lanka, Tacikistan, Ukrayna, Uruguay, Özbekistan, Venezuela, Zambia'dır. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C103

²⁴⁷ 103 Sayılı Sözleşmeyi fesheden ülkeler İtalya ve Venezüella'dır.

²⁴⁸ 183 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Bulgaristan, İtalya, Romanya ve Slovakya'dır. Onay

sözleşmelerdir.

1919 tarihli Kadınların Gece Çalışması Hakkında 4 Sayılı Sözleşme²⁴⁹ ve 1934 tarihli Kadınların Gece Çalışması Hakkında 41 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş)²⁵⁰ rafa kaldırılmış (shelved)²⁵¹ sözleşmelerdir.

Rafa kaldıran bu iki sözleşmeden başka kadınların gece çalışmasıyla ilgili olarak 1948 tarihli Kadınların Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş), ve 1990 tarihli Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşme mevcuttur.

89 sayılı Sözleşme kadınların sanayiye ait işlerde gece çalışmasını yasaklamaktadır. 89 Sayılı Sözleşme m.2'ye göre 'gece' saat 22:00'den 07:00'a kadar geçen ve toplam 11 saatlik bir zaman dilimini kapsamaktadır. Madde 1'de sanayiye ait işlerde kadınların gece çalışmasını yasaklamakta ancak sanayi işleriyle tarım, ticaret ve diğer sanayi dışı işlerin ayrımının ulusal düzeyde yapılacağını belirtmektedir.

89 Sayılı Sözleşme 65 ülke tarafından onaylanmış²⁵², daha sonra bunlardan 21'i Sözleşmeyi feshetmiştir.²⁵³

tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C183

²⁴⁹ 4 Sayılı Sözleşme 58 ülke tarafından onaylanmış ve bunların 30'u tarafından daha sonra feshedilmiştir.

²⁵⁰ 41 Sayılı Sözleşme 38 ülke tarafından onaylanmış ve bunların 22' u tarafından daha sonra feshedilmiştir..

²⁵¹ ILO Yönetim Kurulu bazı sözleşmeleri mevcut ihtiyaçlara cevap vermediği için rafa kaldırır ve bu sözleşmelemlerin onaylanması bundan sonra teşvik edilmez. Rafa kaldırılmış Sözleşmeler bundan sonra ILO döküman çalışma ve araştırmalarında yayınlanmaz. Bu Sözleşmeleri onaylayan ülkelerden bunlarla ilgili detaylı uygulama raporları istenmez. Bununla beraber ILO Anayasasının 24. ve 26. Maddeleri bu Sözleşmeleri onaylamış ülkeler için devam ettirilir. Uzmanlar Komitesi işçi ve işveren kuruluşlarının başvurularını değerlendirmeye devam eder ve ILO Anayasasının 22. Maddesi uyarınca detaylı raporlar istemeye devam edebilir. Bununla birlikte rafa kaldırma onaylayan ülkenin kendi iç hukuk düzeninde bir değişikliğe yol açmaz.

²⁵² 89 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Cezair, Angola, Avusturya, Bahreyn, Bangladeş, Belçika, Belize, Bolivya, Bosna Hersek, Brezilya, Burundi, Kamerun, Komoros, Kongo, Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Kosta Rica, Küba, Kıbrıs, Çekoslovakya, Djibouti, Dominik Cumhuriyeti, Mısır, Fransa, Gana, Yunanistan, Guatemala, Guinea-Bissau, Guinea, Hindistan, Irak, İrlanda, İtalya, Kenya, Kuveyt, Lübnan, Libyan Arap, Lüksemburg, Makedonya, Malawi, Malta, Mauritania, Hollanda, Yeni Zellanda, Pakistan, Panama, Paraguay, Filipinler, Portekiz, Romanya, Rwanda, Sudi Arabistan, Senegal, Serbia ve Montenegro, Slovakya, Slovenya, Güney Afrika, İspanya, Sri Lanka, Swaziland, İsviçre, Syrian Arap Cumhuriyeti, Tunus, Birleşik Arap Emirlikleri, Uruguay ve Zambia'dır.. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C089

²⁵³ 89 Sayılı Sözleşmeyi fesheden ülkeler Avusturya,, Belçika, Küba, Kıbrıs, Çekoslovakya, Dominik

171 Sayılı Gece Çalışması Hakkındaki Sözleşmede ise gece çalışması kadın-erkek ayrımı yapmadan her iki cinsiyet için de düzenlenmiştir. 171 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde gece yarısıyla saat 5 arasında ardarda 7 saatlik süreden az olmamak üzere yapılan işler ‘gece işi’, ulusal düzeyde belirlenecek limitleri geçen sürelerle gece çalışması yapan işçiler ‘gece işçisi’ olarak tanımlanmıştır. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler ulusal düzeyde gece işçilerinin sağlıklarını koruyacak, ailevi ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlayacak, işte ilerlemelerine, işyeri güvenliğine, analık korumasına ilişkin tedbirleri alacaklardır (m. 3). En az 8 haftası doğum öncesine getirilmek üzere doğumdan önce ve sonra en az 16 haftalık bir süre için yeni doğum yapan ve hamile kadın işçilere gece işine alternatif iş sağlanması konusunda gerekli önlemler alınacaktır.(m.7)

171 Sayılı Sözleşme henüz 8 ülke tarafından onaylanmıştır.²⁵⁴

3.1.3.2.1.3. 13 Sayılı Beyaz Kurşun İşleri İle Boyama Hakkında Sözleşme

1921 tarihli ve 13 Sayılı Beyaz Kurşun İşleri ile Boyama Hakkında Sözleşmenin temel amacı, bazı belirli boyama işlerini yasaklayarak ve beyaz kurşun, kurşun sülfat ve bu pigmentleri içeren diğer ürünlerin kullanımını düzenleyerek, işçileri özellikle kurşun zehirlenmelerine karşı korumaktır. Bu Sözleşme, güvenlik ve sağlıkla ilgili diğer Sözleşmelerin aksine, madde 3/1’de belirtildiği üzere, beyaz kurşun, kurşun sülfat ve bu pigmentleri içeren diğer ürünlerle yapılan endüstriyel boyama işlerini sadece hamile ve emzikli kadınlara değil tüm kadınlara yasaklamıştır. Sözleşmede yasaklamayla ilgili olarak hiçbir istisna yeralmamaktadır. Nisan 2003 itibarıyla Sözleşme 62 ülke tarafından onaylanmıştır.²⁵⁵

Cumhuriyeti , Fransa, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Yeni Zelanda, Portekiz, Slovakya, İspanya, Sri Lanka, İsviçre, Uruguay ve Zambia’dır.

²⁵⁴ 171 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Belçika, Brezilya, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Dominik Cumhuriyeti, Litvanya, Portekiz ve Slovakya’dır. . Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C171

²⁵⁵ 13 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Afganistan, Cezair, Arjantin, Avusturya, Azerbeycan, Belçika, , Benin, Bosna ve Hersek, Bulgaristan, Burkina Faso, Kamboya, Kamerun, Afrika Cumhuriyeti, Çad, Şili, Kolombiya, Komoros, Kongo, Cote d’Ivoire, Hırvatistan, Küba, Çek Cumhuriyeti, Djibouti, Estonya, Finlandiya, Fransa, Gabon, Yunanistan, Guatemala, Guyana,

Konu ile ilgili olarak ayrıca 1919 tarihli Kurşun Zehirlenmesine Karşı Kadın ve Genç İşçilerin Korunması Hakkında 4 Sayılı Tavsiye Kararı mevcuttur.

4 Sayılı Tavsiye Kararının 1. maddesinde üye ülkelerden, analık fonksiyonlarına ve çocuk, kadın ve 18 yaşından küçük gençlerin fiziksel gelişimlerine zararlı olabilecek işlerde bu kişilerin çalıştırılmaması istenmektedir. Bu işler çinko ve kurşun cevherinin indirgenmesi işleri, kurşun içeren küllerle yapılan çeşitli işler, büyük boyutta kurşun ve çinkonun eritilmesi işleri, %10'dan daha fazla oranda kurşun içeren alaşım ve lehim üretimi işleri, beyaz, kırmızı ve turuncu kurşun, kurşun sülfat, kurşun kromat ve kurşun sülfat üretim işleri, elektrik akümülatörlerinin üretim ve tamirindeki karıştırma ve birleştirme işleri ve bu işlerin yapıldığı ortamların temizliği gibi işlerdir.

Bundan başka 2. madde de ise kadınların ve 18 yaşından küçük genç işçilerin kurşun bileşikleriyle ilgili işlerde sadece bazı koşulların yerine getirilmesi halinde çalıştırılmasına izin verilmesi önerilmektedir. Bunlar toz ve dumanın hemen oluştuğu yerde ortadan kaldırılması için lokal ve toz ve dumanı dışarı atacak bir havalandırma sistemi oluşturmak, aletlerin ve iş ortamının düzenli olarak temizlenmesini sağlamak, devlet birimlerini her kurşun zehirlenmesi vakası ve bu konuda yapılanlar konusunda bilgilendirmek, bu tür işlerde çalıştırılan kişilerin düzenli olarak tıbbi kontrolden geçirilmesini sağlamak, yeterli sayıda ve uygun koşullara sahip soyunma odası, duş, dinlenme yeri gibi işyeri olanakları sağlamak ve koruyucu iş elbisesi vermek ve çalışma yerlerine yiyecek ve içecek getirilmesini yasaklamaktır.

3.1.3.2.1.4. 45 Sayılı Kadınların Her Türü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında Sözleşme

Maden Ocaklarında ve Yeraltı işlerinde çalışmanın oldukça güç olması nedeniyle ILO

Macaristan, Irak, Lao People's Demokratik Cumhuriyeti, Latviya, Lüksemburg, Makedonya, Madagaskar, Mali, Malta, Mauritania, Meksika, Fas, Hollanda, Nikaragua, Nijerya, Norveç, Panama, Polonya, Romanya, Rusya, Senegal, Serbia and Montenegro, Sierra Leone, Slovakya, Slovenia, İspanya, Surinam, İsveç, Togo, Tunus, Uruguay ve Venezuela'dır. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C013

1935 yılında her türlü madendeki yeraltı işlerinde kadın istihdamını yasaklayan Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı Sözleşmeyi çıkarmıştır.

Sözleşmenin 2. maddesi yaşı ne olursa olsun tüm kadınlara maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalışma yasağı getirmiştir. Ancak m.3'e göre ulusal yasalarla

- a) Bedensel iş yapmayan yönetici konumundaki kadınlar,
- b) Sağlık ve sosyal hizmetlerinde çalışan kadınlar,
- c) Madenin yeraltı kısmında eğitimiyle ilgili staj yapan kadınlar ve
- d) Bedenen çalışma şeklinde olmayan işler için zaman zaman madenin yeraltı kısımlarına girmek zorunda kalan diğer kadınlar kapsam dışı bırakılabilirler.

45 Sayılı Sözleşme Nisan 2003 itibarıyla 97 ülke tarafından onaylanmıştır²⁵⁶. Şu ana kadar 13 ülke yasaklamanın eşitlik ilkesine aykırı olduğunu savunarak sözleşmeyi feshetmişlerdir.²⁵⁷

3.1.3.2.1.5. 115 Sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonuna Karşı Korunması Hakkındaki Sözleşme

1960 tarihli İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı

²⁵⁶ 45 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Afganistan, Angola, Arjantin, Avustralya, Avusturya, Azerbeycan, Bahamalar, Bangladeş, Belarus, Belçika, , Bolivia, Bosna ve Hersek, Brezilya, Bulgaristan, Kamerun, Kanada, Şili, China, Costa Rica, Cote d'Ivoire, Hırvatistan, Küba, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Djibouti, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, Mısır, Estonya, Fiji, Finlandiya, Fransa, Gabon, Almanya, Gana, Yunanistan, Guetemala, Guinea-Bissau, Gine, Guyana, Haiti, Honduras, Macaristan, Hindistan, İtalya, Endonezya, İrlanda, Japonya, Kenya, Kırgızistan, Lübnan, Lesotho, Lüksemburg, Makedonya, Malawi, Malezya, Malta, Meksika, Fas, Hollanda, Yeni Zelanda, Nikaragua, Nijerya, Pakistan, Panama, Papua Yeni Gine, Peru, Polonya, Portekiz, Rusya, Sudi Arabistan, Serbia and Montenegro, Sierra Leone, Singapur, Slovakya, Slovenia, Solomon Adaları, Somali, Güney Afrika, İspanya, Sri Lanka, Swaziland, İsveç, İsviçre, Syrian Arap Cumhuriyeti, Tacikistan, Tanzanya, Tunus, Türkiye, Uganda, Ukrayna, İngiltere, Uruguay, Venezuela, Vietnam, Zambia ve Zimbabve'dir. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C045

²⁵⁷ 45 Sayılı Sözleşmeyi fesheden ülkeler Avustralya, Kanada, Şili, Finlandiya, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, Peru, İsveç, İngiltere, Uruguay, Zambia'dır.

Sözleşme kadın- erkek ayrımı yapmaksızın tüm işçilerin radyasyona karşı korunmasını amaçlar ve kadınlar için özel önlemler içermez.

Sözleşmeye göre işçilerin sağlık ve emniyetleri bakımından iyonizan radyasyonuna karşı etkili bir şekilde korunmasını sağlamak amacıyla her türlü önlem alınacak , işçilerin iyonizan radyasyonlarına maruz kalışlarının mümkün olan en az seviyeye indirilmesi için her türlü çaba harcanacaktır. Çeşitli kategorilerdeki işçiler için organizma dışı veya içi kaynaklardan gelebilecek iyonizan radyasyonların tecviz edilebilir azami dozları ve organizmaya girmesine izin verilebilecek radyoaktif maddelerin azami dozları saptanacaktır. Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan 18 ve daha yukarı yaşta ve 18 yaşından küçük kimseler için uygun seviyeler ayrı ayrı saptanacaktır. 16 yaşından küçük olan hiçbir işçi iyonizan radyasyonuna maruz kalınan işlerde çalıştırılmamalıdır. Görüldüğü gibi sözleşmede özellikle kadınlara ilişkin bir yasaklama yoktur. İşçilerin iyonizan radyasyonlarına ve radyoaktif maddelere ne dereceye kadar maruz kaldıklarını saptamak için, işçiler ve işyerleri uygun şekilde kontrole tabi tutulacaktır. Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan bütün işçiler, bu işlerde çalışmaya başlamadan veya çalışmaya başladıktan kısa bir süre sonra sağlık muayenesinden geçirilecek ve bundan sonra uygun aralıklarla sağlık muayeneleri tekrarlanacaktır. Hiçbir işçi yetkili tıbbi görüşe aykırı olarak iyonizan radyasyonuna maruz kalmasını gerektirebilecek işlerde çalıştırılmayacak veya çalıştırılmaya devam edilmeyecektir. Sözleşmede kadın işçilerle doğrudan ilgili bir hüküm olmasada bu son iki hüküm sayesinde kadın işçilerin örneğin hamilelik ve süt emzirme dönemlerinde iyonizan radyasyonuna maruz kalınacak işlerde çalıştırılması önenebilir.

Yine Sözleşmede kadınlar için özel önlemler yer almamakla beraber Sözleşmeden hemen sonra çıkarılan 1960 tarihli ve 114 Sayılı Tavsiye Kararında , özel tıbbi problemler nedeniyle doğurganlık yaşındaki kadınların yüksek radyasyon riskine maruz kalmamalarını önerilmiştir.

115 Sayılı Sözleşmeyi 47 ülke onaylamıştır.²⁵⁸

3.1.3.2.1.6. 127 Sayılı Tek Kişinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkındaki Sözleşme

127 Sayılı Sözleşme yüklerin devamlı olarak bedenlen taşınması işlerinde ve bir iş değerlendirme sistemi bulunan bütün iktisadi faaliyetlere uygulanır. Ağırlığı, işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek yüklerin işçi tarafından bedenlen taşınması talep ve kabul edilemez. Sözleşmeye göre her üye hafif olmayan yükleri bedenlen taşıma işine ayrılan işçiye bu işe verilmeden önce sağlığını korumak ve kazaları önlemek amacıyla yararlanılabilecek çalışma metodları hakkında yeterli bir eğitim verilmesi için gerekli tedbirleri alacaktır. Yüklerin bedenlen taşınmasını sınırlamak veya kolaylaştırmak için uygun teknik araçlardan mümkün olduğu kadar yararlanılacaktır.

Kadınlar ve 18 yaşından küçük genç işçilerin hafif olmayan ağır yüklerin bedenlen taşınması işine verilmesi sınırlandırılacaktır. Kadınlar ve genç işçiler yüklerin bedenlen taşınmasında kullanıldığı zaman bu yüklerin azami ağırlığı erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz ölçüde az olacaktır.²⁵⁹

Sözleşmenin temel prensibi, hiçbir işçiden sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atacak ağırlıkta bir yükün bedenlen taşınmasının istenmemesi ve buna izin verilmemesidir. Sözleşme'nin 7. maddesine göre kadın ve genç işçilerin ağır yüklerin bedenlen taşınması işine verilmesi sınırlandırılmalıdır. Bundan başka bir kadın veya genç işçi eğer ağır yüklerin bedenlen taşınması işine tahsis edildiyse, böyle bir yükün azami ağırlığı erişkin erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz ölçüde az olmalıdır.

²⁵⁸ 115 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Arjantin, Azerbeycan, Barbados, Belarus, Belçika, , Belize, Brezilya, Şili, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Djibouti, Ekvator, Mısır, Finlandiya, Fransa, Almanya,, Gana, Yunanistan, Gine, Guyana, Macaristan, Hindistan, Irak, İtalya, Japonya, Kırgızistan, Latviya, Lübnan, Meksika, Hollanda, Nikaragua, Norveç, Nijerya, Paraguay, Polonya, Portekiz, Rusya, Slovakya, İspanya, Sri Lanka, İsveç, İsviçre, Syrian Arap Cumhuriyeti, Tacikistan, Türkiye, Ukrayna, İngiltere, Uruguay'dır. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C115

²⁵⁹Bkz. Bölüm 3.1.3.2.2.2.

128 Sayılı Tavsiye Kararının 14. maddesine göre ise erkekler için taşıma limiti 55 kg. dan fazla olmamalıdır. Tavsiye Kararında kadın ve genç işçiler için ise tavsiye edilen kesin bir değer yer almamaktadır.

Bundan başka Tavsiye Kararı m. 16'ya göre, erişkin kadın işçiler, mümkün olduğu ölçüde, sürekli elde taşıma işlerine verilmemelidir. Eğer erişkin kadın işçi sürekli bedenen taşıma işi yapıyorsa: a) mümkün olduğu ölçüde yüklerin taşıma, kaldırma ve yerleştirme işlerinde geçen zaman azaltılmalıdır, b) kadınların tehlikeli maddelerin elde taşınması işlerinde çalışması yasaklanmalıdır. (Tavsiye Kararı m.17)

Yine 128 Sayılı Tavsiye Kararının 18. maddesinde eğer kadın işçinin, kendine ve çocuğuna zararlı olacağı tıbbi olarak saptanmışsa, hamileliği boyunca ve doğumdan sonraki 10 hafta süresince bedenen yük taşıma işlerinde çalıştırılmaması önerilmektedir.

127 Sayılı Sözleşme Nisan 2003 itibarıyla 23 ülke tarafından onaylanmıştır.²⁶⁰

3.1.3.2.1.7. 136 Sayılı Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında Sözleşme

1971 Sayılı Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında 136 Sayılı Sözleşme ve bununla ilgili 144 Sayılı Tavsiye Kararı benzen konusunda tüm kadınlara değil ancak hamile ve emzikli kadınlara çalışma yasağı getirmiştir. 136 Sayılı Sözleşmenin 11. maddesi ve 144 Sayılı Tavsiye Kararının 19. maddesi hamileliği kanıtlanmış kadınlara ve emzikli kadınlara benzen ve benzen ürünleriyle ilgili işlerde çalışmayı yasaklamaktadır.

136 Sayılı Sözleşmeyi Nisan 2003 tarihine kadar 36 ülke onaylamıştır.²⁶¹

²⁶⁰ 127 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Cezair, Brezilya, Bulgaristan, Şili, Kosta Rika, Ekvator, Fransa, Guetemala, Macaristan, İtalya, Lübnan, Lithuana, Madagaskar, Malta, Moldova, Nikaragua, Panama, Polonya, Portekiz, Romanya, İspanya, Tayland, Tunus, Türkiye ve Venezuela'dır. . Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. Ilo/org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C127

²⁶¹ 136 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Bolivia, Bosna ve Hersek, Brezilya, Şili, Kolombiya, Cote d'Ivoire, Hırvatistan, Küba, Çek Cumhuriyeti, Ekvator, Finlandiya, Fransa, Almanya,, Yunanistan,

3.1.3.2.2. Kadın İşçiler İçin Özel Koruma Önlemleri

ILO standartlarındaki özel koruma önlemlerin bir kısmı hem kadınların üreme ve analık fonksiyonlarını bir kısmı ise fiziksel kapasitelerini ve toplumdaki rollerini gözönüne alarak genel olarak kadınları korumayı amaçlamıştır.

Analık ve üreme fonksiyonlarını korumayı amaçlayan koruyucu önlemlerden bazıları analık korumasıyla ilgilidir (analık izni, iş ve gelir güvencesi, tıbbi yardımlar), bazıları hamile ve emzikli kadınlara özel çalışma koşulları sağlar (emzirme araları, gece çalışmasının ve tehlikeli olabileceği düşünülen işlerde çalışmanın yasaklanması), bazıları ise çocuk sahibi olabilme yeteneklerini koruyabilmek için belirli bazı işlerde çalışmasını sınırlandırır ya da yasaklar (kurşun işleri ve iyonizasyon radyasyonu ile ilgili işlerde olduğu gibi).

Kadın işçilerle ilgili ikinci grup ILO Standartları, cinsiyete bağlı olarak bazı işlerde kadın istihdamını yasaklar ya da sınırlandırır - örneğin endüstride gece çalışması, beyaz kurşun kullanılarak yapılan endüstriyel karakterli her türlü boyama işleri, yeraltı işleri, yüklerin elle taşınması - kadınlara daha az süreli çalışma hakkı verir veya dinlenme odaları gibi bazı işyeri olanakları sağlar.²⁶²

3.1.3.2.2.1. Tehlikeli ve Sağlığa Zararlı İşler

Kadınların genel olarak tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışmasını kısıtlayan belirli bir ILO Sözleşmesi yoktur. Fakat kadınları özellikle bazı belirli işlerden koruyan pekçok düzenleme vardır. Bununla beraber genel güvenlik ve sağlık standartları her iki cinsiyetteki işçilere de eşit olarak uygulanır.

1985 tarihli Meslek Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 Sayılı Sözleşme meslek sağlığıyla ilgili olarak ILO'nun prensiplerini göstermektedir. Sözleşme cinsiyet yerine

Gine, Guyana, Macaristan, Hindistan, Irak, İsrail, İtalya, Kuveyt, Lübnan, Makedonya, Malta, Fas, Nikaragua, Romanya, Serbia and Montenegro, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre, Syrian Arap Cumhuriyeti, Uruguay ve Zambia'dır. . Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. Ilo/org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C136

²⁶²ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity And Treatment, s.44

bireysel olarak işçilerin kapasitelerini ve ihtiyaçlarını dikkate alan bir yaklaşım izler. Bununla beraber yine de cinsiyet belirli bir işin uygun olup olmadığını belirleyebilmede bir faktör olabilir. Sözleşmeye göre meslek sağlığı hizmetleri işveren ve işçilere, optimal fiziksel ve sağlık koşullarına sahip bir iş ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini sağlamalıdır. Bu durum cinsiyet ve yaş gibi ayrımlar yapmadan ve işyerindeki fiziksel ve kimyasal zararlı madde ve işleri dikkate almadan tüm işçiler için geçerlidir.

Gereksinimler oluşturulduktan sonra meslek sağlığı hizmetleri, fiziksel ve ruhsal sağlık durumları dikkate alınarak, işleri işçilerin kapasitelerine göre uyarlamalıdır. Bu her bir işçinin yapması düşünülen iş açısından değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Burada, yaş, kuvvet, cinsiyet, doğurganlık gibi özellikler, belirli bir işin o işçiye uygun olup olmadığını, işi uygun hale getirmek için herhangi bir ayarlama gerekip gerekmediğinin veya işçinin güvenlik ve sağlığı için özel koruma gerekip gerekmediğinin kararında dikkate alınacak faktörlerdir.

İşçiler, iş şartları veya kullanılan maddeler bakımından fetusa gelebilecek zararlar da dahil olmak üzere işle ilgili sağlık tehlikeleri konusunda işveren tarafından bilgilendirilecektir.

Sağlığa zararlı maddelerden kadın işçileri korumaya yönelik ILO standartları sadece hamile ve emzikli kadınlara uygulanır. Örneğin, 95 Sayılı Analık Koruması Tavsiye Kararı'nın, (1952) 5. maddesi analık döneminde çalışan kadının sağlığının korunmasıyla ilgilidir. 95 Sayılı Tavsiye Kararı m.5/1 hamile ve emzikli kadınların gece çalışmasını ve fazla çalışma yapmasını yasaklamayı ve çalışma saatlerinin yeterli süre dinlenmeye imkan verecek şekilde planlanmasını önermektedir. Yine 95 Sayılı Tavsiye Kararını m. 5/2'ye göre kendisinin ve çocuğunun sağlığına zararlı olabileceği yetkili mercilerce belirlenmiş olan işlerde çalışması, hamileliği süresince ve doğumdan sonraki en az üç ay süresince veya çocuğunu emziriyorsa daha uzun bir süre yasaklanmalıdır. Bu işlerin hangileri olduğu m.5/3'de belirlenmiştir. Bunlar

- a) 1-Ağır yüklerin kaldırılması, çekilmesi ve itilmesi veya

2-Uzun süreli ayakta durma ve aşırı ve alışılmadık fiziksel zorlama içeren her türlü ağır işçilik,

b)Özel denge gerektiren işler,

c) Makinaların titreşimi olan işler

Tavsiye Kararı m.5/4'e göre yetkili merci tarafından çalışması sağlığına zararlı olabileceği belirlenmiş işlerde çalışan kadın işçi ücret kaybı olmadan zararlı olmayan başka bir işe transfer edilmelidir. Böyle bir transfer hakkı aynı zamanda, iş değiştirmesinin hem kendi hem de çocuğunun sağlığı açısından gerekli olduğunu tıbbi olarak belgeleyecek her kadına verilmelidir.

Plantasyon İşçilerinin Çalışma Şartları Hakkında 110 Sayılı Sözleşme(1958) m.2'de Sözleşmeyi onaylayan üye ülkelere plantasyon işçilerine karşı eşit davranılması için önlemler alma yükümlülüğü getirilirken, "cinsiyet" yönünden bir ayırım yapılmamasını da kapsayan ileri bir hüküm yer almıştır. Yine 110 Sayılı Sözleşmeye göre, plantasyonlarda çalışan hamile kadınlardan analık izni öncesine kadar kendilerine zararlı olabilecek işlerde çalışması istenemez. (m.47/8)

157 Sayılı Sosyal Hizmet Görevlileri Hakkında Tavsiye Kararı (1977) 'nda da hamile kadın ve küçük çocukların ebeveynlerinin, ücretlerinde herhangi bir azalma olmadan kendilerine veya çocuklarına zarar verebilecek işlerden, durumlarına uygun başka işlere transfer edilmeleri önerilmektedir.²⁶³

3.1.3.2.2.2. Yüklerin Bedenen Taşınmasında Maksimum Ağırlıklar

ILO Sözleşmeleri iki belli başlı alanda kadınlara erkeklerden farklı davranır. Bunlar taşınabilecek veya kaldırılacak maksimum ağırlıklar ve yeraltı işleridir. İkinci standart, eşitlik düşünceleri bakımından birinciye göre daha fazla uygulama zorlukları ortaya çıkarmıştır.

²⁶³ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity And Treatment, s.45

Bir işçinin taşıyabileceği izin verilebilir maksimum ağırlıklarla ilgili iki ILO düzenlemesi mevcuttur. Bunlar Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşme, (1967) ve onunla ilgili 128 Sayılı Tavsiye Kararı'dır.

Bu sözleşme işçiden işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek yüklerin bedenlen taşınmasının talep edilmesini yasaklamaktadır.

Sözleşmede kadın işçilerle ilgili olarak kadınların hafif olmayan ağır yüklerin bedenlen taşınması işine verilmesi sınırlandırılacağı ve eğer kadınlar bu işlerde çalıştırılırsa yüklerin azami ağırlığı erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz ölçüde az olacağı belirtilmektedir. 128 Sayılı Tavsiye Kararının 14. maddesine göre ise erkekler için taşıma limiti 55 kg. dan fazla olmamalıdır. Tavsiye Kararında kadın ve genç işçiler için ise tavsiye edilen kesin bir değer yer almamaktadır. Ancak bu durumda kadın ve genç işçilerin bedenlen taşıyabilecekleri yük miktarının Sözleşmenin 7. maddesinde belirtildiği gibi 55 kg'dan bariz ölçüde az olması gerektiği sonucuna varılabilir. Yine 128 Sayılı Tavsiye Kararının 18. maddesinde eğer kadın işçinin, kendine ve çocuğuna zararlı olacağı tıbbi olarak saptanmışsa, hamileliği boyunca ve doğumdan sonraki 10 hafta süresince bedenlen yük taşıma işlerinde çalıştırılmaması önerilmektedir. Bu iki uygulama, hamile ve emzikli kadınların, ağır yük taşıma, çekme ve itme işlerinde çalıştırılmamasını söyleyen Analık Koruması Hakkında 103 Sayılı Sözleşmede (Değiştirilmiş)de yer almaktadır.

Bu önlemler, kadınların genellikle böyle işleri yapmak için gerekenden daha az fiziksel kapasiteye sahip olması ve yüklerin taşınması için fazla enerji harcanmasının hamilelikte tehlikeli olması nedeniyle getirilmiştir. Bu nedenle maksimum ağırlıklar ile ilgili kurallar, kadın ve erkeklere farklı davranılmasına izin veren sağlık ve güvenlik temelleri üzerine kurulması nedeniyle tartışılmaktadır.

İtalya ve İspanya gibi bazı ülkelerde bu standartların uygulanabilirliği cinsiyet ayrımcılığı yasaları gözönüne alınarak sorgulanmıştır. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarını Uygulama Uzmanlar Komitesi, Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşme 7. maddesi'nin bu tür işlerde kadın

istihdamını yasaklamadığını ve bu nedenle İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Sözleşmedeki prensiplere aykırı olmadığı sonucunu açıklamıştır. Bu önlemler analık korumasında olduğu gibi sadece kadın işçilerin sağlıklarını korumak amacına yöneliktir.²⁶⁴

İtalya hem 111 sayılı hem de 127 sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır. Hükümet ILO'ya , eşit koruma prensibinin kadın işçilere daha düşük taşıma limitlerin konulmasıyla ihlal edileceğini bildirmiştir. Ayrıca kadın ve erkekler arasındaki farklılığın yalnızca toplu sözleşme ile konulabileceğini, böyle düşük limitlerin konulmasına gereksinim olmadığının, bağitlanan toplu sözleşmelerin büyük çoğunluğunda bu tür önlemlerin olmayışıyla açıkça görülebileceğini belirtmiştir.

İspanyol Hükümeti de 1980'de çıkardıkları yasa ile her türlü cinsiyet ayrımcılığını yasaklamışlar ve bu nedenle kadınların yük taşımasının sınırlandırılmasıyla ilgili 7. maddeyi de değiştirmişlerdir. Diğer ülkeler de Sözleşme'deki önlemleri tam olarak kabul etmemişlerdir ama bunun fırsat eşitliği yasalarına aykırı düşmesinin farklı nedenleri vardır.²⁶⁵

3.1.3.2.2.3. Yeraltı İşleri

Yeraltı işlerinin zor ve ağır işler oluşu ve kadınların madenlerde çalışmasının onların fiziksel kapasitelerine uygun olmaması, 1935 yılında her türlü madendeki yeraltı işlerinde kadın istihdamını yasaklayan Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı Sözleşmesi'nin çıkarılmasına yol açmıştır.

Sözleşmenin 2. maddesi madde 3 de belirtilen kadınlar dışında yaşı ne olursa olsun tüm kadınlara maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalışma yasağı getirmiştir.

45 Sayılı Sözleşmeyi çok fazla ülke onaylamış olmakla beraber daha sonra bunların

²⁶⁴ ILO, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III, (Part 4a), International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988, s.350

²⁶⁵ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity And Treatment, s.46

bir kısmı eşitlik ilkesine aykırı olduğunu savunarak sözleşmeyi feshetmişlerdir.

İsveç Sözleşmeyi 1967’de yürürlükten kaldıran ilk ülke olmuştur. Hükümet mekanizasyonun artması, havalandırma ve güvenliğin iyileştirilmesiyle yeraltı işlerinin daha az fiziksel çaba gerektirdiğini ve eskisinden daha az tehlikeli olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber pekçok ülkede madencilik işleri zor şartlar altında yürütüldüğünden, Sözleşme, fiziksel kapasiteleri böyle bir işin yapılmasına yeterli olmayan kadınları korumada önemli bir araç olarak görülmüştür.²⁶⁶ Kanada²⁶⁷ ve Yeni Zelanda Hükümetleri, fesih gerekçeleri olarak Sözleşme ’nin kadının istihdam şansını azalttığını belirtirken Yeni Zelanda tehlikeli ve sağlıksız çalışma şartlarının kadınlarla aynı ölçüde erkeklere de zararlı olduğunu belirtmiştir.²⁶⁸

Avustralya, İrlanda , Lüksemburg ve İngiltere Sözleşmeyi 1988’de feshetmişlerdir.²⁶⁹ Avustralya’da Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi uyarınca tüm koruyucu yasalar gözden geçirilmiştir. Hükümet Avustralya’da madencilik konusunda yaşanan teknolojik ve sosyal koşullardaki ilerlemelerin sonucunda BM Sözleşmesindeki ilgili önlemlerin yeterli olduğuna ve bu nedenle 45 Sayılı Sözleşmenin feshedilmesine karar vermiştir.

Bundan başka bazı üye ülkeler 45 Sayılı ILO Sözleşmesinin aksine düzenlemelere gitmişler ve cinsiyet ayrımcılığına karşı uygulamalar uyarınca, kadınların madenlerde çalışmalarını kısıtlayan mevcut düzenlemeyi kaldırmışlardır. İngiltere kadınların yeraltında çalışmasının kısıtlanmasını kadın istihdamı önünde gereksiz bir engel olarak görmüş ve kısıtlamaları gözden geçirmiştir. Sonuçta 45 Sayılı Sözleşmenin modern yaşama uygun olmadığı sonucuna varmıştır. İspanya’da bir iş mahkemesi kararında yasaklamanın, 1978’de İspanya Anayasasında yer alan kadın ve erkeklere eşit davranış ilkesine aykırı olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber kadınlara yeraltı işlerinde çalışmayı yasaklayan Avrupa Sosyal Şartı yürürlüktedir. İspanya da 45 Sayılı

²⁶⁶ ILO, Official Bulletin, Vol. L, No:3, July 1967, s.322-324

²⁶⁷ ILO, Official Bulletin, Vol. LXI, 1978, Series A , No:2, s.98

²⁶⁸ ILO, Official Bulletin, Vol. LXX, 1987, Series A , No:2, s.78

²⁶⁹ ILO, Official Bulletin, Vol. LXXI, 1987, Series A , No:2, s.65-67

Sözleşmeyi feshetmiştir. Japonya'da da hamile kadınlar hariç olmak üzere kadınların yeraltında çalışmalarına izin verilmiştir.²⁷⁰

45 Sayılı Sözleşme henüz değişikliğe uğramamıştır. Ancak buna şu anda gerek duyulmamaktadır. Çünkü gerek Meslek Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 Sayılı Sözleşme ve 171 Sayılı Tavsiye Kararı ve gerekse 1995 yılında çıkarılan Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 176 Sayılı Sözleşme ve 181 Sayılı Tavsiye Kararı cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm işçilerin madenlerde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak ve madenlerde yapılan çalışma için sağlık ve güvenlik önlemlerini oluşturmak ve uygulamak amacına uygun olarak çıkarılmışlardır. Nisan 2003'e kadar 161 Sayılı Sözleşmeyi 22 ülke²⁷¹, 176 Sayılı Sözleşmeyi ise 20 ülke²⁷² onaylamıştır.²⁷³

3.1.3.2.2.4. Kurşun

ILO kadınların kurşun ışımasıyla ilgili işlerde çalışmasını yasaklayan iki düzenleme getirmiştir. Bunlar, 1921 tarihli Beyaz Kurşun ile Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Sözleşme, ve 1919 tarihli Kurşun Zehirlenmesine Karşı Kadın ve Genç İşçilerin Korunması Hakkında 4 Sayılı Tavsiye Kararıdır.

Bu yasaklama, yüzyılın başında mevcut çalışma metotları ve koşulları nedeniyle kurşun zehirlenmesinin yüksek riske sahip olması nedeniyle konulmuştur.

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarını Uygulama Uzmanlar Komitesi, Sözleşmenin 3. maddesinin 1. fıkrasının uygulanması konusunda bazı güçlükler olduğunu

²⁷⁰ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity And Treatment, s.47

²⁷¹ 161 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Antigua ve Barbuda, Benin, Bosna ve Hersek, Brezilya, Burkina, Şili, Kolombiya, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Almanya, Guatemala, Macaristan, Makedonya, Meksika, San Marino, Serbia ve Montenegro, Slovakya, Slovenya, İsveç, Uruguay ve Zimbabwe'dir. onay tarihleri için Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C161

²⁷² 176 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Albanya, Ermenistan, Avusturya, Botswana, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Lübnan, Norveç, Filipinler, Polonya, Portekiz, Slovakya, Güney Afrika, İspanya, İsveç, Amerika, Zambia ve Zimbabwe'dir. onay tarihleri için Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C176

²⁷³ ILO, Conventions in Need of Revision, s.36

belirtmiştir. ²⁷⁴Komitenin fikirleri şöyle özetlenmiştir:

Bazı ülkelerde Sözleşme'nin gerektirdiği kadınları korumalarıyla ilgili konulardaki ulusal düzenlemeler ya iptal edilmiş ya da bu işleri sadece hamile kadınlara, doğurgan kadınlara veya emzikli kadınlara yasaklayacak şekilde değiştirilmiştir. Bazı ülkelerde ise benzer önlemler düşünülmektedir.

Sözleşmenin belirttiği işlerde kadın istihdamı yasaklarının kaldırıldığı ülkelerde bu, kadın ve erkek arasındaki istihdam eşitliği ilkesi adına yapılmıştır. Yasağın kısıtlandığı ülkelerde ise kararın prensibi sadece bir tek cinsiyetteki işçilere ait olan yasaklamaların savunulabilmesi için, sadece o cinsiyetteki işçilerin çabuk etkilendiği spesifik risklerin olması gerektiğidir. Sözleşmenin kapsamındaki işler için tüm kadınların istihdamının yasaklanması bilimsel olarak savunulabilir değildir ancak doğurgan yaştaki kadınlar için -yüksek kurşun bileşiklerinin fetus ve embriyo üzerindeki riskler ispatlanmış olduğundan- savunulabilir.

1921 tarihli ve 13 Sayılı Sözleşme madde 3/1 .le getirilen yasaklamaların yeniden değerlendirilmesi gerekir. 1985'de "İstihdamda Kadın ve Erkeklere Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranış Hakkındaki Karar" 5. madde de , ILO, kendisi için ileride hareket planını belirlemiş ve 5.madde (a) fıkrasında da korumanın bilimsel, teknolojik ve sosyal gelişmeler ışığında hala gerekli ve yeterli olup olmadığını belirlemek için periodik olarak gözden geçirilmesi gerektiğini söylemiştir.

Komite, Sözleşme'deki koruma önlemlerini, Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edildiği şekliyle değerlendirmek zorundadır. Bu nedenle Sözleşme kapsamındaki işlerde kadınlara istihdam olanağı sağlanması veya yasaklamanın bazı kadın kategorileriyle sınırlandırılması tüm kadınlara uygulanmayacağı anlamına gelmez.

Bu açıklamalardan sonra Komite karşılaşılan bazı problemlerden örnekler vermiştir.

²⁷⁴ ILO, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 1988, s.21

İsveç, 1982 yılında, kurşun kullanılan boyama işlerinde kadın istihdamını yasaklayan özel kurallar içeren 1949 tarihli yasasını iptal etmiştir. Hükümet kurşunla ilgili cinsiyet bazlı yasaklamaların kadınları gereksiz yere bu iş sahasının dışında tuttuğunu belirtmiştir. Yeni yasaya göre 50 yaşın altında kadınlar düzenli olarak kontrolden geçirilecekler ve hamilelikte embriyoya gelebilecek zararlar konusunda bilgilendirileceklerdir. Kadın işçi hamilelik durumunda bunu hemen işverene bildirecektir. Hamile ve emzikli kadınlar kurşunla ilgili işlerde çalıştırılmayabilecektir.

Benzer şekilde Belçika Sözleşmeye dayanarak kadın istihdamını yasaklayan 1948 tarihli yasasını yürürlükten kaldırmıştır. Gerekçe olarak Avrupa Topluluğunun kadın ve erkeklere eşitlik prensibi ile ilgili 1976 tarihli ve 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi gösterilmiştir.²⁷⁵

Küba, 1985 yılında, Sözleşme kurallarını uygulayan 1934 tarihli yasasını yenileyerek kurşun boyama işlerinde yalnızca hamile ve doğurgan kadınların istihdamını yasaklamıştır.

Almanya 13 Sayılı Sözleşmenin onaylanması aşamasında resmi olmayan bir talepte bulunmuştur. Alman yasaları sadece hamile ve emzikli kadınlar için kısıtlamaları içerirken madde 3/1.'deki yasaklamalar tüm kadınlar içindir. Hükümet böyle bir genel kısıtlamanın tartışılır olduğunu söylemiştir. Halen Almanya Sözleşmeyi onaylamamıştır.

Madde 3/1. ile ilgili olarak tıbbi ve bilimsel açıdan yapılan tartışmalar İspanya ve Yunanistan gibi ülkelerce de sürdürülmüştür.²⁷⁶

Bazı ülkeler hem erkek hem de kadınlara eşit olarak uygulanacak güvenli kurşun limitleri oluşturmuşlar ve bu limitler aşılmadığı sürece kadın istihdamını

²⁷⁵ Bkz. Bölüm 3.1.4.3.

²⁷⁶ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity And Treatment, s.49

yasaklamamışlardır. Bu yaklaşım, Komitenin de belirttiği gibi madde 3/1'in aksine bir uygulamadır.²⁷⁷

3.1.3.2.2.5. Benzen

Benzenle ilgili ILO uygulamaları sadece hamile ve emzikli kadınlara istihdamı kısıtlamaktadır. Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında 136 Sayılı Sözleşme,(1971) , ve 144 Sayılı Tavsiye Kararı, (1971), tıbbi olarak hamileliği kanıtlanmış kadınlara ve emzikli kadınlara benzen ve benzen ürünleriyle ilgili işlerde çalışmayı yasaklamaktadır (136 sayılı Sözleşmenin 11. maddesi ve 144 sayılı Tavsiye Kararının 19. maddesi). Sözleşme 36 ülke tarafından onaylanmıştır. Onaylayan ülkelerden hiçbiri şimdiye kadar eşitlik yasalarına dayanarak herhangi bir değişiklik yapmamıştır. Sözleşme hamile ve emzikli kadınlara yasak getirerek dar bir alanda kısıtlama getirirken bazı ülkeler benzenle ilgili çalışma yaşağını tüm kadınlara uygulayarak Sözleşmenin isteğini genişletmişler ve benzenin nadir olarak kullanıldığı pekçok işlemlerde de kadın çalışmasını yasaklamışlardır.

3.1.3.2.2.6. Radyasyon

ILO'nun radyasyon kontrolü ve riskine karşı çalışanların korunması için önlemler getiren üç kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşme, (1960) , 47 ülke tarafından onaylanmıştır ve ancak bu sözleşme kadınlar için özel önlemler içermez. Bu durum doğurganlık yaşındaki kadın üzerinde radyasyonun etkilerinin tam olarak saptanamamış olmasından kaynaklanmıştır.

Ancak 1960 yılı Uluslararası Çalışma Konferansı Radyasyon Komitesi çocuk doğurganlık yaşındaki kadınların yüksek radyasyon riskine maruz kalmamalarının daha akıllıca olacağını söylemiştir.²⁷⁸Bunu takip eden 1960 tarihli ve 114 Sayılı Tavsiye Kararı, özel tıbbi problemler nedeniyle doğurganlık yaşındaki kadınların

²⁷⁷ ILO, Official Bulletin, Vol. LXXI, 1987, Series A , No:2, s.7,32

²⁷⁸ ILO, Record of Proceedings, International Labour Conference, 44th Session, Geneva, 1960,

yüksek radyasyon riskine maruz kalmamalarını önermiştir. 157 Sayılı Tavsiye Kararı, (1977), hamile kadınların ve küçük çocuğu olan annelerin iyonizasyon radyasyonu ile ilgili işlerde çalıştırılmamasını istemiştir (Ek'in 26(b) maddesi).

İşçileri radyasyona karşı koruyucu ILO Uygulama Kodları kadın işçileri iyonizasyon radyasyonuna karşı koruyan pekçok özel önlemler içerir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

Madde 2.3.13. Fetusun korunması amacıyla A grubu işlerde çalışan kadın işçiler (yıllık ışıma nadiren doz limitinin 3/10'unu aşabilir (Madde 4.3.1)) hamile olduklarını öğrendiklerinde bu durumdan işverenlerini haberdar etmeli ve çalışma şartları bu yeni duruma uyarlamalıdır.

Madde 5.4.4. İşveren hamile kadınların Çalışma Şartları A altında çalışmayacağını garanti eden önlemleri almalıdır. Son bilgiler göstermektedir ki hamilelikte zihinsel bozulmalara neden olan riskler, Çalışma Şartları B'de çalışan hamile kadınların dozaj limitlerinde hiçbir düzensizlik olmamasını gerektirmektedir.

Madde 7.1.7. Hamile kadınların çalıştırıldığı ve iyonizasyon radyasyonu ile ilgili işler yapılan işyerlerinde, işverenler Madde 5.4.4'de belirtilen önlemleri almalıdır. İşveren, gerekirse bir tıbbi otorite ile dayanışma içinde işçileri şu konularda bilgilendirmelidir:

- a) Fetusa gelebilecek zararlar ve iyonizasyonunun belirli bir seviyenin üzerinde olan işlerde hamile kadınların istihdamında konulmuş kısıtlamalar,
- b) Hamileliğin dikkate alınarak yeni çalışma koşullarının belirlenebilmesi için işverenin hamilelik konusunda hemen bilgilendirilmesi.

Madde 7.3.4. Normal iş koşullarındaki sağlık denetimlerine hamilelikle ilgili olanların da eklenmesi.

Planlı ışımlar sistematik olarak kadınlara yasaklanmıştır ama bu ışımlarda her iki cinsiyet için bazı önlemler ve tıbbi destek söz konusudur. Paragraf 5.8.7'de "işveren,

işçinin, yürütülen işle ilgili koşulları sağladığını tıbbi bir otorite yardımıyla tahkik etmelidir” denilmektedir. Bu durum, cinsiyet ayrımı yapmadan hem erkek hem de kadın işçilerin üreme kapasitelerini koruyacak uygun önlemlerin alınmasına olanak tanır.²⁷⁹

3.1.3.2.2.7. Diğer Tehlikeli Maddeler

157 Sayılı Sosyal Hizmet Görevlileri Hakkında Tavsiye Kararı,(1977)’na göre hamile kadınlar ve küçük çocuğu olan anneler, anestezi maddeleriyle ilgili işlerde ve enfeksiyonel hastalıklarla ilişkili işlerde çalıştırılmamalıdır (Ek’in 26. Maddesi).

3.1.3.2.2.8. Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Çalışma süreleri konusundaki ILO normları genellikle erkek ve kadınlara farklı önlemleri içermez. Kadın ve erkeklere ayrı davranmayı gerektiren temel standart gece çalışmasıyla ilgilidir. Çalışma Saatlerinin Azaltılması Hakkında 116 Sayılı Tavsiye Kararı, (1962) da önem taşımaktadır. Burada kadın ve genç işçilerin çokça bulunduğu ve fiziksel, ruhsal güçlükler veya sağlık riskleri taşıyan işkolları ve mesleklerde çalışma saatlerinin kısaltılması önerilmektedir. Bu arada fazla çalışmanın ayarlanmasında hamile ve emzikli kadınların özel şartlarının dikkate alınması gereği vurgulanmaktadır. Ayrıca 95 Sayılı Analığın Korunması Tavsiye Kararında,(1952) hamile ve emzikli kadınların ihtiyaçları göz önünde alınarak, hamile ve emzikli kadınlara fazla çalışmanın yasaklanması ve çalışma saatleri arasında yeterli dinlenme süreleri verilmesi yer almıştır.

Emzirme araları, Kadınların Doğum Öncesi ve Sonrası Çalışması Hakkında 3 Sayılı Sözleşme, (1919) , Analığın Korunması Hakkında 103 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş),(1952) ve 95 Sayılı Analığın Korunması Tavsiye Kararı, (1952) de yer almıştır.

Görüldüğü gibi kadınların çalışma saatleriyle ilgili ILO standartları, hamile ve emzikli

²⁷⁹ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity And Treatment, s.52

kadınları fazla çalışmadan korumak ve yeterli ara dinlenmeleri ve emzirme araları sağlamak yönündedir.²⁸⁰

3.1.3.3. Cinsiyetler Arası Eşitlik Sağlamaya Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

3.1.3.3.1 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında Sözleşme

1951 tarihli Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında 100 Sayılı Sözleşme ücret konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır.

Bu Sözleşmede eşit değerde iş için eşit ücretten bahsedilmekte ve bu kavram ayrım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini içermektedir. Buradaki eşit ücret terimi hem zamana göre ücretin aynı olmasını hem de verime göre ücret ödenmesi durumunda ücretin eşit ölçü birimine göre hesaplanması esaslarını kapsamaktadır.²⁸¹

Sözleşmenin 1/a maddesinde ücret deyiminin tanımı yapılmış ve ücretin işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan veya dolayısıyla ödenen normal kök veya aylıkla sağlanan tüm ödemeleri kapsadığı belirtilmiştir.

1/b maddesinde ise eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği deyiminin cinsiyet esasına dayanan bir ayrım gözetmeksizin tespit edilmiş ücret seviyelerini ifade ettiği söylenmektedir.

2.madde uyarınca eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçiler arasında uygulanması üye ülkelere temin edilecektir. Prensibin uygulanması milli mevzuat, milli mevzuatla kurulmuş merci veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni, toplu sözleşmeler veya bu

²⁸⁰ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.54

²⁸¹ CENTEL, T, İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 1986, s. 144

yöntemlerin birleştirilmesi yoluyla sağlanacaktır.

3. maddeye göre işlerin objektif bir biçimde değerlendirilmesini sağlayacak önlemler alınacak ve bu değerlendirmede uygulanacak yöntemler ve ücret seviyeleri yetkili merci veya toplu sözleşme taraflarınca kararlaştırılabilecektir. Ancak objektif bir değerlendirme sonucunda , işlerde farklılıklar nedeniyle belirlenen farklı ücret seviyeleri, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında eşit ücret ödenmesi ilkesine aykırı sayılmaz.

Sözleşmenin 4. maddesinde ise her üye ülkenin sözleşme hükümlerinin uygulanması konusunda ilgili işçi ve işveren kuruluşlarıyla uygun yollarla işbirliği yapması düzenlenmiştir.

ILO'nun aynı konuda 90 sayılı Tavsiye Kararı da bulunmaktadır.²⁸² Tavsiye kararında kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin uygulanması konusunda tavsiyeler yer almaktadır. Bu öneriler kamu ve özel sektörde eşit ücret ödenmesi konusunda işçi sendikalarının da görüşü alındıktan sonra önlemlerin alınması (m.1), iş değerlendirmesinde cinsiyete dayalı olmayan esasların belirlenmesi ve iş değerlendirmesi konusunda işçi ve işveren sendikalarıyla görüş birliğine varılması m.5), ücret eşitliği prensibinin uygulanabilmesi için mesleki eğitim, yönlendirme ve rehberlik konusunda benzer kolaylıklar sağlanması, bu konuda gereken önlemlerin alınması ve özellikle aile sorumluluğuna sahip kadınlara özel hizmetlerin sağlanması ve bunların giderinin genel kamu, sosyal güvenlik ve endüstriyel refah fonlarından karşılanması, çalışma hayatına ve mesleğe girişte kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması konusunda eylem programlarının hazırlanmasıdır (m.6).

100 Sayılı Sözleşme 160 ülke tarafından onaylanmıştır.²⁸³

²⁸²Metin için Bkz. ILO, Conventions and Recommendations, 1919-1981, s.44-46

²⁸³ Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı çok fazla olduğundan burada yer verilememiştir. Bu ülkeler ve onay tarihleri için Bkz. ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C100

3.1.3.3.2 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşme

Sözleşme 15 bölümden oluşmaktadır. Bölüm I, madde 2'ye göre sözleşmeyi uygulayan her ülke I. Bölümü, IV, V, VI, IX ve X. bölümlerden en az biri dahil olmak üzere II, III, IV, V, VI, VIII, IX ve X. bölümlerden en az üçünü ve XI, XII, XIII ve XIV. bölümü uygulamak zorundadır. Yine aynı Bölüm m.3'e göre ekonomisi ve tedavi imkanları yeter derecede gelişmemiş olan üye ülkeler geçici istisnalardan yararlanabilecektir.

Sözleşmenin kadın işçiler açısından özellikle önemli konuları şunlardır:

Sağlık yardımlarını içeren II. bölümde yardım yapılacak haller nedeni ne olursa olsun hastalık hali ile gebelik, doğum ve bunların sonuçları olarak tanımlanmıştır. Korunacak kimseler, kabul edilen geçici istisna hükmüne göre en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin %50'sinden az olmamak üzere mevzuatla saptanan işçi ve hizmetli kategorileriyle bunların eş ve çocuklarıdır. Madde 10'a göre gebelik ve doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda yapılacak yardımlar doğumdan evvel, doğum sırasında ve doğumdan sonra bir hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılacak muayene ve tedaviler ile gereği halinde hastaneye yatırmayı kapsamaktadır.

Kadın işçileri yakından ilgilendiren Bölüm VIII analık yardımlarında "yardım yapılacak durumlar gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, bu sebeplerden dolayı kazancın geçici olarak kesilmesi halleri" olarak tanımlanmıştır. Kabul edilen istisnai hükme göre korunacak kimseler en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin %50'sinden az olmamak üzere mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorilerine dahil kadınlar ile analık sağlık yardımları konusunda bu kategorilere dahil olan erkeklerin eşleridir. Sağlık yardımları en az doğumdan önce ve doğum sırasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedaviler ile gereken hallerde bir hastahaneye yatırmadır. Sağlık yardımları korunan kadının sağlığını, çalışma gücünü ve kişisel ihtiyaçlarını görebilme yeteneğini korumayı, iadeyi veya arttırmayı amaçlamaktadır.

Sözleşmede yapılacak yardımların periodik ödemeler şeklinde olacağı belirtilmiş ve bunun esasları uygulanması zorunlu Periodik Ödemelerde Uygulanacak Normlar bölümünde açıklanmıştır. Yardımlar, yardımı gerektiren olayın devamı süresince sağlanır ancak periodik ödemeler oniki hafta ile sınırlandırılabilir. Eğer ulusal mevzuatta çalışmama halinin daha uzun süre devam etmesi lazım geleceği veya devam edebileceğine dair bir hüküm varsa periodik ödemelerin süresi bu müddetten daha kısa olamaz.

102 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı 40'dır.²⁸⁴

3.1.3.3.3. 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Sözleşme

Sözleşme'nin 1. maddesinde ayrım deyiminin tanımı yapılmış ve ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal köken bakımından iş veya meslek edinmede ve bu iş veya mesleğin sürdürülmesi sırasında her türlü gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma 'ayrım'olarak nitelendirilmiştir. Ancak 1. maddenin 2. fıkrasında belirtildiği gibi belirli bir iş için ve işin özelliği gereği yapılan herhangi bir ayrım, ayrım gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayrım sayılmaz. Yine 1. maddenin 3. fıkrasında 'iş' ve 'meslek' terimlerinin kapsamında mesleki eğitimin, bir işe veya mesleğe girmenin veya çalışma koşullarının bulunduğu belirtilmiştir.

Madde 2'ye göre üye ülkeler, her türlü ayrımın ortadan kaldırılması için ve her türlü iş ve meslekte eşit davranışı geliştirmek için ulusal politikalar oluşturacak ve sürdürecektir. Bu politikaların ilkeleri 3. maddede sıralanmıştır. Madde 3 uyarınca Sözleşmeyi onaylayan Devletler, kendi ulusal şartlarına ve uygulamaya uygun metotlarla

1. Bu politikanın kabul ve uygulanmasını teşvik etmek amacıyla işçi ve işveren

²⁸⁴ 102 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Avusturya, Barbados, Belçika, , Bolivia, Bosna ve Hersek, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Costa Rica, Hırvatistan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Ekvator, Fransa, Almanya,, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Libyan Arap, Lüksemburg, Makedonya, Mauritania, Meksika, Hollanda, Nijerya, Norveç, Peru, Portekiz,, Senegal, Serbia and Montenegro, Slovakya, Sloveniya, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, İngiltere, Venezuela, 'dır. Onay onay tarihleri için Bkz. ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C102

kuruluşları ve diğer ilgili kuruluşların işbirliği yapmalarına gayret edecek;

2. Bu politikanın kabul ve uygulanmasını sağlayacak kanunları kabul edecek ve eğitim programlarını teşvik edecek;
3. Bu politika ile bağdaşmayan her türlü yasal düzenleme kaldırılacak ve idari uygulamaları değiştirecek;
4. Bu politikanın istihdam konusundaki uygulamasını ulusal bir merciin direkt kontrolü altına alıp takip edecek;
5. Bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim ve iş ve işçi bulma hizmetlerinde ulusal bir merciin idaresinde uygulanmasını sağlayacak,
6. Sözleşmelerin uygulanmasıyla ilgili yıllık raporlarında, bu politikanın uygulanması konusunda alınan önlemleri ve bu önlemler yoluyla elde edilen sonuçları bildirmeyi taahhüt ederler.

5. maddenin 1. fıkrasına göre Uluslararası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerce öngörülmüş bulunan özel koruma önlemleri ayırım sayılmayacaktır. Yine aynı maddenin 2. fıkrasına göre üye ülkelerin cinsiyet, yaş , sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal veya kültürel nedenlerle özel koruma veya yardım ihtiyacında oldukları genel kabul görmüş kişilerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla alacakları özel koruyucu önlemler de ayırım sayılmayacaktır.

Nisan 2003 itibarıyla 111 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı 158'dir.²⁸⁵

1988'de Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi, 1958 tarihli İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında 111 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararı konusunda bir araştırma yürütmüştür.²⁸⁶ Komite 111 Sayılı Sözleşme'nin

²⁸⁵ Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı çok fazla olduğundan burada yer verilememiştir. Bu ülkeler ve onay tarihleri için Bkz. ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C111

²⁸⁶ ILO, Equality in Employment and Occupation, General survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 75th Session , Geneva, 1988

onaylanmasının, ILO'nun özel koruma sağlayan diğer Sözleşme ve Tavsiye kararlarının onaylanma ve uygulanmasına engel olmayacağını belirtmiştir. Bu koruma çeşitleri analığın korunması ve kadın sağlığıyla ilgili korumalardır.

3.1.3.3.4. 122 Sayılı İstihdam Politikası Hakkında Sözleşme

ILO'nun İstihdam Politikası Hakkında 122 sayılı Sözleşmenin konumuz açısından önemi bir işe girme veya sürdürmede cinsiyetin kısıtlayıcı bir faktör olmasını önlemesi , bunun yerine kişinin yetenek ve niteliklerini ön plana çıkarmasıdır. Bu sözleşmeye göre üye ülkeler, iktisadi gelişme ve kalkınmayı özendirmek , hayat standartını yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözmek amacıyla tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine olanak sağlayan aktif bir politikayı esas bir amaç olarak ele alacak ve uygulayacaktır. Bu politikanın amacı, işsiz ve iş arayan herkese iş sağlanması, bu işin olanaklar ölçüsünde verimli olması, işin serbestçe seçilmesi ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için ona gerekli niteliklerin kazandırılması, bu işte kişinin ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal köken ayrımı yapılmaksızın niteliklerini ve yeteneklerini kullanmasını sağlamaktır.

122 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı. 94'dür.²⁸⁷

3.1.3.3.5. 156 Sayılı Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler Hakkında Sözleşme

ILO'nun diğer önemli bir sözleşmesi ise 1981 tarihli Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler Hakkında 156 Sayılı Sözleşmesidir. Çünkü her iki cinsiyete eşit olarak uygulanır. Bu yönüyle ILO'nun eşit iş fırsatları konusuna verdiği önemi ve bu hedefe ulaşmak için engelleri kaldırma konusundaki kararlılığını göstermektedir. Çocukların bakımı ve ev sorumluluklarının sadece kadınların görevi olarak düşünülmesinin onları cezalandırmak anlamına geldiğini düşünerek, ILO uygulamaya koyduğu 156 Sayılı Sözleşme ile aile sorumluluğu taşıyan tüm işçilere koruma önlemlerini

²⁸⁷ Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı çok fazla olduğundan burada yer verilememiştir. Bu ülkeler ve onay tarihleri için Bkz. ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifice.pl?C122

sağlamlaştırmış ve kadınlar gibi erkeklerin de ebeveynlik görevlerini yapabileceği çalışma ortamlarını yaratmıştır.

Sözleşmenin 1. maddesi bu sözleşmenin bir çocuk veya bakıma muhtaç bir aile üyesiyle ilgili olarak sorumluluk yüklenmiş ve bu sorumluluklar yüzünden çalışma hayatına hazırlanması, girmesi, çalışma hayatında yer alması veya ilerlemesi kısıtlanan kadın ve erkek tüm işçilere uygulanacağını söylemektedir. Madde 2.'ye göre bu Sözleşme çalışma hayatındaki ekonomik faaliyetlerin her aşamasında ve her işçi kategorisine uygulanacaktır.

Kadın ve erkek arasında fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanması için üye ülkeler ulusal politikalarını çalışan ve çalışmak isteyen aile sorumluluğuna sahip kişilerin ayrımcılığa uğramadan bu haklarını kullanabilmeleri ve aile sorumlulukları ile çalışma hayatlarında çatışma ortaya çıkmadan sürdürebilmeleri amacına uygun olarak oluşturacaklardır. (m.4) Kadın ve erkek arasında fırsat ve davranış eşitliği sağlanması için, ulusal koşul ve olanaklara uygun olarak,

- a- Aile sorumluluğuna sahip işçilerin serbest iş seçimi haklarını kullanabilmeleri,
- b- Çalışma şartları ve sosyal sigorta açısından ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla tüm önlemler alınacaktır. (m.4)

Bunlardan başka ulusal şart ve olanaklara uygun olarak

- a- Kamu hizmetlerinin planlanması bakımından aile sorumluluğuna sahip işçilerin ihtiyaçları dikkate alınmalı,
- b- Çocuk bakımı ve aile hizmetleri gibi hizmetler kamu veya özel sektör tarafından geliştirilmeli ve özendirilmelidir.(m.5)

Her ülkede yetkili merci veya kuruluşlar kadın ve erkek işçiler arasında fırsat ve davranış eşitliği prensibi ve aile sorumluluğuna sahip işçilerin sorunları ve bunları

aşabilme yolları açısından toplumun bilinçlenmesi amacıyla bilgilendirme ve eğitimi özendirerek tedbirleri alacaklardır. (m.6)

Aile sorumluluğuna sahip işçilerin iş pazarına entegrasyonunun sağlanması ve korunması ve bu sorumluluklar nedeniyle çalışma hayatından uzak kalan işçilerin tekrar çalışma hayatına dönebilmeleri için mesleki danışmanlık ve eğitim alanı da dahil ulusal şartlar ve olanaklara uygun tüm önlemler alınmalıdır. (m.7)

Aile sorumlulukları işe son verme için geçerli bir neden olmamalıdır. (m.8)

Bu Sözleşme yasa, yönetmelik, toplu sözleşme, yasa kararı vb. ulusal uygulamaya uygun araçlardan biri ile uygulanır. (m.9) Bu Sözleşmede getirilen önlemler ulusal koşullar dikkate alınarak tüm işçilere uygulanması kaydıyla, kademeli olarak yürürlüğe konulabilir. Bu durumda Sözleşmenin uygulanması konusunda üye ülkeler her raporunda gelişmeleri açıklayacaklardır. (m.10) Bu Sözleşmeyle getirilen önlemlerin planlanması ve uygulanması konusunda işçi ve işveren kuruluşlarının da katılma hakkı vardır. (m.11)

Yine Sözleşmeyle birlikte Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Eşit Davranış: Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler Hakkında 165 Sayılı Tavsiye Kararı da çıkarılmıştır. Tavsiye Kararının tanımlar, uygulama alanı ve uygulama araçlarının yer aldığı 1. Bölümünde yer alan maddeler 156 Sayılı Sözleşme ile aynıdır. Ulusal Politikaların yer aldığı 2. Bölümdeki pekçok maddede Sözleşmede yer almayan birkaç hüküm yer almaktadır. Örneğin 7. maddede ulusal politikal çerçevesinde alınacak kadın ve erkek arasında fırsat ve davranış eşitliğini özendirici önlemlerin medeni hal ve aile sorumlulukları nedeniyle ortaya çıkacak doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı önleme amacına uygun olarak oluşturulması gerektiği belirtilmektedir. Yine Sözleşmede yer almayan m.8/2 uyarınca geçiş dönemi boyunca, kadın ve erkek işçiler arasında gerçek eşitliğin sağlanması için alınacak özel önlemler ayrımcılık sayılmayacaktır. Bu madde ise açıkça adı belirtilmemekle beraber olumlu ayrımcılığa olanak tanınmaktadır. Tavsiye Kararının getirdiği yeni bir konu ise m.11'de yer almaktadır. Buna göre her ülkede yetkili merci ve kuruluşlar

- a- Aile sorumluluğuna sahip işçilerin istihdamı konusunu çeşitli boyutlarıyla ilgili değişik bilgileri sağlamak amacıyla araştırmalar yapacak ve bunu özendirecek,
- b- Aile sorumluluklarının kadın ve erkekler arasında paylaşılmasını özendirici ve aile sorumluluğuna sahip işçilerin iş hayatı ve aile sorumluluklarını birlikte daha iyi yürütebilmeleri konusunda eğitim çalışmalarını özendireceklerdir.

Eğitim ve İstihdam konusunu içeren III. Bölüm m.12’de , Sözleşmenin 7. maddesine benzer şekilde ulusal şartlar ve olanaklara uygun olarak, aile sorumluluğuna sahip işçilerin iş pazarına entegrasyonunun sağlanması ve korunması ve çalışma hayatından uzak kalan işçilerin tekrar çalışma hayatına dönebilmelerinin sağlanması için gerekli önlemlerin alınması önerilmektedir. Yine 13. maddede ulusal politika ve uygulamalara uygun olarak aile sorumluluklarına sahip olan işçilere mesleki eğitim olanakları ve mümkün olduğu ölçüde bu amaçla ücretli eğitim izni sağlanması önerilmektedir. Aile sorumluluğuna sahip işçilerin iş hayatına girişine veya iş hayatına ara verenlerin yeniden katılmasına olanak sağlayacak hizmetler tüm işçilere sağlanan mevcut hizmetlerle birlikte ücretsiz olarak mesleki danışmanlık, bilgilendirme ve yerleştirme hizmetleridir. Bu hizmetle bu konuda eğitilmiş kişilerce verilmeli ve aile sorumluluğuna sahip işçilerin özel ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenlenmelidir.(m.14) Aile sorumluluğuna sahip işçilerin işe hazırlanma, işe giriş, işte uzmanlaşma ve iş güvenliği açısından diğer işçilerle fırsat ve davranış eşitliği de sağlanmalıdır. (m.15) Medeni durum, aile durumu ve aile sorumlulukları işe kabul edilmeme veya işten çıkarılma için geçerli bir neden olmamalıdır.(m.16)

İş koşulları ve süresi hakkındaki IV. Bölümün 17. maddesine göre ulusal koşullara ve olanaklara uygun olarak alınan tüm önlemler, iş süresi ve koşullarının aile sorumluluğuna sahip işçilerin iş hayatı ve aile sorumluluklarını bağdaştıracak şekilde oluşturulmasını sağlamalıdır.

Çalışma koşullarının ve çalışma hayatının kalitesinin iyileştirilmesi konusuna özel önem verilmelidir. Bu önlemler;

a- Günlük çalışma saatlerinin ve fazla çalışmanın azaltılmasını;

b- İş programları, ara dinlenmeleri ve tatiller konusunda daha esnek düzenlemelere gidilmesini amaçlamalıdır. Bu sırada ülkenin gelişmişlik düzeyi ve ülkenin ve sektörün özel ihtiyaçları gözönüne alınmalıdır. (m.18)Mümkün olduğu ölçüde işçilerin aile sorumluluklarından kaynaklanan özel ihtiyaçları vardiyaların oluşturulmasında ve gece çalışmasının düzenlenmesinde dikkate alınmalıdır. (m.19) Aile sorumlulukları ve eşin çalıştığı yer gibi diğer konular ve çocukların eğitim olanakları, işçileri bir işyerinden diğerine transfer ederken dikkate alınmalıdır. (m.20) Aile sorumlulukları olan işçilere süre ve çalışma şartları açısından getirilen olanaklar aynı sorumluluklara sahip kısmi süreler çalışan işçilere, geçici işçilere ve evde çalışan işçilere de uygulanmalıdır. (m.20/1)Sosyal güvenlik de dahil olmak üzere çalışma süresi ve şartları konusundaki uygulamalar kısmi süreli çalışan işçi ve geçici işçilere de tam süreli ve sürekli işçilere de eşit seviyede uygulanmalıdır. (m.20/2) Analık izni süresinden sonra ana veya babadan herhangi birine işten ayrılmadan ve tüm hakları korunarak ebeveyn izni alması olanağı tanınmalıdır. (m.22/1) Madde 22/1’de olanak tanınan analık izni sonrasında alınabilecek ebeveyn izninin süresi ve koşulları her ülkede Tavsiye Kararının 3. maddesinde belirtilen araçlarla belirlenecektir. Bunlar yasa, yönetmelik, toplu sözleşme, yargı kararları vb. dir. Yine m. 22/3’de belirtildiği üzere ebeveyn izni kademeli olarak uygulamaya konulacaktır. Çocukların hastalanması halinde ana veya babanın izin alması mümkün olmalıdır. (m.23/1) Yine aynı şekilde aile üyelerinden birinin hastalanması durumunda aile sorumluluğuna sahip işçilerin izin alabilmesi sağlanmalıdır. (m.23/2) Yine burada bu izin süresi ve şartları her ülkede ulusal yasa, yönetmelik, toplu sözleşme vb. tarafından belirlenebilir. Çocuk bakım ve aile hizmetleri ve tesisleri başlıklı V. Bölümün 24. maddesine göre aile sorumluluğuna sahip işçilere yardımcı olacak ve bunların bu sorumluluklarını ve çalışma hayatlarını birlikte yürütebilmeleri için yetkili merciler kamu ve özel kuruluşlar ve işçi ve işveren kuruluşlarıyla işbirliği içinde bazı önlemler

alacaklardır. Bunlar;

a- Aile sorumluluğuna sahip işçilerin çocukları ve bakımlarında olan kişilerin sayı ve yaşlarıyla ilgili istatistikler toplamak ve yayınlamak

b- Yerel olarak daha detaylı biçimde çocuk bakımı ve aile hizmetleri konusunda araştırmalar yapmak

Yetkili merciler ulusal ve yerel koşulları ve olanakları da dikkate alarak çocuk bakım ve aile hizmetleri ve tesisleri ihtiyaçlarını karşılayacak uygun girişimlerde bulunmalıdır. Bunlar,

a- Özellikle yerel olarak çocuk bakım ve aile hizmetleri ve tesisleri için sistematik geliştirme planları yapmak ve desteklemek

b- Yeterli ve uygun çocuk bakım ve aile hizmetleri ve tesisleri kurmak ve organize etmek. Bunların ücretsiz veya işçilerin ödeyebilecekleri bir ücrette olmasını ve değişik yaştaki çocukların veya yardıma ihtiyacı olan kişilerin ve aile sorumluluğuna sahip işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde olmasını sağlamak (m.25)

Ayrıca her çeşit çocuk bakım ve aile hizmetleri tesisleri belirli standartlarda olmalı ve denetlenmelidir. (m.26/1) Bu standartlar hizmet ve tesislerin teçhizat, hijyen ve teknik olanakları ve çalışacak kişilerin sayı ve nitelikleri konusunda olmalıdır. (m.26/2) Yetkili merciler bu hizmet ve tesislerde çalışacak personele yeterli eğitim verilmesini sağlamalı veya yardımcı olmalıdır.

Tavsiye Kararının 6. Bölümü sosyal güvenlik konusundadır. Bu bölümde yer alan 27. maddede aile sorumluluğuna sahip işçiler için gerektiğinde sosyal güvenlik yardımı, vergi muafiyeti veya diğer ulusal politikaya uygun önlemlerin alınması önerilmekte ve ebeveyn izni ve hastalık izni süresince bu haktan yararlanan işçiler yasa, yönetmelik, toplu sözleşme vb. vasıtasıyla sosyal güvenlik açısından korunmalıdırlar. (m.28) İşçiler eşlerinin iş aktiviteleri veya bunlardan kaynaklanan yararlar nedeniyle sosyal güvenlik koruması dışında tutulmamalıdır. (m.29) İşçinin aile sorumluluğuna

sahip olması, önerilen iş teklifinin kabul edilmemesi durumunda, işsizlik yardımlarının kesilmesi veya askıya alınması kararında dikkate alınacak bir faktör olmalıdır. (m.30/1) Özellikle eğer önerilen iş başka bir yere taşınmayı gerektiriyorsa, eşin çalıştığı yer ve çocukların eğitim olanakları dikkate alınmalıdır. (m.30/2) 27 ile 30. maddelerde yer alan sosyal güvenlik önlemleri konusunun uygulanmasında, ekonomileri yeterince gelişmemiş ülkeler mevcut ulusal kaynakları ve sosyal güvenlik sistemlerine uygun olarak davranabilirler. (m.31)

Aile sorumluluklarının yerine getirilmesinde yardımları içeren 7. Bölümde yer alan madde 32'ye göre her ülkede yetkili merci ve kuruluşların aile sorumluluklarına sahip işçilerin yükünü hafifletmek için uygun kamu ve özel önlemlerin alması önerilmektedir. Yine üye ülkeler şartlarına ve olanaklarına uygun olarak aile sorumluluğuna sahip işçilere makul ücretlerle ailevi yardım, evde bakım hizmetlerinin geliştirilmesi konularında önlemler alınmalıdır.

İşçilerin koşullarını iyileştirmek için oluşturulan bazı önlemler aile sorumluluğuna sahip işçilere de olumlu etki yapacağından yetkili merci ve kuruluşlar genel olarak kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi örneğin toplu ulaşım, işçi mahalleri yapımında su ve enerji merkezlerinin kurulması, evlerin tasarımı gibi konularda kamu ve özel projeleri destekleyeceklerdir.

156 Sayılı Sözleşme 34 ülke tarafından onaylanmıştır.²⁸⁸

3.1.3.3.6. 158 Sayılı İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki Sözleşme

1982 tarihli 158 sayılı sözleşme işçiyi, işveren tarafından geçerli bir neden olmadan iş ilişkisinin sona erdirilmesine karşı koruyan hükümler içerir. Sözleşmede kadın işçilerin cinsiyetleri ve cinsiyetlerine özgü nitelikleri nedeniyle iş ilişkisine son

²⁸⁸ 156 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Arjantin, Avustralya, Belize, Bolivia, Bosna ve Hersek, Şili, Hırvatistan, El Salvador, Etyopya, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Guatemala, Gine, İzlanda, Japonya, Kore, Makedonya, Hollanda, Nijerya, Norveç, Peru, Portekiz, Rusya, San Marino, Serbia and Montenegro, Slovakia, Slovenya, İspanya, İsveç, Ukrayna, Uruguay, Venezuela, Yemen'dir. Onay

verilmesini yasaklayan hükümler de yer almaktadır.

Sözleşmenin 4. maddesinde, "işçinin kapasitesine, davranışlarına veya işin yürütümüne yada işyeri gereklerine dayalı geçerli bir sona erme nedeni olmadıkça iş ilişkisine son verilemeyeceği" belirtilmiştir. Sözleşmenin 5. maddesine göre, "cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik" (d. bendi) ve "doğum izni" (e. bendi) iş akdini sona erdirme için geçerli bir neden oluşturamaz.

İşveren kadın işçinin iş ilişkisini cinsiyetini veya onun biyolojik özellikleri nedeniyle sona erdirse de işçinin çoğu zaman bunu ispatlaması güç olmaktadır. 158 sayılı sözleşmede bu konu dikkate alınmış ve feshin haklı nedene dayandığını ispat yükü işverene yüklenmiştir. Sözleşmenin m.9/2a'da mahkeme, iş mahkemesi, hakem kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezninde toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları ve mahkeme kararları ile veya ulusal mevzuat yöntemlerinden biri ile işçinin fesih işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesinin sağlanacağı belirtilmiştir. Yani bu madde ile geçerli bir nedenin bulunduğu ispatlanması yükümlülüğü işverene verilmiştir. Sözleşme m.9/2b uyarınca mahkeme, iş mahkemesi, hakem kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci, taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuatın öngördüğü yöntemlerle fesih nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkilidirler.

119 sayılı İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Tavsiye Kararında da²⁸⁹ aynı konu tekrarlanmış ve cinsiyetin iş ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli bir neden olamayacağı ve işten çıkarma nedeninin işletme ve işçi açısından objektif olması gerektiği belirtilmiştir.

158 sayılı sözleşme kadın işçinin iş ilişkisinin cinsiyete bağlı nedenle son verilemeyeceğini hükme bağlayarak kadın işçiye istihdam güvencesi getirmiştir. Ayrıca sözleşme işçinin tek başına ispat yükünü üstlenmesini engelleyerek, işverene geçerli neden bulunduğunu cinsiyetin fesih için öne sürülen bir neden olmadığını

tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifice.pl?C156

²⁸⁹Bkz. ILO, Conventions and Recommendations, 1919-1981, s.138

ispatlamasını gerekli kılma yani kanıtlama yükümlülüğünü getirmesi açısından da önemlidir.

158 Sayılı Sözleşme 33 ülke tarafından onaylanmıştır.²⁹⁰

3.1 4. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Avrupa Birliği²⁹¹ hukukunun temel kaynaklarını Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu kuran 1951 tarihli Paris Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) kuran 1957 Roma Antlaşması ve 1957 tarihli Atom Birliği Antlaşması gibi kuruluş anlaşmaları ve bunların ekleri ile bu antlaşmaları değiştiren 7.2.1992 tarihli Maastricht Antlaşması ve 18.12.1986 tarihli Avrupa Tek Senedi Antlaşması oluşturur. Bunlar Birliğin Anayasası olarak kabul edilirler ve Birliğin asli hukuk kaynağıdır.²⁹² Bundan başka Birliğe katılma antlaşmaları, Birliğin diğer ülkelerle yaptığı antlaşmalar, sosyal politika konusunda Maastricht Antlaşmasına ekli Protokol ve yazılı olan veya olmayan genel hukuk kuralları Birliğin asli hukuk kaynaklarını oluştururlar. Bunun yanında hukuken bağlayıcılığı olan ve Konsey ve Komisyon tarafından çıkarılan tüzük, yönerge ve kararlar ile tavsiye ve görüş açıklamaları ile ikili antlaşma ve sözleşmeler ve Avrupa Adalet Divanı Kararları da Birlik hukukunun ikincil hukuk kaynaklarıdır.²⁹³ Birlik mevzuatında cinsiyetler arasında eşit davranma konusunda düzenlemeler içeren çok sayıda Antlaşma maddesi, bildirge, yönerge, protokol, forum, tavsiye kararı, öneri, görüş, eylem planı, kitap bulunmaktadır.

Türkiye, Avrupa Birliği'ne tam üye olmamakla beraber 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren Avrupa Gümrük Birliğine üyeliğini tamamlamıştır. 12.9.1963 tarihinde

²⁹⁰ 45 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Antigua ve Barbuda, Avustralya, Bosna ve Hersek, Brezilya, Kamerun, Kongo Cumhuriyeti, Kıbrıs, Etyopya, Finlandiya, Fransa, Gabon, Latviya, Lesotho, Lüksemburg, Makedonya, Malawi, Moldova, Fas, Namibya, Nijerya, Portekiz, Santa Lucia, Serbia and Montenegro, Slovenya, İspanya, İsveç, Türkiye, Uganda, Ukrayna, Venezuela, Yemen ve Zambia'dır. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C158

²⁹¹ Avrupa Birliği, Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) adı ile 1958'de kurulmuş, 1978'de Avrupa Topluluğu (AT) ve 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşmasından sonra Avrupa Birliği (AB) adını almıştır.

²⁹² ROTH, Wolf Henning, Avrupa Topluluğu Hukuku'nun Özelliği, İşlevi ve Etkileri, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'in Uyumun Semineri, İstanbul, 1990, s.47

²⁹³ TUNCAY, Can, AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, s.91

imzalanan ve 1.12.1964 yılında yürürlüğe giren Ankara Antlaşmasıyla Türkiye ile AET arasında ortaklık ilişkisi başlamış ve 23.11.1970 tarihinde imzalanan Katma Protokol ile tam üyeliğe geçiş dönemi düzenlenmiştir. Bu entegrasyon bir dönem sonunda gerçekleşecektir ve bunun ilk adımlarından biri Türkiye'nin 1.1.1996 yılında AT Gümrük Birliği'ne katılımıyla gerçekleşmiştir. Bundan sonra Türkiye'nin kurucu antlaşma yükümlülüklerini gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğine göre tam üyelik incelenecektir.²⁹⁴ AB Konseyi 10 Aralık 1996'da Helsinki Zirvesinde Türkiye'yi aday ülke ilan etmiştir.

Bu bölümde Avrupa Birliği mevzuatının kadın işçiler ve cinsiyet ayrımcılığı konusunda önem taşıyan düzenlemeleri uygulamalarıyla birlikte detaylı olarak incelenmiştir.

3.1.4.1. Roma Antlaşması

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) temel hukuki kaynağını oluşturan Roma Antlaşması 25.3.1957 tarihinde 6 kurucu üye tarafından imzalanmış ve 14.1.1959 tarihinde yürürlüğe girmiştir.²⁹⁵

Roma Antlaşmasıyla kurulan Avrupa Topluluğu ekonomik bütünleşmeyi hedefleyen bir topluluk olarak düşünülmüş ve sosyal politikaya ilişkin konulara fazla yer verilmeyerek bunlar üye ülkelere bırakılmıştır. Antlaşmada yer alan sosyal politikaya ilişkin konular m.117-122 arasında sosyal hükümler adını taşıyan VII bölümde yer almaktadır ve bunlardan kadın ve erkek için eşit ücrete ilişkin 119. madde dışındakiler üye devletleri işbirliğine yönlendiren hükümler içermektedir.²⁹⁶

Roma Antlaşmasının kadın-erkek eşitliği konusundaki düzenlemeleri ücret eşitliği konusu ile sınırlıdır. Antlaşmanın 119. maddesi kadın ve erkekler arasında ücret

²⁹⁴ Bu sürecin ayrıntıları için Bkz. HEPER, Altan, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Avrupa Dizisi No:6, Avrupa Türkiye Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, 1997, s.43 ve KARLUK, Rıdvan, Avrupa Birliği ve Türkiye, İstanbul Menkul Kıymetle Borsası, İstanbul, 1996

²⁹⁵ Roma Antlaşması metni için Bkz. NOMER, Ergin, ESKİYURT, Ömer, Avrupa Sözleşmeleri, İstanbul, 1975, s.493

²⁹⁶ EKONOMİ, Münir, Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları, s.34-35

ödemelerinde eşitlik konusundadır. Bu maddeye göre her üye devlet ilk aşamada aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını sağlayacak ve sonra bu uygulamayı sürdürecektir. Burada m.119/II'ye göre ücret, işveren tarafından çalıştırılması nedeniyle işçiye para veya mal olarak doğrudan doğruya veya dolayısıyla ödenen temel ücret veya aylık diğer ödemeleri kapsamaktadır. Ücret kavramı Birlik hukukunda geniş yorumlanmakta, aile yardımları, işçinin ölümünden sonra ailesine yapılan yardımlar, yılbaşı ikramiyesi, özel ve belirli konulara ilişkin prim ve ödemeler, işverence çalışanlara yapılan indirim ve yardımlar gibi para ile ölçülebilecek her türlü sosyal haklar ücret kavramı içinde düşünülmektedir.²⁹⁷

Bu maddenin getirdiği düzenleme ile ücret ve ücret niteliğindeki parasal ve aynı tüm ödemeler açısından erkekler ve kadınlar arasında bir eşitlik sözkonusudur. Yine aynı madde ile bu eşitlik "aynı işte ve eşit değerde iş yapma" koşullarına bağlı tutulmuştur. Bu madde yalnızca ücret ödemeleri bakımından cinsiyete dayalı ayrımı yasaklamıştır. Bu maddede kadının iş yaşamında karşılaşılabileceği diğer ayrımlara ilişkin bir hüküm yer almaz.²⁹⁸

Roma Antlaşması sosyal politika alanında fazla hüküm yer almamaktadır. Buna karşın 119. maddede yer alan eşit işe eşit ücret ilkesi Belçikalı kadın işçilerin tekstil sektöründe yaratabilecekleri sıkıntı yüzünden endişe duyan Fransız hükümetinin isteğiyle Antlaşmanın sosyal politikayla ilgili kısmına eklenmiştir.²⁹⁹ Başlangıçta ücret eşitliği ilkesinin ortak pazarın gerçekleşmesine yardımcı nitelik taşıdığı düşünülmüş ve eşitlik ilkesine sınırlı bir önem verilmiştir. Ancak zamanla kadın-erkek eşitliği ilkesi Birlik içinde oldukça önem kazanmış ve bu durum Adalet Divanı Kararları ile de desteklenmiş ve AB Sosyal politikasının temelini oluşturmuştur.³⁰⁰

²⁹⁷ TUNCAY, AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, s.103

²⁹⁸ ALTAN, Ömer Zühtü, Cinsiyetler Arası Eşit Davranma, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Muhtasilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1997, s.166

²⁹⁹ BARNARD, C, Gender Equality in the EU: A Balance Sheet, The EU and Human Rights, edited by ALSTON, P, Oxford University Press, 1999, s.216-217, TUNCAY, AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, s.102, TEZCAN, E, Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Uygulamalar, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Ankara, 1998, s.173

³⁰⁰ BLOMEYER, Wolfgang, Avrupa Topluluğu İş Hukuku, Çeviren: EYRENCİ, Öner, Avrupa

Roma Antlaşmasının 119. maddesinde yer alan ücret eşitliği hükümleri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 tarihli “Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme “ hükümlerine benzerdir.³⁰¹ Bu sözleşme Roma Antlaşmasının yürürlüğe girdiği tarihte Birlik üyesi pek çok ülke tarafından onaylanmıştır. Roma Antlaşması m.119’da ücret eşitliği konusunda ILO 110 Sayılı Sözleşmeden farklı bir kriter benimsenmiştir. Antlaşma m.119 eşit ücreti “eşit işle” sınırlarken, Sözleşme “eşit değerde” iş görme koşuluna bağlamıştır. İki ayrı işin birbirine eşit olup olmadığı konusunun tartışmalı olması ve Antlaşmanın aynı fiziksel güç harcanmasını gerektiren işlerin birbirine eşit olacağını kabul ederek “eşit işe eşit ücret” ilkesini daha kolay ölçülebilir bir kıstasa bağlaması bakımından , Antlaşmanın koyduğu kriterin ILO kriterinden daha basit ve uygulanabilir olduğu düşünülmektedir.³⁰² Ancak ILO Sözleşmesi eşit değerde işten ne anlaşılması gerektiğini her ülkenin kendi mevzuatına bırakmış, bu nedenle Antlaşma ve Sözleşme maddesinin uygulanmasında Birlik üyesi ülkelerde bir farklılık yaratmamıştır.³⁰³

Roma Antlaşmasının 119. maddesi doğrudan doğruya üye devletlere yükümlülük getirmekle birlikte Adalet Divanı’na göre işçiler lehine de hak doğurmakta ve özel ve kamu sektörü işverenlerini yükümlülük altına sokmaktadır.³⁰⁴

119. maddede yer alan bu hükümler uyarınca kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitliğinin Antlaşmanın ilk dönemi olan 1961 yılının sonuna kadar olan sürede yerine getirilmesi gerekmektedir. Ancak maddede yer alan “aynı iş için eşit ücret” ifadesi bir çok farklı görüşün ortaya atılmasına ve farklı yorumlanmasına neden olmuştur. Hükümet temsilcileri ücret eşitliğinin yalnızca benzer ve karma fonksiyona sahip işler için geçerli olmasını isteyerek deyimi dar bir kapsamda yorumlamışlardır. Oysa Avrupa İşçi Sendikaları bu deyimden daha geniş kapsamlı olarak yorumlanmasını

Topluluğu Hukuku’nun Özelliği, İşlevi ve Etkileri, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye’in Uyumun Semineri, İstanbul, 1990, s.307

³⁰¹ Bkz. Bölüm 3.1.3.3.1.

³⁰² Aynı görüş için Bkz. TUNCAY, AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, s.102, ALTAN, Cinsiyetler Arası Eşit Davranma, s.167

³⁰³ TUNCAY, Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, 1980,s.191 vd.

³⁰⁴ HEPER, Altan, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Basılmamış Doktor tezi, s.99

istemişlerdir. Avrupa Komisyonu 20 Temmuz 1960 tarihinde aldığı bir tavsiye kararı ile soruna bir çözüm getirilmiştir. Bu tavsiye kararı ile deyimle geniş bir yorum getirilmiş ve ücret eşitliği ilkesinin benzer ve karma fonksiyonlu işlerle beraber eşit ve aynı değerde öneme ve niteliklere sahip işlere de uygulanması öngörülmüştür. Bütün üye ülkeler bu yorumu kabul etmelerine rağmen ücret eşitliği ilkesinin Roma Antlaşmasında öngörülen süreden yani 1961'den önce işlerlik kazanması sağlanamamıştır. Bunun nedeni o tarihlerde kadın ve erkek ücretleri arasında %20-30 hatta daha yüksek oranlarda bir farkın bulunmasıdır. Bu konu ile ilgili olarak yapılan görüşmeler sonunda bir anlaşmaya varılmıştır. 31 Aralık 1961 tarihinde alınan bir tavsiye kararıyla aşamalı olarak ücret farklılığının indirilmesi öngörülmüştür. Bu takvime göre kadın-erkek ücretleri arasındaki fark 30 Haziran 1962'den önce %15'e, 30 Haziran 1963'den önce %10'a ve 31 Aralık 1964'ten önce sıfıra indirilmiştir.³⁰⁵

Roma Antlaşmasının 118. maddesi de AB kadın-erkek eşitliği hukuk normlarını oluşturması bakımından önem taşımaktadır. Antlaşmanın 118. maddesi üye ülkelere sosyal alanda, özellikle istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim, sosyal güvenlik ve iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme ve mesleki hijyen konularında daha fazla işbirliği yapmaları yükümlülüğünü getirmiştir. Bu maddenin çok genel anlam taşıması nedeniyle bunu somutlaştırmak amacıyla 29.7.1987 tarihinde Avrupa Tek Senedinde 118a ve 188b maddeleri eklenmiştir. 118a 1. fıkrasına göre üye ülkeler, işçilerin sağlık ve iş güvenliği açısından, çalışma ortamının iyileştirilmesi ve korunması ve bu koşulların uyumlaştırılmasına özel önem vereceklerdir. 118b uyarınca ise Komisyon işçi işveren düzeyinde geliştirme konusunda çaba gösterecektir. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda Komisyon bir çok Yönerge çıkarılmıştır. Bunlardan 1980 yılı öncesinde çıkarılanlar belirli konularla ilgili önlemleri içermekle birlikte daha sonra çıkarılanlar çerçeve yönerge niteliğindedir.³⁰⁶

³⁰⁵ TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, 1985, s.66

³⁰⁶ Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. TUNCAY, AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, s.105-106, HEPER, s.120

3.1.4.2. 75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi

Avrupa Konseyi'nin 75/117 sayılı 10.2.1975 tarihli Yönergesi, eşit değerde iş gören kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesine ilişkin ayrıntılı hükümler taşır.³⁰⁷ Yönerge kadın ve erkek işçilere eşit ücret prensibinin uygulaması ve gerçekleştirilmesi için zorunlu şartları belirler.

Ücret Eşitliği Yönergesi, Roma Antlaşmasının 119. maddesinde yer alan hükümleri açıklayan bir nitelik taşımaktadır. Yönerge'nin 1/1. maddesinde "eşit işe eşit ücret" kavramı yanı sıra "eşit değerde işe eşit ücret" kavramına yer verilmiştir. Eşit ücret prensibi "eşit iş veya eşit değerde iş" için uygulanacak ve ücret kapsamına asli ücret ve diğer bütün ödemeler de dahil edilecektir. Aynı zamanda ücretlendirme şartlarında ve konularında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılık önlenecektir. Yönerge 1/2. maddesinde ücret belirlemede iş değerlendirme sistemi kullanılıyorsa kadın ve erkekler için aynı kriterlerin kullanılması gereği belirtilmiş ve cinsiyete dayalı her türlü ayırım yasaklanmıştır. 2. maddede üye devletlere ulusal mevzuatlarında, ücret eşitliği prensibine aykırı hareketler sebebiyle mağdur duruma düşen kişilerin iddialarını iletebilecekleri yasal başvuru yollarına ilişkin düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirilmiştir. 3. madde ise üye devletlerin ücret eşitliği prensibine aykırılık oluşturan ve kanun, tüzük ve idari hükümlerden kaynaklanan düzenlemeleri kaldırmaları hükmüne bağlanmıştır. 4. maddede üye devletler, toplu iş sözleşmelerinin ücret skalaları ve ücret sözleşmelerinin ücret eşitliği prensibine aykırı hükümlerinin geçersiz kılınması ve değiştirilmesine ilişkin tedbirleri almaya yükümlü kılınmıştır. 5. Maddede ise üye devletlerin ücret eşitliği prensibine aykırı davranan işveren aleyhine hukuki yollara başvuran işçiyi korumaya yönelik tedbirleri alacağı hükmüne bağlanmıştır.

Özet olarak 75/117 Sayılı Ücret Eşitliği Yönergesi, kadın ve erkeklere eşit ve eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesini, iş değerlendirilmesi yapılırken kadın ve erkekler için aynı kriterlerin alınmasını, ücret deyiminin esas ücret ve eklerini kapsadığını ve

³⁰⁷ E.C. Official Journal, No:L 45/20, 19.2.1975

ücretlendirme koşul ve şartlarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımın yasak olduğunu hükme bağlamıştır.

3.1.4.3. 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi

Roma Antlaşması 119. maddesi ve 75/117 Sayılı Yönerge kadın-erkek eşitliği ilkesini ücretlerle sınırlı tutmaktadır. Konseyin 76/207 Sayılı ve 9.2.1976 tarihli Yönergesi ise eşitlik ilkesinin kapsamını genişletmekte ve işe alınma, mesleki eğitim, işte yükselme, iş koşulları, işe son verme gibi iş ilişkisinden doğan her türlü ayrımcılığı da yasaklamaktadır.³⁰⁸

Yönerge madde 1/1'de Yönergenin amacı tanımlanmış ve bunun kadın ve erkeğe işe giriş, mesleki ilerleme ve eğitim, çalışma şartları ve sosyal güvenlik alanında eşit davranılmasını sağlamak olduğu belirtilmiştir. Madde 2/1'de eşit davranma ilkesinin kapsamı belirlenmiş ve cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacağı belirtilmiştir. Burada ilk kez doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramları ortaya atılmıştır.³⁰⁹ Yönerge'nin 2. maddesinde eşit davranma ilkesine ilişkin istisnalar olabileceği ve işin niteliği gereği veya meslek ve eğitim konusu nedeniyle cinsiyetin vazgeçilmez bir nitelik veya koşul olduğu hallerde cinsiyet ayrımcılığı yapılmasının eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmayacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda hamile kadını veya anayı korumaya yönelik hükümler eşit davranma ilkesini ihlal etmez aksine eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yöneliktir.(76/20, m.2/3)Bu bağlamda istihdamda kadın ve erkeğe fırsat eşitliği sağlamak veya mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla alınan önlemler, kadınları çalışma hayatına katılmayı özendiren ve destekleyen programlar eşitsizlik ilkesine aykırı değildir.(76/207, m.2/4) Bu madde ile ise açıkça ismi söylenmemekle beraber Yönerge olumlu ayrımcılığa olanak tanımaktadır.³¹⁰ Eşit davranma ilkesi çalışma koşullarında, işe alınmada uygulanan kriterlerde de cinsiyete dayalı bir ayrım

³⁰⁸ E.C. Official Journal, No:L 39/40, 14.2.1976

³⁰⁹ Doğrudan ve dolaylı ayrım kavramları için Bkz. Bölüm 3.1.4.13.1.,3.1.4.13.2.

³¹⁰ Olumlu ayrımcılık kavramı için Bkz. Bölüm 3.1.4.13.3.

yapılmaması anlamını taşır (76/207, m.3/1) ve ulusal düzeydeki kanun, tüzük ve diğer hukuki düzenlemelerde, iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmelerinde, işletme-işyeri sözleşmelerinde ayrımcı nitelikteki hükümler geçersizdir ve değiştirilmelidir. (76/207, m.3/2) Kadın ve erkeğe eşit davranma prensibi işten çıkarma da dahil olmak üzere tüm çalışma koşullarında uygulanacaktır. (76/207, m.5) Üye devletler eşit davranma ilkesini ihlal eden işveren hakkında başvurulacak hukuki yolları belirleyecek. (76/207, m.6) ve işverenler hakkında hukuki yollara başvuran işçilerin işten çıkarılmasını engelleyici tedbirler alacaktır. (76/207, m.7) Yine üye devletler 76/207, m.9. uyarınca cinsiyet ayrımcılığının eşitlik prensibine aykırılık oluşturmadığı meslekleri denetleyecek ve haklı bir nedene dayanıp dayanmadığını tespit edeceklerdir.

Özetle, 76/206 Sayılı Yönerge uyarınca seçim kriterleri de dahil olmak üzere işe alınmada, faaliyet alanı ve işkollarından bağımsız olarak cinsiyet ayrımı yapılması ve mesleki yükselmede bir ayrımcılığa gidilmesi sözkonusu olamaz. Bu konuda kadınların korunması amacıyla getirilen düzenlemeler saklı tutulmakla beraber, bu düzenlemelerin getirilmesindeki gerekçelerin hala geçerliliklerini sürdürüp sürdürmedikleri gözden geçirilecektir. Diğer taraftan mesleki dayanışma, eğitim, geliştirme eğitimi ve meslek değiştirme eğitimlerinde de eşitlik ilkesi uygulanacaktır. Çalışma şartlarında eşitlik ilkesi cinsiyete dayalı bir ayrım sonucu işten çıkarmayı da yasaklamaktadır.³¹¹

3.1.4.4. 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi

19.12.1978 tarihli ve 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi, sosyal güvenlik sistemlerinde kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan düzenlemeler getirmiştir.³¹² 79/7 sayılı Yönerge, 76/207 sayılı Yönerge'nin tanımladığı eşit davranma ilkesini sosyal güvenlik alanına da genişletmektedir. Yönerge, kanuni sistem yönünden hastalık, mamüllük, yaşlılık, iş

³¹¹ TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, s.67

³¹² E.C. Official Journal, No:L 6/24, 10.1.1979

kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik gibi konularda uygulama alanı bulmaktadır. Yönergenin 4/2. maddesi sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanında, sisteme girişde, prim yükümlülüğünde, primlerin hesabında özellikle medeni durumu ve aile durumunu esas alan yardımların hesabında doğrudan ve dolaylı ayrımı yasaklamıştır. 6. madde uyarınca üye devletler, sosyal güvenlik sistemlerinde yer alan ve eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturan kanun, tüzük ve diğer hukuki düzenlemeleri kaldıracaklardır. Bununla birlikte Yönergenin 7. maddesinde üye devletler, belirli konuları düzenlemede serbest bırakılmışlardır. Bunlardan birisi de yaşlılık aylığına hak kazanmada kadın ve erkekler için farklı yaşların tespit edilmesidir.

3.1.4.5. 86/378 Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi

Konsey, 24.7.1986 tarihinde, sosyal güvenlik alanında kadın-erkek eşitliğinin sadece kanuni sistem için değil aynı zamanda işyeri sosyal güvenlik sistemlerinde de uygulanmasını öngören 86/378 Sayılı Yönergeyi çıkarmıştır.³¹³ Bu nedenle 86/378 Sayılı Yönerge, 79/7 Sayılı Yönergenin kapsamında yer almayan sosyal güvenlik programlarına ilişkindir ve Yönergenin amacı işletmelerin çalışanlarına sunduğu ek sigorta yani işyeri emeklilik sigortası gibi özel sigorta sistemlerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasıdır.

86/378 Sayılı Yönergede işverenlerin işyerleri için kurdukları sosyal güvenlik sistemlerinde de hastalık, mamüllük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik durumlarında kanuni sistemlerdeki esaslara uygun şekilde kadın-erkek eşitliğinin uygulanacağı kabul edilmiştir. Yönergenin 6. maddesi üye olacak kişilerin ve sisteme giriş yaşının farklı hükümlere göre hesaplanmasında, asgari çalışma ve sisteme bağlı kalma süresinin hesaplanmasında, yardım ve ödemelerin şartlarında ve emekliye ayrılma yaşında cinsiyete dayalı ayrım yapılmasını yasaklamıştır.³¹⁴ Yönergenin 7. maddesinde ise üye devletlerin Yönerge çerçevesinde yer alan

³¹³ E.C. Official Journal, No:L 225/40, 12.8.1986

³¹⁴ EKONOMİ, Münir, Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyum, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:1,Nisan 1989, S.8, s .6

hükümlere aykırılık oluşturan toplu sözleşme veya işyeri yönetmelik hükümlerini geçersiz kılan tedbirleri alma yükümlülüğünde olduğu hükme bağlamıştır.

3.1.4.6. 86/613 Sayılı Serbest Faaliyet ve Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması, Kadının Hamilelik ve Lohusalık Halinde Korunması Hakkında Yönerge

Konsey, 11.12.1986 tarihinde, tarım alanında çalışanlar dahil serbest çalışan kadın ve erkekler arasında eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi ve özellikle serbest çalışan ananın korunmasına ilişkin 86/613 sayılı Yönergeyi çıkarmıştır.³¹⁵ Bu Yönergenin amacı, bağımsız çalışan eşlerinin yanında çalışan kadınların bu nedenle mağdur olmalarını önlemektir. Yönerge üye devletlere, vergi yükünü azaltmak için kadına düşük ücret ödenmesi, sigorta sistemine katılmaması, analığı koruyucu önlemlerden yararlanamaması, boşanma veya ölüm gibi nedenlerle evliliğinin bitmesi nedeniyle emeğinin karşılığını alamaması gibi durumlara karşı önlemler almaları yükümlülüğünü getirmektedir.

3.1.4.7. 92/85 Sayılı Hamile, Lohusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge

1992 yılında Konsey 92/85 sayılı Yönergeyi kabul etmiştir.³¹⁶ Yönergenin amacı başlangıç bölümünde açıklanmıştır. Bu bölümde hamile, lohusa ve emzikli kadınların birçok bakımdan risk grubu oluşturmaları nedeniyle özel korumaya gereksinimleri olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle hamile, lohusa ve emzikli kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmalı, yeterli süre doğum izni verilmeli ve hamilelik ve analık nedeniyle işten çıkarmaya karşı korunmalıdır.

Yönerge uyarınca hamile, lohusa ve emzikli kadın işçiler çalıştıkları işin riskleri ve alınması gereken önlemler konusunda bilgilendirilmelidir. Yönerge m.3/1 hükmüne göre hangi kimyasal maddelerin hamile ve emzikli kadınlar için zararlı olacağı yetkili

³¹⁵ E.C. Official Journal, No:L 359/56, 19.12.1986

³¹⁶ E.C. Official Journal, No:L 348/1, 28.12.1992

makamların görüşü alınarak belirlenecektir. Bu maddelerin kullanıldığı yerlerde ve işlerde hamile ve emzikli kadınların çalışması m.4/1'e göre yasaktır. İşverenler m.5/2 uyarınca işyerlerinde hamile ve emzikli kadınlara uygun çalışma koşullarını yaratmak veya onları daha uygun bir işe yerleştirmekle yükümlüdürler. Eğer hamile ve emzikli kadınlara uygun bir iş bulunamıyorsa onlara belirli bir süre izin verilir. (m.5/3)

Yönerge'nin 7. maddesi hamile, lohusa ve emzikli kadınların gece çalışmasına ilişkindir. Kadın işçilerin hamilelikleri boyunca ve lohusa ve emzikli kadınların ise belirli bir süre gece çalıştırılması yasaktır. Bu dönemlerde gündüz postalarına transfer edilirler, bu da mümkün değilse bir süre iş bırakırlar. Yönerge'nin 8. maddesi doğum izinleri konusundadır. Hamile kadınlara doğum öncesi ve sonrası olmak üzere en az 14 hafta izin verilir. Ayrıca doğum sonrası kontrolleri için ücretli izin verilir. (m.9) Hamile kadın işçinin hamileliğinin başından doğum sonrası kanuni izinlerinin sonuna kadar iş sözleşmesi feshedilemez. Bundan, kadın işçinin iş sözleşmesinin hamileliği ile ilgili olmayan ve ulusal mevzuat çerçevesinde haklı nedenlerle feshi hariç tutulmuştur. Yönerge'nin 11. maddesi ise hamile ve lohusa kadın işçinin kanuni izin sürelerine ilişkin ücreti ve haklarını düzenlemiştir. 12. maddede ise üye ülkelerin Yönerge hükümlerine aykırı davranılması halinde kadının ulusal düzeyde hukuki başvuru haklarına ilişkin hükümler getirmesi hükme bağlanmıştır.

3.1.4.8. 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi

96/34 sayılı ve 19.6.1996 tarihli Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi, meslek sahibi olan ana ve babanın iş ve aile yaşamlarının yükünü hafifletme amacını taşımaktadır. Yönerge, kadın ve erkek ayrımı yapmadan kanun, toplu iş sözleşmesi ve üye ülkelerin mevzuatlarına göre iş sözleşmesi hükümlerine tabii olarak çalışan tüm işçilere uygulanır. (m. 1/1-2) Yönerge'nin 2. bölüm 2. paragrafı hükmüne göre meslek sahibi kadın ve erkekler, doğum ve evlat edinme durumlarında, çocuk belirli bir yaşa gelinceye kadar, en az üç ay çocuğa bakmak için ebeveyn izni kullanabilirler. Yönerge'nin 2/3 a-b bentlerine göre bu iznin kullanılış biçimine örneğin tam veya kısmi süreli, bölünerek, saat bazında gibi veya izne hak kazanmanın o işyerinde belirli

bir süre çalışma şartına bağlanıp bağlanmayacağına üye ülkeler karar verecektir.

Erkek ve kadınlar arasında fırsat eşitliği ve eşit davranışı geliştirmek için getirilen ebeveyn izni hakkı prensip olarak devredilemez nitelikte bir haktır.³¹⁷

3.1.4.9. 98/52 Sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Halinde İspat Yükünün Düzenlenmesine İlişkin 97/80 Sayılı Yönergede Değişiklik Yönergesi

Yönergenin 4. maddesine göre üye devletler ulusal usul hukuku sistemlerine göre ayrımcılığa uğradığını düşünen bir işçinin mahkemede veya diğer yetkili bir merci önünde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın varolduğu kanaatini uyandıracak olayları sunması halinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmadığını iddia eden tarafın olmadığını ispatlaması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

3.1.4.10. 2000/43 Sayılı ve 2000/78 Sayılı Yönergeler

29.6.2000 tarih ve 2000/43 sayılı³¹⁸ Irk ve Etnik Kökene Bağlı Ayrımcılık Hakkında Yönerge ve 27.11.2000 tarih ve 2000/78 sayılı³¹⁹ İş ve İstihdam Alanında Eşit İşlem İlkesine İlişkin Çerçeve Yönergesi ile ayrımcılık kavramı sadece cinsiyete bağlı kalmayıp yaş, ırk, din, etnik köken vb. nedeni ne olursa olsun ayrımcılık yasağı getirilmiştir. Burada 2000/78 sayılı Yönerge dar kapsamlı bir yönerge olup bu yönergede ayrımcılık yasağı sadece iş ilişkisi mesleki eğitim ve işçi ve işveren örgütlerine üyelik ile sınırlıdır. Oysa 2000/43 Yönergedeki ayrımcılık yasağı m.3/1'de düzenlendiği üzere çok daha geniş kapsamlı olup sosyal güvenlik, sağlık hizmetlerini de kapsamına almakta ve sosyal korunma, sosyal menfaatler, eğitim barınma vd. tüm kamu mal ve hizmetlerde de ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu nedenle 2000 Yılında çıkarılan bu Yönergelerle Bölüm 3.1.4.2. ve Bölüm 3.1.4.9. arasında açıklanan cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağıyla ilgili yönergeler bir sınıflamaya tabii tutulsa

³¹⁷ SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay, Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara, 1999, s.77-78

³¹⁸ 2000/43 Sayılı Yönerge orjinal metin için Bkz. E.C. Official Journal, No:L 180/22, 19.7.2000, Internet http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/l_180/l_18020000719en00220026.pdf

³¹⁹ 2000/78 Sayılı Yönerge orjinal metin için Bkz. E.C. Official Journal, No:L 303/16, 2.12.2000, Internet http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/78ec/ad_en.pdf

2000/43 Sayılı Yönergenin sıralamada en yukarıda olduğu görülmektedir. Gerçekten de 2000/43 Sayılı Yönerge kapsamı sadece istihdam olmayıp tüm kamu mal ve hizmetleri olduğundan en geniş kapsamlıdır ve bu nedenle hiyerarşide en üstte yer alır. En alt sırada ise kapsamı sadece iş ilişkisi olan ve bu ilişkide yaş, din, cinsel tercih ve özürlülük ayrımcılığı yasağını getiren 2000/78 sayılı Yönerge yer almaktadır. Bu iki Yönerge arasında iş ilişkisi ve sosyal güvenlik konularında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan 75/117, 76/207, 79/7, 86/378, 86/613, 92/85, 96/34 ve 98/52 Sayılı Yönergeler yer alır.³²⁰

2000/43 ve 2000/78 sayılı Yönergelerle ilgili olarak bu iki Yönergenin diğer önemli bir özelliği ayrımcılık yasağını kişiselleştirmeleridir. Bu Yönergelerle birlikte ayrımcılık kriteri olarak bir uygulama veya davranıştan bir cinsiyete mensup kişilerin önemli ölçüde ve yüksek oranda etkilenir olması kriteri artık geçerliliğini yitirmektedir. Belirli bir cinsiyete sahip kişiler açısından farklı durum yaratabilecek uygulama ve davranışlar ayrımcılık sayılacaktır.

3.1.4.11. Birinci ve İkinci Eylem Programları

Avrupa Birliğinde bir yandan Yönergeler kabul edilerek yasal düzenlemelere gidilirken bir yandan da kadınların bireysel haklarının güçlendirilmesi ve aynı zamanda uygulamada fırsat eşitliğini sağlayacak önlemlerin alınması konusunda 1982-1985 ve 1986-1990 yılları programlarında pek çok faaliyet yürütülmüştür.

Kadın ve erkeklerin toplum içindeki geleneksel rollerine dayanan tavır, davranış ve tutumların değiştirilmesi ve kadınların fazla temsil edilmediği mesleklerde ve özellikle gelecekte önem kazanacak mesleklerde ve yüksek sorumluluk gerektiren seviyelerde daha fazla yer almasının sağlanması amacıyla 17.7.1984'de Komisyon bir tavsiye kararı almıştır. Bu tavsiye kararında kadınlarla erkekler arasında politik,

³²⁰ Konu ile ilgili olarak ayrıca Bkz. FREDMAN, S, Equality : A New Generation?, ILJ, Vol.30, No.2, June 2001, s.151 vd. , SKIDMORE, P, EC Framework Directive on Equal Treatment in Employment : Towards a Comprehensive Community Anti-Discrimination Policy, ILJ, Vol.30, March 2001, s.127 vd., YENİSEY, Doğan, Kübra, (2002), Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, İş Hukuku ve

ailevi, sosyal ve kültürel hayatta sorumlulukların eşit olarak paylaşılmadığı belirtilmiş ve durumun kadınların çalışma hayatındaki başarısını azalttığı vurgulanmıştır. Buna paralel olarak 1985’de eğitimde kız ve erkeklere fırsat eşitliği yaratılması konusunda bir eylem programı kabul edilmiştir.³²¹

1982-1985 döneminin kapsayan eylem programında, kadınlara fırsat eşitliğinin sağlanması için çalışan kadınlar üzerinde istatistiki çalışmalar yapmış ve bu çalışmaların sonuçlarına göre kadınların istihdamı, mesleki eğitimi ve sosyal güvenliği konularında programlar geliştirmiştir. Bu dönemde yapılan çalışmalar 17.7.1984 tarihli tavsiye kararında belirtilen hususlar dahilinde gerçekleştirilmiştir.

Bunlar;

- 1- Fırsat eşitliğinin sağlanması ve geliştirilmesi: Ücret eşitliği ve sosyal güvenlik alanında çıkarılan Yönergelerin uygulanmasının yaygınlaştırılması, bunun yanında vergilendirme, sosyal koruma ve aile yardımları konusunda eşitlik normlarının yürürlüğe konulmasının sağlanması, kadınların yeni teknolojiler konusunda mesleki eğitimlerinin özendirilmesi,
- 2- Kadın istihdamının korunması ve geliştirilmesi: Kadınların işe alınmasının teşviki, işsiz kadınlar için eğitim programları düzenlenmesi, işsiz kadınlara düşük faizli borç verilmesi, çeşitli fonlar aracılığıyla yardımlar yapılması,
- 3- Ailevi, toplumsal ve siyasal hayatta sorumlulukların eşitlenmesi bu dönemde kadınları analık görevlerini yerine getirmelerinin ayrımcı uygulamalara yol açmaması için hamilelik döneminde kadınların korunmasına ilişkin bir yönergenin hazırlık çalışmalarına başlanmıştır.³²² Bu dönemde kadın konusunda bir Avrupa politikası üzerinde önemle durulan bir konu olmuştur.

1986-1990 yıllarında “İkinci Eylem Programı” denilen orta vadeli bir Birlik programı

İktisat Dergisi, ISSN 1303-4995, C.6, S.4, s.37

³²¹ TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, s.68

³²² Söz konusu Yönerge 1992 yılında çıkarılan 92/85 Sayılı Hamile, Lohusa ve Emzikli Kadınların

yürürlüğe konulmuştur. Bu program çalışan kadınların haklarının özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde korunması, kadınlara fırsat eşitliği sağlanması için üye ülke politikalarının uyumlaştırılması, mesleki eğitimlerinin sağlanması ve kamu hizmetlerinde istihdamının teşvik edilmesi, teknolojik ve sosyal değişim sonucu işsiz kalan işçilerin yeniden istihdam edilmesini kapsamaktadır. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için öngörülen faaliyetler;

- 1- Konu ile ilgili konferans, seminer, bireysel ve ortak çalışmalar düzenleyerek uzman görüşlerinin alınması ve mevzuat düzenleme çalışmalarında gereken bilgi birikiminin sağlanması,
- 2- Fırsat eşitliği yönergelerinin uygulanması konusunda uzman kişi ve kuruluşlardan oluşan bir çalışma grubu oluşturulması,
- 3- Sanayi sektöründe ücret eşitliğinin sağlanması amacıyla iş tanımı, eşit değerde iş konularında işçi ve işverenler arasında anlaşmanın gerçekleştirilmesi,³²³

Yine Komisyon 1986-1990 yılları arasındaki İkinci Eylem Programı çerçevesinde kadınların mesleki eğitimleri konusunda bir öneriye Konseye sunmak üzere kabul etmiştir. Komisyon bu önerisinde kadınlara yeterli bir mesleki eğitim verilmesinin önemini vurgulayarak kadın çalışmasının geleneksel kadın işlerinde yoğunlaştığını bu yüzden yeni teknolojiler içeren geleceğin mesleklerine hazırlıksız olduğunu dile getirmiştir. Komisyon kadınlara daha geniş bir meslek seçimi olanağını sağlamak için üye ülkelerden, kadınları geleceğin mesleklerini ve kadınların yeterince temsil edilmediği meslekleri seçmelerini özendirecek eğitim programları geliştirmelerini istemektedir. Bunun için üye ülkelerin almaları istenen önlemler şunlardır:

- 1- Kadınların eğitimi konusunda konunun tüm tarafları ile işbirliği içine girmek
- 2- Rehberlik, eğitim ve iş bulma servislerinde kadınlara özgü sorunlarda uzman

İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge. Bkz. Bölüm 3.1.4.7.

³²³ QUINTIN, Odile, Equal Opportunities for Women, Medium-term Community Program 1986-1990, Social Europe 2/86, 1986, s.12-14

personel istihdam etmek

- 3- Okul, üniversite ve mesleki rehberlik servislerini konu ile ilgili olarak yeniden yapılandırmak
- 4- Kadın ve kızların mesleki kurslara katılımını özendirmek için bunların daha az merkezi ve yaygın olmasını sağlamak
- 5- Topluma ve kadınlara, geleneksel olmayan ve özellikle geleceğin meslekleriyle uğraşan olumlu kadın imajları yaratmak
- 6- Kızların özellikle teknik alanda yüksek öğretim yapmalarını özendirmek
- 7- Kızların beceri kazanma kurslarına daha çok katılmalarını sağlamak
- 8- Kadın ve kızları girişimci olmalarını ve kendi işlerini kurmaları konusunda özendirmek
- 9- Kadınların sürekli eğitime katılmalarını sağlamak
- 10-Çeşitli nedenlerle işe ara verip bir süre sonra tekrar dönen kadınlar için özel kurslar düzenlemek³²⁴

Birlik, bu eylem programları süresince uygulamada kadın-erkek eşitliğini sağlamak için işçi-işveren kuruluşlarıyla yakın işbirliğine girmiştir. Bu programlar ve ilgili mevzuat onların görüşlerinden yararlanarak yürürlüğe konulmuştur. Yürürlüğe konulan bu programlar vasıtasıyla kadınların sosyal güvenlik, temel ve mesleki eğitim, istihdam gibi konularda farklı davranışa maruz kalmamaları sağlanmaya çalışılmıştır.³²⁵

3.1.4.12. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

Topluluğun daha kapsamlı sosyal politikalar ihtiyacından hareketle 1986 yılında

³²⁴ E.C. News, November 1988, No:3, s.5

³²⁵ TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, s.70

Avrupa Tek Senedinin kabulünden sonra Avrupa Topluluğu Ekonomik ve Sosyal Komitesi 22 Şubat 1989 tarihinde sosyal haklar topluluk şartı konusunda bir hazırlık çalışması yapmış ve bir rapor hazırlamıştır. 8-9 Aralık 1989 yılında Strazbourg'da yapılan toplantıda İngiltere dışında 11 ülke tarafından Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şart "Topluluk Sosyal Şartı" kabul edilmiştir.³²⁶

Topluluk Sosyal Şartında iş hukuku ve sosyal hukuk konusundaki asgari standartlar ILO Sözleşmeleri ve Avrupa SŞ ile uyum içindedir ve Büyük Avrupa iç pazarının kurulmasında sosyal riskleri azaltmayı hedeflemektedir.³²⁷

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı başlangıç metninde Avrupa Konseyi Roma Antlaşmasının 117. maddesine dayanarak üye devletlerin çalışanların yaşam ve çalışma şartlarını sosyal ilerleme yönünde geliştirmek konusunda anlaştıkları, sosyal sorunların ekonomik sorunlarla aynı değeri taşıdığı ve sosyal ve ekonomik konuların dengeli bir şekilde geliştirmeleri gerektiği belirtilmiştir. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı iki temel amacın gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Bunlardan birincisi üye ülkeler, sosyal taraflar ve Topluluk organlarınca şimdiye kadar sosyal alanda gerçekleştirilen gelişmeleri resmi bir belge ile onaylamak, ikincisi ise Avrupa Tek Senedinin uygulamaya konulmasında Topluluğun sosyal boyutunun tam olarak dikkate alınmasını sağlamak ve çalışanların sosyal haklarını her düzeyde geliştirmektir.³²⁸

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartında yer alan başlıca konular arasında serbest dolaşım, istihdam, adil ücret, yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, asgari ücret ve sosyal yardım konusunda sosyal koruma, sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi özerkliği, mesleki eğitim, işçilerin bilgilendirilmesi ve yönetime katılması, işçi sağlığının korunması ve iş güvenliği, çocuk ve gençlerle

³²⁶ Ayrıca Bkz. KARAUÇAK, Oğuz, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları, İstanbul, 1992, s.3 vd.

³²⁷ EKONOMİ, Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları, s.44,

³²⁸ GÜZEL, Ali, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, Çimento İşveren D., 1992, S.3, s.15-16, ULUCAN, Devrim, Avrupa Topluluğu Hukukunun Sosyal Boyutları ve Yönetime Katılma, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara, 1993, s.48

yaşlı ve özürllülerin korunması yanında kadın ve erkeklere eşit davranma da yer alır.³²⁹

3.1.4.13. Maastricht Antlaşması

7.2.1992'de imzalalanan Maastricht Antlaşması³³⁰ 200 maddesi,17 ek protokolü ve 33 adet ekiyle 1957 Roma Antlaşmasına getirilen en önemli değişikliktir. Resmi adı Avrupa Birliği Antlaşması olan Maastricht Antlaşması ile Avrupa Topluluğu yerini Avrupada ülkelerüstü siyasal bir birlik oluşturan Avrupa Birliği'ne bırakmıştır. Bu antlaşma ile kademeli bir şekilde ekonomik birliğe geçilecek, Avrupa vatandaşlığı statüsü oluşturulacak, güvenlik ve dış politika konularında üye ülkeler ortak hareket edecekler ve Birliğe bazı konularda üye ülkelerden daha fazla yetki tanınacaktır. Maastricht Antlaşması siyasi ve ekonomik içerikli bir antlaşma olmakla beraber Maastricht zirvesinde Avrupa Birliğinin sosyal boyutuna tamamen ilgisiz kalmamıştır.³³¹ Sosyal politika ile ilgili konular Antlaşma metnine konulmamış ancak ona ekli 14 No'lu Protokol ile onun bir parçası sayılan ayrı bir antlaşma ile düzenlenmiştir. Sosyal politikaya ilişkin 14 No'lu Protokol 12 üye ülke tarafından imzalanmıştır. Ancak ekli antlaşma İngiltere tarafından imzalanmamıştır. Antlaşmada 1989 tarihli Topluluk Sosyal Şartında belirtilen sosyal hedeflere yer verilmiştir. Bundan başka istihdam, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal korumanın iyileştirilmesi, işçi-işveren arasında sosyal dialog, insan kaynaklarının geliştirilmesi konuları yer almaktadır.³³²

Maastrich Antlaşmasına Ekli 14 No'lu Protokolün 6. maddesinde kadın işçilerin ücretlendirilmelerine, işgücü piyasalarında yer alabilmelerine ve cinsiyet ayrımcılığına karşı korunabilmelerine ilişkin hükümler yer almaktadır. Buna göre her üye devlet eşit işte kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesini garanti altına alacaktır. Yine

³²⁹ EYRENCİ, Öner, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1992, s.485-486

³³⁰ Orjinal metin için Bkz. http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/dat/C_2002325EN.000501.html

³³¹ TUNCAY, AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, s.119-120

³³² Ayrıntılı Bilgi için Bkz. Community Social Policy, Current Status, 1.1.1996, European Commission, Brussel-Luxembourg, 1996,s.5, ULUCAN, Devrim, Maastrich Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento

aynı maddede ücretin tanımı yapılmış ve ücret tanımında esas ücret, asgari ücret, aynı veya nakdi ücret ve eklerin anlaşılacağı belirtilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına dayanmayan ücret eşitliği ise aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ücret birimine göre hesaplanması ve zaman esasına göre ödenen ücretin aynı işler için eşit olmasıdır. Ücret eşitliği ilkesine yine aynı maddede istisna getirilmiş ve üye ülkelerin kadınları çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükleri dengelemek ve kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmasını sağlamak amacıyla verilen teşvik edici ücretlerin ücret eşitliği ilkesine aykırı olmadığı belirtilmiştir.

1993 yılında yürürlüğe giren Maastrich Antlaşması hükümleri Roma Antlaşması hükümlerini yenileyerek günün koşullarına uyarlamıştır. Ancak cinsiyetler arasında eşit davranma konusunda farklı bir hüküm getirmemiştir. Ancak Birlik hukuku hükümlerinin üye ülke hukukunun üzerinde olması ve bağlayıcılığı nedeniyle önemlidir ve Adalet Divanı kararları için de önemli bir hukuki dayanak oluşturmıştır.

3.1.4.14. Yeşil ve Beyaz Kitaplar

Yeşil ve Beyaz Kitaplar AB sosyal politikasının geleceğini belirleyen iki büyük belgesel metindir.

Yeşil Kitap AB sosyal politikasının geleceğini ilgilendiren belli başlı sorunların saptanarak 1994 yılı başlarında hazırlanacak Beyaz Kitaba hazırlık yapmak üzere çıkarılmıştır. Üye ülkelere gönderilen yazılarda en geç 31.3.1994 tarihine kadar Komisyona Beyaz Kitapta yer alması istenilen ve sosyal politikayı ilgilendiren sorunlar ve çözüm önerileri sorulmuş ve bu tarihe kadar üye ülke, resmi ve özel kuruluş, sendika ve vatandaşlarda 7000 sayfalık 530 yazı gelmiştir. Tüm yazıların ortak noktası bir Avrupa sosyal modelinin oluşturulmasının istenmesidir. Yeşil Kitapta yer alan başlıca konular işsizlik, bilgi ve eğitim düzeyinin yükseltilmesi, iş saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin serbest dolaşımı ve cinsiyetler arası eşitliğin

sağlanmasıdır. Farklı cinsiyetlere eşit davranma demokrasinin bir anahtarı olarak görülmüş, bu ilkenin geliştirilmesi ve önündeki engellerin kaldırılması gerektiği belirtilmiştir.³³³

Beyaz Kitap ise Yeşil Kitabın doğal sonucu olarak ortaya çıkmıştır ve Avrupa Birliği'nin gelecekteki sosyal politikasının ana hedeflerini ve eylem planlarını belirler.³³⁴ Beyaz Kitap istihdam başta olmak üzere sağlık ve güvenlik, serbest dolaşım, sosyal koruma, fırsat eşitliği ve kamu sağlığı konularına geniş yer vermektedir. Ancak kitapta cinsiyetler arasında eşit davranılması hedefine yönelik sosyal politikaların güçlendirilmesine önem verilmesi gereğinin belirtilmesi dışında herhangi bir yenilik yer almamıştır.

3.1.4.15. Amsterdam Anlaşması

Amsterdam Anlaşması³³⁵ 15 üye ülkenin Dışişleri Bakanları tarafından 2 Ekim 1997 yılında imzalanmış ve 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe girmiştir. Amsterdam Anlaşması Avrupa Birliği Anlaşmalarının yerine geçen bir anlaşma olmayıp diğer Anlaşmalarda bazı değişiklikler yapan maddeler içermektedir.

Amsterdam Anlaşmasıyla Topluluk Anlaşmasının 2. maddesinde kadın ve erkek eşitliğini sağlamak Topluluk hedeflerinden biri olarak kabul edilmiş ve eşitlik hedefine ulaşmak için gerekli faaliyetlerde bulunulacağı madde 3 de belirtilmiştir. Yeni anlaşmanın 13. maddesi³³⁶ (eski m. 6/a) ile Konseye Komisyonun teklifi ile oybirliği ile cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil olmak üzere her türlü ayrımcılığa karşı mücadelede yetkisi verilmiştir. Bu madde ile Topluluğun sosyal politikası genişlemiş ve her türlü ayrımcılık sosyal politika alanına dahil edilmiştir. Ayrıca

³³³ Social Europe, 2/9, s.8

³³⁴ Ayrıntılı Bilgi için Ayrıca Bkz. TİSK, Avrupa Birliği'nin Beyaz Kitapları ve Türkiye İçin Bir Değerlendirme, TİSK Yay.No:14

³³⁵ Anlaşmanın metni için Bkz. Internet <http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/dat/amsterdam.html>

³³⁶ Amsterdam Anlaşması 13. maddenin yorumlanmasıyla ilgili olarak ayrıca Bkz. BELL, M, "Article 13 EC: The European Commission's Anti-discrimination Proposals", ILJ, Vol.29, s.80 vd. , FLYNN, L, "Implications of Article 13 EC- After Amsterdam, Will Some Forms of Discrimination Be More Equal Than Others?", Common Market Law Review 36, 1999, s.1127 vd.

Amsterdam Anlaşmasının 141. maddesiyle Roma Anlaşmasının 119. maddesi değiştirilmiş, “ eşit işe eşit ücret ilkesi”, “eşit değerde işe eşit ücret ilkesi” haline dönüştürülmüştür.

Anlaşmanın m. 141/3’e göre Konsey kadın ve erkek işçilere iş ve istihdam alanında eşit fırsatlar sunulması ve her iki cinse de eşit davranılması konusunda önlemler alacak ayrıca 141/4’e göre ise daha düşük oranda temsil edilen cinsiyete ilişkin olumlu yönde girişimlerde bulunmak ve teşvikler uygulamak konusunda üye ülkelere yetki verilmektedir.

3.1.4.16. Diğer Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Önceki bölümlerde açıklanan Antlaşma, Yönerge ve Beyaz Kitap metinlerinden başka Avrupa Birliği hukukunda kadın ve erkeklere fırsat eşitliği konularında bazı Konsey kararları ve Komisyon tavsiyeleri bulunmaktadır. Bunların en önemlileri;

Kadınlara Eşit Fırsatlar Sağlanması Konusunda Konsey Kararı,(1982), Çalışma Hayatında Kadınların İşsizlik Sorunu ile Mücadele Hakkındaki Konsey Kararı,(1984), Kadınlar için Olumlu Eylem Programları Hakkında Konsey Tavsiyesi, (1984), Eğitimde Kadınlara ve Erkeklere Eşit Fırsatlar Sağlanması konusunda Eylem Programları Hakkında Konsey Kararı,(1985), Kadınlara Eşit Fırsatlar Sağlanması Hakkında Konsey Kararı,(1986), Kadınlar için Mesleki Eğitim Hakkında Komisyon Tavsiyesi,(1987), Çalışma Hayatına Kadının Geç Katılımının Sonuçlarının Giderilmesi ve Yeniden Entegrasyonun Sağlanması Hakkında Konsey Kararı, (1988), Kadının İşyerinde Onurunun Korunması Hakkında Konsey Kararı, (1990), Kadınlara ve Erkeklere Eşit Fırsatlar Eylem Programı(1991-1995) Hakkında Konsey Kararı,(1991), Kadınları ve Erkeklerin İşyerlerinde Onurunun Korunması Hakkında Komisyon Tavsiyesi,(1991), Çocuk Bakımı Hakkında Konsey Tavsiyesi,(1992), Kadınlar ve Erkekler için Eşit Fırsatlar Komitesi Kurulması Hakkında Komisyon Kararı,(1992)’dir.

3.1.4.17. Çalışan Kadınlara İlişkin Avrupa Birliği Hukukunun Uygulanması ve Adalet Divanının Konuya İlişkin Kararları

Bu bölümde çalışan kadınlara ilişkin AB yönergelerinin ne şekilde uygulandığı ve fırsat eşitliği yaratma konusunda ne derece başarılı olduğu incelenmiştir. Bunun yanında Adalet Divanı'nın konu ile ilgili bazı kararlarına yer verilmiştir. Adalet Divanı Birlik içinde en üst yargı organıdır ve kararları Birliğe üye ülkeleri bağlar. Divan'ın içtihatları da Birlik hukukuna kaynak teşkil eder ancak ayrımcı uygulamaları yok edemez çünkü Divan, çalışmalarını kendisine gelen konu üzerinde yapar ve bu dava ile ilgili olarak karar verir. Bu bölümde Birlik hukukunda sıklıkla yer alan doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlarına yer verilerek üye ülkelerdeki uygulamalar ve Divan kararları ele alınmış, sonra da diğer uygulamalar gözden geçirilmiştir.

3.1.4.17.1. Doğrudan Cinsiyet Ayrımcılığı

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye sadece cinsiyetine veya hamilelik, analık gibi cinsiyetine özgü bir niteliğine dayanarak eşit konumda olan farklı cinsiyetteki kişiye göre, keyfi olarak eşit davranmamak ve onu mağdur etmektir.³³⁷ Doğrudan cinsiyet ayrımcılığına en belirgin örnekler, doğrudan cinsiyeti veya cinsiyete özgü bir niteliği öne sürerek diğerini işe almamak, farklı koşullarda çalıştırmak veya farklı ücret ödemektir. Örnek olarak, kadınların ailevi sorumlulukları ve hamilelik, analık gibi cinsiyete özgü nitelikleri nedeniyle işe ara vermeleri durumunda, aynı niteliklere sahip bir erkeği işe almak veya işyerinde aynı konumda çalışan kadın işçilere daha az ücret vermek doğrudan cinsiyet ayrımcılığıdır. Yine aynı işyerinde ve aynı işlerde çalışan erkek işçilere, kadınlara oranla daha fazla ücret zammı öngören bir toplu iş sözleşmesi hükmü doğrudan ayrımcılığa bir örnek oluşturur.

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı bir işe sadece erkeklerin başvurabileceğini belirten bir iş ilanında olduğu gibi açıkça olabileceği gibi bazen üstü kapalı da olabilir. Örneğin,

³³⁷ YÜKSEL- ONARAN, Melek, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın -Erkek Eşitliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999

erkeklerin çoğunun sahip olduğu veya kadınların hiçbir zaman veya nadiren sahip olabildiği bir koşul, nitelik veya özelliğin işe başvuruda bir ön koşul olarak ileri sürülmesi doğrudan cinsiyet ayrımcılığı amacı taşır. Bir işe 1.80 m boyundan ve 70 kg ağırlığından aşağı olanların ve askerlik görevini yapmayanların kabul edilmeyeceğinin belirtilmesi doğrudan ayrımcı bir uygulama örneğidir. Kişinin cinsiyetine özgü bir özelliği nedeniyle farklı davranışla karşılaşması doğrudan cinsiyet ayrımcılığıdır. Yani kadın işçi sadece kadın olması dışında kadın cinsine özgü bir niteliği dolayısıyla mağdur olmaktadır. Kadının hamilelik, analık gibi durumlarda mağdur edilmesi bu nitelikte bir doğrudan ayrımdır. Kadının hamileliği nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi belirli bir cinsiyete özgü niteliğe dayandırıldığından, doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilir. Doğrudan cinsiyet ayrımı iş ilişkisinin her aşamasında ve işe alınma, mesleki eğitim, terfi, çalışma koşulları, ücret ödenmesi ve iş ilişkisinin sona erdirilmesi gibi iş ilişkisine dayalı her konuda ortaya çıkabilir.

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığında ispat görevi işçiye aittir. Bunu iddia eden işçi diğer cinsiyete mensup işçiye, daha iyi veya avantajlı davranıldığını ve aynı zamanda şartlarında aynı olduğunu ispatlamak zorundadır.

Avrupa Adalet Divanı cinsiyetler arasında eşit davranılması konusunda pek çok karar vermiştir. Cinsiyetler arası eşit davranma konusunda 1997 yılına kadar 80 dava açılmıştır ve bunların yaklaşık 10 tanesi doğrudan cinsiyet ayrımcılığı konularındadır. Divan katında açılan ve doğrudan cinsiyet ayrımcılığını konu alan davaların büyük çoğunluğu Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması (ATA) m.119 ile ilgilidir. Bu kararlar daha çok eşit işe eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulamaları ve gebelik döneminde iş sözleşmelerinin sona erdirilmemesine ilişkin konulardadır. Avrupa Adalet Divanı'nın bu konuda bir kararı Webb davasında alınmıştır.³³⁸ Divan bu kararıyla işverenin, gebe kadın işçinin iş sözleşmesinin temel yükümlülüklerini tam olarak gerçekleştiremediği gerekçesiyle iş sözleşmesine son veremeyeceğini belirtmiş ve böyle bir kararı haksız fesih olarak nitelendirmiştir. Yine Divan'ın Habermann-

³³⁸ Webb davası, C-32/93, 1994, ECRI-3567

Beltermann davasında da benzer bir kararı bulunur.³³⁹ Gebe kadın işçinin gebelik döneminde gece işlerinde çalıştırılmamaları veya sınırlı olarak çalıştırılmaları nedeniyle, işveren iş kapasitesi ve veriminde azalma meydana geldiğini öne sürerek kadın işçinin iş sözleşmesine son veremez. Bu durumdaki kadın işçinin işverene ekonomik bir yük oluşturduğu ileri sürülse de bu yönde bir fesih haksızdır ve doğrudan cinsiyet ayrımı sayılır. Ancak Divanın her iki hükmü de sürekli nitelikteki iş sözleşmeleri için geçerlidir. Kısmi süreli iş ilişkileri de Divan görüşüne göre farklı biçimde değerlendirilmelidir.³⁴⁰

Adalet Divanının kadın işçilerin gece çalıştırılmamaları konusundaki diğer bir kararı Stockel³⁴¹ kararıdır. Ancak burada sadece gebe değil tüm kadınlara getirilen bir yasaklama söz konusudur. Bu kararında Divan gece çalışma konusunda erkek işçilere dair bir yasak bulunmadığından kadın işçilere böyle bir yasak getirmenin 76/207 Sayılı Yönerge m.5 de belirtilen çalışma koşullarında ve işten çıkarmada cinsiyet ayrımı yapılamayacağı ilkesine aykırı bulmuştur. Ancak burada ölçü aynı yasaklamanın hem kadınlara hem de erkeklere getirilmesi değildir. Çünkü aynı Yönergenin m.2/3 kadınları koruyucu hükümlerin ayrımcılık sayılmayacağını belirttiğinden dava konusu olayda bu madde kapsamında değerlendirilebilecek kadını koruma amacının var olup olmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim Divan bir Johnston³⁴² kararında kadın ve erkekler arasında farklı uygulamanın kadının biyolojik özelliklerini korunması amacını taşıdığını bu nedenle ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmiştir. Bununla beraber Divan, Minne³⁴³ davasında hem kadın hem erkeklere gece çalışması yasağı söz konusu olmakla beraber kadınlara yapılan istisnai durumlarının onların biyolojik ve analık özelliklerinden kaynaklanmadığını, bu nedenle 76/207 sayılı Yönergenin m.2/3 kapsamına konulamayacağını yönünde karar almıştır.

³³⁹ Habermann-Beltermann, C-421/92, 1994, ECRI-1657

³⁴⁰ ALTAN, Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, s.172-173

³⁴¹ Stoeckel, C-345/89, 1991, s. I-4047

³⁴² M. Johnston, Chief Constable of the Royal Ulster Company, C-222/84, 1986, s.1651

³⁴³ M. Minne, C-13/93, 1994, s.I-371

Gebe kadınlarla ilgili Divan kararları incelendiğinde burada kıyaslamamanın ne şekilde yapılacağı konusunun önem taşıdığı görülmektedir.³⁴⁴ Divan bu konuda farklı yıllarda farklı kararlar almıştır. 1990 yılında görülen Dekker kararında³⁴⁵ gebelik yalnızca kadınlara özel bir durum olduğundan konuya 76/207 Yönergesi ışığında yaklaşmıştır. Ancak aynı yıl görülen başka bir dava olan Hertz davasında³⁴⁶ bunun aksine bir karar alınmış olsa da Webb kararında³⁴⁷ yine Dekker deki yaklaşım benimsenmiştir. Bu kararlarda görülen ana prensip şudur ki, kadın işçinin maruz kaldığı hareketin hamilelik veya buna bağlı bir neden sonucu ortaya çıkması durumunda herhangi başka bir kıyaslamaya gerek görülmeksizin, tek başına kadın işçiye ayrımcılık yapıldığı sonucun çıkarılması için yeterlidir. Hamilelik durumu hastalık vb. başka bir nedenle işgöremeyen bir erkeğin durumuyla karşılaştırılmaz ve bir kadın işçinin hamileliği yüzünden işten çıkarılması ona ayrımcılık yapıldığının kabulü için yeterlidir. Yine hamilelik nedeniyle işe alınmama da Divan tarafından ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Bu konuda bir karar Dekker kararında alınmıştır. Divanın bu yönde bir karar almasının nedeni işverenin kadın işçinin hamileliğini herhangi bir sebeple dikkate alamayacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Aksi halde 92/85 sayılı Yönergenin 10. maddesi ile sağlanan işten çıkarma yasağının işlerliği kalmayacaktır ve bu nedenle de işçinin hamileliğini açıklama yükümlülüğü yoktur.

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı uygulamaların kaldırılması konusunda Avrupa Birliği Yönergelerinin ne kadar başarılı olduğunu belirleyen bir araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir.³⁴⁸

³⁴⁴ Gebelik ve cinsiyet ayrımcılığı konularında detaylı bilgi için ayrıca Bkz. LEWIS, P, "Pregnant Workers and Sex Discrimination: The Limits of Purposive Non-comparative Methodology", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 16/1, 2000, s. 55 vd. , HONEYBALL, S., "Pregnancy and Sex Discrimination", *ILJ*, Vol.29, No.1, s. 43 vd., WINTERMUTE, R., "When a Pregnancy Discrimination Indirect Sex Discrimination?", *ILJ*, Vol.27, No.1, s.23 vd..

³⁴⁵ Dekker, *Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV- Centrum) Plus*, 1990,, C-177/88, s. I-3941

³⁴⁶ B.V.Hertz, *Aldi Marked K/S (Hertz)*, C-179/88, 1990, s. I-3979

³⁴⁷ C.L. Webb, *EMO Air Cargo Ltd*, C-32/93, 1994, s. I-3567

³⁴⁸ İrlanda Dublin Trinity Colloge'den Sanayi İlişkileri Okutmanı Ferdinand Van Prondzynski Kadınlara Çalışma Koşullarında eşitlik sağlamaya yönelik AT yönergelerinin üye ülkelerde ne ölçüde

Birliğin 79/207 Yönergesiyle onu uygulayan kanunlar ayrımın belirgin biçimleriyle mücadelede başarı sağlamışlardır. Ancak Yönerge iş pazarı modellerini temelden değiştirememiş veya cinsiyete bağlı iş ayrımına son verememiştir. Çoğu üye ülkede hala Yönergenin içerdiği alanlarla ilgili açık ayrım örnekleri vardır. Örneğin Belçika’da kamu ve özel sektörde iş ilan ve tanımlamalarında erkek ve kadın cinsini kullanmak olağandır ve bu durum toplu sözleşmelerde bulunan iş tanımları için de geçerlidir. Pekçok üye ülkenin gazete ve diğer yayınlarındaki iş ilanlarında Yönerge prensiplerine aykırı örnekler bulunmaktadır. İki üye ülkede bu durum cinsiyet ayrımına eşit tutulmaktadır ki diğer ülkelerde de bu modelin takip edilmesi konusunda çalışmalar vardır.

Yönergenin 2. maddesinin 2. fıkrası “ yapıları ve uygulama ortamları nedeniyle çalışanın cinsiyetini belirleyici olan işleri ve onlar için verilen ilanları “ Yönergenin koruma alanından çıkarma hakkı verir. Bu noktada da üye ülkelerin yaklaşımlarında değişiklikler vardır. İtalya’da Yönerge dışında tutulan meslekler yalnızca çalışanın cinsiyetinin sanatsal ve gösterisel nedenlerle belirtildiği mesleklerdir. Belçika’da ise Yönerge dışında bırakılan kategoriler sanatçılar, modeller, cinsiyetle ilgili iş yapanlar, hapisane gardiyanları, spor öğretmenleri gibi mesleklerdir. Diğer ülkelerin tutumu ise bu iki uç arasına düşmektedir.

Üye ülkelerden gelen pek çok raporda pratikte iş bulmada ve iş koşullarında hamile kadınlara ilişkin pek çok ayrımın olduğu işaret edilmektedir. En ciddi sorun hamile kadınları çalıştırmama ve işten çıkarma kararlarının en çok olduğu Hollanda’dadır.

Yönerge yalnızca 2. maddenin 3. fıkrasında “kadınların özellikle hamilelik ve hamilelik sonrası korunmalarına zarar gelmeyeceğini” söyler ama hamilelik nedeniyle kadınlara yapılan ayrım tamamen ortadan kaldıramaz. İtalya gibi ülkelerde bu tip ayrım yasadışıdır, İrlanda’da yasaya bağlıdır. İrlanda’da hamileliğe dayalı ayrım yasal

uygulandığını araştıran bir uluslararası rapor hazırlamıştır. Yazar bu raporu Topluluğun Eşitlik Yönergelerinin uygulanışını kontrol etmek için toplanan AT Uzmanlar Grubu üyelerinin sunduğu ulusal raporlardan derlemiştir. Bu rapor İKV tarafından “Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması “ adı ile yayınlanmıştır. .

olmayan dolaylı ayırım sayılmaktadır. Şöyle ki kadınların az bir kısmı hamile olmama koşuluna uyabilirken erkeklerin hepsi bu koşula uyarlar.

Hamileliğe bağlı ayırımın kadın istihdamı üzerinde önemli etkileri vardır bu nedenle bu tip ayırımın açıkça yasaklanması gerekmektedir. Konu olan işe kadının hamileliğinin engel olduğu ve de işverenin geçici ve alternatif bir iş veremediği durumlar dışında, hamileliğe bağlı ayırımın kanunsuz cinsiyet ayırımı olacağı söylenmektedir.

Yönergenin 4. maddesi işbaşında eğitime ve mesleki eğitime engel olan ayırımı yasaklar. Ancak üye ülkelerde bu konuyu uygulamaya sokmak için önlemler alınmamıştır. Belçika’da bu konuda bazı yasal önlemler alınmıştır ancak bu önlemlerde yeterli ve uygulamada başarılı değildir.³⁴⁹

3.1.4.17.2. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadınlar çok kez çalışma hayatında, belirlenmesi doğrudan ayırım kadar kolay olmayan ve temelinde subjektif değerlendirmelerin yer aldığı ayrımcı davranışlara maruz kalırlar. Bir davranışın dolaylı ayırım sayılıp sayılamayacağını belirlemek için bakılacak kriterler

- 1- İşverenin yaptığı uygulamanın veya ileri sürdüğü koşulun doğrudan cinsiyete veya belirli bir cinsiyete özgü niteliğe dayanmaması ancak bu uygulamadan olumsuz yönde etkilenen kadın sayısının erkek sayısına göre fazla olması,
- 2- İşverenin ileri sürdüğü koşul veya kriterin cinsiyetler üzerinde farklı etki doğurması veya tek bir cinsiyetten olanları olumsuz yönde etkilemesi,
- 3- Düzenlemenin veya uygulamanın haklı nedenlere dayanmaması,
- 4- Düzenleme veya uygulamadan bir grup işçinin cinsiyeti veya cinsiyetine özgü

³⁴⁹ İKV, Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması , İKV Yay. No: 53, İstanbul, 1988, s.20-22

nitelikleri nedeniyle mağdur olmasıdır.³⁵⁰ Dolaylı ayrıma örnek olarak emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğünden kaçınmak için kadın işçi sayısının belirli bir sayının altında tutulması verilebilir.³⁵¹ Dolaylı ayrımcı uygulama örneklerine kadın işçilerin özellikle tercih ettiği kısmi çalışmalarda da sıklıkla karşılaşılır.³⁵² Eşit davranma yönergesi cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamıştır ancak yönergede bunların tanımı yapılmamıştır.³⁵³ Ancak Birlik Mahkemesi kararları, bu kavramların somutlaşmasında rol oynamış, özellikle Jenkins davasının³⁵⁴ kararında tam olarak bu kavramı kullanmasa da tanımına yer vermiştir. Davada sözü geçen işyerinde tam gün çalışan işçilerle kısmi süreli çalışan işçilerin saat ücretleri farklıdır. Kısmi süreli çalışanların sadece biri erkektir ve sonuçta kadın işçiler erkeklerden daha az ücret almaktadırlar. İşveren, bu farklılığın işçileri tam gün çalışmaya teşvik etmek için olduğunu söylemektedir. Avrupa Birliği Mahkemesi kararında, kısmi ve tam gün çalışanlara farklı ücret ödenmesinin sebebinin, kısmi süreli çalışanların hemen hemen tamamının kadın olması dolayısıyla, kadın işçilere düşük ücret ödemek için dolaylı bir sebep oluşturması durumunda ATA m.119'da belirtilen eşit işe eşit ücret ödenmesi ilkesine aykırılık nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı oluşturacağı sonucuna varırken, kısmi çalışanlara farklı ücret ödenmesinin tam gün çalışmayı teşvik gibi iktisadi objektif bir nedene dayanması ve cinsiyete dayalı ayırım yapma amacı taşımaması halinde, ATA m.119'a aykırı olmayacağını ve ayırım sayılmayacağını belirtmiştir. Ancak sözkonusu davada işçinin tam saat ücreti alabilmesi için asgari haftalık çalışma süresini tamamlaması şartının var olması ve bunu ailevi sorumlulukları nedeniyle kısmi süreli çalışmayı seçen kadın işçiler için gerçekleştirmelerinin zorluğu nedeniyle, uygulama cinsiyetler arası ayrımcı bir ücretlendirme olarak değerlendirilmiştir. Çünkü işverenin amacının, dolaylı bir biçimde kadın işçi ücretlerinin düşük tutulması olduğuna karar verilmiştir. Bu davada dolaylı ayrımcılık "bir şartın veya uygulamanın ağırlıklı olarak

³⁵⁰ YÜKSEL-ONARAN, s.87

³⁵¹ ALTAN, Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, s.165

³⁵² Birlik dahilinde çalışan kadınların % 85'i kısmi süreli işlerde çalışmaktadırlar, Employment in Europe 1996, European Commission, Luxemburg, 1996, s.7

³⁵³ Bkz. Bölüm 3.1.4.3.

³⁵⁴ ABMK. C- 96/80, Jenkins/Kingsgate Ltd, European Commission Handbook on Equal Treatment for Men and Women in EC, Luxemburg, 1995, s. 22-24

bir cinsiyete mensup olanları mağdur etmesi ve işverenin bu uygulamasının gerekçesinin objektif ve haklı nedenlerle açıklanamaması" olarak tanımlanmıştır.

Dolaylı ayrımcılık konusunda diğer bir dava ise Bilka-Kaufhaus/K. Weber von Hartz davasıdır.³⁵⁵ Bu dava kısmi süreli çalışanların işyeri emeklilik sigortasından yararlanması konusundadır. Olayda işyeri sigortasından yararlanabilmek için 20 yıllık çalışma süresinin en az 15 yılının tam gün çalışma ile geçirilmiş olması gerekmektedir. Davacı, işyerinde bir süre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmıştır, bu nedenle yaşlılık aylığından yararlanamamaktadır. Bu nedenle konu, işyeri yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için, 20 yıllık çalışma süresi ve en az 15 yılının tam gün çalışma olması kuralının ATA m. 119'a aykırı olup olmadığı ve işyerinde çalışanların çoğunun kadın olması nedeniyle, bu uygulamanın dolaylı cinsiyet ayrımcılığı sayılıp sayılmadığı konusunda görüş bildirilmesi için ATM' ye getirilmiştir. ATM bu kararında, işveren uygulamalarının hangi koşullarda objektif haklı nedenlere dayandığını ve hukuka uygun olduğunu açıklığa kavuşturmuştur. Mahkeme, işverenin eğer kadın işçileri mağdur eden ücret politikasını objektif haklı nedenlere dayandırabiliyorsa hukuka uygun davranmış, aksi halde dolaylı cinsiyet ayrımı yapmış olacağını belirtmiştir. Mahkeme bu kararda uygulamanın işyerinin gerçek ihtiyacına cevap vermesi veya karşılamasının yanında bunun uygun ve zorunlu olması gerektiğini de belirtmiş ve uygulamada ölçülülük ilkesinin var olup olmadığının da aranması gerektiği sonucuna varmıştır. Ölçülülük ilkesinin varlığı ise, uygulamanın belirli bir amaç için uygun olup olmadığı, uygulamanın zorunlu olup olmadığı ve uygulamanın hukuki çıkarlarla oranlılığı gözönüne alınarak saptanır. Sonuç olarak ölçülülük ilkesine uyan objektif haklı gerekçeleri olan uygulamalar, dolaylı cinsiyet ayrımcılığı oluşturmaz.

Bilka kararıyla ATM kadın işçileri olumsuz yönde etkileyen uygulamaların haklılığını ortaya koyan ölçütleri belirlemiş ve bu uygulamaların ağırlıklı olarak kadınları etkilemesinin nedenlerini saptamış ve işyeri uygulamalarında işverenlerin bu kavramları ne ölçüde gözönünde bulundurma yükümlülüğü olduğunu ortaya

koymuştur. Bir işyerinde, kısmi süreli çalışanların çoğunun kadın olması nedeniyle kısmi süreli çalışanları mağdur eden bir uygulama, çoğunlukla kadın işçilerin mağdur olması anlamına gelir. Ancak işverenin bu nedenle bu tür politikalardan vazgeçmesi beklenemez. ATM'si, Bilka olayındaki gibi kısmi süreli çalışanları, işyeri yaşlılık aylığından yararlandırmama ve Jenkins olayındaki gibi kısmi süreli çalışanlara daha düşük saat ücreti ödenmesi gibi uygulamaların, işyerinin iktisadi çıkarları düşünülerek değil, kısmi süreli çalışanların çoğunun kadın işçileri olduğu düşünülerek getirdiğinden bu uygulamaların kadınları mağdur etmek amacını taşıdığı, dolayısıyla cinsiyet ayrımı yarattığı sonucuna varmıştır. Diğer yandan işverenlerin, politikalarını oluştururken kadınları düşünme zorunluluğunda olduklarından bahsedilemeyeceğini ve onların işletme gerekleri doğrultusunda hareket edeceğini belirtmiştir.³⁵⁶

İşveren işçinin çalışmasını, mesleki eğitim düzeyini ve kıdemini gözönünde tutarak kadın ve erkek işçiye farklı ücretler verebilir. Bu tür uygulamalar her zaman cinsiyet ayrımcılığı olarak düşünülemez. Ancak yine işverenlere bu alanda geniş bir özgürlük tanınmasının ayrımcı uygulamaları kalıcılaştıracağı ve kadın-erkek ücretleri arasında halen mevcut olan farkı pekiştireceği savunulmaktadır. Bu durumda Divan haklı gerekçelerle de olsa işverenden bu savını kanıtlamasını istemektedir. Böylece Adalet Divanı ispat yükünü tersine çevirerek işverenden, amacın cinsiyet ayrımcılığı yaratmak olmadığını ve cinsiyetler arasında eşit davranıldığını ispatlamasını istemektedir.³⁵⁷

Divan yine Abrahamsson³⁵⁸ davasında adayların eşit niteliklere sahip olup olmadığının değerlendirilmesinde dolaylı ayrımcılık yapılmaması gerektiğini belirtmiştir.

Dolaylı ayrımcı uygulamaların kaldırılması konusunda Avrupa Birliği Yönergelerinin

³⁵⁵ ATMK. C-170/84, Bilka-Kaufhaus/K. Weber von Hartz, Handbook of Equal Treatment, s.63-65

³⁵⁶ YÜKSEL-ONARAN, s.81-83

³⁵⁷ ALTAN, Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, s.174

³⁵⁸ K. Abrahamsson ve L.Anderson/E.Fogelqvist, C-407/98, 2000, s. I-5539

ne kadar başarılı olduğunu belirleyen bir araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir.³⁵⁹

Dolaylı ayırım 76/207 ve 79/7 sayılı Yönergelerde yasaklanmış ama 76/117 Yönergede yasaklanmamıştır Dolaylı ayırım 76/207 ve 79/7 sayılı Yönergelerde açıkça yasaklanmış olmasına rağmen aslında çoğu ülke ücrete bağlı dolaylı ayırımı yasaklamada başarılı olamamış ve her ülke açıkça eşit davranışa bağlı dolaylı ayırımı yasaklamamıştır. Yunanistan ve Almanya bu son kategoriye dahildir.

76/207 ve 79/7 sayılı Yönergeler özellikle medeni ve ailevi durumlarla ilgili ayırımı yasaklamaktadır. Bu çoğu kez uygulanan ve Yönergelerin kaldırmak istediği dolaylı cinsiyet ayırımının belirgin bir biçiminin tanımlanması demektir. Fakat olağan olan başka dolaylı ayırım biçimleri de vardır. Bu gibi durumlarda Yönergelerce konulmuş örneklerin yolunda gitmek ve diğer biçimleri yasaklamak gerekir.-maksimum yaş koşulunun yarattığı ayırım gibi. Aynı zamanda tüm üye ülkelerin medeni ve/veya ailevi duruma bağlı ayırımı yasaklamadıkları ve bu yönde üye ülkelerin yasalarının yeniden gözden geçirilmeleri gereği hatırlatılmaktadır.³⁶⁰

76/207 sayılı Yönergesinin 2 maddesinin 1.fıkrası “cinsiyet üzerine dolaylı ve dolaysız , özellikle medeni duruma veya ailevi duruma bakılarak hiçbir ayırım yapılamaz” denilmektedir. Ancak uygulamada dolaylı ayırımın tanımı konusundaki belirsizlikler ve bazı ülkelerin dolaylı ayırımı gereği gibi yasaklayamamış olması bu tür ayırımın ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Belçika’da kamu sektöründe bazı işlerde asgari boy koşulu vardır, sözkonusu bu işler pek seyrek olarak kadınlara verilir. Yine bu durum 1980 Kraliyet Kararnamesiyle hukuki dayanak da elde etmiştir.

Pek çok ülkede özellikle Yunanistan ve İrlanda’da pek çok iş için örneğin 27 gibi azami yaş limiti konulmuştur. Bu tip yaş limitlerinin , uygun yaşta çalışma hayatına

³⁵⁹ Sözü edilen araştırma İrlanda Dublin Trinity Colloge’den Ferdinand Van Prondzynski Kadınlara Çalışma Koşullarında eşitlik sağlamaya yönelik AT yönergelerinin üye ülkelerde ne ölçüde uygulandığını inceleyen araştırmadır.

³⁶⁰ İKV, Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması, s.10-15

katılamamış kadınları çalışma hayatından tamamen uzaklaştıracağı düşünülmektedir.

İtalya'da çalışanlara verilen ek gelirler meslekte kıdem temeline göre hesap edilir. Kadınlar erkeklerden daha aralıklı çalışıyor olduklarından bu gibi ek gelirlerden daha az faydalanırlar.

Bundan başka erkek çalışanlar yönünde işleyen, iş değerlendirme üzerine kurulmuş ücret cetvelleri ve ünvan yapıları oluşturma uygulamaları vardır. Esas alınan fiziki güç ve ağır iş yapabilmedir. Bunların kadın işlerinde aranan bir takım becerilerden daha fazla önceliği vardır.

Son zamanlarda dikkati çeken dolaylı ayırım şekillerinden biri kısmi süreli çalışmayı ilgilendirmektedir. Kadınlar kısmi süreli çalışan işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bazı üye ülkelerde kısmi süreli çalışma resmen desteklenmektedir, ancak kısmi süreli çalışanlara hiçbir garanti sistemi oluşturulmamıştır. İtalya, İspanya ve Hollanda'da part-time çalışanlar tam süre çalışanlarla aynı imkanlardan faydalanır görülmektedirler. Bunun tüm üye ülkelerde uygulanması gerekliliği belirtilmektedir.

Bugüne kadar sadece İngiltere ve İrlanda dolaylı ayırımın resmi tanımını yapmışlardır. Bu tanımlar aynı değildir ama bazı ortak noktaları vardır. Bu ortak noktalar

- İş gereksinimi ve iş koşulları işveren tarafından saptanır.
- Bu gereksinim veya koşul tam olarak gereken veya kanıtlanabilir nitelikte değildir.(cinsiyet haricinde)
- Bu gereksinim veya koşuldan faydalanabilecek özel cinsiyet ve medeni durumu olan kişilerin oranı gözle görünür derecede diğer cinsiyetteki insanların veya aynı cinsiyetten olup değişik medeni durumda olan insanların oranından fazladır.

Tüm ülkelerin kabul edeceği bir dolaylı ayırım tanımının yapılması ve hukuken dolaylı ayırımın nasıl kanıtlanacağı hakkında açıklık getirilmesi önerilmektedir.

Dolaylı ayırım, mesleki ayrışmanın oluşmasına neden olan en önemli faktördür.

Topluluk üyesi ülkelerde eşitlik yönergelerinin uygulanmasındaki başlıca sorun mesleki ayrışmanın oldukça fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Mesleki ayrışmanın sonuçları, kadın çalışanların ilerleme ve yükselme olanakları az olan bazı az ücretli işlerde toplanmalarıdır. Kadınların genellikle ikincil iş pazarı diye adlandırılan kavramın geniş bir kısmını oluşturmaları özellikle dikkati çeken bir olaydır, bu işgücünün organize olmayan, kanunla korunmayan ve çoğu kez kısmi süreli işlerde veya evişi kapasitesiyle çalışan bölümü demektir. Mesleki ayrışmaya tüm üye ülkelerde verilebilecek bazı örnekler vardır.

Lüksemburg'da kamu sektöründe yalnızca çok az ücret alan kadınların çalıştığı bazı bölümler görülmektedir. Lüksemburg'da belediyelerde aynı isimlerle adlandırılan kadın ve erkek işleri vardır. İkisinde aynı işi yapıyor gibi görülüyorsa da kadınlar daha az ücret almaktadırlar. Belçika'da kadın ve erkek arasında açık farklılık örnekleri gözlemlenmese de dolaylı ayrımcı iş koşulları pratikte pek çok sektörde ayrıma yol açmaktadır. Belçika'da pek çok işte görülen bu tip koşullardan biri fiziki kuvvet koşuludur ama neye yaradığı hiç açık değildir. Aynı şekilde Almanya'da işi elde etmenin başlıca koşullarından biri fiziki kuvvettir. İtalya'da ve İngiltere'de aynı durum cinsiyet ayrımı yaratacak şekilde iş saatlerinde değişikliklerle ortaya çıkmaktadır. Bu tip koşullar kadınları çoğunlukla çok para kazanma potansiyeli olan işler gibi pek çok işten uzak tutmaya neden olmaktadır.

Uygulamada 75/117 sayılı Yönergenin şimdiye kadar erkek ve kadın ücretleri arasındaki farkı belirgin olarak azaltmadığı açıkça görülmektedir. Farkın boyutları ülkeden ülkeye değişmektedir ama kadınların ücret ortalamasının erkeklerden % 25 ila % 40 arasında düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bazı ülkelerde özellikle İrlanda'da fark giderek artmaktadır. Ortaya çıkan sorunlardan çoğu aynı işi yapan kadın ve erkek arasındaki kişisel karşılaştırmadan değil, ayrımcı iş pazarındaki ücret farklılığından doğmuştur.

İş ayrımı engellerini aşmanın diğer bir yolu, benzer olmayan ama aynı değerde işler arasında karşılaştırmayı sağlamaktır. Oysa bir işin değerinin ölçümü cinsiyetle ilgili

önyargılara oldukça açıktır. İş değerlendirme şemaları çoğu kez işverenin belirli iş özelliklerine verdikleri değerleri kapsamaktadır. Eğer işverenin değerleri cinsiyete ait önyargılardan etkilenmişse, iş değerlendirme, ücretin cinsiyete göre ayrımcı yapısını daha da kuvvetlendirir. Bu nedenle eşit değerlerin ölçülmesi dikkatle incelenmesi gereken bir konudur.

Çoğu üye ülkede iş değerlendirmenin cinsiyete ait önyargılardan kurtulmuş olmadığına dair pek çok örnek vardır. Örneğin Yunanistan, Almanya, Hollanda ve İtalya'dan uzmanların işaret ettiğine göre toplu sözleşmelerde, hakem ve mahkeme kararlarında 'kadın' iş özellikleri daima az değerlendirilmiştir. Örneğin 'ustalığa' fiziki kuvvetten daha az ağırlık verilerek erkek ve kadın ücretlerinin ortalaması arasındaki farklılığı arttırmak olasıdır. Tüm üye ülkelerde eşit değer tanımlamalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir.³⁶¹

3.1.4.17.3. Olumlu Cinsiyet Ayrımcılığı

Doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığının yanında son yıllarda gündeme gelen diğer bir kavram da olumlu ayrımcılık kavramıdır. Kadınların bugünkü konumlarının geçmişte yaratılan adaletsizliklerin bir sonucu olduğu ve bu farklılığın ortadan kaldırılması için bazı telafi edici politikaların uygulanması gereği olumlu (pozitif) cinsiyet ayrımcılığının temelini oluşturan düşüncelerdir.³⁶² Bunun yanında erkeklerle kadınlar arasında gerçek eşitliğin ancak olumlu ayrımcı politikalarla sağlanabileceği savunulmaktadır.³⁶³ Olumlu ayrımcılığa örnek olarak Avrupa Birliği ve özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde siyasal partiler ve sendika yönetimine ve işyeri işçi kurullarına kadınlar için konulan kotalar verilebilir.³⁶⁴ Bunun yanında kotalar kadınların belirgin biçimde az oldukları her alanda konulabilmektedir. Kotalar belirli meslekler, eğitim kurumları, kurumlar, iş kademeleri vb. için konulabilir. Diğer

³⁶¹ İKV, Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması, s.16-19

³⁶² ARIN, Tülay, İktisat Kuramının Kadın Sorununa Bakışı, Türkiye'de Kadın Olgusu, Yay. Haz. Necla Arat, Kasım 1992, s.179

³⁶³ Olumlu Ayrımcılık konusunda detaylı bilgi için Bkz. TAYLOR, R, Affirmative Action at Work, Law, Politics and Ethics, Pittsburg, 1991, FAUNDER, Affirmative Action, International Perspectives, ILO, Geneva, 1994

olumlu cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları esnek çalışma saatleri, hamilelik ve analık dönemlerine ilişkin koruyucu ve kolaylaştırıcı uygulamalar, kreş gibi işyerinde çocuk bakımına olanak sağlayacak uygulamalar, kadınların evişi yüklerinden dolayı ortaya çıkan gelir düşüklüklerinin telafi edilmesi, kadınların evin reisi olarak tek başlarına ev geçindirmeleri durumunda olmaları halinde yapılacak aile yardımları, iktisadi dalgalanmalar sırasında işsiz kalma ihtimalini azaltmak için işsizlik sigortası koşullarının uygun hale getirilmesi, tam istihdam politikaları ve sosyal güvenlik politikalarıdır.³⁶⁵ Bunun yanında bir üst göreve terfide veya mesleki eğitimden yararlanmada kadınlara öncelik tanınması da olumlu cinsiyet ayrımcılığının bir örneğidir.

76/207 sayılı Yönerge olumlu ayrımcı uygulamalara olanak tanımaktadır. Yönergenin 2. maddesi 4. fıkrası istihdamda fırsat eşitliğini sağlamak ve mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için yapılan uygulamaları ve kadınları çalışma hayatına katılmayı özendiren ve destekleyen programları eşitlik ilkesinin istisnaları olarak kabul etmiştir.³⁶⁶ Aynı maddeye göre bir üst göreve yükselme durumunda bu pozisyonda kadınlar erkeklere oranla daha az temsil ediliyor yani o pozisyondaki kişilerin yarısından azını kadınlar oluşturuyor ise kadına öncelik tanınması olağandır.

Amsterdam Anlaşmasıyla değişen 119. maddeye (yeni 141/4) göre ise üye ülkelerin çalışma hayatında kadın ve erkeler arasında eşitliği sağlayabilmek amacıyla bir mesleki aktivitede daha az temsil edilen cinsin bu mesleki faaliyeti gerçekleştirebilmesi veya mesleki kariyerlerinde ortaya çıkan olumsuzlukların önlenmesi veya telafi edilebilmesi için alacakları önlemlerin eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı belirtilmektedir.³⁶⁷

Olumlu ayrımcılık özellikle kota uygulaması konusunda Adalet Divanının kararları

³⁶⁴ ALTAN, Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, s.163

³⁶⁵ ARIN, s.179-180

³⁶⁶ Bkz. Bölüm 3.1.4.3.

³⁶⁷ Konu ile ilgili olarak ayrıca Bkz. BETTEN, L.,-SHRUBSALL.V., The Concept of Positive Sex Discrimination in Community Law- Before and After the Treaty of Amsterdam, Industrial Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 14/1, 1998, s.76 vd.

bulunmaktadır. Başlangıçta Divanın kota uygulamalarına karşıt görüşte kararları olduğu görülmektedir. Adalet Divanı'nın buna karşıt görüşlü kararlarından biri Kalanke Davasıdır. Kalanke davasında ³⁶⁸ bir kişinin daha üst pozisyonundaki bir işe terfi ettirilmesi olayında aynı iş için bir erkek ve bir kadın başvurmuş ve kadın aday bu iş grubunda kadınların temsil oranı düşük olduğu için tercih edilmiştir. Bunun üzerine erkek aday eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle Bremen İş Mahkemesine dava açmış hem bu mahkeme hem de ardından başvuru Eyalet Mahkemesi gerekçeyi haklı bulmayarak iddiayı reddetmiştir. Sonra konu önce Almanya Federal İş Mahkemesine sonra da Avrupa Adalet Divanı'na intikal etmiştir.

Dava raportörü konuya biçimsel ve gerçek eşitlik kavramlarını tanımlayarak ve birbirinden ayırarak yaklaşmış ve cinsiyetler arasında gerçek eşitliğin sağlanması için kadınlara uygulanan olumlu ayrımcılığın yaratacağı olumsuz sonuçları irdelenmiştir. 76/207 sayılı Yönergenin ilgili maddesinin ancak bazı koşullar altında eşitlik ilkesinin bir istisnası olabileceğini belirtmiştir. Bu olayda kadına olumlu ayrımcılık uygulamanın gerçek bir fırsat eşitliği yaratmayacağına karar vermiş ve Adalet Divanı da bu görüşe katılmıştır. Sonuç olarak kadınların oransal olarak daha az oldukları gerekçesiyle onlara terfide öncelik tanımanın fırsat eşitsizliği yaratacağı sonucuna varılmıştır ve Divan eşit nitelikte adaylar arasında daha az temsil edilir olması nedeniyle bu cinse mutlak ve koşulsuz bir ayrıcalık tanınmasının 76/207 sayılı Yönergenin 2. maddesi 4. fıkrasında belirtilen istisnaların sınırlarını ve fırsat eşitliği amacını aştığını belirtmiştir.

Bu konu ile ilgili diğer bir dava Marschall³⁶⁹ davasında Divan, kadın adaylarla aynı niteliklere sahip erkek adayların olması durumunda seçim kriterlerinden bir veya birkaçının erkek adaylar lehine dengeyi değiştirecek kriterler olması nedeniyle kadın işçinin önceliğinin kalkacağına dair bir hükmün yer aldığı kota uygulamasını eşitlik ilkesine aykırı bulmamıştır. Bunun nedeni olarak 76/207 sayılı Yönergenin sosyal hayatta karşılaşılan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla konulmuş olduğunu

³⁶⁸ Kalanke, Frei und Hansesstradt, Bremen, C-450/93, 1995, s. I-3051

³⁶⁹ H. Marschall, Land Nordrhein Westfalen, C-409/95, 1997, s. I-6363

m.2/4 un kadınlara sadece kadın olmalarından dolayı öncelik tanınması amacını taşımadığı belirtilmiştir.

Bununla beraber özellikle Amsterdam Anlaşmasına eklenen 141/4 hükmünden sonra Divanın pozitif ayrımcılık konusundaki görüşlerinde farklılıklar gözlenmekte ve 76/207 sayılı Yönergenin 2/4. hükmü konusundaki yorum farklılığı göze çarpmaktadır. Bundan sonra kota olumlu ayrımcılık ve kota uygulamaları konusundaki değerlendirmelerinin olumlu olacağı düşünülmektedir.³⁷⁰

3.1.4.17.4. Avrupa Birliği Yönergelerinin Diğer Konularda Uygulamaları

Doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı kapsamına giren ve bunları yasaklayan Yönergelerin uygulanışları ve üye ülkelerin bunları yasaklamakta ne derece başarılı oldukları önceki bölümlerde açıklanmıştır. Bu bölümde ise üye ülkelerde Yönergelerin diğer konulardaki uygulamalarından bahsedilmektedir.

3.1.4.17.4.1. İstisnalar

76/207 sayılı Yönerge cinsiyetin belirleyici bir unsur olduğu mesleki faaliyetler ve aktivitelerin Yönergenin koruma gücünden muaf tutulabileceğini öngörmüştür.(m.2/2). Bu kapsamda hizmet akdinin kurulması aşamasında bazı mesleklerin kadınlara yasaklanması ayrımcılık olarak nitelendirilmemiş ve bu meslekler Yönerge ilkelerinin uygulanmayacağı alanlar arasına konulmuştur. Nitekim Adalet Divanı tehlikeli silahlar taşıyan polis görevi³⁷¹ ve Kraliyet Deniz Kuvvetleri görevleri³⁷² konusundaki iki kararında bu faaliyetleri erkek işi olarak görülüp kadınlara yasaklanması yönünde karar vermiş ancak birkaç istisna dışında genel olarak silahlı kuvvetlerde kadın çalışmasının yasaklanamayacağını Kreil davasında³⁷³

³⁷⁰ Konu ile ilgili olarak ayrıca Bkz. KÜCHHOLD, K., "Badeck-The Third German Reference on Positive Action" ILJ, Vol. 30, No:1, March 2001, ELLIS, E, "The Recent Jurisprudence of the Court of Justice", s. 1406 vd., NUMHAUSEER-HENNING, A, "Swedish Sex Equality Law Before the European Court of Justice", ILJ, Vol. 30, No.1, March 2001, s.121 vd., SENDEN, L, "Positive Action in the EU Put to the Test. A Negative Score?", MJ3 1996, s. 148 vd.

³⁷¹ Johnston, Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, C-222/84, 1986,s. I-1651

³⁷² Sirdar, The Army Board at Secretary of State for Defence, C-273/97, 1999,s. I-7403

³⁷³ Kriel, Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, 2000, s. I-69

belirtmiştir.

Eşitlik Yönergeleri başka istisnaları öngörmemekle birlikte çoğu üye ülkede uygulanan yerel yasalarla önemli sayıda kadın işçinin Yönergelerin koruma gücünün dışında bırakıldıkları görülmektedir.

Bazı durumlarda belirli işçi grupları tümüyle ya istisnaya ya da ayrı ve çoğunlukla daha dar kapsamlı yasalara ve başka önlemlere tabi tutulmuşlardır.

Bazı üye ülkelerde özellikle belirli devlet memurlarına değişik davranma eğilimi görülmektedir. Örneğin Hollanda'da eşit ücret yasası kamu sektöründe uygulanmamaktadır. Yunanistan'da Eşitlik Yönergelerini uygulayan yeni 1414/84 numaralı yasa kamu sektörünü kapsamamaktadır. Lüksemburg'da silahlı kuvvetler ve polis istisna tutulmuşlardır. Belçika devlet memurları için de benzer önemli koruma istisnaları görülmektedir. Bu istisnalar oldukları gibi Eşitlik Yönergelerine ters düşmektedirler.

Başka bir istisna şekli koruyucu yasaların kapsamına giren iş tipleriyle ilgilidir. En sık görülen istisnalar, iş saatlerinin ya da fiziksel güç harcama derecesinin kadınlar için koruyucu yasalar tarafından saptanan sınırların üzerinde tutulduğu iş kategorilerindedir. Örneğin Belçika ve İtalya'da durum böyledir. Bu açıdan sonuç olarak kadınların kariyer fırsatlarından ya da ücret koruyuculuğundan yoksun kalmamaları için bu tip koruyucu yasaların gözden geçirilmesi gereği ileri sürülmektedir. 76/207 sayılı Yönerge m.3./2.(c) ve 5./2.(c) böyle bir gözden geçirmeyi öngörmektedir. Her ne kadar Avrupa Komisyonu 1982-1985 Eylem Planı'nın uygulanması üzerindeki raporda birkaç üye ülkede reformlar gerçekleştirilmiş görülüyorsa da (Aksiyon 3) önemli denetlemelerin yapılması gereği ortadadır. Komisyon son zamanlarda Bakanlar Konseyi'ne uygun öneriler yapmıştır.

Birçok üye ülkede eşitlik yönergelerini uygulayan koruyucu yasalar ya bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışanları ya da böyle bir sözleşmeyi onaylayanları kapsamaktadır. Bu durum "ikincil" işgücünü kapsam dışı bırakmaktadır ki bu ikincil

işgücü kadınlardan oluşmaktadır. Evde çalışanlar özellikle sözkonusu edilmesi gereken bir kategoridir. Tüm üye ülkelerde evde çalışanlar istisnaya tabii tutulmaktadır. Bu problemi çözmenin işçi ve iş sözleşmesi terimlerinin Yönergeler çerçevesinde tanımlanmasıyla mümkün olacağı belirtilmektedir.

Bazı üye ülkeler yasalarında kadınlarla erkekler arasında ayrımcılığa, bu ayrımcılığın cinsiyet dışı önemli farklara dayandığı durumlarda izin vermişlerdir. Böyle bir istisna belki kişisel ya da özel durumlarda savunulabilir. (Örneğin ücret farkının duygusal nedenlere dayandığı durumlarda). Ancak böyle bir ayrım kolayca kötüye kullanılabilir ve özellikle değişik tavır nedenlerinin kişisel değil de ekonomik nedenlere dayandığı durumlarda denetim güçlüğü yaratır.³⁷⁴

3.1.4.17.4.2. Yöntem Sorunları

Eşitlik yönergelerinin başarısı yalnızca üye ülkelerde bu yönergelerin ana prensiplerinin ülke yasalarına doğru yansıtılması değil, aynı zamanda da uygulama için yöntem ve kurumsal çerçevelerin varlığına ve yaratılmasına bağlıdır. Knowles, Corcoran ve Donnely tarafından hazırlanan ve üye ülkelerde yasal çareleri öngören rapor vasıtasıyla Avrupa Konseyi bu sorunu ortaya koymuştur.

Corcoran/Donnely raporunun belirttiği gibi, en önemli yöntem sorunlarından biri isbatla ilgilidir. Ayrımcılık çoğunlukla ispatı zor, belirsiz , şüphe edilen bir hareket ve aktivitedir. Bu nedenle yasal yöntemle davacılara gerekli bilgiler sağlanabilir ve ispat yönteminde değişiklikler düşünülebilir.

Fransa'da Kasım 1982 Yasası, her yıl ücret pazarlığı sürecinde işverenlerin ücret, yan ödemeler ve iş saatleri hakkındaki bilgileri erkek ve kadın işçi gruplarına ayrılmış şekilde sunmalarını gerekli kılmaktadır. Bu bilgiler Çalışma Konseyi'ne sunulan yıllık faaliyet raporunda da yer almaktadır. İşverene karşı dava açılmak istendiğinde bu çeşit bilgiler işçilere ve işçi kuruluşlarına kolaylık sağlamaktadır. Diğer ülkelerde de benzer yasaların konulması önerilmektedir.

³⁷⁴IKV, Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması , s.25-27

İspat görevinin tersine dönüştürülmesi konusunda da fikir birliği bulunmamaktadır. Bazen böyle bir karar işverenlerin zararına yersiz iddia sayısının artmasına yol açabilir ve işverenler iddialara karşı boşuna zaman ve çaba sarf etmek zorunda kalabilirler denilmektedir. Ancak masrafların davacılar tarafından alınabilmesine izin verilmesi yoluyla asılsız iddiaların önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

İspat görevinin tersine dönüştürülmesinde aslında tümüyle dönüştürülmüş bir ispat yükü değil, belki “ortak” denilebilecek bir yük bulunmaktadır. Corcoran/Donnelly raporunda önerilen sistemde önce davacı kötü davranışa maruz kaldığını ve daha iyi davranış gören tarafın karşı cins olduğunu göstermesi, ispat görevinin sonra işverene yönelmesi öngörülmektedir. En kritik önlem işverene ayrımcılığın olmadığını kanıtlaması zorunluluğunun getirilmesidir.

Çoğu üye ülkede Eşitlik Yönergelerini uygulayan veya yasal işleminden geçiren kurumların yetersizliği vurgulanmaktadır. Uygulamada çoğu üye ülkede yasalar sadece kişisel olarak açılan davalar vesilesiyle uygulanmaktadır. Bunun sonucu çoğu ayrımcılık hareketlerine karşı iddiada bulunulmamaktadır. Bunun belirgin çözüm yollarından biri işverenlerin hareketlerini gözden geçirme ve kontrole tabii tutmakla görevli örgütler kurmaktır. Belçika, Lüksemburg, Yunanistan ve İtalya’da bu görev iş denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir. Ancak bu ülkelerdeki uygulamalar tüm üye ülkelerde ayrı, yeterli kadro ve finansmanla çalışan uygulama örgütleri bulunması gerektiğini açıkça göstermektedir.

Yasal iddiaların ayrımcılık alanında uzmanlık kazanmış mahkemelere ve duruşma kurumlarına yönelmesi de önemlidir. Özel iş mahkemelerine sahip olan İngiltere’nin yansıttığı örnek başka ülkelere de takip edilmeli ve daha da geliştirilmelidir. Ayrıca Fransa’da Temmuz 1985 yasasının getirdiği gibi sendikalar veya kadın örgütleri gibi baskı örgütlerinin üyeleri adına dava açabilmeleri de mümkün olmalıdır.

Cinsiyet ayrımcılığı alanında danışma ve araştırma fonksiyonlarını içeren kuruluşların gerekliliği görülmektedir. Bu kuruluşlar Amerika’daki İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu, İngiltere’de ki Eşit İş Fırsatı Komisyonu ve İrlanda’da İstihdam Eşitliği

Ajansını örnek alabilirler. Diğer ülkelerde de benzer kuruluşlar bulunmaktadır. Örneğin Lüksemburg'da Kadın İş Komitesi, Belçika'da Kadın İş Komisyonu, İtalya'da Eşit Davranma ve Eşit Fırsat Ulusal Komitesi, Hollanda'da Eşit Davranma Komitesi. Yine de görüldüğü kadarıyla bu kuruluşların görevlerini iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri için yeterli kadroları ve kaynakları yoktur.³⁷⁵

3.1.4.17.4.3. Pozitif Hareket

Pozitif hareket, eşit davranmayla ilgili yasaları tamamlamayı amaçlar ve eşitsizliğin ortadan kalkmasına katkıda bulunan tüm önlemleri içerir. Onun için bu kavram fırsat eşitliğini yaygınlaştırmak ve varolan eşitsizlikleri veya dengesizlikleri düzeltmeye yönelik önlemlerin bütünüdür. Pozitif hareketin en gerekli şekilleri aynı zamanda en basitleridir, bunlar işverenlerin personel politika ve tavırlarındaki cinsiyete dayalı önyargıları çıkarmalarından ve önyargıyı önlemelerinden oluşur.

79/207 sayılı Yönergenin 2. maddesinin 4. fıkrası ve 85/635 sayılı Konsey önerisi, pozitif harekete ortam tanımıştır. Bu da üye ülkelerce pozitif harekete izin veren bazı kolaylaştırıcı kurallar yoluyla, üye ülkelerce benimsenen yasalara aksettirilmiştir. Yine de uygulamada pozitif hareket önlemleri ya hiçbir ülkede alınmamış ya da çok az ülkede alınmıştır ki bu alanda halen büyük bir boşluk görülmektedir. İtalyan hükümeti pozitif hareket önlemlerini başlatma planını açıklamış ve bu amaç için fon ayırmıştır.

Pozitif hareketle ilgili polemiğe yol açmamak için en uygun yol cinsiyet ayrımını ortadan kaldıracak ve istihdamda fırsat eşitliğini sağlayacak tavsiyelerde bulunan uygulama kodlarının oluşturulmasıdır. Bu tip bir kod şu anda İngiltere'de Eşit İş Fırsatı Komisyonu ve İrlanda'da İstihdam Eşitliği Ajansı tarafından yayımlanmıştır. Uygulama kodunun avantajı şudur: bu kodda yasal düzenlemeler yorumlanabilir ve işverenlerin, işçilerin ve işçi kuruluşlarının kullanabilecekleri bir yöntem sunulabilir. Kod aynı zamanda yasal gereklerin nasıl yerine getirileceği konusunda tavsiyelerde de

³⁷⁵İKV, Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması , s.28-32

bulunabilir. Avrupa Konseyi’de üye ülkelerde kullanılacak bir uygulama kodu yayımlama hazırlığı içindedir.

En çok çelişki yaratan konu, iş pazarındaki ayrımcılığı azaltmak veya yok etmek için gereken yöntemlerin seçimidir. Pek çok üye ülkede bu tip yöntemlerin konulmasında anayasal ve yasal zorluklar vardır. Örneğin Almanya’da bu yöntemlerin çoğunun illegal olacağına inanılmaktadır. Ancak çoğu üye ülkede kadın çalışanlara uygun iş koşullarının uygulanmasını sağlayacak yöntemlere yasal bir karşı çıkış olmayacaktır. İş ilanlarını, Fransa 1985 Kanunuyla olduğu gibi ve Lüksemburg’da Kadın İstihdamı Komitesi’nce önerildiği gibi cinsiyete dayalı olmayan bir konuma oturtma yöntemine de karşı gelinemeyecektir.

Diğer önemli bir konunun da eğitim ve öğretim olduğu görülmektedir. Ayrımcı iş pazarında, ayırım, ayrımcı eğitim sistemiyle kendini devam ettirir. Bazı özel meslekler için özel eğitimler yalnızca bir cinsin üyeleri tarafında yönetilmek eğilimindedir. Bu durumlarda, dışlanmış veya az temsil edilen cinsiyet için eğitimi kolaylaştırıcı önlemlerin alınması, ayırımın yoğunluğunu azaltmada etkili olabilir. Bu tip uygulamaları olan tek üye ülke Danimarka’dır. Danimarka’da , çoğu ülkelerde erkeklerin mesleği olan mühendislik ve teknolojik meslekler için kadınların eğitimine önemli yer verilmiştir.

İş pazarı kısıtlarının ortadan kaldırılması için, cinsiyet ayrımının özgür iş pazarının göstermemesi gereken bir aykırılık olduğunun bilinmesi ve bunu değiştirmek için alınan önlemlere karşı gelinmemesi gerekir.³⁷⁶

3.1.4.17.4.4. Sosyal Sigorta

Hemen tüm üye ülkelerde sosyal sigorta konusundaki 79/7 sayılı Yönerge henüz tam uygulamaya konulmamış ya da tam uygulanmamaktadır. Yönergeden önce yürürlükte olan sosyal sigorta sistemleri cinsiyetler arasında farklılık gösteren düzenlemelere sahiptir. Bu sistem tipik, ekmek parası kazanan bir erkek ve onun desteklediği bir

³⁷⁶İKV, Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması , s.33-35

kadın ve çocuklardan oluşan bir ailenin gereklerine cevap verecek şekilde düzenlenmiştir. Bu sadece var olan durum değil, aynı zamanda sosyal sigorta sistemlerinin desteklemeyi amaçladığı durumdur. Bu yönden bu sistemdeki varsayım kadının aileyi esas geçindiren kişi olmaması ve çoğu kadının bir erkekten dayanak almalarıdır.

Üye ülkeler bu durumu düzeltmek için pek az şey yapmış ve çoğu hükümetler bu konuya ilgi göstermemişlerdir. Reformlar yapmış ülkeler arasında İtalya, İngiltere, İrlanda ve Hollanda vardır ancak bu reformlar da çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Çoğu reformlardan sonra dahi erkeğin esas ekmek parası kazanan olması prensibi devam etmektedir. Çoğu reformlar üye ülkeler tarafından maliyetleri azaltma uygulamaları olarak kullanılmaktadır. Erkek ve kadınlara sağlanan yararlar arasındaki farklılığın ortadan kaldırıldığı durumlarda çözüm yolu, erkeklere sağlanan yararları aşağıya çekmek yönündedir ki bu durum sonuçta her iki cinsiyet lehine olmuştur.. Hollanda ve İrlanda'da yapılan reformlarda bazen bunlara rastlanmıştır.³⁷⁷

3.1.4.17.4.5. Sonuç

Ülke uzmanlarınca sunulan kanıtlar açıkça hemen hemen her alanda Eşitlik Yönergelerinin uygulanmasında ciddi sorunlar olduğunu ortaya koymaktadır. Uygulamada cinsiyete dayalı önyargılar hala sürmektedir.

Çoğu üye ülkede fırsat eşitliği bir kişisel hak konusu olarak görülmüştür. Eğer bir erkekle bir kadın arasında ayrımcılık varsa düzeltilmesi gereken bir adaletsizlik vardır. Ancak bir çok çalışmanın gösterdiği gibi ayrımcılık bir toplu iş pazarı olayıdır ve bu kişisel haklar düzeyinde tamamen çözümlenemez. İş pazarını yapısal yönden etkileyecek önlemler gerekmektedir. Eğer Yönergeler kişisel adaletsizlikleri ortada kaldırmak için düzenlenmişse, makul bir derecede başarılı oldukları söylenebilir. Diğer taraftan eğer iş pazarlarında reform getirmek ve pazar ayrılığını kaldırmak, cinsiyet önyargısını ve bunun sonucu çarpıklıkları yok etmek, ekonomik ve yapısal

³⁷⁷İKV, Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması , s.36-37

anlamda tam fırsat eşitliğini getirmek için düzenlenmişse, o zaman henüz gerekli sonuçlara ulaşamamışlardır. Daha ileriye gitmek için önerilenler şunlardır:

- İspat görevinin tersine dönüştürülmesini de içeren yöntem reformlarının getirilmesi
- Dolaylı ayırım kavramının genişletilmesi ve açıklığa kavuşturulması
- İş pazarı dengesizliğine yönelik pozitif hareket planlarının oluşturulması
- Toplulukta araştırma, analiz ve veri toplama işlemlerinin canlandırılması

3.2 TÜRKİYE’NİN ONAYLADIĞI ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Bu bölümde Bölüm 3.1’de açıklanan Uluslararası Düzenlemelerden Türkiye’nin onayladıkları hakkında detaylı bilgiler verilmektedir. Ülkemizde 1961 ve 1982 Anayasalarında antlaşmaların bağlayıcılık kazanması için kural olarak önce Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin bir uygun bulma yasasını kabul etmesi (Anayasa m.90/1) ve bunun Cumhurbaşkanınca onaylanması gerekir (Anayasa m.104). Bazı antlaşmalar içinse herhangi bir uygun bulma yasasına dahi gerek bulunmamaktadır (Anayasa m.90/2-4 ve 244 Sayılı Yasa m.2/2-4). Bir antlaşmanın iç hukukta yürürlüğe girebilmesi için Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile Resmi Gazete’de yayınlanması gerekmektedir (244 Sayılı Yasa m.3/2). Ancak Anayasa m.90/3 gereğince bazı antlaşmalar yayınlanmadan da yürürlüğe girebilir.

Ülkemizde 1961 Anayasasının 65. maddesinde yeralan ve 1982 Anayasası m.90’da da hiç değişiklik yapılmadan tekrarlanan hükme göre usulüne uygun yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir ve bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine dava açılmaz.³⁷⁸

³⁷⁸ KOCAOĞLU, Mehmet, Cumhuriyet Dönemi Sosyal Politikaları Çerçevesinde Çalışan Kadınların Yasalarla Korunmaları, TÜHİS Dergisi, Mayıs- Ağustos 1997, s.6

3.2.1 Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

11 Haziran 1985 tarih ve 3232 sayılı “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesine (CEDAW) Katılımın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun” 1 Temmuz 1985 tarih ve 85/9722 sayılı Bakanlar kurulu kararı ile onaylanmış, 14 Ekim 1985 tarih ve 18898 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış ve 19.Ocak 1986’da yürürlüğe girmiştir.

Türkiye CEDAW Sözleşmesinin 15. maddenin 2. ve 4. fıkralarına, 16. maddenin 1. fıkrasının (c), (d), (f), (g) bentlerine Türk Medeni Kanununun evlilik ve aile içi ilişkileri hakkındaki hükümleri ile çeliştiği gerekçesiyle çekince koymuştur. Ayrıca Uluslararası Adalet Divanının zorunlu yargısını kabul etme konusundaki 29. maddenin 1. fıkrasına da çekince koymuştur. Bunun yanı sıra Türkiye Sözleşmenin 9. maddesinin 1. fıkrası ile ilgili olarak “Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun vatansızlığı önlemesi amacını güden 5. maddesinin 1. fıkrası ile 15. ve 17. maddelerinin çeliştiği şeklinde bir yorumu kabul etmez” şeklinde beyanda bulunmuştur.

Sözleşmede kadınlara fırsat ve davranış eşitliği ve kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi konularına ilişkin hükümler gereğince iç hukukta bazı yasal ve idari düzenlemelerin yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Türkiye de sözleşmeye taraf olmakla kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldıracak politikalar izlemek ve yasal önlemleri almak zorundadır. Bununla beraber sözleşmenin 18. maddesiyle bir denetim mekanizması da oluşturulmuştur. Bu maddeye dayanarak Birleşmiş Milletlere bağlı olarak 23 kişiden oluşan Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi kurulmuştur. Bu komite bir yargı organı değil denetim organıdır ve görevi sözleşmenin üye devletler tarafından ne dereceye kadar uygulandığını saptayarak Birleşmiş Milletlerin ilgili kurullarına sunmak ve bu şekilde üye ülkelerin sözleşme kurallarına uymalarını sağlamaktır. Üye devletler yaptıkları yasal, idari, yargısal ve diğer önlemleri anlatan bir raporu Komite tarafından incelenmek üzere BM Genel Sekreterine sunarlar (m.18/1). Bu raporlar Sözleşmenin ilgili devletler tarafından

yürürlüğe konulmasını takip eden bir yıl içinde, bundan sonra da dört yılda bir sunulur. Komite her yıl toplanarak, her ülke devletini Sözleşmenin kendi ülkesinde uygulanması ile ilgili çalışmaları ve varılan sonuçları anlatan raporlarını tartışır. Türkiye Sözleşmeyi onayladıktan bir yıl sonra ve ikinci olarakta dört yıl sonra bir rapor göndermiş ve Sözleşme gereklerini yerine getirme konusunda oldukça eleştirilmiştir.³⁷⁹

Sözleşmenin onaylanmasından sonraki dönemde Türkiye'de kadın sorununa ilişkin bazı ilerlemeler kaydedilmiş ve kadına hak ettiği statüyü kazandırmak üzere bazı kurum ve kuruluşlar oluşturulmuştur. Ancak 11. madde gereğince çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına neden olan mevzuat ve uygulamaların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların ve cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan ve bu konuda yaptırımlar getiren düzenlemelerin bulunmaması, sözleşme açısından hukukumuzun en büyük eksikliği sayılmaktadır.³⁸⁰

Bununla beraber 1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansında Türkiye dört temel sorun alanında 2000 yılına kadar çözüm bulmayı taahhüt etmiştir. Bunlar CEDAW Sözleşmesine konulan temel çekincelerin kaldırılması, zorunlu eğitimin 8 yıla çıkartılması, 2000 yılına kadar kadın okumaz yazmazlığının ortadan kaldırılması ve anne ve çocuk ölüm oranının %50 oranında azaltılmasıdır. Evli kadına evlenmeden önceki soyadını kullanabilme imkanı sağlayan yasal değişiklik, kadının iş ve meslek seçiminde kocasından izin almak zorunda olmasına dair Medeni Kanun maddesi ile Türk Ceza Kanununda zina konusunda kadın ve erkek açısından farklı düzenlenen maddelerin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş olması ve yeni Medeni Kanunun kabul edilmiş olması CEDAW Sözleşmesinde 15 ve 16. maddelere konulan temel çekincelerin kaldırıldığını göstermektedir. Bunun dışında 1997 yılında yapılan bir yasa değişikliğiyle zorunlu ilköğretim süresi 5 yıldan 8 yıla çıkarılmıştır. Kadın okumaz

³⁷⁹ ÇELİKEL, Aysel, Uluslararası Sözleşmelerde Kadın, Türkiye'de Kadın Olgusu, İstanbul, 1992, s.195

³⁸⁰ YÜKSEL-ONARAN, s.35

yazmazlığı konusunda henüz istenilen hedefe tam olarak ulaşamamışsa da Milli Eğitim Bakanlığı öncülüğünde yürütülen ve gönüllü kuruluşların da desteklediği kampanyalarla yaklaşık 300.000 kadın okur yazar yapılmıştır. Anne ve çocuk ölümleri konusunda da tam olarak istenilen hedefe ulaşamamış olsa da ölümlerde önemli azalmalar kaydedilmiştir.³⁸¹

3.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

Türkiye Avrupa SŞ'nin imzacı devletleri arasında yer almasına karşın 26.2.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu anlaşmayı 1989 yılında bazı maddelerine çekince koyarak imzalamıştır.³⁸²

Türkiye çalışma hakkı (m.1), eşit işe eşit ücret isteme hakkı (m.4/3), ücretlerden yasa veya sözleşme veya hakem kararıyla kesinti yapılması (m.4/5) ve çocuklar ve gençlerin korunması (m.7/3-6,8,9) konularındaki maddeleri onaylamıştır. Buna karşılık iç hukuktaki sınırlamalar yüzünden adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları (m.2,3), sendikal örgütlenme (m.5) ve toplu pazarlık (m.6) haklarına ve çalışan kadınların korunma haklarına (m.8) ilişkin önemli düzenlemeler ile m.15 ve m.4/1,2,4 ve m.7/1,2,7,ve 10. fıkralarına çekince koymuştur.

Avrupa SŞ m.4/3'de yer alan ve Türkiye tarafından da onaylanan erkeklerle kadınlara eşit ücret hakkına benzer nitelikte bir hüküm 1475 Sayılı İşK. m.26/4'de de yer almaktadır.³⁸³ 4857 Sayılı Yeni İşK. nın cinsiyet nedeniyle ücret ayırımı yasaklayan eşit davranma konulu 5. maddesinde de yer almaktadır. Ayrıca aynı konuda ILO'nun 100 sayılı Eş Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında Sözleşmesi de onaylanmıştır.³⁸⁴ Bu konu açısından iç hukuk uluslararası düzenlemelerle uyum içindedir.

Avrupa SŞ'nin çalışan kadınları koruma haklarına ilişkin 8. maddeye T.C. Devleti

³⁸¹ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Kadın 2000:Pekin +5, s.3.

³⁸² RG. 14.10.1988, S.20312

³⁸³ Bkz. Bölüm 3.3.2.2.1.

³⁸⁴ Bkz. Bölüm 3.1.3.3.1.

çekince koymuştur. Gerçekten de bu madde ile imza tarihindeki iş mevzuatı arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Ancak son mevzuat değişiklikleri ile bu konuda bazı gelişmeler kaydedilmiştir. Avrupa SŞ'nin 8. maddesi kadınlara doğumdan önce ve sonra en az 12 hafta izin verilmesi ve bu süre içinde kadınlara ücret ödenmesi veya yeterli sosyal güvenlik yardımı yapılmasını öngörmektedir. Doğumdan önceki ve sonraki izin süreleri konusunda iş mevzuatımız açısından bir uyumsuzluk yoktur. 1475 sayılı İşK m.70, Basın İşK m.16/7' de aynı izin süreleri yer almakta olup 4857 sayılı İşK. ile bu süreler uzatılarak onaltı haftaya çıkarılmıştır. Ancak Avrupa SŞ bu süreler zarfında kadına ücret ödenmesi veya yeterli sosyal güvenlik yardımı yapılmasını da öngörmektedir. Oysa 1475 sayılı İşK. m.17/Ib ve 1475 sayılı İşK. m.70 hükümlerinde bu süre zarfında kadının ücret alamayacağı belirtilmektedir. Yeni İşK. da farklı bir düzenleme yer almamaktadır. Sadece 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m.49 ve m.89'da doğumdan önceki ve sonraki 6'şar haftalık sürede kurumca işgörememezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir ki bu ödenek günlük kazancın ancak 2/3'ü kadardır. 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu 32. madde ile bu süreleri arttırmış ayrıca doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde bu süreleri doğum sonrası sürelere ekleme olanağını tekrarlamış ancak 89. maddede herhangi bir değişiklik öngörmemiştir.

Kadın işçinin iş ilişkisinin cinsiyete bağlı nedenle son verilemeyeceğini hükme bağlayarak kadın işçiye istihdam güvencesi ilk kez 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile getirilmiştir. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği 15 Mart 2003 tarihine kadar iş mevzuatımızda buna benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4773 sayılı Kanunun 2. maddesi ile 1475 sayılı İşK. nın 13. maddesinde değişiklik ve ilaveler yapılmıştır. Konumunla ilgili olarak getirilen önemli değişiklik Madde 13/A de fesih için geçerli sebep olamayacak haller arasında cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum izinleri süresince kadın işçinin çalıştırılmayacağı süreler de sayılmış olmasıdır. 4857 sayılı İşK. da iş Güvencesi ile ilgili olarak 4773 Sayılı Kanun ile getirilen sistem büyük

ölçüde korunmaktadır. Cinsiyete dayalı özellikler nedeniyle feshe karşı koruma ile ilgili olarak 4773 sayılı Kanun ile getirilen koruma 4857 sayılı İşK. da da sürdürülmüştür. 4857 sayılı İşK.nın 18. maddesi aynı 4773 sayılı Kanunda sayıldığı gibi cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinde işe gelmemenin fesih için sebep oluşturamayacağını belirtmiştir

Yine Avrupa SŞ.'yi imza tarihinde iş mevzuatımızda doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmayı yasaklayacak bir hüküm de yer almamaktadır. Doktrinde yer alan görüşe göre bu süreler zarfında fesih ihbarı yapılabilmekte sadece fesih bildirim süreleri işlemeyeceği şeklinde yorumlanmıştır. Ancak hem 1475 sayılı İşK. m. 17 hem de 4857 sayılı İşK. m. 25. de belirtildiği gibi işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğum ve gebelik hallerinde çalışma sürelerine göre belirlenen bildirimsiz sürelerinin altı hafta aşılmasından sonra ortaya çıkacak ve yine doğum ve gebelik hallerinde bu süre izinlerin bitiminde başlayacaktır

Görülüyor ki T.C. Devleti bu maddeyi onaylamayarak bu yükümlülüklerin altına girmemek yoluna gitmiştir. Bu konuda bazı önemli ilerlemeler kaydedilmiş buna rağmen mevzuat Avrupa SŞ. ye tam olarak uyumlu hale getirilememiştir.

Aynı maddenin 3. fıkrasında emzirme döneminde kadınlara yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlanması öngörülmüştür. Bu hükümle Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzüğün m.6'sinde yer alan ve emzikli kadınlara İşK. m.64 gereğince verilecek ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı iki kez 45 dakika verilen emzirme izni arasında bir uyumsuzluk yoktur. Yine Avrupa SŞ m.8/4'de sanayiye ait işlerde kadınların gece çalışmasının düzenleneceği ve yeraltı ve bazı tehlikeli ve ağır işlerde çalışmalarının yasaklanacağı belirtilmiştir. T.C. iş mevzuatının kadınların gece çalışması konusunda düzenlemeleri ile Avrupa SŞ arasında bir uyumsuzluk olmasa da T.C. iş mevzuatı kadınların bir kısım ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmekte Avrupa SŞ'de ise daha ileri derecede korunmaları düzenlenmektedir. T.C.

Devletin bu fıkraları onaylamamasının nedeni ulusal mevzuatın sınırlı bir uygulama alanına sahip olmasıdır.³⁸⁵

Avrupa SŞ'nin bazı çekincelerle onaylanması bir yandan T.C. Devleti iç hukukunun onaylanan hükümlerle uyumlu olduğu anlamını taşıırken, diğer yandan gelecekte yapılacak düzenlemelerin bu Şart ışığında oluşturulmasını da ifade etmektedir.³⁸⁶

Türkiye Avrupa SŞ'yi en alt düzeyde onaylamanın yanısıra detayları Bölüm 3.1.2.'de açıklanan diğer dört belgeden- 1988 Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol, 1991 Avrupa Sosyal Şartı Değişiklik Protokolü, Toplu Yakınma Sistemi Öngören Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol ve GG Avrupa SŞ- yalnızca 1988 Protokolünü imzalamıştır. Bakanlar Konseyi ilk ulusal raporumuza yönelik hukuksal değerlendirmesi sosyal hukukumuzun yetersizliğini açıkça ortaya koymaktadır. Avrupa SŞ'nin yalnızca onaylanan kurallarının gereğini yerine getirmek için bile yasalarda çok kapsamlı değişikliklerin yapılması zorunludur.³⁸⁷

3.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olarak, ILO'yu oluşturan Versailles Barış Antlaşmasının 387. maddesi uyarınca, bu örgütün de doğal üyesi olmuştur. Bugüne kadar 40 ILO sözleşmesi onaylanmış ve bunlarda 15, 34, 58 ve 59 Sayılı Sözleşmeler daha sonra feshedilmiştir.³⁸⁸ ve Türkiye genel olarak iç hukukuyla uyum içinde olan ve iç hukukta köklü değişiklik gerektirmeyen sözleşmeleri onaylamıştır. Oysa Türkiye'nin daha fazla sayıda sözleşmenin onaylanması gerektiği

³⁸⁵ KUTAL, Metin, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı, İktisat ve Maliye Dergisi, C.36, S.12, Ankara, 1989, s.493

³⁸⁶ GÜZEL, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı, s.31

³⁸⁷ GÜLMEZ, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, s.356 Konu ile ilgili olarak ayrıca Bkz. EYRENCİ, Öner, Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Avrupa Sosyal Şartı ile İlgili Konferanslar, İstanbul, 1990, s. 15, GÜLMEZ, Mesut, Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye, TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, İnsan Hakları Yıllığı, XII, Ankara, 1990, S.94, CENTEL, Tankut, Avrupa Sosyal Şartı ve Türk Sosyal Hukuk Düzeni, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, s.93

³⁸⁸ 58 ve 59 Sayılı Sözleşmeler 138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmenin onaylanması nedeniyle feshedilmiştir. 34 Sayılı Sözleşmenin fesih nedeni ise bu Sözleşmenin ILO

konusunda görüş birliği mevcuttur.³⁸⁹ Çoğu ülkeler ILO sözleşmelerini iç hukukları ILO normlarının hedeflediği düzeye gelindiğinde onaylamaktadırlar. Günümüzde ise üye ülkeler ILO sözleşmelerini gerçekten uygulamak ve iç hukuklarını bu normlarla uyumlu kılmak durumunda iseler, onay işlemini gerçekleştirmektedirler.³⁹⁰ Türkiye' de ILO sözleşmelerini onaylamada çok kısa süre öncesine kadar, bu onaylama esaslarını benimsemiş ve uyum sağlamadan sözleşmeyi imzalamama yolunu seçmiştir. Oysa 87, 135, 151 ve 158 sayılı ILO sözleşmeleri iç hukukta uyum sağlanması beklenmeden onaylanmıştır.³⁹¹

Türkiye, ILO'nun çalışan kadınlarla ilgili bazı sözleşmeleri çeşitli tarihlerde onaylamıştır. Bu sözleşmeler aşağıdaki bölümlerde detaylı olarak anlatılmaktadır.

3.2.3.1. 45 Sayılı Sözleşme

ILO'nun 1935 tarihli Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkındaki 45 Sayılı Sözleşmesi, "Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme" adı ile 23.6.1937 tarih ve 3229 sayılı kanun ile onaylanmıştır.³⁹² Bu sözleşme Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesidir. Bu sözleşmenin 2. maddesinde kadın cinsinden hiçbir kişinin yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. O dönemde sözleşmenin belirttiği koşullarda çalışan kadın işçi bulunmadığından onay açısından bir sorunla karşılaşılmamıştır. Sözleşmedeki çalışma yasağı 3008 sayılı İş K.nın 49. maddesinde de aynı şekilde yer almıştır. Bu yasanın bu konudaki maddesinin hazırlanmasında 45 sayılı sözleşmeden

Yönetim Kurulu tarafından güncelliğini yitiren sözleşmeler statüsüne alınmasıdır.

³⁸⁹ILO sözleşmelerinin onaylanması konusunda Türkiye'nin neden yetersiz kaldığı konusu için bkz. KUTAL, M, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Yasama Faaliyetleri ve Sendika Özgürlüğü, İktisat ve Maliye Dergisi, Haziran 1987, s.122

³⁹⁰ILO sözleşmelerinin onay prosedürü için bkz. Bölüm 3.1.3

³⁹¹İç hukukta uyum sağlamadan onaylanan bu sözleşmeler Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı Sözleşme, İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme, Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Hakkında 151 Sayılı Sözleşme ve konumuz açısından da önemli olan Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmedir.

³⁹²Sözleşme metni için Bkz. CENTEL, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, s.80-83

yararlanılmıştır.³⁹³ Aynı konudaki yasaklama 1475 sayılı İş Kanununun 68. maddesinde de mevcuttur.³⁹⁴

3.2.3.2. 100 Sayılı Sözleşme

ILO'nun 1951 tarihli Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi, 13.12.1966 tarih ve 810 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunmuş ve 14.4.1967 tarihinde Bakanlar Kurulunca onaylanmış ve karar 13.6.1967 tarih ve 12620 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

Bakanlar Kurulu'nca 2.9.1967 tarih ve 6/8729 karar no.su ile "Eşit Değerdeki İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmenin Onaylanması Hakkında Bakanlar Kurulu Kararına Ek Karar" çıkartılmış ve bu ek kararla sözleşmenin 19 Temmuz 1968 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır.

1951 tarihli Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında 100 Sayılı Sözleşme ücret konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır.³⁹⁵

Bu Sözleşmede eşit değerde iş için eşit ücretten bahsedilmekte ve bu kavram ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini içermektedir. Buradaki eşit ücret terimi hem zamana göre ücretin aynı olmasını hem de verime göre ücret ödenmesi durumunda ücretin eşit ölçü birimine göre hesaplanması esaslarını kapsamaktadır.³⁹⁶

Ülkemizde cinsiyete dayalı ücret ayırımı yapılamayacağı, "eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi " ³⁹⁷ 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun³⁹⁸ ile kabul edilmiştir. Daha sonra İş Kanunu

³⁹³KUTAL, M, Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yasama Faaliyetleri ve Türkiye Cumhuriyetinin Durumu, 1919-1969, Sosyal Siyaset Konferansları, 21. Kitap, 1970, s.192

³⁹⁴Bkz. Bölüm 3.3.2.2.1

³⁹⁵ Sözleşme maddelerinin ayrıntıları için Bkz. Bölüm 3.1.3.2.

³⁹⁶ CENTEL, T, İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 1986, s. 144

³⁹⁷ TUNCAY, C, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, 1982, s.124, 177-200

³⁹⁸ R.G.31.01.1950.S.7420. Bu Kanun 931 sayılı ve 28.07.1967 tarihli İş Kanunun 110. maddesiyle

hükümlerine dahil edilen bu ilke 1475 sayılı İş K. m.26/4' de yer almaktadır.³⁹⁹ 1475 Sayılı İş Kanununda “eşit değerde iş terimi” yerine aynı anlamda yorumlanan “aynı nitelikteki iş” terimi kullanılmış ve buna eşit verimle çalışma eklenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununda da “aynı veya eşit değerde iş”den bahsedilmiş, ancak 1475 Sayılı İş Kanunundaki eşit verim kavramından hiç söz edilmemiştir. Oysa farklı alanlardaki iş ilişkilerini düzenleyen Borç. K., Basın İş K. ve Deniz İş K.unda benzer bir hüküm yer almamaktadır. ILO normlarına uyum sağlanması açısından tüm bu yasalarda da ücrette cinsiyet ayrımı yasağı getirilmelidir. Ayrıca ücrette kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin uygulanması için öngörülen iş değerlendirme yöntemi de ülkemizde yaygın olarak uygulanmamaktadır.⁴⁰⁰

Ayrıca Asgari Ücret Yönetmeliğinin 2. maddesinde de asgari ücretin tespitinde cinsiyet ayrımı yapılamayacağı belirtilmiştir.⁴⁰¹

Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi işverenin eşit işlem borcu olarak yorumlanmakta ve bu nedenle ilkenin özü eşit işlem borcunun temeli olan Anayasamızın eşitlik ilkesinin yer aldığı 10.maddeye dayanmaktadır.⁴⁰²

Görüldüğü üzere mevcut iş mevzuatımız onaylanan 100 Sayılı Sözleşme ile uyum içindedir.

3.2.3.3. 102 Sayılı Sözleşme

ILO'nun 1952 tarih ve Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkındaki 102 sayılı Sözleşmesi 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı kanuna göre Bakanlar Kurulu'nca

yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak 931 sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesinin 14 Mayıs 1970 tarihli ve E.1967/40, K.1970/26 sayılı kararıyla iptal edilmiştir. Bu nedenle bu Kanun 25 Ağustos 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunun 110. maddesiyle yeniden yürürlükten kaldırılmıştır.

³⁹⁹Bkz. Bölüm 3.3.2.2.1.

⁴⁰⁰Bu konuda ayrıntılı bilgi için ayrıca Bkz. TUNCAY, C, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, s.177 vd., CENTEL, T, İş Hukukunda Ücret

⁴⁰¹ Bkz. Bölüm 3.3.2.3.2.

⁴⁰² Konu ile ilgili olarak ayrıca Bkz. ÇELİK, N, İş Hukuku Dersleri, s.145, TUNCAY,C, İş hukukunda Eşit Davranma İlkesi, s.108, ATAYSOY, Zafer Gören, Türk-Alman,-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olmaları (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Hali), DEU Yayın No:20, Ankara, 1991, s. 115

onaylanmış ve onay kararı 7/7964 no ile 15.10.1974 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.⁴⁰³

Sözleşme 15 bölümden oluşmaktadır. Bölüm I, madde 2'ye göre sözleşmeyi uygulayan her ülke I. Bölümü, IV, V, VI, IX ve X. bölümlerden en az biri dahil olmak üzere II, III, IV, V, VI, VIII, IX ve X. bölümlerden en az üçünü ve XI, XII, XIII ve XIV. bölümü uygulamak zorundadır. Yine aynı Bölüm m.3'e göre ekonomisi ve tedavi imkanları yeter derecede gelişmemiş olan üye ülkeler geçici istisnalardan yararlanabilecektir.

Resmi Gazetede yayınlanan onay kararında Bölüm I m.2 ve 3'e göre onaylanan bölümler sıralanmıştır. m.2'ye dayanarak hastalık ödeneklerine ilişkin III üncü, ihtiyarlık yardımlarına ilişkin V inci, iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlara ilişkin VI inci, maluliyet yardımlarına ilişkin X uncu bölümler kabul edilmiş, sağlık yardımlarına ilişkin II inci ve analık yardımlarına ilişkin VIII inci bölümler ise geçici istisnai hükümlerden yararlanılması kaydıyla onaylanmıştır. Sözleşmenin kadın işçiler açısından özellikle önemli konuları şunlardır:

Sağlık yardımlarını içeren II. bölümde yardım yapılacak haller nedeni ne olursa olsun hastalık hali ile gebelik, doğum ve bunların sonuçları olarak tanımlanmıştır. Korunacak kimseler, kabul edilen geçici istisna hükmüne göre en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin %50'sinden az olmamak üzere mevzuatla saptanan işçi ve hizmetli kategorileriyle bunların eş ve çocuklarıdır. Madde 10'a göre gebelik ve doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda yapılacak yardımlar doğumdan evvel, doğum sırasında ve doğumdan sonra bir hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılacak muayene ve tedaviler ile gereği halinde hastaneye yatırmayı kapsamaktadır.

Kadın işçileri yakından ilgilendiren Bölüm VIII analık yardımlarında "yardım yapılacak durumlar gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, bu sebeplerden

⁴⁰³Sözleşme metni için Bkz. CENTEL, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, s.221-275

dolayı kazancın geçici olarak kesilmesi halleri” olarak tanımlanmıştır. Kabul edilen istisnai hükme göre korunacak kimseler en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin %50’sinden az olmamak üzere mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorilerine dahil kadınlar ile analık sağlık yardımları konusunda bu kategorilere dahil olan erkeklerin eşleridir. Sağlık yardımları en az doğumdan önce ve doğum sırasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedaviler ile gereken hallerde bir hastahaneye yatırmadır. Sağlık yardımları korunan kadının sağlığını, çalışma gücünü ve kişisel ihtiyaçlarını görebilme yeteneğini korumayı, iadeyi veya arttırmayı amaçlamaktadır.

Sözleşmede yapılacak yardımların periodik ödemeler şeklinde olacağı belirtilmiş ve bunun esasları uygulanması zorunlu Periodik Ödemelerde Uygulanacak Normlar bölümünde açıklanmıştır. Yardımlar, yardımı gerektiren olayın devamı süresince sağlanır ancak periodik ödemeler oniki hafta ile sınırlandırılabilir. Eğer ulusal mevzuatta çalışmama halinin daha uzun süre devam etmesi lazım geleceği veya devam edebileceğine dair bir hüküm varsa periodik ödemelerin süresi bu müddetten daha kısa olamaz.

3.2.3.4. 111 Sayılı Sözleşme

ILO'nun 1958 tarihli İş ve Meslek bakımından Ayrım Hakkındaki 111 sayılı sözleşmesi, 13.12.1966 tarih ve 811 sayılı Kanun’la onaylanması uygun bulunmuş ve karar 21.09.1967 tarih ve 12705 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.⁴⁰⁴

111 Sayılı Sözleşme çalışma yaşamında cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılığı yasaklamaktadır.⁴⁰⁵

111 Sayılı Sözleşme 1982 Anayasasının konu ile ilgili m.48/1, m.49 ve m. 70 ile uyum içindedir. 1982 Anayasası 48/1 maddesinde herkezin dilediği alanda çalışma ve

⁴⁰⁴ Sözleşme metni için Bkz. CENTEL, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, s.281-287

⁴⁰⁵ Sözleşme maddelerinin ayrıntıları için Bkz. Bölüm 3.1.3.????

sözleşme yapma hürriyetine sahip olduğu, m.49 da çalışmanın herkezin hak ve ödevi olduğu ve Devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortamı yaratmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Madde 70 'de ise her Türkün kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu ve hizmet alımında görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayrım gözetilemeyeceği güvence altına alınmıştır.

Bu anlamda onaylanan 111 Sayılı Sözleşme iş mevzuatımızla uyumludur.

3.2.3.5. 115 Sayılı Sözleşme

1960 tarihli İşçilerin İyonizan Radyasyonlarına Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı ILO Sözleşmesi 7.3.1968 tarih ve 1033 sayılı kanunla onaylanması uygun bulunarak 2.7.1968 tarihinde Bakanlar Kurulu'na onaylanmış ve 25.7.1968 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştır.⁴⁰⁶

Sözleşmeye göre işçilerin sağlık ve emniyetleri bakımından iyonizan radyasyonuna karşı etkili bir şekilde korunmasını sağlamak amacıyla her türlü önlem alınacak , işçilerin iyonizan radyasyonlarına maruz kalışlarının mümkün olan en az seviyeye indirilmesi için her türlü çaba harcanacaktır. Çeşitli kategorilerdeki işçiler için organizma dışı veya içi kaynaklardan gelebilecek iyonizan radyasyonların tecviz edilebilir azami dozları ve organizmaya girmesine izin verilebilecek radyoaktif maddelerin azami dozları saptanacaktır. Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan 18 ve daha yukarı yaşta ve 18 yaşından küçük kimseler için uygun seviyeler ayrı ayrı saptanacaktır. 16 yaşından küçük olan hiçbir işçi iyonizan radyasyonuna maruz kalınan işlerde çalıştırılmamalıdır. Görüldüğü gibi sözleşmede özellikle kadınlara ilişkin bir yasaklama yoktur. İşçilerin iyonizan radyasyonlarına ve radyoaktif maddelere ne dereceye kadar maruz kaldıklarını saptamak için, işçiler ve işyerleri uygun şekilde kontrole tabi tutulacaktır. Doğrudan doğruya radyasyon

⁴⁰⁶ Sözleşme metni için Bkz. CENTEL, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, s.288-297

işlerinde çalışan bütün işçiler, bu işlerde çalışmaya başlamadan veya çalışmaya başladıktan kısa bir süre sonra sağlık muayenesinden geçirilecek ve bundan sonra uygun aralıklarla sağlık muayeneleri tekrarlanacaktır. Hiçbir işçi yetkili tıbbi görüşe aykırı olarak iyonizan radyasyonuna maruz kalmasını gerektirebilecek işlerde çalıştırılmayacak veya çalıştırılmaya devam edilmeyecektir. Sözleşmede kadın işçilerle doğrudan ilgili bir hüküm olmasada bu son iki hüküm sayesinde kadın işçilerin örneğin hamilelik ve süt emzirme dönemlerinde iyonizan radyasyonuna maruz kalınacak işlerde çalıştırılması önlenir.⁴⁰⁷

2.2.3.6. 122 Sayılı Sözleşme

ILO'nun İstihdam Politikası Hakkında 122 sayılı Sözleşmesi 2027 Sayılı Kanun ile 9.11.1976 tarihinde onaylanmıştır. Sözleşmenin konumuz açısından önemi bir işe girme veya sürdürmede cinsiyetin kısıtlayıcı bir faktör olmasını önlemesi , bunun yerine kişinin yetenek ve niteliklerini ön plana çıkarmasıdır. Bu sözleşmeye göre üye ülkeler, iktisadi gelişme ve kalkınmayı özendirmek , hayat standartını yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlmek amacıyla tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine olanak sağlayan aktif bir politikayı esas bir amaç olarak ele alacak ve uygulayacaktır. Bu politikanın amacı, işsiz ve iş arayan herkese iş sağlanması, bu işin olanaklar ölçüsünde verimli olması, işin serbestçe seçilmesi ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için ona gerekli niteliklerin kazandırılması, bu işte kişinin ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal köken ayrımı yapılmaksızın niteliklerini ve yeteneklerini kullanmasını sağlamaktır.

3.2.3.7. 127 Sayılı Sözleşme

1967 tarihli Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkındaki 127 sayılı sözleşme 1635 sayılı ve 30.11.1972 tarihli kanunla kabul edilmiş ve 14384 nolu

⁴⁰⁷Bkz Bölüm 3.1.3.1.2.6

Resmi Gazetede 7.12.1972 tarihinde yayımlanmıştır.⁴⁰⁸

Bu sözleşme yüklerin devamlı olarak bedenen taşınması işlerinde ve bir iş değerlendirme sistemi bulunan bütün iktisadi faaliyetlerde uygulanır. Ağırlığı, işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek yüklerin işçi tarafından bedenen taşınması talep ve kabul edilemez. Sözleşmeye göre her üye hafif olmayan yükleri bedenen taşıma işine ayrılan işçiye bu işe verilmeden önce sağlığını korumak ve kazaları önlemek amacıyla yararlanılabilecek çalışma metodları hakkında yeterli bir eğitim verilmesi için gerekli tedbirleri alacaktır. Yüklerin bedenen taşınmasını sınırlamak veya kolaylaştırmak için uygun teknik araçlardan mümkün olduğu kadar yararlanılacaktır.

Kadınlar ve 18 yaşından küçük genç işçilerin hafif olmayan ağır yüklerin bedenen taşınması işine verilmesi sınırlandırılacaktır. Kadınlar ve genç işçiler yüklerin bedenen taşınmasında kullanıldığı zaman bu yüklerin azami ağırlığı erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz ölçüde az olacaktır.⁴⁰⁹

3.2.3.8. 158 Sayılı Sözleşme

1982 tarihli İş İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı sözleşme 3999 sayılı ve 1994 tarihli kanunla kabul edilmiş ve 21964 nolu Resmi Gazetede 18.6.1994 tarihinde yayımlanmıştır.⁴¹⁰

1982 tarihli 158 sayılı Sözleşmede işçiyi, işveren tarafından geçerli bir neden olmadan iş ilişkisinin sona erdirilmesine karşı koruyan hükümler olduğu ve bunun yanında kadın işçilerin cinsiyetleri ve cinsiyetlerine özgü nitelikleri nedeniyle iş ilişkisine son verilmesini yasaklayan hükümler de yer aldığı belirtilmiştir.

119 sayılı İş İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Tavsiye Kararında

⁴⁰⁸Sözleşme metni için Bkz. CENTEL, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, s.340-345

⁴⁰⁹Bkz. Bölüm 3.1.3.2.2

⁴¹⁰Sözleşme metni için Bkz. CENTEL, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, s.387

da⁴¹¹ aynı konu tekrarlanmış ve cinsiyetin iş ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli bir neden olamayacağı ve işten çıkarma nedeninin işletme ve işçi açısından objektif olması gerektiği belirtilmiştir.

158 sayılı sözleşme kadın işçinin iş ilişkisinin cinsiyete bağlı nedenle son verilemeyeceğini hükme bağlayarak kadın işçiye istihdam güvencesi getirmiştir. 158 Sayılı Sözleşme imzalanmasından 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun yürürlüğe girdiği 15 Mart 2003 tarihine kadar iş mevzuatımızda buna benzer bir düzenleme yer almadığından bu sözleşme özellikle önem taşımıştır. Ayrıca sözleşme işçinin tek başına ispat yükünü üstlenmesini engelleyerek, işverene geçerli neden bulunduğunu, işçinin ise fesih için geçerli bir neden olmadığını ispatlamasını gerekli kılar yani kanıtlama yükümlülüğünü getirmesi açısından da önemlidir. İş ilişkisini sona erdirirken, bunu geçerli bir nedene dayandırması gereken işverenin, böyle bir nedenin bulunup bulunmadığını da yine kendisinin ispatlaması, sistemin doğal bir sonucu ve aynı zamanda feshe karşı korumanın başlıca şartlarından biridir.⁴¹² Çünkü iş ilişkisinin geçerli bir sebebe dayanarak sona erdirilmesi gereken durumda bunu ispat yükü işçinin değil, geçerli nedenin ortaya çıktığını ileri süren işverenin olmalıdır. Yargıtay da 1990 tarihli bir kararında aynı yönde hüküm bildirmiştir.⁴¹³

158 sayılı Sözleşme hükümlerinin gereği olarak, kadın işçinin cinsiyeti veya cinsiyetine özgü özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramasını önlemek ve feshe karşı korumak amacıyla iç hukukta da bazı yasal düzenlemelerin yapılması gerekmiştir. Ancak bu düzenlemelerin yapılması oldukça gecikmiştir. Genellikle diğer devletler ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarını onaylamadan önce o sözleşme hükümlerine göre yasalarında yapacakları değişiklikler üzerinde çalışmalarını tamamlayıp

⁴¹¹Bkz. ILO, Conventions and Recommendations, 1919-1981, s.138

⁴¹²EKONOMİ, Münir, Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 1997, s. 98-99

⁴¹³Y.9.H.D., 22.2.1990, 10842/1779, İstanbul Barosu D., C.64, Nisan- Mayıs- Haziran 1990, s.520

Sözleşme ve Tavsiye kararlarını ondan sonra onayladıklarından Sözleşmelerle uyum yasaları arasında fazla bir süre farkı oluşmamaktadır. Ancak özellikle bu konu ile ilgili olarak Sözleşmenin onaylanmasından uzun bir süre geçmesine rağmen iç hukuk değişiklikleri yapılamamış bu nedenle Türkiye ILO'da sık sık eleştirilmiştir. Gerçekten de Sözleşmenin onaylandığı 1994 yılından 2002 yılına kadar herhangi uyum yasasının çıkarılamamıştır. Başlangıçta yeni İş Kanunu tasarısının bir parçası olarak düşünülen iş güvencesi daha sonra iş kanunu tasarısından ayrılarak ondan önce kanunlaşmıştır. Bu konudaki ilk düzenleme 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yapılmıştır.⁴¹⁴ Bu Kanun 9 Ağustos 2002 tarihinde onaylanmış ve 15 Ağustos 2002 tarihli ve 24847 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun 13. Maddesinde belirtildiği gibi kanun, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerlidir.

4773 sayılı Kanunun 2. maddesi ile 1475 sayılı İşK. nın 13. maddesinde değişiklik ve ilaveler yapılmıştır. Buna göre 1475 sayılı İşK.13/A maddesine on veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz hizmet akdini fesheden işverenin bunu işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırması zorunluluğu getirilmesi hükmü eklenmiştir. Aynı maddede fesih için geçerli sebep olamayacak haller sıralanmıştır ve bunlar arasında cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum izinleri süresince kadın işçinin çalıştırılmayacağı süreler de sayılmıştır. 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İşK. ye eklenen m.13/B ile fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, sebebin açık ve net olarak bildirilmesi zorunlu hale getirilmiş, işçinin savunması alınmadan o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerden dolayı iş akdinin feshedilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Hizmet akdi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddası ile tebliğ tarihinden bir

⁴¹⁴ Metin için Bkz. http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4773_is_degisiklik.htm

ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Feshin geçerli sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü işverene aittir. (4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İşK. ya eklenen m.13/C) İşveren geçerli sebep gösteremediğinde veya mahkeme gösterilen sebebin geçerli olmadığına karar verdiğinde işveren işçiyi bir ay içinde iş başlatmak, eğer başlatmaz ise işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. (4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İşK.ya eklenen m.13/D). 4773 sayılı Kanunun 24. maddesi de toplu işten çıkarmalarla ilgilidir.⁴¹⁵

Daha sonra çıkarılan 4857 sayılı İşK.nun 18 ila 22 maddeleri arasında iş güvencesi yeniden düzenlenmektedir. 4857 Sayılı İşK. ile 30 veya daha fazla iş çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmektedir. İşçiye feshe karşı dava açma hakkı tanınmakta ve işverenin feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat edememesi durumunda işçinin işe iadesi veya en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi hükmü getirilmektedir. Ayrıca fesih bildirimlerinin işveren tarafından yazılı olarak yapılması ve bu açıklamada fesih nedeninin açık ve kesin biçimde belirtilmesi zorunlu tutulmaktadır. İş Güvencesi ile ilgili olarak 4773 Sayılı Kanun ile getirilen sistem büyük ölçüde korunmaktadır. Ayrıca toplu işçi çıkarma da 4857 sayılı İşK. m.29 ile yeniden düzenlenmiştir.

Cinsiyete dayalı özellikler nedeniyle feshe karşı koruma ile ilgili olarak 4773 sayılı Kanun ile getirilen koruma 4857 sayılı İşK. da da sürdürülmüştür. 4857 sayılı İşK.ın 18. maddesi aynı 4773 sayılı Kanunda sayıldığı gibi cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinde işe gelmemenin fesih için sebep oluşturamayacağını belirtmiştir. Bunun yanında işverenin bildirimsiz fesih hakkının doğum ve gebelik durumunda bildirim sürelerinden sonra doğması ve doğum izinleri

⁴¹⁵ Konu ile ilgili ayrıntılı Bilgi için ayrıca Bkz. Bkz. EKONOMİ, Münir, (2003), Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi ,Aynı Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler, Çimento İşverenleri Dergisi Özel Eki, Mart 2003 , Cilt 17, Sayı 2

sonunda başlaması sözkonusudur.⁴¹⁶ Bu hüküm zaten 1475 sayılı İşK. m.17 de de mevcuttur.

Görülüyor ki iş mevzuatı uzun bir süre farkından sonra iş güvencesi konusundaki 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmiştir.

3.3 TÜRKiYE'DEKİ YASAL DÜZENLEMELER

3.3.1. Anayasal Düzenlemeler

1924 Anayasası Esas Hükümlerin yer aldığı Birinci Bölüm, Yasama Görevinin yer aldığı İkinci Bölüm, Yürütme Görevi Üçüncü Bölüm, Yargı Erki Dördüncü Bölüm, Türklerin Kamu Hakları Beşinci Bölüm, Türlü Maddeler Altıncı Bölüm olmak üzere altı bölümden oluşur.

Bu Anayasa 1921 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu gibi devletin temel işlevini simgeleyen ulusal egemenlik ilkesiyle kuvvetler birliğini gerçekleştiren Meclis Hükümeti sistemini kabul eder. Yasama ve yürütme yetkileri Büyük Millet Meclisinde toplanır. Meclis yasama yetkisini kendi içinden seçtiği Bakanlar Kurulu aracılığıyla kullanır. Hükümeti her zaman denetleme ve düşürme yetkisine sahiptir. Yasama organı tek meclistir. Yürütme yetkisi Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kuruluna aittir. Bakanlar Kurulu Cumhurbaşkanının onayı ile göreve başlar. Yargı hakkı, bağımsız mahkemeler eliyle kullanılır. Anayasaya aykırı kanunların iptali sözkonusu değildir. Bu Anayasa sadece kişinin hak ve özgürlüklerini tanır, sosyal haklara yer vermez.

İkinci Bölüm, Yasama Görevi madde 10'da "Milletvekili seçmek yirmiiki yaşını bitiren kadın, erkek her Türkün hakkıdır.", madde 11'de "Otuz yaşını bitiren kadın, erkek her Türk Milletvekili seçilebilir" denilmektedir.

Beşinci Bölüm, Türklerin kamu hakları maddelerinde tüm hak ve özgürlükleri cinsiyet ayrımına gidilmeden "her Türk" ibaresiyle tanımlanmıştır. Sadece Madde 87'de "Kadın, erkek bütün Türkler ilköğretimden geçmek ödevindedirler. İlköğretim

⁴¹⁶ 4875 sayılı İşK. nın ilgili maddeleri için Bkz. Bölüm 3.3.2.2.2.

Devlet okullarında parasızdır” denilmektedir.

1924 Anayasasında sosyal haklardan sözedilmemekte ve kadınları koruyucu özel maddelere de rastlanmamaktadır.

9 Temmuz 1961 tarih ve 334 sayılı kararla kabul edilen 1961 Anayasası 157 asıl, 11 geçici maddeden oluşur. Eski Anayasalarda bulunmayan “Başlangıç” bölümü vardır. Bu bölümde Anayasa metnine egemen olan felsefi ve siyasal esaslar belirtilmiştir. Buna göre 1961 Anayasası demokratik ve sosyal bir nitelik taşır. 1961 Anayasası Birinci Kısım, Genel Esaslar, İkinci Kısım Temel Hak ve Ödevler, Üçüncü Kısım Cumhuriyetin Temel Kuruluşu ve Dördüncü Kısım Geçici Hükümlerden oluşan dört kısımdan oluşur.

1961 Anayasası temel hak ve özgürlüklere geniş yer verir. Bunların anlatıldığı İkinci Kısım, Genel Hükümler, Kişinin Hak ve Ödevleri, Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler, Siyasi Haklar ve Ödevler olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

Eşitlik konusundaki madde12’de herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetmeksizin kanun önünde eşittir denilmektedir. Yine 1961 Anayasası 14. maddesiyle herkese yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı ve kişi hürriyeti sağlamıştır.

Sosyal ve İktisadi Hak ve Ödevlerin yer aldığı Üçüncü Bölüm madde 35 ailenin korunması ile ilgilidir. Bu madde aileyi Türk toplumunun temeli kabul etmiş ve aile, ana ve çocuğun korunması için gerekli tedbirlerin alınması ve teşkilatların kurulması görevini devlet ve diğer kamu tüzel kişilerine vermiştir.

Madde 40’da herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu söylenmekte ve madde 41’de iktisadi ve sosyal hayatın adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış sağlanması amacına göre düzenlenir denilmektedir.

Madde 42 çalışmayı herkesin hakkı ve ödevi kabul etmekte, çalışanların insanca

yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları koruma, çalışmayı destekleme ve işsizliği önleyici tedbirleri alma görevini devlete vermektedir. Aynı madde ile angarya da yasaklanmıştır.

Madde 43 kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştıramayacağı söylenmekte ve çocuklar, gençler ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmektedir.

Yine madde 45’de cinsiyet ayrımına gidilmeksizin, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesini sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirlerin devlet tarafından alınacağı söylenmektedir.

Öğrenimin sağlanmasına ilişkin 50. maddenin ikinci fıkrasında ilköğretimin, kız ve erkek bütün vatandaşlar için mecburi olduğu ve Devlet okullarında parasız olduğu hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü gibi 1961 Anayasasıyla kadınlar birey olma dolayısıyla bu Anayasanın sağladığı pekçok temel hak ve özgürlüklere ve sosyal haklara sahiptir. Ayrıca kadın olmaları dolayısıyla çalışma şartları bakımından özel koruma altına alınmışlardır.⁴¹⁷

7 Kasım 1982’de halk oyuna sunularak kabul edilen 1982 Anayasası Başlangıç ile başlamakta Genel Esaslar, Temel Haklar ve Ödevler, Cumhuriyetin Temel Organları, Mali ve Ekonomik Hükümler, Çeşitli Hükümler, Geçici Hükümler, Son Hükümler olmak üzere 7 bölümden oluşmaktadır.

1961 Anayasasının sağladığı kanun önünde eşitlik ilkesi 1982’de de tekrarlanmaktadır. Yine 1961 Anayasasında görülen kişi hak ve ödevleri 1982 Anayasasında farklı bölüm ve maddelerde yer almaktadır.

Kanun önünde eşitlik ilkesinin yer aldığı madde 10’a göre herkes, dil, ırk, renk,

⁴¹⁷ KILI, Suna, GÖZÜBÜYÜK, Şeref, Türk Anayasa Metinleri, Senedi İttifaktan Günümüze, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No:269, Tarih Dizisi:19

cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişi, aile, zümre veya sınıfa ayrıcalık tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uymak zorundadırlar. Madde 17’de herkezin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, Madde 18’de kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu yer almaktadır. Sosyal ve Ekonomik Hak ve Ödevlerin yer aldığı üçüncü bölüm Madde 41’de ailenin toplumun temeli olduğu belirtilmiş ve ana ve çocukların korunması konusunda önlem alma ve teşkilat kurma görevi devlete verilmiştir.

Madde 42’de 1961 Anayasasındaki gibi ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu tutulmuştur.

Madde 49’da çalışma herkesin hakkı ve ödevi sayılmış, devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almakla görevlendirilmiştir.

Madde 50’de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmekte, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı vurgulanmaktadır.

Madde 60, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu ve devletin bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmakla mükellef olduğunu söylemektedir.

Madde 70 ‘de ise her Türkün kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu ve hizmet alımında görevin gerektirdiğı niteliklerden başka bir ayırım gözetilemeyeceğı güvence altına alınmıştır.

Siyasi hak ve ödevler 1961 Anayasasında olduğu gibi cinsiyet farkı gözetilmeksizin yer almıştır.

Görüldüğü gibi 1961 ve 1982 Anayasası maddeleri kadınlar açısından benzer hükümleri içermekte ve çalışma hayatında kadınların korunması konusuna yer vermektedir. Çalışma hayatı ile ilgili pekçok kanun ve hüküm yukarıda kısaca özetlenen maddeleri dayanak almıştır.

3.3.2. Yasal Düzenlemeler

3.3.2.1. Genel Kanunlar

3.3.2.1.1. Medeni Kanun

17 Şubat 1926'da kabul edilen ve 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren 743 Sayılı Türk Medeni Kanunu (MK) Başlangıç, Şahıs Hukuku, Aile Hukuku, Miras Hukuku, Ayni Haklar olmak üzere bölümlenmiştir. Bu yasa ile çok kadınlı evlenme kaldırılarak, boşanma hakkı kadınlara da tanınarak, medeni nikah zorunluluğu getirilerek, mirastan kız çocukların erkeklerle eşit olarak yararlanması sağlanarak ve yargı önünde kadın ve erkeklerin eşit tanıklığını kabul ederek yürürlüğe girmeden önceki döneme nazaran kadınlar açısından çok önemli haklar sağlamıştır. Ancak aile hukuku açısından bazı maddeleri günümüzde tartışılır hale gelmiştir.

Nitekim Medeni Kanunun

“Eşler malların yönetimi için hangi rejimi kabul etmiş olurlarsa olsunlar, karı, kocasının açıkça veya üstü kapalıca izniyle, bir iş veya sanatla uğraşabilir. Koca bu izni vermekten kaçınır ve karı bir iş veya sanatla uğraşmasında birliğin veya bütün ailenin yararına olduğunu kanıtlarsa izin mahkemece verilebilir. Koca, karısının bir iş veya sanatla uğraşmasını yasaklarsa durum noterlikçe kamuya duyurulmadıkça iyiniyetli üçüncü kişilere karşı geçerli olmaz” diyen 159. maddesi 29.11.1990 tarihinde Anayasa 'nın 10., 49. ve 50. maddelerine aykırı bulunarak Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş ve karar ⁴¹⁸ 1992 yılı Temmuz ayında Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Buna göre çalışmak isteyen evli bir kadın artık

⁴¹⁸ AYMK, 29.11.1990,30/31, RG., T. 2.7.1992,S. 21272

kocasından izin almak zorunda değildir.

İzmir 4. Sulh Hukuk Mahkemesinin Anayasa Mahkemesine başvuru karar gerekçesinde, Anayasa'nın 10. maddesi herkezin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğunu hükme bağladığı, ancak MK.m.159 hükmüyle karının çalışmasının kocanın iznine tabi tutulması durumunda eşitlik ilkesinin kadın lehine bozulmuş olduğu, kocaya erkek olduğu için üstünlük tanındığı, erkek ve kadının hak eşitliğinin bozulduğu, çalışma özgürlüğünün kısıtlandığı belirtilmiş ve MK.m.159 hükmünün Anayasa'nın 10., 49.ve 50. madde hükümlerine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle iptali istenmiştir. Anayasa Mahkemesi, 4. Sulh Mahkemesinin kararını ve gerekçelerini inceledikten sonra, MK.m.159 hükmünü Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi de iptal kararının, esasa ilişkin incelemesinde, MK.m.159 hükmünün Anayasa m.10 hükmü ile bağdaşmadığını, Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan "herkezin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Hükümü gereğince cinsiyetin yasa önünde eşitliği engelleyen bir neden olarak öngörülemeyeceğini, bu hükmün aynı zamanda kadın-erkek eşitliği, yani kadının erkekle eşit konuma getirilmesi olarak yorumlanması ve iki cins arasında eşitsizliği yaratan değer yargılarının değiştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi iptal kararında, MK.m.159'un Anayasanın 10. maddesindeki kadın-erkek eşitliği kuralı ile bağdaştırmadığını, 49. maddedeki çalışma hakkını zedelediğini ve 50. madde hükümlerine aykırı olduğunu ekleyerek, kadının tıpkı erkek gibi mesleğini ve işini özgürce seçme hakkı olduğunu, karı ve kocanın çalışma hak ve özgürlüğü arasında hiçbir fark bulunmadığını belirtmiştir.

İş K. m.14/I kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanabileceğini belirtmektedir. MK. 159. maddesinin iptali İşK.m.14/I'de yer alan bu hükmün yerindeliğini de tartışılır hale getirmektedir. Evlenen kadına bir yıl içinde işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı alma hakkının tanınması sosyo-ekonomik nedenlere dayandırılmaktadır. Evlilik birliği içinde kadın ev ve aile sorumluluklarının baş yüklenicisidir. (MK.m.153/II) Bu nedenle kadın işçi evlendiğinde aile

sorumlulukları artacak ve iş ve aile yaşamını birlikte sürdürmesi nedeniyle pek çok zorluklarla karşılaşabilecektir. Bunun yanında kocasının da çalışmasını istememesine karşın kadının çalışmayı sürdürmesi durumunda evlilik birliği sarsılacak bir geçimsizlik ortaya çıkabilecektir. ⁴¹⁹Kadının evlendikten sonra işten ayrılmak istemesi sorumlulukların artması veya kocasının çalışmasını istememesi dışında yeni evinin işyerinden uzakta olması veya başka bir şehire taşınma gibi zorlayıcı bir nedene de dayanabilir. Bu koşullar altındaki kadın ev ve aile sorumluluklarına daha fazla zaman ayırabilmek ve aile huzurunu sağlamak üzere işten ayrılmak yoluna gidebilir. Bu nedenle kadın işçinin o zamana kadarki çalışmalarının boşa gitmemesi ve işten ayrıldıktan sonraki hayatını yeniden düzenleyebilmesi için İşK.m.14/II'in sosyal bir gereksinim olduğu ve MK.m.159 iptal edilmiş olsa da devamının gerektiği savunulmaktadır.

Diğer bir görüş ise konuya farklı bir açıdan yaklaşmaktadır. Bu görüşe göre MK.m.159 hükmünün iptaliyle erkek egemenliğine dayalı aile modeli ortadan kaldırılmaya çalışılmış ve eşlerin hukuksal eşitliğine dayalı bir aile düzeni kurulması amaçlanmıştır. ⁴²⁰ Bu iptal kararı T.C.'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde de yer alan kadın-erkek eşitliği ile uyumludur çünkü kadın-erkek eşitliği karı ve kocanın eşit medeni haklara sahip olmasını da kapsar ve bu ilke Anayasa m.10'da da yer almaktadır. Kadın-erkek eşitliği gereği karı ve kocanın çalışma hak ve özgürlükleri arasında hiçbir fark olmamalıdır. Aile birliği içerisinde eşler, aile düzeni, çocukların bakımı gibi çeşitli konularda ortak sorumluluk yüklenmeli ve çalışma hak ve özgürlüklerinin kullanılması konusunda da birbirlerine anlayışlı ve aile birliğinin korunmasına uygun davranmalıdırlar. Bu nedenle evlenen kadına ayrıcalık sağlayan İşK.m.14/I hükmü kadın-erkek arasında eşitsizlik yaratan değer yargılarını destekleyerek kadın-erkek eşitliği ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. Erkek egemenliğine dayalı Türk aile yapısı ve sosyal gerçekler gibi gerekçelerle İşK.m.14/I ile getirilen hükmün sosyal bir gereksinim olarak kabul edilip savunulması savunulması mümkün değildir. Çünkü eğer bu geleneksel yapı değiştirilmek ve

⁴¹⁹ TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1988, s. 83

gerçek kadın-erkek eşitliği sağlanmak isteniyorsa bu durumun yasal hükümlerle de desteklenmesi şarttır. Kadın lehine koruyucu ve destekleyici hükümler sadece geleneksel rol dağılımının ve erkek egemen aile düzeninin devamını sağlar. Bu nedenle kadının evlenmesi nedeniyle aile sorumluluklarının artacağı ve bu sorumlulukların kadına ait olduğu savunularak çalışma yaşamından ayrılma gereksinimi duyacağı düşüncesiyle evlenen kadına bazı ayrıcalıklar tanımak toplumun ona verdiği geleneksel görevleri pekiştirmekten başka bir anlam taşımaz.⁴²¹

Ayrıca eğer İşK.m.14/I ile getirilen hüküm kadını sorumluluklarının artışı nedeniyle korumayı amaçlıyorsa asıl sorumluluk artışı kadının çocuk sahibi olmasıyla ortaya çıkar ki bu nedenle işinden ayrılmak zorunda olan kadının kıdem tazminatı alabilmesi de mümkün olamamaktadır.

Tüm bu nedenlerle İşK.m.14/I' de yer alan hükmün erkek egemenliğine dayalı ataerkil aile modelini desteklemesi, bu nedenle kadının çalışma özgürlüğüne ve fırsat eşitliğine aykırılık oluşturması açısından çağın gerisinde olduğu belirtilmekte ve kadınların çağdaş olmayan önyargı ve geleneksel düşüncelerden kurtarılması ve çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için çağdaş yasal düzenlemelerin yapılması istenmektedir.

İşK.m14/I'nin gereği konusunda bu iki farklı düşüncenin yanı sıra uygulamada da bu hakkın kullanılması sırasında bazı anlaşmazlıklar çıkmakta ve bu nedenle bu hükümden yararlanma amaç ve koşulları da tartışılmaktadır. Bu konudaki en önemli tartışma evlilik nedeniyle işten ayrılıp kıdem tazminatı almanın kadının yeniden çalışmama koşuluna bağlı olup olmadığıdır. Bu konuda Yargıtay'ın iki farklı görüşte kararı bulunmaktadır.

Yargıtay, kararlarının bir kısmında, kadın işçinin iş sözleşmesine dayalı iş ilişkisini sürdürürken evlenmesi ve bu tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde işverenden kıdem tazminatı talep edebileceği,

⁴²⁰ İptal gerekçesi kararı için Bkz. RG, T. 2.7.1992,S. 212272

⁴²¹ YÜKSEL-ONARAN, s.242-243

yasanın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını alarak işten ayrılan kadın işçinin daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden sözedilemeyeceği ifade edilmektedir.⁴²² Buna karşılık Yargıtay bazı kararlarında kadın işçinin evlenip kanuni süresi içinde iş sözleşmesini kendi isteği ile sona erdirdikten çok kısa bir süre sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlamasını kıdem tazminatı bakımından hakkın kötüye kullanılması olduğundan, işverenin, evlenen kadın işçinin iş sözleşmesini feshini MK.m.2 anlamında hakkın kötüye kullanılması olduğunu ispat ederse kıdem tazminatı ödemeyeceği belirtilmiştir.⁴²³

İşK.m.14/I hükmü, kadın işçinin işyerinden ayrılmak zorunda kaldığı takdirde geçmiş hizmetlerinin karşılığını almasına yöneliktir. Bu nedenle evlenen kadın işçi kanundaki bu olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını alıp işten ayrılması daha sonra çalışmayacağı ve çalışma hakkını kaybettiği anlamına gelmez. Hükmün sadece bundan sonra tüm zamanını ev ve aile sorumluluklarına ayırmak üzere iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen kadına uygulanacağı savunulamaz. Aksi halde kadın işçi daha sonra maddi olarak gereksinim duyduğu halde veya kendi aile yaşamına daha uygun örneğin evine daha yakın, iş saatleri daha uygun bir iş bulduğu halde çalışmayacağı anlamı taşır ki bu durum ne yasanın amacı ile ne de Anayasa ile güvence altına alınmış çalışma hak ve özgürlükleri ile bağdaşır. Bu nedenle İşK.m.14/I' de yer alan hüküm çalışma hak ve özgürlüğünü kısıtlayacak, hatta ortadan kaldıracak biçimde yorumlanamaz. Bu nedenle İşK.m.14/I hükmünden yararlanan kadın işçi isterse başka bir işte çalışmayarak bütün zamanını ailesine ve evine ayırabilecek ya da bu sorumluluklarını kolaylıkla yürütebileceği, aile birliğinin çıkarına daha uygun bir işte çalışabilecektir. Yasakoyucu bu hükmü Anayasal bir hak olan çalışma hakkını kısıtlamak için değil, aile birliğini ve çalışan kadını korumak için getirmiştir. Evlendiği sırada yürüttüğü iş, evlilik birliğinin çıkarlarına uymadığı takdirde, kadının

⁴²² Y.H.G.K., 27.4.1988,9-225/369, İşveren Dergisi, Ağustos 1988, Y.9 H.D.,16.1.1990, 8421/156, İş Hukuku Dergisi,C.1, Ocak-Mart 1991, S.1, s.134, Y.9H.D.,6.6.1994, 3797/8597, Tekstil İşveren Dergisi, S.188, Haziran 1995, s.1

⁴²³Y.9 H.D., 26.11.1987, 10028/10420,Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1988, C.2, S.1, s.36, Y.9H.D., 22.11.1995, 17712/34485, Yargıtayın Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.77

İşK.m.14/I hükmünden yararlanması, daha uygun bir iş bulmasına engel olmamalıdır. Bu durumda kadının iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatı talep etmesi hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Aksi takdirde kadının çalışma hak ve özgürlüğüne sınırlama getirildiği gibi giderek istihdamda kadın- erkek fırsat eşitliğine de aykırılık gelişir.⁴²⁴

İşK.m.14/I'den yararlanan kadın işçinin tekrar çalışması hakkın kötüye kullanılması demek olmasa da uygulamada bu hakkın kötüye kullanılabileceği durumların da olduğu görülmektedir. Uygulamada kadın işçinin işyerinde çalışmasını sürdürürken, geçimsizlik sebebiyle boşanma davası açtığı, davalı kocanın davayı kabul etmesi üzerine, boşanmalarına karar verildiği, bu kararın kesinleşmesinden hemen sonra boşandığı kocası ile yeniden evlendiği ve evlenme sebebiyle işten ayrılarak İş Km.14/I hükmünden yararlanmak istediği sıklıkla görülmektedir. Bu tür boşanma ve yeniden çok kısa bir süre sonra evlenmenin, her somut olayda yasa hükmünden yararlanmak amacıyla yapılıp yapılmadığının araştırılması gerekmektedir. Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararında "kanunun istifa halinde kıdem tazminatı verilmeyeceği yolundaki hükmünü ortadan kaldırmaya ve hile yoluyla 14. Maddedeki evlenme halinde kendi arzusu ile işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği yolundaki hükmünden yararlanma amacını güttüğü ve davacının davranışının somut olaya özgü olarak MK.'nın2. maddesindeki objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaştırılamayacağını" ileri sürerek kıdem tazminatı verilemeyeceğini hükme bağlamaktadır.⁴²⁵ Yargıtay uygulaması İşK.m.14/I'de evlenen kadın işçiye tanınan bu hakkın, dürüstlük kuralına aykırı bir biçimde kullanılmasına fırsat vermemiş, hakkın kötüye kullanıldığı hallerde, kadının kıdem tazminatı hakkından yararlanmasına engel olmuştur. Sadece kıdem tazminatı alabilmek amacıyla kanuna karşı hile yapan ve eşinden boşanıp sonra kısa bir süre sonra eski kocasıyla yeniden evlenen kadın işçinin bu hakkı amacı dışında kötüye kullandığı çok açık belli olduğunda, kadın işçinin bu haktan

⁴²⁴ YÜKSEL-ONARAN, s.245

⁴²⁵ Y.9 H.D., 14.1.1987, 11078/6, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1987, s.25, Y.9 H.D., 18.9.1989, 6776/6979, İş ve Hukuk, Şubat 1990, s.38, Y.9 H.D., 15.1.1990, 7628/7118, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1991, s.154, s. 18

yararlandırılmaması uygun görülmektedir.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nda da evlenme dolayısıyla kadına sağlanan benzer uygulamalar yer almaktadır. Sosyal Sigortalar alanında da, kadının geleneksel aile modeli içindeki klasik görevlerini yansıtan anlayışın varolduğu görülmektedir. 13.7.1967 tarih ve 899 SK ile 506 Sosyal Sigortalar Kanunu'na eklenen Ek m.1'de "evlenme dolayısıyla işi bırakmaya karar veren kadının yaşlılık, malüllük ve ölüm sigortaları primlerinin yarısı yazılı talepleri üzerine kendisine toptan ödeme şeklinde verileceği" düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda m.14/I, 4.bendde de bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum ve sandıklardan toptan ödeme almak amacıyla işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alacağı belirtilmektedir. Bu iki yasa hükmü, birbirine paralel kadın işçiye özel ayrıcalıklar tanıyan hükümlerdir. Evlenen kadına evlilik toptan ödemesi verilmesini öngören yasa hükmünün kadının çalışma hak ve özgürlüğünü kısıtlayan bir yönü olduğunu söylenemez.Yani burada İşK.m.14/I'deki gibi bu hükümden yararlandıktan sonra kadın işçinin tekrar çalışma hayatına dönüp dönemeyeceği konusu yoruma açık değildir. Yasa bu konuyu açıkça tanımlamıştır. SSK'da, evlilik toptan ödemesi alan kadının yeniden 506 sayılı Kanuna tabi bir işe girmesi halinde, kendilerine verilen primleri aldıkları tarihten itibaren %5 faizi ile kuruma iade ettikleri takdirde, sigortaya tabii eski hizmetlerinin dikkate alınacağı belirtilmiştir. (SSK Ek.m.1/3). Bu primleri iade etmedikleri takdirde de, sigortalılık sürelerinin 506 sayılı Kanuna tabii bir işe yeniden girdikleri tarihte başlayacağı düzenlenmiştir.(Ek.m.1/3). Bu bakımdan evlilik toptan ödemesi olarak işten ayrılan kadının, daha sonra yeniden işe girmesine ve eski hizmetlerine aldıkları primleri faizi ile birlikte geri vermesi halinde bu hizmetlerini saydırmasına veya primleri ödemeksizin bir işe başlamasına bir engel yoktur. Ancak tüm istihdam yasalarında ve diğer yasalarda kadın lehine getirilen hükümlerin, kadının ikincil bir işgücü olduğu anlayışının sürdürülmesine olanak tanıyan ve kadına özgü geleneksel görev kalıplarını pekiştiren bir nitelik taşımaları nedeniyle eleştirilmektedir. Bu konu

gerçek ve fiili kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bakımından önem taşımaktadır.⁴²⁶

3.3.2.1.2. 818 Sayılı Borçlar Kanunu

22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda özel sözleşme türleri arasında 'iş sözleşmesi' de düzenlenmiştir. Medeni Kanunumuz gibi Borçlar kanunumuz da İsviçre Kanunundan iktibas edilmiştir. Kanunda iş sözleşmesine 313-354. maddeler ayrılmak suretiyle dönemine göre işçi-işveren ilişkilerine önem veren bir sistem kurulmak istenmekle beraber, iş ilişkilerinde liberal düşüncenin hakim olduğu görülür. Sosyal açıdan işçiyi koruyan az sayıda hüküm bulunmasına karşın İsviçre'de 19.yüzyılın sonlarına doğru hazırlanan ve 20. Yüzyılın başında kabul edilerek yürürlüğe giren kanunda, Avrupa'nın diğer ülkelerinde, örneğin İngiltere, Fransa ve Almanya gibi, işçilerin korunmasına ağırlık veren 'mutlak veya nispi emredici kurallar'ile düzenleme getiren bir yasanın varlığından söz etmek mümkün değildir. Sözü edilen ülkelerde cinsiyet ayrımı gözetmeden tüm işçiler hakkında koruma ilkesine dayalı hükümler getirildikten başka 'kadın işçiler'için özel koruma hükümlerine de daha 19.yüzyıl içinde yer verilmiştir.

Borçlar Kanunu'nun 313-354. maddelerinde iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar iş ilişkisini geniş şekilde ele almayı amaçlayan hükümler arasında 'kadın işçi' hakkında özel bir kurala rastlanmamaktadır. Çalıştırılacak işler yönünden herhangi bir sınırlama görülmediği gibi , gece çalışmaları ya da analık haline ilişkin herhangi bir özel hüküm mevcut değildir. Hemen belirtmelidir ki işe alınmada 'yaş' itibarıyla herhangi bir kısıtlamanın getirilmediği ya da genel olarak günlük ya da haftalık çalışma süresine azami bir sınır konularak işçinin korunması yoluna gidilmediği bir kanunda kadın işçiler için özel hükümlerin yer alması düşünülemez. Bu açıda 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda gerek yaş ve gerek cinsiyet dikkate alınarak özel koruyucu hükümlerin getirilmesi, Türk Hukuku'nda önemli bir aşamadır.

⁴²⁶YÜKSEL-ONARAN, s.246

3.3.2.1.3. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

Türkiye’de kadınların çalışma koşulları yönünden korunmaları ilk kez 1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile sağlanmıştır. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun temel amacı, ‘Memleketin sıhhi koşullarını düzeltmek ve milletin sihhatine zarar veren bütün hastalıklar ve benzerleri ile mücadele etmek ve gelecek kuşakların sağlıklı olarak yetişmesini sağlamak....’tır. (Um.Hıfz.K., m.1) Kanunu ‘İşçilerin Hıfzıssıhhası’ başlığı altında 173. madde ile başlayan 7. Bölümü, hem sadece kadın işçi olmaları dolayısıyla özel , hem de işçi olmaları dolayısıyla genel koruyucu hükümleri içermektedir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda hem işin düzenlenmesine ve hem de analık durumu sözkonusu olan işçilere ilişkin hükümler yer alır. 12-16 yaşlar arasında bulunan kız ve erkek çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılmaması ile mahalli idarelerce bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından aşağı yaştaki kız ve erkek çocukların çalıştırılmalarının yasaklanması Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun işin düzenlenmesine ilişkin koruyucu hükümleridir. (Um.Hıfz.K.,m.173-176). Ayrıca Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 128. maddesi uyarınca 30 Mart 1961 yılında 5/954 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile ‘Genel Kadınlar ve Genelevlere Tabi olacak Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü’ çıkarılmıştır.⁴²⁷

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 155. ve 177. maddeleri analık durumu sözkonusu olan kadınlara ilişkin koruyucu hükümleri içerir. Kanunun 177. maddesi ile hamile kadın işçilerin doğumlarından önce 3 ay içerisinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanırken, 155. maddede de kadınların kendileri ve çocuğunun sağlığı için zarar vermeyeceği bir doktor tarafından onaylanmadıkça, doğumdan üç hafta önce ve doğumdan üç hafta sonra fabrika, imalathane, genel ve özel tüm kuruluşlarda çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Yine aynı kanun uyarınca, doğum yaptıktan sonra işe başlayan emzikli kadın işçilere

⁴²⁷ Bkz. Bölüm 4.5.1.1.

ilk altı ay içerisinde çocuğunu emzirmek için iş sürelerinden sayılmak koşuluyla yarımşar saatlik iki ara emzirme izni verilmesi öngörülmektedir. (Um. Hıfz. K., m. 177)

Türkiye’de 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar yani 1930-1937 yılları arasında dek, Umumi Hıfzısıhha Kanunu kadınları çalışma hayatında koruyan tek kanun olmuştur. Ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu özel bir kanun olduğundan Umumi Hıfzısıhha Kanunu hükümleri, İş Kanunu’nun uygulanamayacağı alanlarda da geçerlidir. Bu açıdan çok daha geniş kapsamlıdır. Bu nedenle kadın işçilere yönelik koruyucu hükümler yönünden Umumi Hıfzısıhha Kanunu günümüzdeki uygulamada da geçerliliğini ve önemini sürdürmektedir.

3.3.2.2.Özel Kanunlar

3.3.2.2.1. 1475 Sayılı İş Kanunu

Devletin çalışma hayatına ilk kapsamlı müdahalesi olan ve doğrudan doğruya işçi-işveren ilişkilerini esas alan İş Kanunu ülkenin kalkınması ve sanayileşmesi için devletçilik ilkelerinin uygulandığı döneme rastlamaktadır. Gerçi Cumhuriyetin ilanından kısa bir süre sonra bir İş Kanunu çıkarılmasına çaba gösterilmiş ancak hazırlanan 1924 tarihli tasarı görüş ayrılıkları nedeniyle kanunlaşmamıştır.⁴²⁸ Ancak 1930’lı yıllarda devletin girişimciliği ile artan işçi sayıları ve iktisadi iş ilişkilerinde bir çıkar çatışmasına yol açmadan bir çalışma düzeninin kurulması için 1932 yılında bir tasarı hazırlanmış, bunu 1934 tarihli tasarı izlemiş ve tasarı 8.6.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu olarak kabul edilerek 15.6.1937’de yürürlüğe girmiştir.⁴²⁹ Bu kanunun en önemli özellikleri iktisadi ve hukuki alanda devlet müdahalesinin geniş ölçüde uygulanması ve çalışma koşullarının toplum yararına uygun olarak düzenlenmesidir. Bu yasa çalışma hayatında liberal-ferdiyetçi sistemden sosyal hukuka geçişin bir dönüm noktasıdır. 3008 sayılı İş Kanununun getirdiği standartlarla, zamanın koşullarına göre modern ve sistematik bir çalışma yasası olduğu kabul

⁴²⁸ SAYMEN, Ferit, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.55

⁴²⁹ EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C.1, İstanbul, 1984, s.8-9

edilmektedir.⁴³⁰

3008 sayılı İş Kanunundaki kadınları koruyucu önlemler hem işin düzenlenmesine hem de analık haline ilişkindir. Kanun sanayiye ait işlerde kadınların gece çalışmasını yasaklamaktadır. (3008 sayılı İşK.m.50/I) Aynı zamanda kadınların yeraltı ve sualtı işlerinde de çalışması yasaktır. (3008 sayılı İşK.m.49). Aynı yıl (23.6.1937) ILO'nun Kadınların Maden Ocaklarında ve Yeraltında Çalıştırılmaması hakkında 45 Sayılı Sözleşme de onaylanmış ancak bu yasaklama İş Kanunu ile zaten getirildiğinden kadınlar için değişik bir çalışma yasağı ortaya çıkmamıştır. 3008 sayılı İş Kanununda analık haline ilişkin koruyucu hükümler doğum öncesi ve sonrasında kadın işçiye 3'er haftalık doğum izni verilmesi ve bu süre içinde yarım ücret ödenmesi (m. 25/I) ve izin süreleri içinde iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği, işverenin iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa izin sürelerinin geçmesini beklemek zorunda oluşu ve bildirimli fesih sürelerinin kanuni izin süresinin bitiminden sonra işlemeye başlamasıdır (3008 sayılı İşK.m.26). Yine 3008 sayılı kanun uyarınca 1948 yılında Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 1953 yılında da Gebe ve Emzikli Kadınlar Hakkında Tüzük çıkarılmıştır.⁴³¹

3008 sayılı Kanun yerini 28.7.1967 yılında 931 sayılı İş Kanununa bırakmış ancak bu Kanunda 1970 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ve bunun üzerine 25.8.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmış ve 1.9.1971 yılında yürürlüğe konulmuştur.

931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarının kadınları koruyucu hükümleri arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

1475 sayılı İşK. 1. maddesine göre bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir. Bu tanıma göre bir işyerinde çalışan kadınlar işçi sayılırlar ve kadın işçiler için öngörülen koruyucu hükümlerden yararlanırlar.

⁴³⁰ Konu ile ilgili açıklama için Bkz. Bölüm 2.1.2

⁴³¹ 3008 sayılı İş Kanunu kadınları koruyucu hükümler ile 1948 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü ve 1953 tarihli Gebe ve Emzikli Kadınlar hakkında tüzük detayları için Bkz. Bölüm 2.1.2.

İşK.m.1 kişinin işçi sayılması için herhangi bir yaş sınırlaması getirmemiştir. Bu nedenle kadın işçi 18 yaşını dolduruncaya kadar kanunen çocuk işçi statüsündedir, bu nedenle aynı zamanda çocuk işçileri koruyan kanun hükümlerinden de yararlanır.⁴³²

1475 sayılı İşK.m.5'de kanun hükümlerinin uygulanamayacağı işler sıralanmaktadır. Bu işler arasında tarım işleri, bir ailenin üyeleri ve hısımları arasında dışarıdan biri katılmayarak evlerde ve ev sanatlarının yapıldığı işler ve hizmetleri de bulunmaktadır. Bu tür işlerde çalışan çok sayıda kadın bulunmaktadır ve bunlar kanunun getirdiği tüm koruyucu önlemlerin kapsamı dışındadırlar.

1475 sayılı İşK.m.26 ücretin tanımını yapmaktadır. Bu madde ile kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi hükmüne bağlanmıştır. Bu maddeye göre bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimde çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemez. Toplu sözleşmelere ve iş sözleşmelerine buna aykırı hüküm konulamaz. Bu hüküm ile 1475 sayılı İş Kanunu ilk kez eşit değerde işe eşit ücret ilkesini benimsemiştir. 3008 sayılı İşK.'da ise eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesine ilişkin herhangi bir hüküm yer almaz. 1475 sayılı İşK.'daki bu hükmün yanısıra 1951 tarihli ve 100 Sayılı Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında 100 sayılı Sözleşmesi 1967 yılında onaylanmıştır.⁴³³

İş K. m. 26 ile ücret eşitliği ilkesi aynı işyerinde, aynı nitelikli işlerde ve eşit verimle çalışma koşullarına bağlı tutulmuştur. Aynı işyerinde dahi olsalar kadın ve erkeklerin farklı nitelikli işlerde çalışmaları veya farklı verimle çalışmaları onların farklı ücret almalarına neden olacaktır. Temel veya mesleki eğitim düzeyinin farklı olması, yaş, uzmanlık derecesi, çalışma süresi, iş deneyimi, sorumluluk derecesi, normal iş süreleri dışında yapılan fazla çalışmaları nedeniyle kadın-erkek ücretlerinde farklılık meydana getirmesi de yasa hükmüne aykırılık oluşturmaz.⁴³⁴ Önemli olan objektif bir nedenin olması, kadına sadece kadın olması nedeniyle erkekten düşük ücret

⁴³² ERKUL, İhsan, Türk İş Hukuku Dersleri, 1475 sayılı İş Kanunu ve Uygulanması, Eskişehir ,İ.T.İ. Akademisi, Yay. No:, İstanbul, 1974, s.305

⁴³³ Bkz. Bölüm 3.1.3.3.1.

⁴³⁴ ALTAN, S.139

ödenmemesidir. Başka bir deyişle hüküm, kadın işçiye cinsiyetinden ötürü erkekten düşük ücret ödenmesini önleyici bir hüküm niteliğindedir. Ücret açısından koruyucu bu hüküm aynı işyerinde, aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışılması koşuluyla kadın ve erkek işçilere ödenen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon, ikramiye gibi nakdi veya ayni tüm ücret eklerini de kapsar. Kadın işçiye analık hali nedeniyle yapılacak yardımlar ise ücret eşitliği ilkesinden ayrı tutulmaktadır. Yine aynı ilkeye göre işveren, ücret zamlarında da kadın-erkek arasında bir ayırım yapmamalıdır.⁴³⁵

1475 sayılı İşK. dördüncü bölümü işin düzenlenmesiyle ilgilidir. Madde 68, maden ocakları ile kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalışmasını yasaklamaktadır. Bu yasak 1982 Anayasası m.50’de yer alan kimsenin yaşına ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını ve küçüklerin ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ilkesiyle de uyumludur ve bu genel ilkenin çalışma hayatına geçirilmiş şeklidir.⁴³⁶ Yine bu tür bir yasaklama 1937 yılında yürürlüğe giren ILO’nun 45 sayılı Sözleşmesinde de yer almaktadır.⁴³⁷

1475 sayılı İş K. 69. maddesine göre sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları yasaktır. Ancak aynı madde, işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması zorunlu olan işlerde kadın işçilerin gece çalışmasına ,18 yaşını doldurmuş olmak kaydıyla Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin vermiştir. Bu tüzük 27 Temmuz 1973 tarihinde “Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında Tüzük” adı altında çıkarılmıştır. Tüzüğün 2. maddesinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin beceriklilik, çabukluk ve dikkat istemeyen, sürekli olmayan ve fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde gece çalışabilecekleri belirtilmiştir. Ancak Tüzük

⁴³⁵ TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Kanunu ve Buna Dayanarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri, BATIDER, Aralık 1970, S.4, s.774 vd., ALTAN, s.143

⁴³⁶ Anayasada yer alan koruyucu hükümler için Bkz. Bölüm 3.3.1.

⁴³⁷ Bkz. Bölüm 3.1.3.2.1.4.

kadınların gece çalıştırılabilmesi için, kadın işçilere doktor raporu alınması (Kad. İş. Tüz. m.5), işverenin yetkili makamdan izin alması (Kad.İş.Tüz. m.9), eşlerin farklı veya aynı postalarda çalıştırılması (Kad.İş.Tüz. m.7, m.7/II), kadın işçilerin işyerine götürülüp getirilmeleri (Kad.İş.Tüz. m.4) gibi bazı koşullara uyulması zorunluluğunu getirmiştir. Ayrıca yine aynı Tüzükle kadın işçilerin gece postalarında fazla çalışma yapmaları (Kad.İş.Tüz. m.3) ve emzikli kadın işçilerin doğum tarihinden itibaren altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılması (Kad.İş.Tüz. m.6) yasaklanmıştır. Tüzük 18 yaşını doldurmamış kadınların, kadın işçi çalıştırılması gerekli bile olsa sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmasını yasaklamıştır. Ayrıca kadın işçilerin ne koşulda olursa olsun Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 11,95,96 ve 103 sayı ile gösterilen işlerde gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır. (Kad.İş.Tüz. m.2/a,b,c,d,) ⁴³⁸

1475 sayılı İş K. m.78 ağır ve tehlikeli işlerle ilgilidir. Bu madde ile hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ve kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanacak bir tüzükle gösterileceği hükme bağlanmıştır. Bu madde ile çıkarılması öngörülen “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü” 29.3.1973 günlü ve 7/6174 sayılı kararname ile yürürlüğe konulmuştur. ⁴³⁹ Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe giriş ve işin devamı süresince bedensel olarak bu işe dayanıklı olduklarını gösterir muayene raporları olmadıkça işe alınmaları ve çalıştırılmaları yasaklanmıştır. (İşK. m. 79/I)

İş K. m. 78 kadın işçilerin bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasını yasaklamış, bu işlerin hangileri olduğu aynı madde uyarınca çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde belirtilmiştir. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne ekli cetvelde karşısında K harfi bulunan işler kadınların çalıştırılabilecekleri ağır ve tehlikeli işleri gösterirken, karşısında K harfi bulunmayan işler kadınların çalışmasının kesin olarak yasak olduğu işlerdir. Ancak Ağ.Teh. İş. Tüz. m.2/3'e göre ihtisas ve meslek eğitimi veren okulları bitirip o konudaki işi meslek edinmiş kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde

⁴³⁸ Kadınların gece çalışması yasağına ilişkin Bkz Bölüm 5.2.1.2..

⁴³⁹ R.G.9.4.1973,No:14052

çalıştırılabilirler. Yine ilgili Bakanlıkça yeterliliği kabul edilmiş kursları bitirip o işi meslek edinmiş olan kadınlar da cetvelin 35inci sırasından 62. sırasına (62 dahil) kadar belirtilen işlerde çalıştırılabilirler. Ancak kadınlar ay hali günlerinde çalıştırılmalarına izin verilen işlerde dahi çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak kabul edilir ve daha fazlası için doktor raporu gerekir. (Ağ.Teh.İş.Tüz. m.4)⁴⁴⁰

1475 sayılı İş K.'nun 70. maddesi analık halinde çalışma yasağıyla ilgilidir. Bu madde uyarınca kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 hafta süre ile çalıştırılmaları yasaktır. Bu süreler sağlık durumuna göre doktor raporuna göre gerekirse arttırılabilecektir. İsteği halinde kadın işçiye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra ücretli izin hakkı hesabında dikkate alınmamak üzere 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Yine 1475 sayılı İş K m.81 gebe ve emzikli kadın işçiler hakkındadır ve bu maddede gebe ve emzikli kadın işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalışmalarının yasak olduğunu ve bunların çalıştırılmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyulacağını ve hangi şartlarla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları kurulacağını belirten ve Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzüğün çıkarılması öngörülmüştür. Bu tüzük "Gebe ve Emzikli Kadın İşçilerin Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük" adıyla 16.3.1987 tarihli ve 87711624 sayılı kararname ile yürürlüğe konulmuştur.⁴⁴¹ Geb. Kad. Tüz. ile gebe kadınların sağlık muayenelerinden geçirilmeleri (m.3), emzikli kadın işçilerin doğumdan sonraki 6 ay boyunca ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı (m.4), 6 ay boyunca gece postalarında çalıştırılmayacağı (m.6), emzirme odaları ve kreşlerin açılma koşulları (m.6a) ve emzirme izinleri (m.6) düzenlenmiştir.⁴⁴²

Ayrıca 1475 sayılı İşK.'da kadın işçileri doğrudan ilgilendirmese de uygulama açısından önemli diğer bir madde ise hizmet akdinin feshinde bildirim sürelerine ilişkin 13. maddedir. 13. madde işverenlere bildirim sürelerine ihbar önellerine uymak

⁴⁴⁰ Bkz. Bölüm 4.2.1.1.

⁴⁴¹ R.G. 10.4.1987, No:19427

⁴⁴² Bkz. Bölüm 4.2.2.2., 5.2.3.

kaydıyla neden göstermeksizin iş sözleşmesini sona erdirme hakkı tanımaktadır. Burada hamilelik, doğum gibi herhangi özel bir duruma yer verilmemiştir. Ancak yine de bu hak işçinin kişilik haklarına giren ve Anayasada güvence altına alınmış temel hakların kullanılması nedeniyle ve cinsiyet ayrımı yaratılacak şekilde kullanılamaz ve bu durum iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz. Örneğin kadın işçinin işçinin hamileliği nedeniyle işverenin hizmet akdini feshetmesi bildirimli fesih hakkının kötüye kullanılması anlamına gelmektedir. Nitekim Yargıtay'da son yıllarda verdikleri kararlarında bu yönde görüş bildirmiştir. Yargıtay kararlarının İşK m.13'e dayanarak kadın işçinin mağdur edilmesini önleyecek ve hamile kadın işçiye bir ölçüde olsun istihdam güvencesi sağlayacak sonuçları bulunmaktadır.⁴⁴³

1475 sayılı İşK.'nın kadın işçiler açısından diğer önemli bir maddesi de kadın işçiye evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteği ile işten ayrılması halinde kıdem tazminatı ödenmesini öngören m.14/I hükmüdür. Kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayan MK.m 159'un iptali nedeniyle tartışma konusu olan bu madde hakkında farklı iki görüş mevcuttur. Bir grup görüş sahibi aile sorumluluklarının artışı ve aile birliğinin korunması amacıyla işten ayrılan kadın işçiye o zamana kadarki çalışmalarının boşa gitmemesi ve kuracağı yeni düzen için yardımcı olması nedeniyle İşK. m.14/I'uyarınca kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini savunurlar. Diğer grup ise kadına ayrıcalık tanıyan bu uygulamanın gerçek kadın-erkek eşitliğine ulaşmada bir engel olması ve kadının mevcut toplumsal statüsünü ve erkek egemen ataerkil aile yapısını destekleyici olması açısından karşısındadır.⁴⁴⁴

Kadın işçilerle dolaylı olarak ilgili diğer bir madde işverenin bildirimsiz fesih hakkını düzenleyen 17. maddedir. Bu maddede işverenin hangi hallerde hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya ihbar süresini beklemeksizin feshedebileceği belirtilmektedir. Bunlar sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve işyerinde işçiye bir haftadan fazla bir süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması olup sağlık sebebiyle ve doğum ve gebelik halleri ile ilgili olarak özel bir

⁴⁴³ Bkz Bölüm 4.2.2.1.

⁴⁴⁴ Konu ile ilgili detaylı bilgi için Bkz. Bölüm 3.3.2.1.1.

düzenleme söz konusudur. Buna göre işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işverenin hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı, hastalığın işyerindeki çalışma süresine göre 13. maddede⁴⁴⁵ belirtilen ihbar sürelerini altı hafta aşmasından sonra ortaya çıkar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70. maddede belirtilen doğum izni sürelerinin sonunda başlayacaktır.

1475 sayılı İş K. dan sonra ILO nun 158 sayılı Sözleşme hükümlerine uyum sağlamak üzere feshe karşı korunma ve iş güvencesi ile ilgili olarak iç hukukta da bazı yasal düzenlemelerin yapılması gerekmiş ve yeni iş kanunun kabulünden önce mevcut kanunlarda değişiklik yapan yeni bir kanun kabul edilmiştir. Bu anlamda kadın işçinin cinsiyeti veya cinsiyetine özgü özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramasını önlemek ve feshe karşı korumak amacıyla yapılan ilk düzenleme 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanundur.⁴⁴⁶ Bu Kanun 9 Ağustos 2002 tarihinde onaylanmış ve 15 Ağustos 2002 tarihli ve 24847 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun 13. maddesinde belirtildiği gibi kanun, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerlidir.

1475 sayılı İşK. nın 17. maddesinde hizmet akidlerinin işveren tarafından “haklı sebeple” derhal feshi düzenlenmektedir. 1475 sayılı İşK. da fesih için sadece derhal fesihte bir neden aranırken, bildirimli fesihlerde ise bir neden gösterme sözkonusu değilken 4773 sayılı Kanunda bildirimli fesihler için de ‘geçerli sebep’ kavramı ortaya atılmıştır. 4773 sayılı Kanunun 2. maddesi 1475 sayılı İşK. nın 13. maddesini değiştirmiş ve bazı ilaveler yapmıştır. Buna göre İşK. m.13 de belirtilen bildirimli fesihte bildirim sürelerinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Ancak 1475 sayılı İşK. ya eklenen m.13/A maddesiyle işverenin belirsiz süreli bir hizmet akdinin feshedebilmesi için işçinin davranışlarından veya yeterliliğinden veya işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin olması

⁴⁴⁵ 1475 sayılı İşK. m.13’de belirtilen bildirimli fesih süreleri a) işi altı altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta b) işi altı hafta ile bir buçuk yıl arasında sürmüş işçi için dört hafta c) işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı hafta sonra d) işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta sonradır.

⁴⁴⁶ Metin için Bkz. http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4773_is_degisiklik.htm

gerekmektedir. Ancak yine aynı madde bazı hallerin bildirimli fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacağı belirtilmektedir. Bunlar içinde cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve 70. madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek sıralanmıştır. Ancak bu konu on veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde, en az altı aylık kıdemli olan ve işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan işçiler için geçerlidir.⁴⁴⁷ 4773 sayılı Kanunun 2. maddesiyle ayrıca 1475 sayılı İşK. 13. maddeye akdin feshinde usulun nasıl olacağı, fesih bildirimine itirazın nasıl yapılacağı, geçersiz sebeple yapılan feshin sonucunda neler olacağı ve yeni işe girme konularında hükümler eklenmiş ayrıca toplu işten çıkarma konusunda da değişiklik de yapılmıştır.

3.3.2.2.2. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu

4857 Sayılı Yeni İş Kanunu 22.5.2003 yılında kabul edilmiş ve 25134 sayı ve 10.6.2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.⁴⁴⁸

4857 Sayılı İşK. 2. maddesinde işçinin tanımı yapılmış ve 1475 sayılı İşK. 1. maddesinde işçi tanımında yer alan “herhangi bir işte” ve “ücret karşılığı” çalışmak ibareleri çıkarılmış ve “iş sözleşmesine dayanarak çalışma” yeterli görülmüştür.⁴⁴⁹ Bu tanıma göre aynen 1475 Sayılı İşK’da olduğu gibi bir işyerinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kadınlar işçidirler ve kadın işçiler için koruyucu hükümlerden yararlanırlar. Ancak 4857 sayılı İşK. m.4 de sıralanan 50’den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinde bir ailenin üyeleri ve hısımları⁴⁵⁰ arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde ve ev hizmetlerinde bu Kanun hükümleri uygulanmayacağı hükmü bu işlerde çalışan büyük bir kadın nüfusu koruyucu hükümlerin dışına atmaktadır. Ancak 4857 sayılı İşK.nun getirdiği bir

⁴⁴⁷ Bu madde ile getirilen iş güvencesi ile ilgili olarak 10 veya daha az işçi çalıştıran yerler kıstası işle ilgili olarak işçi sayısının nasıl hesaplanacağı, hizmet akdi türüne göre bir farklılık olup olmayacağı, 6 aylık kıdemli nasıl hesaplanacağı ve işveren vekillerinden hangilerinin iş güvencesinden yararlanabileceği hakkındaki görüşler için Bkz. EKONOMİ, İş Güvencesi Güvencesi, s.3-7

⁴⁴⁸ Metin için Bkz. www.calisma.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm

⁴⁴⁹ Bunun haricinde işçi tanımında yapılan diğer bir değişiklik işçinin gerçek kişi özelliğinin vurgulanmasıdır. (4857 sayılı İşK. m.2)

⁴⁵⁰ 4857 sayılı İşK. m.3’de belirtilen İş. Kanunundan istisna tutulacaklar arasında ve evlerde yürütülen

yenilik olarak 50'den çok işçi çalıştıran tarım ve orman işyeri/işletmelerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamına alınmışlardır. Bu durum eskiden koruma dışı olan bir grup kadının koruma kapsamına alındığı anlamına gelmektedir.

4857 Sayılı İş K. İle getirilen önemli bir ilke m. 5'de yer alan eşit davranma ilkesidir. Bu maddeye göre iş ilişkisinde tıpkı dil, ırk, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhepde olduğu gibi cinsiyete dayalı ayırım yapılamaz. İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli ile kısmi süreli çalışan veya belirli süreli çalışan ile belirsiz süreli çalışan arasında farklı işlem yapamaz. İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin zorunlu sebepler olmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Bu ifadede ilk defa doğrudan ve dolaylı olarak farklı işlem kavramları yani doğrudan ve dolaylı ayırım kavramları mevzuatta yer almıştır. Avrupa Birliği hukuku terminolojisinde sıklıkla karşılaşılan ve Bölüm 3.1.4.17.1. ve 3.1.4.17.2. de detaylı olarak incelenen kavramlar ilk kez tanınmış ve bir Kanunda yer almıştır.

Yine 4857 sayılı İşK. m.5'göre aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulaması daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

1475 Sayılı İşK. ücretin tanımını yaparken eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesi ilkesini benimsemiş ve bir işyerinde aynı nitelikli işlerde ve eşit verimle çalışan işçilere sadece cinsiyetlerinin farklı oluşu nedeniyle farklı ücret ödenemeyeceği hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İşK. da bu konu ücret başlığı altında değil de eşit davranma ilkesi başlığında ele alınmış aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet farkından dolayı farklı ücret ödenemeyeceği belirtilmiş, eşit verim kavramına yer verilmemiştir.

4857 sayılı İşK. m.5'e göre iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki hükümlere aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan

el sanatları işlerinde hısımlık derecesi 3 olarak değiştirilmiştir.

başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri saklı tutulacaktır.⁴⁵¹

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere⁴⁵² işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi bir ihmalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihmalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür.

4857 sayılı İşK. ile getirilen düzenlemelerden biri de iş güvencesiyle ilgilidir.⁴⁵³ Bu konuda genel olarak 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İşK.da yapılan değişikliklerle getirilen iş güvencesi düzenlemelerinin korunduğu söylenebilir. Buradaki önemli bir kavram olan feshin geçerli bir sebebe dayandırılması ilkesi 4875 Sayılı İşK.da da tekrarlanmıştır. 4857 sayılı İşK.nın feshin geçerli sebebe dayandırılması konusundaki 18. maddesi sayılı İşK. 13/A da olduğu gibi cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum ve 4857 sayılı İşK. m.74'de öngörülen süreleride kadın işçinin çalışmamasının fesih için geçerli bir oluşturmayacağını belirtmektedir.⁴⁵⁴ 1475 sayılı

⁴⁵¹ 2821 Sayılı Sendikalar Kanunun 31 madde sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatıdır. Madde 31'e göre işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(Değişik: 25/5/1988 - 3449/8. md.) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar. İşverenin, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkraya göre tazminata hükmedilmesi halinde, iş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz.

⁴⁵² Fesih bildirimine itiraz ve usulu düzenleyen 4857 sayılı İşK. m. 20 feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükünü işverene vermektedir. İşçi feshin başka bir nedene dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

⁴⁵³ Bu bölümde bu konunun sadece kadın işçilerle ilgili bölümüne değinilmiştir. Ayrıntılı bilgi için ayrıca Bkz. Bölüm 3.2.2. ve Bölüm 3.2.3.8.

⁴⁵⁴ Aynı madde 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 2. maddesinde de yer almaktadır.

İşK. 13/A ile 4857 sayılı İşK. 18.madde arasında fesh için geçerli sebep olamayacak haller arasında sıralanan haller arasında tek fark 4857 sayılı İşK. da doğumunda sayılmış olmasıdır. Pratikte ise her iki Kanun arasında bir uygulama farkının olmayacağı çünkü doğum nedeniyle hizmet akdi askıda olduğundan zaten bu süre içinde akdin feshedilemeyeceği açıktır. Bunun yanında işverenin derhal fesih hakkının düzenlendiği 25. madde hükmüne göre doğum ve gebelik gibi hallerde işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre doğum izni sürelerinin bitiminde başlar. Bu madde hükmü de 1475 sayılı İşK. 17. madde ile aynıdır. Tek fark 4875 sayılı İşK. ile getirilen doğum izni sürelerinin daha uzun olması nedeniyle toplam sürenin uzamasıdır.

1475 sayılı İşK. 68. maddesinde yer alan maden ocakları ve kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasaklanması hükmü aynı ifade ile yeni 4857 sayılı İşK. m. 72’de yer almaktadır.

1475 sayılı İşK. m.69 ile sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalışmasına yasak getirilip istisnai durumların bir Tüzük ile gösterileceği belirtilmiştir. Ancak yeni 4857 sayılı İşK. genel olarak kadınların sanayiye ait işlerde gece çalışmasına yasaklama getirmez. Bu yasak sadece onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler için mevcuttur. (m. 73). Ancak aynı madde kadın işçilerin gece çalışmasının düzenlenmesi konusuna da değinmiş ve onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceğini belirtmiştir. Yine aynı yaklaşım 85. maddede yer alan ağır ve tehlikeli işler için de sözkonusudur. Bu madde onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını belirtmiş ancak hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı kadınların ve onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Soayal Güvenlik

Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilecektir denilmektedir. 1475 sayılı İşK. ya göre gece çalışmasını düzenleyen Kad. İş Tüz. ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışmayı düzenleyen Ağ. Teh. İş Tüz. çıkarılmış olup 4857 sayılı İşK. bu konular hakkında yönetmelikler çıkarılacağını ve bu yönetmeliklerin Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacağını belirtmektedir.

4857 sayılı İşK. ile getirilen yeni düzenlemelerden bir diğeri analık halinde çalışma yasağı ile ilgilidir. 1475 sayılı İşK. m.70'e göre kadın işçilerin analık nedeniyle çalıştırılmalarının yasak olduğu süre doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra altı hafta olmak üzere toplam 12 haftadır. 4857 sayılı İşK. m. 74 ile bu süre doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftaya çıkarılmıştır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Yeni İşK. ile getirilen önemli bir değişiklik hamile kadın işçinin sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile isterse doğumdan önce üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmesidir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası izin sürelerine eklenir. 1475 sayılı İşK. da yer almayan bu hüküm sağlık durumu çalışmasına imkan veren hamile kadın işçinin bu süreleri doğum sonrasına ekleyebilmesi hem de doğum sonrası izin süresinin arttırılması onun çocuğuyla daha fazla ilgilenmesine olanak sağlaması bakımından olumlu yaklaşımlardır. Halihazırda zaten doğum sonrası izin süreleri yeterli görülmemekte ve kadın işçi olanakları ölçüsünde ücretsiz izin alma yoluna gitmektedirler. Bu sürenin hem arttırılması hem de istenirse doğum öncesi iznin bir kısmının doğum sonrasına eklenmesine olanak sağlanması oldukça olumlu karşılanmıştır.

Doğum öncesi ve sonrası süreler kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirlenecektir. (4857 sayılı İşK. m.74/2). Bunun haricinde hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir ve yine doktor raporu ile hamile kadın işçi ücretinden herhangi bir kesinti yapılmadan sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılır. (4857 sayılı İşK. m.74/3-4).

1475 sayılı İşK. ile olanak sağlanan ücretsiz izin hakkı yeni İşK. ile de tekrarlanmıştır. İsteği halinde kadın işçiye onaltı haftalık süreden - çoğul gebelikte onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. (4857 sayılı İşK. m.74/5).

Kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.(4857 sayılı İşK. m.74/6). Emzirme izinleri ile ilgili düzenleme 1475 sayılı İşK. da yer almamaktadır. Bu konuya Geb. Kad. Tüz. de yer verilmiş ve orada da bu izinlerin biri ara dinlenmeden önce diğeri sonra olmak üzere iki kez 45.'er dakika olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Yeni İşK. ise bu düzenlemeyi tamamen işçinin iradesine bırakmaktadır.

4857 sayılı İşK. m.88 gebe ve çocuk emziren kadınlarla ilgilidir. Bu maddeye göre gebe ve çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne surette emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilecektir. Yine bu konu ile ilgili olarak halihazırda Geb. Kad. Tüz. mevcuttur. 4857 Sayılı İşK. nın geçici 2. maddesi 1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkıncaya kadar yürürlükte dir. Dolayısıyla konu ile ilgili Kad. İş Tüz., Ağ. Teh. İş Tüz. ve Geb. Kad. Tüz.'ün bu konuna aykırı olamayan maddeleri yürürlükte dir.4857 sayılı İşK. 119. maddesi bu Kanun ile öngörülen Yönetmeliklerin Kanunun yayımlanma tarihinden itibaren altı ay içerisinde çıkarılacağını belirtmektedir. Kanunun yayım tarihi 10. Haziran 2003 olduğuna göre Kanunda öngörülen Yönetmeliklerin 10 Kasın 2003 tarihine kadar çıkarılması gerekmektedir.

4857 sayılı İşK. ile getirilen önemli bir yenilik yeni istihdam türlerinin de yasal

zemine oturtulmasıdır. Bu yeni istihdam türlerinin aile sorumlulukları nedeniyle tam gün süreli işlerde çalışamayan kadın işçiler tarafından tercih sebebi olacağı düşünülmüşse oldukça önemli olduğu açıktır. Bunlardan en önemlisi kısmi süreli (part time) çalışmadır. 4857 sayılı İşK. ile kısmi süreli çalışma yapılabilmesi yasal düzenlemeye kavuşturulmaktadır. Madde 13 de kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri tanımlanmaktadır. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

4857 sayılı İşK. ile düzenlenen yeni istihdam türlerinde biri de çağrı üzerine çalışmadır. Bu çalışma türü kısmi çalışmanın özel bir biçimi olup işçinin devamlı olarak işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin görülmesine yönelik bir çalışma biçimidir. Bu konu madde 14’de düzenlenmiştir. 14. maddede çağrı üzerine çalışmanın yanımı yapılmış, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Çağrı üzerine çalışmada hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalışmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak

kazanmaktadır.(4857 sayılı İşK. m.14/2)

İşçiden iş görme borcunu çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üstüste çalıştırmak zorundadır. (4857 sayılı İşK. m.14/3)⁴⁵⁵

⁴⁵⁵ Burada İşK.da konumuzla ilgili olan değişikliklere yer verilmiştir. Bu değişikliklerin yanı sıra 4857 sayılı İşK.da başka önemli değişiklikler daha yapılmıştır. Genel hükümlerin yer aldığı Birinci Bölümde yapılan diğer değişiklikler işveren tanımındaki (4857 sayılı İşK. m.2/1) ve işyeri tanımındaki (4857 sayılı İşK. m.2/2) değişiklikler, işveren vekili tanımına yapılan ilave (4857 sayılı İşK. m.2/4), asıl işverenin alt işverenin çalıştırdığı işçilere yönelik sorumluluğunun genişletilmesi (4857 sayılı İşK. m.2/6) ve alt işveren uygulamasının kısıtlanması (4857 sayılı İşK. m.2/7), işyerini bildirme yükümlülüğünün değiştirilmesi (4857 sayılı İşK. m.3), işyerinin veya bir bölümünün devredilmesi halinde iş akitlerinin sona ermeyeceğinin ve bu devrin işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmayacağı yönündeki değişiklik (4857 sayılı İşK. m.6) ve geçici-ödünc iş ilişkisinin düzenlemeye kavuşturulmasıdır. (4857 sayılı İşK. m.7). İş Sözleşmesi, türleri ve feshinin yer aldığı ikinci bölümdeki diğer değişiklikler belirli süreli sözleşmelerin tanımlanması (4857 sayılı İşK. m.11-12), deneme süresinin iki aya çıkarılması ve toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin 4 aya kadar uzatılabileceğinin düzenlenmesi (4857 sayılı İşK. m.15) kıdem tazminatı fonunun öngörülmesi buna ilişkin yasa yürürlüğe girinceye kadar mevcut sistemin korunması ve özürülü, eski yükümlü ve terörden mağdur olanları çalıştırma zorunluluğu ile ilgili olarak toplam %6 lık oranın getirilmesi (4857 sayılı İşK. m.30) sayılabilir. Ayrıca ülkenizce onaylanmış bulunan 158 sayılı ILO sözleşmesine uyum getirilmek üzere m. 18-22 ile iş güvencesi ve m.29 ile toplu işten çıkarma yeniden düzenlenmiştir. Ücret konusunun yer aldığı üçüncü bölümde yapılan değişiklikler (4857 sayılı İşK. m.33) de alan işverenin ödeme aczine düştüğü haller için ücret garanti fonu oluşturulması, (4857 sayılı İşK. m.34) ile işçiye çalışmama hakkının verilmesi, (4857 sayılı İşK. m.41) de düzenlendiği üzere işçinin isteği halinde fazla çalışmanın ücret yerine fazla zaman olarak verilmesine olanak sağlanması, fazla çalışma ve fazla süreli çalışma kavramlarının ayrılması ve fazla çalışmaların haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar olarak kabul edilemesi (4857 sayılı İşK. m.41) ve yıllık ücretli izin sürelerinin ikişer gün artırılarak AB mevzuatı ile uyumlu hale getirilmeleri (4857 sayılı İşK. m.53) sayılabilir. İşin düzenlenmesine ilişkin Dördüncü Bölümde yapılan değişikliklerle haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünme zorunluluğu kaldırılmakta ve günlük çalışma süresi fazla çalışma ücreti ödenmeksizin 11 saate kadar çıkarılabilmektedir. (4857 sayılı İşK. m.63). Ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmeksizin zorunlu nedenlerin ortaya çıkması veya işçinin talebi halinde işveren telafi çalışması yaptırabilecektir. (4857 sayılı İşK. m.64). genel ekonomi kriz veya zorlayıcı sebeplerle faaliyetini azaltan veya durduran işyerlerinde çalışanlara işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği bağlanacaktır. (4857 sayılı İşK. m.65). İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki Beşinci bölümde yapılan yenilikler ise iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenlere işçilere eğitim verme, bilgilendirme ve denetleme yükümlülüğü getirilmesi, (4857 sayılı İşK. m.77), iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğunun ve kurul kararlarına uyma zorunluluğunun getirilmesi (4857 sayılı İşK. m.80), 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğunun getirilmesi ((4857 sayılı İşK. m.81), iş güvenliğinden sorumlu mühendis veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğunun getirilmesi (4857 sayılı İşK. m.82) ve işçi sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokacak bir durumun varlığı halinde işçiye çalışmama hakkının öngörülmesi (4857 sayılı İşK. m.83) sayılabilir. Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi ile

4875 sayılı İşK. m.120 kıdem tazminatıyla ilgili 14. madde hariç 1475 sayılı İşK. nın bütün maddelerini yürürlükten kaldırmaktadır. Bunun nedeni ise geçici 6. maddede açıklandığı üzere kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasının öngörülmesidir. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçiler 1475 sayılı İşK. 14. maddenin hükümlerine göre kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

3.3.2.2.3. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun 13.06.1952 tarihinde kabul edilmiş ve Resmi Gazete Sayı:8140 ve 20.06.1952 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 5953 sayılı bu Kanun dönemin 3008 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan basın mesleğinde çalışanlarla, çalıştıranlar arasındaki iş ilişkilerini düzenlemektedir. Kanunun kadın işçilere yönelik koruyucu önlemleri sadece analık hali ile sınırlıdır. Askerlikte ve gebelikte ücret başlıklı madde 16'da düzenlendiği üzere kadın gazeteci hamileliği halinde hamileliğin 7 inci ayından itibaren doğumun 2 inci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu süre içinde müessese kadın gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum meydana gelmez ve çocuk ölü dünyaya gelirse bu halin ortaya çıkmasından itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeyi etkilemez.

Madde 27'de ise 16. maddede yazılı bulunan durumlarda gazeteciye verilmesi gereken ücreti ödemeyen işveren hakkında ağır para cezasına hükmedileceği belirtilmektedir.⁴⁵⁶

ilgili yedinci bölümde idari para cezaları yeniden düzenlenmekte (4857 sayılı İşK. m.98-108) ve işç-işveren ve kamu görevlileri temsilcilerinden oluşan üçlü danışma kurulunun oluşturulacağı belirtilmiştir. (4857 sayılı İşK. m.114). Yeni İş Kanunu ile getirilen değişiklikler konusunda ayrıca Bkz. www.humanitas.com.tr/yeniiskanunu.htm.

3.3.2.2.4. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

854 sayılı Deniz İş Kanunu⁴⁵⁷'nda kadın işçilere yönelik koruyucu hükümler yer almamaktadır. Kanun gemi adamılığını erkek işi kabul edilen bir iş olarak görülmüş, bu nedenle de yasada kadın işçilerine özgü doğum izni, analık halinde çalışma yasağı gibi koruyucu düzenlemelere yer verilmemiştir. Oysa bu kanunun m.27/4. fıkrasında "hemşire ve hastabakıcıların bu kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi olmadıkları" belirtilmektedir. Bu hüküm kadın işçilere özgü bir hüküm olmamakla birlikte kadınların da gemilerde çalışabilecekleri anlamına gelmektedir. Gerçekten de kadınlar gemilerde doktor, hemşire olarak çalışabilirler ve bu nedenle yasanın kadınları koruyucu hükümler içermemesi bir eksiklik olarak görülmektedir.

3.3.2.2.5. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

3008 sayılı İş Kanunu'nun 100. maddesi, çalışma yaşamında karşılaşılabilecek 'iş kazalarıyla mesleki hastalıklar', 'analık', 'ihtiyarlık', 'işten kalma', 'hastalık' ve 'ölüm' hallerinde yapılacak sosyal yardımların Devlet tarafından düzenlenip yönetilmesini öngörmüştür. Ancak bu yasa hükmü fazla uygulanma alanı bulamadan 1945 yılında 4772 Sayılı 'İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu' kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu kanun hem Türkiye'de ilk kez yürürlüğe giren sosyal sigorta yasası olması bakımından, hem de analık durumun söz konusu olan işçilere ilk kez sosyal bir güvence sağlaması bakımından önemlidir. Bu kanun önce 1950 yılında bazı değişikliklere uğramış (5502 Sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu) ve analık durumunda sağlanan yardımlar genişletilmiştir. Daha sonraki yıllarda ise çeşitli tarih ve sayılı kanunlarla bir çok kez değişikliğe uğramıştır. Kanun 17 Temmuz 1964 gün ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu⁴⁵⁸ ile de bugün uygulanan son biçimini almıştır. 1475 sayılı İşK'da 3008 sayılı İşK'dan farklı olarak doğum öncesi ve sonrası işvereni ücret ödemekle yükümlü kılan bir maddde yer

⁴⁵⁶ CENTEL, s. 111-124

⁴⁵⁷ 854 Sayılı Deniz İş Kanunu 20.4.1967 yılında kabul edilmiş ve Resmi Gazetenin Sayı:12586 ve 29.4.1967 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁵⁸ R.G. ,29,30,31.7-1.8.1964, S.11766-11779

almamaktadır. Bu yükümlölük 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK) ile Sosyal Sigortalara verilmiştir.⁴⁵⁹

506 sayılı SSK'nun kısa ve uzun süreli sigorta kollarının genel nitelikteki koruyucu hükümlerinden , kanun kapsamına giren tüm kimseler gibi, kadın işçiler de yararlanırlar. Genel nitelikteki bu hükümler, mamüllük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortası gibi uzun süreli sigorta kolları ile iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ve hastalık sigortası gibi kısa süreli sigorta kollarının kanun hükümlerine göre verdiği sağlık yardımları ve çeşitli ödemeleri kapsamaktadır.

506 sayılı SSK , geniş nitelikteki sigorta hükümleri dışında, sadece analık durumu söz konusu olan kadın işçilere yönelik koruyucu özel sigorta hükümlerini de içermektedir.

Analık hali, çocuğun ana rahmine düşmesinden itibaren kadının Analık Sigortasıyla korunduğu süreyi ifade eder. Kadın işçi bu süre içerisinde karşılaşabileceği riskler bakımından analık sigortası ile güvence altına alınmıştır. Analık sigortası yardımları hastalık sigortası yardımlarından daha fazladır, ayrıca ananın yanında çocuğun korunması da hedeflenmiştir.⁴⁶⁰

Analık sigortasıyla ilgili hükümler SSK 43 ile 51.maddelerinde yer almaktadır.

Analık sigortasından yararlanma hakkı, yalnız sigortalı kadına ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına sağlanmıştır. (SSK, m. 43) Bu duruma göre bir başka kimsenin analık sigortasından yararlanabilmesi söz konusu olamayacaktır.

506 Sayılı SSK'na göre analık halinde kadın işçilere sağlanan yardımlar şunlardır;

- A) Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımları,
- B) Doğumda gerekli sağlık yardımları,

⁴⁵⁹ KOCAOĞLU, s.12

⁴⁶⁰ GÜZEL-OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.240

C) Emzirme parası yardımı,

D) Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden ayrı kaldığı süre için verilen ödenek,

E) Analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi.(SSK, m. 43)

Bu yardımlar analık halinin gereklerine uygun bir şekilde ve sınırlı olarak öngörülmüştür. (A), (B), (C) ve (E) bentlerinde gösterilmiş olan yardımlar gelir kaybını gidermeye yöneliktir. (A) ve (B) bentlerinde yer alan yardımlar sağlık mal ve hizmeti niteliğinde, diğer bentlerde yer alan yardımlar ise parasal niteliktedir.⁴⁶¹

Kadının sigortalı olsun ya da olmasın analık hali birtakım kontrol, muayene ve tıbbi müdahaleleri gerekli kılacak, ayrıca çocuğun bakımı, beslenmesi ve emzirilmesi de bazı harcamaları gerektirecektir. Bu ek harcamaların ana ve babayı güç duruma sokabileceği veya bunları karşılamak için kendi harcamalarından kısıntı yaparak çalışma gücünü azaltabileceği, ayrıca sigortalı kadının analık durumunda belirli bir süre çalışamayacağı için gelir kaybının oluşacağı gerçeği karşısında analık hali sosyal güvenlik kapsamına alınarak korunmaya çalışılmıştır.

SSK ile analık sigortası kapsamında gebelik halinde muayene ve tedavi (SSK m.44), doğum yardımları (SSK m. 45), maktu gebelik ve doğum yardımları (SSK m.46), emzirme yardımı (SSK m. 47) düzenlenmiştir.

Buna göre gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi Kurumca önceden belirlenen doktor ve ebeler tarafından yapılır ve eğer sigortalı gebeliğinin altıncı ayının sonuna kadar gebelik muayenesi yaptırmaz veya doktorun ve ebenin gerekli gördüğü muayene ve tedavilere devam etmezse bu yüzden ortaya çıkacak iş göremezlik hallerinde ödeneklerin %50'sini aşmamak üzere bir kısmı Kurumca düşülebilir. (SSK m.44/I) Sigortalı Kurumca gösterilen doktor veya ebeden istediğini

⁴⁶¹ GÜZEL-OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.241

seçebilir ancak bir kez seçtikten sonra doğuma kadar değiştiremez. (SSK m. 44/II)

Doğum yardımı sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğurması halinde doğum sırasında veya doğumdan sonra sağlık yardımları, ilaç ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır. (SSK m. 45/I). Bu yardım ebelerce evde veya sağlık tesislerinde, gerekirse uzman doktor tarafından ve bir sağlık tesisinde yapılır. (SSK m. 45/II). Doğan çocukların sağlık tesislerinde kaldıkları sürece yapılması gereken sağlık yardımlarına ait masraflar da ilgililerden alınmaz. (SSK m.45/III).

SSK m. 44 ve m.45’de belirtilen sağlık yardımlarının doğrudan doğruya yapılmasına imkan olmayan yer ve durumlarda Çalışma Bakanlığınca belirlenen tarife göre maktu para yardımı yapılır ve birden fazla çocuk doğarsa bu yardım her çocuk için bir kat artırılır.

Gebelik yardım parası alabilmek için gebelik halinin doktor veya diplomalı ebe raporuyla Kuruma bildirilmesi (SSK m.46/II, A), doğum yardımı alabilmek için doğumun üç ay içinde doktor veya diplomalı ebe raporu ile veya onaylanmış nüfus kayıt örneğiyle belgelenerek Kuruma bildirilmesi gerekir. (SSK. m.46/II, B) gerekir.

Çocuğun ölü doğmaması şartıyla sigortalı kadın veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkek, Çalışma Bakanlığınca onanacak tarife göre her çocuk için emzirme yardımı alırlar. (SSK. m.47)

SSK m.48’de analık yardımlarından yararlanma koşulları belirlenmiştir.

Sigortalı kadınlar ile sigortalı erkeklerin sigortalı olmayan eşlerinin analık yardımlarından yararlanabilmeleri için işverenlerinin sigortalılar için belirli bir süre analık sigortası primi ödemiş olmaları gerekir. Bu prim süreleri doğumdan önceki bir yıl içinde:

- Sigortalı kadın için 90 gün

- Eşi analık yardımından yararlanacak sigortalı erkek için 120 gündür.

Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşiyle doğumdan önce Medeni Kanun hükümlerine göre evlenmiş olması şarttır. Sigortalı kadın için ise böyle bir şart aranmaz.

Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olan sigortalı kadın, doğumdan önceki ve sonraki 6'şar haftalık sürede çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği alır. (SSK m.49/T) ve bu ödenek hiçbir şekilde kesilmez. (SSK m. 49/T) Ancak kadın Kurumca sağlanacak olan doğum yardımlarından haklı ve makul bir neden olmadan yararlanmayı reddeder veya doktor veya ebeinin gerekli gördüğü tedbirleri almaması nedeniyle hastalanırsa veya hastalığı artarsa geçici iş görmezlik ödeneğinin %50'si kesilir. (SSK m.50)

SSK m.2'de belirtilen nedenlerle sigortalılıkları sona eren sigortalı kadın veya eşi analık sigortasından yararlanacak erkeğin sigortalılığının sona ermesinden sonraki 300 gün içinde çocukları doğarsa, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olmak şartıyla analık sağlık ve emzirme yardımlarından ve maktu para yardımından yararlanmaları mümkündür. (SSK m. 51)

Analık yardımlarından yararlanmak için sigortalı kadınlar işverenlerce usulüne göre düzenlenmiş vizite kağıdı, sigortalı erkeklerin sigortalı olmayan eş ve çocuklarına ait vizite kağıtları ve aile sağlık karnesi ile SSK doktoru , ebesi veya sağlık tesislerine başvururlar. Eğer sigortalı erkeğin eşi T.C. Emekli Sandığına tabi bir işte çalışıyor ise, analık sebebiyle kurumca kendilerine gebelik ve doğum sağlık yardımları ile sigortalılara ait gebelik ve doğum para yardımı yapılmaz. Ancak, eşi T.C. Emekli Sandığına tabi bir işte çalışsa da sigortalı erkeğin doğrudan doğruya sigortalı erkeğe yapılan bir yardım niteliğinde olan emzirme yardımından yararlanması mümkündür.

Analık sağlık yardımlarından yararlananlar ilgili uzman doktor veya gerekli teşhis ve tedavi imkanlarının bulunmaması durumunda Kurumun doktor veya sağlık tesisi sağlık kurullarınca gerekli görülmesi durumunda yurt içinde başka yere gönderilebilirler. Bu durumda sağlık durumları nedeniyle yalnız gidemeyecekleri saptanan sigortalı kadınlar ile sigortalı erkeklerin sigortalı olmayan eşlerinin refakatçi

eşliğinde gönderilmeleri de mümkün olmaktadır. Ancak analık sağlık yardımlarının doğrudan doğruya Kurumca sağlanamadığı yani nakden yapıldığı yerlerdeki sigortalı kadınlar ile sigortalı kadınların sigortalı olmayan eşleri doğumlarının sağlanması için bulundukları yerden başka bir yere Kurumca gönderilemezler.

SSK, çocuk düşürme vakalarını hastalık hali kabul etmiş ve bu durumda sigortalı kadın ve sigortalı erkeklerin sigortalı olmayan eşlerinin hastalık sigortasından yararlanmalarını öngörmüştür. Tıbbi olarak 180 günlükten aşağı çocukların dünyaya gelmesi düşük, 180 veya daha fazla günlük çocukların dünyaya gelmesi doğum olarak kabul edildiğinden dünyaya gelen çocuk veya çocukların 180 veya daha fazla günlük olması halinde sigortalı kadın veya sigortalı kadının sigortalı olmayan eşi analık sigortası hükümlerinden yararlanır.⁴⁶²

Bu bölümde genel olarak SSK'nın analık sigortası hükümlerinden bahsedilmekle beraber özellikle gebelik ve doğum yardımlarıyla ilgili konular Hamile Kadın İşçilere İlişkin Yasaklar ve Düzenlemeler konusundaki Bölüm 4.2.2.1.'de doğum sonrası yardımlar ve emzirme yardımları ise Emzikli ve Çocuklu Kadın İşçilere İlişkin Yasaklar ve Düzenlemeler başlıklı Bölüm 4.2.2.2.'de yer almaktadır.

Sosyal sigortalara ilişkin yardım ve ödeneklerden ancak Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı sayılanlar yararlanabilir. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına , İş Kanunu kapsamına girenler dışında başka kimseler de girebilir. (SSK, m. 2) Bu nedenle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı sayılanlar, İş Kanunu'na göre işçi sayılanlara özdeş değildir. Başka bir deyişle Sosyal Sigortalar Kanunu, İş Kanunları'na göre daha kapsamlıdır.

29.07.2003 tarihinde kabul edilen 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu⁴⁶³ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun bazı maddelerinde değişiklik yapmıştır.Kanunun altıncı bölümü ilgili kanunlarda yapılan değişiklikleri kapsamaktadır.

⁴⁶² CAN, Mehmet, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, s.501-524

⁴⁶³ Tam metin için Bkz. http://www.csgb.gov.tr/mevzuat/sosyal_sigortalar_kurumu_kanunu.htm

Madde 30 ile SSK'nın 43 .maddesine ek bir fıkra getirilmiştir. Kurumdan kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almakta olan kadın veya erkeğin sigortalı olmayan eşinin analığı halinde (A), (B), (C) ve (E) bentlerinde sayılan yardımlardan yararlanacağı hükmü 43. maddeye eklenmiştir.

Madde 31, SSK'nın 46 .maddesinin birinci fıkrasını değiştirmektedir. Buna göre 44. ve 45. maddelerde gösterilen sağlık yardımlarının Kurumca veya 123. madde gereğince sözleşme ya da protokol yapılmış sağlık tesislerinde doğrudan doğruya yapılmasına imkan görülmeyen yer ve hallerde, gebelik ve doğum sağlık yardımı yerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onanacak ve önceden bildirilecek tarife göre maktu para yardımı yapılır. Birden fazla çocuk doğarsa, maktu çocuk yardımı her çocuk sayısına göre artırılır.

Yine 32. madde ,SSK m.49'un 1. fıkrasını değiştirmekte ve birinci fıkradan sonra yeni bir fıkra eklemektedir. Buna göre maddenin yeni şekli şu şekildedir. Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Kadın sigortalının isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine eklenir.

3.3.2.3 Tüzük ve Yönetmelikler

3.3.2.3.1 Tüzükler

Kadın işçilerle ilgili hükümler içeren tüzükler şunlardır.

27.07.1973 tarih ve 7/6909 Kararname nolu “Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük”. Tüzük ile ilgili detaylı bilgi Bölüm 4.1.3.2’de verilmektedir.

29.03.1973 tarih ve 7/6174 nolu Kararname ile yürürlüğe giren “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”. Konu ile ilgili detaylar Bölüm 4.1.1.1’de açıklanmaktadır.

20.07.1973 tarih ve 7/6821 Kararname nolu “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (kreş) Hakkında Tüzük”. Konu ile ilgili açıklama Analık Haline Bağlı Yasakların yer aldığı Bölüm 4.1.2’de verilmektedir.

18.02.1997 tarih ve 97/9187 nolu Kararname ile yürürlüğe giren “ 1475 Sayılı İş Kanununa Tabi İşyerlerinde İşverenlerin Kuracakları Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Eğitim ve İşleyiş Esasları Hakkında Tüzük”. Konu ile ilgili açıklama Analık Haline Bağlı Yasakların yer aldığı Bölüm 4.1.2’de verilmektedir.

3.3.2.3.2 Asgari Ücret Yönetmeliği

Asgari Ücret Yönetmeliğinin⁴⁶⁴ kadın işçileri ilgilendiren tek maddesi ücret saptanmasıyla ilgilidir. Yönetmeliğin 2. maddesi, 5. madde 1. fıkrasında yer alan işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre asgari ücretin ayrı ayrı saptanacağı hükmü saklı kalmak şartıyla asgari ücretin saptanmasında yaş ve cinsiyet farkı gözetilmeyeceği belirtilmektedir.

⁴⁶⁴ R.G. 12.2.1972, 14097

BÖLÜM 4 CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA YASAKLARI

4.1. BAZI ÜLKELERDE CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA YASAKLARI

Türkiye’de cinsiyete dayalı çalışma yasaklarını incelemeden önce bazı ülkelerdeki yasakları incelemekte yarar görülmektedir. Çalışma yasaklarının bazıları kaynağını Bölüm 3.2.’de belirtilen ve Türkiye’nin de onayladığı uluslararası sözleşmelerden aldığından aynı uygulamaları Türkiye’de de görmek olasıdır.

4.1.1. Bazı Ülkelerde Çalışma Yasaklarına İlişkin Uygulamalar

Bazı ülkelerdeki çalışma yasaklamalarına ilişkin uygulamalar, bu yasakların uygulama alanları, yasakların yeniden değerlendirilmesi, bu yasaklar ve koruyucu hükümlere lehte ve alehte olan düşüncelere yer verilen tartışmalar ana başlıkları altında incelenmiştir.

4.1.1.1. Tehlikeli ve Sağlığa Zararlı İşler

4.1.1.1.1. Bedensel Taşımada Maksimum Ağırlıklar

Kadın işçilerin kaldıracakları, taşıyacakları veya itecekleri yüklerle ilgili sınırlandırmalar özel koruma önlemlerinin en yaygınıdır. Kadın ve erkek işçiler için kazalar ve yaralanmalar açısından yüklerin taşınması en tehlikeli aktivitedir. Örneğin Avusturya, İsveç ve İngiltere’de yıllık iş kazalarının %25 ile %30’u taşımadan kaynaklanmaktadır.⁴⁶⁵

Daha önceki bölümde belirtildiği üzere ILO’nun 1967 tarihli Tek Kişinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşmesi ve 128 Sayılı Tavsiye Kararı bu konuya ilişkindir. Sözleşmede “kadın işçinin taşınmasına izin verilebilecek yük miktarı yetişkin erkek işçiye izin verilenden az olmalıdır” denilirken Tavsiye Kararında bunun 55 kg.ın altında olmasını öngörmektedir. Bu kararlar 1964’ de yapılan bir işçi tarafından taşınmasına izin verilebilecek maksimum yük konusundaki ILO toplantısında alınmıştır. Katılımcılar, fiziksel yapı ve psikolojik

özellikleri nedeniyle kadınların erkeklerle aynı enerji çıktısına sahip olmadığı ve yüklerin taşınması sırasında gereken çabanın özellikle hamilelik sırasında tehlikeli olabileceği ve düşüklere yol açabileceği konusunda fikir birliğine varmışlardır. ⁴⁶⁶

1988'de ILO 59 Sayılı Kaldırmada ve Taşımada Maksimum Ağırlıklar (İş Güvenliği ve Sağlığı Serisi) yayınlamıştır ve burada çekme ve itme limitlerini de içeren bazı kısıtlamalar yer almıştır.

Genel olarak ulusal düzeyde maksimum ağırlık kısıtlamaları iki farklı şekilde belirlenir. Birincisi işçinin kapasitesinden bağımsız olarak, genellikle kadın erkek ve çocuk işçilere ayrı ayrı, kilogram, pound bazında belirlenen sınırlamalardır. İkincisi ise belirli bir değeri içermeyen bireysel kapasiteye bağlı ve ölçü olarak işin yapılması sırasında bir kazaya veya sağlığa zararlı bir duruma yol açmayacak miktarı baz alan kısıtlamalardır.

Pekçok üye ülke, mekanik araçlar kullanarak veya kullanmadan kadın ve erkek işçilerin kaldıracakları, itecek, çekecek ve taşıyacakları yükler için farklı sınırlandırmalar getirmişlerdir. 50'den fazla ülkede kadınlar için konulan sınırlandırma 20 ile 25 kg'dır. ⁴⁶⁷ Böyle bir sınırlandırmanın nedeni -Avusturya Hükümeti tarafından yayınlanan uygulama kodlarında belirtildiği gibi- genelde kadınların çalışma kapasitesinin erkeklerin 1/3'ü kadar olmasıdır. ⁴⁶⁸

Alman İşçi ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 53 ülkede yaptığı kadın işçilerin maksimum taşıma limitleri konusundaki araştırması sadece 4 ülkede bu limitlerin 35 kg.ın üstünde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma sonunda ortaya çıkan bulgular üç yaş kademesinde ve kadın erkek bazında aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tablo 8'de taşımanın sıklığına göre sık, bir saatte iki veya daha az, ve çok sık

⁴⁶⁵ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.3

⁴⁶⁶ ILO, Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker, Report, Preparatory Technical Conference on Maximum Weight, Geneva, 1966, para. 13, s.13; para 25, s.4

⁴⁶⁷ ILO, Women Workers, Protection or Equality, Conditions of Work Digest, V:6, No:2, Geneva, 1987

⁴⁶⁸ Occupational Safety and Health in Commonwealth Government Employment: Code of Practice on

olarak detaylandırılmıştır.⁴⁶⁹

Tablo 8. Taşıma ve Kaldırma Limitleri

İzin verilebilir yük (kg)					
Kaldırma ve taşıma sıklığı					
Yaş		Sık		Çok sık	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
15-18		15	35	10	20
19-45		15	55	10	30
45 yaş üstü		15	45	10	25

Almanya'da azami taşıma ağırlıkları belirlenirken enerji dönüşümüne göre ölçülen fiziksel işyükü dikkate alınır. Yönetmeliklerde fiziksel yük, kaldırma ve taşımının süresine bağlı olarak kadın işçiler için verilen limit değerler 4 ila 25 kg arasındadır ve bu yük limitleri, erkek işçilerin limitlerinin %50 ile %65'i kadardır.⁴⁷⁰

Almanya'da Analığı Koruma Kanunu m.4 hükmüne göre hamile ve emzikli kadınların devamlı olarak 5 kg'dan fazla ve ara sıra 10 kg'dan fazla ağırlığın mekanik araç kullanımı olmaksızın el ile kaldırılması, yerinin değiştirilmesi veya taşınması işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.⁴⁷¹

Avusturya'da 1972 tarihli İşçiyi Koruma Kanunu hükümleri uyarınca 29.11.1976 tarihinde yürürlüğe konulan Kadın İşçiler Hakkında Çalışma Yasakları ve Çalışma Sınırlamaları Hakkında Yönetmeliğin 3, 4, 5, ve 7. madde hükümlerine göre kadın işçilerin yüklerin kaldırılması, taşınması, itilmesi, devrilmesi gibi ağır işlerde

Manual Handling , Canberra, Australian Government Publishing Service,1982

⁴⁶⁹ HETTINGER, T. Heben und Tragen von Lasten, 'den alıntı Special Protective Measures for women, ILO, s.4

⁴⁷⁰ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.5

⁴⁷¹ SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay, Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara, 1999, s.122

çalıştırılmaları yasaktır.⁴⁷²

Fransa'da endüstriye ve işin türüne göre değişen taşıma limitleri serisi vardır. Bunlar ilk kez 1909'da uygulamaya konulmuş ve çok az değişmiştir.

Yunanistan ve Filipinlerde yalnızca inşaat endüstrisinde sınırlama vardır bu da erkekler için 50, kadınlar için 25 kg.dır. Bu değerleri aşan yükler için mekanik alet kullanımı zorunludur.

Japonya'da limitler yetişkin kadın işçiler için aralıksız işlerde 20 kg. ve aralıklı işler için 30 kg.dır. Genç kadın işçiler için bu değerler daha azdır.

Rusya'da 18 yaş üzerindeki kadın işçiler için yükleme ve diğer işlemler için sınırlamalar getirilmiştir. Kaldırma ve taşımada sınır değer 15 kg.dır. 1.5 m üzerindeki kaldırmada veya kaldırma ve taşımada sürekli olması durumunda sınır 10 kg.a düşmektedir ve bir vardiya içindeki maksimum kaldırılacak yük miktarı 7000 kg.olarak belirlenmiştir.

Maksimum yük sınırlamalarının ikinci biçimi belirli bir maksimum değere bağlı olmadan bireysel kapasiteye bağlı olan sınırlamalardır. Örneğin Belçika 1984'de kadın işçilerin taşıyacağı yükün 10 kg.dan fazla olmasını yasaklayan yönetmeliği değiştirerek bu yaklaşımı benimsemiştir.

İsveç'te 1983'de getirilen bir düzenlemeye göre paketlerin veya materyallerin taşınması fiziksel kapasiteye aykırı olmayacak ve yaralanmalara yol açmayacak şekilde planlanacaktır. Burada cinsiyet ayrımı yapılmamıştır. İrlanda, Yeni Zelanda, Pakistan, Sri Lanka ve İngiltere (birkaç endüstride belirli sınır değerler konmuştur bunların da değiştirilmesi düşünülmektedir) gibi ikinci grupta kısıtlamaları olan ülkeler hangi cinsiyette olursa olsun kaldırılan, taşınan veya itilen yüklerin işçilerde yaralanmalara yol açacak kadar ağır olmaması gerektiğini savunmaktadırlar. Bununla beraber kurallar gene de kadınlar için sınır değerler içerebilmektedir. Avusturya'da

⁴⁷² SENYEN-KAPLAN,s.126

miktarlar işçinin yapısına ve fiziksel gücüne göre belirlense de, bazı işler, kadının fiziksel yapısına uygun olmadığı gerekçesiyle kadınlara yasaklanmıştır.

Yasalarını daha genel standartlara yönelten bazı üye ülkeler İş Uygulama Kılavuzları hazırlamışlardır. Amerika'da İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Enstitüsü Elle Kaldırma için İş Uygulama Kılavuzu hazırlamıştır. ⁴⁷³ Bu kılavuz Kanadada da uygulanmaktadır. İngiltere'de bir kaç endüstride kadın, erkek ve genç işçiler için değişik ağırlık sınırlamaları koyan mevcut düzenlemelerin yerini almak üzere cinsiyet ayrımı gözetmeden ergonomik metotları tarifleyen ve yüklerin taşınması yöntemlerini içeren kılavuz döküman yayımlanmıştır. ⁴⁷⁴

Bu uygulama rehberleri ve kodları endüstrileşmiş ülkelerde elde taşıma yapılan işlerin mekanizasyon ile ortadan kalkması veya azalması ve yeni psikolojik, bio-mekanik ve ergonomik bilgi kazanımlarıyla iyileştirilmesi gerçeğinden ortaya çıkmıştır. ⁴⁷⁵

4.1.1.2. Yeraltı İşleri

1987 yılında 91 ülkede her ne yaşta olursa olsun kadınların yeraltı işlerinde çalışması yasaktır. ⁴⁷⁶ İlk yasaklama 19. yüzyılda sosyal ve sağlık korumasının ilk adımı olarak ortaya çıkmıştır. Bu yasaklama, kadınların fiziksel ve psikolojik özelliklerinden kaynaklanmıştır. Yasaklama madenlerdeki tüm yeraltı işlerinden, Almanya, Hollanda, Singapur ve Tunus'ta olduğu gibi yer altında her türlü işe, Çekoslovakya, Finlandiya, Macaristan, Irak ve İsviçre'de tünel ve galeri kazılmasına kadar genişliyebilmektedir. Kısıtlamalarını, bedensel işin gerekmediği durumlarda - örneğin, kadınların yönetim işlerinde yer almaları, mühendis gibi teknik pozisyonlarda, sağlık hizmetlerinde çalışmaları durumunda veya yeraltında uygulamalı eğitim almaları gibi

⁴⁷³ Bkz United States National Institute for Occupational Safety and Health: Work Practices Guide for Manual Lifting, Department of Health and Human Services, Washington DC, 1981

⁴⁷⁴ Health and Safety Executive: Handling Loads at Work, Proposals for Regulations and Guidance, London, 1988

⁴⁷⁵ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.5-6

⁴⁷⁶ ILO, Conditions of Work Digest, Vol:6, No:2, Women Workers: Protection or Equality, Geneva, 1987

durumlarda istisnaları vardır.⁴⁷⁷

Almanya'da Çalışma Süresi Kanunu m.16 hükmüne ve bu kanuna ait 20 sayılı yönetmelik hükümlerine göre kadın işçilerin

-Yeraltı maden işletmelerinde yeraltı maden ve taş ocaklarında,

-Maden işletmelerinde, yer üstünde yapılan hazırlık işleri hariç, yeraltında yapılan cevherin taşınması ve yüklenmesi işlerinde ,

-İnşaat sektöründe, her türlü hammadde ve malzeme ile yapılan yerüstü, yeraltı inşaatlarla, yol ve köprü yapımında, özellikle güç ve sağlık açısından tehlike arz eden inşaat işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak bu konuda mesleki eğitimi olan kadınların, sağlığına tehlike gelmiyorsa, çalışmasına sektör denetim makamınca izin verilebilir.⁴⁷⁸

Avusturya'da 29.11.1976 tarihinde yürürlüğe konulan Kadın İşçiler Hakkında Çalışma Yasakları ve Çalışma Sınırlamaları Hakkında Yönetmeliğin 3, 4, 5, ve 7. madde hükümlerine göre kadın işçilerin taş ve maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaktır.⁴⁷⁹

İsviçre İş Kanunu gereğince yürürlüğe konulan yönetmeliğin 66. maddesi gereğince tüm kadın işçilerin maden ve taş ocaklarında, yeraltında görülmesi gereken işlerde çalıştırılması yasaktır.⁴⁸⁰

4.1.1.3. Diğer Tehlikeli ve Sağlığı Tehdit Eden İşler

100 den fazla üye ülkede uzun süreden beri yürürlükte olan yeraltı işleri ve yüklerin taşınması dışında, tehlikeli ve sağlığı tehdit eden işlerle ilgili kısıtlamalar, kısıtlamaların kanunlaştığı zamanda yaygın olan genel kanıyı yansıtmaktadır. Bu kısıtlarla kadın ve erkeğin karşılaştığı risklere karşı kadınlar daha fazla korunurlar ve

⁴⁷⁷ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.6

⁴⁷⁸ SENYEN-KAPLAN,s.116

⁴⁷⁹ SENYEN-KAPLAN,s.126

⁴⁸⁰ SENYEN-KAPLAN,s.132

hamilelik gibi durumlarda kadınlara daha fazla koruma sağlanır.

Yasaklamalar geniş bir iş grubunu kapsar. Bunlar herhangi bir bilimsel ve tıbbi araştırmaya da dayandırılmaz. Örneğin, derin suya dalma ve tünel açma gibi basınçlı hava ortamlarında kadınların erkeklerden daha fazla bedensel zarar görebileceğine dair herhangi bir bilimsel kanıt olmamasına rağmen pek çok ÷lkede kadınların basınçlı hava ortamlarında çalışması yasaktır. Belçika, Almanya ve Macaristan bu ÷lkelerdendir. Sualtı çalışmalarında risk, vucut yağı nedeniyle ortaya çıkmaktadır ve vucut yağı kadınlarda erkeklerden daha fazla olduğundan bu işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bununla birlikte sorun şişman olan erkek sualtı işçilerinde de ortaya çıkabilir.

Üye ÷lkelerin yarısında her sektörde kadınların sağlık ve güvenlik ačíısından tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bolivya , Fransa , Endonezya ve Rusya gibi ÷lkelerde ise yasaklama bazı belirli işlerde - örneğin, makina çalışma halindeyken temizleme, ayar yapma ve onarma işlerinde kadın istihdamında uygulanmaktadır. Bazı ÷lkelerde bu uygulama çok daha genişletilerek bazı makinaların - örneğin kesme makinası - işlemlerinde kadınların çalıştırılmasının yasaklanması şeklinde uygulanmaktadır.

İçlerinde Arjantin, Finlandiya ve Birleşik Arap Emirlikleri 'nin de bulunduğu sekiz üye ÷lkede ağır iş olarak gör÷ldüğünden gemilerden yükleme ve boşaltma işlerinde kadınların çalıştırılmaları yasaktır. Pekçok Avrupa ÷lkesinde belirli çalışma koşullarında ve belirli şartlarda Ren nehri taşıma işlerindeki kadın istihdamı yasaktır.

İçlerinde Kamerun, Nijerya ve Macaristan'ın da olduğu onüç ÷lkede tekerlekli taşıma işleri değişik ergonomik nedenlerle kadınlara kısıtlanmıştır. Bu kısıtlamalar kas dayanımı ve fiziksel iş yükü gereksinimi nedeniyle el arabaları ve pedallı arabalarla yapılan taşımalarından motorize taşımaya kadar uzanmaktadır. Almanya' da 3.5 ton üzerindeki veya 8'den fazla yolcu koltuğu olan araçlar kadınlar tarafından kullanılacaksa buna göre düzenlenmektedir ve sürüc÷ler sertifikalı olmalıdır.

Bu durum sanayi ve tarım makinalarının kadınlara göre daha uzun olan erkek işçiler düşünülerek tasarlanmış olması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Bunun yanında anatomik ve psikolojik özellikleri nedeniyle kadınların motorize taşımada ortaya çıkan vücut vibrasyonuna daha duyarlı olduğu düşünülmektedir. Hamileliğin vücut vibrasyonu açısından daha da önemli bir dönem olduğu kabul edilmektedir.⁴⁸¹

Pek çok üye ülkede yüksek ısıli ortamlarda kadınların çalıştırılması yasaktır. Bu Almanya, Avustralya ve Polonya ' da yüksek ısıli fırınlarda çalışma yasağı gibi belirli bir iş için olabildiği gibi, İsviçre ' de olduğu gibi yüksek veya düşük ısıli ortamlarda çalışma yasağı gibi genel bir tanımlama olabilmektedir. Bu yasaklamanın gerekçesi erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların daha fazla vücut yağına , daha az yüzeysel alana ve daha düşük hacimli kan devrine sahip olması nedeniyle ısı üretimi ve ısı kaybını dengeleme sırasında fizyolojik olarak daha fazla etkilenmeleridir.⁴⁸²

Almanya'da genel olarak kadın işçilerin Çalışma Süresi Kanunu m.16 hükmüne ve bu kanuna ait 20 sayılı yönetmelik hükümlerine göre kok kömürü işletmelerinde, havagazı fabrikalarında, özellikle gaz üretiminin ön planda olduğu yerlerde, yüksek fırın ve demir çelik tesislerinde, demirin sac, pres işlemlerinin sıcak iken yapıldığı işletmelerde çalışmaları yasaktır.⁴⁸³

Avusturya'da 1972 tarihli İşçiyi Koruma Kanunu hükümleri uyarınca 29.11.1976 tarihinde yürürlüğe konulan Kadın İşçiler Hakkında Çalışma Yasakları ve Çalışma Sınırlamaları Hakkında Yönetmeliğin 3, 4, 5, ve 7. madde hükümlerine göre yüksek ısıli fırınlarda, gaz sızıntısından kurtarma işlerinde, havalı pres makinalarıyla yapılan işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

İş müfettişliği makamı, somut durumlarda bu çalıştırma yasaklarında istisnai müsaade

⁴⁸¹ WHO, Report of Expert Committee on Occupational Health for Working Women, Geneva, 1985, Doc:WHO/OCH 86.1,p.10 s.10 'dan alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.7

⁴⁸² BURSE. R.L. Sex Differences in Human Thermoergulatory Response to Heat and Cold Stress in Human Factors, Cilt:21, s.687-699, WHO s.9, ILO Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment , s.8

verebilir veya kadın işçilerin sağlığının ağır tehdit altında olabileceği işlerde bazı şartlarda yasaklar getirebilir.⁴⁸⁴

İsviçre İş Kanunu gereğince yürürlüğe konulan yönetmeliğin 66. maddesi gereğince, belirli işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaktır. Genç kadın işçiler için ise ek sınırlamalar getirilmiştir.

Kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işler şunlardır:

-Bütün kadın işçiler için: kaza geçirme tehlikesinin yüksek olduğu tecrübelerle saptanmış makina ve aletlerle yapılan işler,

-Kadın işçinin aşırı derecede fiziksel güç harcamasını gerektiren , aşırı sıcak, soğuk, ağır yükleri hareket ettirme gibi işler,

-Şiddetli sarsıntı yaratan işlerde,

-Buhar ve sıcak su kazanlarının bakımı ve işletilmesi ile ilgili işler,

-Sağlığa zararlı, yanıcı ve patlayıcı maddeleri ihtiva eden, basınçlı kapların bakımı ve işletilmesi ile ilgili işler.

İlave olarak 20 yaşın altındaki gençlerin ki buna bu yaşın altındaki kadın işçiler de dahildir.

-Gençleri fiziksel ve ruhsal açıdan yoran işlerde

-Yangın, patlama, hastalanma ve zehirlenme tehlikesi bulunan işlerde

16 yaşından küçüklerin buna ek olarak

-Kaynak aletleri ve yakarak kesme işlerinde

⁴⁸³ SENYEN-KAPLAN,s.117

⁴⁸⁴ SENYEN-KAPLAN,s.126

-Hurda malzemenin ve dezenfekte edilmemiş çamaşır ve saç gibi maddelerin ayrımı işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır.⁴⁸⁵

Diğer konularda da üye ülkeler sosyal gelişme ve ekonomilerine bağlı olarak kadın çalışmasına farklı bazı kısıtlamalar ve yasaklamalar getirmişlerdir. Örneğin Peru 'da patlayıcı imali ve kullanılmasında, Almanya 'da bazı et ve kümes hayvanı işlerinde , İsviçre 'de buhar kazanlarının ve bazı basınçlı kapların onarımında , Arjantin 'de ateşçi olarak , Belçika 'da toprak işlerinde , Brezilya, Almanya ve diğer pek çok ülkede inşaat işlerinde, Rusya 'da yüksek gürültü ve vibrasyon olan işlerde, Papua Yeni Gine 'de orman işlerinde, Dominik Cumhuriyetinde fişek imali ve deri işlemede, Mısır 'da alkol üretiminde, Fas 'ta bitkisel lif sanayinde, Burma, Hindistan ve Pakistan 'da bazı pamuk kumaş işlemlerinde, Tunus 'da hurda metal işlerinde kadınlara yasaklar bulunmaktadır.

Çin 'de adet dönemlerinde kadınların ağır işler yapmaları, yüksek yerlerde, düşük ısılarda, soğuk suda ve arazide çalıştırılmaları yasaktır. Bulgaristan 'da , kadınların çalışması uygun görülen işlerde, işe alınmada kadınlara öncelikleri tanınır. Küba 'da da kadınların, onlara uygun fiziksel ve psikolojik koşullarda çalışmaları sağlanır. Kamerun ve diğer üye Afrika ülkelerinde kadınlar kendi istekleri veya işçi denetmenleri istekleri doğrultusunda veya tıbbi araştırma sonucuna göre iş kapasiteleri üzerinde bulunursa daha hafif bir işe geçirilebilir. Zarar fiziksel olabileceği gibi ruhsal açıdan da görülebilir. Şile , Mısır, Endonezya , Paraguay, İsviçre ve Suriye 'de olduğu gibi bazı ülkelerde ruhsal tehlike yaratabilecek işlerde kadın çalışmasını yasaklayan yasal önlemler vardır. Bu yasaklamalar belirli bazı işlerde olabilir. Örneğin Arjantin 'de alkollü içki satışı, Fransızca konuşulan Afrika ülkelerinde moral bozucu olabileceği düşünülen her türlü malzemenin, resmin veya nesnenin üretimi yada satışı gibi. Bazense yasaklama daha geniş kapsamlıdır. Fransa 'da gece açık dükkanlarda çalışma yasağı gibi.⁴⁸⁶

⁴⁸⁵ SENYEN-KAPLAN,s.132

⁴⁸⁶ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.8

Otuzdan fazla ülkede tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde hamile ve emzikli kadınlara uygulanan sınırlamalar vardır. Bunlar genel olarak kadınlara uygulanacak şekilde genişletilebilmektedir. İsviçre ve Venezuela 'da, fiziksel güç gereksinimi ve diğer nedenlerle , düşüğe yol açabilecek veya bebeğin normal gelişimini engelleyecek işlerde hamile kadınların çalışması yasaktır. Avusturya ve Hindistan 'da uzun süre ayakta durmayı gerektiren işlerde, Meksika 'da yüksek vibrasyon çıkaran işlerde, İsveç 'de sualtı işlerinde ve basınçlı ortamlarda hamile kadınların çalışması yasaktır.

487

Almanya'da kadın işçileri korumaya yönelik kurallar, hamilelik ve analık dönemlerinde bulunan kadın işçilere de aynen uygulanır. Bundan başka Analığı Koruma Kanunu doğumdan önce ve sonra kadına iş hukuki mevzuatı açısından özel bir koruma sağlar.

Hamile ve emzikli kadınların Analığı Koruma Kanunu m.4 hükmüne göre;

- İş evresinde 1500 kaloriden daha fazla güç gerektiren ağır işlerde,
- Toz, gaz, buhar, sıcak, soğuk, nem, sallantı ve gürültü şeklinde yan etkisi olan işlerde
- Hamileliğin 5. ayının bitiminden sonra, hamile kadının günlük devamlı olarak 4 saatten fazla süre ayakta durmasını gerektiren işlerde,
- Hamile kadının sık sık uzanması, eğilmesi veya devamlı çömelmesi veya iki büklüm olarak çalışması gereken işlerde,
- Hamile kadının bu durumu nedeniyle meslek hastalığına yakalanması tehlikesinin daha fazla ölçüde arttığı işlerde,
- Hamileliğin 3. ayının tamamlanmasından itibaren, mal ve insan taşınmasına hizmet eden motorlu araçlarda,

⁴⁸⁷ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.8

-Hamile kadın için yüksek ölçüde kazaya uğrama tehlikesinin mevcut olduğu işlerde

-Hamile kadının akort ücretli işlerde veya daha fazla ücret almak için iş temposunun yükseltilmesi gereken işler ile belirli bir iş temposunun öngörüldüğü sürekli iş (seri imalat) şeridinin bulunduğu işlerde (endüstri denetleme makamı istisnai durumlara müsaade edebilir.) çalıştırılmaları yasaktır.

Bu yasaklara aykırı davranışın yaptırımları şöyle belirlenmiştir: işveren çalıştırılması yasak işlerden olmasına rağmen hamile ve emzikli kadın işçilerden çalışmasını talep ederse, kadın işçi çalışmayı reddeder ve eğer şartlar gerektiriyorsa hizmet akdini bildirimsiz olarak feshedebilir.⁴⁸⁸

Avusturya Analığı Koruma Kanunu m.3/III hükmü uyarınca hamile kadının çalışmaya devam etmesi durumu, onun ve çocuğun hayatını ve sağlığını önemli oranda tehlike altına sokacak ve ona ve doğacak çocuğuna zarar verecek her türlü işte çalıştırılması yasaktır. Bu işlere örnek olarak ağır yük kaldırma ve taşıma işleri, daha çok ayakta durarak yapılması gereken işler, meslek hastalığı tehlikesi olan işler, sağlığı tehlikeye sokan ve zararlı etkileri bulunan malzemeler, ışınlar, toz, gaz, buhar, sıcak, soğuk, ve nemli ortamda yapılan işler veya kaza tehlikesinin yüksek olduğu ve stres yaratıcı işler gösterilebilir. M.4/II ile şüphe durumunda İş Müfettişliği hangi benzer işlerde çalıştırılmasının yasak olduğuna karar vermekle görevlendirilmiştir.⁴⁸⁹

İsviçre İş hukukunda, kadın işçinin hamilelik ve analık durumlarında korunmasına ve iş güvencesine ilişkin hükümler, 13.3.1964 tarihli Federal İş Kanunu'nun 35 ve 36. maddeleri ile bu kanunun uygulanmasını gösteren 1 nolu Yönetmeliğin 66,67,68,70,71,72. maddeleri ile 3 no'lu Yönetmeliğin 3. maddesinde yer almaktadır.

Daha fazla korumaya muhtaç hamile ve emzikli kadınlar, kadın işçilerin çalıştırılması yasaklanan tüm işlerde çalıştırılmazlar. Bunun yanında hamile ve emzikli kadınların sağlıklarına zarar verdiği deneyimlerle saptanmış işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Bu

⁴⁸⁸SENYEN-KAPLAN,s.121-122

⁴⁸⁹SENYEN-KAPLAN,s.128-130

hükme göre, hamile ve emzikli kadın işçilerin belirli kimyasal maddelerle, civa alaşımları ve türevi işlerinde, kurşun, kimyasal maddelerin çözülmesinde kullanılan asitli maddelerle yapılan işlerde, ı ışın tehlikesi yaratan röntgen aletlerinde, hastalık bulaşması tehlikesi mevcut laboratuvar ve hastanelerde, radyasyon tedavisi işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.

Hamile ve emzikli kadın işçiler, ağır yükleri hareket ettirme, kaldırma ve taşıma işleri ile yüksek sarsıntı veren işlerde çalıştırılmazlar.⁴⁹⁰

Son yıllarda hamile kadınların bilgisayar ekranında çalışmaları konusunda bir kısıtlama gerekip gerekmediği tartışılmaktadır. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) çalışma grubunun hamile kadınlar üzerinde yaptığı çalışma sonuçlarına göre bu ekranların hamilelik üzerine direkt bir etkisi bulunmamıştır. Ancak koruyucu önlemlerin alınması tavsiye edilmiştir.⁴⁹¹

4.1.1.2. Tehlikeli Maddelerle Çalışma

4.1.1.2.1. İyonizan Radyasyonu

İyonizan radyasyonunun etkileri diğer sağlığa zararlı madde ışımlarından daha kolay ve çabuk belirlenebilir. Konu ile ilgili Uluslararası Radyolojik Koruma Komisyonu'nun (ICPR) ve Uluslararası Atomik Enerji Bürosu'nun (IAEA) nın düzenlemeleri vardır. IAEA, 1982'de, ILO, Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Nükleer Enerji Bürosunun katkılarıyla ICRP No: 26 temel alınarak Radyasyondan Korunmada Temel Güvenlik Standartlarını (BSSRP)⁴⁹² yayınlanmıştır. BSSRP, kadınların korunmasına ilişkin olarak özel önlemler içerir. Bu standartlarda kadınlar için üç tip koruyucu önlem yer almaktadır.⁴⁹³

⁴⁹⁰ SENYEN-KAPLAN,s.134-135

⁴⁹¹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.9

⁴⁹² BSSRP-Basic Safety Standarts for Radiation Protection

⁴⁹³ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.9

Konu ile ilgili olarak ILO'nun üç sözleşmesi ve bir uygulama kodu bulunmaktadır. İşçilerin İyonizan Radyasyonuna Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşmesi kadınlar için özel korunma önlemleri ihtiva etmese de uygulama kodu, eğer kadın işçi yıllık ışıma miktarı maksimum dozun 3/10' ünü aşan miktarlarda olduğu bir işte çalışıyorsa hamile işçinin, hamileliğinden işvereni haberdar etmesini istemektedir.

Planlanmış ışıma miktarları kadınların üreme kapasitelerini bozacak miktarlarda olamaz. Özel durumların dışında kadınların üreme kapasitelerini korumak için özel koruma önlemlerine gerek yoktur. Bu özel koruma hamilelik bilindikten sonra embriyoyu korumak amacıyla ortaya çıkabilir ve hamileliğin bilinmesinden sonra kadınlar ancak çalışma koşulları B altında çalışabilir. Çalışma koşulları B senelik ışıma miktarının çok seyrek olarak limitlerin 3/10'una ulaştığı koşullardır.

Endüstrileşmiş ülkelerde bazı ufak değişikliklerle BSSRP uygulanmaktadır.

Daha az endüstrileşmiş bazı ülkelerde uluslararası kuruluşların geçmiş yıllarda geliştirdikleri bazı eski yönetmelikler uygulanmaktadır. Bu uluslararası kuruluşların yönetmelikleri değişikliğe uğramışsa da ulusal düzeyde bunlar değiştirilmemiştir. Endüstriyel gelişmenin ilk basamağında olan pek çok ülkede kadın ve erkekleri koruyacak pek az sayıda iş sağlığı standardı vardır.

Radyasyondan korunma konusu kurşun korumasından daha geniş bir koruma konusudur. İyonizan radyasyonu her iki cinsiyet için de zararlıdır. Fetus üzerinde büyük tehlike oluşturmaktadır. Kesinlik kazanmasa da hem kadın hemde erkeklerin üreme organlarına ve üreme kapasitelerine etki yaptığı düşünülmektedir. Kadınların üreme kapasitelerinin radyasyon ışımalarından ne ölçüde etkilendikleri bilimsel olarak saptanamamıştır aynı zamanda düşükler ve işyerinde alınan ışıma miktarları arasındaki ilişki arasında kesin bir bilgi yoktur. Ancak yüksek dozdaki iyonizan radyasyonunun kromozomlarda değişime ve bozulmaya neden olduğu kanıtlanmıştır.

1984'de değişikliğe uğrayan Euroatom Yönergesi Avrupa Topluluğunun bu konudaki temel düzenlemesidir. 5 REM tüm işçiler için yıllık seviyedir. Kadın üreme kapasitesini korumak açısından maksimum doz 13 hafta için 1.3 REM ile sınırlandırılmıştır ki bu doz kadın ve erkeklerin maksimum doza maruz kalmaları durumunda alabilecekleri yıllık dozun 1/3'i kadardır. Hamile bir kadının 1 REM üzerinde doz almaması gerekir. Bu yüzden hamile kadınlar kategori B tipi işlerinde çalıştırılırlar. Benzer uygulamaya dünyadaki hemen her ülkede rastlanmaktadır.⁴⁹⁵

Ülkelerin bir kısmında hamile ve emzikli kadınlar iyonizan radyasyonu ile ilgili işlerde çalıştırılmazlar. Bununla birlikte Amerika ve Kanada'da kadınlar için bir kısıtlama yoktur. Kanada'da kadın ve erkekler için limitler vardır ve hamileler için doz limiti 1 REM ve iki hafta için doz oranı 0.06'dır. İşveren ve kadın işçinin hamileliğin bildirimine ilişkin yükümlülükleri vardır.

Amerika'da Nükleer Düzenleme Komisyonu'nun (NRC)⁴⁹⁶ yıllık limit değerleri vardır. NRC ve ayrıca Çevre Koruma Bürosu (EPA)⁴⁹⁷ tarafından hazırlanan embriyo ve fetusu koruyucu kılavuz da bulunmaktadır. EPA'ya göre kadının işyerinde aldığı ışıma sonucu embriyo ve fetusun aldığı ışıma dozu tüm hamilelik boyunca 0.5 REM'i aşmamalıdır. Bu değerlere herhangi bir ekonomik kayıp, iş fırsatı kaybı yaratmadan ve çalışanların güvenliği tehlikeye atılmadan ulaşılmalıdır.⁴⁹⁸

Ulusal uygulamalara diğer bir örnek olan Arjantin'de doğurgan bir kadının her 3 aylık dönem için ayda alabileceği ışıma sınırı 1.25 REM olarak belirlenmiştir. Hamile kadın işçi işvereni hamileliğinden haberdar etmelidir. Bundan sonra alınabilecek doz 1 REM'i geçemez. Hamileliğin 8. ve 15. haftaları arası hamile kadının radyoaktif

⁴⁹⁴ International Commission on Radiological Protection: Developmental Effects of Irradiation on the Brain of the Embryo and the Foetus, Publication No:49, 1986

⁴⁹⁵ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment , s.10

⁴⁹⁶ NRC, Nuclear Regulatory Commission

⁴⁹⁷ EPA, Environmental Protection Agency

⁴⁹⁸ United States Nuclear Regulatory Commission: "Standarts for Protection Against Radiation: Proposed

maddelerle ilgili işlerde çalışması yasaktır. Benzer uygulama Brezilya ve Şili'de de görülmektedir. Fakat bu iki ülkede doz limiti 0.5 REM'dir. Ekvator'da doğurgan yaştaki kadının maksimum dozu aşmaması için gerekli her türlü önlemin alınması sağlanmalıdır ancak hamile kadınların sağlık sektörü de dahil iyonizasyon radyasyonu ile ilgili her türlü işte çalışması yasaktır. Avusturalya'da maksimum yıllık doz 5 REM'dir ve hamilelik tıbben doğrulandıktan sonra hamilelik boyunca alınacak doz 0.7 REM ile sınırlandırılmıştır.

Çekoslovakya'da hamile kadınların hamilelikleri süresince ve doğum sonrası 9 ay iyonizasyon radyasyonuna maruz kalınan işlerde çalışmaları yasaktır. 40 yaşından küçük kadınlar uluslararası standartlar üzerinde ışıma alan yerlerde çalışamazlar.

Fransa'da tüm kadınların, Almanya'da doğurgan oldukları sürece 45 yaşın altındaki kadınların planlı ışıma alan yerlerde çalışmaları yasaktır. Ayrıca hamile ve emzikli kadınların radyasyon kaynaklarında ve kontrollü bölgelerde çalışmaları da yasaktır.

Cote d'Ivoire 'de her iki cinsiyet için de maksimum sınırlar verilmemekte ancak radyasyon ışımasına karşı kontrol önlemi serileri tariflenmektedir. Japonyada yıllık limitler doğurgan kadınlar için 3, doğurgan olmayanlar için 5 REM'dir. Hamile kadınlar için hamileliğin belirtilmesinden sonra tüm hamilelik süresince toplam 1 REM'dir. Kadınlar radyasyonla ilgili acil durum işlerinde de çalışamazlar. Meksika'da kadın ve erkekler için yıllık limit 5 REM iken, hamilelik boyunca bu limit 0.5 REM'e düşmektedir.⁴⁹⁹

Sri Lanka ve Filipinler'de kadın ve erkekler için yıllık 5 REM'lik standart uygulanır. Hollanda ve İngiltere'de kadınlar için 3 aylık maksimum limit 1.3 REM'dir. Hamile kadınlar için hamilelik boyunca Hollanda'da 0.5 REM, İngiltere'de 1 REM limiti kabul edilmiştir. Finlandiya'da da yıllık limit 5 REM, doğurgan kadın için 3 ayda 1.3

rule", Federal Register, 1985, s:52008-52009

⁴⁹⁹ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.11

REM, hamilelikte 1 REM'dir.⁵⁰⁰

İsviçre İş Kanunu gereğince yürürlüğe konulan yönetmeliğin 66. maddesi gereğince 40 yaşın altındaki kadın işçilerin tehlikeli ışınların etkisi altında kalması mümkün olan işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.⁵⁰¹

4.1.1.2.2. Toksik Maddeler

Metallerin toksik etkileri öteden beri bilinmektedir. Endüstriyel kimyasalların üreme sistemine etkileri üzerine ilk bulgular 17. yüzyılın sonunda kurşun üzerinde saptanmış ve kurşunla ilgili işlerde kadınların çalışması yasaklanmıştır.

Kurşunun zararlı etkilerine dair ilk düzenlemeler 4 Sayılı Kadın ve Çocuklar için Kurşun Zehirlenmesi Tavsiye Kararı,(1919) ve Beyaz Kurşun ile Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Sözleşme, (1921) dir. Bu Sözleşme beyaz kurşun, kurşun sülfat ve bu maddeleri içeren herhangi bir ürünle yapılan endüstriyel boyama işlerinde tüm kadınların istihdamını yasaklamıştır.

Avrupa Birliği 1982'de metalik kurşun ve iyonik bileşiklerinin neden olduğu risklere karşı koruma konusunda bir Yönerge çıkarmıştır. Bu Yönerge üye ülkeleri koruma ve eşitlik arasında bir denge kurmaya zorlamaktadır. Yönerge belirgin olarak kadınları referans almamaktadır ancak üye ülkeler kanında yüksek kurşun seviyesi olan kadınlarda embiyo ve fetusun karşılaşılabileceği riskleri dikkate alan özel önlemleri alacaklardır.⁵⁰²

Hayvanlar üzerindeki deneyler ve insanlar üzerindeki bazı araştırmalar endüstriyel kimyasalların üreme üzerinde zehirli etkiler yaptığını ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalar hamile ve doğurgan yaştaki kadınların endüstriyel kimyasalların zararlı etkilerinden daha fazla korunmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Amaç kadınların bu tür işlerde çalışmalarını yasaklamak değil, bu zararlı maddelerin etkilerini ortadan

⁵⁰⁰ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.12

⁵⁰¹ SENYEN-KAPLAN,s.132

kaldırmak veya azaltmaktır.

Kadınlarda erkeklerden daha fazla oranda vücut yağı vardır ve toksik maddeler yağ dokusunda birikirler. Bu nedenle kadın ve erkeklerin toksit maddelerden farklı etkilendiği düşünülebilir. Burada kişisel farklılıklar da söz konusudur. Gerçekten de bazı maddelerin absorpsiyonu, vücut tarafından tutulmasında cinsiyet nedeniyle görülen bazı farklılıklar vardır. 1980 yılında yapılan bir araştırmada kadınların solventlerin etkilerine karşı daha hassas oldukları saptanmıştır.⁵⁰³ Bu araştırmalar benzen, toluen gibi organik solventlerin kadınların adet dönemlerinde düzensizliğe yol açtıklarını göstermektedir.⁵⁰⁴ Emzikli kadınların bu gibi işyerlerinde çalışması halinde, Organik kimyasalların yağda çözünübilirliği nedeniyle bunların anne sütüne geçmesi yönünde endişeler de vardır.⁵⁰⁵

İşyerindeki kimyasal maddelerin kadın işçiler üzerinde yarattığı risklere dair yapılan son araştırmalar, sadece kurşun ve kadmiyumun kadınlar üzerinde etkilerinin erkeklerden daha fazla olduğunu göstermektedir.⁵⁰⁶

Almanya'da Kimyasal Bileşiklerin Sağlık Üzerindeki Etkilerini Araştırma Komisyonu, işyerindeki maksimum konsantrasyonlarla (MAK değerleri) ile ilgili kurallar yayınlamıştır. MAK değerleri listelerinde hamilelik halinde dikkate alınacak değerlere ait özel bir kolon da vardır. Burada işler aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır.⁵⁰⁷

Grup A: Embriyo ve fetusa zarar verme riski mevcuttur. MAK değerleri içinde bile

⁵⁰² ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment , s.12

⁵⁰³ Neurophysiologic and Psychologic Picture of Solvent Poisoning, in American Journal of Industrial Medicine,1980,No.1,p.31-42 ,dan alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.13

⁵⁰⁴ MICHON,S,Disturbances of Menstruation in Women Working in an Atmosphere Polluted with Aromatic Hydrocarbons, 196, dan alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.13

⁵⁰⁵ KUWABARA, K, Relation between Breast-feeding and PCB Residues in Blood of Children, in International Archives of Occupational and Environmental Health, 1978, Vol.41, p.189-197,dan alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.13

⁵⁰⁶ Health Risks to Female Workers in Occupational Exposure to Chemical Agents, Berlin, 1984

⁵⁰⁷ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.13

kalınsa bile zarar ortaya çıkabilir.

Grup B: Eldeki bulgulara göre embriyo ve fetusa zarar riski olası görülmemektedir. MAK değerlerine maruz kalan hamile kadınlarda zarar ortaya çıkmayacaktır.

Grup C: MAK değerlerinde embriyo ve fetusta zarar riski konusunda endişeye gerek yoktur.

Grup D: Eldeki bulguların yetersizliği nedeniyle A-C kategorilerine sokulamayanlar.

Kadınların bu alanda korunmalarının ana nedeni, işyeri kimyasallarının analık fonksiyonu üzerinde, üreme sistemlerinde, embriyo ve fetusta ve anne sütünde risk oluşturmalarıdır. Üreme sistemi üzerindeki zarar, şiddete, kimyasalın cinsine ve zararlı etkisine bağlıdır. Araştırmalar, üreme fonksiyonuna sahip kadınların karbonmonoksit, arsenik, civa, kurşun, kadmiyum, benzen vb kimyasalların etkilerinden tam olarak korunabilmeleri için erkeklerden çok daha az doza maruz kalmaları gereğini ortaya koymuştur.

Avrupa Birliği'ne bağlı bir çalışma grubu da hem erkeklerin hem de kadınların üreme sistemleri üzerinde kimyasalların etkilerini değerlendiren bir çalışma yapmaktadır.⁵⁰⁸

Kadın işçilerin zararlı ve toksit maddelerin kullanıldığı işlerde istihdamının sınırlandırılması ve yasaklanması oldukça yaygındır. Bazı ülkelerde tehlikeli, sağlığa zararlı işlerde kadın çalışmasına genelleştirilmiş kısıtlamalar konulurken, bazılarında kısıtlamalar her zararlı madde için ayrı ayrı ve açıkça belirtilmiştir. Örneğin Bangladeş'te ve Sudan'da zehirlenme ve hastalık riski taşıyan tüm işlerde kadınların çalışması yasakken Peru'da patlayıcı, yanıcı, toksit ve korozyif maddelerin üretimi, taşınması işlerinde kadınların çalışması yasaktır. Aralarında Belçika'nın da olduğu pek çok ülkede bu tür yasaklamalar hamile ve emzikli kadınlar için çok daha yaygındır. Bu ülkelerde hamile ve emzikli kadınların kurşun, civa, karbon bisülfat,

⁵⁰⁸ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.14

arsenik bileşikleri, benzen,aromatik aminler gibi kimyasal maddelerle ilgili işlerde çalışmaları yasaktır. Almanya’da hamile ve emzikli kadınların ve çocuğu bir yaşından küçük annelerin zararlı gazların olduğu ve hamileliğe zararlı olabilecek yerlerde çalışması yasaktır. Meksika’da kullanılan hammaddelerin hamile kadın ve fetusta fiziksel, zihinsel ve yaşamsal etki yapabileceği sağlıksız ve tehlikeli işlerde kadın istihdamı yasaklanmıştır. Çekoslavya ve Zimbabve’de hamile kadınların zararlı maddelerle çalışması yasaktır. Yine Zimbabve’de koruyucu kıyafetler giyilse bile yasak sürmektedir.. Çin’de iki düşüğü olan veya hiç çocuğu olmayan kadınlar düşük riski olan işlerden olmayanlara transfer edilirler.⁵⁰⁹

İçlerinde Fransızca konuşulan Afrika ülkeleri de olan 15 ülkede hastalık riski, zararlı emisyon, zararlı toz riski olan gübre üretimi, dericilik gibi işlerde kadınların çalışması yasaktır.

Kadınlara ait korucu önlemler bakımından en yaygın toksik madde değişik endüstriyel formları (çömlekçilikte kullanılan çözülebilir kurşun sırnı gibi) ve kullanım alanları olan kurşundur. İrlanda’da kadınların kurşun üretimi ve işleminde çalıştırılması yasaktır. Diğer zararlı maddeler için de tıbbi kontrollerin yapılması gibi bazı özel koruma önlemleri vardır. İsveç’te hamile ve emzikli kadınlar kurşunla ilgili işlerde çalışamazlar ve işverenler doğurgan kadınları kurşunun zararlarına karşı korumakla yükümlüdür. Suriye ve Pakistan’da kadınların kurşun ve ürünlerinin hazırlanması işlerinde çalışmaları yasaktır. İngiltere’de kanında belirli seviyede kurşun bulunan doğurgan kadınlar ve kurşunla önemli derecede ilişkide bulunan hamile kadınlar bu işlerden uzaklaştırılır. Yunanistan’da hamile ve emzikli kadınlar kurşunlu akü üretiminde çalışamazlar. Kanada’da kanında kurşun seviyesi 0.7 mg/lt üzerinde olan erkekler ve 0.4 mg/lt üzerinde olan doğurgan kadınlar kurşun işlerinde çalıştırılmazlar.⁵¹⁰

⁵⁰⁹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.14

⁵¹⁰ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.15

Amerika'da İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi (OSHA)⁵¹¹ yayınladığı kurşun standartlarında , kurşunun üreme üzerindeki etkisi üzerinde durmuş ve bunu en aza indirmek için bazı önlemler getirmiştir. Kadınlar kadar erkeklerin de kurşundan etkilendiği açık olduğundan OSHA'ya göre hamilelikte ve fetusu korumak için doğurgan kadınların çalışmalarının yasaklanmasına gerek yoktur. Getirilecek standartlar tüm çalışanlar için riskleri minimize edecek ve böylece kadın ve erkek arasında çalışma eşitliği sağlanacaktır.

Almanya'da Çalışma Süresi Kanunu m.26 V-VI hükümlerine göre, işveren doğum yapma yeteneğine sahip kadın işçileri, kurşun ve civa zehiri içeren tehlikeli maddelerle ilişkisi olan işlerde çalıştıramaz.

Kadın çalışanlar için önemli diğer bir kimyasal madde ise benzendir ve çalışma periyodu boyunca kadınların benzen nedeniyle erkeklerden daha fazla bedensel bozulmaya uğradığı saptanmıştır. Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında 136 Sayılı Sözleşme, (1971) 11. maddesine göre hamileliği tıbben kabul edilmiş kadınlar ve emzikli kadınlar, benzen ve benzen içeren ürünlerle ilgili işlerde çalıştırılmamalıdır.

İçlerinde Belçika ve Polonya'nın da bulunduğu Sözleşmeyi imzalamamış pek çok ülkede benzer uygulama yapılırken Avusturya ve Almanya'da tüm kadınların benzenle ilgili işlerde çalışması yasaktır.⁵¹²

Bunların dışında bazı özel çalışma koşullarında da kadını korumak için hazırlanmış olan hukuki düzenlemeler mevcuttur. 1973 ve 1976 tarihli iki ayrı kanunda ışınlarla karşı doğum yapabilecek durumda ve yeteneğinde olan 45 yaşın altındaki kadınları korumak üzere özel düzenlemeler getirilmiştir. Örneğin bu durumdaki kadın işçilerin kurşun ve civa içeren tehlikeli maddelerle çalışması yasaktır. Ayrıca çalışma sırasında arasına oturma imkanının olmadığı yerlerde, oturma odaları düzenlenmesi gibi

⁵¹¹ OSHA, The Occupational Safety and Health Administration

⁵¹² ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.15

tedbirler analığı korumaya yönelik tedbirlerdir.

Alman Çalışma Bakanlığı, işletmelerin ve işlerin özelliğine göre, sağlık ve ahlaki değerler açısından tehlike arz eden durumlarda, kadınların çalışmasını tamamen yasaklayabilir veya bazı şartlara bağlı tutabilir.⁵¹³

Avusturya'da 1972 tarihli İşçiyi Koruma Kanunu m.10/I hükmüne göre, kadın işçilerin hayat ve sağlığını ağır surette tehdit eden işlerde çalıştırılmaları yasaktır veya çalışmaları belli şartlara bağlanmıştır. Bu kanun hükümleri uyarınca 29.11.1976 tarihinde yürürlüğe konulan kadın işçiler hakkında çalışma yasakları ve çalışma sınırlamaları hakkında yönetmeliğin 3, 4, 5, ve 7. madde hükümlerine göre kadın işçilerin

-kurşun, kurşun karışımı ve alaşımlarıyla ilgili işlerde,

-benzol, benzolün, nitro ve amino karışımlarıyla ilgili işlerde,

-köpüklü klorgazı ve karbondioksit ile ilgili işlerde çalıştırılmaları yasaktır.⁵¹⁴

4.1.2. Yasakların Yeniden Değerlendirilmesi ve Değişiklikler

Teknolojik yenilikler, üretim yöntemlerindeki ve metotlarındaki değişimler son 30 yılda kadınlara ilişkin koruyucu düzenlemeler getiren yasaların gözden geçirilmesini gerekli kılmıştır. Bazı ülkeler kadın ve erkeklere eşit iş fırsatları yaratmak amacıyla mevcut sınırlamaları kaldırmış ya da değişiklik yapmışlardır.

Amerika'da Eşit İş Fırsatları Komisyonu (EEOC)⁵¹⁵ kadınları koruyucu bazı yasaları, ayrımcılığı yasaklayan Yurttaş Hakları Yasası'nın (1964), VII. Bölümü'ne aykırı bularak geçersiz saymıştır.

Avrupa Birliği 76/207 Sayılı Yönergesinde yer alan ,işe alma, mesleki eğitim ve

⁵¹³SENYEN-KAPLAN,s.117-118

⁵¹⁴SENYEN-KAPLAN,s.126

⁵¹⁵EEOC, The Equal Employment Opportunity Commission

ilerleme, çalışma şartları bakımından kadın ve erkeğin eşit davranış görmesi ilkesi, üye ülkelerdeki mevcut koruyucu yasaların yeniden değerlendirilmesi gereğini yaratmıştır.⁵¹⁶ Sonuçta aşağıda örnekleri verilen bazı değişiklikler yapılmıştır.

Belçika kurşun işlerinde kadınların çalışmasını yasaklayan düzenlemeler ve yüklerin taşınması ile ilgili düzenlemeleri iptal etmiştir. Almanya'da kadınların inşaat işlerinde çalışma yasağı kaldırılmış, kamyon kullanımı ile ilgili düzenleme iptal edilmiş ve çalışma süreleriyle ilgili kurallar erkek işçilere de uygulanmaya başlamıştır. Fransa'da 1984'de tüm koruyucu yasalar bir teknik komisyon tarafından incelemeye alınarak bazı değişiklikler yapılmıştır. Yunanistan'da kadın işçilerle ilgili makinaların bakım ve ayarı, buhar kazanlarının bakımı, kurşun bazlı boyaların hazırlanması ve kullanımı ve diğer birçok endüstri kolundaki koruyucu önlemler uygulamadan kaldırılmıştır. İrlanda'da kadınların endüstriyel işlerde hafta sonları çalışmasını kısıtlayan yasalar ve yine kadınların yeraltında bedensel olmayan bazı işlerde çalışmasını kısıtlayan bazı yasalar yürürlükten kaldırılmıştır. İngiltere'de kadınların taş ocakları ve madenlerde istihdamı, çalışma saatleri ve yüklerin elle taşınması konusundaki koruyucu yasaların bir kısmı değiştirilmiştir veya değiştirilme aşamasındadır. İspanya'da koruyucu yasalar eşitlik ilkesi doğrultusunda değiştirilmekte ve kadınların sadece analık halinde korunması gerektiği düşünülmektedir.⁵¹⁷

Avrupa Birliği'ne üye pek çok ülkede de bir seri koruyucu yasa vardır ve bunların değişmesi ve iptali için çalışma yapılmaktadır.⁵¹⁸

Avustralya'da 1984 tarihli Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası kadınlara özel koruyucu yasaları geçersiz kılmıştır. Buna rağmen federel hükümet, elle taşıma ve kurşun işleme işleriyle ilgili ulusal yönetmelikleri bu yasanın dışında tutmaktadır. Avustralya'daki Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu kadınların taşıyabileceği yük sınırları ve kurşun ışımasıyla ilgili araştırma yapmak ve politikalar ve uygulama

⁵¹⁶Bkz. Bölüm 3.1.4.3.

⁵¹⁷ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.18

⁵¹⁸ Bkz. Commission of the European Communities: Protective legislation for women in the member States of the European Community, Brussels, 1987, COM(87)105 Final

kodları geliştirmek üzere komiteler oluşturmuştur.

Yeni Zelanda'da fabrikada çalışan kadınların çalışma saatleriyle ilgili düzenlemeler ve kadınların kurşun işleriyle ilgili işlerde çalışmasını yasaklayan düzenlemeler yürürlükten kaldırılmıştır.

İşvire'de 1981 yılında kamu sektöründeki koruyucu yasalarla birlikte bazı ayrımcı uygulamalar kaldırılmış ve kadınlar ve erkekler arasında eşitliği garanti eden uygulamalar getirilmiştir. Federal Konsey bedensel farklılıklara dayanmayan eşitsizlikleri ortadan kaldırmıştır.⁵¹⁹

4.1.3. Kadın İşçilere Uygulanan Koruyucu nlemler İle İlgili Tartışmalar

4.1.3.1. Koruyucu nlemlerin Ortaya ıkışı

Tarihsel olarak kadın işçilere uygulanan koruyucu önlemler pekçok nedene dayanmaktadır. Kadınlar her zaman fiziksel olarak güçsüz görüldüklerinden onların uzun süreli ve tehlikeli olduğu düşünülen işlerde çalışmasının önlenmesi düşünülmüştür. Bu yasaklamalar kadının toplumdaki esas görevlerinin analık ve ev işlerinin yürütülmesi olduğunu düşünen geleneksel bakış açısını yansıtır.

Sendikalar bazı ülkelerde gece çalışmasının kadınlara yasaklanmasını desteklemişlerdir. Daha sonra aynı kısıtlamanın erkek işçilere de genişletilmesini ummuşlardır. Yine kadınlara karşı koruma nlemleri, Fransa ve Avustralya olduğu gibi erkekleri kadın rekabetinden korumak amacıyla desteklenmiştir. 1908'de Amerika'da bir mahkemede kadınları koruyucu yasaların sadece onların fiziksel yapılarından ve analık işlevlerinden kaynaklanmadığı aynı zamanda onları erkeklerin ağzllk ve hırslarından da korunması gerektiği söylenmiştir. 1924'de feminist yaklaşım endüstride kadınlara yapılan tüm farklı uygulamaların karşısında olduğunu açıklamıştır. Koruma kavramı endüstriyel işlerin erkek işleri olduğunu destekleyen bir kavramdır. Kadınlar sadece belirli saatlerde, özel gözlem altında ve kısıtlamalarla

⁵¹⁹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.19

çalışmalıdır. Bu durum eşitliğe aykırı olduğu gibi kadınların işe alınma ve eğitim olanaklarını kısıtlamakta ve işvereni kadınlara daha düşük ücret vermeye teşvik etmektedir.

Son yıllarda koruyucu yasalar özellikle yönetici ve teknik kademedeki bir çok kadın grubu tarafından sorgulanmış ve bunların eşitliğe, iş bulma ve yükselme olanaklarına aykırı olduğu savunulmuştur. Pekçok ülkede bu konu ile ilgili köklü değişiklikler yapılmıştır. Örneğin İsveç 1936'da onayladığı Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı Sözleşmeyi 31 yıl sonra uygulamadan kaldırmıştır. Bazı gruplar ise kadınlara tanınan koruyucu önlemlerin onlar için bir şans ve hediye olduğunu savunmakta ve kaldırmak yerine erkeklere de uygulanması gerektiğini söylemektedir.⁵²⁰

4.1.3.2. Koruyucu Önlemlerin Kadın İstihdamına Etkileri

Endüstrileşmiş ülkelerde, son yirmi yılda işgücü pazarında kadın ve özellikle evli kadın işçi oranları büyük artışlar göstermiştir. Bu oranlar özellikle OECD ülkelerinde 1960-1990 arasında %45'lerden %52'lere yükselmiştir. En büyük artış Kanada, Amerika, Danimarka ve İsveç'de gerçekleşmiştir.

Planlı ekonomilerde 1950-1980 yılları arasında en büyük artış 25-55 yaş grubu arasındaki kadınlarda görülmektedir. Ortalama olarak bu yaş grubunun %70-80'i çalışmaktadır.

ILO tahminlerine göre, kadınların işgücüne katılımları coğrafi bölgelerde, ülkeler arasında ve yaş grupları arasında farklılıklar göstermektedir. 1985 rakamlarıyla en büyük katılım %44.9 ile Rusya'da en düşük katılım Latin Amerika'dadır(%15.4). Avrupa'da bu oran %28.5, Kuzey Amerika'da %34.3, Afrika'da %22.9 ve Asya'da %27.9'dur.⁵²¹

⁵²⁰ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.24

⁵²¹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.24

ILO tahminlerine göre 2000 yılına kadar kadın işçiler Avrupa, Kuzey Amerika, Latin Amerika'nın bazı ülkeleri ve Yeni Zelanda'da da erkek işçilerden daha yüksek bir artış gösterecekler, Japonya'da Doğu Asya, az gelişmiş Latin Amerika ülkeleri ve Okyanusya'da kadın ve erkek katılım oranları aynı kalacaktır.

Kadın işçilerin büyük bölümü gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır ve bunların 2/3'ü tarımda çalışmaktadır. Kadınlar genellikle geleneksel olarak kadın endüstrisi sayılan ve fazla uzmanlık gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar. Bu nedenle maaşları düşüktür, yükselme olanakları azdır ve ekonomik ve teknolojik durgunluk dönemlerinde uzun süreli işsizlikle başbaşa kalırlar.

Gelişmekte olan ülkelerdeki hızlı endüstrileşmenin yarattığı istihdam genişlemesi kadın işçiler lehine çalışmaz, aksine yeni bir iş bulmaksızın geleneksel para kazanma kaynaklarını da kaybederler. Bu durum yeni endüstrileşmiş ülkelerde örneğin Brezilya, Hindistan, Meksika ve Nijerya'da görülmüştür. Pekçok araştırmalar göstermiştir ki kadınların çalıştıkları işler evde yapılan işlerle (tekstil, tütün endüstrisi gibi) ve kayıtlı olmayan hizmet işleri ile sınırlıdır ve bu işlerde istihdam geçici ve düzensizdir ve ücretler de düşüktür.

Dünyanın çeşitli bölgelerinde ve ülkelerde kadın istihdamını değişik faktörler etkiler. Kadın istihdamında koruyucu yasaların etkisini göstermek ise oldukça zordur. Bu konuda eskiden beri bazı çalışmalar yapılmıştır. İngiltere'de fabrikalarda kadınların çalışması 19. yüzyılın ortalarına kadar yasa ile sınırlandırılmıştır. 19. yüzyılın sonunda böyle bir önlemin etkisi şu şekilde özetlenmektedir: 19. yüzyılın sonunda koruyucu yasaların, kadın istihdamı ve iş fırsatları üzerine etkisini sayısal birimlerle ifade etmek zordur, istatistikler de yetersizdir. Koruyucu yasalar “evkadını”, “ailenin koruyucusu” kavramlarının oluşumuna yardım eden oluşumun sadece bir parçasıdır. Kadınlar ev dışında çalışmaya devam etmişlerse de, bu doğal kabul edilmemiştir. Koruyucu yasalar ev dışında çalışsın çalışmasın evkadınlığının “baskın kadın rolü” olmasının hem nedenidir hem de bunun etkisiyle ortaya çıkmıştır. Bu nedenle erkeklerin çalıştırılmayacağı durumlarda kadın işçileri istihdam etmek işverenler için

olanaklı hale gelmiştir. Bu durum kadınları bazı iş ve becerilerden hariç tutmuş ve “kadın işleri” ile kısıtlamıştır.⁵²²

1925 de Amerika’da yapılan bir çalışmada şu sonuçlara varılmıştır:

Fabrika kadınlarına getirilen koruyucu yasaların etkisi tam olarak bilinmemektedir. İzlenimler çoktur ama gerçek veriler azdır. Kadınların baskın olduğu endüstri ve işlerde, kadınları koruyucu yasaların hem kadını hem de erkekleri koruduğu görülmektedir. Erkeklerin baskın olduğu endüstrilerde, kadınları koruyucu yasalar onları korumaktan çok işten yasaklamakta olduğu ve erkekleri kadınların rekabetinden koruduğu görülmektedir.⁵²³

Birkaç yıl sonra Amerika İşçi Departmanı Kadın Bürosu, eyaletlerde her koruma çeşidi için koruyucu yasaların etkileri üzerine derin araştırmalar başlatmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre mevcut koruyucu yasalar kadınların istihdam şanslarını hemen hemen hiç etkilememektedirler. Çünkü işler o kadar kesin olarak cinsiyete göre ayrılmışlardır ki bu yasalar olmasa dahi kadınların şansları oldukça sınırlıdır.⁵²⁴

Hiçbir koruyucu yasanın olmadığı Danimarka’da iş dağılımına bakıldığında erkekler 300 kadar farklı işte çalışırken kadınlar, daha düşük ücretli ve uzmanlık gerektirmeyen 30 farklı işte ve bunların da %50’si part-time işlerde çalışmaktadırlar. Cinsiyet ayrımıyla ilgili aynı durum gelişmekte olan ülkelerde de görülmektedir. Bu ülkelerde de kadınlar iş hiyerarşisi içerisinde düşük seviyede olan işler üzerine yoğunlaşmışlardır.⁵²⁵

Avustralya’da 1977 de yapılan bir araştırmaya göre koruyucu yasalar, belirli işlerdeki

⁵²² Equal Opportunities Commision, Health and Safety Legislation, Should We Distinguish Between Men and Women?, Manchester, 1979, s.13

⁵²³ BAKER, E.F., Protective Labor Legislation, New York, Columbia University Studies, pp. 425-426’den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.25

⁵²⁴ United States Department of Labor, Women's Bureau: The Effects of Labor Legislation on the Employment Opportunities of Women, Washington DC, GPO, Bulletin, No:65’den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.26

⁵²⁵ ILO, Provisional Record No: 36, International Labour Conference, 71.st Session, Geneva, 1985

cinsiyet ayrımı oluşması üzerinde durumsal faktörlerden daha az etkilidir.⁵²⁶ Benzer şekilde Japonya’da kadınların iş pazarındaki ayrımının kadınları koruyucu yasalardan çok , kadınların konumuna, çalışma yeterliliklerine karşı oluşmuş önyargılar ve insanların zihnindeki cinsiyet farklılaşması üzerine kurulduğu görülmektedir.⁵²⁷

Fransa’da işveren organizasyonları, fırsat ve davranış eşitliğinin ancak davranış, düşünce, ekonomik ve sosyal konuların gelişmesiyle sağlanacağına inanmaktadır.

1986’da Avustralya’da kadın istihdamı üzerindeki kısıtlamalar konusundaki uluslararası konferans raporunda farklı bir görüş ortaya konulmaktadır. Bu rapora göre kısıtlayıcı yasalar Avustralya’da endüstri ve iş bazında önemli ölçüde cinsiyet farklılaşmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde Hindistan’da kadın statüsünü geliştirme metotları üzerine yapılan bir araştırmaya göre, Fabrika Yasaları’yla getirilen koruyucu önlemler, gece çalışma yasağı ve kreşle ilgili düzenlemeler, işverenleri kadın işçi çalıştırmamaya itmekte veya yasaların kadın işçi sayısı ile ilgili düzenlemelerden kaçmak için kadın işçi sayısını belirli düzeyde tutmaya yöneltmektedir.

İptal edilen koruyucu yasaların etkilerini inceleyen herhangi bir araştırma ise henüz yapılmamıştır. Ancak direkt etki, belirli bazı iş yasalarının kaldırıldığı endüstrilerdeki duruma bakarak görülebilmektedir. Örneğin Amerika’da 1980 yılında 3000’den fazla kadın madenlerde çalışmaktadır ve kadınlar tersanelerde de çalışmaya başlamışlardır. Diğer önlemlerin etkilerini değerlendirmek ise zordur.⁵²⁸

4.1.3.3. Koruyucu Hükümler Üzerinde Tartışmalar

4.1.3.3.1. Koruyucu Önlemlerin Desteklenmesi

Kadınları koruyucu önlemler pekçok nedenlerle desteklenmektedir.

⁵²⁶WILENSKI, Directions for Change: Interim Report, Ssydney, 1977

⁵²⁷NAKANISHI, Equality or Protection? Protective Legislation for Women in Japan, International Labour Review, Geneva, ILO, Sep-Oct 1983, s.610

⁵²⁸ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.26

Analığın, kadınlar için temel biyolojik ve sosyal fonksiyon olarak kabul edildiği Doğu Avrupa ülkelerinde , koruyucu yasalar kadın ve erkekler arasında eşitliği sağlamak için gerekli görülmüşlerdir.

Bulgaristan'da izlenen politika, tam eşitliğe ulaşmak için işyerlerinde kadınların korunmasını sağlamak, bunun için işlerin, makinaların ve aletlerin kadınlara uygun hale getirilmesi için gerekli önlemleri almak, çalışma saatlerini kadın işçilerin kapasite ve gereksinimlerine göre düzenlemektir.

Macaristan'da temel prensip koruyucu yasaların, cinsiyetler arasındaki biyolojik ve fiziksel farkları, anne olarak kadın işçilerin özel sorumluluklarını ve üreme fonksiyonlarıyla ilgili potansiyel tehlikeleri dikkate almasıdır. İş Kodları'nın genel amacı kadın işçilerin fiziksel yapıları nedeniyle onlara zarar verecek işlerde çalıştırılmasının yasaklanmasıdır. Özel koruyucu önlemler ve sık sık sözü edildiği şekilde pozitif-olumlu ayrımcı uygulamalar, kadınların dezavantajlı özelliklerini dengelemek ihtiyacı ve iş hayatına ve ekonomik faaliyetlere ilk girişlerinde karşılaştıkları ayrımcılık nedeniyle güçlenmiştir.⁵²⁹

Rusya'da, kadınların analıkla birlikte ekonomik, sosyal ve politik aktivitelerini aynı anda yapabilecekleri tüm sosyal ve yasal garantileri sağlamak bir devlet politikasıdır.⁵³⁰ Kadın ve erkek işçiler arasındaki eşitlik kadınlara özel koruyucu önlemlerle sağlanmıştır. İşyerinde koruma kadınlara, sadece onlar için güvenli işlerde çalışma, fiziksel ve fizyolojik özelliklerini dikkate alma garantisi verir. Kadınlara uygulanan koruyucu önlemlerin amacı daha iyi çalışma şartları sağlamak, daha fazla analık yardımları yapmak, analar için istihdamı garantilemek ve kadın ve çocuk işçilerin çalışma saatlerini azaltmaktır.⁵³¹

⁵²⁹ GÖMÖRI, E. Special Protective Legislation and Equality of Employment Opportunity for Women in Hungary, International Labour Review, Geneva, ILO, Jan-Feb 1980, S:67

⁵³⁰ ILO, Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment, Report VII, International Labour Conference, 71st Session, Geneva, 1985

⁵³¹ ILO, Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment, Provisional Record, International Labour Conference, 71st Session, Geneva, 1985

1982’de Japonya’da Çalışma Bakanlığı tarafından oluşturulan İstihdamda Cinsiyet Eşitliği Uzmanlar Komitesi hazırladığı raporda analık fonksiyonu hariç, fiziksel ve kas kuvveti dışındaki biyolojik farklılıklara, kadınların aile sorumluluklarına dayanan, gerçek anlamda eşitlikle ilgisi olmayan koruyucu önlemlerin olduğunu belirtmiştir. Analık koruması hariç tüm bu koruyucu önlemlerin kaldırılması, kadınların mevcut konumları dikkate alındığında uygun olmayacaktır.⁵³² Gerekli koruyucu önlemler kadınların sağlıklarını koruyacak ve ağır aile sorumluluklarını hafifletecek şekilde olmalıdır. Komitenin önerileri doğrultusunda hazırlanan düzenlemeler 1985’de yasallaştırılmıştır.⁵³³

Koruyucu yasaların korunması ve genişletilmesi işçi organizasyonlarının desteklediği bir düşüncedir. Uluslararası Ticaret, Ofis, Profesyonel ve Teknik Çalışanlar Federasyonu (FIET), sağlığa zararlı işlerde çalışma, ağır işler, gece ve vardiyalı işlerde çalışma konularında kadınlara özel, sosyal ve sağlığı koruyucu önlemlerin, sağlığı korumanın uluslararası standartları düşünülerek yasalara ve/veya toplu sözleşmelere dahil edilmesini önermektedir. Bu uluslararası standartların tüm işçilere genişletilmesi, yaşam ve çalışma kalitesinin yükseltilmesi için bir amaç olarak görülmelidir.

Plantasyon ve Tarım İşçileri Uluslararası Federasyonu (IFPAAW)⁵³⁴, konu ile ilgili olarak şu görüşte bulunmuştur: Üyemiz bulunan pek çok kadının çalışma şartları (hem kadın işçiler hem de çiftçilerin eş ve kızları) hakkındaki mevcut karar aslında onları için var olmayan koruyucu önlemlerin iptali veya azaltılması yönündedir. Ne zaman konferanslarda veya seminerlerde kadınların çalışma şartları gündeme getirilse koruyucu yasaların genişletilmesi gereğinden söz edilir. Kadınların çalışma şartları ile ilgili temel istekler, analık izni, analık izni süresince ücret ödenmesi, analık ikramiyesi, işyerinde kreş açılması veya emzirme için izin verilmesiyle ilgili olan yasalarla veya yasaların uygulanmasıyla ilgilidir. Analık durumunda anneye yardımcı

⁵³² NAKANISHI, Equality or Protection? Protective Legislation for Women in Japan, s.619

⁵³³ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.27

⁵³⁴ IFPAAW, The International Federation of Plantation, Agricultural and Allied Workers

olamk üzere ebeveyn izinleri konusunda da artan bir talep vardır. ⁵³⁵

Dünya Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) , yeni teknolojik ve teknik gelişmeler ve çalışma şartları ışığında kadınlar için kabul edilebilir standartların tüm işçilere genişleterek gözden geçirilmesini önermektedir. ⁵³⁶

Fransa’da Genel İşçi Konfederasyonu (CGT), çalışma süreleri konusundaki yeni yasa üzerinde görüş bildirirken kadınlara özel korumanın iptaline karşı çıkmış ve böyle korumaların erkeklere de genişletilmesi gereğini savunmuştur. ⁵³⁷

Almanya’da Alman Kadınlar Konseyi, kadınları koruyucu yasaların kaldırılmasının kadın istihdam durumunu iyileştirmek için yeterli bir önlem olmadığı görüşündedir. Koruyucu yasalardaki gevşeme ne kadına iş yaratacak ne de onun işçi pazarı içindeki konumunu iyileştirecektir. Sonuçta sadece kadın işçinin sağlığı risklere karşı korumasız hale gelecektir. Koruyucu yasalar hem kadın hem de erkeklerin sağlıklarını koruyacak şekilde değiştirilmelidir. ⁵³⁸

Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DBG) çalışma süreleri yasa taslağı üzerinde görüş bildirirken kadın işçilere uygulanan koruyucu önlemlerde herhangi bir gevşemeye ve onları erkeklerle aynı koşullarda çalışmaya zorlayacak ayarlamalara karşı olduğunu belirtmiştir. Konfederasyonun bakış açısına göre kadın ve erkek arasında biyolojik farklılıkların yanında, günümüz toplumunda hala cinsiyetler arasında geleneksel rol ayrımı mevcuttur. Milyonlarca kadın hem gelir getiren bir işte çalışmakta hem de ev ve aile işlerini yürütmektedir. Mevcut koruma önlemleri “gerekli en az koruma” olarak düşünülmelidir. İşçiler değişen çalışma şartları, artan iş yoğunluğu ve hızı, yüksek yoğunluklu ve monoton işler, yeni teknolojiler, gürültü, tehlikeli maddeler vs. ile karşı karşıya olduklarından, koruyucu yasalarda azaltma

⁵³⁵ IFPAAW, Letter from Acting General Secretary to the ILO, 10 June 1987'den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.28

⁵³⁶ ICFTU, Action for equality, Free labour World, No. 6/1985'den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.28

⁵³⁷ ILO Conditions of Work Digest, s.137

⁵³⁸ German Women's Council, Letter to ILO, 21 July 1987'den alıntı ILO, Special Protective

değil, genel iyileştirme gerekmektedir. Bununla beraber ister eşitlik adına ister pratik nedenlerle, bazı kurallar her iki cins için standartlaştırılabilseydi, bu, erkeklere kadınlardan daha avantajlı korumanın uygulandığı düşüncesini haklı çıkarırdı. Çünkü kadınlar için daha az koruma uygulamanın kadın istihdamını iyileştirdiği görülmemiştir. Mevcut yüksek işsizlik oranı, esas olarak iş pazar düzensizliği ve ekonomik yapı problemlerinden kaynaklanmaktadır.⁵³⁹

Kadınları koruyucu yasaların kadınların çalışabildiği işler açısından gözden geçirilmesini isteyen bazı işçi organizasyonları bile örneğin Avustralya Sendikalar Konseyi (ACTU), böyle bir yeniden değerlendirmenin hem kadın hem de erkek işçilerin sağlıklarını korumayı amaçlamasını savunmaktadır. Bu durum yani kadın ve erkek işçilerin koruma önlemlerinin eşitlenmesi, çalışma şartlarında herhangi bir bozulma yaratmayacaktır.⁵⁴⁰

Brezilya ve San Paula'da hükümetin danışma organı olan Kadın Statüsü Konseyi'ne göre hükümet a) hamilelik durumunda kadın ve fetusun sağlığına zararlı olabilecek işlerde çalışan kadının ücretinde azalma olmadan başka bir işte çalıştırılarak özel koruma uygulanmasını b) emzirme odalarının açılması ve günde iki kez emzirme arası verilmesini c) aletlerin, şartların ve iş çizelgesinin kadın işçilere uygun hale getirilmesi için işvereni teşvik edecek uygulamaların getirilmesini teşvik etmelidir.⁵⁴¹

4.1.3.3.2. Koruyucu Yasalara Karşı Olan Düşünceler

Koruyucu yasalara karşı olan düşünceye göre ekonomik gelişme böyle bir korumayı gereksiz hale getirmiştir ve bu tür yasalar istihdamda ayrımcılığa yol açarak kadınları dezavantajlı bir duruma getirmektedir. Bu düşüncede olan pek çok ülkede İstihdamda Fırsat Eşitliği Yasası kabul edilerek koruyucu yasalar iptal edilmiş veya

Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.28

⁵³⁹ ILO, Conditions of Work Digest, s.139

⁵⁴⁰ ACTU, Information Paper for the National Conference on Legislative and Award Restrictions to Women's Employment, Melbourne,1986,p.134 den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.29

⁵⁴¹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.29

değiştirilmiştir.

Bunun ilk örneği istihdamda cinsiyet ayrımını yasaklayan 1964 tarihli Yurttaş Hakları Yasası'nın VII. Bölümü'nü uygulamaya koyan Amerika'da görülmüştür. Genel anlamda Amerika'da şu anda kadınlar için çalışma saatleri, çalışılacak işler ve gece çalışmasıyla ilgili kısıtlamalar veya sadece kadınlar için özel şartlar koyan hiçbir yasa, yönetmelik veya başka bir yasal önlem yoktur. Tek istisna orduda görülmektedir. 1967'de AC Hoc Komitesi koruyucu yasaların iptaline karşı çıkmış ve yönetici, idari ve profesyonel konumda çalışan kadınlar hariç olmak üzere kadın çalışanların büyük kısmının, fazla çalışma ve ağır iş yükünden kurtulmak istediğini söylemiştir. Daha önce değinildiği gibi karşı görüş ise koruyucu yasaların VII. Bölüm ile uyummadığını savunmuştur.⁵⁴²

Benzer bir karşı çıkışı Avustralya'da bazı kadın sendikacılar da göstermişler ve 1984 tarihli Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Yasaya dayanarak yüklerin taşınması ile ilgili kısıtlamaların kaldırılmasını istemişlerdir. 1986'da Kadın İstihdamındaki Kısıtlamalar ile ilgili konferansta bu yasa ve diğer kısıtlayıcı yasa ve kararlarda değişiklikler yapılmasına karar verilmiştir. Uygulama Kodları hazırlanıncaya kadar koruyucu yasaların uygulanmasına devam edilecektir.

1987'de Avrupa Birliği Komisyonu, üye ülkelerdeki koruyucu yasalar konusundaki çalışmasında vardığı sonuçları şöyle özetlemektedir:⁵⁴³

Raporda tartışılan uluslararası ve ulusal koruyucu önlemler kadınların fiziksel özelliklerini ve aile sorumluluklarını dikkate alan sosyal düşüncenin ürünü olarak kabul edilmiştir. Bazı koruyucu yasalar yetersiz hale gelişleri açısından eleştirilebilir. Çünkü bunlar ortaya çıkış amaçlarını yitirmişlerdir. Kadınlar ve tüm çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler doğurmuşlardır.

Örneğin tehlikeli işler ve ağır yüklerle çalışma tüm kadınlara kısıtlanmıştır çünkü

⁵⁴² ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment , s.29

⁵⁴³ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.30

fiziksel olarak kadınlar erkeklerden daha güçsüzdür. Kadınların üreme fonksiyonlarına zarar verebilecek bazı maddelerle ve bazı işlemlerde çalışmaları kısıtlanmıştır ancak her iki cinsiyetin üreme fonksiyonuna zarar verebilecek bazı işler ve tehlikeler dikkate alınmamıştır. Bazı kadınlara-fakat hepsine değil- bazı belirli işlerde gece çalışmasına karşı özel koruyucu önlemler getirilmiştir.

Komisyon koruyucu önlemlerin temelde her iki cinsiyet için ve her alanda aynı olması gerektiği görüşündedir. 76/207 Sayılı Eşit Davranma Yönergesi kadınların özel biyolojik şartları nedeniyle gereken koruma sağlamaktaysa da pek dar bir istisna getirmektedir. Özet olarak bu rapor dahilinde incelenen koruyucu yasalar ya her iki cinsiyet için de uygulanmalı ya da iptal edilmelidir.⁵⁴⁴

Finlandiya İşçi Konfederasyonu (FEC) yasaların kadınları ve erkekleri farklı konumlara koymayacak şekilde olmasını istemektedir. Kadınlar için özel korumanın sadece hamilelik gibi ekstra iş güvenliğinin gerekli olduğu zamanlarda sağlanması gerektiğini savunmaktadır.⁵⁴⁵ Bu görüş Alman İşveren Sendikaları Birliği (BDA) gibi birçok işçi organizasyonu tarafından benimsenmektedir. Eğer bu önlemler tıbbi ve biyolojik açıdan savunulabilir değilse değiştirilmeli ya da kaldırılmalıdır görüşünü savunmaktadırlar.⁵⁴⁶

Malezya Kadın Avukatlar Federasyonu (FWL) bu konuda şöyle demektedir:

Kadın ayrımcılığı yapan veya kadınlar lehine olan yasalar ülke için ve zaman dilimi için gerekliliği açısından değerlendirilmelidir. Yasaların yaşaması için zamanın gereklerine uygun olması gerekir. Soruna kadın veya erkeklerin bakış açısından bakmak yerine aile ve toplum yönünden değerlendirmek gerekir.⁵⁴⁷

⁵⁴⁴ Commission of the European Communities: Protective Legislation for Women in the Member States of the European Community, Brussels, 1987, COM(87)105 Final, s.23

⁵⁴⁵ ILO, Conditions of Work Digest, s.139

⁵⁴⁶ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.30

⁵⁴⁷ FWL, Women and Employment in Malasia, Working Paper for a Seminar on Women and the Law, Kuala Lumpur, 1983, ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.30

İsviçre’te Ücretli İşçiler Organizasyonu (TCO) çalışma saatleri ve koruyucu yasaların cinsiyet ayrımı gözetmemesi bunun yerine işvereni, işçinin bireysel kapasitesini dikkate almaya zorlaması gerektiğini savunmaktadır.⁵⁴⁸

İsviçre’de Ulusal Kadınlar Komisyonu koruyucu yasalar arasında, analık hali ile ilgili olanlarla cinsiyetler arasında dağılmış sosyal rollerle ilgili olanların ayrılması gerektiği fikrini savunmaktadır. Komisyona göre, hamilelik, analık gibi biyolojik özellikler nedeniyle konulmuş koruyucu yasalarla ortaya çıkan farklı uygulamalar kabul edilebilir. Öte yandan evişlerinin yapılması, çocukların bakımı gibi sosyal rollerden kaynaklanan eşit olmayan uygulamalar anayasal haklara uygun değildir. Koruyucu yasaların amacı, iki görevle başa çıkmaya çalışan kadınlara yardım etmek gibi iyi niyetli olsa da uzun vadede kadınların istihdamdaki şanslarını azaltacaktır. Bu yüzden komisyon, bu tür yasaların daha objektif kriterler, örneğin aile sorumluluğu olan işçiler esas alınarak yeniden düzenlenmesi gerektiğine inanmaktadır.⁵⁴⁹

Venezuela’da aralarında Ulusal Kadın Bürosu’nun da bulunduğu pekçok organizasyon kadınları koruyucu kısıtlamaların çalışma şartlarının ağır ve sağlıksız olduğu yıllarda konulduğunu, teknolojik gelişme sonucu artık gereksiz hale geldiğini ve kaldırılması gerektiğini savunmaktadır. Yalnızca hamilelikte korumaya sıcak bakılmaktadırlar. Gece çalışma yasağı, madenlerde, ağır ve tehlikeli işlerde, ruh sağlığına zararlı olabilecek yerlerde içki satılan yerlerde kadınların çalışmasının yasaklanmasına son verilmeli sadece analık korumalarına devam edilmelidir. Emzirme odaları olmayan yerlerde emzirme araları verilmelidir. Venezuela Kadın Organizasyonları da kadınların çalışma saatleri, çalışabileceği işler ve çalışma yerleri ile ilgili yasaların kaldırılmasını istemektedir. Tek istisna analık durumudur. Ruhsal durumla ilgili ve subjektif yorumlara neden olabilecek tüm korumalar kaldırılmalıdır.

550

⁵⁴⁸ TCO, Letter to the ILO, 29 June 1987, ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.30

⁵⁴⁹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.31

⁵⁵⁰ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.32

4.1.3.3.2.1. Belirli Bazı Koruma Önlemleri Konusundaki Tartışmalar

4.1.3.3.2.1.1. Maksimum Taşıma Ağırlığı

Tüm araştırma ve düşünceler fiziksel yapıları gereği erkeklerin kadınlardan %30 daha ağır yükleri güvenli olarak kaldırıp taşıyabildiklerini göstermektedir. Bu bulguya dayanarak pekçok ulusal yasada, kadın ve erkekler için bazende sadece kadın ve genç işçiler için maksimum yük veya ağırlıklar belirtilmiştir. Bazı üye ülkelerde maksimum değerler arasında farklılıklar vardır.

Maksimum taşıma ağırlıkları üzerine tartışmalar kadınlar ve erkeklerin kapasitelerinin geliştirilmesi konusunda başlar. Bir işçinin bir yükü taşımak ve kaldırmak için uygun olup olmadığına karar verirken dikkate alınması gereken pekçok konu vardır. Bunlar:

- İşçinin özellikleri: fiziksel yapı, cinsiyet, yaş, deneyim, kas kuvveti,
- Yükün özellikleri: ağırlığı, biçimi, stabilitesi,
- İşin özellikleri: sıklığı, hızı, kaldırılacak yüke uzaklık,
- İşyerinin şartları: sıcaklık, yer, ışıklandırma vb.

Bu yüzden her kaldırma işi özelliklerine göre değerlendirilmelidir. Maksimum ağırlık gibi tek bir özelliğine göre sınırlandırma koymanın anlamı yoktur.⁵⁵¹

İngiltere’de yapılan bir araştırma şu sonuçları ortaya çıkarmıştır:

Genel olarak fiziksel işlerde kadın kapasitesi erkek kapasitesinin 2/3’ü kadar olsa da, kadın/erkek kapasite oranı kullanılan parametreye göre 1/2’den 9/10’a kadar değişmektedir. Bu farklılık vücut ağırlığı ve yapıdan çok cinsiyetler arasındaki fizyolojik farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bir bireyin çalışma kapasitesini

⁵⁵¹ Swedish National Board of Occupational Safety and Health, Ordinance Concerning Work Postures and Working Movements, Stockholm, 1983’den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women

belirlemek için sadece yaş, cinsiyet ve vücut yapısını kullanmak yanıltıcı olur.

Genelleştirmeyi savunanlar ise maksimum ağırlık standardının kesin, anlaşılabilir olduğunu, her bireysel kapasiteye göre maksimum ağırlık hesaplamasının pratik olmadığını ve imkansızlığını söylemektedir. ⁵⁵²

4.1.3.3.2.1.2. Diğer Tehlikeli ve Sağlığa Zararlı İşler

Tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde kadın istihdamı ile ilgili kısıtlamalar bunların tam olarak sağlık riski olan veya arzu edilmeyen işler oluşuna bağlanamamaktadır. Kadın istihdamı kadın işi sayılan veya onlara ihtiyaç duyulan işlerde yasaklanmamıştır. Bununla beraber tekstil endüstrisinde ve sağlık hizmetlerinde bazı işler tehlikeli ve sağlığa zararlı sayılabilir. Bu durum, bu grup altında toplanan koruyucu önlemlerin sosyal konumdan kaynaklandığı düşüncesini kuvvetlendirmektedir. ⁵⁵³

Kadınların bu tür işlerde örneğin basınçlı ortamlarda daha fazla risk taşıdıklarına dair pek az bilimsel ve tıbbi veri vardır. Sosyal temele dayanmayan bazı yasaklamaları kadınların bu işler için gerekli fiziksel güce sahip olmaması, bu işler için fazla çaba harcayarak kendine zarar vermesi, kazalara neden olabilmesi nedeniyle getirilmiştir. Yeraltı işlerinde, gemilerin yükleme ve boşaltılmasında, inşaat işlerinde kadın istihdamının yasaklanması konusunda tartışmalar, maksimum yük konusunda olduğu gibi “kadınlar erkekler kadar güçlü değildir.” diyerek destekleyenlerle “kritik kapasite kişiseldir.” diyerek karşı olanlar arasında sürmektedir.

Makinalarla ilgili bazı işlerde oldukça yaygın olan kadınların çalışma yasağının, makina onarımının tecrübe ve eğitim gerektiren tehlikeli bir iş olduğu, fakat kadınların bu özelliklere sahip olmadığı düşüncesinden kaynaklandığı görülmektedir. Yasakların konulduğu zamandan bu yana endüstrileşmiş ülkelerde çalışma hayatında

and Equality of Opportunity and Treatment ,s.32

⁵⁵² TROUP,EDWARDS, Manual Handling and Lifting, London, Health and Safety Executive, 1985,p.33-35 ‘den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.33

⁵⁵³ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.33

kaydedilen değişiklik ve ilerlemeler artık yasakların haklılığını ortadan kaldırmaktadır.

Bazı yasaklamalar, kadın ve erkek işçilerin ısı, gürültü ve vibrasyona gibi çevresel özelliklere gösterdiği tepkilerin farklılığına dayanmaktadır. Bazı bilimsel veriler bu durumu desteklese de, beslenme gibi bazı şartlar unutulurak tüm farklılığı biyolojik farklılığa dayandırmak doğru olmamaktadır. Bazı durumlarda kadınlar çalışma ortamı şartlarından erkeklerden daha az etkilenmektedir.

30'dan fazla ülkede hamile ve emzikli kadınlarla ilgili koruyucu yasalar, ön koruma düşüncesinden kaynaklanmaktadır, yoksa hamile kadınlara su altında, veya diğer basınçlı ortamlarda veya vibrasyonlu ortamlarda çalışmanın etkisi üzerine bilimsel bir çalışma sonucu konulmamıştır. Bazı yönetmelikler bu tür işlerin düşüğe yol açma ve fetusun normal gelişimini engelleme ihtimalinin düşük olduğunu kabul etmektedirler.

554

4.1.3.3.2.1.3. İyonizon Radyasyonu

İyonizon radyasyonu ile ilgili koruyucu yasalar, direkt olarak belirtilmese de kadınların üreme ve analık fonksiyonlarını korumaya yöneliktir. Hamileliğin bildirilmesiyle ilave kısıtlama ve yasaklamalar başlar.

Fetusun korunması gereği tartışmasız kabul edilir bir konudur ancak hamileliğin bilinmesinden önceki dönemde fetus daha büyük bir risk altındadır ve koruma problemi ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber doğurgan kadınlara koruma uygulanması gerçekte erkeklerin üreme sistemlerinin iyonizon radyasyonundan kadınlardan daha fazla etkilenmesi nedeniyle tartışılan bir konudur. Birleşmiş Milletler Atom Radyasyonu Etkileri Bilimsel Komitesi (UNSCEAR), türler arasında hassasiyet farkı olsa da kadın üreme organlarının radyasyona karşı erkeklerinkinden daha dayanıklı olduğu sonucuna varmıştır. Eğer daha güçsüz oldukları için kadınlara

⁵⁵⁴ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.34

ağır yük taşımada bazı koruma önlemleri uygulanıyorsa, aynı düşünce ile iyonizan radyasyonuna karşı koruyucu önlemler de erkekler için daha sıkı olmalıdır. Kanada Radyolojik Koruma Komitesi erkeklerin üreme fonksiyonları konusunda kadınlardan daha fazla risk taşıdıklarının kanıtları ışığında cinsiyet bazlı yasaklamalar konusunda bir rapor hazırlamıştır. Raporda atom endüstrisinde çalışan doğurgan kadınların taşıdığı riskin tüm nüfusun taşıdığından daha az olduğu sonucuna varılmıştır.⁵⁵⁵

Amerika Nükleer Düzenleme Komisyonu kadını hamileliğinin farkında olmadığı süre içinde korumak amacıyla tüm doğurgan kadınlar için düşük bir dozaj limiti konulabileceğini belirtmiştir. Ancak böyle bir koruma genel olarak kadınların atom endüstrisinde istihdamını kısıtlayıcı sonuçlar doğurabilecektir.

ILO'nun yaklaşımı 1987'de Uygulama Kodları'nda da belirtildiği gibi çalışma ortamının genel olarak kontrolü ve cinsiyet ayrımı gözetmeden tüm işçiler için uygun korumanın sağlanmasıdır.⁵⁵⁶

4.1.3.3.2.1.4. Diğer Tehlikeli Maddeler

Bu konudaki koruyucu önlemler endüstrileşmiş ülkelerin önlemlerin konulduğu tarihteki bilgi durumunu, sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını yansıtır. Bu önlemler bazı gelişmekte olan ülkelere de alınarak uygulamaya konulmuştur.⁵⁵⁷

Aradan geçen yıllarda pek çok şey değişmiştir. Çalışma ortamı iyileştirilmiş, yeni teknolojiler geliştirilmiş, zararlı kimyasalların hepsi olmasa da pek çoğu hakkında yeni şeyler öğrenilmiştir. Şu anda 70.000 ila 80.000 arasındaki kimyasal maddeden 3.500 ila 8.000'i zararlı , bunların da 150 ila 200'ü kanserojen kabul edilmektedir.⁵⁵⁸

Bu maddelerin en önemli olanları için limitler konulmuştur ancak kadın ve erkek

⁵⁵⁵ Canadian Advisory Committee on Radiological Protection:Harm to the Offspring of the Women of Childbearing Age Employed in the Nuclear Industry,Otawa,Atomic Energy Control Board,1984'den alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.34

⁵⁵⁶ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.34

⁵⁵⁷ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.34

⁵⁵⁸ ILO, Safety in the Use of Chemicals at Work, Report VI(1), International Labour Conference, 76th

işçiler üzerinde karşılaştırmalı etkileri hakkında kapsamlı bir çalışma yapılmamıştır. Limitlerin mevcut olduğu ve ILO tarafından listelenen 1200 madde ⁵⁵⁹ için kadın ve erkekler arasında bir ayırım yapılmamıştır. Almanya'da her yıl limitler yayınlanır ve hamile kadınlar için farklı limitler verilir. Kadınlara çalışma yasağı getiren önlemler, kadınların erkeklerden daha hassas olduğunu gösteren kanıtlara değil, sosyal baskılara dayanarak konulmuştur.

Kurşunda olduğu gibi, tehlikeli maddelerin çoğu belirli bir seviyenin altında hem kadın hem de erkek işçi sağlığı için tehlike teşkil etmemektedir. Bu seviyeler havadaki veya kandaki konsantrasyonları veya diğer bazı göstergelerle belirlenir. Bu nedenle pek çok ülke kurşun için güvenli seviye limiti getirmiş ve bu limitler aşılmadığı sürece kadınlara kurşun işlerinde çalışmayı yasaklamamıştır. En büyük fikir ayrılığı Beyaz Kurşun ile Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Sözleşmeden kaynaklanmaktadır.

Bazı kimyasal maddelerin plasenta duvarını aşabildiği ve anne sütüne geçebildiği kanıtlandığından, hamile ve emzikli kadınların ayrı bir kategoride değerlendirilmesi düşüncesi yaygındır. Bu durum Meslek Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 Sayılı Sözleşmede konulan koruma prensiplerine de uygun olan Benzenden Kaynaklanan Zehirlenmelere Karşı Koruma Hakkında 136 Sayılı Sözleşmede açıkça belirtilmektedir.

Uygulamadaki sorun, hamileliğin farkedilmesinden önce fetusun en fazla risk altında olduğu zamanda ortaya çıkmaktadır. Bu durum fetusa zararlı olabilecek bazı işlerde doğurgan kadınların çalışmasının yasaklanmasını gerektirmektedir. Bu bakış açısıyla, yasaklanan işlerin sayısı, kimyasal maddeler ve biyolojik zararları hakkında daha çok şey öğrenildikçe artacaktır. ⁵⁶⁰

Session, Geneva, 1989

⁵⁵⁹ILO, Compilation of Occupational Exposure Limits, Third Revised Edition, Geneva, 1989

⁵⁶⁰ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment ,s.35

4.2. TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA YASAKLARI

Türkiye'de cinsiyete dayalı çalışma yasakları, üstlenilen işin niteliğine, analık haline, günlük çalışma dönemine, yaş küçüklüğüne bağlı, toplum sağlığı yönünden ve hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesine dayalı olarak sınıflandırılabilir.

4.2.1. Üstlenilen İşin Niteliğine Bağlı Yasaklar

4.2.1.1. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağı

Türkiye'de kadın işçilerin fiziksel ve genetik sakıncaları nedeniyle ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasaklanması ulusal ve uluslararası düzenlemelere dayanır. Bu konudaki ilk uluslararası yasaklama ILO tarafından 1921 yılında çıkarılan Beyaz Kurşun ile Boyama İşleri Hakkında 13 Sayılı Sözleşmedir. Bu sözleşme kadınların kurşun sülfat ve üstübeç kullanılan boya işlerinde çalışmasını yasaklamaktadır. Ayrıca ILO'nun kadınların kurşun ve çinko kullanılan işlerde çalıştırılmamasını öneren 1919 tarihli bir tavsiye kararı da bulunmaktadır. Ancak 13 Sayılı Sözleşme T.C. tarafından onaylanmamıştır. Konu ile ilgili olarak ILO'nun 1960 yılında çıkardığı İşçilerin İyonizan Radyasyonuna Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşmesi, 1968 yılında T.C. tarafından onaylanmıştır.⁵⁶¹ Aynı yıl ILO iyonizan radyasyonlarına karşı kadın işçileri koruyucu hükümler içeren bir tavsiye kararı da almıştır.

İş hukuku mevzuatında ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılmasına ilişkin ilk yasaklama 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanununda görülür. Kanunun 177. maddesi gebe kadın işçilerin doğumdan önceki 3 ay içerisinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasını yasaklamıştır. Görüldüğü gibi buradaki yasaklama tüm kadın işçilere değil, sadece hamile kadın işçilere ve hamileliğin sadece belirli bir dönemine ilişkindir ve hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına dair bir hüküm de içermez.

⁵⁶¹ Ayrıntılı Bilgi için Bkz. Bölüm 3.2.3.5.

Ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasaklanmasına ilişkin ilk kapsamlı düzenleme 3008 Sayılı İşK.'ya dayanır. 3008 Sayılı İşK.'nın 61. maddesi uyarınca 22.7.1948 tarihli ve 3/7896 sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü çıkarılmıştır. Bu tüzükle ağır ve tehlikeli işlerden hangilerinde kadınların çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. 1475 Sayılı İşK.'nın 78. maddesinde de kadın işçilerin sağlıkları yönünden sakıncalar oluşturan işler ağır ve tehlikeli işler olarak adlandırılmış ve hangi işlerin ağır ve tehlikeli işler kapsamında sayılacağına bir tüzükle düzenlenmesi öngörülmüştür.

Bu tüzük, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü (Ağ. ve Teh. İş Tüz.) 29.3.1973 tarih ve 7/6174 sayılı karamame ile yürürlüğe konulmuştur. Bu tüzükte kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasını düzenleyen hükümler yer almıştır.

1475 sayılı İşK. m.78/2 kadın işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarını yasaklamış, bunların hangi işler olduğu ve uygulama detayları Ağ. ve Teh. İş. Tüz.'ne bırakılmıştır. Ağ. ve Teh. İş. Tüz.'ne ekli cetvelde karşısında K harfi bulunan işler kadınların çalıştırılabilecekleri işleri gösterir. Karşısında K harfi olmayan işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak Tüzük bu konuda istisnalar getirmiş ve m.2/3'de belirtildiği gibi ihtisas ve mesleki eğitim veren okulları bitirip bu konudaki işi meslek edinmiş kadınlar çalışma yasağı kapsamı dışında bırakılmıştır. Ayrıca Bakanlık tarafından yeterliliği kabul edilmiş kursları bitirerek bu işi meslek edinmiş kadınlar da cetvelin 35. sırası ile 62. sırası arasındaki işlerde çalıştırma yasağı kapsamı dışındadırlar. Ağ. ve Teh. İş. Tüz. m.4, kadınların ay hali günlerinde ki bu günlerin sayısı ayda 5 gün kabul edilir ancak doktor raporu ile uzatılabilir, çalıştırılmalarına izin verilen ağır ve tehlikeli işlerde dahi çalıştırılmalarını yasaklamıştır.

1475 sayılı İşK. m.79/1'de ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin, işe giriş ve işin devamı süresince, bedensel olarak bu işe uygun oldukları işyeri doktoru, işçi sağlığı dispanserleri veya onların bulunmadığı yerlerde Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları

olmadıkça işe alınmaları ve çalıştırılmaları yasaklanmaktadır. Ağ. ve Teh. İş. Tüz. m.3'de ise işin devamı süresince de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların 6 ayda bir, diğer işçilerin en az yılda bir kez doktor raporu ile bu işte çalıştırılmalarının sakıncalı olmadığına kanıtlanması istenmektedir. İşveren yetkili memurların istediği durumlarda bu raporları göstermek zorundadır. İşçilere doktor raporu almayan veya istenildiği durumlarda göstermeyen işveren veya işveren vekilleri hakkında 1475 sayılı İşK. m.104'da belirtilen cezai hükümler uygulanır.

Ağ. ve Teh. İş. Tüz. m.6'ya göre yasal koşullara aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçi çalıştırıldığına tespiti veya kadın işçinin sağlığı nedeniyle böyle bir işte çalıştırılmamasının gerekli olduğu durumlarda kadın işçiler çalışmaktan alıkonulacaklar ve bunları çalıştıran işveren veya işveren vekilleri İşK. m. 104'e göre para cezası ile cezalandırılacaklardır. Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi durumunda ceza, yarısı oranında arttırılarak uygulanacaktır.

Yeni 4857 Sayılı İşK. ne da bu konudaki yaklaşımı aynıdır. 4857 sayılı İşK. m 85. onaltı

yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını belirtmiş ancak hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı kadınların ve onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilecektir denilmektedir. Yeni Yönetmelik uygulamaya konuluncaya kadar Ağ. ve Teh. İş. Tüz.ün hükümleri geçerlidir.⁵⁶²

4.2.1.2. Maden Ocaklarında ve Yer ve Sualtı İşlerinde Çalıştırma Yasağı

1475 sayılı İşK. m.68, maden ocakları ve kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel

⁵⁶² 4857 sayılı İşK. Geçici madde 2 ye göre 1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzüklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri yürürlükte kalacaktır. Ağ ve Teh. İş. Tüz. de 4857 sayılı Kanun hükmüne aykırı bir hokum içermediğinden yürürlükte kalacaktır.

inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu madde dayanağını Anayasa'nın 50. maddesinde yer alan kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmayacağı ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı hükmünden almaktadır. 1475 sayılı İşK. m.68'de yer alan bu yasaklama 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İşK.'da da yer almıştır. Aynı konudaki yasaklama ILO mevzuatında da mevcuttur. 1935 yılında çıkarılan ILO'nun Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Çalıştırılması Hakkında 45 Sayılı Sözleşmesi kadın çalışmasına aynı tür yasaklama getirmiştir. ⁵⁶³Bu Sözleşme T.C. tarafından 1937 yılında onaylanmıştır.

Bu konu 4857 sayılı İşK.da da yer almaktadır. 4857 sayılı İşK. 72. maddesi maden ocakları ve kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasaklamaktadır.

Bu konuda getirilen yasak bir çalışma yasağı değil çalıştırma yasağıdır. Yani eğer kadın işçi ile yer veya sualtında yapılacak bir iş için bir hizmet akdi yapılmışsa ve eğer hizmet akdinin gereği yerine getirilmemişse akid batıldır. Eğer yerine getirilmişse o zamana kadar doğurduğu hükümler saklı kalmak şartıyla hükümsüzdür. ⁵⁶⁴ Yani eğer kadın işçi çalıştırılması yasak olduğu halde böyle bir işte çalıştırılmışsa işçi sayılacak ve SSK'nın işçilere tanıdığı haklardan yararlanabilecektir. ⁵⁶⁵ Ancak bu yasağa karşı kadın işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1475 sayılı İşK. m.100'de belirtilen para cezası uygulanır.

4.2.2. Analık Haline Bağlı Yasaklar

Analık haline bağlı yasaklar hamile kadınlara ve emzikli kadın işçilere bağlı yasaklar

⁵⁶³ ILO Sözleşmelerinin ayrıntıları için Bkz. Bölüm 3.2.3.1.

⁵⁶⁴ TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Kanunu ve Buna Dayanarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri, BATIDER, C.5, S.4, Aralık 1970

⁵⁶⁵ Yarg. İBK., 18 Haziran 1958, T.E. No:20, K.No:9, RG:30 Eylül 1958, S.10020

olmak üzere iki grupta incelenebilir. Burada çalışma yasaklarının yanında çalışma koşullarıyla ilgili birtakım düzenlemeler de mevcuttur. Bu nedenle bu bölümde yasaklamalar yanında bu koşullarla ilgili düzenlemeler de açıklanmıştır.

4.2.2.1. Hamile Kadın İşçilere İlişkin Yasaklar ve Düzenlemeler

Hamile kadın işçilere ait çalışma yasaklarının bir kısmı onların çalışma sürelerine ilişkindir. 1475 İşK. m.70'e göre kadın işçilerin doğumdan önce 6 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. . 4857 sayılı İşK. m. 74 ile bu süre doğumdan önce sekiz haftaya çoğul gebelik halinde ise on haftaya çıkarılmıştır. Yine Basın İşK. m.16 uyarınca kadın gazeteciler hamileliklerinin 7. ayından itibaren hiçbir işte çalıştırılmazlar. ⁵⁶⁶1475 sayılı İşK. m. 81 hamile ve emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu ve çalıştırılmalarına sakınca olmayan işlerde hangi usul ve şartlara uyulacağını bir tüzükle belirleneceğini öngörmüştür. Bu tüzük aynı zamanda emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları yani kreşlerin açılma koşullarını da içerecek ve Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecektir. Bu maddeye dayanarak 16.3.1987 tarih ve 87/11624 sayılı Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük (Geb. Kad. Tüz.) çıkarılmış ve 10.4.1987 tarih ve 19427 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Geb. Kad. Tüz. m.3 hamile kadınların sağlık kontrollerinden geçirilmeleriyle ilgilidir.

Geb. Kad. Tüz. m.3'e göre hamile kadın işçiler başvurmaları halinde hamileliğin ilk üç ayında işyeri doktoru, işyerinde doktor yoksa işçi sağlığı dispanserleri ve bunların da bulunmadığı yerlerde ise sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri ve doktorları, sağlık ocakları, hükümet veya belediye doktorlarıncı muayene ve tedavi edilirler. Kadın işçi hamileliğinin ilk üç ayında işverene başvurduğunda

⁵⁶⁶ Kadın memurlar Devlet Memurları Kanununun 104/A maddesi uyarınca doğumdan önceki 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten sonraki 6 hafta boyunca izin verilir. Devlet Memurlar Kanununun bu maddeleri ILO'nun toplam en az 12 hafta izin öngören 103 Sayılı Sözleşmesiyle uyumlu değildir.

muayene ve tedavi edilebilmesi için işveren çalışma saatleri içinde doktora gitmesine izin vermek zorundadır.

Geb. Kad. Tüz.'nde hamile kadın işçiler için bundan başka bir düzenleme yer almamaktadır. Özellikle hamile kadın işçilerin hamilelik dönemlerinde çalıştırılmayacakları işlere dair bir düzenleme yer almaz. Bu konuda bir düzenleme Umumi Hıfzısıhha Kanunun 117 ve 155. maddelerinde yer almaktadır. Um. Hıf. K m.117 hamile kadın işçilerin doğumdan önceki 3 ay içinde çocuğuna ve kendisine zarar verebilecek ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasını yasaklamış, 155. madde ise doktor raporu olmadıkça doğumdan önceki 3 hafta süresince çalışma yasağı getirmiştir. Madde 117'deki yasaklama genel bir yasaklama olup "çocuğuna ve kendisine zarar verebilecek ağır ve tehlikeli işler" gibi genel bir tanım kullanılmış ve hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına dair bir açıklama getirmemiştir. Bu nedenle günümüz teknolojik koşulları çerçevesinde hangi işlerin hamilelik döneminde çocuğa ve hamile kadına zarar verecek işler olduğunu belirleyen bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

1475 sayılı İşK. da sadece 70. madde izinler konusuna değinmiş ve diğer düzenlemeler m. 81 ile çıkarılacak Tüzüğe bırakılmışken 4857 sayılı İşK. daha kapsamlı düzenleme getirmiştir. 4857. sayılı İşK. m.74 analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. madde ile daha detaylı düzenlemelere yer vermiştir. Hamile kadınlarla ilgili olarak İşK. ya eklenen yeni bir düzenleme periodik kontroller için ücretli izin verilmesidir. Hamile kadın işçilerin hamilelikleri süresince çalıştırılmalarıyla ilgili 4857 sayılı İşK. getirilen önemli bir düzenleme de hekim raporu ile uygun görülmesi halinde hamile kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılacağı hükmüdür. Bu durumda işçinin ücretinde herhangi bir değişiklik yapılmayacaktır.

Hamilelik ve analık dönemlerinde çalışma yasakları ve kadın işçilere dair emzirme odası, kreş açma vb. gibi düzenlemelerin işverenleri kadın işçi çalıştırmama yoluna iten ve bu nedenle kadın istihdamını kısıtlayan nedenler olduğu bilinmektedir. Tüm

bunların yanında kadın işçi çalıştıran işverenlerin işçinin hamile kalması durumunda veriminin düşeceği gerekçesiyle hizmet akdini sona erdirmek istedikleri sıklıkla görülmektedir. Bu nedenle hamile kadın işçinin hizmet akdinin sona erdirilmesi tartışmalı bir konu olarak karşımıza çıkar.

1475 sayılı İşK. m.13 işverene herhangi bir neden göstermeksizin hizmet akdini sona erdirmeye hakkı verir ancak bu hak işçinin kişilik haklarına giren ve Anayasa’da güvence altına alınmış olan temel hakların kullanılması nedeniyle ve cinsiyet ayrımı yapacak şekilde kullanılamaz. Çeşitli yargı kararları da, İşK. m.13’de belirtildiği gibi işverenin hizmet akdini bir neden göstermeden sadece bildirim önellere ödeyerek feshetme hakkı olmasına rağmen bunun iyi niyet kurallarına aykırı olmaması gerektiğini göstermektedir.⁵⁶⁷

Bu sebeple kadın işçinin hamileliği nedeniyle hizmet akdinin sona erdirilmesi onun cinsiyetine özgü bir nedenle mağdur edilmesi anlamını taşır, yapılan fesih iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz ve işverenin bildirimli fesih hakkını kötüye kullanması anlamına gelir. Burada her ne kadar işveren fesih gerekçesini kadın işçinin hamileliğine dayandırmıyorsa da kadın işçinin hamilelik döneminde verim düşüklüğü olağan olduğundan, verim düşüklüğü neden gösterilerek yapılan bir fesih doğrudan ifade edilmese de hamilelik nedeniyle yapılan bir fesihtir, bu nedenle iyi niyet kurallarına aykırıdır ve hakkı kötüye kullanılması olarak yorumlanmaktadır.⁵⁶⁸

Ancak Yarg. 9.H.D. 1987 yılında verdiği bir kararında aksine bir görüş bildirmiştir.⁵⁶⁹ Yargıtay bu kararında hamilelikte iş verimliliğinde düşüş nedeniyle hizmet akdinin feshinin işverenin takdir hakkına ve meşru bir sebebe dayandığını ve bu durumda

⁵⁶⁷ Aynı görüş için Bkz. NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, s.304, NARMANLIOĞLU, Ünal, Yargıtayın Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.82-83, Konu ile ilgili Yargıtay Kararları Yarg.9.H.D., 3664/10375, Yargıtayın Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Metin Kutal’ın değerlendirme Notuyla, Yarg.9.H.D., 28.3.1996, 5126/6339, Tekstil İşveren D., Haziran 1996, S.200, s.19, Yarg.9.H.D., 3.12.1996, 14144/22247, YDK., Mart 1997, C.23, S.3, s.382 vd., Yarg.9.H.D., 28.3.1996, 34089/6617, EKONOMİ, Mümür, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, s.65

⁵⁶⁸ ONARAN-YÜKSEL, S.195-196

işverenin kötü niyetli fesih yapmış olduğunun düşünölemeyeceğini belirtmiştir.

Yargıtay 1997 yılında aldığı diğör bir kararında ise daha farklı bir sonuca varmıştır. Bu kararda işverenin işyerinde çalışırken hamile kalan kadın işçisini bu nedenle işten çıkarması hizmet akdi fesih hakkının kötüye kullanılması olarak yorumlanmıştır. Bu olayda işveren, kadın işçinin hamile kalması nedeniyle raporlar alması ve bunun sonucunda devamsızlığının artması nedeniyle ihbar öneli ödeyerek hizmet akdini feshetmiştir. Yargıtay bu olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı sonucuna varmıştır. Yargıtay bir kadın işçinin yaşı itibarıyla hamile kalması ve rapor almasının doğal olduğunu, Anayasa'da herkezin sağık hakkının güvenceye alındığını ayrıca ailenin toplumun temeli olduğunu belirtmiş, bu nedenle bu olayda işverenin hamile kadın işçiyi çalıştırmak istememesini hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanılması olarak yorumlamış ve bu nedenle yerel mahkeme kararını bozmuştur.⁵⁷⁰

Bu karar 1987 yılında verilmiş kararla çelişki içindedir. Çünkü 1997 yılındaki kararda belirtildiği gibi bir kadın işçinin hamile kalması ne kadar doğalsa, hamilelik nedeniyle verim düşüklüğü de o kadar doğal kabul edilmelidir.

Yargıtayın bu son kararı T.C. tarafından onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve ILO'nun Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme ile de uyumludur. BM Sözleşmesi m.11/2'de hamilelik ve analık nedeniyle veya evliliğe bağılı olarak işten çıkarma yasaklanmış⁵⁷¹, yine aynı şekilde ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi m.5/d'de cinsiyetin, medeni durumun, aile sorumluluklarının ve hamileliğin hizmet akdini fesih nedeni olamayacağı belirtilmiştir. Gerek Yargıtay Kararı gerekse onaylanan sözleşmelerin sözü geçen maddeleri, İşK. m.13'e dayanarak kadın işçinin hizmet akdinin feshini engelleyerek bir istihdam güvencesi sağlayacaktır.

⁵⁶⁹ Yarg.9.H.D.,15.9.1987,7104/7858, Çimento İşveren D. Kasım 1987, s.24-25

⁵⁷⁰ Yarg. 9. H.D., 27.3.1997, E: 1886/22900, K: 1997/6115, GÜNAY,Cevdet,İlhan, Şerhli İş Kanunu, Cilt II, Ankara,1998, s.362

⁵⁷¹ Bkz. Bölüm 3.1.1.

Hamile kadın işçiye iş güvencesiyle ilgili olarak 2003 yılına kadar sadece Yargıtay kararları ve onaylanan uluslararası sözleşmeler dayanak kabul edilirken bu konudaki ilk düzenleme 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile yapılmıştır.⁵⁷² Bu Kanun 9 Ağustos 2002 tarihinde onaylanmış ve 15 Ağustos 2002 tarihli ve 24847 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun 13. Maddesinde belirtildiği gibi kanun, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerlidir.

4773 sayılı Kanunun 2. maddesi ile 1475 sayılı İşK. nın 13. maddesinde değişiklik ve ilaveler yapılmıştır. Buna göre 1475 sayılı İşK.13/A maddesine bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işverenin bunu geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu getirilmesi hükmü eklenmiştir. Fesih için geçerli sebep olamayacak hallerden biri de hamileliktir.

Daha sonra çıkarılan 4857 sayılı İşK.nun 18 ila 22 maddeleri arasında iş güvencesi yeniden düzenlenmektedir. 4857 Sayılı İşK. m.18 ile de işçinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmektedir. Hamilelik durumu burada da geçerli sebep sayılamayacak haller arasında sıralanmıştır. Halihazırda 4857 sayılı İşK. da iş Güvencesi ile ilgili olarak 4773 Sayılı Kanun ile getirilen sistem büyük ölçüde korunmaktadır.

SSK ile kadın işçiler çocuğun ana rahmine düşmesinden itibaren Analık Sigortası kapsamında korunurlar. Bu nedenle SSK'da analık sigortası kapsamında kadın işçilerle ilgili pek çok düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeler "Bölüm 3.3.2.2.5. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu"nda ana hatları ile incelenmiştir.

Analık sigortasından sigortalı kadınlar ve sigortalı erkeklerin sigortalı olmayan eşleri yararlanabilir.(SSK m.43) Bu maddeye 4958 sayılı SSKK ile Kurumdan kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almakta olan kadın veya erkeğin sigortalı

⁵⁷² Metin için Bkz. http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4773_is_degisiklik.htm

eşinin yararlanabileceği şeklinde değiştirilmiştir. Kurumca yapılacak yardımlar gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımları, doğumda gerekli sağlık yardımları, emzirme parası yardımı, sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden ayrı kaldığı süre için verilen ödenek, analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesini kapsamaktadır.(SSK, m. 43)

SSK m.44 gebelik halinde muayene ve tedavi ile ilgilidir. Bu madde uyarınca gebelik muayenesi ve gerektiği durumda tedavi, Kurumca önceden belirlenen doktor veya ebeler tarafından yapılır. Eğer sigortalı, gebeliğin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenesi yaptırmaz veya doktor veya ebenin gerekli gördüğü tedavilere devam etmezse Kurum bu yüzden ortaya çıkacak iş görememezlik ödeneklerinin %50'sini geçmemek üzere bir kısmını düşebilir. Sigortalı Kurumca kendisine gösterilen doktor ve ebelerden istediğini seçebilir ancak seçtiği doktor veya ebeyi doğuma kadar değiştiremez. Konu ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü'nün Analık, Sağlık Yardımları - Gebelik Halinde Muayene, Tedavi, Doğum, Sağlık Yardımı ve Başvuru Usulü başlıklı 92. ve 93. maddelerinde de yer almıştır. Bu maddeler uyarınca sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı gebelik muayenesi için sağlık karnesi ve işverenden alınacak vizite kağıdı ile işyerinde ilan edilen Kurum ebe veya sağlık tesislerine başvururlar.

Kurum uzmanı doktor, ebe veya sağlık tesislerine gebelikleri nedeniyle mürakat eden sigortalı kadınlar ile sigortalı erkeklerin sigortalı olmayan eşlerinin gereken muayene ve tedavilerinin sağlanması, gebelik yardımlarını oluşturur.

Gebeliklerinin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenelerini yaptırmaları gereken kadınlar Kurum doktor veya ebesinin gerekli gördüğü öneri ve tedavilere uymak zorundadır. Belirlenen süreye kadar gebelik muayenesini yaptırmayan veya muayeneyi yaptırmakla beraber doktor veya ebenin gerekli gördüğü öneri veya tedavilere uymayan sigortalı kadınlar, doğum öncesi izinlerinden önce hastalık sigortası kapsamında istirahatlere ayrılırlar. Ancak bu sırada alacakları geçici iş görememezlik ödeneğinden bazı indirimler yapılır ve bu konuda doktor raporları

Kurumun ilgili ünitesine gönderilir.

Gebelik nedeniyle yapılacak sağlık yardımlarının kapsamına sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşlerinin gebelik nedeniyle oluşacak hastalıkları dolayısıyla da tedavilerinin yapılması da girmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğünün 29.01.1968 tarih ve 1153 Sayılı genelgesi ile 07.08.1970 tarih ve 1329 Sayılı genelgesi, gebelik ile ilgili hastalıkların hangileri olduğunu listelemiştir. Gebelik süresince bu listede yer alan bir hastalığın ortaya çıkması durumunda tedavi Kurumca karşılanır.⁵⁷³

SSK m.45 doğum yardımlarıyla ilgilidir. Doğum yardımı, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde doğum sırasında veya doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanmasını kapsamaktadır. Bu yardım gebe kadının önceden seçtiği ebe, o yoksa Kurumca saptanan ebelerden biri tarafından evde veya sağlık tesislerinden birinde, gerekirse doğum sırasında uzman doktor bulunur, doktor veya ebein gerek gördüğü hallerde doğum bir sağlık kurumuna yatırılarak yaptırılır. (SSK m.45/II) Kuruma ait sağlık tesisleriyle, m.123 gereğince sözleşme yapılmış olan tesislerde doğum yapan sigortalı kadınla, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğan çocukları için sağlık tesislerinde kaldıkları sürece yapılması gerekli görülen sağlık yardımlarına ilişkin harcamalar ilgililerden istenmez (SSK m.45/III). Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü'nün 93. maddesinde de benzer hüküm yer almaktadır.

Kurumun sağlık tesislerinde veya Kurumca sözleşme yapılmış olan sağlık tesislerinde yapılan doğumlarda doğan çocukların sağlık durumlarının gerektirdiği her türlü sağlık yardımları da Kurumca karşılanır. Örneğin sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi Kurumun sağlık tesisinde erken doğum yapar ve çocuk kuvöze konulursa çocuğun bu tedavisiyle ilgili masrafların Kurumca karşılanması ve ilgililerden her hangi bir masraf talep edilmemesi gerekir. Doğum Kuruma başvurmaksızın yaptırılmış ise maktu para yardımı yapılması gerekir.

Gebelik ve doğum yardımlarının Kurumca doğrudan doğruya yapılmasının mümkün olmadığı yer ve durumlarda yapılacak maktu para yardımı, o doğum hali için saptanan miktar üzerinden yapılabilir. Eğer doğum için yapılmış olan masraflar bu miktarı aşmış olsa dahi tamamının Kurumca karşılanması mümkün değildir. Ancak birden fazla çocuk doğması halinde her çocuk için yapılacak maktu doğum parası yardımı bir kat arttırılarak ödenir.

Maktu gebelik ve doğum yardımları konusundaki 46. maddeye göre 44 ve 45. maddelerde gösterilen sağlık yardımlarının Kurumca doğrudan doğruya yapılmasına olanak olmayan yer veya hallerde gebelik ve doğum sağlık yardımı yerine Çalışma Bakanlığınca konulacak ve önceden bildirilecek tarifeye göre maktu para yardımı yapılır. Birden fazla çocuk doğarsa maktu para yardımı her çocuk sayısına göre bir kat arttırılır. (SSK m.46/I). 4958 sayılı SSKK m.31 bu maddede de değişiklik yapmış maktu para yardımının gebelik ve doğum ve sağlık yardımlarının Kurumca veya 123. maddede uyarınca sözleşme ya da protokol yapılmış sağlık tesislerinde doğrudan doğruya yapılmasına olanak görülmeyen yer ve hallerde yapılması hükme bağlanmıştır.

Ancak gebelik yardım parası alabilmek için gebelik halinin doktor veya diplomalı ebeden alınacak bir belge ile önceden Kuruma bildirilmesi (SSK m. 46/II,A), doğum yardım parası alabilmek için doğumun üç ay içinde Kuruma bildirilmesi ve doktor veya diplomalı ebeden alınacak doğum kağıdı veya onanmış nüfus kayıt örneği ile belgelenmesi şarttır. (SSK. m. 46/II,B)

SSK'na göre gebelik ve doğum yardımlarının Kurum ebe veya doktorları tarafından evde veya Kurum sağlık tesislerinde doğrudan doğruya Kurumca sağlanması esas olmakla beraber bu yardımların yurdun her yerinde Kurum tarafından doğrudan doğruya yapılması olanağı olmadığından maktu para yardımlarının yapılması öngörülmüştür. Analık sağlık yardımları yerine Kurumca maktu para yardımı yapılabilmesi için,

⁵⁷³GÜZEL-OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.242

a) Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin oturduğu yerin analık sağlık yardımlarının Kurumca karşılanamadığı bir yerde olması

b) Analık sağlık yardımlarının Kurumca doğrudan doğruan sağlandığı bir yerde oturmakla beraber durumun aciliyeti nedeniyle Kuruma başvurma olanağının olmaması veya başvurmasına rağmen bu yardımların Kurumca sağlanamaması gerekmektedir.

Analık sağlık yardımlarının Kurumca sağlandığı bir yerde oturan sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi bu yardımların yine aynen sağlandığı bir yerde bulunmaları halinde doğum için Kuruma başvurmaları gerekmektedir. Bu hususa uyulmadığı sürece maktu para yardımından yararlanamazlar.

Analık sağlık yardımlarının aynen sağlanmadığı bir yerde oturan sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin bu yardımların aynen sağlandığı bir yerde bulunmaları halinde doğum için Kuruma başvurma zorunluluğu olmamakla birlikte başvuranların doğumları Kurumca sağlanır, başvurmayanlar ise maktu para yardımından yararlanır.

Maktu gebelik ve doğum yardımları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarınca onanacak ve önceden bildirilecek tarife göre belirlenmekte ve para değerlerindeki değişimlere uygun olarak zaman zaman yeni tarifeler yürürlüğe konulmaktadır. Yardımların doğrudan Kurumca yapılmasına olanak olmayan yer ve durumlarda doğum, tarife yer alan hallerden hangisine uygunsa ona göre ödeme yapılır. Sigortalının ödediği miktar bunları aşmış dahi olsa tamamının Kurumca karşılanması mümkün değildir. 506 sayılı SSK da herhangi bir hüküm olmamakla birlikte birden çok çocuk doğması halinde maktu doğum parasının bir kat artırılması gerektiği kabul gören bir düşünce olarak benimsenmişken 4958 sayılı SSKK ile bu konu açıklığa kavuşturulmuş 506 sayılı SSK 46/I'de yapılan değişiklikle birden fazla çocuk doğması halinde maktu çocuk yardımının her çocuk sayısına göre artırılacağı hükme bağlanmıştır.

SSK m.46/II,B. hükmüne göre doğum yardım parası alabilmek için doğumun doktor veya diplomalı ebeden alınacak doğum kağıdı veya onanmış nüfus kayıt örneği ile belgelenmesi gerekmektedir. Bu maddede doğum raporunun doğumu yaptıran doktor veya ebeden alınması gerektiği konusunda herhangi bir hüküm yoktur, ayrıca mutlaka doğum kağıdı da aranmayıp nüfus kayıt belgesi örneği de yeterli görülmektedir. Bu durumda sözü geçen doğum kağıdının herhangi bir doktor yada ebeden alınması ve bunun Kurumca geçerli sayılması olasıdır.

Analık yardımlarından yararlanma şartları SSK m.48'de belirtilmiştir. Analık yardımları, emzirme yardımları ve maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmek için sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödemiş olması (SSK m.48/A), sigortalı erkeğin doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması (SSK m.48/B) şarttır.

Bu maddeyle analık yardımının koşulları saptanmaktadır. Kanun koyucu analık sigortasından yararlanmayı belirli bir süre ile sınırlandırmaktadır. Bu süre sigortalı kadın için ayrı, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi için ayrı olarak belirlenmiştir. Yardımların belirli bir süre sigortalı olma koşuluna bağlı tutulması Kurumun analık sigortası primi fonunda bir birikimin sağlanması amacını taşımaktadır.

Sigortalı erkeğin en az 120 gün prim ödemek koşulunun yanında doğum yapan eşiyle doğumdan önce resmi nikah ile evlenmiş olması şartı da getirilmektedir. Sigortalı erkeklerin evlenme ve çocuklarının doğumlarının aynı gün olması halinde evlenme saat itibarıyla doğumdan önce ise doğum yardımının yapılması gerekmektedir. Ancak evlilik sözleşmesinin saatinin saptanmasına olanak yoksa henüz doğum yapmış bir kadının o haliyle evlenmesinin zorluğu dikkate alınarak evlilik sözleşmesinin doğumdan önce yapıldığı kabul edilmesi gerekir. Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analığı halinde Kurumca gereken yardımların yapılabilmesi için sigortalının doğum yapan kadınla önceden evli olup olmadığının evlilik cüzdanındaki evlilik

kaydından veya evlenme cüzdanından saptanması gerekir.

SSK'nın Geçici İş Görememezlik Ödeneği konusundaki 49. maddesi ile kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde doğumdan önceki ve sonraki 6'şar haftalık sürede çalışmadığı her gün için geçici iş görememezlik ödeneği verileceği (SSK m. 49/I) ve bu ödeneğin hiçbir şekilde kesilemeyeceği (SSK m. 49/II) hükme bağlanmıştır.

Sigortalı kadının analığı sebebiyle geçici iş görememezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için

- a) Doğumdan önceki bir yıl içinde sigortalı olarak çalıştığı bir veya birkaç işte kendisi için en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olması,
- b) Doğumdan önceki ve sonraki 6'şar haftalık yani 42'şer günlük sürelerde işyerinde fiilen çalışmamış olması gerekmektedir.

Diğer yandan 1475 sayılı İşK. 70. maddesinde de kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmalarının yasak olduğu, bu sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabileceği ve bu sürenin doktor raporu ile belirleneceği belirtilmiştir.

SSK ve İşK.'daki süreler birbiriyle uyumludur. 49. maddede de öngörülen geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için bu sürelerde işyerinde çalışmamış olması yeterlidir ve ayrıca bir rapor alınmasına gerek yoktur.

Bu uyumu korumak amacıyla 4857 sayılı İşK. ile uzatılan doğum izin süreleri 4958 sayılı Kanun ile 506 sayılı SSK m.49/I de değişiklik ve ilave yapılarak SSK ya da yansıtılmıştır. Buna göre kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık süreye ve eğer çoğul gebelik halinde doğumdan

önceki sekiz haftalık süreye iki hafta eklenerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Sigortalı kadın işçinin talebi ve doktorun onayıyla doğuma üç haftaya kadar çalışması halinde çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine eklenecektir.

Bu süreler boyunca işyerinde fiilen çalışmamış olmakla beraber işverence toplu iş sözleşmesi, işyeri yönetmeliği hükümleri vb. nedenlerle kadın işçiye ücretinin kısmen veya tamamen ödenmesi mümkündür. Bu durum Kurumca geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesini engellemez.

Sigortalı kadına analığı dolayısıyla doğumdan önceki 6 haftalık süre (4857 ile 8 haftalık) için Kurumca verilen geçici iş göremezlik ödeneği “gebelik geçici iş göremezlik ödeneği”, doğumdan sonraki 6 haftalık süre (4857 ile 8 haftalık) için verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneği de “doğum geçici iş göremezlik ödeneği” olarak adlandırılır.

Eğer kadın işçinin bu sürelerin dışında istirahatle kalması gerekirse bu dönem hastalık sigortası kapsamında işlem görür.

Sigortalı kadına analığı dolayısıyla doğumdan önce ve sonra 6’şar haftalık süre içinde çalışmadığı her gün için verilecek geçici iş göremezlik ödeneği SSK m. 89 uyarınca günlük kazancın 2/3’ü üzerinden verilir. Bu ödeneğin üzerinden hiç bir kesinti yapılmadan tam olarak ödenmesi gerekir.

Sigortalı kadının doğum tarihinin herhangi bir nedenle doğru olarak saptanamaması nedeniyle doğum öncesi 6’şar haftalık izin süresine geç başlaması ve dolayısıyla işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gebelik geçici iş göremezlik ödeneği işyerinde çalışmadığı tarihten itibaren ve 6 haftalık süreden daha kısa bir süre verilir.

SSK m.50 geçici iş göremezlik ödeneğinden yoksun kalma hali ile ilgilidir. Bu maddeye göre Kurumca sağlanacak olan doğum yardımlarından haklı ve makul bir neden olmaksızın yararlanmayı reddeden veya doktor veya ebeinin gerekli gördüğü

önlemleri almaması yüzünden hastalandığı veya hastalığının arttığı uzman doktor raporu ile saptanan sigortalı kadınlara geçici iş göremezlik ödeneğinin %50'si verilmez.

Doğum yapan sigortalı kadına doğum sonrası 8 haftalık izin süresinden sonraki hastalıkla ilgili istirahat sürelerine ait geçici iş göremezlik ödeneği analık sebebiyle olan gibi günlük kazancın 2/3'ü oranında değil, hastalık sebebiyle iş göremezliğin başladığı tarih esas alınarak SSK m.88'e göre yeniden hesaplanacak günlük kazanç üzerinden ve SSK m.89 da belirtilen esaslara göre verilir. Bu şekilde hastalık geçici iş göremezlik ödeneğinin verilebilmesi için SSK m.37 hükmü uyarınca hastalık nedeniyle iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödeme şartının yerine getirilmiş olması gerekir.

SSK m. 51 sigortalılık niteliğinin yitirilmesi ile ilgilidir. Bu madde uyarınca SSK m.2'de belirtilen sigortalılık niteliğini yitirenler, bu niteliğin yitirilişinden başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa sigortalı kadın veya eşi analık sigortasından yararlanacak erkek için doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olmak şartıyla analık sağlık ve emzirme yardımlarından ve maktu para yardımından yararlanırlar.

Hamile kadın işçilerin çalışma süreleriyle ilgili yasaklar ve düzenlemeler Bölüm 5.2.2.'de ayrıntılı olarak yer almaktadır.

4.2.2.2. Emzikli ve Çocuklu Kadın İşçilere İlişkin Yasaklar ve Düzenlemeler

Doğum gerçekleştikten sonra kadın işçi Geb. Kad. Tüz.'deki ifadesiyle "emzikli kadın işçi" niteliğini almıştır. 1475 sayılı İşK. m.70 kadın işçilerin doğumdan sonraki 6 haftalık süre içinde çalıştırılmasını yasaklamıştır. 4857 sayılı İşK. ile bu süre 8 haftaya uzatılmıştır. 4857 sayılı kanun İşK. ile bu konuda getirilen diğer bir yenilik sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktor onayı ile kadın işçinin isteği halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışmasına olanak sağlanır ve bu durumda bu üç haftalık süre doğum sonrası izin süresine eklenir. Bu sayede sağlık

durumu buna elverişli olan kadın işçi doğum sonrasında bebeğiyle daha uzun süre kalabilecektir. Basın İşK. m. 16 ise kadın gazetecinin doğumdan itibaren 2. ayın sonuna kadar izinli sayılacağını belirtmektedir. Bu süreler toplu iş sözleşmeleriyle uzatılabilmektedir.

Doğumdan sonraki ücretli izin sürelerinin dolmasından sonra emzikli kadın işçi doktor muayenesinden geçirilir ve eğer tıbbi bir sakınca görülüyorsa işine geri döner. Emzikli kadın işçilere ait yasaklamalar genel olarak onların çalışma süreleriyle ilgili olduğundan bu konu ayrıntılı olarak Bölüm 5.2.3'de incelenmiştir.

Kadın işçi eğer Ağ. ve Teh. İş Tüz.'de kadınların çalışmasına izin verilen ağır ve tehlikeli işlerden birinde çalışıyorsa, doğumdan sonra 6 haftalık (4857 sayılı İşK. ile 8 hafta) izin süresinin sonunda, bu ağır ve tehlikeli işe geri dönmesinde bir sakınca olmadığının doktor raporuyla belgelenmesi gerekir. Eğer bu muayene sonunda bu işe dönmesinde sakınca görülüyorsa doğumdan sonraki 6 aylık süre içinde bu işte çalıştırılmazlar (Gebe Kad. Tüz. m.5). Eğer sakınca sadece ağır ve tehlikeli işte çalışmada sözkonusu ise o durumda ağır ve tehlikeli işte çalışan emzikli kadın işçi kendi durumuna uygun başka bir işte 6 ay boyunca çalıştırılır. Geb. Kad. Tüz. doğumdan 6 hafta (8 hafta)sonra işe başlayan kadın işçiye çalışma hayatının sorumluluklarını ve analık görevlerini birlikte yerine getirmesi nedeniyle bazı kolaylıklar sağlayan düzenlemelere yer vermiştir.

Burada hatırlanması gereken konu 4857 sayılı İşK. da öngörülen Yönetmelik çıkarılıncaya kadar Geb. Kad. Tüz.ün 4857 sayılı İşK.ya aykırı olmayan maddeleri geçerlidir. Aykırı olan maddeler doğum sonrası izin sürelerinde mevcut olup Tüzükte 1475 sayılı İşK. uyarınca 6 hafta olarak belirtilen izin süreleri 8 hafta, çoğul gebelik halinde 10 hafta, eğer doğum öncesi kullanılmayan süreler varsa onlar da eklenerek hesaplanan süreler düşünülmelidir.

Emzikli kadın işçilere ilişkin bu düzenlemeler çocuğun bakımı ve ana sütüyle beslenmesinin sağlanabilmesi amacına yöneliktir.

Geb. Kad. Tüz. m.7 işverenin emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açma yükümlülüğünü düzenlemektedir. Bu madde uyarınca yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 1 yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakımlarıyla emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerlerine en çok 250 m. uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Burada işverenin yükümlülüğü 100-150 arasında kadın işçi çalıştırılması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu kadın işçilerin evli yada bekar olmalarına bakılmayacaktır. Aksi halde işverenler evli kadınları çalıştırmama yoluna gidilebilirler. Yine aynı şekilde kadın sayısı, işverenin çocuksuz, bekar kadın işçi tercihinde bulunmaması amacıyla çocuklu kadın işçi sayısına da bağlanmamıştır. Ancak yine de kreş açma yükümlülüğünün kadın sayısına bağlı tutulması işvereni bu yükümlülükten kurtulmak için işyerinde çalışan kadın sayısını 100'ün altında tutmaya itebilir ki kadın işçi sayısına dayalı düzenlemeler bu nedenle eleştirilmektedir.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılmasıyla emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir çocuk bakım yurdu kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 m.'den daha uzakta ise işveren taşıt sağlamakla da yükümlüdür.

Emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açma yükümlülüğünün belirlenmesinde işverenin belediye ve mücavir alan içinde bulunan tüm işyerlerinde çalışan toplam kadın işçi sayısı esas alınır.

Tüzüğün 16. maddesine göre emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının bina, kuruluş, araç-gereç, taşıt, beslenme vs. giderlerinin tamamı işverence karşılanır. Bu harcamalara işçiler katılmaz. Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları ayda enaz bir kez işveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, işveren vekili, görevli doktor veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler giderilir.

İşverenler ortaklaşa olarak da emzirme odası ve çocuk bakım yurdu kurabilirler veya emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açma yükümlülüğünü Geb. Kad. Tüz.'de öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla anlaşarak da yerine getirebilirler. Özellikle çocuk bakım yurtlarının kurulması ve işletilmesinin pahalı bir yatırım olması nedeniyle işverenlere ortaklaşa olarak bunları kurma ve işletme olanağı sağlanmıştır. Özellikle çok sayıda sanayi kuruluşunun birarada bulunduğu organize sanayi bölgelerinde emzirme odaları ve kreşlerin ortaklaşa açılmasının hem kadın işçiler hem de işverenler açısından pek çok faydalarının olduğu düşünülmektedir.⁵⁷⁴ Geb. Kad. Tüz. m.17'e göre ortaklaşa kurulan emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının yönetiminde bu işveren veya işveren vekillerinin ayda en az bir kez toplanarak bunların yönetimine ait kararlar almaları ve aldıkları kararların uygulanmasını sağlama yükümlülükleri düzenlenmiştir.

Tüzüğün 7. maddesiyle hükme bağlanan emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının işyerlerinden en çok 250 metre uzakta bulunması konusunda karşıt görüşler vardır. Özellikle büyük şehirlerde konutlarla işyerlerinin uzak mesafelerde olması ve küçük çocukların hergün bu uzak mesafeleri götürülüp getirilmelerinin yaratacağı güçlük nedeniyle emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının işyerlerine yakın değil de işçilerin yoğun olarak yaşadığı semtlerde kurulmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.⁵⁷⁵

Geb. Kad. Tüz. 6/I maddesi uyarınca emzikli kadın işçilere emzirme odası veya çocuk bakım yurtlarında bulunan 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için 1475 sayılı İş K. m.54 'te tanınan ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı 45'er dakikalık izin verilir.⁵⁷⁶ Bu emzirme süreleri kadın işçinin çalışma süreleri

⁵⁷⁴ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması ,s.168

⁵⁷⁵ Aynı görüş için Bkz. Kadın İşçilerin Sorunları, TÜRKİŞ/İCFTU, Türk-İş Yay.No:126, Ankara, 1979,s.134, ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması ,s.168

⁵⁷⁶ Devlet Memurları Kanununa göre kadın memurlar doğumdan sonra 6 hafta izinlidirler ve bu sürenin dolmasından sonra 6 ay süre ilegünde birbuçuk saat süt izni verilir. Dolayısıyla kadın işçiler çocukları 1 yaşına gelene kadar kadın memurlar ise yaklaşık 7.5 aylık olana kadar süt izni kullanabilirler.

içinde sayılır ve bu sürenin 20'şer dakikasının emzirmeye ayrılması şarttır.⁵⁷⁷

4857 sayılı İşK. m. 74/5 emzirme izinlerinin süresi konusunda bir değişiklik öngörmemiş ancak kullanılması konusunu kadın işçinin iradesine bırakmıştır. 4857 sayılı İşK. m.74/5'e göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günlük çalışma süresinden sayılmak üzere günde toplam bir buçuk saat süt izni verilecek ve bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını kadın işçi kendisi belirleyecektir.

Çocuk 1 yaşını geçtikten sonra ise kadın işçi işe başlamadan önce çocuğunu kreşe bırakır ve iş bitiminde alır. Eğer istiyorsa işe başlamadan önce ve sonra emzirir. Artık aralarda izin verilmez.

100'den az kadın işçi çalıştırıldığı için emzirme odası veya çocuk bakım yurdu kurulması zorunluluğu olmayan işyerlerinde emzikli kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için biri ara dinlenmesinden ve biri iş bitiminden önce olmak üzere ayrı ayrı iki kez 45'er dakikalık emzirme izni verilir. Bu düzenleme ancak kadın işçi işyerine yakın oturuyorsa uygulanabilmektedir. Aksi halde kadın işçinin ara dinlenmesinden önce evine gidip geri dönmesi mümkün olamamaktaydı. Bu nedenle uygulamada genellikle emzirme izinleri günlük 1.5 saatten haftada 7.5 saat hesabına göre toplanmakta ya kadın işçinin bir kaç gün işe geç gelmesi veya işi erken bırakması ya da bir gün çalışmaması şeklinde uygulanmaktaydı. Emzirme izinlerinin kullanılma biçimi toplu iş sözleşmelerinde de yer alabilmektedir.⁵⁷⁸

⁵⁷⁷ Emzikli kadın işçinin çocuğunu emzirebilmesi ve onunla ilgilenebilmesi için çocuk bir yaşını dolduruncaya kadar hergün birbuçuk saat ücretli izin verilmesini öngörmektedir. Uygulamada durumun şöyle olması gerekir: Sabahları emzikli kadın işçi çocuğunu emzirme odasına veya kreşe bırakırken çocuğunu emzirir ve görevlilere çocuğunu bırakarak işbaşı yapar. İş süresinin günün öğlenden önceki dönemine düşen sürenin ortalama bir bölümünde örneğin sabahları ara dinlenmesine kadar 4 saat çalışıyorsa 2 saat sonra işine ara verir. Çocuğunu emzirir ve kırkbeş dakikalık emzirme iznini böyle kullanır ve işbaşı yapar. Ara dinlenme zamanında ise kadın işçi gene çocuğuna bakma ve emzirme zamanı bulabilecektir. Öğlenden sonra ise gene iş süresinin öğlenden sonraya düşen zamanının ortalama bir yerinde kadın işçiye kırkbeş dakikalık emzirme izni verilecektir. Kadın işçi yine işin bitiminde çocuğunu alıp evine dönmeden önce çocuğuyla ilgilenip onu emzirme olanağına sahip olacaktır.

⁵⁷⁸ Bkz. Bölüm 4.2.6.

Bu nedenle 4875 sayılı İşK. m.74/5 ile süt izinlerinin kullanım saatlerinin ve kaç bölüneceğinin kadın işçinin iradesine bırakılması bu uygulama güçlüklerini ortadan kaldıracak ve bu süreleri herkezin kendi koşullarına göre kullanmasına olanak tanıyacak oldukça olumlu bir yaklaşımdır

Geb. Kad. Tüz.'de günde iki defa olarak verilen emzirme izni Um. Hıfz. K. M.177/II'de çalışma saatleri içinde günde iki defa yarımşar saat olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle Um. Hıfz. K. ile Geb. Kad. Tüz.'de emzirme izinleri arasında farklılık bulunmaktadır. Um. Hıfz. K. genel bir kanun olduğundan İşK. Kapsamı dışındaki kadın işçilere de uygulanır.

Geb.Kad.Tüz. 8. maddesine göre emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarından kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları yararlanır. Emzirme odalarına 0-1 yaşındaki, çocuk bakım yurtlarına 0-6 yaşındaki çocuklar alınır. Oda ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bu yerlerin amacı dışında kullanılması yasaktır.

Çocuk bakım yurtlarında 0-2 yaş grubu ile 3-6 yaş grubu çocuklara ayrı ayrı bakılır. Çocuklar emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarına işe başlanmadan önce bırakılır ve iş bitiminden önce alınır. Ana ve babalar emzirme odası ve çocuk bakım yurdunun disiplin ve yönetimine ait kurallara uymak koşuluyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp onlarla ilgilenebilirler.

Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarına alınan çocuklar Tüzüğün 9. maddesine göre kayıt ve kabul defterine yazılırlar. Oda ve kreşten tamamen ayrılan çocukların ayrılış nedenleri, tarihi, kiminle ayrıldığı, gözlem kayıtlarıyla birlikte kayıt ve kabul defterine ayrı ayrı işlenerek çocuğun özel dosyası anne ve babasına verilir.

Emzirme odası ve çocuk bakım yurtları çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli özellikleri taşıyacaktır. Çocuklar emzirme yerlerine hemşire, çocuk gelişimi ve eğitimi konusunda yetişmiş eleman veya çocuk bakıcısı tarafından getirilir. Emzirmenin bitiminde yine aynı kimseler

tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapılır ve yataklarına yatırılır.

Geb. Kad. Tüz. 10. maddesine göre anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odaları bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, ayrıca çocuklar için ayrılmış yeteri kadar tuvalet bulunması zorunludur.

Çocukların mama ve yiyeceklerinin hazırlanması, saklanması ve araç-gerecin temizlenmesi için gerekli yerler ve ayrı bez değiştirme odaları ve dolapları bulunacaktır. Çocuk odaları taban alanlarında her çocuğa 3 m² ve hacimlerde ise her çocuğa en az 8 m³ hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olacaktır. Oda ve yurtların tabanları ve çevresi kolayca temizlenecek maddelerle kaplanacak, çocukların oynaması için yeterli büyüklükte bir bahçe olacaktır. Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarında gerekli ilaç ve tıbbi gereçler kolayca kullanılabilir özel bir dolapta bulundurulacak, en az 6 ayda bir işyeri hekimi tarafından kontrol edilerek eksikleri tamamlanacaktır.

Emzirme odasında her 10 çocuk için bir kadın bakıcı bulunması ve bunlardan en az birinin hemşire veya kız meslek lisesi çocuk gelişimi eğitimi mezunu vb mesleklerden olması zorunludur. Çocuk bakım yurtlarında ise her 20 çocuk için bir çocuk bakıcısı ve teknik eleman bulundurulacaktır. Temizlik için ayrıca kadın hizmetli çalıştırılacaktır. Çocukların sağlık durumları en az gün aşırı bir hekim tarafından kontrol edilecektir.

Geb. Kad. Tüz. 13. maddesine göre oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar gözlem altına alınarak doktor muayenesinden geçirilir. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı bulunmadığı ve taşıyıcı olmadığı anlaşılanlar için raporlar düzenlenerek çocukların özel dosyalarında saklanır.

Geb. Kad. Tüz. 14. ve 15. maddeleri çocukların beslenmesi ve eğitimleri ile gelişimleri için alınacak tedbirlere ayrılmıştır.

Çocukların oda ve yurtlarda beslenmeleri için yaşlarına göre mamaları, kahvaltıları, yemeklerinin verilmesi için gerekli yerler ve önlemler sağlanır. Çocukların mamalarının yaşlarına göre düzenlenmesinde görevli doktorun görüşü alınır.

Çocuklara her gün en azından 250'şer gram tutarında dayanıklı ve pastörize, bulunamadığı takdirde kaynatılmış süt ve yoğurt yedirilir. Yurtlarda çocuklara kişisel temizlik yolları öğretilerek, oyun ve şarkılarla psikolojik gelişimleri sağlanır.⁵⁷⁹

Emzikli kadınlarla ilgili diğer bir düzenleme emzirme yardımlarıdır.

Emzikli kadın işçilere sağlanacak emzirme yardımları SSK'da yer almaktadır. SSK'nın analık sigortası hamilelik, doğum ve lohusalık olmak üzere her üç aşamayı da kapsamaktadır. Analık haliyle ilgili düzenlemeler bu üç aşamayı da kapsadığından bu konu Bölüm 4.2.2.1.'de ayrıntılı olarak açıklandığından burada sadece emzikli kadınları ilgilendiren emzirme yardımlarından bahsedilecektir.

SSK'nın 47. maddesi emzirme yardımları konusundadır. Bu madde uyarınca sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkeğe çocuğun ölü doğmaması şartıyla Çalışma Bakanlığınca onanacak tarife göre her çocuk için emzirme yardımı yapılır. Ancak çocuğun canlı olarak doğduğunun doğumu yaptıran doktor veya ebe tarafından verilecek bir rapor ile belgelenmesi şarttır.

Sigortalı erkeğin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi bir işte çalışan eşinin doğum yapması halinde, emzirme yardımı doğrudan doğruya sigortalı erkeğe yapılan bir yardım olduğundan, sigortalı erkeğe Kurumca emzirme yardımı yapılması gerekir. Emzirme yardımlarının miktarı da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarının zaman zaman çıkardıkları tarifelerde belirlenir.

SSK m. 47'ye göre yapılan emzirme yardımı çocuğun ölü doğmamış olması ve belirli süre prim ödemiş olması koşuluna bağlıdır. Çocuğun sağ doğmuş fakat bir süre sonra

⁵⁷⁹ Memur çocukları için açılacak bakımevleri ile ilgili düzenleme ise "Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik" de yer almaktadır. (R.G. 8.12.1987, S.

ölmüş olması emzirme yardımı yapılmasına engel oluşturmaz.⁵⁸⁰

Çalışan kadının analık hakkı ile ilgili sağlık yardımlarının SSK tarafından doğrudan doğruya yapılması esastır. Ancak bu yardımların gerekli niteliklerle kurumca sağlanmasının olanaklı olduğu yerler ve durumlarda Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık yardımı yerine maktu bir para ödemek yükümlülüğü altındadır ve bu durumda kurum ilgiliye belirli bir para öder.⁵⁸¹

Sigortalılık niteliğinin yitirilmesi halinde ise bu niteliğin yitirilişinden başlamak üzere, 300 gün içinde çocuk doğurması halinde sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına analık sigortasından her türlü sağlık yardımları ile emzirme yardımları veya maktu gebelik yardımı veya doğum yardımları yapılır. Bu haktan yararlanmak için SSK'nın 51. maddesine göre doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması şarttır.

SSK'da yer alan emzirme yardımları yanında bazı toplu sözleşmelerde de emzirme yardımları yer almaktadır.

1475 sayılı İş K. m.70 kadın işçilere doğumdan sonraki ücretli izin sürelerinden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin kullanmasına olanak sağlamıştır.⁵⁸² 4857 sayılı İş.K m.74/5

19658. Bu Yönetmelikte 25.01.1996 tarihinde değişiklik yapılmıştır.

⁵⁸⁰ GÜZEL, Ali -OKUR, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.244

⁵⁸¹ TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990, s.327

⁵⁸² 6.7.1995 tarih ve 562 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3. Maddesi ile Devlet Memurları Kanununun 108. Maddesinde yapılan değişiklik ile (m. 108/3) doğum yapan kadın memurlara istekleri halinde en çok 12 aya kadar aylıksız izin verilebileceği hükme bağlanmıştır. Bu Yönetmeliğe göre kurumun bağlı veya ilgili olduğu Bakanın onayının alınması suretiyle kurumca istihdam edilen memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğu için kurumun idari ve mali işlerle ilgili birimine bağlı olarak çocuk bakımevleri açılabilir. (m. 2/1). Bu bakımevlerine kadın veya erkek memur olmasına bakılmaksızın yazılı olarak başvuran memurların çocukları alınacaktır. Ancak anne ve baba aynı kurumda çalışıyorsa o çocuğa öncelik tanınacaktır. Anne ve baba farklı kurumda çalışıyorlarsa çocuk annenin çalıştığı kuruma ait bakımevine alınır ancak annenin çalıştığı kurumda bakımevi bulunmuyorsa babanın çalıştığı kuruma ait bakımevine kabul edilir. Başvuru sayısı kapasitenin üzerinde ise kurumda geçen hizmet süreleri dikkat alınarak çocuklar kabul edilir hizmet süreleri arasında da eşitlik söz konusu ise çocuklar arasında kura çekilir. (m. 11). Bakımevine kabul edilen çocuklar 0-36 aylık, 37-60 aylık ve 61-72 aylık olmak üzere üç gruba ayrılıp herbirine ayrı eğitim programı uygulanır. İlk yaş grubunda olan en çok 10 çocuk bir grup oluşturur ve her grup için bir çocuk bakıcısı görevlendirilir. (m. 10/a) İkinci ve üçüncü yaş grubu için 20 çocuk bir grup oluşturur ve her grupta çocuk gelişimcisi ve eğitimcisi niteliklerine sahip bir personel ile bir çocuk bakıcısı

de de kadın işçiye isteği halinde onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından, çoğul gebelik halinde ise onsekiz haftalık sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği belirtilmiştir. Burada bu izin hakkının sadece kadın işçiye tanınmasının amacı kadın işçinin bebeğini emzirmeye devam edebilmesidir. Oysa amaç çocuğun bakıcıya veya bir bakım yurduna verilmeden önce biraz büyümesi de olabilir. Çocuğun bakımı sadece kadının sorumluluğunda bir iş olarak görüldüğünden, bu hak sadece kadına tanınmıştır. Oysa kadın işçinin ücretinin kocasından daha yüksek olduğu durumlarda kadının ücretsiz izin alması aile bütçesinde önemli bir düşüşe neden olabilecektir ve böyle bir ailede eğer aynı haktan erkeğin de yararlanabilmesi sözkonusu olabilse erkeğin ücretsiz izin alması tercih edilebilecektir.

Son yıllarda böyle bir izin hakkının sadece kadınlara tanınması pozitif ayrımcılık olarak görülmüş ve çalışma hayatında kadın ve erkek arasında gerçek bir fırsat ve davranış eşitliğini sağlamak üzere bu tür izinlerin ebeveyn izni olarak uygulanması yani bu izinleri ana ve babadan isteyeninin kullanması yoluna gidilmiştir. Nitekim AB 1996 tarihli ve 96/34 sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi, çocuk belirli bir yaşa gelinceye kadar anne veya babaya çocuğa bakmak üzere az üç ay ebeveyn izni alma hakkı tanımaktadır.⁵⁸³

Geb. Kad. Tüz.'de emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının kurulması yükümlülüğü çalışan kadın işçi sayısına bağlı tutulmuştur. Kadın işçi sayısına bağlı yükümlülük işverenleri kadın işçi sayısını belirli bir seviyede tutarak bu yükümlülükten kurtulmak yoluna itebileceği dolayısıyla kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyebileceği gibi uygulama açısından da güçlükler yaratır. Eğer kadın işçi emzirme odası veya çocuk bakım yurdu bulunmayan bir işyerinde çalışıyorsa çocuğun bakımı sorun olacaktır. Yine Geb. Kad. Tüz. m.8'e göre emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarından kadın

görevlendirilir. (m. 10/b-c). Çocuk bakımevleri ücretlidir ve alınacak aylık ücret Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü görüşü de alınarak her mali yıl başında Maliye Bakanlığınca belirlenir. Belirlenen ücret Maliye Bakanlığı tarafından yıl içinde de değiştirilebilir. (m. 13). Yaş gruplarına göre oyuncaklar ve eğitim araçları çocukların velileri tarafından sağlanır. (m. 10/2).

⁵⁸³Bkz. Bölüm 3.1.4.8.

işçilerin çocukları ve erkek işçilerin annesi ölmüş veya bakımı babaya verilmiş çocukları yararlanabilir. Yani annenin işyerinde emzirme odası veya kreş olmaması ve babanın işyerinde olması durumunda dahi çocuk babanın işyerindeki kreşten yararlanamayacaktır. Bu durumda işinden ayrılıp çocuğa bakmak kadına düşmektedir. Nitekim kadın çalışanlarla yapılan araştırmalar çocuk sahibi olmanın kadının işini bırakması için önemli bir neden olduğunu göstermektedir. Kadın istihdamının gelişmesi ve istihdamda kadın-erkek fırsat ve davranış eşitliğinin yaratılması için çocuk bakım konusunda da eşitlikçi uygulamaların getirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Çocuklu kadın işçilerle ilgili diğer bir düzenleme 18.2.1997 günlü ve 97/9187 sayılı Karamame ile yürürlüğe konulan ve 1.5.1997 tarih ve 22976 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “1475 Sayılı İş Kanununa Tabii İşyerlerinde İşverenlerin Kuracakları Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Eğitim ve İşleyiş Esasları Hakkında Tüzük (Okul ÖEKT)”tır. Bu Tüzük 1475 Sayılı İş Kanununa tabi işyerlerinde işverenlerce okul öncesi eğitim kurumlarının eğitim ve işleyiş esas ve yöntemlerine ilişkin hükümleri düzenler. Bu Tüzükle Geb. Kad. Tüz. Hükümleri uyarınca 0-72 ay arasındaki çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yurt açma yükümlülüğünde olan işverenlere 36-72 ay arasındaki çocukların bakım ve eğitimleri için anaokulu açma zorunluluğu getirilmiştir. (Okul ÖEKT. m.3). Tüzüğün 6. maddesinde belirtildiği üzere işverenin bu kurumları açma yükümlülüğü yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 150’den fazla kadın işçi çalıştırdığı halde ortaya çıkar. Bu kurumların yapılarında bulunacak nitelikler, beslenme, sağlık ve koruma hizmetleri hakkında Geb. Kad. Tüz. Hükümleri uygulanır. (Okul ÖEKT. m.4). Tüzükte ayrıca kurumlarda çalışacak yönetici, öğretmen, sağlık personeli ve diğer personelde aranacak nitelikler belirtilmektedir. (Okul ÖEKT. m.5.). İşverenin açacağı okul öncesi eğitim kurumlarında yaşları 0-36 ay arasında olan çocukların eğitim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı programlarına, , yaşları 36-72 ay (72 ayını tamamlayan) arasındaki çocukların eğitim hizmetleri ise Milli Eğitim Bakanlığı program ve mevzuatına göre yürütülür. (Okul ÖEKT. m.6). Eğitim faaliyetlerinin denetimi ise Milli Eğitim

Bakanlığı tarafından yapılır. (Okul ÖEKT. m.7). İşverenler İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları kurumlarla ilgili bilgi ve belgeleri açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına gönderirler. Bu raporda işyerlerine ait bilgiler, işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı, kuruma alınan çocukların yaş ve cinsiyetleri ve kuruma ait özellikler-oda sayısı, bahçe büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri yer alır. (Okul ÖEKT. m.8). Tüzükte birden fazla işverenin bu tip kurumları ortaklaşa olarak açabilecekleri vurgulanmış, bu takdirde bu işverenler ve işveren vekillerinin ayda en az bir kez toplanarak yönetim ve işleyiş esaslarını değerlendirecekleri ve gerekiyorsa iyileştirici önlemler alacakları belirtilmiştir. (Okul ÖEKT. m.9). Kurumun anaokulundaki yönetici ve öğretmenler eğitim faaliyetlerinin verimli ve sağlıklı olarak gerçekleştirilmesi amacıyla Milli Eğitim Bakanlığına bağlı en yakın okul öncesi kurumuyla işbirliği yaparlar. (Okul ÖEKT. m.10)

Tüzüğe eklenen geçici madde ile Geb. Kad. Tüz. uyarınca açılmış olan emzirme odaları ve bakım yurtlarının bu Tüzüğün yürürlüğe girdiği tarihten en geç 6 ay içinde yönetim ve eğitim hizmetleri yönünden bu Tüzük hükümlerine uygun hale getirileceği hükme bağlanmıştır.

Bu Tüzük Resmi Gazetede yayınlandığı 1.5.1997 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir ve Tüzük hükümleri Bakanlar Kurulu tarafından yürütülmektedir.

Hamile kadın işçilerle ilgili olarak iş güvencesi konusundan Bölüm 4.2.1. de bahsedilmişti. 1475 sayılı İşK. nın 13. maddesinde değişiklik ve ilaveler yapan 4773 sayılı Kanunun 2. maddesinde yer alan bir işçinin belirsiz hizmet akdini fesh için geçerli sebep olamayacak hallerden arasında aile yükümlülükleri de sıralanmıştır. 4857 sayılı İşK. 18. madde de belirsiz süreli akdın işveren tarafından geçerli bir sebebe dayandırılması ilkesi korunmuş ve geçerli sebep olamayacak haller arasına bu başlık altındaki konu ile ilgili olarak aile yükümlülükleri ile birlikte doğumu da ilave etmiştir. Aslında doğum izinleri süresince hizmet akdi zaten askıda olduğundan uygulamada her iki madde arasında bir fark bulunmamaktadır.

Kadın işçilerin hamilelik ve doğum izinleri süresince iş güvencesi sağlayan diğer bir düzenleme 1475 sayılı İşK. m. 17, 4857 sayılı İşK. m.25'de düzenlenen işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkına ilişkin maddesinde görülmektedir. Bu maddeye göre süresi belli olsun ya da olmasın maddede belirtilen hallerde hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim sürelerini beklemezsizin feshedebilir. Ancak bu maddede sayılan hastalık halleri dışında işçinin hastalanması, kaza geçirmesi veya doğum ve gebelik durumlarında işverenin hizmet akdini bildirimsiz olarak feshedebilmesi için belirtilen hallerin işyerindeki çalışma süresine göre 1475 Sayılı İşK. m.13 , 4857 sayılı İşK. m.17 de belirtilen süreleri altı hafta geçmesi gerekir. Doğum ve gebelik durumlarında ise bu madde 1475 sayılı İşK. m. 70, 4857 sayılı İşK. m.74 de belirtilen sürelerin bitiminde başlar. Görülmektedir ki her iki İşK. nın bu konu ile ilgili hükümleri birbirinin hemen hemen aynıdır. Aradaki tek fark doğum ve gebelik izinlerinin 4857 sayılı İşk. da daha uzun olması nedeniyle işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı daha geç ortaya çıkmaktadır.

Bu konu bir örnekle açıklanırsa bir işyerinde 4.5 yıldır çalışan bir kadın işçi hamileliği nedeniyle uzun süre rapor alarak işe gelmemiş ve sonra da doğum izinlerine başlamıştır. İşveren bu işçinin hizmet akdini haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanarak feshetmek istemektedir. Ancak işverenin bu madde hükmünden yararlanarak hizmet akdini feshedebilmesi için kadın işçinin 8 hafta (4857 sayılı İş.K.17 ye bildirim süresi)+6 hafta +16 hafta (4857 sayılı İş.K. m.74 e göre doğum öncesi ve sonrası izin süreleri) toplam 30 hafta işe gelmemiş olması gerekmektedir. Eğer kadın işçi 30. haftanın bitiminden sonra hala işe başlamadıysa işveren haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.

4.2.3.Günlük Çalışma Dönemine Bağlı Yasaklar

Kadın işçilere getirilen çalışma yasaklarından biri de onların günlük çalışma sürelerine bağlı yasaklardır. Bu konu Bölüm 5.2.1.'de detaylı olarak anlatılmaktadır.

4.2.4. Yaş Küçüklüğüne Bağlı Yasaklar

1475 sayılı İşK.'nın kadın işçileri korumaya yönelik yer ve sualtında çalışma yasağı başlıklı 68. maddesi ile gece çalıştırma yasağı başlıklı 69. maddesi işin ve işyerinin niteliği açısından kadın çalışmasına yaş ile ilgili yasaklamalar getirmiştir. 4857 sayılı İşK. da bu konular m. 72 ve m.73 de açıklanmıştır.

1475 sayılı İşK. 68. maddesi maden ocakları, kablo döşeme işleri ve tünel inşaatı gibi yeraltında ve sualtında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalışmasını yasaklamaktadır.⁵⁸⁴

Aynı yasaklama 4857 sayılı İşK. da da aynen tekrarlanmıştır. Burada da herhangi bir yaş sınırlamaması olmayıp yasak her yaştaki kadın işçileri kapsamaktadır.

1475 sayılı İşK. nın 69. maddesi ise sanayiye ait işlerde her yaştaki kadının gece çalışmasını yasaklarken bunda istisnaya izin vermiş, eğer işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırma zorunluluğu varsa bunların 18 yaşını doldurmuş olmak şartıyla çalıştırılmalarına olanak tanımış ve bu çalışmanın şartlarını düzenleyecek bir tüzük çıkarılmasını öngörmüştür. “Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerinde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük” sanayiye ait işlerde kadın çalışmasına hangi koşullar altında izin verilebileceğini göstermektedir.⁵⁸⁵

4857 sayılı İşK. da gece çalışması ile ilgili olarak kadınlara getirilen yasaklamada değişiklikler yapılmıştır. 1475 Sayılı İşK. her yaştaki kadın işçiye gece çalışma yasağı getirirken 4857 sayılı İşK. da gece çalışma yasağı sadece 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilere getirilmiştir. Onsekiz yaşının doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmalarında bir yasaklama sözkonusu olmamakla beraber bunların gece postalarında çalıştırılma usul ve esasları Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilecektir. 1475 sayılı İşK. ya dayanarak çıkarılan diğer Tüzüklerde olduğu gibi bu Yönetmelik

⁵⁸⁴ Bkz. Bölüm 4.2.1.2.

⁵⁸⁵ Bkz. Bölüm 5.2.1.2.

çıkarılincaya kadar Kad. İş.Tüz. maddeleri geçerlidir.

Ayrıca İşK. ağır ve tehlikeli işler hakkındaki 78. madde uyarınca çıkarılan Ağ.ve Teh.İş. Tüz.'de de kadınların ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların çalıştırılabilecekleri işler belirtilmiştir.⁵⁸⁶

Yaş küçüklüğüne bağlı diğer bir yasaklama Um.Hıfz.K.'nun 128. maddesine dayanılarak çıkarılan Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğünde yer almaktadır. Bu Tüzüğün 97/I maddesine göre hamam, plaj, pavyon, çalgılı kahve, diskotek, içkili gazino, gece klübü, taverna gibi yerlerde 21 yaşını bitirmemiş kadınların ve kızların çalıştırılmaları yasaktır. Yine aynı Tüzüğün 21. maddesi uyarınca 21 yaşını bitirmemiş kadınlar genel kadın olarak tescil edilemezler.⁵⁸⁷

Yine 4.7.1934 tarih ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu m.12/2'de 21 yaşından küçük kadın ve erkeklerin bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmasını yasaklamıştır. Aynı yerlerde çalışmak için yaş sınırı Um.Hıfz.K. m.176'da 18 olarak belirlenmiştir. Ancak Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu özel bir kanun olduğundan bu yerlerde çalışma yaş sınırı genel kanundaki 18 yerine özel kanundaki 21 olarak uygulanır. Zaten Um.Hıfz.K.'ya dayanarak çıkarılan Genel Kad.Tüz. de de yaş sınırı 21 olarak belirlenmiştir.⁵⁸⁸

4.2.5. Toplum Sağlığı Yönünden Çalışma Yasağı

4.2.5.1. Genelevlerde Çalışma Yasağı

Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabii Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü (Genel Kad.Tüz), 1593 Sayılı ve 24.04.1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanununa dayanarak çıkarılmış ve 10786 Sayılı ve 19.04.1961 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 31.01.1973

⁵⁸⁶ Bkz. Bölüm 4.2.1.1.

⁵⁸⁷ Bkz. Bölüm 4.2.5.1.

tarih ve 7/5786 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değişikliğe uğramıştır. Bu tüzük hem toplum sağlığı yönünden hem de yaş küçüklüğü açılarından bazı çalışma yasak ve kurallarını içermektedir. Um. Hıfz. K. yaş küçüklüğüne bağlı yasakları Bölüm 4.2.4.'de açıklanmıştır.

Tüzük, fuhuşu önleme, fuhuş sebebiyle bulaşan zührevi hastalıkların yayılmasını ve bu yüzden kamu düzeninin bozulmasını önlemek için Zührevi Hastalıklar ve Fuhuşla Mücadele Komisyonları ile Zührevi Hastalıklar ve Fuhuşla Mücadele Yardım Kurulları olmak üzere iki teşekkülün kurulmasını öngörmektedir.(Genel Kad. Tüz., m.1)

Genel Kad. Tüz., ikinci kısımda konu ile ilgili tanımlar yer almış, üçüncü kısımda ise genel kadınların tespit, tescil, muayene ve tedavileri ile ilgili hükümler sıralanmıştır. Bir kadının fuhuş yaptığından şüphe edilir ve yapılan gizli ve etraflı incelemeler kendisinin 15. maddede yazılı genel kadınlar vasıflarına sahip olduğu ortaya çıkarılırsa, komisyon önce onu fuhuşa sürükleyen sebepleri araştırır ve kendisini tekrar namuslu hayata döndürecek tedbirleri düşünür. Bu tedbirler yarar sağlamazsa ve bu kadın hakkında 21. maddede sıralanan şartlar varsa Genel Kadınlar Hakkındaki Hükümler, bu şartlar yoksa 23. maddede sıralanan sağlık tedbirlerine dair hükümler uygulanır.

Bir kadının komisyonca genel kadın olarak tescili için:

- a) Fuhuşu sanat edinmek ve komisyonca karar vermiş olmak,
- b) 21 yaşını bitirmiş olmak,
- c) Yabancı tabiyette bulunmamak,
- d) Tabiyetsiz olmamak şartları aranır.

Komisyonun tescil ettiği kadınlara sicil kartonu düzenlenip numaralanır ve bu

⁵⁸⁸ EKONOMİ, İş Hukuku, s.95

kartonlara kadınların bir fotoğrafı yapıştırılıp, adları, soyadları, yaşları, doğdukları, ikamet ettikleri ve fuhuş yapacakları yerler kaydolunur. Kadınların nüfus hüviyet cüzdanları da kartona eklenir. Bu şekilde kaydedilen genel kadınların ellerine sicil kartonun numarasını gösteren hüviyet muayene cüzdanı verilir. Bu cüzdanda, sahibinin kim olduğunu gösterir bilgilerden başka, bir fotoğraf ve yılın her ayına ait birer sayfa üzerine haftada iki defa yapılacak muayenelerin kaydına ait haneleri gösteren bir kısım bulunur. Bu cüzdanlar her yıl değiştirilir. (Genel Kad. Tüz., m.22)

Madde 23'e göre fuhuşu sanat ve geçim vasıtası ettikleri anlaşılan 18 yaşını bitirmiş ve 21 yaşını bitirmemiş kadınların her biri için gizli sağlık kartonu düzenlenip numaralanır ve bu kartona kadınların fotoğrafları yapıştırılıp adları, soyadları, yaşları, doğdukları ve ikamet ettikleri yerler kaydolunur.

Madde 24'de fuhuşa sürüklenen veya bu tehlikeye maruz bırakılan 18 yaşından küçük kimseler hakkında 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar hakkındaki Kanun hükümlerine göre gereken tedbirler alınır denilmektedir.

Bütün kadınlar izinli olsalar dahi haftada 2 defa, 23. maddede yazılı kadınlar ise on günde bir defa kendilerini resmi doktora muayene ettirmek zorundadırlar. Muayene sonuçları protokol defterine ve kadınların hüviyet muayene cüzdanlarına işlenir. 23. maddedeki kadınlar komisyonca verilecek gizli listelere göre muayene edilirler. Arzu edenlere sağlık cüzdanı verilebilir. (Genel Kad. , m.25,26)

Yapılan muayene sonucu Um.Hıfz. K. 129. maddesinde yazılı hastalıklardan birine tutulduğu anlaşılan genel kadınların çalışmaları yasaklanır ve cüzzam ve ilerlemiş verem hastaları gereken işlemin yapılması için mahalli sağlık ve sosyal yardım müdürlüğüne, hükümet veya sağlık ocağı tabipliğine bildirilir, zührevi hastalıkların her türlü şekilleriyle, uyuz, empetigo ve entertrigo hastalıklarına yakalanmış olanlar revir ve hastanede tedavi altına alınır. (Genel Kad. Tüz., m.32) 23. Maddede yazılı kadınlar hakkında da aynı işlem yapılır.

Çalışmaları yasaklanan ve hastaneye yatırılması gereken kadınlar, hastane yoksa veya

yer yoksa resmi tabip tarafından ayakta tedavi edilirler. Tedavi sırasında fuhuş yaptığı tespit edilenler veya şüphe edilenler tecrid edilirler (m. 33).

Bulaşıcı devrede frengi belirtileri gösteren genel veya 23. maddede yazılı kadınların hastanede bulaşıcı devre geçinceye kadar yatırılarak tedavisi gerekir. Bunun için gerekirse bulaşma tehlikesi az olanlar çıkarılarak ayakta tedaviye alınır. Böylece bulaşıcı devre belirtileri gösterenlere yer sağlanır. (Genel Kad. Tüz., m.34)

32. maddenin “b” bendinde yazılı genel kadınlar (zührevi hastalıkların her türlü şekilleriyle, uyuz, empetigo ve entertrigo hastalıklarına yakalanmış olanlar) iyi olduktan sonra çalışmaya başlayabilirler. Frengili olan genel kadınların çalışmaya başlayabilmeleri için en az bir tedavi devresi geçirmiş olmaları ve kanlarında serolojik reaksiyonun menfi çıkması ve hiçbir klinik belirti görülmemesi gerekir. (Genel Kad. Tüz., m.35)

Madde 36’da genel kadınların tedavi mükellefiyetleri yer alır. Genel kadınlardan kanlarında daima ve her türlü tedaviye rağmen müspet serolojik reaksiyon bulunanların veya tedavi devresine nazaran dinlenme süresinin sonunda veya tedavi sırasında tedaviye gelmemekte ısrar edenlerin ve 32. Maddenin “a” bendinde gösterilenlerin (cüzzam ve ilerlemiş verem hastaları) çalışmaları kesin olarak yasaklanır. Bunlardan frengili olanların kayıtları hükümet veya sağlık ocağı tabiplerine veya varsa frengi mücadele teşkilatlarına devredilerek tedavileri sağlanır.

Muayene sonucunda hastalıklı çıkıp kendilerini özel tedavi ettirmek isteyen genel kadınlarla 23. maddedeki kadınlardan tedaviye düzenli geleceğine ve iyileşinceye kadar fuhuş yapmayacağına güvenilenlerin istekleri yerine getirilir. Bu hükmün uygulanıp uygulanmayacağına Zührevi Hastalıklar ve Fuhuşla Mücadele Komisyonu tarafından karar verilir. Özel tedavi isteyen kadın, istediği doktorun ismini bildirir ve bu durum kadının hüviyet muayene cüzdanına işlenir ve yazı ile özel doktora gönderilir. Doktor 24 saat içinde tedaviyi üzerine aldığını resmi doktora bildirir. Özel doktor tedaviyi bırakan ve düzenli gelmeyenleri resmi muayene doktoruna

bildirmekle yükümlüdür. (Genel Kad. Tüz., m.39)

Tedavi altında bulunan kadınların çalışması yasaktır, tedavi sonunda bunların resmi muayene doktoru tarafından muayeneleri yapılarak iyileştikleri saptandıktan sonra çalışmalarına izin verilir. (Genel Kad. Tüz., m.40/III)

Özel doktor tarafından tedavi edildiği sırada fuhuş yapan genel kadınlar hakkında m. 33 gereğince işlem yapılır ve tecrit edilirler. Bu tüzükteki kurallara uymayan özel doktorların genel kadınları muayene ve tedavi etmelerine izin verilmez. (Genel Kad. Tüz., m.42,43)

Bütün genel kadınlar ve 23. maddede yazılı kadınlar belirtilen gün ve saatlerde kendiliklerinden tedaviye gelmeye mecburdurlar. Muayene ve tedaviye gelmeyenler ile özel tedavide olupda tedavilerini yaptırmadıkları özel doktor tarafından bildirilen kadınlar zorla getirilerek resmi doktor muayene ve tedavisine konulur. Bu tutumları devam eden kadınlar, mevcut genelevlerden birine bağlanır.(Genel Kad. Tüz., m.44)

Genel kadınlar komisyonun icra kısmına bağlı memurlara istek üzerine hüviyet muayene cüzdanlarını göstermeye mecburdurlar. Memurlar bu cüzdanlarını gerektiğinde gözden geçirmek ve sahibinin düzenli muayeneye gidip gitmemiş olduğunu incelemekle yükümlüdürler. (Genel Kad. Tüz., m.45/I)

Gününde muayenelerini yaptırmamış olan genel kadınlarla hüviyet muayene cüzdanlarını yanında taşımayanlar derhal doktor muayenesine gönderilir, tecrit edilerek çalışmaları yasaklanır. Bunlardan hasta çıkanlar hakkında bu tüzüğe göre işlem yapılır. Tüzüğün dördüncü kısmında genelevlerin açılma şartları ve mükellefiyetleri açıklanmıştır.

Fuhuş yerlerinde çalışan müstahdemlerden erkekler 25, kadınlar 35 yaşından aşağı olamaz. Yaşı uygun olup da görünüşe göre ziyaretçilerle cinsi münasebette bulunduğundan şüphe edilen evsahip ve hizmetçileri haftada bir defa muayene edilir. Şüphenin gerçekleşmesi halinde derhal genel kadınlara dair hükümler uygulanır

(Genel Kad. Tüz. m.94).

Sekizinci Kısım- Otel, pansiyon, misafirhane, benzeri yerler madde 96'ya göre otel, motel, pansiyon, misafirhane, hamam, plaj, bar, pavyon, çalgılı kahve, diskotek, içkili gazino, gece kulübü, taverna ve benzeri isim altında işletme ruhsatı alınan yerlerde, gerçek amaç ve anlamından uzak olarak genel kadınlara çalışma imkanı verildiği ve bu gibi yerlerin bir genelev özellik ve mahiyetinde kullanıldığı tespit edilirse bu tesisler ruhsatsız açılmış yerler sayılacak ve sahipleri veya işletenler hakkında 104. madde uyarınca üç ayı geçmemek kaydıyla kapatılacaktır.

Otel, pansiyon ve misafirhane hariç 96. maddede yazılı diğer yerlerde 21 yaşını bitirmemiş kadın ve kızların çalıştırılmaları ve genel kadın olarak tescil edilenlerin bu gibi yerlerde çalıştırılmaları yasaktır. (Genel Kad. Tüz., m.97/I)

Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun 12. maddesinde yazılı yerlerde kız ve kadınların çalıştırılabilmeleri, o yerin en büyük mülki amirinin iznine bağlıdır. (Genel Kad. Tüz., m. 97/II)

96. Maddede yazılı yerlerde her ne nam altında olursa olsun çalışan kadın ve kızların isimleri ve ikametgahları polisce ayrı bir deftere kaydolunur ve birer fotoğrafı alınır. Bunların fuhuş yaptıkları soruşturma sonunda anlaşıldığı taktirde haklarında genel ve 23. maddedeki kadınlara dair olan hükümler uygulanır (m. 98).

96. maddede yazılı müesseseleri işletenlerin, çalıştırdıkları kadınları, müşterileri ile cinsi münasebette bulunmaya teşvik etmeleri veya bu hususu sağlayacak tedbirlere başvurmaları yasaktır (m. 99).

Ceza hükümlerine ait dokuzuncu kısımda tüzük maddelerine aykırı hareket eden yerlere, aykırı davranılan maddeye göre 3 gün ile 3 aya kadar kapatma cezası verileceği görülmektedir. Tek başına fuhuş yapan kadınlara 20. madde hükümleri, aracılık yapanlara Ceza Kanunu hükümleri uygulanacaktır. (Genel Kad. Tüz., m. 100-106)

Sosyal yardımlarla ilgili onuncu kısım m. 108’de fuhuş hayatından vazgeçmek isteyen kadınların komisyonca himaye edileceği belirtilmektedir. 109. maddeye göre Komisyon genel kadınları kötü hayatlarından vazgeçirmek ve yeniden bu hayata atılmış veya atılmak üzere olan kadınları kurtarmak için hayır derneklerinin çalışmalarından faydalanacak, bu derneklerle yılda bir defa olağanüstü toplantı yapacak, dernek başkan veya temsilcilerini davet ederek bunlarla beraber fuhuşun zararlarını önleyecek, düşmüş kadınları fena hayatlarından kurtaracak tedbirleri alacaktır.

Onbirinci Kısımda zührevi muayene evleri-hastaneler, Onikinci Kısımda mali hükümler ve Onüçüncü Kısımda müteferrik hükümler yer alır.

31.01.1973 - 7/5786 Kararla getirilen ek madde ile genelevlerde ve tek başına fuhuş yapılan evlerde genel kadın olarak evli kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

4.2.6. Sözleşmelere Dayalı Çalışma Yasakları

4.2.6.1. İş Sözleşmesine Dayalı Yasaklar

Bazı durumlarda kadın işçilerin çalıştırılmalarına iş sözleşmelerinin yapılması sırasında sınırlamalar getirilebilir. Bu yasaklamalar işyeri personel yönetmelikleriyle getirilen geçici yasaklardır. İşyeri personel yönetmelikleri bazı dönemlerde kadın işçilerin çalışmalarına yasaklamalar getirilebilir.

Böyle bir uygulamaya THY A.O.’da uçucu kabin personeliyle yapılan iş sözleşmelerinde rastlanmaktadır. Kadın uçucu kabin personeliyle (uçucu hostes) yapılan iş sözleşmeleri ilk başta 3 yıl için yapılmaktadır ve bu ilk sözleşmeye konulan bir madde ile eğer bu süre içinde uçucu personel hamile kalırsa hizmet akdinin feshedileceğine ilişkin bir madde yer almaktadır. Bu süre sonunda sürekli bir hizmet akdi yapılır. Kadın kabin personeli bu hizmet akdi süresi içerisinde hamile kalırsa ve yasal doğum öncesi izin süresinden önce hamileliği nedeniyle uçuşu tıbbi olarak sakıncalı olduğu doktor raporuyla kanıtlanırsa, büro memuru olarak yer görevine

transfer edilirler. Ancak bu durumda uçtukları süre içinde kendilerine ücretlerinin bir bölümü olarak verilen uçuş tazminatları kesildiğinden ücretlerinde bir azalma söz konusu olmaktadır. Bu nedenle uçucu kadın personelin bazılarının hamileliklerini öğrenir öğrenmez doktor raporu alarak yer görevine geçmek istedikleri görülürken bazıları hamilelikleri belli olana kadar uçuculuk görevlerini sürdürmektedirler. Bu konuda gerek toplu iş sözleşmesinde gerekse şirket içi yönetmelikte herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla beraber konu ile ilgili genel müdürlük onayına istinaden bu uygulama sürdürülmektedir.

4.2.6.2. Toplu İş Sözleşmesine Dayalı Yasaklar

Toplu iş sözleşmeleriyle kadın işçilere getirilen yasaklar konusunu incelemek üzere kadın işçilerin çalışma oranının yüksek olduğu banka ve sigorta işkolu ile havacılık işkollarındaki toplu sözleşmeler incelenmiştir.

Banka ve sigorta işkolunda 11 adet toplu iş sözleşmesi incelenmiştir.⁵⁸⁹ Bu sözleşmelerin maddeleri içerisinde kadın çalışmasını yasaklayan maddelere rastlanmamaktadır. Kadın işçileri özel olarak ilgilendiren maddeler, doğum izni, ücretsiz izinler, özür veya mazeret izinleri, doğum giderleri, emzirme yardımı, çocuk zammı, kreş yardımı ve eğitim-öğrenim yardımıyla sınırlıdır.

İncelenen toplu iş sözleşmelerinin tümünde ücretli doğum izin süreleri belirlenmiştir. Doğum İzni: Doğum öncesi izinler genellikle tüm sözleşmelerde 45 gün (veya 6 hafta, 1.5 ay) olup sadece 2 sözleşmede 2 ve 2.5 ay olarak belirlenmiştir. Doğum sonrası izinler 6 sözleşmede 45 gün- 6 hafta-1.5 ay olarak belirlenmiştir. En uzun süreler ise 2.5 ay ve 4 aydır. Yalnızca 2 sözleşmede doğum öncesi kullanılmayan izinlerin

⁵⁸⁹ Bkz. Türkiye İş Bankası A.Ş. XVI. Dönem, Esbank Eskişehir Bankası T.A.Ş. VII. Dönem, Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi VIII. Dönem, Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. VII.Dönem, Anadolu Hayat Sigorta A.Ş. V.Dönem, Şekerbank T.A.Ş. VIII.Dönem, Başak Sigorta A.Ş. IX. Dönem, Bankalararası Takas Odaları Merkezi V.Dönem, Güneş Sigorta A.Ş. VII. Dönem, Türkiye Bankalar Birliği VIII. Dönem, Bankalararası Takas Odaları Merkezi VI. Dönem toplu iş sözleşmeleri

doğum sonrasına eklenmesine izin verilmiştir.

Ücretsiz İzin: Kadın işçilere 7 sözleşmede doğum sonrası izinlerin bitiminden başlayarak 6 ay, 1 sözleşmede 4 ay ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. 3 sözleşmede ise bu konu ile ilgili bir madde yer almamıştır.

Özür (mazeret) İzni: Özür ve mazeret izinleri maddeleri altında eşi doğum yapan sendika üyelerine verilen izinler ve emzirme izinleri yer almaktadır. Eşi doğum yapan sendika üyelerine 4 sözleşmede 3, 2 sözleşmede 4, 5 sözleşmede 5 gün mazeret izni verilmektedir. Doğum yapan emzikli kadınlara verilen emzirme izinleri da süre ve kullanım açısından farklılık göstermektedir. İncelenen sözleşmelerden 2'sinde bu konu ile ilgili bir madde yer almazken, 3'ünde emzirme izin süreleri, doğum sonrası izinlerin bitiminden sonra işe başlamalarını izleyen ilk altı ay içinde , her gün öğleden önce ve sonra olmak üzere 1.5 saatten 3 saat olarak tanınmıştır. Bu süre 4 sözleşmede işe başlama tarihinden, çocuk bir yaşına gelinceye kadar, her gün öğleden önce ve sonra olmak üzere 1 saatten 2 saat, 2'sinde ise işe başlamalarını izleyen ilk sekiz ay içinde 45 dakikadan 1.5 saattir. Hemen hemen bütün sözleşmelerde bu sürelerin tümünün mesai bitiminden önce bütün olarak kullanılmasına olanak sağlanmıştır.

Doğum Giderleri: Sadece 1 sözleşmede doğum yapan sendika üyelerinin veya eşlerinin doğum giderlerinin, günün koşulları ve Sağlık Bakanlığı ücret tarifesi esas alınmak suretiyle her yıl idarece tespit ve ilan edilecek limite kadar olan kısmının İşveren Bankaca karşılanacağı belirtilmiştir. 1 sözleşmede ise sendikalı üye veya sigortalı olmayan eşi devlet veya sigorta hastaneleri ile banka sağlık servisinin gerekli gördüğü bir sağlık ünitesinde veya evinde doğum yapması halinde tüm masraflarının karşılanacağı hükme bağlanmıştır. Diğer sözleşmelerde ise konu ile ilgili bir madde yer almamaktadır.

Emzirme-Doğum Yardımı: 4 sözleşmede sağ veya ölü olarak çocuğu dünyaya gelen sendika üyelerine 1 aylık ücretleri kadar, 7 sözleşmede ise belirli bir tutar üzerinden doğum yardımı yapılacağı belirtilmektedir. Aylık ücret üzerinden yapılan

ödemelerde ana ve baba aynı işyerinde çalışıyorsa maaşı yüksek olana ödeme yapılacağı, belirli tutar üzerinden yapılan ödemelerde ise bazı sözleşmelerde her ikisine birden, bazılarında ise yalnız babaya ödeme yapılacağı belirtilmiştir.

Çocuk Zammı: 10 sözleşmede devlet memurlarına ödenen çocuk zammının aynısının aynı artım oranlarıyla sendika üyelerine de ödeneceği belirtilirken, uygulama koşulları, çocuk zammının kaç çocuğu kadar verileceği, kaç yaşlarına kadar devam edeceği gibi detaylar her sözleşmede farklılık göstermektedir.

Kreş Yardımı: 5 sözleşmede yalnız kadın sendika üyelerine 0-6 yaş arasındaki çocukları için ayda belirli miktarda kreş yardımı yapılacağına dair madde bulunmaktadır. 3 sözleşmede çocuğunu kreşe, anaokuluna, yuvaya veya çocuk bakımevine veren kadın çalışanlara belirli miktarda kreş yardımı ödeneceği belirtilmektedir. Yalnızca 2 sözleşmede kreş yardımının sendika üyelerine yapılacağı yani yardımda erkeklerin de yararlanacağı belirtilmiştir. 4 sözleşmede ise konu ile ilgili madde yer almamaktadır.

Eğitim-Öğrenim Yardımı: sendika üyelerinin ilkokul, ortaokul ve lise, yüksekokul ve üniversitede okuyan çocuklarına belirli miktarlarda yapılacak eğitim yardımları konusunda 10 sözleşmede madde bulunmaktadır. Sözleşmelerin bazılarında göre bu yardım yıllık olarak ödenirken bazılarında göre her yıl eylül-ekim veya kasım aylarından başlayarak belgenin getirildiği ayın sonuna kadar aylık olarak ödenecektir. Yine eğitim yardımlarının ne zaman kesileceği konusunda sözleşmelerde farklılıklar görülmektedir.

Türk Hava Yolları A.O. 19. Dönem toplu iş sözleşmesinde ise kadın çalışanlarla ilgili olarak yalnızca doğum izni, kreş yardımı ve emzirme yardımı konusunda maddeler bulunmaktadır.

Doğum İzni: İşveren erkek personeline eşinin doğum yapması halinde 6 gün ücretli doğum izni verir. Bu izin doğumdan başlayarak 1 aylık sürede kullanılır.

İşveren doğum yapan kadın personeline doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 12 hafta ücretli doğum izni verir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 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. İsteği halinde kadın işçiye 20 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 22 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretsiz izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Bu durumda kadın personel toplu iş sözleşmesi ve İş Kanunu hükümleri uyarınca tabi olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşuna bağlı hastanelerden alınacak doktor onayı ile ve personelin isteği halinde 8 haftalık doğum öncesi izin süresinin 1. ve 5. (dahil) haftaları içerisinde işyerinde çalışması ve çalışılan sürenin doğum sonrası iznine eklenmesi (maksimum 5 hafta , çoğul gebelik durumunda 7 hafta) durumunda kullanılacak toplam 20 haftalık doğuma bağlı izinlerin (çoğul gebelik halinde 22)süreleri doğum öncesi 8 hafta (çoğul gebelikte 10 hafta)+doğum sonrası 8 hafta (çoğul gebelikte 10 hafta)+sendikal izin 4 hafta ile doğum öncesi 3 hafta (çoğul gebelikte 3 hafta)+doğum sonrası 13 hafta (çoğul gebelikte 15 hafta)+sendikal izin 4 hafta aralığında değişmektedir.

Hamile personel hamileliğinin 6. ayından itibaren talebi halinde vardiyasız sistemde çalıştırılır. Bu durumda vardiya primi ödenmeyecektir. İşveren bu sürenin bitiminde iş icaplarını ve gereklerini dikkate alarak kadın personelinin yeniden vardiyalı sistemde çalıştırabilir.

Kreş Yardımı: İşveren 1475 sayılı İşK. 81. maddesinin hükümlerine istinaden çıkartılan "Gebe veya Emzikli kadınların Çalıştırılma Koşulları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları-kreş Hakkında Tüzük" hükümlerini yerine getirmeyi kabul eder. Bu hükümler uygulanıncaya kadar işveren kreş konusunda uygulama kapsamında THY A.O. Personeli Sosyal Yardımlaşma Vakfı Kreşinin aylık kreş ücreti esas alınarak THY A.O. Yönetim Kurulunca esas alınacak miktarda yardım

yapacaktır.

Emzirme yardımı: Doğum yapan kadın personel veya eşi doğum yapan erkek personele doğan çocuğun yaşadığını belgeleyen doğum raporuna dayanılarak 6 aylık süre için bir defada ödenmek üzere belirli bir miktar üzerinden emzirme yardımı yapılacağı belirtilmektedir.

4.2.7. Yasaklara Aykırı Sözleşmelerin Hukuki Sonuçları

4.2.7.1. Hizmet Akidlerinin Hükümsüzlüğü

Hizmet akidleri akdin yapılması sırasında eksiklikler veya sakatlıklar olması dolayısıyla batıl sayılabilir veya iptal edilebilir.⁵⁹⁰

Butlan olarak da adlandırılan kesin hükümsüzlük, bir akdin yapılması sırasında kurucu hususlar varolmakla beraber birlikte kamu düzenini ilgilendiren nitelik taşıyanlarının gerçekleşmemesi yaptırımı olarak tanımlanmaktadır. Bu tür hükümsüzlük halleri Borç. K. m.20'de tanımlandığı şekilde sözleşmenin imkansızlığı, genel ahlaka ve hukuka aykırılığı olsa da bunlara doktrinde tam ehliyetsizlik, kanunu sıhhat şekline uymamak ve muvaazalı⁵⁹¹ olması da eklenmektedir. Böyle bir akid daha başlangıçta ölü doğmuştur ve sonradan geçerlilik kazanamaz. Butlan nedeni herkeze öne sürülebilir ve hakim tarafından da resen dikkate alınır. Kesin hükümsüzlük tam ve kısmi olabilmektedir. Tam kesin hükümsüzlük iki şekilde oluşabilir. Ya sözleşmenin bütün hükümleri geçersizdir. (Borç. K. m.20/I) ya da bir kısmi kesin hükümsüzdür ancak o kısım olmadan sözleşme yapılamayacağı için

⁵⁹⁰ Konu ile ilgili detaylı bilgi için Bkz. ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1998, s.100-102, EREN,F, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul, 1994, TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku I, Genel Hükümler, İstanbul, 1993, s.36, REİSOĞLU, Safa ,Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul, 1997, TUNÇOMAĞ, K, Borçlar Hukuku, I. Cilt, Genel Hükümler, İstanbul, 1976, s.18, UYGUR,T,Açıklamalı İçtihatlı Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, Cilt 1, Ankara, 1990, s.174,206,220,223, OGUZMAN,M.K,ÖZ,T,Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul, 1995

⁵⁹¹ Muvazza sözleşme taraflarının belli bir sözleşme yapmış görünmekle beraber ya hiç yapmamak ya da başka bir sözleşme yapmak konusunda anlaşmalarıdır. OGUZMAN, K, Borçlar Hukuku Dersleri, C.1, İstanbul, 1987, s.91

sözleşmenin tamamı batıldır ve hüküm doğurmaz.(Borç. K. m.20/II). Kısmi kesin hükümsüzlük hallerinde ise sözleşmenin bir kısmı geçersizdir ve sözleşmenin sadece o kısmi hüküm doğurmaz geri kalan kısmi geçerlidir. (Borç. K. m.20/II-I) Kısmi kesin geçersizliğin olabilmesi için sözleşme bölünebilir olmalı ve taraflar sözleşmenin geri kalanını sürdürme iradesinde olmalıdır.

Genel olarak hizmet akdinin kesin hükümsüzlüğüne yol açan nedenler ehliyetsizlik, şekil kurallarına aykırılık, hizmet akdinin konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka, kişilik haklarına aykırı veya imkansız olması ve muvazaa biçiminde sıralanabilir.⁵⁹²

4.2.7.2. Kadın İşçinin Belirli Durumlarda Yasaklanmış İşlerde Çalıştırılması

Kadın işçilerin çalıştırılma yasaklarına ilişkin konularda yapılmış iş sözleşmeleri kanunun emredici kurallarına aykırılık oluşturur. İş hukukunda emredici kurallar “mutlak” ve “nisbi” emredici kurallar şeklinde bir ayrıma tabi tutulurlar. Mutlak emredici kuralların aksine bir anlaşma yapılamaz ve eğer yapılırsa anlaşma kesin hükümsüzdür. Ancak nisbi emredici nitelikteki hükümlerin aksine bir anlaşma işçi lehine olmak koşuluyla olasıdır.

Hukuka aykırılık nedeniyle oluşan kesin hükümsüzlük konuları iş sözleşmelerinin kişilik haklarına, çocukların ve kadınların çalıştırılma yasaklarına ve yabancıların çalıştırılma yasaklarına uyulmaması nedeniyle ortaya çıkar.

Kadınların çalıştırılma yasaklarına (yeraltı ve sualı işlerinde, ağır ve tehlikeli işlerde, gece işlerinde) aykırı olarak çalıştırılması halinde yapılan iş sözleşmelerinin kesin hükümsüz olduğu kabul edilmektedir. Yargıtayın bu konuda önemli bir içtihadi birleştirme kararı mevcuttur.⁵⁹³ Bu karar ile yaş küçüklüğü veya kadın olması sebebiyle çalışması yasak olmasına rağmen bir işte çalıştırılması halinde işçi

⁵⁹² AKYİĞİT, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul, 1990, s.1-7

⁵⁹³Yarg. İBK, 18.6.1958, E.20, K.9, Bkz. SAYMEN/ERMAN/ELBİR, Türk İçtihatlar Külliyyatı, 1958,

sayılacağı ve işçi sigortaları kanunlarının tanıdığı haklardan yararlanacağı kabul edilmiştir. Yargıtay bu durumlarda sözleşmenin hükümsüz sayılması kuralının işçinin korunması amacına aykırı olacağı ve batıl olan hizmet akdinin taraflarından biri bunu ileri sürene dek geçerli bir sözleşme gibi işçi yararına hukuki sonuçlar doğuracağını kabul etmiştir.⁵⁹⁴ Yargıtaya göre bu durumlarda hizmet akdi geleceğe yönelik olarak hükümsüz sayılacak ancak hükümsüzlük geçmişe etkili olmayacaktır.⁵⁹⁵ Genel olarak yürürlüğe giren iş sözleşmelerinde butlan geçmişe etkili biçimde hüküm doğurmazlar ve hizmet akdinin butlanı sadece ileriye dönük etki gösterir.⁵⁹⁶ Aynı durum Alman İş Hukukunda da geçerlidir ve orada da hizmet akdi hükümsüz sayılmasına rağmen o ana kadar sözleşmeden doğan haklar korunmaktadır.⁵⁹⁷

Yine hizmet akdinin hükümlerinin kesin hükümsüz sayılma nedenlerinden biri ahlaka aykırılıktır. Bu bağlamda fuhuş icrası nedeniyle bir kadınla yapılan hizmet akdinin durumu bu açıdan da tartışılmaktadır. Bu tür bir hizmet akdinin genel ahlaka aykırı olduğu ileri sürülerek kesin hükümsüz olduğu söylenebilse de aksi de mümkündür. Eğer kadın bir genel kadınsa ve hizmet akdi de bir genelev işvereni ile genelevde çalışmak üzere yapılmışsa yapılan sözleşme geçerlidir. Zaten Genel Kad. Tüz. de buna olanak tanımaktadır. Ancak genel kadın da olsa bir kadının bir randevuevi veya kadın satıcısı ile yaptığı hizmet akdi kesin hükümsüzdür. Bu konuda da farklı görüşler mevcuttur.⁵⁹⁸

C.I-II, s.358

⁵⁹⁴ Aynı görüş için Bkz. ÇELİK , N, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1998, s.101, ÇENBERCİ, M, İş Hukuku Şerhi, Ankara, 1984, s.62 vd, EKONOMİ, M, İş Hukuku, s.160-161, TUNÇOMAĞ, K, İş Hukukunun Esasları, s.97-98, CENTEL, T, İş Hukuku, 1994, s.120-121, DEMİRCİOĞLU-CENTEL, İş Hukuku, İstanbul, 1993, TUNÇOMAĞ-CENTEL, İş hukukunun Esasları, İstanbul, 1999, s.89

⁵⁹⁵ Bu yaklaşım tarzı sözleşme teorisi olarak adlandırılmaktadır. Bu konu için Bkz. AKYİĞİT, s.38

⁵⁹⁶ Ancak yürürlüğe girmiş hizmet akdinin geçmişe etkili hüküm doğurmaması ilkesine getirilmiş bazı istisnalar da mevcuttur. Yürürlükteki hukuk düzeninin temel ilkelerine aykırı iş sözleşmeleri yürürlüğe girmiş dahi olsalar baştan itibaren hükümsüzdürler. Buna örnek olarak konusu ahlaka ve cezai yasaklara aykırı iş sözleşmeleri ile yabancıların çalıştırılması verilebilir. Bkz. CENTEL, Tankut, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 1994, s.121

⁵⁹⁷ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri , s.110

⁵⁹⁸ DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.53, 44 bu görüşe katılırken TUNÇOMAĞ kadının fuhuş için işe alınması durumunda hizmet akdini kesin hükümsüz saymaktadır. TUNÇOMAĞ, K, İş Hukuku, S.170, Ayrıca Bkz. HATEMİ, H, Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları, İstanbul, 1976, s.398 vd. SAYMEN-ELBİR-OĞUZMAN, Medeni Hukuk Pratik Çalışmaları, I, Borçlar Hukuku, İstanbul, 1953,

4.2.7.3. Toplu İş Sözleşmelerinde Yasaklara Aykırı Düzenlemeler

İş Sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin toplu sözleşme hükümlerine toplu iş sözleşmesinin normatif-düzenleyici hükümleri adı verilmektedir. (TİSGLK m.2/1)

Toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi yapılmasına ilişkin düzenleyici hükümleri iş sözleşmelerinde uyulacak şekil, belirli bir gruba giren kişilerle örneğin çocuk, kadın hizmet akdi yapılması ya da yapılmamasına veya işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümlerdir. İş sözleşmesinin içeriğine yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri ise ücret, prim, çalışma süresi vb. konularda olmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin toplu sözleşmesi hükümleri ise ihbar önelllerinin arttırılması, işverenin fesih hakkının kısıtlanması vb. konusundaki hükümlerdir.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmeleriyle aksinin kararlaştırılabileceğinin yer alması mümkün olmakla birlikte genel olarak iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. (TİSGLK m.6/1-1) Bu durumda eğer hizmet akdinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümleri toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin daha lehine değilse hizmet akdinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. (TİSGLK m.6/1-2,2) Yani hizmet akdinin toplu iş sözleşmesine aykırılık taşıyan hükümleri kesin hükümsüzdür. Burada kesin hükümsüzlük bir kısmi kesin hükümsüzlüktür. Yani hizmet akdinin toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri aldığından hizmet akdi sürmektedir, yalnızca aykırılık taşıyan kısmi hükümsüzdür.

Yine toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin normatif hükümlerle bazı durumlar için hizmet akdi yapılması yasaklanabilir. Örneğin kadın işçilerin işyerinde hiçbir şekilde çalıştırılmayacakları ya da belirli sayılarda çalıştırılacakları toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilir. Toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi yapılmasına ilişkin bu hükümlerine aykırı olarak yapılan iş

sözleşmeleri de kesin hükümsüzdür ve hükümsüzlük geçmişe değil geleceğe etkilidir.⁵⁹⁹ Ancak burada hükümlerin hizmet akdinin yapılmasına ilişkin olması nedeniyle işçi lehine kuralının uygulanmayacağı belirtilmektedir. Ayrıca bu hükümler hizmet akdi yapmak için başvuran kişinin sözleşme ve çalışma özgürlüğünü kısıtladığından bunların emredici nitelik kazanabilmeleri için meslek seçme özgürlüğü, kadın-erkek eşitliği gibi anayasal haklara aykırı olmaması gerekir.⁶⁰⁰ Aksi durumda toplu iş sözleşmelerinin bu hükümlerine aykırı olarak yapılan hizmet akidleri değil, toplu iş sözleşmelerinin bu hükümleri kesin hükümsüzdür.⁶⁰¹

4.2.7.4. Hizmet Akdinin İptali

İptal edilebilirliğin herkeze kabul edilen genel bir tanımı yoktur. İptal edilebilirlik geçerli olarak kurulmuş ve baştan itibaren hüküm doğuran bir sözleşmenin iptal hakkı sahibince geçmişe etkili biçimde hükümsüz bırakılabilirliği⁶⁰² olarak tanımlanabildiği gibi bazen baştan geçersiz bazen de baştan geçerli olduğu savunulmakta, başka bir görüşü göre ise sözleşmenin baştan beri geçersiz olduğu ancak geçerli hale getirme olanağı olduğu söylenmektedir.⁶⁰³ Ancak her tanımda ortak olan nokta kendisine iptal hakkı tanınmış kişinin sözleşmeyi iptaliyle sözleşmenin kesin olarak hükümsüz kalacağıdır.

Genel olarak hizmet akidlerinin iptal edilebilirlik nedenleri hata, yanılma, hile, tehdit ve gabin (aşırı yararlanma, sömürme) olarak sınıflandırılmaktadır.⁶⁰⁴

Burada kadın işçiler konusunda özellikle önem taşıyan hizmet akdinin aldatma nedeniyle iptali üzerinde durulacaktır.

Hile genel olarak bir kişiyi hizmet akdi yapmak konusunda beyanda bulunması için kasten hatalı bir düşünceye sürüklemek veya mevcut yanılgıyı devam ettirmek olarak

⁵⁹⁹ EKONOMİ, İş Hukuku, s.97

⁶⁰⁰ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.406

⁶⁰¹ AKYİĞİT, s.29

⁶⁰² EREN, F, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, Ankara, 1987

⁶⁰³ SEROZAN, R, Edim Yükümlülüğünden Bağımsız Borç İlişkisi, MHAD, Y.2, S.3, İstanbul, 1968

tanımlanmaktadır.⁶⁰⁵

İş sözleşmesi yapma görüşmelerinde, bu görüşmenin her aşamasında dürüstlük kuralı geçerli olacaktır. Hukukta genel açıklama yükümlülüğü olmamakla beraber yalnızca dürüstlük kuralının gerektirdiği durumlarda varlığından söz edilebilir. Açıklama yükümlülüğü soruya ilişkin veya kendiliğinden olabilir. Örneğin bir işe giriş görüşmesinde işçi, işverenin her sorduğu soruya cevap vermek zorunda değildir. İşveren görülecek iş ile ilgili ve işçinin kişilik haklarını ihlale yol açmayan sorular sorabilir, işçi ancak bu tür sorulara doğru cevap verme yükümlülüğündedir. Örneğin daha önce çalıştığı yerler, eğitim, askerlik durumu gibi. Yine adaya evli ya da bekarmı olduğu ve çocuklarının sayısı ile ilgili sorular yöneltilebilir. Çünkü işveren bu sorulara verilen yanıtlara göre örneğin toplu iş sözleşmesine göre işçilere sağlanan bazı haklarının parasal tutarını belirleyebilir veya işin niteliği sık sık seyahati gerektiriyorsa adaylar içinde bekar olanı tercih edebilir. Bu nedenle aday sorulara doğru cevap vermek zorundadır.⁶⁰⁶

Eğer işin niteliği bekar ya da evli olmasını gerektiriyorsa ancak bu durumlarda medeni hale ,bunun ne zaman değişeceğine ve kadın adayın evlenmek isteyip istemediğine ilişkin sorulara doğru cevap vermesi gerektiği savunulmaktadır. Örneğin eğer işçi işverenin evinde çalıştırılmak üzere işe alınıyorsa bu soruya doğru cevap vermek zorundadır. Aksi halde bu tür sorular geçersizdir.⁶⁰⁷ Yine başvuran kadına hamile olup olmadığının sorulması da tartışmalı bir konudur. Bir grup yazarın görüşüne göre hizmet akdinin özelliği kadın adaya böyle bir soru sorulmasını haklı gösteriyorsa doğru cevap vermesi gerekir. Eğer işin niteliği böyle bir soruyu haklı göstermiyorsa sorulan soru kişinin özel hayatının gizliliğini (Anayasa m.20) zedelemektedir.⁶⁰⁸ Ayrıca T.C. tarafından onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara

⁶⁰⁴ İptal edilebilirlik nedenleri için Bkz. AKYİĞİT, s.40 vd.

⁶⁰⁵ Tanımlar için ayrıca Bkz. OĞUZMAN, K, Borçlar Kanunu, s.81, EREN, s.421,

⁶⁰⁶ EYRENCİ, Öner, İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı, 1991, İstanbul, s..251

⁶⁰⁷ REHBİNDER,M, İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar, IHFM, C.XLV-XLVII, S.1-4, s.745-759, Çeviren, TEOMAN,Ö

⁶⁰⁸ TAŞKENT, S, İş Sözleşmesinin İptal Nedenleri, İstanbul, 1982, İÜSBF, Doğanay Anısına Armağan

Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 11. maddesi istihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanmasını öngörmektedir. Onaylama ile iç hukukun bir parçası haline gelen bu düzenleme uyarınca çalışma yeri ve işin niteliği gerektirmiyorsa kadın adaya hamileliğine ilişkin sorulacak sorular cinsiyet ayrımcılığı sayılacağından geçersizdir ve adayın bu soruya doğru cevap verme zorunluluğu yoktur.⁶⁰⁹

Diğer bir görüş ise hamile kadın işçinin işverene bazı yükümlülükler getirmesi nedeniyle işin niteliğinin gerektirmesine bakılmadan işverenin böyle bir soru sormaya hakkı olduğunu ve kadın doğru söylemek yükümlülüğünde olduğunu savunmaktadır.⁶¹⁰ Başlangıçta Almanya Federal İş Mahkemesi de aynı gerekçe ile kadın adayların üstlenecekleri iş açısından önemli olup olmadığına bakılmaksızın işçiye hamileliğiyle ilgili sorular sorulabileceğini ve kadın adayın bunlara doğru cevap vermekle yükümlü olduğunu kabul etmiştir. Ancak daha sonra 1984'de AB hukukuna uyum amacıyla kadın ve erkek arasında cinsiyet ayrımını yasaklayan düzenlemelerin Alman yasalarına eklenmesinden sonra işe girişte sorulan hamilelikle ilgili sorular kadın-erkek arasında cinsiyet ayrımı yaratması nedeniyle geçersiz hale gelmiştir. Ancak adayların sadece kadınlar olması durumunda soru bir cinsiyet ayrımı yaratmadığından geçerlidir. İsviçre hukukunda da hamilelikle ilgili sorular geçerli kabul edilmektedir.

Hamilelik durumu çalışılacak yer ve işin niteliği ve bakımından önem taşıyan bir durum olduğundan kadın adayın bu konuda açıklama yükümlülüğü olduğu kabul edilse bile kanımızca medeni hal için aynı durum söz konusu olmamalıdır. Aksi halde işverenler ileride evlenerek işi bırakmak isteyebilecekleri gerekçesiyle bekar kadın veya çocuklar ve aile sorumlulukları nedeniyle evli kadın işçi çalıştırmak istemeyebilirler ve işe alma görüşmeleri sırasında sorulan sorular bu nedenle olabilir ve bu sorular bunları düşünen bir işveren için bu durum işin niteliği ile her zaman

2'den ayrı basım, s.179-180

⁶⁰⁹ EYRENCİ, İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar, s.254-255

⁶¹⁰ REHBİNDER, s. 754 , Aynı görüşü AKYİĞİT'de savunmaktadır. Bkz. AKYİĞİT, s.44

bağdaştırılabilir. Ayrıca medeni halin değişip değişmeyeceğine ilişkin bir soru da yine kişilik haklarıyla ilgilidir ve bu nedenle bu sorulara doğru cevap verilmesi yükümlülüğü yoktur.

Buraya kadar anlatılanlar bir soruya ilişkin açıklama yükümlülüğüyle ilgilidir. Bir de kendiliğinden açıklama yükümlülüğü mevcuttur. Eğer kadın aday hamileliği nedeniyle görevlerini yerine getiremeyecek ise veya işin niteliği hamilelikle bağdaşmıyorsa böyle bir yükümlülük ortaya çıkar. Bu durumda aday soru sorulmadan açıklama yapmak zorundadır. Aksi durumda pasif hile oluşur. Örneğin bir mankenlik, sahne sanatçılığı, spor öğretmenliği için başvuran kadının hamile olması durumunda aday bunu kendiliğinden açıklamak zorundadır. Bu durumda kendiliğinden açıklama yükümlülüğü olduğu kabul edilse bile işin niteliği veya süresi bakımından hamilelik önem taşımadığında kişinin kendiliğinden açıklama yapma yükümlülüğünün olmadığı savunulmaktadır.⁶¹¹

İptal nedenlerinden birinin gerçekleşmesi halinde böyle bir neden taşıyan hizmet akdini, kendisinde iptal sebebi gerçekleşen kişi iptal edebilir. Sözleşmenin diğer tarafı böyle bir hakka sahip değildir.(Borç. K. m.31,21)

BK.'nın genel ilkelerine göre iptal edilen sözleşme, iptalin geriye etkisiyle yapıldığı andan itibaren kesin hükümsüz sayılır. Aynı durum henüz ifasına başlanmamış bir hizmet akdi için de geçerlidir. Ancak ifasına başlanmış bir hizmet akdi için iki ayrı görüş mevcuttur. Bir görüşe göre ifasına başlanmış dahi olsa sözleşme geriye etkili olarak ortadan kalkar. Diğer bir görüşe göre iptale ilişkin hükümler aynen uygulanmaz. Yani ifasına geçilen sözleşmenin iptali geriye etkili olmayacaktır. İptal iradesi açıklanana dek sözleşme hüküm doğurur.⁶¹²

⁶¹¹ Kısa süreli hizmet akidleri için bu durum geçerlidir. Bkz.AKYİĞİT, s.45

⁶¹² Aynı görüş için Bkz. SELİÇİ, Ö, Borçlar Kanununa göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul, 1977, s.57, EKONOMİ, İş Hukuku, s.162, REİSOĞLU, S, Hizmet Akdi, Ankara, 1968, s.134, ÇELİK, İş Hukuku, s.106, NARMANLIOĞLU, s.179, ŞAFAK-ÇALIK-YALÇINER, Soru ve Yanıtlarla İş Yasası Uygulaması, İstanbul, 1985, s.70, DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.46, SEROZAN, s.176, 152, AKYİĞİT, s.51-52

İleriye dönük de olsa hizmet akdinin iptali ile sözleşme ortadan kalktığından iptale neden olan taraf karşı taraftan tazminat talebinde bulunabilir.(MK. m.2)



BÖLÜM 5 CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA SÜRELERİ

5.1. BAZI ÜLKELERDE CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA SÜRELERİ

Türkiye'de cinsiyete dayalı çalışma süreleri konusundaki uygulamaya bakılmadan önce diğer bazı ülkelerdeki düzenleme ve uygulamaların incelenmesinde yarar vardır.

Pek çok ülkede kadınların çalışma süreleriyle ilgili kısıtlamalar kadın işçiler için ilk koruyucu önlemler olarak yer almıştır. Hemen hemen 100 ülkede kadınların çalışma süresiyle ilgili olarak en az bir düzenleme vardır. Bundan başka toplu iş sözleşmeleri gibi kadın ve erkek işçilerin çalışma sürelerini eşit olarak düzenleyen birçok düzenleme de mevcuttur. Kadınlar için özel düzenlemeler fazla çalışma, çalışma günlerinde ara dinlenmeler ve hafta sonu tatilleri, senelik izinler, özel izinler ve çalışma düzeniyle ilgili özel haklar gibi çalışma saatlerinin ayarlanmasıyla ilgilidir. 40 kadar ülkede kadınlara sağlanan ayrıcalıklar sadece hamilelik ve emzirme dönemlerindedir veya aile sorumluluklarının yerine getirilmesiyle ilgilidir.

Bu düzenleme ve uygulamalar günlük çalışma dönemine, günlük çalışma süresine bağlı yasak ve düzenlemeler, ara dinlenme ve izinler, fazla çalışma, doğum ve emzirme izinlerini içeren analık izinleri, analık halinde fazla çalışma ve kısmi süreli çalışma alt başlıklarına bölünerek incelenebilir.

5.1.1. Günlük Çalışma Dönemine İlişkin Yasak ve Düzenlemeler

Günlük çalışma dönemine bağlı yasakları özellikle kadın işçilerin gece çalışmasının yasaklanması oluşturur. Bu konuda özellikle ILO'nun pek çok düzenlemesi mevcuttur. Öncelikle bu düzenlemelerin açıklanmasında fayda vardır.

5.1.1.1. Günlük Çalışma Dönemine İlişkin Önemli Düzenlemeler

Kadın işçilerin gece çalışması konusuna ilişkin ILO'nun 1919, 1934, 1948 ve 1990 yıllarında yıllarında çıkardığı dört Sözleşme mevcuttur. Bu konuda çıkarılan ilk Sözleşme Kadınların Gece Çalışması Hakkında 4 Sayılı Sözleşme (1919)'dir.

Bu Sözleşmenin 1. maddesinde sanayi kuruluşları teriminin tanımı yapılmış ve hangi kuruluşların sanayi kuruluşu kapsamında olduğu belirlenmiştir. 2. maddede ise “gece” kavramının tanımı yapılmıştır. Madde 2/1’e göre gece dönemi saat 22:00’dan 5:00’e kadar süren kesintisiz en az 11 saatlik bir süreyi kapsamaktadır. Madde 2/2’de ise henüz kadınların sanayi kuruluşlarında çalışmasına dair bir ulusal düzenlemenin olmadığı ülkelerde en fazla üç yıl için gece dönemi saat 22:00’dan 5:00’a kadar sadece 10 saatlik bir süre olarak uygulanabilecektir. Madde 3’e göre yaşına bakılmaksızın hiçbir kadın kamu veya özel kesime ait sanayi kuruluşlarında gece çalıştırılmazlar. Kuruluşlar bakımından tek istisna sadece aynı aile bireylerinin çalıştırıldığı işletmelerdir. Madde 4’de istisnai durumlar sıralanmıştır. Bunlar önceden bilinmeyen ve işin kesintiye uğramasına yol açan bir durumun ortaya çıkması veya kullanılan hammaddenin özelliğine ilişkindir. Bunun haricinde kadının mesleğine ve yaptığı işin özelliğine dair bir istisnai hüküm getirilmemiştir. Sanayi işlerinde kadınların gece çalıştırılması yasağı Hindistan ve Siam’da ulusal yasaların belirleyeceği fabrikalar dışında hükümet tarafından askıya alınabilir ve her askıya alma olayı ILO’ya bildirilir. (m.5) Ayrıca mevsimsel değişikliklerden etkilenen sanayi kuruluşlarında veya istisnai şartların gerektirdiği durumlarda gece dönemi yılda 60 gün 10 saate indirilebilir. (m.6) Yine iklim şartları nedeniyle gün içinde dinlenme süreleriyle takviye edilmesi koşuluyla gece dönemi bu maddelerde belirtilen sürelerden daha da kısa olarak uygulanabilir. (m.7)⁶¹³

Bundan sonra 1934 yılında Kadınların Gece Çalışması Hakkında 41 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş) çıkarılmıştır. 41 Sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde sanayi kuruluşlarının tanımı yapılmıştır. Madde 2/2’de de gece dönemi tanımı yapılmıştır. Her iki madde de 4 Sayılı Sözleşme ile aynıdır. Bu Sözleşmede henüz ulusal düzenlemelerin olmadığı ülkelerde en fazla üç yıl süre için gece döneminin sadece 10 saati kapsaması hükmü de korunmuştur. (m.2/3) Bunun yanı sıra 41 Sayılı Sözleşmeye göre eğer bazı belirli sanayi kolları ve alanlarda işçileri etkileyen istisnai koşullar mevcutsa, yetkili merciler, işçi ve işveren kuruluşlarıyla anlaşarak bu sanayi kolları ve alanlarda istihdam edilen kadın işçiler için gece dönemini 22:00-5:00 yerine 23:00-6:00 arasında uygulayabilirler.(m.2/2)

⁶¹³ Sözleşme metni için Bkz.ILO, Conventions and Recommendations, s.10-12 ve internet

Madde 3, 4 Sayılı Sözleşmeyle aynı şekilde yaşına bakılmaksızın kadınlara, sadece aynı aile bireylerinin istihdam edildiği kuruluşlar hariç tüm kamu ve özel sanayi kuruluşlarında gece çalışmasını yasaklamaktadır. Madde 4 gece çalışma yasağının önceden bilinmeyen mücbir bir sebep ortaya çıkması veya kullanılan hammaddelerin özelliği nedeniyle uygulanmayabileceğini belirtmekte, m. 5 Hindistan ve Siam'da askıya alınabileceğini söylemekte, m. 6 mevsimlerden etkilenen sanayi kuruluşları ve istisnai şartların gerektirmesi halinde gece döneminin 10 saate indirilebileceğini ve m. 7'de iklim şartları nedeniyle gece döneminin kısaltılabileceğini belirtmektedir. Bu maddelerin getirdiği hükümler 4. Sayılı Sözleşme ile tamamen aynıdır. Ancak 41 Sayılı Sözleşmeye 4 Sayılı Sözleşmede yer almayan 8. madde eklenmiştir. Bu madde hükmüne göre bu Sözleşme bedensel çalışma yapmayan yönetim sorumluluğu taşıyan kadınlara uygulanmaz. Yani yönetim kademesinde çalışan kadınlar gece çalışması yasağı kapsamı dışındadırlar.⁶¹⁴

1919 tarihli Kadınların Gece Çalışması Hakkında 4 Sayılı Sözleşme ve 1934 tarihli Kadınların Gece Çalışması Hakkında 41 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş) rafa kaldırılmış (shelved) sözleşmelerdir. Yani bu sözleşmelerin uygulanması onaylamış ülkelerde devam ettirilir ancak bunlar yeni ülkeler tarafından onaylanmayacaktır. Bu sözleşmelerin rafa kaldırılmasının nedeni artık bunların ihtiyaçlara cevap verememesidir. Bu nedenle 1948 yılında ise Sanayide İstihdam Edilen Kadınların Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözleşme çıkarılmıştır.

Bu Sözleşmede sanayi kuruluşlarının tanımının yapıldığı m.1 bazı değişiklikler olsa da daha önce aynı konudaki 4 ve 41 Sayılı Sözleşme ile aynıdır. Asıl önemli değişiklik gece döneminin tanımlandığı 2. maddede yapılmıştır. Bu maddeye göre gece dönemi en az kesintisiz 7 saati 22:00 ila 7:00 arasına düşmek üzere aralığı yetkili merci tarafından belirlenecek kesintisiz en az 11 saati kapsayan dönemdir. Yetkili merci çeşitli alanlar, sanayiler, kuruluşlar veya sanayi ve kuruluş birimleri için farklı aralıklar belirlenebilir

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

⁶¹⁴ ILO, Conventions and Recommendations, s.177-179 ve internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

ancak 23:00'den sonra başlayacak bir gece dönemini öngörüyorsa bunu belirlemeden önce işçi ve işveren kuruluşlarına danışılmalıdır.

Madde 3, 4 ve 41 Sayılı Sözleşmede olduğu gibi sadece aynı aile bireylerinin istihdam edildiği kuruluşlar dışında tüm kamu ve özel sektör sanayi kuruluşlarında her yaştaki kadının gece çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Madde 4'de belirtilen mücbir sebep ve hammadde ile ilgili nedenler gece çalışma yasağının uygulanmadığı durumlardır. Madde 5/1'de 4 ve 41 Sayılı Sözleşmelerden farklı olarak ciddi acil durumların ortaya çıkması durumunda ülke menfaatleri gereği işveren ve işçi kuruluşlarıyla mutabakata varılarak kadınların gece çalışma yasağının askıya alınabileceği hükmü yer almaktadır. Madde 5/2'ye göre böyle bir askıya alma durumu ILO Genel Yönetimine bildirecek ve bu durum Sözleşmelerin uygulanmasıyla ilgili yıllık raporda yer alacaktır. 89 Sayılı Sözleşmede 4 ve 41 Sayılı Sözleşmelerde olduğu gibi mevsimlerden etkilenen sanayi kuruluşları veya istisnai durumların ortaya çıktığı hallerde gece döneminin 10 saate indirilebileceği (m.6) ve iklim şartları nedeniyle daha da kısıtlanabileceği (m.7) hükümleri yer almıştır. Sözleşmenin uygulanmayacağı kadın kategorilerine yönetsel ve teknik özellikli işlerde çalışan kadınların yanında bedensel olmayan sağlık ve sosyal yardım hizmetlerinde çalışan kadınlar da eklenmiştir. (m.8/a-b) Madde 9'a göre ise sanayi işlerinde gece çalışması yasağının uygulanmadığı ülkelerde en fazla üç yıl için, yetkili merci tarafından belirlenen aralığın en az kesintisiz 7 saati 22:00 ila 7:00 arasına düşmesi şartıyla gece dönemi sadece 10 saat olarak uygulanabilir.⁶¹⁵

1990 yılında ise Kadınların Gece Çalışması Hakkında Protokol kabul edilmiştir. Protokolün 1. maddesine göre ulusal yasa ve düzenlemeler, en fazla temsil edilen işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, 89 Sayılı sözleşmenin 2. maddesinde belirlenen gece döneminde değişiklik yapabilirler ve yetkili mercinin kararıyla bazı konularda Sözleşmenin 3. maddesiyle getirilen gece çalışması yasağına istisna getirebilirler. Bunlar m.1/1'de ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Gece çalışma yasağına istisna getirilebilecek yerler bazı belirli iş ve meslek kolları, bir veya birden fazla kuruluş veya belirli tek bir

⁶¹⁵ ILO, Conventions and Recommendations, s.448-450 ve internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

kuruluş olabilir. Bu istisnaların hangi koşullar altında kabul edilebileceği bu maddede ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bunlar istisnanın geçerli olacağı yere göre işçi ve işveren temsilci organizasyonlarının anlaşması, işletmedeki işçi ve işveren temsilcilerinin anlaşması vb. olabilmektedir.

Madde 1’de gece döneminde değişiklik yapma hakkı verilmiş olmakla beraber m.2, kadın işçilerin doğumdan önceki ve sonraki en az 16 hafta içinde ve beklenen doğum tarihinden en az 8 hafta önce kadın işçiler için gece dönemini değiştirme uygulamasını yasaklamaktadır. Ulusal yasa ve düzenlemeler, kadın işçilerin isteği üzerine, kendisinin ve çocuğunun sağlığına tehlikeli olmayan koşullarda bu yasağı kaldırılabilir. Madde 2/1’de öngörülen gece döneminin değiştirilmesi yasağı, kadın işçinin kendisi ve çocuğu için gerekli olduğu tıbbi rapor ile ispatlanması halinde,

- a) Hamilelik boyunca veya
- b) Doğumdan sonra m.2/1’de öngörülen süreden sonra da uygulanabilir.

Madde 3’e göre, m.2/1 ve m.2/2’de belirtilen süreler boyunca kadın işçinin iş sözleşmesi feshedilemez veya fesih bildirimi yapılamaz.ve bu süreler boyunca ilgili kadın işçinin geliri kendisine ve çocuğuna uygun yaşam standardı sağlayacak yeterli seviyede tutulacaktır. Bu gelir seviyesi gündüz işine tahsisi, uzatılmış analık izni, sosyal sigorta veya diğer uygun yardımlar veya bunların birkaçı ile sağlanacaktır. Madde 2/4’de ise m.2/1,2,3’deki hükümlerin analık izni süresince yardım ve koruma önlemlerini azaltıcı etki yapmayacağını belirtmektedir.⁶¹⁶

Buraya kadar açıklanan her dört düzenlemede de kadın işçilere gece çalışma yasağı getirilmiş ve kadınların gece çalışması düzenlenmişken ILO 1990 yılında, cinsiyet ayrımı yapmaksızın tüm işçilere uygulanacak Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşmeyi ve 178 Sayılı Tavsiye Kararını çıkarmıştır. Bu Sözleşme ve Tavsiye Kararıyla kadınlar, hamilelik ve analık dönemleri dışında, gece işi yapan erkeklerle eşit olarak korunurlar.

⁶¹⁶ ILO, Conventions and Recommendations, s.451-453

Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı Sözleşmenin 1. maddesi gece işi ve gece işçisi tanımlarını içermektedir. Gece işi, kesintisiz 7 saati gece yarısı ile 5:00 aralığına düşen işlere denilmektedir. Bu aralık yetkili merci tarafından en fazla temsil edilen işveren veya işçi organizasyonlarıyla mütabakata varılarak veya toplu sözleşmelerle belirlenebilir. Gece işçisi de çalışmasının önemli bir bölümünü gece döneminde yürüten işçidir. Bu sürenin ne kadar olacağı yetkili merci tarafından en fazla temsil edilen işçi ve işveren kuruluşlarıyla görüşme sonucu veya toplu sözleşmelerle belirlenebilir.

Madde 2/1 uyarınca bu Sözleşme cinsiyet ayrımı yapmadan tarım, balıkçılık, deniz taşımacılığı dışında istihdam edilen herkeze uygulanacaktır. Ancak Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, ülkelerinde en çok temsil edilen işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak bazı kategorilerdeki işçileri kısmen veya tamamen kapsam dışında bırakabilirler. (m.2/2) Bu maddeden yararlanan ülkeler Sözleşmenin uygulanışıyla ilgili hazırlayacakları raporlarda hangi kategorileri kapsam dışında bıraktıklarını ve gerekçelerini belirteceklerdir. Ayrıca raporlarında bu işçilerle ilgili aldıkları tedbirleri de açıklayacaklardır. (m.2/3) Madde 3'e göre gece işinin özelliği gereği alınması gereken ve en alt seviyeleri bu Sözleşmenin 4-10. maddelerinde belirtilen özel koruma önlemleri, gece çalışan işçilerin sağlığını korumak, onların aile ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmak, işte gelişim fırsatları sağlamak amacına yöneliktir. Bu önlemler ayrıca güvenlik ve analık koruması amacıyla gece iş yapan tüm işçilere uygulanmalıdır. Ayrıca yine bu önlemlerin uygulanması süreklilik arzetmelidir. (m.3/2)

Madde 4/1'e göre istekleri üzerine işçiler ücretsiz olarak sağlık kontrolünden geçirilme ve işleriyle ilgili olarak oluşabilecek sağlık problemlerinden korunma ve bunları en aza indirme için tavsiyeler alma hakkına sahiptir. Sağlık kontrolleri işçi gece işine tahsis edilmeden önce, bu işte çalışırken belirli zaman aralıklarıyla ve gece çalışması sırasında gece çalışması dışında başka bir faktöre bağlı olmayan bir sağlık problemi ortaya çıkarsa yapılabilir. Bu kontroller sonunda gece işinin işçiye uygun olmaması dışında elde edilen bulgular işçilerin izni dışında diğerlerine yansıtılamaz ve onların zararına kullanılamaz. (m.4/2)

Madde 5, gece çalışması yapan işçiler için uygun ilkyardım hizmetlerinin oluşturulmasını ve gerektiğinde uygun tedavinin yapılacağı yere en kısa zamanda götürülmesini sağlayacak tedbirlerin alınmasını öngörmektedir.

Sağlık nedenleriyle gece çalışmalarının kendilerine uygun olmadığı tıbbi olarak ispatlanmış işçiler kendilerine uygun başka bir işe transfer edilirler. (m.6/1) Eğer böyle bir transfer mümkün değilse çalışamayan ve istihdamı korunan işçilere sağlanan yardımların aynısı bu işçilere de yapılır. (m.6/2) Gece çalışmasının uygun olmadığı tıbbi olarak belirlenen işçilerin sağlık nedeniyle çalışamayan işçilere sağlanan feshe karşı korunma ve fesih bildiriminde bulunulamama hakları vardır. (m.6/3)

Gece işinde çalışan kadın işçiler için;

a) Doğumdan önce ve sonra en az 8 haftası muhtemel doğum tarihinden önce olmak üzere en az 16 hafta süresince ,

b) Kadının ve çocuğun sağlığı için gerekli olduğu tıbbi rapor ile belgelenirse;

i-Hamileliği boyunca,

ii- Doğumdan a) paragrafında belirtilen sürelerden sonra bazı uygun önlemler alınır.

Bu sürenin uzunluğu en fazla temsil edilen işçi ve işveren kuruluşlarının görüşü alınarak belirlenebilir. (m.7/1)

Madde 7/2'ye göre m.7/1'de belirtilen önlemler, mümkünse gündüz işine transfer, sosyal sigorta yardımlarından yararlanma ve analık izin süresinin uzatılmasını kapsamaktadır.

Madde 7/3 ise hamilelik ve doğumla ilgili olmayan nedenler istisna olmak üzere m.7/1'de belirtilen süreler içinde kadın işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini veya fesih bildiriminde bulunulamayacağını, kadın işçinin gelirinin kendisine ve çocuğuna uygun bir hayat standardı sağlayacak seviyede tutulacağını ve gelirin m.7/2'de belirtilen önlemler veya diğer önlemlerle veya bunların birleştirilmesiyle sağlanacağını

ve kadın işçinin gece işine bağlı olan mevki, kıdem ve terfi avantajlarında bir kaybın ortaya çıkmayacağını belirtmektedir. Ayrıca bu maddenin getirdiği önlemler analık izni haklarının ve korumanın azaltılması yönünde bir etki yapmayacaktır. (m.7/4)

Gece çalışan işçilere çalışma süresi, nakdi ödeme ve benzer faydalar şeklinde sağlanan telafi edici uygulamalar gece işinin özelliği olarak kabul edilmelidir (m.8) ve gece işçilerine ve gerektiğinde gece çalışan işçilere uygun sosyal hizmetler sağlanmalıdır.(m.9) Gece işçileri için çalışma programları yapılmadan önce işverenler, bu programların detayları, işletmeye ve çalışanlara en uygun olacak gece işi organizasyon biçimleri ve meslek sağlığı ve sosyal hizmetler konusunda işçi temsilcilerine danışacaklardır. Gece işçilerini istihdam eden işletmeler bu istişareyi düzenli olarak yapacaklardır.(m.10) Sözleşmenin getirdiği bu önlemler yasalar, düzenlemeler, toplu sözleşmeler, yargı kararları veya bunların birden fazlası aracılığıyla veya ülke koşullarına ve uygulamalarına uygun olan yollarla yerine getirilecektir.(m.11/1) Eğer Sözleşme yasalar ve düzenlemelerle uygulanıyorsa öncelikle en fazla temsil edilen işçi ve işveren organizasyonlarıyla işbirliği içinde olunmalıdır. (m.11/2)⁶¹⁷

171 Sayılı Sözleşme ile birlikte 1990 tarihinde Gece Çalışması Hakkında 178 Sayılı Tavsiye Kararı çıkarılmıştır. Tavsiye Kararının 1/1. maddesinde gece işi ve gece işçisi tanımları yapılmıştır. Bu tanımlar 171 Sayılı Sözleşme ile aynıdır. Yine Tavsiye Kararının uygulanacağı işler de Sözleşme ile aynıdır. Madde 3’de ise Tavsiye Kararının hangi yollarla ve araçlar vasıtasıyla uygulanacağı belirtilmektedir. Bunlar Sözleşmenin 11. maddesiyle aynıdır.

Tavsiye Kararınının 4., 5., ve 6. maddesi çalışma saatleri ve ara dinlenmeleriyle ilgilidir. Madde 4/1 gece işçilerinin çalışma sürelerinin 24 saatlik sürede 8 saati geçmemesini istemektedir. İşin özelliği gereği veya toplu sözleşme ve yetkili merciler tarafından buna istisnalar getirilebilir. Gece işçilerinin normal çalışma süresi hiçbir zaman aynı işi

⁶¹⁷ ILO, Conventions and Recommendations, s. 1466-1469 ve internet..
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

gündüz yapan işçilerin ortalama çalışma süresini geçmemeli ve mümkünse daha kısa olmalıdır. (m.4/2) Gece işçileri, normal haftalık çalışma süresinin azaltılması ve ücretli izin sürelerinin arttırılması gibi genel önlemlerden en az diğer işçiler kadar yararlanmalıdır. (m.4/3) İş, mümkün olduğu ölçüde, gece işçilerinin, gece çalışması içeren günlük çalışma dönemlerinden önce veya sonra fazla çalışma yapmalarına engel olacak şekilde düzenlenmelidir. (m.5/1) Mücbir sebep veya kaza durumları dışında zehirli maddeler ve ağır fiziksel ve zihinsel zorlama gerektiren işlerde çalışan gece işçilerinden, gece işi içeren günlük çalışma süresinden önce veya sonra fazla çalışma yapmaları istenmemelidir. (m.5/2) Vardiyalı işler gece çalışması içeriyorsa mücbir sebep ve kaza durumları dışında arka arkaya iki vardiya işi yaptırılmamalı (m.6/a) ve mümkün olduğu ölçüde iki vardiya arasında en az 11 saatlik bir dinlenme süresi sağlanmalıdır. (m.6/b)

Gece çalışması içeren günlük çalışma süreleri, işçilerin dinlenme ve yemek yemesi için ara dinlenmesi veya dinlenmeleri içermelidir. Bu dinlenmelerin planlanmasında ve uzunluğunun belirlenmesinde işçilerin istekleri dikkate alınmalıdır.(m.7)

178 Sayılı Tavsiye Kararının 8. ve 9. maddelerinin yer aldığı üçüncü bölümü parasal konular hakkındadır. Gece işine genellikle uygun bir maddi karşılık sağlanmalıdır ve bu karşılık aynı işi gündüz döneminde yapılan işçilere göre ilave bir parasal kazanç sağlama şeklinde olmalıdır. Bunu yaparken aynı ve eşit iş için kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesi gözönünde bulundurulmalıdır. (m.8/1-a) Bu maddi karşılık anlaşma sonucu çalışma saatlerinin azaltılması şekline dönüştürülerek de verilebilir. (m.8/1-b) Maddi karşılığın belirlenmesinde çalışma saatlerinin azaltılması konusu da dikkate alınmalıdır. (m.8/2)

Eğer gece çalışması için gece işçisine verilen maddi karşılıklar onun kazancının normal bir bölümüyse, yıllık ücretli izin ve resmi tatil izni veya ücretli diğer izin günleri ve sosyal güvenlik önlemlerinin hesabına da dahil edilmelidir. (m.9)

Güvenlik ve Sağlık başlıklı IV. Bölümün 10. maddesinde gece çalışması nedeniyle gerekecek meslek sağlığı hizmetleri konusunda ilgili işçi ve işveren temsilcilerinin

danışmanlık yapabileceği belirtilmiştir. 11. maddeye göre gece işçilerine tahsis edilecek işlerin içeriklerinin belirlenmesinde gece işinin özellikleri, çevresel faktörlerin etkileri ve iş organizasyonunun biçimi dikkate alınacaktır. Toksik maddeler, gürültü, titreşim ve aydınlatma derecesi gibi faktörler ile ağır fiziksel ve zihinsel zorlama gerektiren işlerin organizasyon biçimlerine özel dikkat gösterilecektir. Bu faktörlerin ve iş biçimlerinin birleşen etkilerinden kaçınılmaya ve bunların azaltılmasına çalışılacaktır. İşveren iş tehlikeleri için gün içinde aldığı koruyucu önlemleri aynı seviyelerde gece işi boyunca da uygulayacaktır. (m.12)

Tavsiye Kararının V. bölümü sosyal hizmetlerle ilgilidir. Bu bölümde yer alan 13. madde uyarınca gece işçilerinin evlerinden işyerlerine gidip gelmeleri için harcadıkları süreyi azaltmak ve sınırlandırmak, bunun için ulaşım harcaması yapmalarını önlemek veya bu masrafı azaltmak ve gece işe gidip gelirken güven içinde olmalarını sağlamak için gerekli önlemler alınacaktır. Bu önlemler, gece işi içeren günlük çalışma sürelerinin başlama ve bitiş zamanlarının toplu taşıma hizmetlerinin tarifeleriyle uyumlu olarak belirlenmesi, toplu taşıma hizmetlerinin olmadığı yerlerde gece işçilerinin taşınmasının işveren tarafından sağlanması, uygun taşıma araçlarının bulunması konusunda gece işçilerine yardımcı olunması, ilave taşıma harcamalarını karşılayacak uygun ödemelerin yapılması ve işyerine uygun bir mesafede yerleşim yerleri inşa edilmesi olarak sıralanmıştır. 14. maddede ise gece işçilerinin dinlenme sürelerinin kalitesini iyileştirmek için alınacak önlemler sıralanmıştır. Bunlar gece işçilerinin evlerinde gürültü izolasyonu konusunda tavsiyelerde bulunmak ve yardımcı olmak ve gürültü seviyesini azaltma ihtiyacı gözönüne alınmış yaşama yerleri projelendirmek ve teçhizatlandırmaktır. 15. maddeye göre gece işçilerinin kullanması için işletmelerin uygun bir yerine, yeterli donanımına sahip dinlenme odaları kurulmalıdır. İşverenler gece iş yapan işçilerin yeterli yiyecek ve içecek bulabilmeleri için gerekli önlemleri almalıdır. Bu önlemler işletmenin uygun bir yerinde gece tüketilmek üzere yiyecek ve içeceğin bulunması ve işçilerin evden getirdikleri yiyecekleri ısıtma ve yemeleri için uygun tesislerin kurulmasıdır. (m.16) İşyerlerinde gece işinin yürütülüyor olması kreşlerin veya diğer bakım yurtlarının kurulmasında, yer seçiminde ve açılma saatlerinin

belirlenmesinde verilecek kararlarda dikkate alınması gereken bir faktör olmalıdır. (m.17) Gece işçilerinin özel koşulları kamu yetkili mercileri, diğer kuruluşlar ve diğer işverenler tarafından eğitim, kültür, spor ve dinlenme aktivitelerinin düzenlenmesinde de dikkate alınmalıdır. (m.18)

Ayrıca diğer önlemleri içeren VI. Bölümde belirtildiği üzere hamileliğin öğrenilmesinden sonra gece çalışan kadın işçi isteği halinde mümkün olduğu ölçüde gündüz işine tahsis edilmelidir. (m.19) Vardiyalı bir iş sözkonusuysa gece vardiyasında çalışacak işçilerin saptanmasında aile sorumluluklarına sahip işçilerin, eğitimi devam eden işçilerin ve yaşlı işçilerin özel durumları dikkate alınmalıdır. (m.20) Mücbir sebep ve kaza halleri dışında gece işi yapacak işçilere uygun bir süre önce haber verilmelidir. (m.21) Gece işçilerinin diğer işçiler gibi ücretli eğitim izni de dahil olmak üzere eğitim olanaklarından yararlanmaları sağlanmalıdır. (m.22) Belirli bir yıl boyunca gece çalışması yapmış gece işçilerine, eğer gerekli özelliklere sahiplerse, gündüz işine geçirilmeleri konusunda özel ilgi gösterilmelidir. (m.23/1) Normal olarak gündüz yapılan işlerin gerektirdiği özelliklerin kazandırılması için gece işçilerinin eğitimi sağlanarak böyle bir transfere hazırlık yapılmalıdır. (m.23/2) Belirli bir yıl boyunca gece işinde çalışan işçilere eğer mümkünse gönüllü erken emeklilik fırsatları sağlanmalıdır. (m.24) Sendika ve işçi temsilcisi konumundaki gece işçilerine tıpkı diğer işçilere olduğu gibi bu görevlerini uygun koşullarda yürütmelerine olanak tanınmalıdır. İşçi temsilciliği görevinin yürütülmesi, işçiyi gece işine tahsis etme kararı verilmesinde dikkate alınmalıdır. (m.25) Gece işleriyle istatistikler geliştirilmeli ve özellikle vardiya sistemi içinde yürütülen gece işinin değişik biçimlerinin etkileri üzerinde yapılan çalışmalar artırılmalıdır. (m.26) Mümkün olan yerlerde, gece işinin sınırlandırılması amacıyla iş organizasyonları konusunda bilimsel ve teknolojik yeniliklerin sağladığı kolaylıklardan yararlanılmalıdır. (m.27)⁶¹⁸

Görüldüğü gibi 171 Sayılı Sözleşme ve 178 Sayılı Tavsiye Kararı cinsiyet ayrımı gözetmeden tüm işçiler uygulanır. Bu iki düzenleme sanayide gece çalışmasını kadınlara

⁶¹⁸ ILO, Conventions and Recommendations, s. 1470-1474 ve internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>

yasaklayan 89 Sayılı Sözleşme gibi gece çalışmasını tüm kadınlara yasaklamanın yerine kadın ve erkek tüm işçilere uygulanacak düzenlemeler içermektedir. Bunun yanı sıra hamilelik ve analık dönemlerinde bazı özel koruma önlemleri de öngörür ki bu durum son yıllarda kadınların genel olarak kadın oldukları için korunması yerine analık halinde korunması ilkesine de uygun düşmektedir.

5.1.1.2. Günlük Çalışma Dönemine İlişkin Uygulamalar

ILO'nun kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemeleri çeşitli ülkeler tarafından farklı tarihlerde onaylanmış ve bazılarınca değişik gerekçelerle feshedilmiştir.

Kadınların Gece Çalışması Hakkında 4 Sayılı Sözleşme, (1919)'yi onaylayan ülke sayısı 58'dir ve 30 ülke daha sonra çeşitli gerekçelerle Sözleşmeyi feshetmiştir.⁶¹⁹

Arjantin fesih gerekçesi olarak kadınların çalışma sürelerinin kısıtlanmasının onların işçi pazarına entegre olmasında gerçek bir engel olmasını göstermiştir.

Şili 57 yıl sonra Sözleşmeyi feshederken Sözleşmenin kadınların çalışma hayatına tam olarak katılımlarını engelleyici bir ayrımcılık olarak görüldüğünü ve ülkelerinin gelişme gereksinimlerinin aksine bir uygulama olduğunu belirtmiştir. Lüksemburgda işçi ve işveren kuruluşları ve önemli kadın örgütleri, sanayide kadın çalışmasının yasaklanması uygulamalarının kaldırılması için hükümete baskı yapmışlardır ve bu uygulamanın kadınları pek çok iş ve mesleklerden uzak tuttuğunu ve bu şekilde bir koruma gereksiniminin yarolandığını savunmuşlardır.

Maltada fesih kararı, kadınların gece çalışmasının yasaklanması sonucu ortaya çıkan yasal, ekonomik ve sosyal güçlükler nedeniyle alınmıştır. Kadınların gece çalışmasının onların çalışmayı istemelerine rağmen yasaklanmasının cinsiyet ayrımcılığının yasal bir şekli olduğu savunulmuştur.

Portekiz de Sözleşmenin getirdiği yasaklamanın istihdam, mesleki eğitim ve ilerleme ve çalışma şartları yönünden kadın ve erkeğe eşit davranma ilkesine aykırı olduğu

gerekçesiyle Sözleşmeyi feshetmiştir. Diğer bir gerekçe de ulusal düzenlemeleri AB düzenlemeleriyle uyumlaştırmaktır.

21 ülkede ise 4 Sayılı Sözleşmenin feshedilme nedeni yi Kadınların Gece Çalışması Hakkındaki 41 Sayılı Sözleşmeyi veya Sanayide İstihdam Edilen Kadın İşçilerin Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözleşmeyi onaylamalarıdır.⁶²⁰

Kadınların Gece Çalışması Hakkında 41 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş), (1934), 38 ülke tarafından onaylanmış ve bunların 22' u tarafından daha sonra feshedilmiştir.⁶²¹

Macaristan kadın işçilerin gece çalışmasının yasaklanmasını özellikle ücretler ve mesleki ilerleme açısından ayrımcılık olarak gördüğünden Sözleşmeyi feshetmiştir. 18 ülke 89 Sayılı Sözleşmeyi onaylamasıyla otomatik olarak 41 Sayılı Sözleşme geçersiz hale gelmiştir.⁶²²

Sanayide İstihdam Edilen Kadın İşçilerin Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözleşme, (1948)'yi şu anda 65 ülke tarafından onaylanmış⁶²³, daha sonra bunlardan 21'i Sözleşmeyi feshetmiştir.⁶²⁴ 1990 tarihli Protokolü onaylayan 2 ülke bulunmaktadır. Protokol 89 Sayılı Sözleşmede bazı değişiklikler yapmıştır. Protokolün 4. maddesine göre üye ülkeler Protokolü Sözleşmeyle aynı zamanda veya Sözleşmeyi onayladıktan sonra onaylayabilirler. Ancak 89 Sayılı Sözleşme onaylanmadan Protokol onaylanamaz. Protokol onaylanmasında 12 ay sonra yürürlüğe girer. Sözleşme de Protokol de şu an onaya açıktır.

Belçikada hükümet 171 Sayılı Gece Çalışması Hakkında Sözleşmeyi onayladıktan sonra 89 Sayılı Sözleşmeyi feshetmiş ve gece çalışması hakkında yeni ulusal düzenlemeler getirmiştir.

⁶¹⁹ Onaylayan ve fesheden ülkeler için Bkz. Internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>

⁶²⁰ ILO, Conventions in Need of Revision, s. 27-28

⁶²¹ Onaylayan ve fesheden ülkeler için Bkz. Internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>

⁶²² ILO, Conventions in Need of Revision, s. 30-31

⁶²³ 89 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler için Bkz Bölüm 3.1.3.2.1.2. Ayrıca Bkz. Internet ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifice.pl?C089

⁶²⁴ 89 Sayılı Sözleşmeyi fesheden ülkeler için Bkz Bölüm 3.1.3.2.1.2. Ayrıca Bkz. Internet ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifice.pl?C089

1991 yılında AB Adalet Divanı aldığı bir kararında ⁶²⁵ gece çalışması konusunda Fransa'nın ulusal düzenlemeleri ile 76/207 Sayılı AB İşe alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması Yönergesi arasında uyumsuzluk olduğu konusuna dikkat çekmiştir. Avrupa Komisyonu Fransa'yı ulusal yasalarını Yönerge ile uyumlaştırması konusunda uyarmıştır. Bunun ilk aşaması olarak Fransa 89 Sayılı Sözleşmeyi feshetmiştir. Yunanistan da AB 76/207 Sayılı Yönerge ile ulusal yasalarını uyumlaştırmak amacıyla 89 Sayılı Sözleşmeyi feshetmiştir. Yine İrlanda ve İtalyada da aynı gerekçelerle Sözleşme feshedilmiştir.

Lüksemburg ve Malta'nın fesih gerekçeleri 4 Sayılı Sözleşme ile aynıdır. ⁶²⁶

Hem kadın hem de erkek işçilere uygulanan Gece Çalışma Hakkında 171 Sayılı Sözleşmeyi şu ana kadar sadece 8 ülke onaylamıştır. ⁶²⁷

Bundan başka bazı ülkelerde ulusal düzenlemelerle getirilmiş gece çalışma yasakları da mevcuttur.

Almanya'da Çalışma Süresi Kanununun 19. maddesine göre kadın işçilerin gece çalışması kural olarak yasaktır. Gece çalışma yasağı, saat 20:00 de başlayıp 6:00 ya kadar devam eder. Ancak vardiyalı çalışılan işletmelerde yasağın başlama zamanı, saat 23:00 e kadar ve bazı koşullarla en fazla saat 24:00 e kadar bu süre uzayabilir. Aynı şekilde belirli bazı durumlarda işe, saat 5:00'de başlanabilir. Ancak kadınların gece çalışma yasağı, eczanelerde, eczacılar, hastabakıcı ve bunlara benzer bakım hizmetleri gören hastahane personeli için uygulanmaz. Ayrıca gece çalışma yasağı, trafikte yolcu taşıma işlerinde, lokanta ve restoranlarda, otellerde, müzikli gazinolarda, tiyatro ve bale gösterilerinin yapıldığı salonlarda çalışan kadın işçilere uygulanmaz. ⁶²⁸

Avusturya'da kadınlara günlük çalışma süresi açısından getirilen en önemli sınırlama, 1969 tarihli Kadınların Gece Çalışmasına İlişkin Kanun hükümlerinde öngörülen gece

⁶²⁵ Stoeckel Davası, 345/89, 25 Temmuz 1991

⁶²⁶ ILO, Conventions in Need of Revision, s. 31-34

⁶²⁷ 171 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler için Bkz. Bölüm 3.1.3.2.1.2. ayrıca Bkz. Internet ilo/org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C171

çalışma yasağıdır. Kadının gece çalışmasına ilişkin bu kanun Avusturya tarafından 1950 yılında onaylanan ILO'nun Sanayide İstihdam Edilen Kadınların Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı Sözleşmesine dayanmaktadır. Bu sözleşmede kararlaştırılan esaslar ilk defa 1969 tarihli Kadınların Gece Çalışmasına İlişkin Kanun ile Avusturya'da uygulama alanına girmiştir. Kanunun koruyucu hükümleri 18 yaşını bitirmiş kadınlar için geçerlidir.

Kadınların Gece Çalışmasına İlişkin Kanunun m.3/I hükmü uyarınca, kadınların gece birbirini takip eden 11 saatlik süre boyunca çalışması, yani saat 20:00 ile 06:00 arasına rastlayan dönemde çalışmaları yasaktır. Bu süre istisnai olarak İş Müfettişliği Makamı tarafından saat 22:00 ile 06:00 arasında olmak üzere 10 saate indirilebilir.

Gece çalışması yasağının istisnaları da sözü geçen kanunda sıralanmıştır. Örneğin gazetecilik ve TV yayını işlerinde, sağlıkla ilgili mesleklerde, otellerde, sanat kuruluşlarında , vardiyalı işlerde, lokantalarda kadınların gece çalışmaları mümkündür. Bu meslek gruplarından bazılarının, örneğin doktorlar, hasta bakıcılar gibi yaptığı işlerin gece çalışmasını gerektirmesiveya gece düzenlemesi hakkındaki kanunda bu işlerde çalışanlar için özel düzenlemelerin yer almış olması nedeniyle sayılan meslek grupları gece çalışma yasağına ilişkin hükümlerin dışında bırakılmışlardır. Gece çalışmasından istisna tutulmuş diğer bir grup da sorumluluk taşıyan mevkilerde yönetici olan kadınlar ile teknik nitelikteki işlerde çalışan kadınlardır. Bu istisnanın getiriliş sebebi ise, yüksek kalifiye nitelikte meslek sahibi olan kadınların mesleklerini olanak sağlamaktır.

Ayrıca seyahat acentalarında rehber olarak çalışan kadınlar, gece çalışma yasağının dışında bırakılmıştır. Ancak m.4 ile bu kadınlara ertesi gün kesintisiz onbir saat dinlenme şartı getirilmiştir. Bu kanunla bazı işlerde ancak belirli saatlere kadar çalışma iznine ilişkin hükümlere de yer verilmiştir. Örneğin şekerli maddelerin imal edildiği yerlerde, kadın satış elemanlarının istisnai olarak dükkanın normal kapanma saatinden yarım saat fazla, ancak en fazla saat 21:30'a kadar çalışmaları mümkündür. Sürücü kurslarında, nakliye işletmelerinde, seyahat bürolarında kadınları en fazla saat 22:00'ye,

⁶²⁸ SENYEN-KAPLAN, s.118-119

kamuya açık satış yerlerinde saat 23:00'e kadar çalışabilirler, balolardaki kadın fotoğrafçıların ise saat 24:00'e kadar gece çalışması mümkündür. Madde 5 ile ise acil durumlarda ise kadınların gece çalışmasına istisnalar getirilmiştir.⁶²⁹

İsviçrede İş Kanununun 34. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca, kadın işçilerin gece boyunca ve pazar günleri çalıştırılmaları kural olarak yasaktır. İşveren, kadın işçileri, gece boyunca veya pazar günleri çalıştırmak istiyorsa, İş Kanununun 17 ve 19. maddelerine göre yetkili merciden izin almak zorundadır. Gece boyunca veya pazar günlerinde resmi çalışma izni;

-mesleki eğitim için gerekli ise

-çabuk bozulan malların bozulmasını önlemek için başka türlü önlem alınamıyorsa

-olağanüstü hal nedeniyle oluşan işletme arızasının kadın işçilerin yardımıyla ortadan kaldırılması gerekiyorsa verilebilir.⁶³⁰

5.1.2. Cinsiyete Dayalı Günlük Çalışma Süreleri

Haftada 10 saatten az çalışan işçilerin yüzdeleri ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir. Ancak ortak olan nokta haftada 10 saatten az çalışan kadın yüzdesinin erkek yüzdesinden fazla oluşudur. Tablo 9. Bazı ülkelerde haftada 20 saatin altında çalışanların toplam çalışanlar içinde % olarak payını ve kadın ve erkek çalışanlar bazında yüzdelerini göstermektedir.

Tabloda görüldüğü gibi haftada 10 saatten az çalışan işçi yüzdesi bazı ülkelerde çok düşüktür. Bu durum bir ölçme problemini göstermektedir. Araştırma yeterince detaylandırılmadığından az saatlerle çalışan bazı işçiler veri toplama kapsamı dışına çıkmıştır. Bu ise bu şekilde az saatlerle çalışan işçilerin kayıt dışı sektörlerde, evde yapılan işlerde ve ücretsiz tarım işlerinde çalıştığı ülkelerde görülmektedir.

⁶²⁹ SENYEN-KAPLAN, s.126-128

⁶³⁰ SENYEN-KAPLAN, s.133

Özellikle gelişmiş ülkelerde ise haftada 40 saatten fazla çalışan işçilerin yüzdesi oldukça yüksektir. Bu durum bu ülkeler için 40 saatin doğru bir gösterge olmadığını ortaya koymaktadır. Tüm ülkelerde haftada 40 saatten fazla çalışan erkeklerin yüzdesi kadınlarınkinden fazladır. Tablo 10. Bazı ülkelerde haftada 40 saatten fazla çalışan kadın ve erkek yüzdelerini göstermektedir.

Bu değerler göstermektedir ki kadınlar erkeklere nazaran daha kısa süreli olarak çalışırlar. Diğer bir deyişle tüm ülkelerde kadınların çalışma süresi erkeklerinkinden kısadır. Çalışma saatlerinde cinsiyete dayalı bu farklılık kısmen, erkekler tarafından yürütülen işlerin kadınlar tarafından yürütülen işlerden farklı oluşuyla açıklanabilir. Erkekler kadınlara oranla daha fazla çalışma saatleri gerektiren işlerde çalışmaktadırlar. Aynı zamanda çalışma saatleri arasındaki farklılığın diğer bir nedeni kadın ve erkek arasında aile sorumluluklarını paylaşmadaki farklılıktır. Erkekler genellikle aile içi görevleri daha az üstlendiklerinden ücretli istihdama daha fazla katılma şansı elde ederler. Bununla beraber kadınlar iş hayatı yanında ev işlerinde de çalışırlar, ancak bu çalışmalar ücretli olmadığından ekonomik aktivite sayılmayıp kadınların toplam çalışma süresi hesabına katılmaz. Eğer bu çalışmalar ekonomik çalışma kabul edilse ve bu işlerde harcanan süreler toplam çalışma süresi hesabında dikkate alınsa kadınların toplam çalışma saatleri içindeki payı erkeklerden daha yüksek olacaktır. Nitekim Birleşmiş Milletlerin son yıllarda hazırladığı raporlarında kadınların ev işleriyle ilgilendikleri süreleri onların toplam çalışma süreleri hesabında dikkate aldığı görülmektedir.⁶³¹

Gerçekten de kadınlar için günlük çalışma süresi işte ve evde geçen çalışma süreleri toplandığında erkeğinkinden çok daha uzundur. Bu nedenle bu yükü hafifletmek için olumlu ayrımcı bir uygulama sayılabilecek kadınlar için çalışma saatlerinin kısaltılması konusu gündeme gelmiştir. Ancak bu durumun işverenleri kadın işçi istihdam etmemeye yöneltecek bir uygulama olduğu da unutulmamalıdır.

⁶³¹ United Nations, Development Program, Human Development Report, New York, 1995

Tablo 9: Bazı Ülkelerde Haftada 20 Saatten Az Çalışan Toplam İşçi ile Erkek ve Kadın İşçi Yüzdeleeri

	1996			1997			1998			1999			2000		
	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %
Avusturya	7.4	1.8	14.9	7.7	2.2	15.2	8.5	2.2	16.9	9.0	2.1	17.9			
Belçika	5.7	1.2	12.4	5.9	1.3	12.7	6.1	1.5	12.7	7.1	1.8	14.3			
Danimarka	10.0	7.8	12.6	10.4	8.9	12.2	10.1	7.7	13.0	9.1	6.8	11.8			
Finlandiya	4.0	3.0	5.2	4.9	3.5	6.4	5.1	3.8	6.6	5.1	3.6	6.9	5.3	3.8	6.9
Fransa	4.3	1.5	7.8	4.5	1.6	8.1	4.6	1.5	8.4	4.6	1.6	8.3			
Almanya	7.2	2.2	14.1	7.8	2.5	15.1	8.6	2.9	16.2	9.2	3.0	17.4			
Yunanistan	2.4	1.3	4.1	2.2	1.3	3.8	2.7	1.6	4.6						
İzlanda	7.8	4.5	11.6	9.1	5.8	13.0	9.8	6.0	14.1	8.4	5.1	12.3			
İrlanda	5.0	1.9	9.9	5.5	2.1	10.6	6.5	2.8	12.2	6.9	2.9	12.6			
İtalya	4.2	2.4	7.5	4.8	2.8	8.3	4.5	2.7	7.8	4.9	2.9	8.5			
Lüksemburg	2.9	0.3	7.3	3.1	0.4	7.5	3.2	0.5	7.9	3.2	0.4	7.5			
Hollanda	17.6	7.6	31.9	17.4	7.8	30.7	18.9	8.9	32.6	19.0	8.9	32.6			
Norveç	13.1	5.6	21.9	12.5	5.6	20.7	12.5	5.6	20.4	12.5	6.0	20.1	12.3	6.4	19.0
Portekiz	3.5	1.7	5.7	4.3	2.1	7.0	4.3	2.1	7.0	3.8	1.9	6.2			
İspanya	3.1	1.0	7.1	3.2	1.1	7.1	3.2	1.0	7.2	3.1	1.0	6.9			
İsveç	4.7	3.0	6.5	4.7	3.0	6.6	4.3	2.5	6.2	5.0	3.4	6.7	5.0	3.6	6.6
İsviçre	15.3	4.7	29.1	14.9	4.1	28.8	15.2	4.3	29.1	15.6	4.8	29.3	15.3	5.5	27.8
Türkiye	1.6	0.9	3.4	2.3	1.4	4.5	2.3	1.3	5.0	2.5	1.2	5.4			
İngiltere	13.5	4.8	24.1	13.3	5.0	23.5	13.0	4.9	23.1	12.9	5.0	22.7			
Avusturalya	17.2	9.4	27.4	17.5	9.8	27.7	17.7	9.8	27.8	17.6	9.5	28.1	17.8	10.0	27.8
Kanada	10.5	6.4	15.4	10.2	6.0	15.3	9.9	6.0	14.6	9.5	5.7	14.0	9.4	5.8	13.6
Japonya	21.4	11.5	36.0	22.8	12.7	37.6	23.1	12.7	38.2	23.6	13.2	38.9	22.2	11.4	37.9
Yeni Zelanda	14.0	6.9	22.7	14.2	7.1	23.0	14.3	7.1	23.0	14.3	7.4	22.5	13.9	7.4	21.7
Amerika	5.2	3.0	7.7	5.0	3.0	7.3	4.9	2.9	7.2	5.0	2.9	7.4			

Tablo 10: Bazı Ülkelerde Haftada 40 Saatten Fazla Çalışan Toplam İşçi ile Erkek ve Kadın İşçi Yüzdeleri

	1996			1997			1998			1999			2000		
	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %	Toplam	Erkek %	Kadın %
Avusturya	58.9	66.8	48.2	58.8	66.2	47.6	58.0	66.6	46.5	57.6	66.5	46.0			
Belçika	28.1	34.5	18.5	27.1	33.4	18.0	31.5	39.0	20.7	28.7	36.9	17.4			
Danimarka	19.8	27.8	10.0	19.4	26.8	10.6	19.9	28.3	10.1	22.1	31.0	11.6			
Finlandiya	14.0	18.5	9.2	15.6	20.9	9.8	16.1	21.3	10.3	16.2	21.8	10.1	16.0	21.7	9.6
Fransa	23.1	28.4	16.3	22.1	27.4	15.3	21.9	27.0	15.6	21.4	26.7	14.9			
Almanya	42.5	51.3	30.5	42.8	52.3	30.0	43.0	53.0	29.6	43.7	53.9	30.0			
Yunanistan	76.6	82.1	66.9	75.5	81.5	65.1	75.3	81.3	65.1						
İzlanda	70.2	87.7	50.1	67.9	85.8	47.0	67.3	85.7	46.3	68.5	86.4	47.8			
İrlanda	49.7	61.1	31.8	45.1	55.7	28.7	41.8	51.9	26.7	38.4	48.2	24.2			
İtalya	65.3	73.1	50.9	64.1	72.2	49.3	64.1	73.0	48.0	63.8	72.9	47.8			
Lüksemburg	81.3	91.5	63.4	79.3	89.5	62.1	76.7	88.2	57.5	77.5	89.3	59.1			
Hollanda	41.2	57.0	18.7	39.1	54.4	17.7	35.9	50.6	15.8	36.9	52.5	15.9			
Norveç	17.4	25.2	8.2	17.4	25.4	8.1	17.0	24.9	7.8	16.4	23.8	7.9	15.8	22.3	8.4
Portekiz	72.2	80.7	61.6	70.5	79.9	58.9	74.7	83.8	63.5	73.4	82.3	62.5			
İspanya	77.0	84.5	62.7	76.7	84.5	62.0	77.4	85.6	62.2	76.7	85.3	61.3			
İsveç	63.5	79.5	46.2	63.4	78.9	46.4	64.5	79.2	48.0	62.0	76.2	46.2	61.5	75.6	46.0
İsviçre	68.7	88.4	43.1	68.0	88.6	41.5	68.2	88.8	41.9	67.0	87.8	40.7	66.9	86.7	41.8
Türkiye	88.4	92.7	78.2	87.6	91.8	76.5	87.1	91.9	75.1	85.0	91.2	71.3			
İngiltere	51.1	70.5	27.2	50.7	69.9	27.2	50.8	69.7	27.3	49.8	68.1	27.3			
Avusturalya	48.3	61.2	31.3	47.8	60.9	30.5	47.8	61.0	30.7	48.1	61.7	30.3	48.6	62.0	31.7
Kanada	58.0	74.5	38.1	54.4	70.9	34.6	54.5	71.0	35.1	54.8	71.1	35.5	54.7	70.7	36.0
Japonya	76.8	86.7	62.2	75.3	85.5	60.5	74.9	85.3	59.8	74.4	84.9	59.2	75.9	86.8	60.2
Yeni Zelanda	66.5	83.2	45.9	65.6	82.1	45.3	65.0	81.3	45.1	64.8	80.7	45.8	65.4	81.0	46.5
Amerika	65.8	72.6	57.8	66.4	73.1	58.6	67.0	73.6	59.4	67.6	74.1	60.2			

Çalışma süreleriyle ilgili olarak 60'dan fazla ülkede kadınlar veya bazı kadın kategorileriyle ilgili düzenlemeler varken sadece birkaç ülkede normal maksimum çalışma süreleri açısından kadın ve erkek arasında farklılık vardır. Örneğin Bolivya'da haftalık çalışma süresi kadınlar için 40, erkekler için 48 saattir. Jamaika, Peru, St. Lucia'da normal günlük ve haftalık çalışma süreleri sadece kadınlar için belirlenmiştir. Diğer bazı ülkelerde farklılık, bir günlük veya haftalık fazla çalışma da dahil maksimum çalışma saatinde görülür. Bu süre bazı ülkelerde belirlenmiştir. Örneğin maksimum günlük çalışma süresi Avusturya'da erkekler için 13 saat, kadınlar için 10 saattir. Fas'ta da kadınlar için 10 saatlik limit verilmişken erkekler için bu süre kısıtlanmamıştır.⁶³²

Almanya'da kadınların günlük çalışma sürelerine ilişkin olarak özel düzenlemeler mevcuttur. Günlük çalışma süresi olan kadın ve erkekler için 8 saattir. Ancak kadınlar

- İşe başlama ve bitirme çalışmalarında işçiler, normal çalışma süresinden en çok bir saat fazla çalışabilirler.

- İstisnai durumlar dahil kadın işçinin günlük çalışma süresi 10 saatin üstüne çıkarılamaz.

- Pazar ve diğer tatil günlerindeki çalışmalarda, günlük çalışma süresi olan 8 saatin üstüne çıkılamaz. Bunlardan yolcu taşıma, otel ve lokantalar, kuaför, yıkanma ve yüzme yerleri, tiyatrolar, eczaneler ve açık satış pazarları ve buralara geliş gidiş işleri istisnadır.⁶³³

Avusturyada çalışma süresine ilişkin olarak İş Süreleri Kanunu hükümlerinde öngörülmüş olan günlük, haftalık iş sürelerine, fazla çalışma ve ara dinlenmelerine ilişkin düzenlemeler, erkek ve kadın işçiler için aynıdır. Kanunda m.4 ile kadınların vardiyalı işlerde , m.5 ile gruplar halinde çalışmaya hazır bulunma durumlarında , m.7 ile işin başında ve sonunda iş süresinin uzatılması ve ara dinlenme süreleri hakkında

⁶³² ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.16

istisnalar öngörülebileceği hükme bağlanmıştır. Kural olarak günlük çalışma süresi 8, haftalık çalışma süresi ise 40 saattir.⁶³⁴

İsviçre’de kadın işçiler için günlük çalışma süresinin ara dinlenme de dahil 12 saatten az olması gerekir. Günlük işin süresi sabah 06:00 dan 05:00 e, akşam 20:00 den 22:00 ye çekilmesi mümkündür. Kadın işçilerin haftalık azami kanuni çalışma süresi erkek işçilerin çalışma süresiyle aynıdır. Vardiya veya postalar halinde çalışılan işletmelerde işten sonra kalması gereken boş zaman, haftanın 5 günü çalışılıyorsa kadın işçilerin rızası ile 11 saatte indirilebilir.⁶³⁵

5.1.3. Ara Dinlenmeler ve İzinler

20 kadar ülkede kadın işçilerin ara dinlenmelerine dair yasal düzenlemeler vardır. Ara dinlenmenin süresi, üstüste çalışma saatlerinin süresine bağlı olarak değişse de genellikle bir saattir.⁶³⁶

Almanyada Çalışma Süresi Kanunu ile kadınlar için kanuni dinlenme süreleri, erkeklere nazaran daha uzun tutulmuştur. Kadınlar, 4.5 saatten fazla süren işlerde ara dinlenmesi verilmeden devamlı çalıştırılmaz. Çalışma sürelerine göre, ara dinlenme süresi de belirlenmiştir. Buna göre en az 15 dakika devamlı işi bırakma ara dinlenme sayılır. Günlük 8.5 saatlik çalışma süresinde, ara dinlenme 45 dakikadan 30 dakikaya indirilebilir. Böylece günlük çalışma süresinin uzatılmasıyla , pazar ve tatil günleri işi erken bırakma olanağı sağlanmaktadır.⁶³⁷

Kadınlar için çalışma günleri arasındaki tatil süresi 30 ülkede belirlenmiştir. Genellikle bu süre ardışık 11 ila 12 saat olmalıdır. Çekoslavya’da bu süre sadece vardiyalı çalışan kadın işçiler için geçerlidir. Avustralya’da kadınların vardiyalı olarak çalışmasını sınırlandıran veya yasaklayan bazı yasalar vardır. 20 kadar ülkede minimum haftalık tatil

⁶³³ SENYEN-KAPLAN, s.119

⁶³⁴ SENYEN-KAPLAN, s.128

⁶³⁵ SENYEN-KAPLAN, s.133

⁶³⁶ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.16

⁶³⁷ SENYEN-KAPLAN, s.119

süresi belirlenmiştir. Bazı ülkelerde kadınların pazarlarda ve resmi tatil günlerinde çalışması yasaktır.⁶³⁸

5.1.4. Fazla Çalışma

Kadın işçilerin fazla çalışma yapması konusundaki düzenlemeler genellikle hamile ve emzikli kadın işçilerle ilgilidir. Bunun dışında bazı ülkelerde genel olarak kadın işçilerin fazla çalışma yapması ile ilgili düzenlemeler de mevcuttur.

Meksika ve Paraguayın da içinde olduğu birkaç ülkede kadınların fazla çalışma yapması yasaktır. Brezilya'da kadınlar tıbbi kontrollerden geçirilerek fazla çalışma yapabilirler. Mısır'da da işveren geç saatlere kadar çalışan kadın işçilerine koruma ve ulaşım olanakları sağlamakla yükümlüdür. Bazı ülkelerde ise kadınların çalışabileceği fazla çalışma süreleri belirlenmiştir. Örneğin Japonya'da yönetici konumundaki kadınlar dışında bu süre haftada 6 saat, yılda 150 saattir. Belçika, Gana, Macaristan, Irak ve Rusya gibi 25'den fazla ülkede hamile ve emzikli kadınların fazla çalışma yapması yasaktır. Birkaç ülkede belirli bir yaştan altında çocuğu olan kadınlar- örneğin Bulgaristan'da 6 yaş- kendi rızalarının olması durumunda fazla çalışma yapabilirler.⁶³⁹

5.1.5. Analık Dönemiyle İlgili Çalışma Süreleri

5.1.5.1 Analık Dönemiyle İlgili Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler

Analık dönemiyle ilgili en önemli düzenlemeler ILO'nun Kadınların Doğum Öncesinde ve Sonrasında Çalışması Hakkında 3 Sayılı Sözleşme, 1919, Analık Koruması Hakkında 103 Sayılı Sözleşme (Değiştirilmiş), 1952 ve 95 Sayılı Analık Koruması Tavsiye Kararı ve Analığın Korunması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme, 2000,'dır.

Kadınların Doğum Öncesinde ve Sonrasında Çalışması Hakkında 3 Sayılı Sözleşmenin amacı nakdi yardım ve sağlık hizmetleriyle birlikte 12 haftalık analık izni sağlanmasıdır. Sözleşmenin 1. ve 2. maddelerinde Sözleşmede sözü edilen kavramların tanımları

⁶³⁸ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.16

⁶³⁹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.16

yapılmıştır. Sözleşmenin kapsadığı kadınlar sadece sanayi ve ticaret kuruluşlarında çalışan kadınlardır. Madde 1’de sanayi kuruluşları ayrıntılı olarak sıralanmış, ticaret kuruluşları için genel bir tanım yapılmıştır. Her ülkenin sanayi ve ticaret kuruluşları ile tarım kuruluşları arasındaki sınırı kendilerinin çizeceği belirtilmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesine göre kamu veya özel sanayi ve ticaret kuruluşlarında çalışan kadınların;

- a) Doğumdan sonraki 6 hafta süresince çalışmalarına izin verilmemelidir.
- b) Doğumun 6 hafta içinde gerçekleşebileceği tıbbi olarak ispatlanması halinde işi bırakma hakları olmalıdır.
- c) Kadın işçilere a ve b paragrafları nedeniyle çalışmadıkları süreler zarfında kendisinin ve çocuğunun tam ve sağlıklı bakımını sağlamak için analık yardımı yapılmalıdır. Bu miktar kamu kaynaklarından veya sosyal sigorta sisteminden ödenebilir. Ödenecek miktarı her ülkede yetkili merciler tarafından belirlenebilir. Kadın işçi ayrıca ücretsiz doktor ve sertifikalı ebe haklarından yararlanabilir. Tıbbi olarak doğum tarihinin tahmininde hata yapılması kadının bu tarihten itibaren bu yardımları almasına engel olmayacak ve kadın işçi tıbbi olarak tahmin edilmiş doğum tarihinden 6 hafta önce izne çıkarak doğum tarihine kadar bu yardımlardan yararlanacaktır.
- d) Eğer kadın işçi çocuğunu emziriyorsa bu amaçla kadın işçiye günde yarımşar saatten iki izin verilecektir.

Madde 4’e göre ise m.3 a ve b paragraflarında belirtilen izin süreleri içinde veya tıbbi belge ile hamilelik ve doğum nedeniyle oluşan bir rahatsızlık saptanmış ve kendisine daha uzun süre izin verilmişse bu süreler içinde kadın işçiye, iş sözleşmesini fesih ihbarında

bulunulması ya da ihbar süresi izin süresi içinde biten bir tarihte iş sözleşmesini fesih ihbarı yapılması yasaklanmaktadır.⁶⁴⁰

Analık Koruması Hakkında 103 Sayılı Sözleşmesinin (Değiştirilmiş), (1952) amacı 3 Sayılı Sözleşmede olduğu gibi nakdi yardım ve sağlık hizmetleriyle birlikte analık izni sağlanmasıdır. Bu Sözleşmenin kapsamı 3 Sayılı Sözleşmeden daha geniştir. 103 Sayılı Sözleşme, sanayi kuruluşlarıyla birlikte özel evlerde ev işi yapan ücretli kadın işçiler de dahil olmak üzere sanayi dışı işlerde çalışan kadın işçilere ve plantasyon ve büyük ölçekli endüstrileşmiş tarım kuruluşları da dahil olmak üzere tüm tarımsal kuruluşlarda çalışan kadın işçilere de uygulanır.

Sözleşmenin 3/2 maddesi, analık izninin, doğum sonrası zorunlu izin süresi ile birlikte en az 12 hafta olmasını öngörmekte, m.3/3 'de ise doğum sonrası ücretli izin süresinin 6 haftadan az olmamak üzere ulusal yasa ve düzenlemelerle belirlenebileceğini belirtmektedir. Madde 3/2'de belirtilen 12 haftalık izin süresi tahmini doğum tarihi ile gerçek doğum tarihi arasındaki süre kadar (m.3/4) ya da hamilelik veya lohusalıkta tıbbi olarak belgelenen bir hastalık ortaya çıkarsa azami süresi yetkili merci tarafından belirlenecek bir süre uzatılabilir. (m.3/5-6)

Madde 4 analık durumunda sağlanacak nakdi yardım ve sağlık hizmetleriyle ilgilidir. Analık izni sırasında işten uzak kaldığı süre içinde kadın işçiye uygun bir yaşam standartına göre kendisinin ve çocuğunun tam ve yeterli bakımı için yeterli bir nakdi yardım yapılacak (m.4/2) ve doğum öncesi, doğum ve sonrası sağlık hizmetleriyle gerektiğinde hastane hizmetleri de dahil olmak üzere tıbbi yardım görecektir. Doktor seçimi özgürlüğü ve bir devlet hastanesi ile özel hastane arasında seçim yapma özgürlüğüne de tanınacaktır.(m.4/3) Söz konusu yardımlar ya zorunlu sigorta kanalıyla ya da kamu kaynaklarında sağlanacaktır. (m.4/4). Yardımın bir sosyal sigorta kurumunca yapılması durumunda, nakdi yardım önceki kazanca bağlı olacak ve bu yardım kadının

⁶⁴⁰ ILO, Conventions and Recommendations, s. 7-9 ve internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

önceki kazancının üçte ikisinden az olmayacaktır. (m.4/6). Hiçbir durumda işveren bu yardımların maliyetlerini karşılamaktan kişisel olarak sorumlu tutulmayacaktır. (m.4/8)

Madde 5 emzirme aralarıyla ilgilidir. Madde 5/1'e göre kadın işçi çocuğunu emziriyorsa, kadına ulusal yasa ve düzenlemelerle belirlenen süre veya sürelerde bu amaçla işe ara vermesine izin verilecektir. Bu aralar çalışma süresi olarak kabul edilerek karşılığında ona göre ödeme yapılacaktır.(m.5/2)

Sözleşmenin 6. maddesi de analık durumunda feshe karşı koruyucu önlemleri içermektedir. Bu madde aynı şekli ile 3 Sayılı Sözleşmede de yer almıştır. Bu madde kadına analık izni sırasında iş sözleşmesini fesih ihbarında bulunulmasını veya ihbar süresinin analık izni içinde biteceği bir tarihte fesih ihbarı yapılmasını yasaklamaktadır.

Sözleşmenin 7. maddesinde ise Sözleşmeyi onaylayan üye ülkelere, Sözleşmenin onaylanması sırasında açıklanmak şartıyla, Sözleşmenin bazı işlerde uygulanmaması olanağını vermektedir. Bazı sanayi dışı belirli meslek kategorilerinde, plantasyonlar dışındaki tarım kuruluşlarında yapılan işlerde, ücret karşılığı yapılan ev işlerinde ve evlerde ücret karşılığı çalışan kadınlar ile deniz yoluyla yolcu ve mal taşımacılığı yapan kuruluşlarda çalışan kadınlar bu Sözleşmenin kapsamı dışında bırakılabilirler.⁶⁴¹

Bundan başka 95 Sayılı Analık Koruması Tavsiye Kararı (1952)'de hamile ve emzikli kadınların gece çalışmasını ve fazla çalışmayı yasaklayarak yeterli ara dinlenmesi hakkı verilmesini (m.5/1) ve bazı işlerde çalıştırılmasının yasaklanmasını (m.5/2) önermektedir.

103 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, m. 3/2-3'e göre doğum izninin süresi on iki haftadan az olmamak üzere ulusal mevzuat ile belirlenecektir. Bu on iki haftalık sürenin doğumdan sonra en az altı hafta olacak kısmı zorunludur (m.3/2). Doğum izni süresince

⁶⁴¹ ILO, Conventions and Recommendations, s. 570-574 ve Bkz. İnternet <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

kadınlar nakdi ve tıbbi yardımlardan yararlanırlar (m.4/1). Emzikli kadınlara çalışma süresinden sayılmak üzere ulusal mevzuatla emzirme süreleri tanınacaktır.(m.5) ⁶⁴²

183 Sayılı Analık Koruması Sözleşmesi (Değiştirilmiş) ise 07.02.2002 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

5.1.5.2. Analık Dönemiyle İlgili Çalışma Sürelerine İlişkin Uygulamalar

Analık dönemiyle ilgili çalışma sürelerine ilişkin doğum izni, emzirme izni ve fazla çalışma sürelerine çeşitli ülkelerde değişik uygulamalar görülmektedir.

5.1.5.2.1. Doğum İzinleri

Doğum izinleri konusunda değişik ülkelerde yapılan uygulamalara bakmadan önce Bölüm 5.1.5.1. de ayrıntılı olarak açıklanan konu ile ilgili iki önemli ILO Sözleşmesinin hangi ülkelere onaylandığına ve feshedildiğine bakılmasında yarar vardır.

Bu konuda ilk ILO düzenlemesi olan Kadınların Doğum Öncesinde ve Sonrasında Çalışması Hakkında 3 Sayılı Sözleşme, (1919), 33 ülke onaylamış⁶⁴³ ancak 3'ü daha sonra feshetmiş⁶⁴⁴, 103 Sayılı Sözleşmeyi 40 ülke onaylamış⁶⁴⁵, 2 ülke daha sonra feshetmiştir⁶⁴⁶. 103 Sayılı Sözleşmenin onaylanması durumunda otomatik olarak 3 sayılı sözleşmenin feshine dair bir madde bulunmamaktadır. Ancak ILO Çalışma Grubu 103 nolu sözleşmeyi onaylayan ülkelere 3 sayılı sözleşmenin durumunu gözden geçirmelerini önermektedir.⁶⁴⁷

183 Sayılı Sözleşmeyi ise henüz sadece 4 ülke onaylamıştır.⁶⁴⁸

⁶⁴² Bkz. Internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

⁶⁴³ 3 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler için Bkz. Bölüm 3.1.3.2.1.1. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C003

⁶⁴⁴ 3 Sayılı Sözleşmeyi fesheden ülkeler Brezilya, Şilive Uruguaydır.

⁶⁴⁵ 103 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler için Bkz. Bölüm 3.1.3.2.1.1. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilotex/cgi-lex/ratifice.pl?C103

⁶⁴⁶ 103 Sayılı Sözleşmeyi fesheden ülkeler İtalya ve Venezüella'dır.

⁶⁴⁷ ILO, Conventions in Need of Revision, s.25-26

⁶⁴⁸ 183 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler Bulgaristan, İtalya, Romanya ve Slovakya'dır. Onay tarihleri için Ayrıca Bkz. ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifice.pl?C183

Doğum izinleri hemen her ülkede 8 hafta ile 20 hafta arasında değişen sürelerde uygulanır. Danimarka, Belçika ve İsveç gibi bazı ülkelerde doğum izni sonrasında anneye veya babaya çocuklara bakması için ebeveyn izinleri verilmektedir.⁶⁴⁹

Ebeveyn izinleri konusu son yıllarda oldukça gündemde olan bir konudur. Doğum izinlerinin sadece kadın işçilere tanınmış olması kadınlara karşı uygulanan olumlu ayrımcı uygulama olarak kabul edilmiş ve kadın ve erkeğin tam eşitliği ilkesi çerçevesinde böyle bir hakkın hem kadın hem de erkeğe sağlanması öngörülmüştür. Bu konuda AB'nin 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi ve ILO'nun 156 Sayılı Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler Hakkında Sözleşmesi aynı bakış açısını yansıtmaktadır.⁶⁵⁰

Almanya'da Analığı Koruma Kanunu 3/I. madde hükmü gereğince, doğumdan önce hamile kadınların doğum raporu ile çalışmaya devam etmelerinin kendisinin ve doğacak çocuğunun hayat ve sağlığını tehlikeye sokacağı tesbit edilirse, çalıştırılmaları yasaktır. Raporu kadın işçi ibraz etmişse, işveren çalışma yasağının kapsamını belirlemek için raporu veren doktordan açıklama talep edebilir. Tehlike kadın işçinin işine gelmesi için kat etmesi gereken yoldan kaynaklanıyorsa, çalıştırılması gene caiz değildir. Ancak bu durumda kadın işçi yol parası isteyemez. Hamile kadın işçinin doğumdan önceki 6 haftalık sürede çalışması hiçbir surette caiz değildir. 6 haftalık sürenin hesaplanması için hamile kadının doktor ya da ebe raporu göstermesi gerekir.

Analığı Koruma Kanunu 6/I hükmü uyarınca doğumdan sonraki izin süresi bir bütün halinde 8 haftadır. Erken veya birden çok doğumlarda, bu süre 12 haftaya kadar uzayabilir. Söz konusu 8 veya 12 haftalık süreler mutlak çalışma yasağı niteliğinde olup, bundan vazgeçmek hukuken mümkün değildir. Doğumun gerçekleştiği gün kişisel sicil kayıtları ile belgelenir. Kanunun kastettiği doğum çocuğun sağ olarak doğmasıdır, yani çocuğun anneden ayrıldıktan sonra kalbinin atması veya göbek bağının kesilmesi veya akciğerleriyle nefes alması gereklidir.

⁶⁴⁹ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.17

⁶⁵⁰ Bkz. Bölüm 3.1.4.8. ve Bölüm 3.1.3.3.5.

Yine aynı kanunun m.6/II hükmüne göre doğumdan sonraki ilk aylarda tam çalışma gücüne sahip olmadığı doktor raporu ile saptanan kadınlar kendi güçlerini aşan işlerde çalıştırılmazlar.⁶⁵¹

Avusturya'da hamilelik ve analık durumlarında, fiziki ve ruhi açıdan gerekli korumayı sağlayan en önemli mevzuat 17.4.1979 tarihli Analığı Koruma Kanunudur.

Analığı Koruma Kanununun m.3/I ve II hükümlerine göre hamile kadınların doğumdan önceki 8 haftalık süre içinde çalıştırılmaları kesinlikle yasaktır. Bu süre doktor raporuna göre hesaplanır. Doğum doktor raporunda öngörülen süreden önce veya sonra gerçekleşirse, 8 haftalık süre buna uygun olarak kısalır veya uzar.

Yine aynı madde hükümlerine göre doğum yapan kadınların doğumdan sonraki 8 haftalık süre boyunca çalıştırılmaları kesinlikle yasaktır. Erken doğumlar ile birden çok doğumda ve sezeryan ile yaptırılan doğumda bu 8 haftalık süre, m.5/I uyarınca 12 haftaya kadar uzatılabilir.

Madde 15 hükmüne göre, analık durumunda kadın işçi, 8 veya 12 haftalık izin süresinin sonunda en fazla doğumdan sonraki bir yıl için ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir.

Hamile ve emzikli kadınların kural olarak 20:00 ile 06:00 saatleri arasında ayrıca pazar ve tatil günlerinde çalışmaları m.6 ve 7'de yasaklanmıştır. Ancak kanun hükümlerinde gece, pazar ve tatil günlerinde çalışma yasağına istisnalar da m.6/I ve 3'de öngörülmüştür.⁶⁵²

İsviçrede kadın işler hakkında uygulanan çalışma sürelerine ilişkin yasaklar, hamile ve emzikli kadınlar için aynen geçerlidir. Genel nitelikli grup için öngörülmüş yasaklar, daha fazla koruması gereken özel nitelikteki gruplar için de geçerlidir.

⁶⁵¹ SENYEN-KAPLAN, s.123-124

⁶⁵² SENYEN-KAPLAN, s.129

Federal İş Kanununun m.35/I hükmüne göre hamile kadın işçi her zaman sadece haber şartıyla işi bırakabilir veya işyerini terk edebilir. Bu hüküm hamile kadını ve onun doğacak çocuğunu korumayı amaçlamaktadır.

Madde 35/II uyarınca emzikli kadınların, doğumdan sonraki 8 haftalık süre boyunca çalıştırılmaları yasaktır. İşveren tekrar işe başlamasına mani olmadığına ilişkin doktor raporu ibraz etmek şartıyla ve emzikli kadının isteği üzerine bu süreyi altı haftaya indirebilir.

Hamile kadın işçi sadece kendi isteği üzerine, hiçbir zaman günlük normal çalışma süresini aşmamak şartıyla çalışabilir. Özellikle günlük çalışma süresinin dışında, örneğin kışın saat 05:00 veya 06:00 dan önce veya 20:00 den sonra yalnızca kendisinin onayı ile çalışabilir.

Emzikli kadınlar doğumdan sonraki sekiz haftalık çalışma yasağı süresi sona erdikten sonra yalnızca kendi istekleri üzerine çalıştırılabilirler. (m.35/III) Bu çalışma süresi esnasında kendilerine emzirme arası verilir. Emzikli kadın, 8 haftalık süre sona erdikten sonra çalışmak istemezse işe başlamayabilir, ancak bu süre zarfında kendisine ücret ödenmez..⁶⁵³

5.1.5.2.2. Emzirme İzinleri

Emzirme izinleri ILO'nun Kadınların Doğum Öncesinde ve Sonrası Çalışması Hakkında 3 Sayılı Sözleşmenin 3/d maddesinde yer almıştır. Buna göre kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri halinde günde yarımşar saatten iki kez yani 1 saatlik izin verileceği belirtilmektedir. Yine Analık Koruması Hakkında 103 Sayılı Sözleşmenin 5. maddesinde de emzirme izinleri yer almıştır. Ancak burada bir süreden bahsedilmemiş, bu sürenin belirlenmesi ulusal yasa ve düzenlemelere bırakılmıştır. Ayrıca m.5/2'de emzirme izni süresinin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.⁶⁵⁴

⁶⁵³ SENYEN-KAPLAN,s.135-136

⁶⁵⁴ Bkz. Bölüm 5.1.5.1.

80 kadar ülkede, emzikli kadınlara özel izinlerin verilmesi sık görülen bir ulusal düzenlemedir. Bu ülkelerden bir kısmında bu süre normal ara dinlenmelere ek olarak verilir ve geçen süre çalışma süresi sayılır. Emzirme izni süresi genel olarak günde bir saattir ancak bu süre işyerinde emzirme odalarının bulunup bulunmamasına göre değişir. Kadın işçinin emzikli kadın işçi sayılma süresi çocuğun doğumundan sonra Kolombiya'da 6 ay, Fransa'da 1 yıl, Şili'de 2 yıldır. Bazı ülkelere emzirme odalarının açılması belirli sayıda kadın işçi çalıştıran işletmelerde bir zorunluluktur.

30 kadar ülkede çocukları belirli bir yaşa erişinceye kadar kadın işçilere daha uzun yıllık izinler ve doğum izninden sonra veya küçük çocuğu olan kadın işçilere istekleri halinde ücretsiz özel izinler verilir. 8 ülkede ise doğum yapmış kadınlara istekleri halinde genellikle ailevi sebeplerle part-time işler verilebilir. Cezair ve Yugoslavya'da bu, tüm kadınlara uygulanır.⁶⁵⁵

5.1.5.2.3. Analık Halinde Fazla Çalışma

ILO'nun 95 Sayılı ve 1952 tarihli Analık Koruması Tavsiye Kararı m.5/1 hamile ve emzikli kadınların fazla çalışma yapmasının yasaklanması önermektedir.

Almanya'da Analığı Koruma Kanununun 8/I hükmü gereğince hamile ve emzikli kadınların fazla çalışma yapması, geceleyin 20:00 ile 06:00 saatleri arasında ve pazar ve diğer tatil günlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu yasak aile ile birlikte aynı çatı altında ev hizmetleri gören hamile ve emzikli kadınlar için uygulanmaz.⁶⁵⁶

Avusturyada hamile ve emzikli kadınlar için fazla çalışma yasağı Analığı Koruma Kanunu m.8 ile getirilmiş mutlak bir yasaktır.⁶⁵⁷

5.1.6. Kısmi Süreli Çalışma

Çalışma süreleri konusundaki düzenlemeler son yıllarda önemli değişiklikler göstermiştir. Çünkü, son yıllarda çalışma kavramında meydana gelen değişiklikler ve

⁶⁵⁵ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.17

⁶⁵⁶ SENYEN-KAPLAN, s.124

özellikle standart dışı çalışma türlerinin önem kazanması sonucu çalışma süreleri kavramı günlük çalışma süreleri, fazla çalışma, doğum izinleri gibi klasik kavramların dışına çıkıp farklı bir boyut kazanmıştır. Özellikle kısmi çalışma ile ilgili düzenlemeler, bu tip çalışma biçiminin kadınlar arasında yaygın olması dolayısıyla özellikle kadın işçileri ilgilendirmektedir.

ILO'nun 43 ülkeyi kapsayan araştırma verilerine göre 1996 yılında kısmi çalışmanın en yaygın olduğu ülke Hollanda'dır. Hollandada kısmi süreli çalışanların tüm çalışanlar içindeki oranı %29'dur. Bu oranın en düşük olduğu ülke ise %1 ile Bulgaristandır. Türkiye'de ise kısmi süreli çalışanların tüm çalışanlar içindeki oranı %6'dır. Bu oranın endüstrileşmiş ülkelerde %10'un üzerinde olduğu görülmektedir. Sadece dört endüstrileşmiş ülkede Finlandiya, Yunanistan, Portekiz ve İspanya'da bu oran %10'un altındadır.⁶⁵⁸

1996 yılı değerlerine göre ILO nun 43 ülkede yaptığı araştırmaya göre kadınların kısmi süreli çalışmalardaki payları %40 ile %86 arasında değişmektedir. En düşük oran %40 ile Belize'de iken en yüksek oran %86 ile Avusturya ve Almanya'da görülmektedir.

Kısmi süreli işler kadınlar için daha önemlidir. Çünkü, kısmi süreli işler onların aile sorumlulukları ile çalışma hayatını bağdaştırılmalarına izin vermektedir. Bu nedenle kısmi süreli çalışma ile kadınların işgücüne katılmaları arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Yani kadınların kısmi süreli çalışmalar içindeki payları arttıkça, işgücüne katılımları da yükselmektedir. Bu ilişkiye endüstrileşmiş ülkelerde rastlanmaktadır. Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde işgücüne katılma oranları, kısmi süreli işlerde kadınların katılma oranından etkilenmez. Çünkü bu ülkelerde kısmi süreli çalışmalar, kadınları çalışma hayatına atılmayı özendirmek yerine, çocuk bakım hizmetlerinin yeterli olmaması nedeniyle kadınların seçtiği bir çalışma türü olmuş yada işverenler tarafından çalışma saatlerini azaltma yöntemi olarak kullanılmıştır. Bu nedenle örneğin Latin Amerika ülkelerinde işgücüne katılma ile kısmi çalışma ilişkisi negatiftir. Bu ülkelerde

⁶⁵⁷ SENYEN-KAPLAN,s.129

⁶⁵⁸ ILO, Labour Istatistics, 1998, KILM 5, s.130

kadınların geleneksel rolleri ev kadınlığıdır ve kadınlardan çalışmaları beklenmez, çalışanlar da ancak kısa süreli işlerde çalışırlar.

Kadın ve erkeklerin işgücüne katılmalarıyla aile içi durumlarını ve arasındaki ilişkileri daha doğru analiz edebilmek için erkeklerin ve çocuğu olan ve olmayan kadınların, kısmi süreli çalışmalardaki paylarını karşılaştırmak daha doğru sonuçlar verecektir.

Olaya giderlerini azaltmak isteğinde olan işverenlerin bakış açısından bakıldığında, kısmi süreli işler talebe uygun bir istihdam politikası izlenmesine olanak sağlar. Kısmi süreli işler daha çok kadınlar tarafından yapılmaktadır. Ayrıca kısmi süreli işler için ne çok fazla yasal düzenleme ne de sosyal sigorta sisteme mevcuttur. Sonuç olarak kadınlar erkeklerden daha çok kısmi süreli işlerde çalışırlar.⁶⁵⁹

ILO'nun 1996 yılında yapmış olduğu kadınların kısmi süreli çalışmalarının toplam çalışmaya oranı ile işgücüne katılma oranları ilişkisini gösteren araştırmasında yeralan bazı ülkelere ait değerler Tablo 11'de gösterilmiştir.

⁶⁵⁹ILO, Labour Statistics, 1998, KILM5, s.134

Tablo 11. Bazı Ülkelerde Kadınların Kısmi Süreli Çalışmalarının Toplam Çalışmaya Oranı ve İşgücüne Katılma %'si, 1997

	Kadınların Kısmi Süreli Çalışmalarının Toplam Çalışmaya Oranı	İşgücüne Katılma %
Türkiye	13	31
İtalya	22	35
Yunanistan	14	36
Almanya	30	43
Fransa	25	43
Hollanda	55	51
İngiltere	41	54
İsviçre	48	58
Amerika	19	59
İsveç	22	65
İzlanda	48	68
Japonya	36	50

Tablo 12 ise bazı ülkelerde kısmi süreli çalışmaların toplam çalışma içindeki paylarını ve kadınların kısmi süreli çalışma içindeki oranlarını göstermektedir.

Kısmi çalışma konusunda en önemli düzenleme ILO'nun 1994 tarihli ve 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşmesidir.⁶⁶⁰

Bu sözleşme kısmi süreli çalışanların çalışma koşullarını tam gün çalışanlarla eşitlemek, işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak, meslek ve çalışma ilişkisinde kısmi süreli çalışanların maruz kaldığı ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik haklarını korumak amacıyla düzenlemeler getirmiştir.

⁶⁶⁰Sözleşme metni için Bkz. Labour Law Documents, 1994-3, ILO, Geneva, s. 1-4 Ayrıca Bkz. İnternet <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

Tablo 12. Bazı Ülkelerde Kısmi Süreli Çalışmaların Toplam Çalışma İçindeki Payları Ve Kadınların Kısmi Süreli Çalışma İçindeki Oranları, 1997 ⁶⁶¹

	Kısmi süreli çalışmanın toplam çalışmaya oranı			Kadınların kısmi kısmi süreli çal. içindeki oranları %
	Toplam	Kadın	Erkek	
Türkiye*	5.8	12.7	2.9	63.7
İtalya	11.3	22.2	5.1	71.1
Yunanistan	8.2	14.1	4.8	63.1
Almanya*	14.9	29.9	3.7	85.8
Fransa	14.9	25.2	5.9	78.8
Hollanda	29.1	54.8	11.1	77.6
İsviçre	25.4	47.8	7.9	82.5
İngiltere	22.9	40.9	8.2	80.4
Amerika*	13.2	19.1	7.7	69.8
İsveç	14.2	22.6	6.5	76.3
İzlanda	22.2	36.5	8.3	76.7
Japonya*	21.5	36.1	11.5	68.0

*1996 yılı değerleridir.

Sözleşmenin 4. maddesinde çalışma ve meslekte ayrımcılığa karşı kısmi süreli çalışanların tam gün çalışanlarla eşit seviyede korumadan yararlanacakları belirtilmektedir. Madde 5'de kısmi süreli çalışanlara saat başına, verime göre, parça başı temeli esas alınarak hesaplanan temel ücrete ödenen tutarın, aynı metotla ücreti hesaplanan tam gün çalışana saat başına ödenen tutardan daha az olamayacağı düzenlenmiştir. Madde 6'da ise mesleki çalışmaya dayalı sosyal güvenlik programlarınca sağlanan hakların, çalışma saatlerine göre ödenen prim tutarlarıyla orantılı olarak, tam gün çalışanlara sağlanan haklardan farklı olamayacağı yer almaktadır. 7. maddeye göre kısmi süreli çalışanların analık korunması, iş ilişkisinin sona erdirilmesi, ücretli yıllık izin, ücretli resmi tatiller ve hastalık iznine ilişkin hakları tam gün çalışanlarla aynı

⁶⁶¹ ILO, Labour İstatistics, 1998, KILM5, s.139-141

olacaktır. Bu haklara ilişkin parasal konular ise çalışma süresi ve kazanç ile orantılı olarak hesaplanacaktır. 9. maddeye göre üye devletler sözleşme çerçevesinde yer alan haklardan, kısmi süreli çalışanları tam gün çalışanlarla eşit koşullarda yararlandıracak ve bu konuda gerekli önlemleri alacaklardır. Ayrıca üye ülkeler kısmi süreli çalışmayı engelleyen veya özendirmeyen kanun ve tüzük hükümlerini gözden geçireceklerdir. Kısmi süreli çalışma hakkında bilgi verecek ve bu tür çalışmayı yaygınlaştıracak çalışma servisleri kurulacaktır. Öncelikle işsizlere, aile sorumluluklarına sahip işçilere , yaşlı ve malüllere kısmi süreli çalışma olanağının sağlanması konusunda çalışma servisleri kurmak için üye devletlerce gerekli önlemler alınacaktır. 11. maddede ise bu sözleşmede belirtilen esasların üye devletler tarafından yasalarla ve yönetmeliklerle hayata geçirileceği, toplu iş sözleşmelerine de bu konuda hükümler konularak veya ulusal sisteme uygun diğer metotlarla uygulaması sağlanacağı hükme bağlanmıştır.

Kısmi süreli çalışma konusunda 192 sayılı ve 1994 tarihli Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Tavsiye Kararı da bulunmaktadır.⁶⁶²

5.1.7. Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenmeler Konusundaki Tartışmalar

Gelişmiş ülkelerde kadınların çalışma saatlerinin kısıtlanmasına ilişkin en eski yasa, tüm fabrika çalışanları için çalışma saatlerini kısaltan İngiltere Fabrika Yasası,(1844)'dir. Aynı yasa kadınların yeraltında çalışmasını da yasaklamıştır. Bu yasaklama kadınların çıkarları düşünülerek getirilmişse de bu konuda bazı erkek sendikacıların tavırları tarafsız değildir. Yasaklama talepleri kadınları korumaktan çok kadın işçilerin fabrikalardaki sayılarının azaltılması için yapılmıştır.⁶⁶³

Bununla beraber bu tür koruyucu kuralların genişletilerek erkeklere de uygulanması amaçlanmıştır. Kuralların uygulandığı tekstil fabrikalarında kadınların çalışma saatlerini kısıtlamak, erkeklerinkini de kısıtlamak anlamına gelmiştir. Pekçok tekstil sendikası bir çalışma gününü 10.5 saat, bir çalışma haftasını da 60 saat yapmayı başarmıştır. Aynı

⁶⁶²Tavsiye Kararı metni için Bkz. Labour Law Documents, 1994-3, s.5-6, internet <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>

⁶⁶³ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.35

sürede Massachussetts'de tekstil çalışanları maksimum çalışma saatlerinin tüm işçilere uygulanmasını talep etmişler, sadece kadınlara ve çocuklara uygulanan ulusal yasaları kabul ederek uzlaşmışlardır.

19. Yüzyılda kadınların çalışma saatlerini kısıtlama gücü özellikle ABD'de kadın gruplarının eline geçmiş, onlar da kadın ve erkekler arasındaki farklılığa dayanarak, fiziksel ve ruhsal dayanımlarının farklı olduğunu, bunun için kadınlara özel koruma gerektirdiğini savunmuşlardır. Ailedeki konumları kadınlara erkeklerin şikayet ettikleri yasal haklar kazandırmıştır.⁶⁶⁴

Pek çok ülkede çalışma saatleri her iki cinsiyete eşit olarak uygulanmakta ve yasalar toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir.

Birinci Dünya Savaşı'ndan beri kadın ve erkekler için çalışma saatlerinin azaltılması, kadınların çalışma saatlerini düzenleyen koruyucu yasaların etkisini yitirdiği anlamına gelmektedir. Örneğin İngiltere'de 1980'de fazla çalışma dahil olmak üzere endüstride haftalık çalışma süresi 48 saatle sınırlandırılmış, bu nedenle kadınların toplam çalışma süresine ilişkin koruyucu yasanın iptali pekçok kadını fazla etkilememiştir.

Kadınların çalışma saatlerinin kısıtlanması en büyük etkiyi, vardiyaları kısıtlayarak, spesifik olarak doğrudan veya dolaylı şekilde endüstriyel üretimde gösterir. Vardiyalı çalışma pekçok endüstrileşmiş ülkelerde mekanizasyon ve otomasyonun bir sonucu olarak ve yatırımlardan maksimum geliri garanti etmek için işverenlerin isteği ile ortaya çıkmıştır. Pekçok gelişmekte olan ülkede ise büyük bir oranda sermaye, 16 saat boyunca atıl kalmaktadır.

Çalışma saatleri ile ilgili koruyucu yasalardan kaç kadının yararlandığını gösteren bir veri olmasada bunun çalışan kadınların önemli bir bölümü olduğu sanılmaktadır.

⁶⁶⁴ RATNER, The paradox of protection: maximum hour legislation in the United States, International Labor Review, Geneva, ILO, Mar-Apr 1908

İngiltere’de 1978’de 1.3 milyon kadın fabrikalarda çalışmaktadır ve bu tüm kadın işgücünün %17’sini oluşturmaktadır.⁶⁶⁵

Kadınların çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusundaki tartışma, kadın ve erkek arasındaki eşit davranış ilkesinden kaynaklanmaktadır. Endüstrileşmiş ülkelerde diğer bir tartışma, kısıtlamaların hiçbir pratik anlam taşımadığı, çünkü konulan limitlerin modası geçmiş olduğudur. Hamile ve emzikli kadınlara uygulanan kısıtlamaların farklı bir karakteri olsa da bunlar her işte hatta pekçok işte uygulanmamaktadır.

Aksi düşünceye göre vardiyalı çalışmanın genişletilmesini önlemek için kadınlara sağlanan kısa çalışma süreleri korunmalıdır. Kadınların maksimum çalışma saatlerini ve minimum ara dinlenmelerini erkeklerin düzeyine getirmek, kazanılmış hakların geri verilmesi anlamına gelecektir. Bunun ötesinde, iş fırsatlarını arttırmak için çalışma saatleri tüm işçiler için kısıtlanmalıdır. Hamile ve emzikli kadınlar için özel önlemler, örneğin emzirme araları devam etmelidir.⁶⁶⁶

5.2. TÜRKİYE’DE CİNSİYETE DAYALI ÇALIŞMA SÜRELERİ

Türkiye’de cinsiyete dayalı çalışma süreleriyle ilgili düzenlemeler günlük çalışma dönemine bağlı süreler, gebe kadınlara ilişkin çalışma süreleri ve emzikli kadınlara ilişkin çalışma süreleri ana başlıkları altında incelenebilir.

5.2.1. Kadın İşçilerin Günlük Çalışma Süreleri

5.2.1.1. Gece Çalışması Kavramı

Günümüzde birçok ekonomik ve sosyoekonomik nedenler dolayı pekçok işyerlerinde faaliyet gündüz dışında gece de devam etmektedir. Bu durum sadece vardiyalı üretim yapan sanayi sektöründe değil, özellikle hizmet sektöründe de ortaya çıkmıştır ve hizmet sektöründe de gece çalışmaları ve gece döneminde çalışan işçi sayısında önemli artışlar meydana gelmiştir. Gece çalışmalarının teknolojik açıdan gelişmişlik ile doğru orantılı

⁶⁶⁵Industrial Facts and Figures Ltd, 1978 Survey of Manufacturing Industries, London’dan alıntı ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.36

olduğu söylenebilir. Gerçekten de teknolojik olarak gelişmiş ülkelerde gece çalışanların tüm çalışanlara oranı %15-25 civarındadır. Tüm gece açık olan süpermarketlerin sayısı gittikçe artmakta , bankalar otomasyon ve 24 saat açık danışma hizmetleri ile bütün gün hizmeti sürdürmekte, televizyon programları gecenin her saatinde devam etmekte , çeşitli sektörlerde call centerler bütün gün müşterilerine hizmet vermektedir. Turizm sektöründeki gelişmeler sonucu günün her saatinde hizmet veren işyerlerinin sayısı artmış, gerek kara gerekse hava taşımacılığındaki hızlı gelişme ve gece yolculuk edenlerin sayısındaki artış da, taşımacılık sektöründe gece çalışanların sayısında önemli artışlar meydana getirmiştir. ⁶⁶⁷İşyerlerinin aynı işçileri 24 saat sürekli çalıştırması mümkün olmadığından faaliyetin tüm gün sürdürüldüğü işyerlerinde postalar halinde çalışmak mutlak bir zorunluluk olarak ortaya çıkar. Bu şekilde postalar halinde çalışılan işyerlerinde bazı işçilerin gündüz bazılarının ise gece çalışması kaçınılmaz bir uygulamadır. Bazı istisnai durumlar hariç işyerinde gece çalışması sadece postalar halinde çalışmanın sözkonusu olmasına bağlıdır. Ancak bazı işyerlerinde sadece gündüz döneminde çalışıldığı halde ve postalar halinde çalışma sözkonusu olmadığı halde gece döneminde de bakım, kontrol işçileri, bekçi gibi az sayıda işçi istihdam edilebilir. Ayrıca işin niteliği bakımından lokanta, eğlence yeri vb. bazı işyerleri ise sadece gece döneminde faaliyetini sürdürebilir..⁶⁶⁸

İş Hukukunda gece kavramı diğer hukuk dallarından farklı ele alınarak gecenin başlangıç ve bitiş saatleri belirlenmiş ve bu saatler arasında kalan gün dönemine gece denilmiştir. Örneğin ILO'nun 1919 yılında kabul etmiş olduğu Kadınların Gece Çalışması Hakkında 4 Sayılı Sözleşmeye göre saat 22.00 ile sabah 5.00 arasındaki süreyi kapsayan aralıksız en az 11 saatlik bir zaman kesimi gece olarak tanımlanmıştır. 4 Sayılı sözleşmede değişiklik yapan 41 sayılı sözleşmede de gece aynen 4 Sayılı Sözleşmede belirtilen şekilde tanımlanmıştır. Aynı konudaki 89 sayılı Sözleşmede gece dönemi sayılan süre

⁶⁶⁶ ILO, Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, s.41

⁶⁶⁷ EKONOMİ, Münir, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, ORHİM Seminerler Serisi, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, 1986

⁶⁶⁸ SARACEL, Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenleme Esasları, TC Anadolu Üniversitesi Yay. No:209, İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Yay. No:44, Eskişehir, 1987, s.7

bir miktar değiştirilmiş ve saat 22:00 den 07:00'e kadar geçen 11 saatlik zaman dilimi gece sayılmıştır. 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi ise 'gece' yerine 'gece işi' ve 'gece işçisi' kavramlarını tanımlamış ve 24:00 ile 05:00 arasında ardarda 7 saatten az olmamak üzere yapılan işler gece işi ve bu işleri yapan işçiler gece işçisi olarak tanımlanmıştır.⁶⁶⁹

Türk İş Hukukundaki gece dönemi ilk kez 3008 sayılı İş K.da tanımlanmıştır. Bu Kanunun m. 43\ I ine göre en geç saat 20.00 da başlayarak en erken saat 06.00 ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren gün dönemine gece denilmiştir. 1475 Sayılı İş K.da da gece dönemi konusunda 3008 Sayılı İş K.daki tanım benimsenmiştir.

1475 sayılı İş K. m. 65'ye göre iş hayatında gece en geç saat 20:00 de başlayarak en erken sabah 06:00ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. Bu tanım aynı şekilde 4857 sayılı İş.K. m.69/I'de de tekrarlanmıştır. Bu tanımlamadaki en geç ve en erken ve en fazla 11 saat ifadeleri gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değişebileceğini ve devam süresinin de en fazla 11 saate kadar çıkabileceği anlamına gelmektedir. Nitekim 1475 sayılı İş.K. m. 65/II ye göre bazı işlerin niteliğine ve gereğine ve bazı bölgelerin iklim ve adetlerine göre gece döneminin başlangıcı daha geriye alınabilir. Aynı zamanda yaz ve kış saatlerinin ayarlanması veya çeşitli işler için erkek kadın ve çocuk işçiler için gece döneminin başlama ve bitiş zamanlarının değişik şekilde saptanması mümkündür. Aynı hüküm içinde gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının saptanması için tüzük hazırlanabilir denmektedir ancak böyle bir tüzük çıkarılmamıştır. Ayrıca yine aynı maddede bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi yöntemini getirmek veya gece çalışılan işletmelerde yürütülen ancak gece çalışması yapılması konusunda ekonomik bir zorunluluk olmayan işlerde işçilerin gece çalışmalarını yasaklamak için Çalışma Bakanlığının bir tüzük hazırlayabileceği belirtilmiştir. Ancak bu konuyla ilgili bir tüzük de çıkartılmamıştır.

⁶⁶⁹ Bkz. Bölüm 5.1.1.1.

Uygulamada gece çalışmaları için gündüz döneminden belirli bir miktar artımlı ücret ödenmesi hükmü toplu sözleşmelerde yer almaktadır.⁶⁷⁰

Gece çalışması ile ilgili bu düzenlemeler 4857 sayılı İşK. m.69/II de de yer almaktadır. Buradaki farklılık 1475 sayılı İşK.m.65/II de gece döneminin başlangıcının daha geriye alınmasının gerekçelerinden biri olarak ‘bazı bölgelerin iklim ve adetleri’ ifadesi yer alırken bu kavram 4857 sayılı İşK. da bu ‘yurdun bazı bölgelerinin özellikleri’ olarak ele alınarak daha genel bir çizgiye oturtulmuştur. 1475 sayılı İşK. m.65/II hazırlanacak Tüzükte çeşitli işler için erkek kadın ve çocuk işçiler için gece döneminin başlama ve bitiş zamanlarının değişik şekilde saptanabileceği belirtilirken 4857 sayılı İşK. m.69/II herhangi bir ayırım yapmadan çıkarılacak Yönetmelikte gün döneminin başlangıç ve bitiş saatlerinin belirtilmesinden bahsetmektedir. Yine bu madde ile uygulama detayları konusunda bir Yönetmeliğin hazırlanabileceği belirtilmektedir. Ancak ana hatlarıyla gece dönemi konusunda yeni İş K. ile herhangi değişiklik getirilmediği görülmektedir.

Bu durumda İş Kanunu m.65/I de belirtildiği gibi saat 20:00 ile saat 6:00 arasındaki 10 saatlik gün dönemi gece olarak gözönünde tutularak uygulama yapılacak ve bu dönem içinde işçilerin çalışması gece işi sayılacaktır. Buna karşılık gece dönemi olarak belirtilen saatler dışındaki gün dönemi gündüz ve bu dönem içindeki çalıştırmalar gündüz işi kabul edilecektir. İşçi kısmen gündüz ve kısmen gece dönemine giren saatler arasında çalıştırılmakta ise bu çalışmanın hangi dönemden sayılacağı 1475 sayılı İşK.m.35/f uyarınca çıkarılan Fazla Çalışma Tüzüğünde (Faz.Çal.Tüz.) gösterilmiştir. İş K. m. 65/I deki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde günlük kanuni çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemine rastlayan iş gece işi sayılır. Bu ayrıma göre gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak Faz.Çal. Tüz. m.3/b uyarınca uygulanan fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir.⁶⁷¹ Aynı tanım Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük (İP.Tüz)’de tekrarlanmaktadır. İPTüz. m.6/2’de çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir posta çalışması gece çalışması sayılır denilmektedir.

⁶⁷⁰ Bkz. Yarg.9.H.D., 1.3.1976, E.1976/4586, K.1976/7003, Tekstil İşveren D. S.9, s.8

⁶⁷¹ EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, Cilt I, İstanbul, 1984, s. 288-289

1475 sayılı İşK. m.65/III'e göre işçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez . Başka bir deyişle gece döneminde çalışan işçilerin normal günlük çalışma süreleri en çok 7.5 saat olabilir.⁶⁷² Aynı tanımlama 4857 sayılı İşK. m.69/III de de aynı şekilde yer almaktadır. Um.Hıfz.K. m.175'de ise gece dönemindeki çalışmanın 24 saatte 8 saatten fazla olamayacağı belirtilmektedir.

Bu nedenle İşK.'na göre bir işçi gündüz dönemi içinde 7.5 saatten daha uzun bir süre ile çalıştırılmış olsa dahi gece işine geçirildiğinde günlük çalışma süresi 7.5 saatten daha fazla olamaz. Gece işinde günlük çalışma süresinin en fazla 7.5 saatle sınırlandırılmış olması bu dönemde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağını ortaya koymaktadır. Faz.Çal.Tüz. m. 3/b de gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma uygulanamayacağını açıkça hükme bağlamıştır. Ancak bu sınırlamanın genel sebeplerle yapılan fazla çalışmaları kapsadığı, işçi postaları çalıştırılan işlerde diğer sebeplerle fazla çalışma yapılabileceği tüzükle gösterilmiştir. İP. Tüz. 'ün 6. maddesine göre işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde zorunlu veya olağanüstü sebeplerle veya 16.9.1960 tarihli ve 79 sayılı kanunun 6. maddesi uyarınca yapılacak fazla çalışmalar ile Hazırlama, Temizleme ve Tamamlama İşleri Tüzüğünde (Haz.Tüz) öngörülen haller dışında işçilerin gece postalarında 7.5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.

Diğer yandan, gece ve gündüz sürekli çalışılan işyerlerinde veya sırayla postalar halinde çalışılan işyerlerinde işçilerin sürekli gece çalıştırılmaları da önlenmiştir. 1475 sayılı İşK. m.65/IV vardiya düzeniyle çalışılan ve sıra ile işçi postaları kullanılan işyerlerinde en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin daha sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle sıraya konulacağını ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının gece ve gündüz postalarında onbeşer günlük nöbetleşmeye izin verebileceğini belirtmektedir.

⁶⁷² İşK. m.65/III, 2869 sayılı Kanun m.14 ile değiştirilmiştir. Eski şeklinde gece döneminde günlük çalışma süresi 8 saatir.

Postalar halinde çalışma konusunda 1475 sayılı İşK. m.65/IV ile getirilen postalar halinde çalışma düzeni 4857 sayılı İşK. m.69/VII de aynı şekilde tekrarlanmıştır. Ancak yeni İşK. ile ek bir düzenlemeye yer verilmiş ve m.69/VIII ile getirilen düzenleme ile postası değiştirilecek işçilerin kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaması esası getirilmiştir.

4857 sayılı İşK. ile getirilen diğer bir düzenleme ise gece postalarında çalışacak işçilerin sağlık koşulları ile ilgilidir. 4857 sayılı İşK.m.69/IV 'e göre gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunun belgelenmesi amacıyla iş başlamadan önce sağlık raporu alınacak ve gece çalıştırılacak işçiler en fazla iki yılda bir işveren tarafından sağlık kontrolünden geçirilecektir. Sağlık kontrolleri için yapılacak harcamalar işveren tarafından karşılanacaktır. Eğer işçi sağlık durumunun gece çalışması nedeniyle bozulduğunu rapor ile belgelerse bu durumda işveren mümkünse işçiye gündüz postasında durumuna uygun bir iş verecektir.(4857 sayılı İşK. m.69/V). İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin isimlerini bu işçilere ait işe başlamadan önce alınan sağlık raporları ve sonra işin devamı sırasında periodik sağlık kontrollerine ait raporlarla birlikte ilgili Bölge Müdürlüğüne verecektir.

5.2.1.2. Kadın İşçilerin Gece Çalışmasının Düzenlenmesi

1475 sayılı İşK. gece çalıştırma yasağı başlıklı 69. maddesi sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalışmasını yasaklarken buna istisna getirmiş ve işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte gösterilen şartlar çerçevesinde izin verilebileceğini belirtmiştir. Görüldüğü gibi 1475 sayılı İşK.'ya göre 18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılması kesin surette yasaktır. Kanun metni gece yasağına 18 yaşını doldurmuş kadın işçiler için istisna getirirken dikkate edilmesi gereken önemli bir nokta yasağın sadece sanayi işleriyle

sınırlı tutulmuş olmasıdır. Burada yasak kapsamında olan işler İşK. m.6/I'de sıralanan sanayi işleridir.⁶⁷³

Gece çalışmasının gündüz çalışmasından daha yorucu olması ve bu yüzden oluşabilecek sağlık sorunları, aile ilişkileri ve aile sorumluluklarının yerine getirilmesi gibi nedenlerle 1475 sayılı İşK. gündüz çalışmalarıyla gece çalışmalarını işin süresi ve sürdürülme şekli açısından farklı değerlendirmiş ve kadınların gece çalışmasını yasaklamıştır. Ancak yasağın sanayi işleriyle sınırlı tutulması ve bu işlerde gece çalışmasına getirilmiş istisnalar, yasağı mutlak bir gece yasağı olmaktan çıkarmış olmaktadır.⁶⁷⁴ Ancak son yıllardaki teknolojik gelişmeler sanayi işlerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Dolayısıyla önceki yıllarda kadınları koruma adına getirilmiş bulunan bazı düzenlemelerin tüm dünyada olduğu gibi Türk iş mevzuatında da gözden geçirilmiş ve 4857 sayılı İşK. bu anlamda gece çalışması konusuna daha çağdaş bir düzenleme getirmiştir. 1475 sayılı İşK. kadınların gece çalışmasını önce tüm kadın işçiler için yasaklamış sonra bunun istisnalarını bir tüzük ile belirtmişken 4857 sayılı İşK. nın gece çalışmasını düzenleyen 73. maddesinde kadın işçiler için herhangi bir yasaklamadan bahsedilmemiş sadece sanayi işlerinde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalışması yasaklanmıştır. Yeni İşK. da da 1475 sayılı İşK. da olduğu gibi 18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılması kesin olarak yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca

⁶⁷³ İşK. m.6/I'ye göre bu kanunun uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler, her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler, ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satışı için hazırlanması işleri, her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri, bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sanayi yapım işleri, yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler, elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtım işleri, su ve gaz tesisatı kurma ve işletilmesi işleri, telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri, gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri, karada taşıma işleri, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri, eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havalimanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleridir. Ayrıca Çalışma Bakanlığı başka bir işin kanunun uygulanması bakımından sanayi işlerinden sayılıp sayılmamasını belirlemeye yetkilidir. (İşK.m.6/III)

⁶⁷⁴ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, s..146

sınırlı tutulmuş olmasıdır. Burada yasak kapsamında olan işler İşK. m.6/I'de sıralanan sanayi işleridir.⁶⁷³

Gece çalışmasının gündüz çalışmasından daha yorucu olması ve bu yüzden oluşabilecek sağlık sorunları, aile ilişkileri ve aile sorumluluklarının yerine getirilmesi gibi nedenlerle 1475 sayılı İşK. gündüz çalışmalarıyla gece çalışmalarını işin süresi ve sürdürülme şekli açısından farklı değerlendirmiş ve kadınların gece çalışmasını yasaklamıştır. Ancak yasağın sanayi işleriyle sınırlı tutulması ve bu işlerde gece çalışmasına getirilmiş istisnalar, yasağı mutlak bir gece yasağı olmaktan çıkarmış olmaktadır.⁶⁷⁴ Ancak son yıllardaki teknoloji gelişmeler sanayi işlerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Dolayısıyla önceki yıllarda kadınları koruma adına getirilmiş bulunan bazı düzenlemelerin tüm dünyada olduğu gibi Türk iş mevzuatında da gözden geçirilmiş ve 4857 sayılı İşK. bu anlamda gece çalışması konusuna daha çağdaş bir düzenleme getirmiştir. 1475 sayılı İşK. kadınların gece çalışmasını önce tüm kadın işçiler için yasaklamış sonra bunun istisnalarını bir tüzük ile belirtmişken 4857 sayılı İşK. nın gece çalışmasını düzenleyen 73. maddesinde kadın işçiler için herhangi bir yasaklamadan bahsedilmemiş sadece sanayi işlerinde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalışması yasaklanmıştır. Yeni İşK. da da 1475 sayılı İşK. da olduğu gibi 18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılması kesin olarak yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca

⁶⁷³ İşK. m.6/I'ye göre bu kanunun uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler, her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler, ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satışı için hazırlanması işleri, her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri, bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sanayi yapım işleri, yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler, elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtım işleri, su ve gaz tesisatı kurma ve işletilmesi işleri, telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri, gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri, karada taşıma işleri, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri, eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havalimanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleridir. Ayrıca Çalışma Bakanlığı başka bir işin kanunun uygulanması bakımından sanayi işlerinden sayılıp sayılmamasını belirlemeye yetkilidir. (İşK.m.6/III)

⁶⁷⁴ ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, s..146

hazırlanacak bir Yönetmelikle gösterilecektir. Bu Yönetmelik çıkarılıncaya kadar 1457 sayılı İşK. uyarınca aynı konuda çıkarılan Tüzük hükümleri geçerli olacaktır.

1475 sayılı İşK. m.69'da bahsedilen ve işin özelliği gereği kadın işçilerin çalıştırılması gereken sanayiye ait işlerde kadınların hangi koşullar altında çalıştırılmasına izin verilebileceğini gösteren Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük (Kad.İş.Tüz.), 7/6909 Nolu Kararname ile 27 Temmuz 1973 tarihinde çıkarılmıştır.⁶⁷⁵ Kad.İş.Tüz m.1'de işin özelliği gereği kadın işçilerin çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına bu tüzükte belirtilen koşullar altında izin verilebileceği belirtilmiştir. Yani 18 yaşından küçük kadın işçiler işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gerekli olsa bile gece işlerinde çalıştırılmazlar. Kad.İş.Tüz. m. 2 kadın işçilerin hangi tür işlerde gece çalışmasına izin verilebileceğini göstermektedir. Bu maddeye göre 18 yaşını kadın işçiler beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla kuvvet harcanması gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabilirler. Bu tanım son derece subjektif bir tanımdır çünkü her iş bir ölçüde beceriklilik, dikkat ve çabukluk ister ve her tür sanayi işinin beceriklilik, çabukluk ve dikkat istediği savunularak her işte kadınların gece çalışması bu maddeye dayanarak yasaklanabilir. Bunun yanında aynı madde kadınların hangi sanayi işlerinde gece çalıştırmayacağına ilişkin somut bir hüküm de içermektedir. Bu madde hükmüne göre Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde (Ağ.veTeh.İş.Tüz.) yer alan bazı işlerde kadınların gece postalarında çalıştırılması yasaktır. Ağ.veTeh.İş.Tüz ait cetvelin

a) 11. sıra numarasında yer alan toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, künk ve ve benzeri inşaat ve mimari malzeme,

b) 95 sıra numarasında yer alan insan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk, kaptanlık, şöförlük ve bu işlerde yardımcılık,

⁶⁷⁵ RG., 22.8.1973, No:14633

c) 96 sıra numarasında yer alan her türlü taşıt araçlarında makinistlik, arabacılık, frencilik, makasçılık ve bu işlerde yardımcılık,

d) 103 sıra numarasında yer alan çöpçülük işlerinde,

kadın işçilerin her hal ve koşulda gece postalarında çalıştırılmaları Kad.İş.Tüz. m. 2/a,b,c,d ile yasaklanmıştır.

Daha önceki bölümlerde açıklandığı şekilde kadın işçiler Ağ.veTeh.İş.Tüz. ait cetvelin karşısında K harfi bulunan işlerde çalışabilirler. Kad.İş.Tüz. m.2/a,b,c'de yer alan işler kadın işçilerin çalıştırılmasına izin verilen işler olup bunlara Kad.İş.Tüz. ile gece çalışma yasağı getirilmiştir. Burada kadınların çalıştırılmasına izin verilen bazı işlerde gece çalıştırılmasının yasaklanması, kadın işçilerin çalıştırılmasına izin verilen diğer işlerde böyle bir yasağın olmadığı anlamına gelir. Başka bir deyişle kadınlar Ağ.veTeh.İş.Tüz. ait cetveldeki karşısında K harfi yer alan işlerde gece ve gündüz postalarında çalışabilirler. Ancak Kad.İş.Tüz. m.2/d'de yer alan ve kadın işçiler için gece çalışma yasağı getirilen 103 nolu çöpçülük işleri zaten Ağ.veTeh.İş.Tüz.'de karşısında K harfi yer almayan yani kadınların çalıştırılmasına izin verilmeyen bir ağır ve tehlikeli iştir. Yani çöpçülük işlerinde kadınların hem gece hem de gündüz çalıştırılmaları yasaktır. Bu nedenle ayrıca gece çalışma yasağı getirmenin bir anlamı kalmamaktadır.⁶⁷⁶

Kad.İş.Tüz. 3. maddesi fazla çalışma yasağıyla ilgilidir. Bu maddeye göre kadın işçilere her ne şekilde olursa olsun gece süresince fazla çalışma yaptırılması yasaktır.⁶⁷⁷

⁶⁷⁶ Ancak Ağır ve Teh. İş. Tüz. m.2 ihtisas ve mesleki eğitim veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınların tüm ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarına olanak tanımakla birlikte çöpçülük işleri ihtisas ve mesleki eğitim veren bir okul bitirilerek meslek edinilecek bir iş olmadığından bu maddenin uygulanabilirliği yani çöpçülük işlerinde kadınların çalıştırılabilmeleri mümkün değildir. Ayrıca Faz. Çal. Tüz., ağır ve tehlikeli iş sayılan işlerde gece çalışması konusuna bir istisna getirmediğinden her koşulda çöpçülük işlerinde kadınların ne gündüz ne de gece çalışması mümkün görülmemektedir. Ayrıca Ağ. ve Teh. İş. Tüz.'de yer alan 124 iş kaleminde içinden neden sadece bu dört iş için gece çalışma yasağı getirildiği de pek anlaşılır değildir.

⁶⁷⁷ Fazla çalışma üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır. Bkz. KURUCU, Oğuz, İş Süreleri, Ara Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Ankara, 1987, s.101, İş Kanununa göre fazla çalışma bazı sebeplerle kanuni normal günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalardır. (İşK.

İşin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gerekli olan sanayiye ait işlerde kadın işçilerin çalıştırılması bazı koşullara bağlıdır. Bu koşullar Kad.İş.Tüz. m.4, 5, 7 ve 9'da belirtilmiştir. Bu koşullarda biri işyerine götürülüp getirilme ile ilgilidir. Belediye sınırları dışında kalan ve belediye sınırları içinde olsa da posta değişim saatlerinde toplu ulaşım araçlarıyla işyerine gidip gelme zorluğu bulunan işyerlerinde, işveren, gece postalarında çalışan kadın işçileri sağlayacakları uygun araçlarla şehrin belirli merkezlerinden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. (Kad.İş.Tüz.m.4) Burada amaç gece çalışması yapan kadın işçilerin korunması olup bu götürüp getirme işin niteliğinden kaynaklanmamaktadır. Dolayısıyla bu yükümlülük, İşK. m.62/I'de yer alan ve demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir veya tadili gibi işlerde olduğu gibi işçilerin oturdukları yerlerden uzak mesafelerde bulunan işyerlerine hep birlikte götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu şekilde götürülüp getirilmesi yükümlülüğünden farklıdır. Zaten İşK. m.62/I'de işçileri oturdukları yerlerden uzakta olan işyerlerine götürülüp getirilmesi konusunda işverene bir yükümlülük getirilmiş değildir. İşveren işin niteliği nedeniyle araç tahsis etmek durumundaysa yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. Oysa Kad.İş.Tüz. m.4 gece postalarında çalışan kadın işçilerin korunmasına ilişkin bir taşıma yükümlülüğü getirdiğinden, işin niteliğiyle ilgili olmayan böyle bir götürüp getirme için işveren araçlarında geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz.⁶⁷⁸

Kad.İş.Tüz. m.5 doktor raporu alınması konusundadır. Bu maddeye göre gece postalarında çalıştırılacak kadın işçilerin işe başlamadan önce sağlık kontrolünden geçirilerek bu işte çalıştırılmalarına engel bir durumları olup olmadığına dair doktor raporu alınması şarttır. Ayrıca bu kontrollerin kadın işçi gece postalarında çalıştırıldığı sürece altı ayda bir tekrarlanması şarttır. Bu muayeneler işyeri doktoru, işçi sağlığı

m.35, Faz. Çal. Tüz. m.1). Böyle bir çalışmanın fazla çalışma sayılabilmesi için işveren veya işveren vekilinin isteği ve iradesi ile yapılmış olması gerekir. Kanunen yasak olmasına rağmen hafta tatili günü de çalıştırılan işçinin çalışması fazla çalışma olarak nitelendirilir. Ayrıca kanunen iş süresinden sayılmayan durumlarda özellikle yasak olmasına rağmen ara dinlenmelerde işçi çalıştırılmışsa ve bu çalışmalar günlük çalışma süresinin üstüne çıkıyorsa fazla çalışma olarak kabul edilir. Ayrıca Bkz.NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 1994, s.417-457

⁶⁷⁸ EKONOMİ, Ferdi İş Hukuku, s.293,294

dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocakları, hükümet veya belediye doktorları tarafından yapılır.

Kad.İş.Tüz. m.7 maddesinde ise eşlerin gece postalarında çalıştırılmaları düzenlenmektedir. Kad.İş.Tüz. m.7/1'e göre kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya farklı bir işyerinde çalışıyorsa kadın işçinin isteği halinde kadın işçinin çalıştığı gece postaları kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Böyle bir gereksinim özellikle çocukların bakımı sözkonusu olduğunda ortaya çıkar ki bu durumda postalar halinde çalışılan aynı ya da farklı işyerlerinde kadın ve kocaya çalışacakları gece postasını çakıştırmayacak şekilde düzenleme olanağı tanınmıştır. Ancak yine aynı nedenlerle karı ve koca aynı postalarda çalışma arzusunda da olabilirler. Bu konuda Kad.İş.Tüz. m.7/2'de bir hüküm bulunmaktadır. Bu maddeye göre aynı işyerinde çalışan karı ve kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri işverence olanaklar oranında karşılanır. Görüldüğü gibi, karı ve kocanın farklı postalarda çalışabilmesi isteğinin karşılanması aynı veya farklı işyerlerinde çalışan karı ve kocalar için mümkün kılınmışken aynı gece postalarında çalışma olanağı sadece aynı işyerine çalışan karı ve kocayla sınırlandırılmıştır. Pratikte uygulama güçlüğü yaratacağı düşünüldükçe böyle bir sınırlama getirilmiş olsa da farklı postalarda da aynı postalarda da çalışma olanağı hem aynı hem de farklı işyerlerinde çalışan karı ve kocaya tanınmalıdır.

Bunun yanında Kad.İş.Tüz. m.9 ve 10 gece postalarında çalıştırılacak kadın işçiler için izin alınmasıyla ilgilidir.

Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler bu isteklerini yazılı olarak işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirirler. Bölge Çalışma Müdürlüğü başvurma tarihinden başlamak üzere en çok 15 gün içerisinde talebin Tüzükte belirtilen koşullara uygun olup olmadığını inceler ve uygun bulması halinde gerekli izni verir. (Kad.İş.Tüz., m.9)

Tüzükte belirtilen koşullardan herhangi birinin ortadan kalkması halinde kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları hakkında verilmiş bulunan izin geri alınır. (Kad.İş.Tüz., m.10)

Bundan başka Kad.İşTüz., m.8’de gece çalıştırılacak kadın işçilerle ilgili nüfus kimlik belgesi konusu düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca işverenler gece postalarında çalıştırdıkları kadın işçilerin nüfus kimlik cüzdanlarının onaylı örneklerini işyerinde bulundurmak ve bunları denetlemeye yetkili makam ve memurların her isteyişinde göstermek zorundadır.

Kad.İşTüz., m.6 ise analık halinde gece çalışma yasağı getirilmiştir. Madde 6’ya göre emzikli kadın işçileri doğum tarihinden itibaren altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emzikli kadın işçiler doğumdan itibaren altı ay süresince Geb.Kad.Tüz. hükümlerine göre gündüz postalarında çalıştırılabilir.

5.2.2. Hamile Kadın İşçilerle İlgili Çalışma Süreleri

Hamile kadın işçiler 1475 sayılı İş K. m. 70 de belirtildiği üzere doğumdan önce 6 hafta içinde herhangi bir işte hiçbir şekilde çalıştırılmaz. Bu süre kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre, doktor raporunda belirtilecek süre ile çoğaltılabilir. Hamile kadın işçi için 6 haftası doğum öncesine 6 haftası ise doğum sonrasına ilişkin olarak toplam 12 haftalık bir süreye hak kazanabilmesi, işyerinde herhangi bir süre çalışmış olmak gibi bir koşula bağlı tutulmamıştır.

4857 sayılı İşK. ile doğum izin sürelerinde değişiklik yapılmıştır. Kadın işçiler 4857 sayılı İşK. m.74 ‘e göre doğumdan önceki sekiz hafta süre ile çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde bu süre iki hafta daha eklenir. Ancak durumu uygun olan kadın işçilerin doktor onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışmalarına izin verilir. Bu durumda çalışılan süreler doğum sonrası izinlere eklenir. Görüldüğü üzere 4857 sayılı İşK. ile hamilelik halinde mutlak çalışma yasağı doğumdan önceki son üç hafta için geçerlidir.

Um. Hıfz.K. m.155 uyarınca kadınların kendisinin ve çocuğunun sağlığına zarar vermeyeceği bir doktor tarafından onaylanmadıkça doğumdan önceki üç hafta içerisinde çalıştırılmaları yasaktır.

Basın İşK. m.16 uyarınca ise kadın gazeteciler hamileliklerinin 7. ayından itibaren hiçbir işte çalıştırılmazlar.

Um.Hıfz.K. m.177/T'e göre ise kadın işçinin doğumun olası olduğu tarihten önceki üç ay içerisinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek işlerde çalıştırılması yasaktır.

Ne 1457 sayılı İşK.da öngörülen doğum öncesi ve sonrasında kullanılan bu 6 haftalık süreler için ,ne de 4857 sayılı İşK. da arttırılmış doğum öncesi ve sonrası izin süreleri için hamile kadın işçiye ücret ödenmesine ilişkin İş K.da bir hükme rastlanmamaktadır. Ancak kadın işçinin analık halinde işte çalıştırılmayacağı bu süreler içerisinde gelirini belirli bir düzeyde tutacağı ödemelerin yapılması gerektiği açıktır. Bu ilke ILO' nun 103 nolu Sözleşmesi ile 95 nolu Tavsiye Kararında da benimsenmektedir. Ülkemizde bu gereksinimin karşılanabilmesi amacıyla kadın işçinin işinden uzak kaldığı bu süre içerisinde Sosyal Sigortalarca kadın işçinin kazancının 2/3' ü tutarınca günlük bir "geçici iş görememezlik ödeneği" verilmektedir.

Konu ile ilgili hükümler Sosyal Sigortalar Kanununda m 43, 49 ve 89 da yer almaktadır. Söz konusu ödeneğe hak kazanılabilmesi için sigortalı kadın işçinin doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün Analık sigortası primi ödemiş olması gerekir. Bu gerekli koşulu henüz yerine getirmemiş gebe kadın işçinin ne Sosyal Sigortalar Kurumundan ve ne de işverenden iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça herhangi bir ödenek ya da ücret isteme hakkı yoktur.

4857 sayılı İşK. yapılan izin süreleriyle ilgili değişiklikler üzerine SSK da da değişiklikler yapılması gerekmiş ve bunlar 29.07.2003 tarihinde kabul edilen 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile yapılmıştır.⁶⁷⁹ Burada yapılan değişiklikler kimlerin hangi tür yardımlardan yararlanacağı, gebelik ve doğum yardımı yerine maktu para yardımı yapılması ve doğum öncesi ve sonrası sürelerin İşK. ile uyumlaştırılması yönünde olup diğer konularda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

⁶⁷⁹ Bkz. Bölüm 3.3.2.2.5.

İş K.ya tabi kadın işçiler ile Basın İş K.ya tabi kadın işçiler arasında da hamilelik halinde ödemeler ve süre bakımından da farklılıklar vardır.⁶⁸⁰

Basın İş K. m 16 ya göre kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğinin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu süre boyunca müessese gazetecinin son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum meydana gelmez veya çocuk ölü dünyaya gelirse bu halin ortaya çıkmasından itibaren bir ay süreyle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekkülden alacağı yardım bu ödemeyi etkilemez.

Gebelik halinde yapılan ödemelerde prim koşulu ayrımı yapılması, İş K. ve Basın İş K.na tabi gebe kadın işçiler arasındaki farklılıkların ne derece uygun olduğu tartışılmaktadır. Ayrıca kadın memurlarla kadın işçiler arasında da konu açısından önemli farklılıklar vardır.

5.2.3. Emzikli Kadın İşçilerle İlgili Çalışma Süreleri

1475 sayılı İş.K. m.70 ile doğumdan önce altı süre ile çalışmayan kadın işçinin doğumdan sonra da altı hafta çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu süre işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doktor raporu ile arttırılabilir. 4857 sayılı İş.K.m.74 ile bu süre sekiz haftaya çıkarılmıştır.

Um. Hıfz.K. m.155 uyarınca kadınların kendisinin ve çocuğunun sağlığına zarar vermeyeceği bir doktor tarafından onaylanmadıkça doğumdan sonra üç hafta çalıştırılmazlar. Basın İşK. m. 16 ise kadın gazetecinin doğumdan itibaren 2. ayın sonuna kadar izinli sayılacağını belirtmektedir.

Gebe kadın işçi olası doğum tarihinde doğum yapmamışsa doktor raporu ile doğum öncesine ilişkin 6 haftalık sürenin uzatılabilmesi mümkündür. Böyle bir durum, kadın işçinin doğumdan sonra kullanma hakkı bulunan 6 haftalık doğum sonrasında işte çalışmama süresini kısaltmaz. Kadın işçinin çocuğunun ölü doğması ya da doğumdan

⁶⁸⁰ Bkz. Bölüm 3.3.2.2.1., 3.3.2.2.2.

sonra ölmesi de bu süreleri kısaltmaz. Ancak doğum tarihi tam olarak saptanamadığından doğum öncesinde işinde çalıştırılmadığı bu 6 haftalık süre hakkını tam olarak kullanamayan kadın işçinin uygulamada sadece doğum sonrasında 6 haftalık işte çalıştırılmama hakkından yararlanabilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu ve ilgili tüzükte analık halinde toplam 12 hafta süre ile çalıştırılmaları yasak olan kadın işçilerin doğumdan önce kullanılmayan 6 haftalık süreden artan bölümün doğum sonrası süreye ekleneceğine ilişkin açık bir hüküm bulunmamakta idi. Ancak böyle bir uygulamanın koruyucu mevzutın özüne uygun düşmediği düşünülmekte idi. Ancak uygulamada bazı özel durumlarda işçi ve işverenin anlaşması halinde kadın işçi doğum iznine çıkmış gibi gösterilmekte ancak işine devam etmekte ve çalışılan bu süreler doğum sonrası izne eklenmekte idi. 4857 sayılı İşK. bu konuyu yasal hale getirmiş ve doktor onayı ile sağlığı daha işe gitmeye elverişli olan kadın işçilerin isterlerse doğuma üç hafta kalaya kadar işlerine gitmelerine ve bu süreleri doğum sonrası izinlerine eklemelerine olanak tanımıştır. Bunun dışında başka bir nedenle örneğin erken doğum yapılması nedeniyle kullanılmayan doğum öncesi izinlerin doğum sonrasına eklenmesi mümkün değildir. Bizce de böyle bir durum koruma amacına aykırıdır ve 4857 sayılı İşK. ile getirilen yeni düzenleme yeterli kolaylığı sağlamaktadır.

Emzikli kadın işçiler Geb.Kad.Tüz. m.6/1'de belirtildiği gibi doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Bundan amaç altı ay süre ile kadın işçinin geceleri çocuğunun yanında kalmasıdır. Bu durumda kadın işçinin çalışması altı ay süre ile gündüz postalarına rastlayacak biçimde düzenlenir. (Geb.Kad. Tüz., m.6)

1475 sayılı İşK. m.70/IV'e göre doğumdan önce ve sonra olmak üzere kadın işçiye verilen 12 haftalık izin süresine ilave olarak isteği halinde doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Aynı düzenleme 4857 sayılı İşK. m.74/V'de tekrarlanmıştır.

Kadın işçinin doğum öncesinde ve sonrasında işte çalıştırılmayacağı toplam 16 haftalık sürenin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile çoğaltılabilmesi mümkündür.

Ancak böyle bir çoğalma halinde işçiye geçici iş görememezlik ödeneği ödenmez. (SSK.,m. 49) Taraflar toplu iş sözleşmesinde kadın işçinin çalıştırılması yasak olan süre dışındaki ek izin sürelerine ilişkin ücret ödemesi konusunda da hükümler getirebilirler.

Emzikli kadın işçilerin çalışma süreleriyle ilgili diğer bir konu da emzirme izinleridir. Um.Hıfz.K. m.177 doğum yaptıktan sonra işe başlayan emzikli kadın işçilere ilk altı ay içerisinde çocuğunu emzirmek için iş sürelerinden sayılma koşuluyla yarımşar saatlik iki emzirme izni verilmesini öngörmektedir. Emzirme izinleri konusu 1475 sayılı İşK. da direkt olarak yer almaz ancak .81 uyarınca çıkarılan Geb. Kad. Tüz. m.6'da yer almıştır. Bu maddeye göre emzikli kadın işçilere emzirme odaları veya kreşlerde bulunan bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ara dinlenmesinden önce veya sonra uygun saatlerde ayrı ayrı olmak üzere iki defa kırkbeşer dakikalık emzirme izni verilir.⁶⁸¹ 4857 sayılı İşK. m. 74/V emzirme izinlerinin süresi konusunda bir değişiklik yer alamakla beraber bu iznin kullanılması önemli bir fark yaratılmıştır ki bu fark iznin kullanılmasının kadın işçinin iradesine bırakmış olmasıdır. . 4857 sayılı İşK. m.74/V'e göre kadın işçiler bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günlük çalışma süresinden sayılmak üzere günde toplam bir buçuk saat süt izni alırlar ve bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını kadın işçi kendisi belirler.

Basın İşK.'da ise kadın gazetecilerin doğum öncesi ve sonrası izin süreleri düzenlenmesine rağmen emzirme izinleri konusunda bir hüküm yer almaktadır.

5.2.4. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma konusu dünyada olduğu gibi Türkiye'deki çalışma hayatında gittikçe önem kazanmaktadır. Tablo 13. Türkiyedeki kısmi süreli çalışmaların toplam çalışma içindeki paylarını ve kadınların kısmi süreli çalışma içindeki oranlarını göstermektedir.

⁶⁸¹ Bu konu ile ilgili detaylı bilgi için Bkz. Bölüm 4.2.2.2.

ILO'nun 43 ülkeyi kapsayan 1996 yılı kısmi çalışma değerlerine göre Türkiye'deki bu %64'lük oran diğer ülkelerle karşılaştırıldığında⁶⁸²örneğin Avusturya ve Almanya'daki %85, İngiltere'deki %81 yanında fazla büyük sayılmasa da Türkiye'de de kısmi süreli, çalışmanın kadınlar tarafından tercih edildiği söylenebilir. Bu oranın yanında kadınların kısmi süreli çalışmasının toplam çalışmaya oranı ile işgücüne katılımları arasındaki ilişki de önemlidir.⁶⁸³ILO'nun raporunda Türkiye bu değerler arasındaki ilişkinin irdelendiği gelişmiş ülkeler karşılaştırmasında yer almıştır. Türkiye'de kadınların kısmi süreli çalışmasının toplam çalışmaya oranı %13 iken işgücüne katılma oranı %32'dir. Yani bu değerler Türkiye'de kadınların kısmi süreli çalışma oranının düşük olduğu ve aynı zamanda işgücüne katılımlarının da düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 13. Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmaların Toplam Çalışma İçindeki Payları ve Kadınların Kısmi Süreli Çalışma İçindeki Oranları⁶⁸⁴

Yıl	Kısmi süreli çalışmanın toplam çalışmaya oranı			Kadınların kısmi kısmi süreli çal. içindeki oranları %
	Toplam	Kadın	Erkek	
1990	9.5	20.4	5.1	62.6
1991	11.4	26.7	4.8	70.5
1992	12.0	26.3	6.2	63.3
1993	9.1	18.3	5.4	58.0
1994	9.3	19.4	5.2	60.3
1995	6.9	13.9	4.0	59.2
1996	5.8	12.7	2.9	63.7

Dünya'da ve Türkiye'de, kısmi süreli çalışanların genellikle kadınlar oluşunun nedenleri çeşitlidir. Özellikle bu çalışma biçimiyle evli kadınlar ekonomik açıdan ailesine katkıda

⁶⁸²Bazı ülkelerde kadınların kısmi çalışma içindeki payları için Bkz. Bölüm 5.1.6., Tablo 11

⁶⁸³Bu ilişkinin negatiz veya pozitif olmasının yorumu için Bkz. Bölüm 5.1.6.

⁶⁸⁴ILO, Labour Statistics, 1998, KILM5, s.141

bulunurken aynı zamanda ev işleri ve çocuk bakımına zaman ayırabilmektedirler. Yine evli ve birden çok çocuğu olan kadınlar daha önceden sahip oldukları iş deneyimleri ile çocukları nedeniyle ara verdikleri çalışma yaşamına geri dönerken kısmi süreli işlerde çalışmayı tercih etmektedirler.⁶⁸⁵

Ayrıca kadınlar toplumsal bir yer ve arkadaş çevresi edinmek ve bütün gün evdeki monoton işleri yapmaktan uzaklaşmak için de kısmi süreli işlerde çalışmayı tercih edebilmektedirler.

Çoğu kısmi süreli işler erkeklerin ağırlıklı olarak istihdam edildiği sektör ya da mesleklerden daha çok kadınların ağırlıkta olduğu sektör ya da mesleklerde yer almaktadır. Göstergeler, kısmi süreli çalışma türlerinin çoğunlukla kadınların istihdam edildiği perakendecilik, konaklama, sağlık, eğitim ve kamu hizmetlerinde ve tezgahtarlık, sekreterlik, kasiyerlik, temizlik elemanı veya yiyecek hizmetleri gibi mesleklerde var olduğunu ortaya koymaktadır. Çoğunlukla erkek işçilerin çalıştığı imalat ve inşaat gibi sektörlerde kısmi süreli çalışma türleri çok az uygulanmaktadır.

İşverenlerin işgücünün cinsiyete bağlı olarak getirdikleri farklı istihdam biçimleri ilgi çekicidir. Erkeklerin ağırlıklı oldukları işyerleri ve endüstrilerde (otomotiv ve çelik endüstrileri gibi.) işverenler esnekliği ve maliyet etkinliğini elde etmek için çok vasıflılık, robotlar veya işgücü tasarrufuna ilişkin diğer teknolojileri kullanmaktadırlar. Böylece ağırlıklı olarak teknolojiye yatırım yapılırken, aynı zamanda da işgücü girdisi azaltılmaktadır. Bu sayıda fabrikalarda tam süreli çok az işçi istihdam edilebilmektedir. Bu işçiler yüksek ücret ve yan ödemeler elde etmekte ve nispeten işgüvenliğine sahip olmaktadır. Diğer taraftan kadınların ağırlıklı olduğu işyerleri ve endüstrilerde (sağlık hizmetleri ve kasiyerlik gibi) işverenler esnekliğe ve maliyet etkinliğine ulaşmak için kısmi süreli çalışmaya olanak sağlayacak yeni teknolojiler getirmektedir. Cinsiyetler arasında böyle farklı bir uygulamanın nedenleri için bazı işverenler erkeklerin kısmi süreli veya standart dışı istihdam biçimlerinde çalışmadıklarını belirtmektedirler. Çünkü

⁶⁸⁵ EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul, 1989, s.14

erkekler ailelerinin gelirlerini standart dışı işlerde çalışarak kazanamamakta ve bundan dolayı kadınlar istihdam edilmektedir.⁶⁸⁶

Kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinin neden kadınlar için uygun görüldüğü analizinde, çalışma kavramını kariyer ve kariyer geliştirme ve bunların kadınlarla ilişkisinin nasıl olduğunu da incelemek gerekir. Toplumsal yapılarda “gerçek çalışma” tam süreli ücretli çalışma olarak algılanmakta ve hem ücretli aile fertlerinin hem de bağımsız şekilde çalışanların çalışmaları bu açıdan kabul edilmemektedir ve kısmi süreli çalışma biçimleri, bu nitelikteki işçilerin istihdam saatleri boyunca tam süreli işçiler gibi benzer görevi yapmış olsalar bile değerli görülmemektedir. Bundan dolayı, kısmi süreli işler marjinal işler tanımı içindedir. Bir işyeri nazarında bu işlerin değeri ne olursa olsun bunlar, örgütsel kariyer basamaklarına sahip olamamaktadır. Kariyer basamakları yalnızca tam süreli işlere uygulanmaktadır. Kadınlar, ücretli istihdamda erkeklere göre daha alt olarak algılandığından, kadınlar gerçek çalışma olmayan ve örgütsel kariyer basamakları dışında kalan kısmi çalışma ve diğer standart dışı diğer işlere yerleştirilmektedir.⁶⁸⁷

İş mevzuatında 4857 sayılı İşK. ya kadar kısmi süreli çalışanlara ilişkin yasal düzenlemeler bulunmadığı gibi, iş kanunlarında kısmi süreli çalışma tanımı da yer almamıştır.

Borç. K. İş sözleşmesini tanımlayan m.313/T'sı iş sözleşmesini işçinin belirli olan veya olmayan bir zamanda iş görmeyi ve iş sahibinin de ona bir ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşme olarak tanımlamıştır. Bu anlamda işçinin iş gücünü tüm iş süresi boyunca işverenin buyruğuna hazır bulundurması zorunluluğu getirilmemiştir. Bunun yanında Türk iş mevzuatında 4857 sayılı İşK. ya kadar kısmi süreli çalışmayı tanımlayan bir metne rastlanmadığı gibi kısmi süreyle çalışan iş kategorileri örneğin ev hizmetlerinde

⁶⁸⁶ ZEYTİNOĞLU, Işık, Urla, Kısmi Çalışma (Part-Time) ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri: Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir., KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1995, Sayı:1, s.143

⁶⁸⁷ ZEYTİNOĞLU, s.145

çalışanlar (İş K. m.5/I 4. Bent) ve konut kapıcıları (İş K. m.5/I e) İş K. Kapsamı dışında bırakılmıştır.⁶⁸⁸

Buna karşılık Alman İstihdamı Teşvik Kanununda,(26.4.1985) 'düzenli, haftalık çalışma süreleri işyerlerinde tam gün çalışan işçilerin normal haftalık çalışma süresinden daha kısa olan işçiler kısmi süreli çalışmaktadırlar.' şeklinde bir tanım yapılmış ve bu konuda bazı düzenlemeler getirilmiştir.

İsviçre Borçlar Kanununda 1971 yılında yapılan değişiklikle de 319.maddenin 2.fıkrasına "işçinin, işverenin hizmetinde, düzenli olarak belirli saatlerde, yarım gün veya belirli günlerde iş görmeyi taahhüt ettiği (kısmi süreli çalışma) sözleşme de iş sözleşmesi olarak geçerlidir' hükmü konulmuştur.⁶⁸⁹

Avrupa Birliği de kısmi süreli çalışmayı işçi ve işveren taraflarının kendi aralarında anlaşarak kabul ettikleri, normal çalışma süresinden az olan ve düzenli olarak yapılan çalışma olarak tanımlamaktadır.

En genel en yaygın ve en çok kabul gören tanım ILO tarafından yapılan tanımdır. ILO, 1994 yılında yapılan 81. Genel Kurul toplantısında Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 175 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararını onaylamıştır. ILO'nun kabul ettiği tanıma göre kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmadır.⁶⁹⁰

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 70. Dönem genel kurul çalışmaları sonucunda kısmi çalışan işçi, düzenli ve serbest irade temeline dayalı olarak kısmi çalışma süreleri içinde çalışan kişi olarak nitelendirilmiştir.

Bu tanımlamalar da dikkate alınarak kısmi süreli çalışma, düzenli olarak işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden kısa bir süre ile çalışılması, kısmi süreli çalışan ise, iş sözleşmesi ile düzenli olarak işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal

⁶⁸⁸ CENTEL, Tankut, Kısmi Süreli Çalışma, İstanbul, 1992, s.26

⁶⁸⁹ Diğer ülkelerdeki tanımlar için ayrıca Bkz. YAVUZ, Akif, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, KAMU-İŞ, Ankara, 1995, s.37-38

çalışma sürelerinden daha kısa sürelerde iş görmeyi taahhüt eden kişi olarak tanımlanabilir.⁶⁹¹

Kısmi süreli çalışanlar da bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmaktadırlar ve Borç K. m.313/T'deki tanım kısmi süreli çalışanları da kapsamaktadır. Kısmi süreli çalışmalar da iş, ücret ve bağlılık unsurlarını içerir. Kısmi süreli çalışmalarda çalışma süresinin işyerinde tam gün çalışanlara nazaran daha kısa olması, çalışan işçinin işçi niteliğini etkilemez. Nitekim Yargıtay'da işyerinde 'ayda bir defa rasat yapmayı ve karşılığında ücret almayı' kabul eden kişi ile kurulan iş ilişkisinin İş K. kapsamına giren bir iş ilişkisi olduğunu kabul etmiştir.⁶⁹²

Kısmi çalışmanın önemli bir özelliği kısa çalışma süresidir. Eğer işyerinde normal çalışma sürelerinden daha kısa süre ile çalışılıyorsa bir kısmi süreli çalışmadan söz edilebilir. Burada kıstas olarak alınacak süre yasal veya toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen azami süre değil, işyerinde uygulanan normal tam gün çalışma süresidir. Tam güne karşı zaman yönünden yapılan karşılaştırmada kural olarak haftalık çalışma süresi dikkate alınır. Kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için bu çalışmanın normal çalışma süresinden önemli ölçüde daha kısa olması da zorunlu değildir. Çünkü tam gün çalışma ile kısmi süreli çalışma arasında zaman açısından bir sınır çizmek subjektif bir nitelik taşıyacaktır. Kısa süreli çalışmanın normal çalışma süresinden ne kadar az olacağı ülkeden ülkeye değişmektedir. Bazı ülkelerde kısa süreli çalışmanın normal çalışma süresinden %20 daha az olacağı kabul edilirken, bu oran bazı ülkelerde 1/3 veya 2/5 olarak uygulanmaktadır. Bazı ülkelerde ise kısmi süreli çalışma belirli saatin altındaki çalışmaları ifade eder. Örneğin ABD'de 35, Japonyada 34 ve İngilterede 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi çalışma olarak kabul edilir.⁶⁹³

⁶⁹⁰YAVUZ, Akif, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, s.38

⁶⁹¹EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, s.21-22, Benzer tanımlar için ayrıca Bkz. EKONOMİ, Münir, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul, 1986, s. 184, CENTEL, Kısmi Çalışma, s.27

⁶⁹²Yarg. 9.H.D., 5.5.1975, E.75/7229, K.75729109, İHU, İş. K. 33 (No.2)

⁶⁹³KUTAL, G, Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Çalışma ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Sosyo-ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991, s.92

Eğer işçi birden fazla işverenle kısmi süreli çalışma ilişkisine girmişse ve işçinin toplam çalışma süresi normal çalışma süresine ulaşmış ve hatta aşmışsa dahi , her bir işverenle olan ilişkisi kısmi süreli çalışma niteliğindedir.

Kısmi süreli çalışmalarda diğer önemli bir özellik de düzenliliktir. Yani kısmi süreli çalışma ile belirli süreklilikte bir çalışma ilişkisine girilmiş olması gerekir. Bu konu hem Alman İstihdamı Teşvik Kanunu hem de İsviçre Borçlar Kanunundaki kısmi süreli çalışma tanımında yer almaktadır. Kısmi süreli çalışmanın düzenlilik unsuru onu ekonomik nedenlerle geçici ve belirli bir süre için uygulanan kısa çalışmadan⁶⁹⁴ ve işyerinde geçici bir gereksinmeyi gidermek amacıyla ve genellikle belirli süreli iş sözleşmeleriyle yapılan yardımcı veya fırsat düştükçe yapılan çalışmalardan⁶⁹⁵ ayırmaktadır.⁶⁹⁶

Kısmi ücretsiz izinlerde işçi işyerindeki normal işin süresininden daha kısa süreli çalışır ancak bu durum geçici bir süre için ve işçinin talebi ve işverenin kabulü ile ortaya çıkar.

⁶⁹⁴Bazı ülkelerde ekonomik durgunluk dönemlerinde veya işyerine ilişkin nedenlerle iş sürelerinin geçici olarak kısaltılması veya çalışmanın bütünüyle durdurulmasına ve işçi ücretlerinin belirli oranlarda azaltılarak ödenmesine olanak verilmiş ancak bu suretle ücretleri azalan işçilerin gelir kayıpları işsizlik sigortalarının sağlanmıştır. 'Geçici işsizlik' olarak da adlandırılan kısa süreli çalışma, işyerinde genellikle günlük çalışma süresinin indirilmesi veya çalışmanın bütünüyle durdurulması şeklinde iş sözleşmesinin geçici bir süre için değiştirilmesidir. Gerek kısmi süreli çalışmada ve gerekse kısa süreli çalışmada işçinin iş görme borcu işyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa bir süreyi kapsamaktadır. Ancak kısmi süreli çalışmada taraflar iş sözleşmesinin yapılması sırasında sürekli kısaltılmış bir çalışma konusunda anlaşmışlardır, halbuki kısa süreli çalışmada, çalışma sürelerinde geçici bir indirim söz konusudur. Kısa süreli çalışmada sözleşme taraflarında, kısa süreli çalışmaya yol açan nedenlerin ortadan kalkması durumunda tekrar eski çalışma sürelerine döneleceği konusunda niyetin bulunması gereklidir. Kısa süreli ve kısmi süreli çalışma arasındaki ayrımda çalışma süresinde indirim yapılması isteğinin hangi taraftan geldiği ve bu indirimin kimin yararına olduğuna da bakılabilir. Eğer böyle bir talep işçiden gelmiş ve onun yararına ise ortada kısa süreli bir çalışmanın olduğunun kabulü kural olarak mümkün değildir. Bkz. EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar,s.

⁶⁹⁵Bazen işin görülmesi bakımından ortaya çıkan bir ihtiyacı gidermek amacıyla bir işyerinde yardımcı işçiler çalıştırılabilir. Burada işgücü ihtiyacı, işçilerin hasta ya da hamile olmaları veya geçici olarak ortaya çıkan bir iş artışı gibi işyerine bağlı özel haller nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Burada önemli olan nokta geçiciliktir. Yardımcı işçi ile her ihtiyaç için yeni ve belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılmakta, ihtiyacın ortadan kalkmasıyla sözleşme feshe gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermektedir. Dolayısıyla, bu tür çalışmaların sürekli olması onları kısmi süreli çalışmalardan ayırmaktadır. Ancak her iki çalışma türü iç içe girebilir. İşyerindeki geçici bir ihtiyacı gidermek amacıyla da örneğin belirli saatlerde ortaya çıkan geçici personel ihtiyacını karşılamak veya kısmen çalışan bir işçinin hastalanması durumlarında geçici süre için kısmi süreli çalışma ilişkisi kurulabilir. EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar,s.

⁶⁹⁶EYRENCİ,Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar s.23-24

Çalışma süresi daha sonra bütün iş ilişkisini kapsayacak şekilde kısaltılırsa kısmi ücretsiz izin, kısmi süreli iş ilişkisine dönüşebilir.

Gönüllülük ve isteğe bağlı çalışma kısmi çalışmanın 3. unsuru olarak kabul edilir. Kısmi süreli çalışma isteğe bağlı bir çalışma şeklidir. Ekonomik nedenler, teknik gereklilik ve talep değişimleri nedeniyle işyerindeki üretimin azaltılması ve bu nedenle tam gün çalışmak isteyen işçinin mecburi olarak kabul ettiği bir çalışma, kısmi süreli çalışma değildir. Bu nedenle kısa süreli çalışma ve eksik istihdam kavramlarından ayrılmaktadır.

697

Evde çalışma konusunda en yaygın tanım ILO'nun tanımıdır. Buna göre evde çalışma bir işveren ve aracı için işçinin seçtiği bir yerde genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi ya da hizmetin sağlanmasıdır.⁶⁹⁸

Evde çalışma işçinin edimini kendi seçtiği bir yerde yerine getirmesidir, bu ev kendi evi olabileceği gibi kendisi tarafından belirlenen başka bir yer de olabilir.

Evde çalışanlar, genellikle işverenin işyeri-iş organizasyonuna dahil olmadığından, işyerindeki normal çalışma sürelerinden ve dolayısıyla kısmi süreli bir çalışmadan söz edilemez. Evde görülecek işin bitirilmesi için kesin bir süre belirlense bile durum değişmez. Evde çalışma 'on-line' bir tele çalışma şeklinde yürütülüyorsa, işin görüleceği zaman açısından işverenin işyeri iş organizasyonuna bir bağımlılık söz konusudur. Dolayısıyla burada iş sözleşmesine dayalı bir çalışmanın varlığı ve işçi niteliğinin kabulü gerekir.

Kısmi süreli çalışma ilişkisi iş sözleşmesinin bütün unsurlarını içermektedir. Dolayısıyla tam gün çalışmalarda olduğu gibi kısmi süreli çalışmalarda da sözleşmenin geçerli olarak kurulabilmesi için tarafların ehliyetli bulunması ve irade beyanının

⁶⁹⁷KUTAL, s. 93

⁶⁹⁸Evde çalışma konusu için ayrıca Bkz. YAVUZ, s.58-63, MURAT, G, İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi- Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı, Yayınlanmamış Doktora Tezi,

açıklanmasında İşK'nun 9. maddesinde öngörülen şekil şartlarına uyulması gerekmektedir. Ayrıca iş sözleşmesinin yapılmasında yasalarla sözleşme özgürlüğüne konulan sınırlamalar da gözönünde tutulmalıdır.⁶⁹⁹

Kısmi süreli çalışma sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabilir. Taraflar sözleşmenin belirli süreli olacağını aralarında kararlaştırırlarsa sözleşme belirli sürelidir. Taraflarca açıkça kararlaştırılmamış olmakla işin amacı ve niteliğinde sözleşmenin süreye bağlı olduğu anlaşılmakta ise, yapılan sözleşme belirli sürelidir. Ancak bu hallerde sözleşmenin sona ereceği zamanın objektif olarak saptanabilmesi gerekir.⁷⁰⁰

Kısmi süreli çalışmanın iş paylaşımı (job sharing)⁷⁰¹, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi özel şekilleri mevcuttur.

İş paylaşımı tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır yani iş paylaşımı katılan işçilere çalışma yerini zaman açısından kendi aralarında paylaşma hakkının tanındığı bir kısmi çalışma ilişkisidir.⁷⁰²

Çağrı üzerine çalışma da kısmi süreli çalışmanın özel bir şeklidir. İki türlü ortaya çıkabilir: Taraflar ya önceden hafta, ay veya yıl belirli bir süre içinde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını yani çalışma süresini belirlerler. Burada işverene, işçinin iş edimini ne kadar zaman yerine getireceğini çağrı yoluyla belirleyebilme olanağı tanınmaktadır; ya da işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme hakkı tamamen işverene tanınabilir.⁷⁰³

Kısmi süreli çalışmanın diğer bir özel şekli çağrı üzerine çalışmadır. Çağrı üzerine çalışma ilişkisinde işçi ve işverenin haftalık, aylık veya yıllık belirli çalışma süresini önceden

İstanbul, 1993, s.219 vd., TOKOL, A, Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Evde Çalışmanın Yapısı ve Sorunları, Sosyal Siyaset Dergisi, C.1, S.8, 1992, s.37 vd.

⁶⁹⁹EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, s.35

⁷⁰⁰EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar ,s.35

⁷⁰¹ İş paylaşımı konusunda detaylı bilgi için Bkz. EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, s.35, YAVUZ, s.50-58

⁷⁰²EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar , s.35, İş paylaşımı konusunda ayrıca Bkz. YAVUZ, s.50-58

⁷⁰³EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar ,s.32-33

belirlemeleri gerekmektedir. Belirlenen bu çalışma süresi çerçevesinde işverenin, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkı vardır. Sözleşme özgürlüğü gereği, çalışma süresinin uzunluğunu taraflar serbestçe saptayabilirler. Eğer taraflar çalışma süresinin uzunluğunu sözleşmede kararlaştırmamışlarsa, işçiyi korumak amacıyla haftalık çalışma süresinin 10 saat olacağı kabul edilmektedir. Buna göre işveren bir hafta içinde 10 saatten az bir süre için işçiye iş edimini yerine getirmesi için çağrıda bulunsa bile 10 saatlik ücretini ödemek zorundadır.

İşçinin uzun bir yol katederek çok kısa bir fiili çalışma yapmak maksadıyla serbest zamanının bölünmesini engellemek amacıyla tarafların günlük çalışma süresini sözleşmede önceden kararlaştırmadıkları takdirde, işverenin işçiyi her seferinde günde enaz üç saat sürekli çalıştırmak zorundadır. Ancak sözleşmede daha kısa günlük çalışma süresi kararlaştırılabilir.⁷⁰⁴

Çağrı üzerine çalışmada işçi göreceği işin çıkmasından işverenin çağrısı ile haberdar olacağından, işverenin kısa bir süre içinde işçiyi çağırması, özellikle işçi başka bir işverene bağlı olarak da çalışıyorsa önemli sorun yaratabilecektir. Bu nedenle işçinin işe çağrılmasının en az dört gün önceden yapılması gerekmektedir. Buna göre, işveren işçinin çalışma zamanını her seferinde en az dört gün önceden bildirdiği takdirde işçi iş görme borcunu ifa etmekle yükümlüdür. Aksi takdide, yani işverenin çağrıyı dört günden daha kısa bir süre önceden yapması halinde, işçi iş görme borcunu ifadan kaçınabilir. Bu durumda işverenin işçiye herhangi bir yaptırım uygulama hakkı yoktur.⁷⁰⁵

Kısmi süreli çalışmaların diğer özel bir şekli olan tele çalışma ise işletme merkezi dışında genellikle evde yapılan, bilgisayar ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan , işçinin işyerlerine bağlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir çalışma şeklidir. Bu anlamda evde çalışmanın modern bir şeklidir.⁷⁰⁶

⁷⁰⁴EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar ,s.33

⁷⁰⁵EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar , s.34

⁷⁰⁶YAVUZ, s.63-68

Kısmi süreli çalışma konusunda 4857 sayılı İş.K.ya kadar İş Hukuku mevzuatımızda yasal düzenlemeler yer almamaktadır. Ayrıca bu konudaki en önemli mevzuat olan 175 sayılı ILO sözleşmesi ⁷⁰⁷ T.C. tarafından onaylanmamıştır. Uygulamada Yargıtay ortaya çıkan uyuşmazlıklar vesilesiyle kısmi süreli çalışmada ücret, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakları konusunda kararlar vermiştir. Bu kararlarında Yargıtayın tutumu, uyuşmazlık durumlarında kısmi süreli çalışanların mağdur olmalarını önlemek için kısmi süreli çalışanlar ile tam gün çalışanlar arasında oransal farklılıklar yaratmaktır. Örneğin 1996 tarihli bir kararında ⁷⁰⁸ kısmi süreli çalışmada asgari ücret belirlenirken 7.5 saat olan günlük asgari ücretin bir saate düşen miktarının işçinin çalıştığı saat ile çarpımının esas alınacağı belirtilerek, tam gün çalışana ödenen asgari ücret ile kısmi süreli çalışana ödenen asgari ücret arasında çalışma süresine bağlı olarak oransal bir fark yaratmıştır. Buna karşılık Yargıtay, kısmi süreli çalışan bir işçinin kıdem süresinin hesabında ise çelişkili ve tam gün çalışanlarla kısmi süreli çalışanlar arasında adil olmayan farklı uygulamalara yol açan kararlar vermiştir. Yargıtay bazı kararlarında kıdem tazminatının hesabında işçinin fiilen çalıştığı sürelerin toplanması yoluyla bulunacak süreyi değil, iş sözleşmesinin başlangıç ve bitiş arasındaki süreyi dikkate almış ,bazı kararlarında ise haftanın çalışılan günler toplamını göz önünde tutmuştur. Yargıtay 1977 yılında vermiş olduğu bir kararında davacının haftanın çalışmadığı günlerinin çalışılmış gibi sayılmasının mümkün olmadığını, kıdem tazminatına esas olacak sürenin saptanması için iş sözleşmesinin başından feshine kadar geçen süre içinde haftanın fiilen çalışılan günlerinin toplanarak 365'e bölünmesinin gerektiğini belirtmiştir. ⁷⁰⁹ Yargıtay'ın aynı doğrultuda 1986 tarihli başka bir kararı da bulunmaktadır. ⁷¹⁰ Buna karşılık Yargıtay'ın cumartesi ve pazar günleri hariç haftanın beş gününde üçer saat çalışan işçinin kıdem tazminatının hesabında işe giriş tarihleri ve ayrılma tarihleri arasındaki sürenin tamamının dikkate alınması yönünde kararları

⁷⁰⁷ Bkz. Bölüm 5.1.6.

⁷⁰⁸ Yarg. 9.H.D., 3.7.1996, 9759/153333, EKONOMİ, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 1998, s.183

⁷⁰⁹ Yarg. 9.H.D., 8.11.1977, 13902/15481, TÜTİS Dergisi, C.2, S.3, s.15

⁷¹⁰ Yarg. 9.H.D., 1.5.1986, 3374/4502, Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 1986, s.16

bulunmaktadır.⁷¹¹ Doktrinde hakim olan görüş, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin kıdeminin hesabında işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak sürenin değil, iş sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki sürenin göz önünde bulundurulmasıdır. Bu görüş, eşitlik ve kısmi süreli çalışma sözleşmesinde getirilen kazancın çalışma sürelerine oranlı olması prensibiyle de uyumludur. Çünkü zaten kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, tam gün çalışan işçiye göre düşük olacağından kıdem tazminatı da aynı oranda az olacaktır.⁷¹²

Türk İş Hukuku uygulamasında doğrudan doğruya tam gün çalışmaya uygun olanlar dışında iş ilişkisini ilgilendiren diğer konular ve iş hukuku kuralları tümüyle kısmi süreli çalışma ilişkilerine uygulanabilir.⁷¹³

Kısmi süreli çalışanların adil olmayan uygulamalara maruz kalmaması ve tek bir uygulamanın sağlanması açısından İş Hukuku Mevzuatına, 175 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine uyumlu düzenlemeler getirilmesi gereği ortaya çıkmış ve bu düzenleme 4857 sayılı İş.K. ile getirilmiştir.

4857 sayılı İş.K. ile getirilen önemli bir yenilik yeni istihdam türlerinin de yasal zemine oturtulmasıdır. Bu yeni istihdam türlerinin aile sorumlulukları nedeniyle tam gün süreli işlerde çalışamayan kadın işçiler tarafından tercih sebebi olacağı düşünülürse oldukça önemli olduğu açıktır. Bunlardan en önemlisi kısmi süreli (part time) çalışmadır. 4857 sayılı İş.K. ile kısmi süreli çalışma yapılabilmesi yasal düzenlemeye kavuşturulmaktadır. Madde 13 de kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri tanımlanmaktadır. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya

⁷¹¹ Yarg.9.H.D., 21.5.1991, 753/8770, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, s.438, Eyrenci'nin İncelemesiyle Birlikte

⁷¹² YÜKSEL, ONARAN,s. 42-43

⁷¹³ Ayrıntılı Bilgi için Bkz. ÇELİK, N.,İş Hukuku Dersleri, s.80

ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

4857 sayılı İşK. ile düzenlenen yeni istihdam türlerinde biri de çağrı üzerine çalışmadır. Bu çalışma türü kısmi çalışmanın özel bir biçimi olup işçinin devamlı olarak işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin görülmesine yönelik bir çalışma biçimidir. Bu konu madde 14'de düzenlenmiştir. 14. maddede çağrı üzerine çalışmanın tanımı yapılmış, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Çağrı üzerine çalışmada hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalışmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanmaktadır.(4857 sayılı İşK. m.14/2)

İşçiden iş görme borcunu çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üstüste çalıştırmak zorundadır. (4857 sayılı İşK. m.14/3)

BÖLÜM 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Devlet politikaları saptanırken çalışan kadınlar için özel politikalar saptanmalıdır. Türkiye’de 1988’e kadar “kadın” özel bir kategori olarak ele alınmamış, bu tarihten itibaren kadın-aile-çocuk üçgeni içinde yer almıştır. Ekonomik ve sosyal politikalar saptanırken, kadın bu üçgenin dışında, birey olarak irdelenmelidir. Kadın istihdamının artırılması ve istihdamda cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi bir devlet politikası olmalıdır. Kadınların toplumsal üretime katılmalarını amaçlayıcı ve cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldıran politikalar üreten etkili bir Kadın Bakanlığı kurulmalıdır. Şu anda kadın konusunda çalışan Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve Aile Araştırması Kurumu’da bu bakanlığa bağlanmalıdır. Bu bakanlığa bağlı kuruluşlar, Kadın İstihdamı Bürosu , Milli Eğitim Bakanlığı ve diğer ilgili kuruluşlar kadınlarla ilgili bu politikaları oluşturmali ve denetlemelidir. Bu politikalar kadının iş piyasasında karşılaştığı sorunların araştırılması, kadın istihdam olanaklarının artırılması, kadınların bazı meslek ve sektörlerde daha fazla temsil edilmesi gibi hedefler ve bu hedeflere ulaşılması için gereken düzenlemeler ve tedbirler içermelidir.

Kadın işgücündeki artış sosyo-ekonomik faktörlerin etkisiyle değişecektir. Evlilik yaşının yükselmesi, doğurganlığın azalması, tarımın göreceli olarak önemini kaybetmesi, kentleşme, ekonomik büyüme, sanayi ve hizmet sektörü iş olanaklarındaki artışlar, eğitim olanaklarının artması ve cinsiyetler arasında eşit ve dengeli dağılımı, meslek kazandırıcı eğitimin yaygınlaşması, kadınların yoğun olduğu iş kollarındaki büyüme, kadın çalışmasına yönelik önyargıların azalması, geleneksel aile yapısında eşitlikçi ilişkilerin kurulması kadınların işgücüne katılımlarını arttıracaktır.

Kadının işgücü piyasasında giderek artan sayıda katılması yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına ve çalışma standartlarında esneklik kavramına yol açmıştır.

Kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılımını sağlamak için kadınların çalışma saatlerinin kısaltılması gerektiği savunulmaktadır. Bu görüşü savunanlar bu sayede hem daha geniş istihdam olanağı yaratılacağı, hem de kadının işdışı sorumluluklarına daha

fazla zaman ayırabilecekleri görüşündedirler. Anacak burada daha kısa çalışma süreleri nedeniyle işverenlerin erkek çalışanları tercih etmesi sözkonusu olabilir.

Kadın ve erkeklere cinsiyet farklılıkları nedeniyle farklı davranılması doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır. Kadının hamilelik, doğum ve aile sorumlulukları dolayısıyla farklı işleme maruz kalması da doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Kadınlara karşı uygulanan en yaygın ayrımcılık türü ise dolaylı ayrımcılık olup, direkt cinsiyete bağlı görülmeyen çeşitli uygulama ve şartlar kadınları mağdur edici etkiler doğurmaktadır. Burada önemli olan bu uygulama, düzenleme ve şartların geçerli ve kabul edilebilir objektif nedenlere dayanıp dayanmamasıdır. Eğer objektif ve haklı nedenlere dayanıyorsa bu durum dolaylı ayrım olarak değerlendirilmez. Örneğin çeşitli sözleşmelerle getirilmiş koruyucu önlemler genel kabul görmüş, objektif ve haklı sebeplere dayandığından dolaylı ayrım sayılmaz. Bu objektif nedenler yabancı ülkelerin hukuk düzenlerinde özellikle Avrupa Birliği hukukunda belirlenmiştir. Türk İş Hukukunda da cinsiyete dayalı ayrımcılık konusuna açıklık getirecek kurallar konulmalıdır.

Son yıllarda özellikle ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde ‘olumlu ayrımcılık’ olarak ifade edilen yeni bir kavram ortaya atılmıştır. Olumlu ayrımcılık kapsamında kadınları mesleki eğitim programlarından yararlandırma, eğitim düzeyini yükseltme, mesleki terfide kadınlara öncelik tanıma, kadın istihdamını arttırıcı bir dizi tebdirler, kadın kotalarının yükseltilmesi gibi kadın lehine uygulamalar yer almaktadır. Burada amaç kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engelleri ortadan kaldırmak, mesleki eğitimi, işde yükselme olanaklarını arttırmak olduğundan bu ilkeleri benimseyen eylem ve programlar kadın lehine olsa da eşitlik ilkesine aykırı düşmemektedir.

Kadının gebelik ve doğum nedeniyle yasalar uyarınca belirli bir süre ayrı kalması, gebeliği süresince işinde verimli olamayacağı düşüncesi ve çocuk doğurduktan sonra da yeni sorumlulukları nedeniyle devamsızlığının artacağı, işine konsantre olamayacağı düşüncesi işverenleri kadın işçi istihdam etmeme veya gebeliği ortaya çıktığında iş

akdini feshetme noktasına getirmektedir. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve çeşitli ILO sözleşmeleri gebelik ve analık izni nedeniyle iş akdinin feshini yasaklamışlardır. Oysa 1475 Sayılı İş Kanunu 13. madde uyarınca işveren ihbar sürelerine uyarak neden göstermeksizin iş akdini fesh etme hakkına sahip olduğundan kadının gebelik ve analık hali nedeniyle mağduriyeti olası idi.. Yine 1475 Sayılı İş Kanunu 17. madde’de belirtildiği üzere işveren gebelik ve doğum hallerinde yine aynı kanun 70. maddede belirtilen sürelerin bitiminde işverene iş akdini bildirimsiz fesih hakkı tanınmıştı. Kadının gebelik ve analık hali nedeniyle mağduriyetinin önlenmesi nedeniyle işçinin feshe karşı korunması konusunda 4857 Sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeler getirilmiştir. İstihdamda gerçek eşitliğin sağlanabilmesi için gebelik, analık ve aile sorumlulukları nedeniyle işten çıkarma yasaklanmalıdır. Son yıllarda bazı ülkelerde doğan çocuğun sorumluluğunu ana ve babanın ortak paylaşmasına ve kadının analığı nedeniyle mağduriyetinin önlenmesine olanak sağlayan ‘ebeveyn izinleri’ konusu gündeme gelmiştir. Bu sayede yeni doğan çocuğun bakımı için anne veya baba ücretsiz izin haklarını kullanabilmektedir. Türkiye’de de bu konu üzerinde çalışmalar yapılmalı, yasal düzenlemelere gidilmelidir.

İş kanunu’da öngörülen ve 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde işverene kreş açma yükümlülüğü getiren düzenleme değiştirilmelidir. Bu ve bunun gibi belirli kadın sayısına bağlı düzenlemeler bu yükümlülükten kurtarmak için işvereni kadın işçi sayısını belirli bir düzeyin altında tutma noktasına getirmektedir. İş ve aile sorumluluklarının ana ve baba arasında ortak dağılımı gereğinden hareketle kreş açma yükümlülüğünün sadece kadın değil kadın erkek ayrımı gözetmeksizin belirli sayıda işçi çalıştıran işyerlerine getirilmesi gerekmektedir. Ancak bu sorunu sadece belirli işçi sayısına sahip işyerleri için çözmek sorunu ortadan kaldırmamaktadır. Ülkenizde kadın işçilerin çalıştığı daha küçük, işçi sayısı kadın erkek toplamı olsa 100’ün altında kalan pek çok işyeri vardır. Hem anne, hem de babanın bu tür küçük işyerlerinde çalışması halinde çocuğun bakımı problem olmaktadır. Çocuğun bakımı konu olduğunda işten ayrılmak doğal olarak kadına düşmektedir. Bu durum eğitim düzeyi ne olursa olsun kadınların işgücü piyasasından erken yaşta ayrılmasının en önemli nedenidir. Burada kadınları aile

sorumlulukları ve çocuk bakımı konusunda ülke düzeyinde çözüm aramak en doğrusudur. Sosyal devlet gereği olarak bu konu merkezi ve yerel yönetimlerce çözümlenmelidir. Örneğin semtlerde gündüz bakım evleri açılması gibi. Ya da işverenin kreş açma yükümlülüğü genişletilmeli ,küçük işyerlerinin bulunduğu yerlerde birden fazla işverenin birleşerek kreş açması sağlanmalıdır.

İş hayatında kadınların en fazla ayrımcılığa uğradığı konu ücret konusudur. İş Kanunu'nun 26. maddesinin IV. fıkrasında aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemeyeceği belirtilmiştir. ILO'nun Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi Hakkındaki 100 Sayılı Sözleşmesi de eş değerde iş için kadın ve erkek işçilere farklı ücret ödenemeyeceği hükmüne bağlanmıştır. Burada önemli olan nokta işlerin eşit değerde olup olmadığını saptayacak iş değerlendirme yöntemidir. Sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için iş değerlendirme yöntemi cinsiyete dayalı olmayan, objektif kriterler içermelidir. İş değerlendirme yöntemi işin gerektirdiği beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşulları ile ve bunların önem sıralamalarını belirlerken bu işi cinsiyete bağlı kriterlere-örneğin kas gücü, fiziksel dayanım v.b. dayandırmamalı veya bu kriterlere fazla ağırlık vermemelidir. İş değerlendirilmesi sisteminin eşit değerde iş dolayısıyla ücret eşitliği prensibinin uygulanmasındaki önemi göz önünde tutularak ülkemizde bu konu ile ilgili düzenlemelere gidilmelidir.

Kısmi süreli çalışma, kadınları çalışma hayatına teşvik eden bu nedenle kadınlar tarafından tercih edilen bir çalışma türüdür. Kısmi süreli çalışma ilk kez 4857 Sayılı İş K. ile mevzuatta yer almıştır. Kısmi süreli çalışmaya sadece kadınlar değil aynı zamanda erkekler de teşvik edilmelidir. Aksi halde erkekleri tam süreli, kadınları ise kısmi süreli işlere yönleltmek gibi bir durum ortaya çıkar ki bu durum dolaylı ayrımcılığa girmektedir.

Kadınların biyolojik ve genetik özellikleri nedeniyle bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışması ve çalışma sürelerinin kısıtlanması, istihdamda cinsiyet ayrımcılığının kaldırılması gerekliliği kavramına istisna oluşturmakta, kadının ve bebeğinin sağlığını

ve iş güvenliğini koruma amacını gütmektedir. Ancak son yıllardaki teknik, teknolojik ekonomik ve kültürel değişimler göz önünde bulundurularak bu konudaki koruyucu hükümlerin gözden geçirilmelidir ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Aksi halde bu hükümler kadın istihdamını önleyici etkiler yaratabilir. Yine bazı durumlarda cinsiyet işin özelliği ve konusu gereği vazgeçilmez bir koşul olarak ortaya çıkmakta ve işverenler belirli bir cinsiyete mensup kişilerle iş ilişkisi kurmaktadır. İşlerin görülmesindeki teknik, teknolojik gelişmeler ve sosyo-kültürel değişimler zamanla erkek işi kadın işi ayrımını ortadan kaldıracak ve erkek ve kadınlar için eşit istihdam fırsatlarının yaratılmasına yardımcı olacaktır.

Kadın ve erkekler arasında istihdam eşitliğini sağlamada tek başına hukuki düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Çünkü eşitsizliğin nedeni tek başına hukuki düzenleme eksiklikleri ve boşlukları değil ekonomik, sosyal ve kültürel nedenlerdir. Bu nedenle bu düzenlemelerin yanında bunlara işlerlik kazandıracak ortamı hazırlamak için kadın derneklerinin, toplum örgütlerinin, sendikaların, gönüllü eylemlerin varlığına ve çalışmalarına her zaman ihtiyaç duyulacaktır. İstihdamda eşitlikçi politikaların oluşturulması ve uygulanmasında sendikaların rolü de büyüktür. Sendikaların kadın komiteleri bu programların oluşturulması ve yürütülmesi görevini yüklenmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde kadın işçilerle ilgili düzenlemeler artırılmalıdır. İşe alma, terfi, iş tanımları ve iş değerlendirmesi konusunda doğrudan ve dolaylı ayrıma açık hükümlere yer verilmemelidir. Kadın işçiyi gebelik, analık halinde koruyucu hükümlere ve düzenlemelere yer verilmelidir. Ücretli izin süresinin artırılması, doğum yardımı, süt izinlerinin kullanılması gibi kadın işçiye yeni görev ve sorumluluklarının yüklendiği böyle bir dönemde onu rahatlatacak düzenlemeler getirilmelidir.

Cinsiyet ayrımına karşı tek cezai yaptırım ücret konusuna ilişkin olup İş Kanunu'nun 99. Maddesinde yer almaktadır. Bunun dışında hukuki yaptırımlar için genel hükümlerden yararlanılmaktadır. Oysa bir çok yabancı ülke mevzuatında cinsiyete dayalı ayrımcılık ve hukuki yaptırımları konusunda ayrı ve kapsamlı yasalar bulunmaktadır. Örneğin Almanya ve İsviçre'de bu yasa kapsamında tazminata konu haller ,tazminat miktarları,

ispat yükümlülüğü gibi konular yer almaktadır. Türk İş Hukuku'da da dolaylı ve doğrudan cinsiyet ayrımı yasaklayan ve buna uymayanlar hakkında tazminat ödenmesi gibi konuları düzenleyen yasa veya mevcut yasalara hükümler getirilmelidir.

Yabancı hukuk düzenlerinde cinsel ayrımcılık ve uyuşmazlık konuları mahkelerde en çok görülen davalardır. Türk İş Hukukunda ise bu tür davalara pek sık rastlanmaz. Bunun nedeni kadına doğrudan veya dolaylı ayırım yapılmaması ve uyuşmazlık ortaya çıkmaması değil, kadın işçi, örneğin işe alınma, terfide ayrımcılığa uğradığında ,hamileliği nedeniyle işten çıkarıldığında genel hükümler dışında açık bir düzenlemenin olmayışı, etkin bir yaptırımın bulunmayışı ve ispatın güç oluşudur. Burada ispat güçlüğü önemli bir konu olarak ortaya çıkar. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın ispatı konusunda özel bir yasa olmayıp Medeni Kanun'un 6. maddesinde yer alan genel hükümler uygulanmaktadır.. Burada işçi cinsiyet ayrımcılığı amaçlı davranışa uğradığını ve kendisine bu nedenle farklı davranıldığını, işveren de cinsiyet ayrımı gözetmeyip ayrımı haklı kılacak objektif kriterlerin olduğunu ispat etmekle yükümlüdür. Dolaylı ayırım durumunda ise işçi dolaylı ayrıma maruz kaldığını, yapılan düzenlemeden etkilenen kadın oranının erkeklerinkinden yüksek olduğunu ve işveren yine düzenlemenin objektif nedene dayanarak cinsiyet farklılığıyla ilgili olmadığını ispatlamak zorundadır. Tüm bu nedenler kadınları cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradığında dava açmak yerine olayı kabullenip sineye çekmesine neden olmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık hukuki düzenleme ve önlemlerle ortadan kaldırılabılır Ancak bu düzenleme ve önlemlerin başarılı olması, nedenlerin doğru saptanması ve kavramların doğru tanımlanmasına bağlıdır. Ancak sorun sadece hukuki düzenlemelerle de çözümlenemez; çünkü cinsiyet ayrımcılığın temelinde sosyal ve ekonomik nedenler de vardır. İstihdamda cinsiyet ayrımcılığı sorununun çözümü ve eşitlikçi istihdam politikalarının uygulanması işgücü piyasasının koşullarıyla ilgilidir. Sosyo-ekonomik değişimler, kadınlara karşı ayırım oluşturan davranış biçimlerinin, önyargıların, geleneksel düşüncelerin değişimi istihdamda cinsiyet ayrımının ortadan kalkmasında etkili olacaktır. Bu değişimin sağlanabilmesinde eğitimin rolü ise açıktır.

KAYNAKLAR

- ABADAN-UNAT, Nermin, (1979), Toplumsal Gelişme ve Türk Kadını, Türk Toplumunda Kadın, Der. ABADAN UNAT, Nermin, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara
- AKYİĞİT, Ercan, (1990), Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul
- ALTAN, Ömer Zühtü, (1980), Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş kanunu ile Korunması, Eskişehir (Kadın İşçilerin Korunması)
- ALTAN, Ömer Zühtü, (1997), Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara (Eşit Davranma)
- ALTINDAL, Aytunç, (1991), Türkiye’de Kadın, İstanbul
- ARAT, Necla, (1992), Yayına Hazırlayan, Türkiye’de Kadın Olgusu, Say Yayınları
- ARICI, Kadir, (1997), Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Kamu İşletmeleri İşveren Sendikası, Ankara
- ARIN, Tülay, (1992), İktisat Kuramının Kadın Sorununa Bakışı, Türkiyede Kadın Olgusu, Yay. Haz. Necla Arat, Kasım 1992, s.179
- ASIM, Salahaddin, (1989), Osmanlıda Kadınlığın Durumu, Haz. Metin Martı, ARBA Yayınları:33, İstanbul
- ATALAY, KONTAŞ, BEYAZIT, MADENOĞLU, (1992), Türk Aile Yapısı Araştırması, Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü Araştırma Dairesi, Devlet Planlama Dairesi, DPT Yayın No: 2313-SPGM:421
- Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, (1993), Yay. Hazır. GÜLMEZ Mesut , Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:250, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara
- AYTAÇ, Serpil, (2000), Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No:38, s.905-914
- BARNARD, C, (1999), Gender Equality in the EU: A Balance Sheet, The EU and Human Rights, edited by ALSTON, P, Oxford University Press

- BETTEN, L.,-SHRUBSALL.V., (1998), The Concept of Positive Sex Discrimination in Community Law- Before and After the Treaty of Amsterdam, Industrial Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 14/1, s.76 vd.
- BOSERUP, E., (1980), Women's Role in Economic Development, George Allen and Unwin Ltd., London
- BLOMEYER, Wolfgang, (1990), Avrupa Topluluğu İş Hukuku, Çeviren: EYRENCİ, Öner, Avrupa Topluluğu Hukuku'nun Özelliği, İşlevi ve Etkileri, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'in Uyumun Semineri, İstanbul
- CAN, Mehmet, (1995), Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, İstanbul
- CENTEL, Tankut, (1986), İş Hukukunda Ücret, İstanbul (Ücret)
- CENTEL, Tankut, (1991), Avrupa Sosyal Şartı ve Türk Sosyal Hukuk Düzeni, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı, İstanbul (Avrupa Sosyal Şartı)
- CENTEL, Tankut, (1992), Kısmi Süreli Çalışma, İstanbul (Kısmi Çalışma)
- CENTEL, Tankut, (1992), İş Hukuku, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, Kazancı Hukuk Yayınları, No: 104, İstanbul (İş Hukuku)
- CENTEL, Tankut, (1994), İş Yasaları, Beta Basım, İstanbul (İş Yasaları)
- CENTEL, Tankut, (1999), Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, MESS Yayın No:299, İstanbul (ILO Sözleşmeleri)
- CENTEL, Tankut, (2000), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Mess Yayın No: 338 (İşçi Sağlığı)
- Çalışma Hayatı İstatistikleri, (1997), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Çalışma Hayatı İstatistikleri, (1998), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- ÇELİK, Nuri, (1998), İş Hukuku Dersleri, İstanbul
- ÇELİKEL, Aysel, (1992), Uluslararası Sözleşmelerde Kadın, Türkiye'de Kadın Olgusu, İstanbul
- ÇENBERCİ, M, (1984), İş Hukuku Şerhi, Ankara

- ÇİTÇİ, Oya, (1982), Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Yayın No:200, Ankara (Kadın Sorunu)
- ÇİTÇİ, Oya, (1998), 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Yayın No:285, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayın No:16, Ankara (Kadın ve Gelecek)
- DEMİRCİOĞLU-CENTEL, (1993), İş Hukuku, İstanbul
- Drew, Eileen, Emerek, Ruth, Mahon Evely, (1998), Women, work and the the family in Europe, London
- DOĞRAMACI, Emel, (1989), Türkiye’de Kadının Dünyası ve Bugünü, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara
- DOĞRAMACI, Emel, (2000), Women in Turkey and the new Millennium, AKDİTYK Atatürk Araştırma Merkezi, Ankara
- E.C., (1984), The Types of Employment Initiatives Especially as Relating to Women, by Center for Research on European Women, Commission of European Communities
- E.C., (1984), The Employment of Women in Spain, Commission of European Communities
- E.C., (1984), The Employment of Women in Portugal, Commission of European Communities, Report by Silva Manuela
- E.C., (1993), Employment in Europe, European Communities Publications, Luxembourg
- E.C., (1984), European Women in Paid Employment, Commission of European Communities Document
- ECEVİT, Yıldız, (1992), Türkiye’de Kadın İşgücünün Marjinalliği, Türk Demokrasi Dergisi Yayın Organı, Sayı:11, s.15-18
- ECEVİT, Yıldız, (1993), Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emekinin Konumu ve Değişen Biçimleri, Kadın Bakış Açısından Kadınlar, İletişim Yayınları, s.117-128, İstanbul
- EFES PILSEN, (2000), Türkiye’de Kadın Profili, İstanbul
- EKİN, Nusret, (1968), İşgücü ve Ekonomik Gelişme, İstanbul

- EKONOMİ, Münir, (1984), İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul (İş Hukuku)
- EKONOMİ, Münir, (1988), Ferdi İş Hukuku Açısından Elli Yıllık Gelişme, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, İstanbul (Ferdi İş Hukuku)
- EKONOMİ, Münir, (1989), Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyum, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, İstanbul (Avrupa İş Hukukuna Uyum)
- EKONOMİ, Münir, (1989), Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyum, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:1, Nisan 1989, S.8, s .6 (Türk İş Hukuku Uyum)
- EKONOMİ, Münir, (1997), Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara (Sosyal Politikalar)
- EKONOMİ, Münir, (1997), Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, İstanbul (1996 Emsal Kararlar)
- EKONOMİ, Münir, (1997), Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul (Feshe Karşı Korunma)
- EKONOMİ, Münir, (1998), Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara (1997 Emsal Kararlar)
- EKONOMİ, Münir, (2003), Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi , Aynı Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler, Çimento İşverenleri Dergisi Özel Eki, Mart 2003 , Cilt 17, Sayı 2 (İş Güvencesi)
- ENGİNÜN, İnci, CUNBUR, Müjgan, ÖZDEMİR, Cahide, (1983), Milli Mücadelede Türk Kadını, Ankara
- ERDUT, Zeki, (1991), Avrupa Topluluğunda İstihdam, İşsizlik, İstihdam Politikası, Kamu-İş Sendikası Dergisi
- ERDUT, Zeki, (2000), Avrupa Birliğinde Çalışan Kadınların Hakları, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No:38, s.353-373
- EREN, Fikret, (1987), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, Ankara

- EREN, Fikret, (1994), Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul
- ERKUL, İhsan, (1974), Türk İş Hukuku Dersleri, 1475 sayılı İş Kanunu Uygulanması, Eskişehir ,İ.T.İ. Akademisi, Yay. No:, Eskişehir
- EUROPEAN COMMISSION, Employment&Social Affairs, (2001) EU Employment ans Social Policy 1999-2001, Jobs, Cohension, Productivity, Brussels
- EUROPEAN COMMISSION, Employment&Social Affairs, Employment and Social Fund,(2001) Employment in Europe 2001, Recent Trends and Prospects, Brussels
- EUROPEAN COMMISSION, Employment&Social Affairs, Equality between women and men ,(2001) Towards a Community Strategy on Gender Equality (2001-2005), Brussels
- EYRENCİ, Öner, (1990), Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Avrupa Sosyal Şartı ile İlgili Konferanslar, İstanbul (Avrupa Sosyal Şartı)
- EYRENCİ, Öner, (1991), İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı, İstanbul (Personel Seçimi)
- EYRENCİ, Öner, (1992), İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1992
- FREDMAN, S, (2001), Equality: A New Generation?, ILJ, Vol.30, No.2, June 2001, s.145 vd.
- GÖÇEN, Hasan, (1991), Türkiye’de Tarım Dışı Sektörlerde Çalışan Kadınların Sorunları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Siyaset Bilim Dalı, İstanbul
- GÜLMEZ, Mesut, (1973), Türk Kamu Görevlilerinin Sayısal Evrimi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:6, Sayı:3, Eylül 1973, s.27-47 (Kamu Görevlileri)
- GÜLMEZ, Mesut,(1990), Avrupa Sosyal Şartı’na Genel Bir Bakış ve Türkiye, TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, İnsan Hakları Yıllığı, XII, Ankara (Avrupa Sosyal Şartı)
- GÜLMEZ, Mesut, (1998), Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Metin Kutal’a Armağan, Ankara, s.327-358 (Yeni Avrupa Sosyal Şartı)

- GÜNAY, Cevdet, İlhan, (1998), Şerhli İş Kanunu, Cilt II, Ankara
- GÜNUĞUR, Haluk, (1993), Avrupa Topluluğu Hukuku, Ankara
- GÜROL, Mehmet Ali, (2000), Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: fırsatlar, sorunlar, beklentiler, öneriler, Atılım Üniversitesi Yayın No:2, İşletme Fakültesi Yayın No:1, Ankara
- GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, (1992), Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul
- GÜZEL, Ali, GÖKÇEOĞLU, Ş, (1992), Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şart, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1992, S.3, s.9-21
- GÜZEL, Ali, (1997), ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara
- HONEYBALL, S., “Pregnancy and Sex Discrimination”, (2000), ILJ, Vol.29, No.1, s. 43 vd.
- HEPER, Altan, (1997), Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Avrupa Dizisi No:6, Avrupa Türkiye Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul
- Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, (1991), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara
- ILO, (1975), Equality Of Opportunity And Treatment For Women Workers, ILO Office, Geneva
- ILO, (1982), International Labour Convention And Recommendations, 1919-1981, ILO Office, Geneva
- ILO, (1985), The Provisions of The Basic Safety Standards for Radiation Protection Relevant to The Protection of Workers Against Ionising Radiation, Occupational Safety and Health Series No. 55, Geneva
- ILO, (1985), Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment, Report VII, International Labour Conference, 71st Session, Geneva
- ILO, (1987), Women Workers, Protection or Equality, Conditions of Work Digest, C.6., S.2, Geneva
- ILO, (1988), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

- ILO, (1988), Maximum Weights In Load Lifting and Carrying, Occupational Safety and Health Series No. 59, Geneva
- ILO, (1989), Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment, Geneva
- ILO, (1991), Uluslararası Çalışma Bürosu, Sosyal Çalışma Başkanlığı, Dünya Çalışma Raporu, İş İlişkileri, Uluslararası Çalışma İlkeleri, Kısım 5, Çalışan Kadınlar
- ILO, (1993), Workers With Family Responsibilities, ILO Conference, 80th Session, Geneva
- ILO, (1996), Conventions in Need of Revision (Second Stage), Papers of the Governing Body, Geneva
- ILO, (1998), Labour Statistics, Geneva
- İŞİK, Oğuz, (1999), Türkiye’de Kadın Atlası: Women’s Atlas of Turkey, Kadının Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği Yayını No:15, Ankara
- İktisat Dergisi, (Ekim 2002), Ev Eksenli Çalışma, Sayı: 430
- İKV, (1988), Çalışan Kadınlara Eşitlik, AT Yönergelerinin Uygulanması, İKV Yay. No: 53, İstanbul
- İKV, (1990), Avrupa Topluluğu’nda Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik Sistemleri, İstanbul
- İş ve İşçi Bulma Kurumu , (1990), İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı “Değişen Bir Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi” Konulu Uluslararası Konferans ,7-8 Kasım 1989 İstanbul, Ankara
- Kadın Dernekleri Federasyonu, (1984), Türk Kadınına Siyasi Hakların Tanınmasının 50. Yılı Uluslararası Konferansı, 5-7 Aralık 1984, Ankara
- Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, KAMU-İŞ, (2002), Çalışma İstatistikleri: 1987-2000 toplu veriler, 1996-2000 yıllık istatistikler
- KAPLAN, Tuncay, (2001), Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayın No:1087, Armağan Dizisi: 3, İstanbul, s.1224-1238
- KARA, Pir Ali, (1999), Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara

- KARATAŞ, Hülya, (1989), İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- KARAUÇAK, Oğuz, (1992), Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları, İstanbul
- KARLUK, Rıdvan, (1996), Avrupa Birliği ve Türkiye, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul
- KİLİ, Suna, GÖZÜBÜYÜK, Şeref, (2000), Türk Anayasa Metinleri, Senedi İttifaktan Günümüze, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No:269, Tarih Dizisi:19
- KOCAOĞLU, Mehmet, (1988), Çocuk ve Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Türk Kamu-Sen Dergisi Haziran Sayısı (Kadın İşçiler)
- KOCAOĞLU, Mehmet, (1997), Cumhuriyet Dönemi Sosyal Politikaları Çerçevesinde Çalışan Kadınların Yasalarla Korunmaları, TÜHİS Dergisi, Mayıs- Ağustos 1997 (Çalışan Kadınlar)
- KONGAR, Emre, (1978), İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, İstanbul
- KORAY, Meryem, (1993), Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları:23, İzmir
- KURNAZ, Şefika, (1991), Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:4, Ankara
- KURUCU, Oğuz, (1987), İş Süreleri, Ara Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Ankara
- KUTAL, Metin, (1970), Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yasama Faaliyetleri ve Türkiye Cumhuriyetinin Durumu, 1919-1969, Sosyal Siyaset Konferansları, 21. Kitap (ILO ve Türkiye)
- KUTAL, Metin, (1987), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Yasama Faaliyetleri ve Sendika Özgürlüğü, İktisat ve Maliye Dergisi, Haziran 1987 (ILO Yasama)
- KUTAL, Metin, (1989), Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı, İktisat ve Maliye Dergisi, C.36, S.12, Ankara (Avrupa Sosyal Şartı)

- KUTAL, G, (1991), Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Çalışma ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Sosyo-ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara
- LANDAU, E.C., (1985), The Rights of Working Women in the European Community, Commission of the European Communities, The European Perspectives Series, Brussels
- LANSKY, Mark, (2000), Perspectives, Gender, Women and all the Rest (Part I), International Labour Review, Vol:139(2000), No.4, s.481-504
- LEWIS, P., (2000), “Pregnant Workers and Sex Discrimination: The Limits of Purposive Non-comparative Methodology”, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 16/1, s. 55 vd.
- LORDOĞLU, Kuvvet, (1987), Yüksek Eğitim Gören Kadın İşgücü Adayları ve Çalışma Eğilimleri, ODTÜ Gelişme Dergisi, 14(3)
- LUCKHAUS, Linda, (2000), Equal Treatment , Social Protection and Income Security for women, International Labour Review, Vol. 139(2000), No.2, s.149-178
- MOORE, Laurence, S, (1995), Sanayi Yaşamının Bazı Yönleri, Clarence Richard Johnson, (Editör), İstanbul, 1920, Çeviren :Sönmez Taner, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, s.147-174
- MURAT, G, (1993), İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi- Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul
- MURAT, Sedat, (2000), AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No:38, s.303-351
- NARMANLIOĞLU, Ünal, (1998), İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I
- NARMANLIOĞLU, Ünal, (1997), Yargıtayın Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi
- NOMER, Ergin, ESKİYURT, Ömer, (1975), Avrupa Sözleşmeleri, İstanbul
- OĞUZMAN, M. Kemal, (1987), Borçlar Hukuku Dersleri, C.1, İstanbul
- OĞUZMAN, M. Kemal ,ÖZ,Turgut, (1995), Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul

- ÖKÇÜN, Gündüz, (1970), Osmanlı Sanayi, 1913-1915 Yılları Sanayi İstatistikleri, A.Ü. SBF, Yay. No: 299, B:2, Ankara
- ÖRNEK, Hüsamet, (1992), Türkiye’de Kadının Sosyal Güvenliği, Türk Demokrasi Dergisi Yayın Organı, Sayı:11, s.42-47, Nisan 1992
- ÖZBAY, Ferhunde, (1993), Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme, Kadın Bakış Açısından Kadınlar, İletişim Yayınları, s.129-158, İstanbul (Kadın Uğraşları)
- ÖZBAY, Ferhunde, (1998), Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişmeler:Türkiye Örneği, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, İstanbul (Kadın Emeği)
- ÖZTÜRK, Osman, (1973), Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, İslami İlimler Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul
- PALMER, Margaret, HYMAN, Beverly, (1993), Yönetimde Kadınlar, Rota Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi: 10, İstanbul
- PAZARCI,H, (1995), Uluslararası Hukuk Dersleri, I. Kitap, Ankara
- PUR, Necla, (1978), Türkiye Ekonomisinde Kadın İşgücünün Ekonomik Değerlendirilmesi, Basılmamış Doçentlik Tezi, İ.T.İ.Akademisi, İstanbul
- QUINTIN, Odile, (1986), Equal Opportunities for Women, Medium-term Community Program 1986-1990, Social Europe 2/86
- REİSOĞLU, Safa ,(1997), Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul
- REHBINDER,M, (1979-1981), İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar, IHFM, C.XLV-XLVII, S.1-4, s.745-759, Çeviren, TEOMAN,Ö.
- ROTH, Wolf Henning, (1990), Avrupa Topluluğu Hukuku’nun Özelliği, İşlevi ve Etkileri, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye’in Uyumun Semineri, İstanbul
- RUBERY,Jill, SMITH, Mark, FAGAN,Colette, (1999), Women’s employment in Europe: trends and prospects, London
- SALLAN, Songül, (1992), Mesleklerde ve Kamu Bürokrasisinde Türk Kadını,Türk Demokrasi Dergisi Yayın Organı, Sayı:11, s.37-41,Nisan 1992
- Sanayi istatistikleri 1932-1939, (1941), Ankara

- SARACEL, Nüket, (1987), Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Anadolu Üni. Yayın No: 209, İdari ve İktisadi Bilimler Fak. Yayın No:44, Eskişehir,
- SAYMEN, Ferit Hakkı., (1954), Türk İş Hukuku, İstanbul (İş Hukuku)
- SAYMEN, Ferit Hakkı, (1955), Sistematik Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul (Sistematik İş Hukuku)
- SENCER, Oya, (1969), Türkiye’de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, İstanbul
- SENCER, Muzaffer, (1986), İnsan Hakları, Ana Kuruluşlar ve Belgeler, Ankara
- SEROZAN, R, (1968), Edim Yükümlülüğünden Bağımsız Borç İlişkisi, MHAD, Y.2, S.3, İstanbul
- SENYEN-KAPLAN,Emine Tuncay, (1999), Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara
- SKIDMORE, P, (2001), EC Framework Directive on Equal Treatment in Employment : Towards a Comprehensive Community Anti-Discrimination Policy, ILJ, Vol.30, March 2001, s.127 vd.
- Social Indicators of Development, (1989)
- SUR, Melda, (1995), İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir
- SÜRAL, Nurhan, (1992), Türk İş Kanunu’nda Kadın, Bülten Dergisi, Türk Demokrasi Dergisi Yayın Organı, Sayı:11, S:11-14, Nisan 1992 (İş Hukukunda Kadın)
- SÜRAL, Nurhan, (2001), Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayın No:1087, Armağan Dizisi:3, İstanbul, s.1289-1325 (ILO Düzenlemeleri)
- ŞAFAK-ÇALIK-YALÇINER, (1985), Soru ve Yanıtlarla İş Yasası Uygulaması, İstanbul
- TALAS, Cahit, (1967), Sosyal Politika, Birinci Kitap:Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim, Ankara
- TAŞÇIOĞLU,Muhaddere, (1958), Kadının Sosyal Konumu ve Kadın Kıyafetleri, Ankara
- TAŞKENT, Savaş, (1995), İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, İstanbul

- T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, (1991), Hukuki Esasları ve Sosyo-ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, (1990), 1990 Genel Nüfus Sayımı
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, (1993), Çalışma İstatistikleri
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, (1990), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, (1994), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, (1998), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Kadın Alt Komisyonu Raporu, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, (1994), DPT Yayın No: 2358, ÖİK Yayın No: 426, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1994), Türkiye’de Kadının Durumu:Dördüncü Dünya Kadınlar Konferansı, Türkiye Ulusal Raporu, Mayıs 1994, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999), Çalışmaya Hazır İşgücü olarak Kentli Kadın ve Değişimi, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999), İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999), Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999), İzmir’de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999), Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999), Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği, Ankara

- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Kadın 2000:21. Yüzyıl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin +5) başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Özet Bilgi, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Stratejik Araştırmalar Vakfı, Development Alternatives Incorporated, (2000), Türkiye’de Kadınlara ait Girişimlerin Desteklenmesi: Gereksinim, Sorun, Olanak ve Stratejilere İlişkin bir Çalışma, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Hukukta Kadın Sempozyumu, 1999, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Kadın İstihdamı için Yeni Perspektifler Ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Ögeler: Cinsiyetçiliğin Kültürel Pratikler Aracılığıyla Yeniden Üretilmesi, Popüler Kültürde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Olumlu ve Olumsuz Ögeler, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Sağlık Sektöründe Kadın: Sağlık Sektöründe Kadınlara Yönelik Tutum ve davranışlar, Cinsiyete dayalı ayrımcılık, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı: Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı ve Dünya Bankası Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, Ankara
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2001), Türkiye’de Kadın 2001, Ankara
- TEKELİ, Şirin, (1982), Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat, Birikim Yayınları, Yerli Araştırmalar Dizisi:6, İstanbul
- TEKİNALP /TEKİNALP /ATAMER /ÖDER /OKUTAN, (1997), Avrupa Birliği Hukuku, İstanbul

- TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, (1993), Borçlar Hukuku I, Genel Hükümler, İstanbul
- TEZCAN, E, (1998), Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Uygulamalar, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Ankara
- TİSK, (1985), Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, İstanbul, s.66-72
- TİSK, (1991), Avrupa’da Standart Dışı Çalışma Türleri, TİSK Yayını, İstanbul
- TİSK, (1996), 1996 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, TİSK Yayını, İstanbul
- TİSK, (1999), Kadın İşgücü Araştırması, TİSK Yayın No:185, Ankara
- TİSK, (1999), Türkiye’de Kadın İşgücü, Semineri, Tisk Yayın No:192, Bursa
- TİSK, (2002), Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün konumu: Bursa Örneği: Serpil Aytaç, Mustafa Sevüktekin, Ankara
- TOKOL, A, (1992), Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Evde Çalışmanın Yapısı ve Sorunları, Sosyal Siyaset Dergisi, C.1, S.8, s.37 vd.
- TOPÇUOĞLU, Hamide, (1957), Kadınların Çalışma Saikleri ve Kadın Kazancının Aile Bütçesindeki Rolü, Ankara
- TOPRAK, Zafer, (1995), İttihat –Terakki ve Devletçilik, İstanbul (İttihat ve Terakki)
- TOPRAK, Zafer, (1982) , Türkiye’de Milli İktisat, (1908-1918), Ankara (Milli İktisat)
- TULUKÇU, Binnur, (2001), Türk Hukukunda ve Milletlerarası Alanda İşverenin Doğum Öncesi ve Sonrası İzin Verme Yükümlülüğü, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayın No:1087, Armağan Dizisi:3, İstanbul, s.1351-1372
- TUNCAY, Can, (1982) İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul (Eşit Davranma)
- TUNCAY, Can, (1997), AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara (AB Sosyal Politika)

- TUNÇOMAĞ, Kenan, (1970), İş Kanunu ve Buna Dayanarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri, BATIDER, Aralık 1970, S.4, s.774 vd.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, (1976), Borçlar Hukuku, I. Cilt, Genel Hükümler, İstanbul
- TUNÇOMAĞ, Kenan, (1988), İş Hukukunun Esasları, İstanbul
- TUNÇOMAĞ, Kenan, (1990), Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul
- TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, (1999), İş Hukukunun Esasları, İstanbul
- TURKISH REPUBLIC STATE MINISTRY for WOMEN'S AFFAIRS and SOCIAL SERVICES, (1994), Status of Women in Turkey (4th: 1994:Turkey), The Turkish National Report to the Fourth World Conference
- Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi, (1976), Tüm İktisatçılar Birliği Yay. No:16, Ankara, B:1, Ankara
- ULUCAN, Devrim, (1993), Avrupa Topluluğu Hukukunun Sosyal Boyutları ve Yönetime Katılma, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara
- WİNTEMUTE, R., (1998), "When a Pregnancy Discrimination Indirect Sex Discrimination?", ILJ, Vol.27, No.1, s.23 vd..
- YANKIN, Bilal, (1989), Çalışma Hayatında Kadınlar ve Çalışan Kadınlar Üzerine bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- YAVUZ, Arif, (1995), Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu - İş, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara
- YENİSEY, Doğan, Kübra, (2002), Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, ISSN 1303-4995, C.6, S.4, s.31-72
- YÜKSEL, ONARAN, Melek, (1999), Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- The Work Bank, (1993), Turkey, Women in Development, A world Bank Country Study, ISSN 0253-2123, Washington

ZAİM, Sabahattin, (1956), İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler, İst. Ün. Yay. No:655, İkt. Fak. Yay. No:83, İstanbul

ZEYTİNOĞLU, Işık, Urla, (1995), Kısmi Çalışma(Part-Time) ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri: Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 4, Sayı:1



ÖZGEÇMİŞ

Fatma Elif Adakale Demirhan, 1966 yılında İstanbul'da doğdu. İlk öğrenimini İstanbul Hamdullah Suphi Tanrıöver İlkokulu'nda, orta öğrenimini Muhsin Adil Binal Ortaokulu'nda ve İstanbul Kız Lisesi'nde tamamladı. 1983 yılında İTÜ İnşaat Fakültesi Çevre Mühendisliği Bölümü'ne kaydoldu. 1987 yılı Haziran döneminde birincilikle mezun oldu. Aynı yıl İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı İşletme Programı'nda Yüksek Lisans öğrenimine başladı ve "İşçinin Yönetime Katılması" konulu Yüksek Lisans tezini hazırlayarak Haziran 1990 döneminde mezun oldu. Aynı yıl aynı Enstitüde doktora programına başladı. Halen İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı İşletme Programı Doktora öğrencisidir.

Fatma Elif Adakale Demirhan evli ve iki erkek çocuk annesidir.