

## Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler

**Fatma Elif ADAKALE DEMİRHAN, Münir EKONOMİ**

*İTÜ İşletme Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, 34357, Maçka, İstanbul*

### Özet

*Türkiye’de 1990 yılı Nüfus Sayımına göre 27 milyon olan kadından sadece 6.5 milyonu yani yaklaşık %23’ü işgücüne katılmaktadır. Kadın işgücünün yaklaşık %81’i tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadınlar sanayide çalışanların %11’ini, hizmetler sektöründe çalışanların %12 sini oluşturmaktadır. Özellikle sanayi sektöründe bu düşük katılım kadınlar için eşit olmayan istihdam fırsatlarının bir sonucu olarak görülmektedir. Kadınlar çalışma hayatının yanında ev hayatı ve aile sorumluluklarını da üstlenmektedirler. Bu nedenle kadın işçilerle ilgili koruyucu düzenlemeler onların bu iki sorumluluk alanlarını dengelemesi açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmada Türkiye’de kadın çalışanların gelen olarak profili çizilmiş, kadın işçiler konusundaki düzenlemelerden bahsedilmiş ve 4857 sayılı yeni İş Kanununun kadın işçilere getirdiği yenilikler detaylı olarak incelenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Kadın işçiler, kadın işçileri koruyucu düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu.*

### Legal protective regulations related to women workers and innovations coming with the new Labour Law No:4857

#### Abstract

*According to 1990 Census in Turkey, 6.5 million women out of 27 million contribute to the labour force with a 24% share. Agriculture is the most common sector with a rate of 81% for women. Not only they represent 11% of the work force in industrial sector, but also women represent 12% in service sector. This low rate of women participation to the labour force is to be seen as a result of unequal employment opportunities for women. Women workforce always used to be secondary workforce and specialities of women workers in the labour market could not be eliminated. Traditional view to women gives prior consideration to being wife and mother .As they are given permission to work only for economic reasons; this supported their image as secondary labour force. In addition to dealing with business life, women also have to deal with family responsibilities and house works. Therefore, protective regulations related to women workers are very important for balancing to their responsibility area. In this study general profile of women workers in Turkey has been analysed, national and international regulations related to working women have been examined and Labour Law No: 4857 is analysed in respect of innovations for women workers*

**Keywords:** *Women workers, protective regulations for women workers, Labour Law No: 4857.*

---

\*Yazışmaların yapılacağı yazar: F. Elif ADAKALE DEMİRHAN. Tel. (216) 410 45 55.

Bu makale, birinci yazar tarafından İTÜ İşletme Fakültesi’nde tamamlanmış olan "Türkiye’de ve bazı ülkelerde cinsiyete dayalı çalışma yasakları ve çalışma süreleri" adlı doktora tezinden hazırlanmıştır. Makale metni 07.04.2004 tarihinde dergiye ulaşmış, 01.07.2004 tarihinde basım kararı alınmıştır. Makale ile ilgili tartışmalar 28.02.2005 tarihine kadar dergiye gönderilmelidir.

## Giriş

Günümüzde veriler kadın işgücünün yıllar boyunca süren ikincil işgücü olma özelliğinin ortadan kalkmadığını göstermektedir. Kadınlar çalışma hayatının sorumlulukları yanında ev hayatı ve aile sorumluluklarını da üstlenmektedirler. Ayrıca kadınlara geleneksel bakış açısı onları öncelikle eş ve anne olarak görmüş, sadece ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışmasını onaylamış bu durum ise 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 daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamıştır. Kadın-erkek eşitliği kavramı yanında 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 doğurganlığın ve analığın 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 dayanır. Ancak son yıllarda teknolojik gelişmeler işlerin görülmesinde fiziksel güç kullanımını azaltmıştır. Dolayısıyla fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle kadınlara özel koruma uygulamaları gereksiz görülmüş ve pek çok ülkede bu tarz koruma önlemleri kaldırılmıştır. 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.

Kadın çalışanlarla ilgili pek çok uluslararası ve ulusal düzenleme mevcuttur. Kadın çalışanlarla

ilgili uluslararası düzenlemeler; Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği düzenlemeleridir, 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 önemlidirler 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.

Kadın çalışanlarla ilgili ulusal düzenlemelerden en önemlisinin İş kanunu olduğu söylenebilir. Bu ikinci bölümde 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun bundan önce yürürlükte olan 1457 sayılı İş Kanunu ile benzer ve farklı yönleri karşılaştırmalı olarak incelenmiş, son bölümde ise genel bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

## Türkiye'de çalışma hayatında kadınlar

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, 1955 yılından günümüze kadar yapılan pek çok araştırmalarla da ortaya konmuş ve yıllar içinde kadının çalışma hayatına girişinde belirleyici olan bu faktör değişmemiştir. Çalışma nedeni en fazla eğitim düzeyinden etkilenmektedir. Eğitim

düzeyi yükseldikçe ekonomik neden dışında başka nedenler de etkili olabilmektedir. Bunların 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.

DİE verilerine göre Türkiye'de çalışan kadınların çok büyük bir kısmı (%69.5) tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarımda çalışan kadınların %97'si ücretsiz aile işçisi olarak üretimde bulunmaktadır.<sup>1</sup> Tarım sektöründe çalışanların ise %87'si kadındır. Hizmetler sektörünün payı %20, sanayi sektörünün payı ise yalnızca %10.5'dir. Kadın çalışanlar tüm çalışanların %12'sini oluşturmaktadır. 1985 yılında imalat sanayinde kadın çalışanların oranı %15.20'dir. En düşük oran %0.89 ile İnşaat ve Bayındırlık İşlerindedir.

1990 Genel Nüfus Sayımına göre 56 473 035 kişilik nüfusun 27 865 988'i kadındır. 1927-1990 yıllarında yapılan 13 nüfus sayımı sonuçlarına göre kadınlar Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturmaktadırlar.<sup>2</sup>

Kadın istihdamının %3.6'sının sadece okur-yazar olduğu, %51.4'ünün ilkökul, %4.4'ünün ortaokul, %10.4'ünün lise ve %7.5'inin yüksekokul mezunu olduğu tespit edilmiştir.<sup>3</sup>

1990 yılında toplam kadın nüfusunun %23.3'ü işgücüne dahildir. Yani 27 milyon kadın nüfustan sadece 6.5 milyonu işgücüne katılmaktadır.

Kadınlar işgücü piyasasına geç girer, kısa süreli çalışır ve erken ayrılırlar. Tüm Türkiye için 20-24 yaş grubunda kadın nüfusun işgücüne katılımı %40 iken, bu oran 40-44 yaş grubunda %38.8'e ve sonraki yaş gruplarında %30'a düşer. 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 %26.4'e gerilemiştir.

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 yüzdesi kamu sektöründe %2, özel sektör içinde %11'dir.

## **Çalışan kadınlarla ilgili uluslararası düzenlemeler**

Dünyada çalışan kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri; Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasaları, birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye, karar ve görüşleri oluşturur.

### **Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi**

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 1979'da Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) kabul edilmiştir. 3.9.1981 tarihinde yürürlüğe giren 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 aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 173 ülke tarafından imzalanmıştır.<sup>4</sup> Türkiye CEDAW Sözleşmesinin bazı maddelerine çekince koyarak onaylamıştır.<sup>5</sup>

<sup>4</sup>11 Haziran 1985 tarih ve 3232 sayılı "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesine (CEDAW) Katılımın Uygun Bulduğuna Dair Kanun" 1 Temmuz 1985 tarih ve 85/9722 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış, 14 Ekim 1985 tarih ve 18898 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış ve 19 Ocak 1986'da yürürlüğe girmiştir.

<sup>5</sup>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.

<sup>1</sup>DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

<sup>2</sup>DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1998, s.74

<sup>3</sup>DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1998

Sözleşme Bölüm 1. m.1.'de kadınlara karşı ayrımcılık tanımlanmış ve taraf devletlerin kadınlara karşı her türlü ayrımı yasaklayan ve gerekli yerlerde yaptırım da içeren yasal ve diğer uygun önlemleri almayı taahhüt ettiği hükme bağlanmıştır. (m.2/2) Sözleşme'nin 4. maddesi uyarınca "kadınlara karşı ayrımcılık" tanımından "analığı korumayı amaçlayan ve bazıları bu Sözleşmede de yer alan özel koruma önlemleri" hariç tutulacak (m.4) ve taraf devletler gerçek eşitliğin sağlanması için hertürlü önlemi alacaklardır (m.5/a). Eğitimin tüm kademelerindeki eğitim ve öğretim yöntemleri fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanması hizmetine göre düzenlenecektir (m.10).

Sözleşme m.11/1'de taraf devletlerin, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak amacıyla önlem almaları gereken konular sıralanmıştır. Ayrıca evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan cinsel ayrımcılığı önlemek ve çalışma hakkını sağlamak amacıyla taraf devletlerin alacağı önlemler ise m.11/2'de sıralanmıştır. Bunlar; hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarmayı yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak (m.11/2a), ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek (m.11/2b), çocuk bakımevleri ağının kurulması ve geliştirilmesi gibi çocuk bakım kolaylıklarının geliştirilmesi ve diğer destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek (m.11/2c), hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak (m.11/2d)'dir. Bu maddelerde yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında yeniden gözden geçirilecek, gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya genişletilecektir (m.11/3). Taraf devletler kırsal kesim kadınlarını da sosyal güvenlik programlarından doğrudan yararlandırılacaklardır (m.14).

### **Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa SŞ) 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da 13 devlet tarafından onaylanarak kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965'de yürürlüğe girmiştir. Avrupa SŞ, sosyal haklara ilişkin yükümlülüklerin detaylı olarak düzenlendiği bir sözleşmedir. Türkiye Avrupa SŞ'nin imzacı

devletleri arasında yer almasına karşın 26.2.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu anlaşmayı 1989 yılında<sup>6</sup> bazı maddelerine çekince koyarak imzalamıştır.<sup>7</sup>

Avrupa SŞ, cinsiyetler arasında eşit davranma konusunda daha kapsamlı düzenlemeler içerir. Avrupa SŞ'de m.1'de çalışma hakkı, m.2-4'de adil güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakları, m.5-6'da sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, m.7-8'de çocuk, genç ve kadın işçiler gibi işçi gruplarının korunmaları, m.10'da herkezin 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;  
Kadınlara doğumdan önce ve sonra ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı ve toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;  
Doğum izni sırasında kadın işçiye işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmayı yasa dışı saymayı;  
Emzikli kadın işçilere bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;  
a) Endüstride çalışan kadınların gece işinde çalışmalarını düzenlemeyi ve

<sup>6</sup> RG. 14.10.1988, S.20312.

<sup>7</sup> 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.

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'nin çalışan kadınları koruma haklarına ilişkin 8. maddeye T.C. Devleti çekince koymuştur.

5 Mayıs 1988'de Avrupa SŞ'nin yetersiz içeriğinin tamamlayan yeni hakları güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol kabul edilmiştir.<sup>8</sup> Şartın 1. maddesinde yer alan ve imzacı devletlerin cinsiyete dayalı ayırım gözetmeksizin istihdam ve meslek konularında fırsat ve davranış eşitliği hakkının kullanılması amacıyla uygun önlemleri almayı taahhüt ettikleri alanların arasında ücreti de kapsamak üzere istihdam ve çalışma koşulları da yer almıştır. Avrupa SŞ'nin sosyal haklar yönünden yetersiz görülmesi üzerine 2 Nisan 1996'da GG Avrupa SŞ kabul edilmiştir. 3 Mayıs 1996'da imzaya açılmış ve aynı gün 9 devlet tarafından imzalanmıştır.<sup>9</sup> GG Avrupa SŞ, 1961 Avrupa SŞ'nine benzer bir yapısı vardır ve GG Avrupa SŞ, 1988 Ek Protokolüyle birlikte Avrupa SŞ'nin tümüyle yerine geçecektir. 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.<sup>10</sup>

Kadın işçiler konusunda GG Avrupa SŞ'de değişiklik yapan madde çalışan kadınların analık

<sup>8</sup> 1988 Ek Protokolü'nü aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 12 devlet imzalamıştır.

<sup>9</sup> GG Avrupa SŞ'ni imzalayan bu devletler Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İsveç, İtalya, Kıbrıs, Portekiz, Yunanistan'dır.

<sup>10</sup> SUR, s100.

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 fıkrada düzenlenmiştir. 8. maddenin değişen fıkraları, doğum izinlerini 14 haftaya çıkaran 1. fıkra ve doğum izni sırasında öngörülen feshe karşı koruma hakkının hamileliğin işverene yazılı olarak bildirildiği andan itibaren başlayacağını bildiren 2.fıkradır. Ancak kadın işçinin iş ilişkisinin bozulmasını haklı kılacak bir kusurunun olması ve işletmede çalışmanın durması veya sözleşmede öngörülen sürenin sona ermesi gibi nedenler korumaya istisna getirebilecek durumlardır.

Değişen 4 fıkra: sanayide gece çalışmasının düzenlemesi hükmü "hamile, lohusa ve emzikli kadınların gece çalışması" ile sınırlı tutulmuştur. Ancak düzenleme sanayi işleriyle sınırlandırılmadığından uygulama alanı açısından daha geniştir.

5. fıkra: Avrupa SŞ'de yer alan yeraltı madenlerinde, tehlikeli ve sağlığa zararlı veya ağır işlerde kadın işçilerin çalıştırılmaması hükmü değiştirilerek bu yasak hamile, lohusa ve emzikli kadınlarla sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu fıkrada 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.

Madde 27 ye göre ise üye devletler kadın ve erkek işçilerin ailevi yükümlülüklerine karşı çalışmaya devam edebilmeleri ve çalışma yaşamına geri dönebilmeleri için mesleğe yönlendirme, mesleki eğitim ve uygun önlemleri ayrıca bu kişilerin gereksinmelerine uygun olarak çocuk bakım hizmetlerini geliştirici önlemler alacaklardır. Doğum izinlerinden sonra ana veya

babadan herhangi biri çocuğa bakmak üzere ek izin-ebeveyn izni alabilecektir. Aile yükümlülüklerini yerine getirme geçerli bir fesih nedeni oluşturmayacaktır.

Adil çalışma koşulları hakkına ilişkin m.2/7’de, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin gece çalışmasının tüm işçiler için tehlikeli olduğu düşünülmüş ve bu fıkayla 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. GG Avrupa SŞ’de yer alan yeni haklardan biri de m.24’de yer alan işten çıkarılma durumunda koruma hakkıdır. GG Avrupa SŞ’ye Ekde işten çıkarma nedeni oluşturmayacak durumlar arasında cinsiyet, evlilik durumu, ailevi sorumluluklar ile analık izni veya ebeveyn izni de sayılmıştır.

### **Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri**

Nisan 2003 itibarıyla ILO’nun 184 Sözleşmesi ve 194 Tavsiye Kararı bulunmaktadır. ILO Sözleşmeleri Temel Sözleşmeler, Öncelikli Sözleşmeler ve Diğer Sözleşmeler 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. Bundan başka ILO nun kısmen veya tamamen kadın işçilere uygulanacak Sözleşme ve Tavsiye Kararları da vardır.

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

### **Temel İnsan Hakları**

Fırsat ve Muamele Eşitliği	100, 111, 156
Örgütlenme Özgürlüğü ve Hakkı	87, 141
İstihdam	122, 142, 158
Sosyal Politika	117
Analığın Korunması	3,103, 183
İş Sağlığı ve Güvenliği	13, 127, 136, 170
Gece Çalışması	89, 171
Çalışma Koşulları	45, 140
Diğer Özel Kategorideki Çalışanlar	159, 169
Kadın Çalışanlar ile ilgili çeşitli konular	4, 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. Ayrıca ILO’nun bu konularla ilgili pek çok Tavsiye Kararı da bulunmaktadır

Türkiye bugüne kadar 40 ILO sözleşmesi onaylamış ve bunlardan 15, 34, 58 ve 59 Sayılı Sözleşmeler daha sonra feshedilmiştir. Bunlardan kadın işçilerle ilgili olanlar; 1935 tarihli Kadınların Her Türü 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 Kanunla, 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, 1952 tarih ve Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkındaki 102 sayılı Sözleşmesi 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanunla, 1958 tarihli İş ve Meslek bakımından Ayrım Hakkındaki 111 sayılı sözleşmesi, 13.12.1966 tarih ve 811 sayılı Kanunla, 1960 tarihli İşçilerin İyonizan Radyasyonlarına Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı ILO Sözleşmesi 7.3.1968 tarih ve 1033 sayılı Kanunla, İstihdam Politikası Hakkında 122 sayılı Sözleşmesi 2027 Sayılı Kanun ile ,1967 tarihli Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkındaki 127 sayılı sözleşme 1635 sayılı ve 30.11.1972 tarihli Kanunla, 1982 tarihli İş İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı sözleşme 3999 sayılı ve 1994 tarihli Kanunla kabul edilmişlerdir.

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 çıkarılan sözleşmelerde ise özellikle cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi önem kazanmıştır. 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.

ILO nun kadınlarla ilgili norm oluşturma işinde önem verdiği iki konu vardır. Koruma ve eşitlik. Normlar kadınları doğurganlıklarını ve anne olma özelliklerini işin tehlikelerinden, çalışma ortamının tehditlerinden ve risklerden korumak ve istihdamda kadın ve erkeklere eşit fırsat tanımayı ve eşit davranışı özendirmek amacındadır.

### **Avrupa Birliği düzenlemeleri**

Avrupa Birliği hukukunun temel kaynaklarını Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu kuran 1951 tarihli Paris Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (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 ve 1.5.1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması oluşturur. Birlik mevzuatında cinsiyetler arasında eşit davranma konusunda düzenlemeler içeren çok sayıda Antlaşma maddesi, bildirme, yönerge, protokol, forum, tavsiye kararı, öneri, görüş, eylem planı, kitap bulunmaktadır.

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) temel hukuki kaynağını oluşturan Roma Antlaşması 14.1.1959 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Antlaşmada sosyal politikaya ilişkin konulara fazla yer verilmemektedir ve kadın-erkek eşitliği konusundaki düzenlemeler ücret eşitliği konusu ile sınırlıdır. Antlaşmanın 119. maddesine 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.

Avrupa Birliği hukukunda kadın işçilerle ilgili en önemli hukuk kaynakları Yönergelerdir. Bunlar;

75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi: (10.2.1975) Eşit değerde iş gören kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesine ilişkin ayrıntılı hükümler taşır. Yönerge kadın ve erkek işçilere eşit ücret prensibinin uygulanması ve gerçekleştirilmesi için zorunlu şartları belirler.

76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi:( 09.02.1976) 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.

79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi:(19.12.1978) Sosyal güvenlik sistemlerinde kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan düzenlemeler getirmiştir. 79/7 sayılı Yönerge, 76/207 sayılı Yönerge'nin tanımladığı eşit davranma ilkesini sosyal güvenliklik alanına da genişletmektedir.

86/378 Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi:(24.7.1986) Sosyal güvenlik alanında kadın-erkek eşitliğinin sadece kanuni sistem için değil aynı zamanda işyeri sosyal güvenlik sistemlerinde de uygulanmasını öngörmektedir.

86/613 Sayılı Serbest Faaliyet ve Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması, Kadının Hamilelik ve Lohusalık Halinde Korunması Hakkında Yönerge: (11.12.1986) Tarım alanında çalışanlar dahil serbest çalışan kadın ve erkekler arasında eşitlik ilkesinin hayata

geçirilmesi ve özellikle serbest çalışan ananın korunmasına ilişkin hükümler 86/613 sayılı Yönergeyi çıkarmıştır.

92/85 Sayılı Hamile, Lohusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge:Yönergenin amacı hamile, lohusa ve emzikli kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanması, yeterli süre doğum izni verilmesi ve hamilelik ve analık nedeniyle işten çıkarmaya karşı korunmasıdır.

96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi:(19.6.1996) 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 tabi 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.

98/52 Sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Halinde İspat Yükünün Düzenlenmesine İlişkin 97/80 Sayılı Yönergede Değişiklik Yönergesi:

29.6.2000 tarih ve 2000/43 sayılı Irk ve Etnik Kökene Bağlı Ayrımcılık Hakkında Yönerge ve 27.11.2000 tarih ve 2000/78 sayılı 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.

7.2.1992'de imzalanan Maastricht Antlaşması 200 maddesi,17 ek protokolü ve 33 adet ekiyle 1957 Roma Antlaşmasına getirilen en önemli değişikliktir. 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.

Amsterdam Anlaşması 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 Anlaşması m.2 de kadın ve erkek eşitliğini sağlamak Topluluk hedeflerinden biri olarak kabul edilmiş ve eşitlik hedefine ulaşmak için gerekli faaliyetlerde bulunulacağı m. 3 de belirtilmiştir. Yeni anlaşmanın m.13'ü (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.

### **Çalışan kadınlarla ilgili ulusal düzenlemeler**

Bu düzenlemeler; Anayasal Düzenlemeler, Medeni Kanun, 818 Sayılı Borçlar Kanunu ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi genel Kanunlar, 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi özel kanunlar ve Tüzük ve Yönetmeliklerdir.

Kadın işçilerle ilgili Anayasal düzenlemeler olarak 1982 sayılı Anayasada eşitlik ilkeleri ve özel olarak da kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ilkeleri sayılabilir. Medeni Kanun özellikle iptal edilen bir kararı ile kadınların çalışma hayatlarında önemli olmuştur. 743 sayılı Medeni Kanununun 159. maddesi kadının çalışmasını kocasının iznine bağlamış ancak bu madde 1990 yılında Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş ve karar Temmuz 1992'den itibaren yürürlüğe girmiştir. 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununun iş sözleşmesini düzenleyen hükümleriyle çalışma hayatına önemli etkileri olmakla beraber bu kanunda kadın işçilerle ilgili özel hükümler yer almaz. Bu nedenle 1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda gerek yaş ve gerekse cinsiyet dikkate alınarak özel koruyucu hükümler getirilmesi önemli bir aşamadır. Bu Kanunda



hem işin düzenlenmesine hem de analık durumu sözkonusu olan işçilere ilişkin hükümler yer alır. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 1937de ilk İş kanunu yürürlüğe girinceye kadar kadınları çalışma hayatında koruyan tek kanun olmuştur. Ayrıca özel bir kanun olan 4857 sayılı İş kanununun uygulama alanına girmeyen alanlarda da geçerlidir ve bu nedenle önemini hala korumaktadır. Özel kanunlar ise detaylarını biraz sonra vereceğimiz 4857 sayılı İş kanunu, sadece analık hali ile ilgili koruyucu hükümler içeren 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve analık halinde sosyal güvence sağlayan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunudur. Yine bir özel kanun olan 854 Sayılı Deniz İş Kanununda ise kadın işçilerle ilgili herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Kadın işçilerle ilgili hükümler içeren tüzükler ise şunlardır:

“Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük”<sup>11</sup>. “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”<sup>12</sup>. “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (kres) Hakkında Tüzük”<sup>13</sup>. 1475 Sayılı İş Kanununa Tabi İşyerlerinde İşverenlerin Kuracakları Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Eğitim ve İşleyiş Esasları Hakkında Tüzük<sup>14</sup>

Asgari Ücret Yönetmeliği<sup>15</sup> ise asgari ücretin saptanmasında yaş ve cinsiyet farkı gözetilmeyeceği belirten 5. maddesi ile kadın işçilerle ilgili koruyucu hüküm içerir.

### **4857 Sayılı yeni İş Kanununun kadın işçilerle ilgili olarak getirdiği yenilikler ve 1475 Sayılı İş Kanunu ile karşılaştırılması**

4857 Sayılı Yeni İş Kanunu 22.5.2003 yılında kabul edilmiş ve 25134 sayı ve 10.6.2003 tarihli

<sup>11</sup> 27.07.1973 tarih ve 7/6909 nolu Kararname ile yürürlüğe girmiştir.

<sup>12</sup> 29.03.1973 tarih ve 7/6174 nolu Kararname ile yürürlüğe girmiştir.

<sup>13</sup> 20.07.1973 tarih ve 7/6821 nolu Kararname ile yürürlüğe girmiştir.

<sup>14</sup> 18.02.1997 tarih ve 97/9187 nolu Kararname ile yürürlüğe girmiştir.

<sup>15</sup> R.G. 12.2.1972, 14097.

Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 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. 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 hısımları 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. Yine de 4857 sayılı İşK.nun getirdiği bir 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. ile getirilen önemli bir ilke m. 5’de yer alan eşit davranma ilkesidir. Bu maddeye göre iş ilişkisinde tıpkı dil, ırk, siyasi 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 bu kavramlar ilk kez tanınmış ve iş mevzuatımıza girmiştir.

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 başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri saklı tutulacaktır.

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere<sup>16</sup> 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.<sup>17</sup> 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 İşK. 13/A da olduğu gibi cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik

ve doğum ve 4857 sayılı İşK. m.74'de öngörülen sürelerde kadın işçinin çalışmamasının fesih için geçerli bir oluşturmayacağını belirtmektedir.<sup>18</sup> 1475 sayılı 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 doğumun da 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 Bakanlığı'nın

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> Burada konunun sadece kadın işçilerle ilgili bölümüne değinilmiştir.

<sup>18</sup> Aynı madde 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun 2. Maddesinde de yer almaktadır.

görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na 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 ve kadınların ve onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği konusunun Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir Yönetmeliğe bırakmıştır. 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 de 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 almaktadır. 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. Dolayısıyla konu ile ilgili Kad. İş Tüz., Ağ. Teh. İş Tüz. ve Geb. Kad. Tüz.'ün bu konuna aykırı olamayan maddeleri yürürlükte. 4857 sayılı İşK. 119. maddesi bu Kanun ile öngörülen Yönetmeliklerin Kanunun yayımlanma tarihinden itibaren altı aya içerisinde çıkarılacağını belirtmektedir. Kanunun yayım tarihi 10. Haziran 2003 olduğuna göre Kanunda öngörülen Yönetmeliklerin 10 Kasım 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 düşünülürse 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 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.

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.

## Sonuçlar

Türkiye'de 1990 Genel Nüfus sayımı rakamlarına göre 27 milyon kadın nüfustan 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. Kadınların işgücüne bu düşük katılımında daha çok sanayi sektöründe uygulanan koruyucu önlemlerin etkisi üzerinde 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 sektöründe uygulama alanı bulan 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 Türkiyede kapsamlı bir araştırma yapılmamıştır. Koruyucu yasaların kadınların işgücü pazarına katılımını etkileyen bir faktör olduğu kabul edilmekle beraber asıl nedenin genel olarak kadının esas sorumluluğunun ev ve aile içinde olduğu fikrine sahip ataerkil yapı ve bunu destekleyen çeşitli yasa ve düzenlemeler olduğu ve gerçek katılımın sağlanması için her alanda cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması olduğu düşünülmektedir. Son ulus-

lararası düzenlemeler kadının sadece analığının korunması konusunda odaklanmış ayrıca onların ev ve iş sorumluluklarını dengeleyecek ve kadın-erkek eşitliğini pekiştirecek düzenlemelere sıklıkla rastlanmaktadır. Yeni 4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen düzenlemeler kadınlara gece çalışma yasağının kaldırılması, yeni istihdam türlerinin tanımlanması, dolaylı, doğrudan ayırım gibi kavramları ortaya koyması gibi pek çok yenilik içermektedir. Bu kanuna dayanarak çıkarılması öngörülen Yönetmeliklerle getirilecek düzenlemeler de büyük önem taşımaktadır.

### **Kaynaklar**

- Altan, Ö. Z., (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş kanunu ile Korunması, Eskişehir.
- Blomeyer, W., (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.
- DİE, (1998). Hanehalkı işgücü anketi sonuçları, Nisan.
- Gülmez, M., (1998). Geliştirilen içeriği ve etkinleştirilen denetim sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Metin Kutsal’a Armağan, Ankara.
- Lordoğlu, K., (1987). Yüksek eğitim gören kadın işgücü adayları ve çalışma eğilimleri, (1987), ODTÜ Gelişme Dergisi, **14**, 3, 232.
- Nomer, E., Eskiuyurt, Ö., (1975). Avrupa Sözleşmeleri, İstanbul.
- Roth, W. H., (1990). Avrupa Topluluğu Hukuku’nun Özelliği, İşlevi ve Etkileri, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye’in Uyumun Semineri, İstanbul.
- Sur, M., (1995). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir, s.172.
- Süral, N., (2001). 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.
- Taşkent, S., (1995). İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, İstanbul.
- Tuncay, C., (1997). AB sosyal politikasına ilişkin düzenlemelerin temel yapıları, Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara.