



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seher ESLEN

BİREYSEL İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU  
KAPSAMINDA KADIN İŞÇİLER

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seher ESLEN

BİREYSEL İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU  
KAPSAMINDA KADIN İŞÇİLER

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023

**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Seher ESLEN'in bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Selin UMUTLU

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ

Tez Başlığı: Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Kadın İşçiler

Tez Savunma Tarihi : ....../....../202...

Mezuniyet Tarihi : ....../....../202...

## AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Kadın İşçiler” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Adı SOYADI

Seher ESLEN



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>Öğrenci Bilgileri</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                       |
| Adı-Soyadı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Seher EYLEN                                                           |
| Öğrenci Numarası                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 202052058011                                                          |
| Anabilim Dalı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri                              |
| Programı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                       |
| <b>Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                       |
| Unvanı, Adı-Soyadı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP                                       |
| <b>Yüksek Lisans Tez Başlığı</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Kadın İşçiler |
| <b>Turnitin Bilgileri</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                       |
| Ödev Numarası                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 2110094283                                                            |
| Rapor Tarihi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 06.06.2023                                                            |
| Benzerlik Oranı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Alıntılar hariç: %11 Alıntılar dahil: %23                             |
| <p style="text-align: center;"><b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,</b></p> <p>Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ..... sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır.</p> <p>Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:</p> <p>( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise:</p> <p>Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım.</p> <p>( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise:</p> <p>Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.</p> <p><b>Gerekçe:</b></p> <p>Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.</p> <p>Danışman Öğretim Üyesi</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP</p> <p>İmza</p> |                                                                       |

## İÇİNDEKİLER

|                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| <b>TABLolar LİSTESİ</b> .....    | <b>v</b>    |
| <b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> ..... | <b>vi</b>   |
| <b>ÖZET</b> .....                | <b>vii</b>  |
| <b>SUMMARY</b> .....             | <b>viii</b> |
| <b>ÖNSÖZ</b> .....               | <b>ix</b>   |
| <b>GİRİŞ</b> .....               | <b>1</b>    |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KADIN İŞGÜCÜ VE TOPLUMSAL CİNSİYET

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Kadın İş Gücünün Tarihsel Süreç Boyunca İncelenmesi .....              | 3  |
| 1.1.1. İlkel Toplamlar ve Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşçi .....         | 3  |
| 1.1.2. Endüstri Devriminden Küreselleşmeye Kadarki Dönemde Kadın İşçi ..... | 4  |
| 1.1.3 Globalleşme ve Sonrası Dönemde Kadın İşçi .....                       | 8  |
| 1.2. Toplumsal Cinsiyet.....                                                | 8  |
| 1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı .....                         | 9  |
| 1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Algısının Oluşumu .....                           | 12 |
| 1.2.2.1. Aile.....                                                          | 12 |
| 1.2.2.2. Annelik.....                                                       | 13 |
| 1.2.2.3. Eğitim.....                                                        | 13 |
| 1.2.2.4. Arkadaş Grupları.....                                              | 14 |
| 1.2.3. Toplumsal Cinsiyet ve İstihdam .....                                 | 14 |
| 1.2.4. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü.....                | 15 |
| 1.3. Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı ve Türleri.....                         | 17 |
| 1.3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Nedir?.....                                     | 17 |
| 1.3.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri .....                                | 17 |
| 1.3.2.1. Açık Ayrımcılık (Doğrudan Ayrımcılık) .....                        | 17 |
| 1.3.2.2. Örtülü Ayrımcılık (Dolaylı Ayrımcılık).....                        | 17 |
| 1.3.2.3. SistematiK Ayrımcılık .....                                        | 18 |
| 1.3.2.4. Örgütsel Ayrımcılık.....                                           | 18 |
| 1.3.3. Kadın İstihdamına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı.....                  | 19 |
| 1.3.3.1. Mesleki Yönlendirme ve İşe Alımlarda Ayrımcılık.....               | 19 |
| 1.3.3.2. Mesleki Eğitim Denetimi .....                                      | 20 |

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.3.3.3. Mesleki Yönlendirme.....                                                 | 20 |
| 1.3.3.4. Ücretle ilgili ayrımcılık .....                                          | 21 |
| 1.3.3.5. Terfi ile ilgili Ayrımcılıklar.....                                      | 21 |
| 1.3.3.6. Gebelik Durumunda Ayrımcılık.....                                        | 23 |
| 1.3.3.7. Cinsel Taciz.....                                                        | 24 |
| 1.3.4. İş Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Yol Açan Davranışlar ve Nedenleri..... | 24 |
| 1.4. Eşitlik Kavramı.....                                                         | 25 |
| 1.4.1. Politik Olarak Kadın ve Erkek İstihdamında Eşitliğin İncelenmesi .....     | 25 |
| 1.4.2.1. İş Sözleşmesi Feshinde Ayrımcılık.....                                   | 27 |
| 1.5. Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler .....                       | 28 |
| 1.5.1. Eğitim Düzeyi, Bilgi ve Beceri Eksikliği .....                             | 29 |
| 1.5.2. Kayıt Dışı İstihdam .....                                                  | 29 |
| 1.5.3. Düşük Ücretler .....                                                       | 29 |
| 1.5.4. Medeni Durum .....                                                         | 30 |
| 1.5.5. Eşin Eğitim Düzeyi .....                                                   | 30 |
| 1.5.6. Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Yetersizliği .....                      | 30 |
| 1.5.7. Geleneksel Toplumsal Bakış Açısı .....                                     | 31 |
| 1.5.8. Göç ve Kentleşme .....                                                     | 31 |
| 1.5.9. Yasal Düzenlemeler .....                                                   | 32 |
| 1.5.10. Cinsiyet Ayrımcılığı .....                                                | 32 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASININ HUKUKİ DAYANAKLARI

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Kadın İşçilerin Korunmasının Amacı.....                        | 33 |
| 2.1.1. Kadın İşçileri Koruma İhtiyacı ve Zorunluluğu .....          | 34 |
| 2.1.2. Aile Yükümlülükleri Olan, Gebe ve Emziren Kadın İşçiler..... | 35 |
| 2.2. Uluslararası Düzenlemeler .....                                | 37 |
| 2.2.1. Birleşmiş Milletler (BM) Tarafından Yapılan Çalışmalar.....  | 41 |
| 2.2.2. CEDAW – Dünya Kadın Konferansları.....                       | 42 |
| 2.2.3. AB Tarafından Yapılan Çalışmalar .....                       | 43 |
| 2.2.4. ILO Tarafından Yapılan Çalışmalar .....                      | 43 |
| 2.2.5. Dünya Ekonomik Forumu Çalışmalar .....                       | 44 |
| 2.3. Ulusal Düzenlemeler .....                                      | 45 |
| 2.3.1. 1982 Anayasası .....                                         | 45 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 2.3.2. Borçlar Kanunu Temelleri ..... | 46 |
| 2.3.3. İş Kanunu Temelleri .....      | 46 |
| 2.3.4. Türk Ceza Kanunu .....         | 47 |
| 2.3.5. Diğer Kanunlar .....           | 48 |

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **BİREYSEL İŞ HUKUKU KAPSAMINDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI**

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Kadın Çalışanları Eşitlik İlkesi Doğrultusunda Koruyan Düzenlemeler .....              | 49 |
| 3.1.1. Eşit Davranma İlkesi .....                                                           | 49 |
| 3.1.2. Eşit Ücret İlkesi .....                                                              | 50 |
| 3.1.3. Eşit Davranmaya Aykırılık ve Yaptırımları .....                                      | 51 |
| 3.2. Kadın İşçileri İşin Düzenlenmesi Bakımından Koruyan Düzenlemeler .....                 | 53 |
| 3.2.1. Yer Altı ve Su Altında Çalıştırma .....                                              | 53 |
| 3.2.2. Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği .....                                           | 53 |
| 3.2.3. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma .....                                           | 54 |
| 3.3. Kadın İşçileri Kısmi Süreli Çalışma Bakımından Koruyan Düzenlemeler .....              | 54 |
| 3.4. Kadınların Ayrımcılık Bakımından Korunması .....                                       | 56 |
| 3.5. Kadın İşçilerin Analık Durumundan Dolayı Korunması .....                               | 56 |
| 3.5.1. Gebelik ve Yeni Doğum Yapan Kadın İşçiler .....                                      | 56 |
| 3.5.2. Bebek Emziren Kadın İşçiler .....                                                    | 57 |
| 3.5.3. Çocuklu Kadın İşçiler .....                                                          | 58 |
| 3.5.4. Gebe ve Çocuklu Kadın İşçilerin İş Fesihlerine Karşı Korunması .....                 | 59 |
| 3.5.5. Analık Durumunda Kadın İşçilerin Korunmasına Aykırılıklar ve Yaptırımlar .....       | 60 |
| 3.6. Kadın İşçilerin İş Yerinde Psikolojik Taciz ve Cinsel Taciz Bakımından Korunması ..... | 60 |
| 3.6.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) .....                                                     | 61 |
| 3.6.2. Cinsel Taciz .....                                                                   | 64 |

### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

#### **KADIN İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KAPSAMINDA KORUNMASI**

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İşçilere Tanınan Haklar ..... | 66 |
| 4.1.1. İş Kazası .....                                                          | 66 |
| 4.1.2. Meslek Hastalığı .....                                                   | 67 |
| 4.1.3. Analık Sigortası .....                                                   | 68 |
| 4.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İşçilere Tanınan Haklar ..... | 72 |
| 4.2.1. Hizmet Borçlanması Bakımından .....                                      | 73 |



|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.2.2. Ücretsiz Doğum ve Analık İzni Süreleri ile Doğumdan Sonraki Sürelerin Borçlanması (Doğum Borçlanması)..... | 73 |
| 4.2.3. Yurt Dışı Borçlanması .....                                                                                | 76 |
| 4.2.4. İşsizlik Sigortası Bakımından Tanınan Haklar .....                                                         | 77 |
| <b>SONUÇ</b> .....                                                                                                | 79 |
| <b>KAYNAKÇA</b> .....                                                                                             | 81 |
| <b>Ö Z G E Ç M İ Ş</b> .....                                                                                      | 88 |



## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1.1.</b> Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Potansiyel Sebepleri: .....                                | 11 |
| <b>Tablo 1.2.</b> Yıllara Ve Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranları .....                                   | 16 |
| <b>Tablo 2.1.</b> Özel Sektör Bağlamında İş-Aile Yaşamının Uyumsallaştırılmasına Yönelik<br>Düzenlemeler:..... | 36 |
| <b>Tablo 5.1.</b> Cinsiyete Göre Zorunlu Sigorta Oranları: .....                                               | 65 |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|                |                                                                                                                                                 |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CEDAW<br>Women | : Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against<br>(Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme) |
| ILO            | : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)                                                                               |
| AB             | : Avrupa Birliği                                                                                                                                |
| BM             | : Birleşmiş Milletler                                                                                                                           |
| TOBB           | : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği                                                                                                            |
| OECD           | : Organisation for Economic Co- Operation and Development                                                                                       |
| TÜİK           | : Türkiye İstatistik Kurumu                                                                                                                     |
| UÇÖ            | : Uluslararası Çalışma Örgütü                                                                                                                   |
| FMLA           | : Aile ve Tıbbi İzin Yasası                                                                                                                     |
| GEÇKDY         | : Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve<br>Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik                            |
| İş K.          | : İş Kanunu                                                                                                                                     |
| TCK            | : Türk Ceza Kanunu                                                                                                                              |
| TBK            | : Türk Borçlar Kanunu                                                                                                                           |
| SSGSK          | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu                                                                                            |
| SGK            | : Sosyal Güvenlik Kanunu                                                                                                                        |

## ÖZET

4857 sayılı iş kanunu kapsamında çalışanlara eşit davranılmaması üzerine ayrımcılık kavramı mevcuttur. Bu ayrımcılık kavramının alt tabanlarından biri de toplumsal temelli ögelerin oluşturduğu cinsiyet eşitsizliğidir. İş akdi süresince, kadın çalışanların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı beraberinde ücret ayrımcılığını da getirebilmektedir.

Günümüzde halen kadın istihdamındaki güçlükler devam etmektedir. Kadınlar, işe alım süreçlerinde, işe alındıktan sonraki çalışma süreçlerinde ve elde edebilecekleri fırsatlara erişim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalarak çalışma yaşamında engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engeller doğrultusunda da kadınların istihdama katılımını arttırmak, çalışan kadınların işlerini kaybetmemeleri ve bahsedilen olumsuzlukları önlemek amacıyla, çalışma şartları bakımından kadınların ayrıcalıklı olarak korunmaları gerektiği bir gerçektir.

Çalışmanın kapsamı, İş Kanunu ve SGK mevzuatı doğrultusunda kadın çalışanların işlerine başlayabilmeleri, devam ettirebilmeleri ve iş sözleşmelerinin son bulması süreçleri boyunca hakları olan hukuki düzenlemeleri, ülkemizin üye olduğu uluslararası boyuttaki sözleşmeler ve yönergeler, öğretiler ve yargısal kararlar doğrultusunda değerlendirmektedir.

Çalışmanın sonucunda, konu ile ilgili Türk mevzuatının uluslararası düzenlemelerle büyük oranda uyumlu hale getirildiği kanısına varılmıştır. Bunun dışında cinsiyet eşitliği konusundaki eksiklikler ve uluslararası düzenlemelerle Avrupa Birliği mevzuatına halen aykırı olan mevcut hususların düzenlenmesi gerektiği de tespit edilmiştir. Ayrıca mevzuatta yapılan düzenlemeler yeterli kalmayıp uygulama kısmında da denetleme yapılması gerekmektedir. Yani kadınların yasal olarak verilen haklardan yararlanabildiğinin de kanun hükmünde kontrol altında olması gerekmektedir. Bunlarla beraber kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmalarının önüne geçilerek ve erkeklerle eşit koşullarda çalışmaları gerektiği de savunularak, kadın işçilerin aleyhine olacak şekilde karşılaşılan durumların engellenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar kelimeler: Kadın İşçi Hakları, Kadın İşçilerin Korunması, Cinsiyet Eşitliği, Feshe Karşı Koruma, Ayrımcılık

## **SUMMARY**

### **INDIVIDUAL LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW WOMEN WORKERS**

Within the scope of the labor law numbered 4857, there is the concept of discrimination on the grounds that employees are not treated equally. One of the sub-bases of this discrimination concept is the gender inequality created by socially based elements. The gender discrimination that female employees are exposed to during their employment can also bring about wage discrimination.

Today, the difficulties in women's employment still continue. Women are exposed to gender discrimination and face obstacles in their working life in the recruitment processes, working processes after being hired, and in the processes of accessing the opportunities they can obtain in working life. In line with these obstacles, women should be specially protected in terms of working conditions in order to increase women's participation in employment, to prevent working women from losing their jobs, and to prevent the aforementioned negativities.

The aim of the study is to evaluate the legal regulations in the process of establishing, maintaining and terminating the employment relationship of female employees within the framework of Turkish Labor Law and Social Security Law Legislation, international agreements and directives. As a result of the study, it has been concluded that Turkish legislation on the subject has been largely harmonized with international regulations. Apart from this, it has been determined that the deficiencies in gender equality and existing issues that are still contrary to international regulations and European Union legislation should be regulated. In addition, the regulations made in the legislation are not sufficient and should be audited in the implementation part. In other words, women's ability to benefit from legally recognized rights should also be under the control of the law. In addition, it was argued that women should work under equal conditions with men by preventing them from being exposed to gender discrimination, and it was emphasized that situations that could be experienced against women workers should be prevented.

**Keywords:** Women's Rights, Protection of Women Workers, Equality of Women/Men, Protection from Termination, Gender Discrimination

## ÖNSÖZ

Kadın istihdamının konusunda tarih boyunca incelendiğinde en temel sebeplerin ayrımcılıklardan ve geleneksel bakış açılarındaki değişmesi zor olan ön yargılar olduğu bir gerçektir. İlk başlarda sadece ev işleri ile ilgilenen kadınlar zamanla değişen ekonomik, kültürel şartlar neticesinde iş hayatında yer edinmeye başlamışlardır. Ancak istihdam a katılabilenler dahi pek çok zorluklarla karşı karşıya kalan kadınlar için kanunlarla koruma altına alınmaları gerektiği de bir gerçektir.

Tezin amacı da kadın işçilerin İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunu kapsamında işe başlama, iş akdini devam ettirme ve iş akdinin sona ermesi süreçlerinde hakları olan hukuki düzenlemelerin değerlendirilmesidir. Tez dört ana başlık altında hazırlanmıştır. Birinci bölümde kadın işgücü ve toplumsal cinsiyet incelenmiştir. İkinci bölümde kadın işçilerin korunmasındaki hukuki dayanaklara değinilmiştir. Üçüncü bölümde Bireysel İş Hukuku kapsamında kadın istihdamı ele alınırken son bölümde de Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında kadın istihdamı incelenmiştir.

Çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın konusu ve alanı nezdinde anket, görüşme gibi verilere gerek görülmemiş, mahkeme kayıtları, kanunlar, sözleşmeler gibi somut olaylar üzerine çalışma yapılmıştır.

Çalışmanın sonucunda da, ülkemizde kadınların eğitim hayatlarından başlayarak iş gücüne katılma oranlarına kadarki süreçte hatta istihdam edilebilen kadınların bile toplumsal bakış açılarından dolayı cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek zorunda kaldıkları bir gerçektir. Cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırabilmek ve iş gücü piyasasında hakkı olan yeri kazanabilmek için önce eğitim hakkını elde edebilen kadınlar, zincir halinde iş gücü piyasasında da karşılarına çıkan bütün engelleri aşarak kadın-erkek eşitliğinin benimsenmesi için bir işçi olarak gerekli olan bütün hakları zamanla elde edebilmişlerdir.

## GİRİŞ

Toplumumuzda çok eski zamanlardan bu yana süre gelen bazı kalıplaşmış durumlar vardır. Bu kalıplaşmış durumlar, kadınların iş hayatında dezavantajlı konuma gelmesine sebep olmaktadır. Kadınların, özellikle geleneksel toplumlardaki bakış açısından dolayı kadın olarak görülmesinin yanında eş ve anne konumları, öncelikli olarak bu rolleri üstlenmeleri gerektiği savunulmaktadır. Kadınlara yüklenen ev işleri, çocuk bakımı vs. kadınların öncelikli sorumlulukları olarak görülmektedir. Kız çocuklarının da kadınlara oluşturulmuş olan bu kalıplara uyması gerektiği düşüncesi, eğitim hayatından mahrum kalmalarına sebep olmuştur. Söz konusu bu dezavantajlar, kadınların iş hayatında belli iş kollarına yönelmeleri zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Bu da cam tavan etkisine sebep olmuştur. Ön yargılar sebebiyle kadınların duygusal, mahrem ve narin olarak görülmeleri iş hayatında kadınların belli başlı işleri tercih etmek zorunda kalmalarına sebep olmuştur. Bunun sonucunda da kadınlar kendi isteklerinden ziyade ekonomik yetersizlikler sebebiyle iş hayatına atılmak zorunda kalarak ikincil işgücü kapsamında görülmektedir.

Kadınların, iş hayatı yanında aile hayatının yüklerini de üstlenmeleri (eş/anne rolleri), kadınların iş hayatında korunmaları gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Kadınların iş hayatında korunmaları gerektiği düşüncesi ile ilk adımlar uluslararası düzenlemelerle atılmış olsa da gerek uluslararası gerek ulusal düzeyde kadın/erkek eşitliğinin sağlanması ve cinsiyet ayrımcılığının yapılmamasını içeren konular, sözleşmeler/direktifler şeklinde yer edinebilmiştir. Uluslararası düzenlemeler doğrultusunda 1920’li yıllar ve 2001 yılı sonrasında reform niteliğindeki değişikliklerle cinsiyet eşitliği ve kadın işçilerin korunmasına istinaden adımlar atılmaya başlanmıştır<sup>1</sup>.

Avrupa Ekonomik İş Birliği ve Çalışma Örgütü (OECD) ülkeleri içinde Türkiye, kadınların istihdama katılımı konusunda en düşük orana sahip ülkedir. OECD üye ülkelerde kadın istihdamındaki ortalama oran 2010 senesinden itibaren yüzde 62’dir<sup>2</sup>. Onuncu Kalkınma Planı kapsamında kadınlara yönelik hedeflenen konular arasında, kadınların erkeklerle eşit olduğu, sosyo-ekonomik hayat içerisindeki konumunun güç kazanması gerektiği, aile kavramının değer kaybetmeden geliştirilmesi gerektiğine yönelik ifadeler yer verilmektedir<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Taşkent, S. (2014). “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1: 30-31.

<sup>2</sup> Sural, N. (2010). “İstihdamda Cinsiyet Eşitliği”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 20: 23.

<sup>3</sup> Dokuzuncu Kalkınma Planı, Resmi Gazete, 01.07.2006.

Onuncu kalkınma planında bahsedilen bu amaç doğrultusunda uygulanması gereken politik hareketlerden bazıları da, kadın çalışanların özellikle kendilerini ilgilendiren konularda bireysel olarak söz sahibi olabilmesi, eğitim düzeylerinin arttırılabilmesi, becerilerinin yükseltilmesini sağlamak ve kadın istihdamını arttırmaktır. Dokuzuncu kalkınma planı incelendiği zaman, 2007-2013 döneminde istihdam oranları ve iş gücüne katılma oranları kadınlar açısından artış göstererek, işsizlik oranı tek basamaklı rakamlara gerilemiştir<sup>4</sup>. Ek olarak, Onuncu kalkınma planı kapsamındaki hedeflerden biri de, kadın istihdamının 2018 yılı sonunda %34,9 olmasıdır. Aynı amaç çerçevesinde yerel, bölgesel ve sektörel işgücü dinamikleri doğrultusunda, öncelikli olarak kadınlar ve gençler için kalifiyeli personel olabileme olanaklarının arttırılması hedeflenmiştir<sup>5</sup>.

Kadın çalışanların koruma altına alınması için iki sebep vardır. Bunlardan ilki, kadın istihdamının bireysel ve ekonomik faydalarının, fiziksel özelliklerin ve toplumsal normların ortaya çıkarabileceği sorunlar arasındaki uyumun sağlanması, diğeri de kadınların iş hayatında maruz bırakıldıkları cinsiyet ayrımcılığının aşılması gerekliliğidir<sup>6</sup>. Bu doğrultuda kadın işçileri korumak için İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı haricinde Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da konuyla ilgili hükümlere değinilmiştir<sup>7</sup>.

Bahsedilen kanunlara ilişkin olarak, kadın çalışanları hamilelik durumunda çalıştırma yasağı ve yapılan iş sözleşmesinin askıya alınması halinde, bu sebebi kullanarak işverenin sözleşmeyi feshetme hakkının kısıtlanması konusuna ilk kez 1930 yılında 1590 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda yer verilmiştir. 1961 Anayasasıyla kabul edilmiş olan “Sosyal Hukuk Devleti” ilkesi ile iş hayatında yenilikçi dönem başlatılmıştır. Bu doğrultuda 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu kabul görmüş, bu kanunun Anayasa Mahkemesi ile iptali sonucunda 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Kaplan, E. (2017). “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”. *TBB Dergisi*, Özel Sayı: 238-239.

<sup>5</sup> Kaplan, 2017: 239-240.

<sup>6</sup> Kaplan, 2017: 240.

<sup>7</sup> Kandemir, M. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler ile İlgili Düzenlemeleri*. A. Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 49(1): 415-416.

<sup>8</sup> Dokuzuncu Kalkınma Planı, Resmi Gazete, 01.07.2006.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### KADIN İŞGÜCÜ VE TOPLUMSAL CİNSİYET

#### 1.1. Kadın İş Gücünün Tarihsel Süreç Boyunca İncelenmesi

Kadın istihdamı tarih boyunca üç ana başlık altında incelenmiştir. İlk kısımda; ilkel dönem ve endüstri devriminden önceki dönemde kadın istihdamına genel bakış, ikinci kısımda; kadın istihdamında dönüm noktası sayılabilecek olan endüstri devrimi sürecinden küreselleşmeye kadarki dönem, üçüncü kısımda da; küreselleşme süreci ve sonrasına kadarki dönem ve bu dönemde kadın istihdamının zaman içerisindeki değişim ve gelişimi irdelenmiştir.

##### 1.1.1. İkel Toplumlar ve Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşçi

Tarihsel süreç boyunca incelendiği zaman kadınların aslında her dönemde ekonomik faaliyetlere katıldığı görülmektedir. Her ne kadar farklı gelişmeler ve toplumsal ilişkilerde değişiklikler olsa da kadının çalışma yaşamında mutlaka yer edindiği ve iş bölümüne katıldığı görülmektedir. Anaerki dönem olarak adlandırılan göçebe yaşam dönemine baktığımızda, avcılık ve toplayıcılık yapılan zamanlarda bile kadının iş bölümüne dâhil olduğu görülmektedir. Öyle ki erkek ya da baba figürü avcılık işini üstlenirken, kadın ya da anne figürü toplayıcılık işlerini üstlenmiştir. Oluşan bu iş bölümü biyolojik farklılaşmanın temelini oluşturan ilk altyapıdır. Anaerki dönemde kadınların, hem aile içi işlerde (tarla, bağ/bahçe işleri vs.) hem de ev içi işlerde yer almak zorunda kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla da bu süreçte kadınlar, hem tarlalarda çalışmış hem ilkel düzeyde endüstri ve ticaretle uğraşmış (dokuma, örgü örme ve bunları satma vs) hem de ev temizliği, çocuk bakımı işleriyle uğraşmıştır. Erkekler ise sadece avcılık görevini üstlenerek dış etkenlere ve dünyaya kendilerini açabilmişlerdir<sup>9</sup>.

Ataerki düzene geçildiği zaman ise yani mülkiyet kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte, avcılıkla uğraşan toplumlar yerleşik hayat ve tarım işlerine geçiş yapmıştır. Yerleşik hayata geçmenin sonucunda da toplumda ekonomik, siyasal ve sosyal anlamda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Yeni yerleşim yerleri kurulmuş ve değişen ekonomiyi birlikte ticaret kavramı ortaya çıkmıştır. Ticaret ve tarımın gelişmesiyle birlikte de yeni istihdam alanları oluşmaya başlamıştır<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, s.8-9.

<sup>10</sup> Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2878: 240.

Yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında iş gücü piyasasından kendilerini çekmesi gerekenler yaşlılar ve kadınlar olmuştur. Zayıf olarak görünen kadınların ve yaşlıların üretimden uzak olması gerektiği düşüncesi giderek yayılmış ve kadının iş hayatındaki rolü değişmeye başlamıştır. Kadınlar üretim sürecinden çekilmek zorunda bırakıldıkları için toplum içindeki rolleri zamanla sadece ev işleri ile bağdaştırılmıştır. Kadın, temizlik, çocuk bakımı, yemek vs gibi ev işlerine mahkûm bırakılarak, toplumlar boyunca bu kavramlar doğrultusunda gelişime kapalı bir şekilde ilerlemek zorunda kalmıştır<sup>11</sup>.

Çalışma koşullarında oluşan bütün bu değişimlere karşı 1789 Fransız Devrimi'yle birlikte sınıfsal hak mücadelesi başlamıştır. Aynı zamanda bu mücadele, içerisinde cinsiyet eşitliğini de barındırmaktadır. Öyle ki kadınların da kendi hak mücadeleleri için bilinçlenmeye başladıkları görülmektedir.

Fransız Devrimi'nin en önemli etkisi 1789 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisidir. Ancak İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin içeriğinde kadınlara yönelik demokratik değişimler olmadığı için 1791 yılında Kadın Hakları Beyannamesi ortaya çıkmıştır. Bu beyannameyle birlikte de fırsat eşitliği kavramına değinilmiştir. Fırsat eşitliği kapsamında, tıpkı erkeklerin olduğu gibi kadınların da doğuştan gelen haklarının olduğu savunulmaktadır. Bu sebeple de kadınların ve erkeklerin eşit olduğu, özellikle de cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamaları gerektiği savunulmaktadır.

### 1.1.2. Endüstri Devriminden Küreselleşmeye Kadarki Dönemde Kadın İşçi

On sekizinci yüzyılın yarısında, ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkan ve Batı Avrupa Ülkelerinde de kendini göstermeye başlayan Sanayi Devrimi, kadın istihdamının anlam ve önem kazanmasında rol oynayan en önemli gelişmelerden biri olarak kabul edilmektedir. Tarihsel süreç boyunca kadınların iş gücüne katılımında en belirgin role sahip olan Sanayi Devrimi ile kadın işçiler, nitelikli olarak gerek ücretli gerekse de emekçi (çalışan) statüsünde istihdam edilmeye başlamışlardır. Tarım sektöründe yaşanan önemli gelişmelerle ve Avrupa Sanayi'nde başlamış olan kitle üretimiyle, kadınların da köylerden kentlere göç ederek emek piyasasında etkili olmaya başladıkları görülmektedir<sup>12</sup>.

Endüstrileşmeyle birlikte dünyada ekonomik gelişmeler hız kazanmıştır. Fabrikalaşma, üretimin ve tüketimin artması ücretli işçi sayısının çoğalmasına neden olmuştur<sup>13</sup>. Daha önceleri sadece erkek/baba figürü ücretli çalışırken, endüstri devrinden sonra ekonomik

<sup>11</sup> Dalkıranoglu, 2006: 4.

<sup>12</sup> Özer, M. ve Biçerli, K. "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi". *Sosyal Bilimler Dergisi* 2003-2004, 3(1): 56-57.

<sup>13</sup> Kılıç, H. (1998). *Kadının Batı Serüveni-2*. Art Yayınları, Ankara, s.31.

ihtiyaçların artmasıyla kadın/anne figürünün de ücretli çalışması gerektiği düşüncesi önem kazanmıştır. Bu düşünceyle de kadınların sosyo-ekonomik yeri zamanla değişmeye başlamıştır<sup>14</sup>.

Daha önceleri sadece ev işleri ile ilgilenen kadınlar, endüstri devrimiyle birlikte ev dışı alanlarda da çalışmaya başlayarak iş gücü piyasasında kadın işçi şeklinde yer almaya başlamışlardır. İlk başlarda eğitim düzeyleri düşük olduğu için sadece fırın, kasap, market vb. alanlarda satıştan sorumlu olmuşlardır. Bu durum da kadın ve eğitim arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi gerektiğini belirgin bir şekilde ortaya koymuştur. Eğitim ve mesleki yeterlilik konularının artık kadınlar için de olmazsa olmaz konular haline gelmesiyle birlikte, Kadın hareketleri adıyla anılan siyasi ve sosyal düşünceler ortaya çıkmaya başlamıştır<sup>15</sup>.

1910 yılında Kopenhag'da, sosyalist kadınlar ışığında, 8 Mart'ı Dünya Emekçi Kadınlar Günü olarak kutlama düşüncesi ortaya atılmıştır. Bugünün anlam ve önemi kısa vadede kadın işçilerin örgütlenmesi olarak düşünülse de, uzun vadede kadın işçiler için anne ve çocuğun korunması, doğum izni, süt izni, 8 saat çalışma koşulunun tüm dünyada uygulanması vb. hakları elde etmelerini sağlamaktır<sup>16</sup>.

Kadınların sahip olduğu statüleri, yaşanan savaşların sebep olduğu ekonomik, siyasi ve sosyal alanlardaki değişimler etkilemiştir. 1. Dünya Savaşı, 2. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı esnalarında, erkeklerin seferberlik ilan edilerek silahaltına alınması gerektiği ve bu sebepten dolayı da erkek nüfusunun azalmasıyla, kadınların cephede savaşan erkeklere destek olmaları sonucu toplumsal cinsiyet ayrımının giderilmesi gerektiği düşüncesi daha çok vurgulanmıştır<sup>17</sup>. İlk başlarda devlet dairelerinde çalışan erkeklerin boşalan pozisyonlarına yerleştirilerek istihdam edilen kadınlar, zamanla ticaret, sanayi ve hizmet sektörlerinde de çalışmaya başlamışlardır<sup>18</sup>.

1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte Mustafa Kemal ATATÜRK önderliğinde kadın istihdamına yönelik köklü ve etkili düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Türk kadınının iş gücü piyasasında daha aktif olabilmesi ve daha kolay istihdam edilebilmesi, hukuki, ekonomik ve kültürel alanlardaki mevcut konumlarının bir üst seviyeye çıkarılabilmesi için gerekli adımlar atılmaya başlanmıştır. 1927 yılında bünyesinde dört veya daha fazla işçi bulunduran işletmeler baz alınarak yapılan Sanayi Sayımında kadın işçilerin de sayılmasıyla,

<sup>14</sup> Kocaoğlu, M. (1988). *Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik*. Gaye Yayıncılık, Ankara, s.123.

<sup>15</sup> Ekin, N. (1990). *Türk Kadınlarının Faal Yaşamdaki Rolü*. G.A.D Yayını, İstanbul, s.2.

<sup>16</sup> Gümüšoğlu, F. (2000). "Her Gün 8 Mart Olsun". *Kadınlar Dünyası Dergisi*, 6: 3.

<sup>17</sup> İzgi, B.B ve Akdeniz, S. (2011). "Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?". *Anadolu International Conference in Economics II*. Eskişehir, s.10.

<sup>18</sup> Atıl Yörü, H. (2009). "Türkiye'deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü". *Türk Kütüphaneciliği*, 23(2): 353.

Cumhuriyet dönemindeki kadın çalışanlara yönelik ilk önemli veri kaynağı oluşturulmuştur. Sayım sonuçlarına bakıldığında zaman ise 14 yaş üzeri istihdamın %23,73'ünün, 14 yaş altı istihdamın da %35,74'ünün kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Ancak sayıma işveren bazında bakıldığında zaman kadınların sadece %0,14'lük kısımda yer edinebildikleri görülmektedir. 1930 yılı Nisan ayında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulanmaya başlaması ile Türkiye'de sanayi sektöründe çalışan işçilerin yanında, kadın ve çocuk işçilere de izin süresi, iş konusu, çalışma yaşı ve koşulları dikkate alınarak gerekli hükümlerin oluşturulmasına değinildiğini bilmekteyiz<sup>19</sup>. Ayrıca 1925 yılında uygulamaya konulan 394 Sayılı Kanun ve 1935 yılında uygulamaya konulan 2739 Sayılı Kanun ile kadın çalışanlar öncelikli olacak şekilde, tüm emekçi haklarının korunması gerektiği vurgulanmıştır<sup>20</sup>.

Özellikle 1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanunu, kadın işçilerin haklarını korumaya yönelik atılan en kapsamlı ve önemli adım olarak değerlendirilmektedir. İlgili Kanun ile sadece kadın işçiler için değil, erkek işçiler ve çocuklar için de çalışma şartları yeniden düzenlenmiştir<sup>21</sup>. ILO'nun 1937 yılında 45 numaralı Kadınların Maden Ocaklarında ve Yer Altında Çalıştırılmamasına Yönelik Sözleşmesi'nin kabul edilmesiyle, ülkemizde de uluslararası boyuttaki mevzuatın ilk yansımaları ortaya çıkmıştır. Böylelikle ülkemizde, 1945 yılında "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'nun" onaylanmasıyla kadın işçilerin hakları korunma altına alınmıştır<sup>22</sup>. 1937, 1943 ve 1947 yıllarını kapsayan ilk iş gücü istatistiklerine göre, iş hukuku kapsamına giren iş yerlerinde kadın istihdamı oranları sırasıyla; 1937 yılında %18,89, 1943 yılında %20,70 son olarak da 1947 yılında bu oran %17,6 olmuştur<sup>23</sup>.

1950 ve 2000 yılları arasında kırsal alanlardan şehirlere göçlerin hızlanmasıyla birlikte kadınlar da tarım dışı alanlarda istihdam edilmeye başlamıştır. Kırsal alanlardan farklı olarak kentleşme ile aile yapılarının değişmesi, kadınların toplumdaki ve iş hayatındaki yerlerinin değişmesini de beraberinde getirmektedir<sup>24</sup>. Kadınların sosyal hareketliliği, eğitim ve göçlerle önemli değişimler göstermektedir. Köylerden kentlere göç eden kadınlar, daha iyi bir statüye

<sup>19</sup> Önder, N. (2013). "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Görünümü". *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1: 38-39.

<sup>20</sup> Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları" *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 200-201.

<sup>21</sup> Yaşar, O. (2007). "Türkiye'de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği" *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1): 14.

<sup>22</sup> Atıl Yörü, 2009: 354.

<sup>23</sup> Bektaş, S. (2019). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Arttırmak İçin Yürütülen Politikalar". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, s.21.

<sup>24</sup> Berber, M. ve Yılmaz Eser, B. (2008). "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2): 3

sahip olmalarıyla birlikte üretime katılma zorunlulukları ortadan kalktığı için, geleneksel hayat düzeninden farklı olarak ücret karşılığı çalışmaya ayak uydurmuşlardır<sup>25</sup>.

Kadın çalışanların haklarının korunmasına yönelik kapsamlı düzenlemeler 1961 Anayasası ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 Sayılı İş Kanunu, uzun yıllar yürürlükte kalarak kadın işçilerin haklarının korunmasına dayanak olmuştur. Ancak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gerekliliği belirginleştiği için, 2003 yılında eşitlik ilkesine dayandırılarak 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir<sup>26</sup>.

Kentleşme, endüstrileşme gibi etkenlerle ekonomik kalkınmanın olumsuz bir sonucu olan kayıt dışı istihdam, 1960 ve 1970'li yıllardan bu yana daha da çoğalmıştır. Ortaya çıkan endüstrileşme süreciyle eğitim seviyeleri düşük olan ve şehre yeni göç etmiş olan kadınlar, kendi geçimlerini sağlayabilmek ve ailelerine destek verebilmek için küçük konfeksiyon işlerinde veya evlerde parça başı ücret elde ederek yol katetmeye çalışmışlardır. 1975 yılı incelendiği zaman da, istihdama katılan kadınların %3,9'luk kısmı sanayi sektöründe iken %7,7'sinin de hizmet sektöründe olduğu görülmektedir<sup>27</sup>.

1980'li yıllar incelendiğinde ise sanayileşmenin hızla gelişmesi, dolayısıyla da kentlere göçlerin artmasıyla istihdam yapısında değişiklikler görülmeye başlamıştır. Bu değişikliklerin de şehirlere göç eden kadınların, endüstri sektöründe nitelikli olamaması ve zamanla ev hanımı statüsünün artmasıyla kadın istihdam oranı 1975 yılına göre daha da düşük seyretmiştir.

Sonuç olarak, kadınların istihdam oranlarının düşmesinin iki sebebi vardır. Bu sebeplerden biri; köylerden kentlere olan göç oranının giderek artış göstermiş olması, diğeri de; kentlere yeni göç etmiş kadınların, iş gücü piyasasındaki aranan nitelikleri (eğitim durumu vs) karşılayamıyor olmasıdır. Ayrıca diğeri bir sebep de sanayi sektörünün, tarım sektöründen sıyrılan fazla emek arzını kendine çekebilecek güçte olmamasıdır. Bu sebeplerden dolayı da köylerden kentlere göç eden kadınlar istihdam edilemeyerek, çoğunlukla ev hanımı konumunun dışına çıkamamışlardır.

Ayrıca uluslararası mevzuattan ülkemize yansıyan bir diğeri konu da, 1985 yılında kadınların iktisadi, siyasi, kültürel ve toplumsal alanlardaki haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayan durumlara yönelik Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'nin Türkiye'de de onaylanması ve 1986 yılında uygulamaya konmasıdır. İlgili sözleşme ile kadınlar, sosyal güvenlik, mesleki eğitim, erkeklerle aynı

---

<sup>25</sup> Bektaş, 2019: 22.

<sup>26</sup> Önder, 2013: 40.

<sup>27</sup> Bektaş, 2019: 23.

çalışma koşullarını elde etme, erkek çalışanlarla kadın çalışanların eşit ücret alma hakkı ve kadınların doğurganlığının korunması vb. haklar kazanmışlardır<sup>28</sup>.

### 1.1.3 Globalleşme ve Sonrası Dönemde Kadın İşçi

Dünya'nın tek Pazar olarak kabul edildiği ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru gerçekleşen ivmeli dönüşümle, küreselleşme sürecinde emek yoğun yerine ortaya çıkan bilgi yoğun çalışma sonucu iktisadi ve toplumsal bir dönüşüm gerçekleşmektedir. Globalleşmeyle birlikte ortaya çıkan esnek üretim sistemi (ürün farklılaşmasının oluşması) ve bu sistemle çalışan işletmeler, tam zamanlı değil de yarı zamanlı (part-time) istihdam sürecini yaymaya başlamışlardır. Böylelikle de üstlenmek zorunda olduğu ailevi sorumluluklarından dolayı iş gücüne katılım sağlayamayan kadınlar için istihdam edilme imkânı arttırılmıştır<sup>29</sup>.

1964 yılında uygulanmaya başlanan Ankara Anlaşması ile Avrupa Bütünleşmesi ülkemizde resmi olarak globalleşme sürecindeki en önemli adım sayılmaktadır. Globalleşme sürecinde Ankara Anlaşması ile atılan adımın devamı niteliğinde olan 1996 yılındaki Gümrük Birliği, tam olarak AB üyesi olmak ve dünya çapında artan rekabet piyasasında güç kazanmak için bir olanak şeklinde değerlendirilmiştir<sup>30</sup>.

Globalleşme ile kadınların iş gücüne katılma şansları artmış gibi görünse de genel olarak bakıldığında zaman halen kadınların istihdam edilme oranları düşüktür. Çünkü küreselleşme ile iş bulma imkânı artmış gibi görünen kadınlar için düşünülen işler, teknik bilginin gerekli olduğu işler değil de kanuni korumanın olmadığı düşük gelirli işlerdir. Bu durum da kadın istihdamının ülkemizde halen temel sorunlardan biri olduğunu göstermektedir<sup>31</sup>.

## 1.2. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet kavramı, insanoğlunun yaradılışından günümüze kadar, toplumlar arası ekonomik, kültürel, sosyal, iktisadi, politik vb koşullardan dolayı değişikliklere uğrasa da, temelinde eşitsizlik durumunu barındırmaktadır<sup>32</sup>. Kadın ve erkek cinsiyetleri, biyolojik farklılıklarının yanında toplumun ön yargılarından oluşan farklılaşmalara da maruz

<sup>28</sup> Demirtaş, G. ve Yayla, N. (2017). "Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerinde Etkisi Ampirik Bir İnceleme". *Journal of Yasar University*, 12(48): 340.

<sup>29</sup> Özer ve Biçerli, 2003-2004: 56-57.

<sup>30</sup> Bektaş, 2019: 26

<sup>31</sup> Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). "Türkiye'de Eğitimde Cinsiyet Eşitsizliğinin Yoksulluk Üzerindeki Etkisi". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1): 89.

<sup>32</sup> Başarır, F. ve Sarı, M. (2015). "Kadın Akademisyenlerin "Kadın Akademisyen Olma"ya İlişkin Algıların Meteforlar Yoluyla İncelenmesi" *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1): 42

kalmaktadır. Bunun sonucunda da bireyin davranışları, yaşama şekilleri vs içinde bulunduğu toplumun beklentilerini karşılamak zorunda kalmaktadır<sup>33</sup>.

Çocuk doğurma yetisi kadınlara yüklenen en büyük sorumluluktur. Dolayısıyla da, kadınlar ücretli işlerde çalışmanın dışında tutularak, ev işlerini çalışma alanı haline getirmek durumunda kalmışlardır. Cinsiyet kavramının biyolojik ve doğal olması ile zamanla ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kavramının ön yargılar yıkılmadığı sürece olumlu yönde değişiklik gösteremeyeceği bir gerçektir.

Özellikle son zamanlara yaşanan toplumsal değişim, kadının konumunu her alanda olduğu gibi aile içinde de değişmeye mecbur bırakmıştır. Ataerkil toplumlarda kadının konumu sadece aile içi işlerle kısıtlanmıştır. Ancak özellikle endüstri devriminden sonra ekonominin ve sosyo-kültürel yaşamın beraberinde getirdiği geçim sıkıntıları, kadının da ücretli olarak çalışmasına zemin hazırlamıştır.

Uluslararası ve ulusal alanlarda yaşanan kadın hakları ile ilgili konular yasalarda da yerini bularak, toplumsal cinsiyet normlarının yıkılması ve kadınların daha kolay istihdam edilmesi yönünde gelişmeler kazanmıştır. Kadınların, ataerkil toplumlarda cinsiyetlerine yönelik yapılan özgüven eksikliği, duygusal olma ve ‘kadın işi değil’ önyargılarını zamanla yıkarak, kendini daha özgür ve hakkını savunabilen, ayakları üzerinde durabilen kadınlar haline gelebilmeleri radikal bir gelişimdir.

Cinsiyet farklılığı doğal ve biyolojik olsa bile, toplumun oluşturduğu cinsiyet farklılığı sosyo-kültürel zeminde oluşan insan icadıdır. Toplumsal cinsiyet farklılıklarının temelini baskıcı normlar oluşturmaktadır. Tarihsel süreç boyunca cinsiyetlere yüklenen roller, sorumluluklar ve nitelikler cinsiyet kavramını değişmez kalıbından çıkartarak zaman ve kültüre göre değişken hale getirmiştir.

### 1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramı, insanoğlunun yaradılışından bu yana kadınlara ve erkeklere ithaf edilen sorumluluklar doğrultusunda başlayan ancak zamanın getirdiği ekonomik, sosyo-kültürel değişiklikler sonucu ortaya çıkan bir kavramdır. Kadınlardan ve erkeklerden beklenen sorumluluk ve rollerin yerine getirilmesi, toplumsal cinsiyet

<sup>33</sup> Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). “Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı” *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 9(2): 229.

ayrımcılığının zeminini oluşturmaktadır. Aile kavramının oluşturduğu klasik düzen, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama sınırlı şekilde dâhil edilmesine sebep olmuştur<sup>34</sup>.

Kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıkları biyolojik cinsiyet kavramıyla, toplum içerisindeki duygusal ve sosyal farklılıkları da toplumsal cinsiyet kavramıyla açıklanabilmektedir. Sanayi devrimi öncesinde kadınlara çizilen sosyal ve ekonomik çerçevenin çok daha sınırlı olması, sadece aile ve ev çevresinde üstlendiği sorumlulukları yerine getirmesi, erkeklerin çok daha geniş alanlara sahip olması, kadınların ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olmuştur. Bu durum da, kadınların kendilerini geliştirememesi, özgüven eksikliği yaşama, daha fazla sorumluluk alamama şeklindeki olumsuzluklarla beraber, hayatları boyunca kadınların önlerine set koyulmasına ve gerek özel hayatlarında gerek çalışma hayatlarında bu setlerle mücadele etmek zorunda kalmalarına sebep olmuştur.

Sanayi devrimi sonrasında ise değişen ekonomik şartlar ve sosyal çerçeve doğrultusunda kadınlar da gerek iş gerek de sosyal hayatları için, önce toplumun oluşturduğu engellerle mücadele edip daha sonra da aktif hayata katılım sağlamaya çalışmışlardır. Sadece erkeklerin çalışması, maddi kaynak olarak görülmesi törpülenmiş olmasına rağmen, kadının maddi kazancının ek gelir olarak görülmesi toplumsal cinsiyet ayrımında yıkılması en zor setlerinden biri olarak kalmaya devam etmektedir.

Tarihsel süreç boyunca incelendiği zaman dış dünyaya açılma, ticaret zekâsı, iş azmi ve verimi, profesyonel hırs gibi kavramların erkekler için tanımlandığı görülmektedir. Kadınların ise, özellikle endüstri devrimi sonrasında iş yaşamına katılabilmesine rağmen hırslı, sabırlı vs olması olumsuz bir özellik gibi gösterilmiştir. Bu sebeple de kadınların iş yaşamında bunları elde edebilmeleri için çok bedel ödemesi gerektiği düşüncesini yıkmak çok zor hale gelmiştir. Çünkü erkekler için verilen rol, profesyonel başarıyla birlikte evlendiği zaman da evin maddi ihtiyaçlarını karşılamak olurken, kadınlara verilen rol ise evlilik baskısı ve beraberinde gelen ev ve çocuk bakımı olmuştur. Bu durum da toplum içerisinde ön yargıların oluşmasına ve zamanla değişken etkenler olmasına rağmen yıkılması zor bir yapıya dönüşmesine sebep olmuştur.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) ile kadınlara yapılan cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması için en önemli yol, ön yargılarla mücadele etmektir. Ancak toplumlar arasında bu konuda bir farkındalık olmadığı raporda da belirtilmektedir. Kalıplaşmış olan bu ön yargılar, rol ve sorumlulukların “erkeksi”

<sup>34</sup> Erikli, S. (2020). “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 41.



veya “kadınsı” şeklinde kategorize edilmesine sebep olarak, kültürel ve sosyal değerlerle ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım, genellikle aile yapısının korunması gerektiğini düşünen toplumlarda görünmektedir. Bu da kadınların; sosyal, kültürel, ekonomik vb. alanlarda var olmasını ve başarı elde etmesini engellemektedir.

Toplumsal bakış açlarına göre kadın ve erkekler için biçilmiş olan bazı roller ve sorumluluklar vardır. Bu roller kadınlar için anne, eş rolleridir. Her ne kadar toplum içinde kadına yüklenen bu roller saygınlık göstergesi gibi algılansa da iş gücü piyasasında bu durum kadınlar için dezavantaj haline gelmektedir. Oysaki kadınlar ve erkekler çalışma koşulları bakımından da cinsiyet ayrımcılığı konusunu aşabilmiş olsaydı, ilkel toplumlardan bu yana süre gelen temel cinsiyet çatışması ortadan kalkabilecekti.

**Tablo 1.1** Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Potansiyel Sebepleri

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tolumsal Etkiler:                 | Erkeklerin ve kadınların, sosyal alanlarının ve meslek ayrımlarının keskin bir şekilde belirlenmiş olması<br><br>Eğitim ve öğretim farklılıklarının olması,<br><br>Kariyer, iş, ekonomi vb şekillerde baskı kurulması,<br><br>Cinsiyetten kaynaklanan roller ve önyargılar.        |
| Örgütsel Politika ve Uygulamalar: | İş ilanları, işe alım süreçleri, seçim yapma ve izleme, performans değerlendirmesi, kadroya katılma, eğitim                                                                                                                                                                        |
| Kişisel Özellikler:               | Kadınların, duygusal görülmeleri ve daha düşük pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmaları,<br><br>Deneyimleri, tecrübeleri, beceri ve yetenekleri, Motivasyon, güç hırısı, özgüven ve başarı odaklı olma vb kişisel özellikleri,<br><br>Kariyer beklentilerinin farklılık göstermesi |
| Kişiler Arası Faktörler:          | Kişiler arası beklentilerle oluşan önyargılar,                                                                                                                                                                                                                                     |

|  |                                                                                                                                                                                   |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>yapılan dedikodular, davranış ve tutumlar.</p> <p>İş ilişkileri, sosyal bağlar, mentörlük, iş birliği, alt kademenin desteği, iş dışı kurallar, rol çatışmasının yaşanması</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Kaynak: Utma, S. (2019). “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 11(1): 51-53.

### 1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Algısının Oluşumu

İnsanlar, doğumlarından itibaren toplumun bir ögesi olarak sosyal yaşama ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Her toplumun kendine özgü kültür öğeleri vardır. Alışkanlıklar, davranışlar, giyim tarzı, yaşam tarzı, kadın erkek uğraşları vs her konu bu öğeleri oluşturmaktadır. İnsanların yaşamları boyunca toplumsal çevresi ve sosyal yaşamı değişiklik göstermektedir. Bu süreçlerde de toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen faktörler vardır. Bunlar; aile, arkadaş grupları, eğitim ve anneliktir<sup>35</sup>.

#### 1.2.2.1. Aile

Toplumun en temel parçasını aile oluşturmaktadır. Çocukların cinsiyet kimlikleri ilk olarak aile içinde oluşmaktadır. Bu sebeple de aile içindeki davranış ve tutumlar sağlıklı olmalıdır. Çocukların cinsiyet gelişimlerinde örnek aldıkları, anne babanın davranışları ve karakteridir. Anne ve babanın çocukları ile iletişimlerinin kuvvetli ve sağlıklı olması çocukların cinsiyet kimliklerinin oluşmasında en önemli etkenlerdendir. Toplumsal normlar ve oluşan cinsiyet farklılıkları anne babaya da farklı sorumluluklar yüklemektedir. Erkek/baba figürü maddi sorumluluklarla evini/ailesini geçindirmekle görevli iken kadın/anne figürü de manevi sorumluluklarla görevlidir. Bu sorumluluklar doğrultusunda da anne ve babasını rol model alan çocukların karakterleri inşa edilirken, kız çocuklarına yardımsever, yumuşak başlı olmaları, erkek çocuklarına da daha bağımsız, başarılı olabilme ve duygularını kontrol edebilen bireyler olmaları aşılansmaktadır<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Akbaba, 2019: 26.

<sup>36</sup> Zeyneloğlu, Z. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(1): 11.

### 1.2.2.2. Annelik

Annelik, toplumsal cinsiyet kimliklerinde kadınlara verilen en büyük roldür. Annelik rolünün kapsamında çocuk doğurmak, yetiştirmek, eğitmek ve büyütmek vardır. Kadınların biyolojik olarak çocuk doğurma özelliği ile “annelik içgüdüsü” kavramı bu sorumluluğun temel sebebidir<sup>37</sup>.

Annelik kavramı zaman içerisinde niteliklerinde değişimlere uğramıştır. Çünkü kadının toplumdaki rolü değişikçe anne/kadın kendini geliştirerek farklı bakış açıları ile ailesini ve çocuğunu yetiştirmektedir. Özellikle endüstri devrimi öncesinde kadınların çalışma alanı sadece ev ve aile ortamı olduğu için annelik kavramına daha fazla sorumluluk yüklenerek baba sadece maddi faktör olarak bırakılmıştır. Ancak endüstri devrimi sonrasında kadınların da iş hayatına girmeye başlamaları ile sorumlulukları ve kadına olan bakış açısı değişiklik kazanmaya başlamıştır. Kadınların para kazanmaya başlamasıyla birlikte sadece manevi sorumlulukları üstlenmek yerine maddi olarak da ailelerine destek olabilmeleri, kadının aile içindeki konumunu değiştirmiştir. Bu değişiklikler anne babalarını rol model alan çocuklar için daha güçlü karakterler oluşturulabilmesine katkı sağlamıştır. Örneğin; önceleri kız çocukları ağır başlı, uysal, kendini savunma gücü olmayacak şekilde ve eğitim konusunda, çalışma konusunda yeterli bilgi ve özgüvenle yetiştirilmemekteydi. Ancak güçlenen kadınlar ve eğitim düzeyi gelişen anne babalar sayesinde zamanla kız çocukları da erkek çocukları da saygı, sevgi ve başarı kavramları ile yetiştirilerek çocukluktan oluşan cinsiyet kimlikleri daha sağlıklı boyutlarda gelişmeye başlamıştır.

### 1.2.2.3. Eğitim

İnsanların kendilerini ve çevrelerini geliştirmeleri için başlangıç noktaları okullardır. Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında okulların ve alınan eğitimin önemi büyüktür. Atıerkil toplumlardan bu yana üst yönetimde (okul müdürleri vs) erkekler rol alsa da okul kültürü, kadınların istihdamında ve kariyerlerinde önemli bir yer tutmaktadır. Daha önceki toplumlarda eğitim konusunda ciddi cinsiyet eşitsizliği söz konusuydu. Kız çocuklarının okutulmaması geleneksel toplumlarda bir norm haline gelmiş olsa da özellikle endüstri devriminden sonra kadının toplumdaki yeri değiştiği için eğitim alanında kız çocuklarına da yer vermeye başlanmıştır. Öyle ki annelik görevinin bir parçası gibi algılanan öğretmenlik de zamanla kadınlara özgü bir meslek olarak nitelendirilmiştir. Mesleki yakıştırma her ne kadar cinsiyet ayrımcılığının zemini olsa da kadınların istihdamda yer almasına imkân tanımıştır.

<sup>37</sup> Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri Ve Hukuki Düzenlemeler”. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 34: 109-110-112.

Kendini geliştirebilen, meslek sahibi olabilen kadınlar, eğitimde çocuklara da eşitlik sağlama konusunda yol katedebilmişlerdir<sup>38</sup>.

#### 1.2.2.4. Arkadaş Grupları

Aile, okul hayatı zeminlerini hazırlasa dahi, insanların arkadaş grupları da cinsiyet karakterinin oluşmasında önemli bir yer tutmaktadır. Okul zamanlarından itibaren kurulan arkadaşlıkların oluşturduğu ortamlar, özellikle ergenlik dönemlerinde kargaşa ve insanların kendini arama zamanlarıdır. Bir kadın olarak davranışların ve bir erkek olarak davranışların şekillenmesinde arkadaş grupları yön verebilmektedir<sup>39</sup>.

#### 1.2.3. Toplumsal Cinsiyet ve İstihdam

Toplumsal cinsiyet kavramının içinde barındırdığı eşitsizlik, özellikle istihdam konusunda kadın-erkek farklılıklarını ortaya çıkartmaktadır. Geleneksel toplumlarda kadının çalışma alanı sadece ev ve aile içi işler olduğu için kadın emeğinin değeri görünmemektedir. Bu durum da kadının zayıf/güçsüz olmasına ve istihdam edilmesinde önüne çıkabilecek engellere zemin hazırlamaktadır<sup>40</sup>.

1980 sonrası zamanda sosyo-kültürel yaşam ve özellikle de ekonomide yaşanan değişiklikler sonucu üretim ve tüketim konularında ciddi değişimler yaşanmıştır. Yaşanan ekonomik yetersizlikler ve değişmeye başlayan toplum algısı sonucunda da kadın, iş gücü yaşamına adım atmak zorunda kalmıştır. Önceleri ücretlendirilmeyen kadınlar, zamanla daha düşük ücretler alarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Değişimlere karşı yıkılmayan normlardan biri de erkek/baba figürünün maddi kaynak görülmesi, kadın/anne figürünün ücretli çalışsa dahi ek gelir olarak görülmesidir.

1980 sonrası dönemde kadın erkek arasındaki eşitsizliklerin giderilmesi gerektiği, özellikle de sağlık, eğitim, hukuk vb. alanlarda eşitliğin sağlanması gerektiği önemle vurgulanmaya başlanmıştır. Her ne kadar istihdam edilmeye başlasa da, kadınlar için belirli meslek grupları ‘kadının çalışabileceği işler’ kavramı etrafında şekillenmiştir. Örneğin; kız çocukları öğretmenlik, hemşirelik vb çok fazla duygusallık ve bakım işlerini kapsayan mesleklere yönlendirilirken, erkek çocukları da mühendislik, mimarlık, avukatlık vb çok daha vasıf gerektiren işlere yönlendirilmiştir<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Akbaba, 2019: 29.

<sup>39</sup> Akbaba, 2019: 31.

<sup>40</sup> Tüysüz, T. (2020). “Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: İstanbul Osmanbey Semti Tekstil Firmaları Örneği”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ, s.15.

<sup>41</sup> Tüysüz, 2020: 18.

Türkiye, kadın erkek eşitliğini savunun uluslararası kuruluşların (CEDAW, ILO vb) sözleşmelerine uyum sağlayacağı konusunda taahhüt vermiştir. Bu doğrultuda da kadınlar ve erkekler kanun hükümlerince eşit sayılmıştır. Türkiye kapsamında incelendiği zaman, genç kadınların daha fazla iş hayatına atıldıkları, evlenen ve çocuk sahibi olan kadınların genç kadınlara oranla iş gücüne katılımının daha az olduğu görünmektedir<sup>42</sup>.

Ülkemizde kırsal kesimlerde kadınlarımızın iş gücüne katılım oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebi de yaşam alanı sadece ev ve aile çevresinden oluşan kadınların ev işleri ve tarım sektöründe aktif rol almasıdır. Kırsal kesimlerde bu işlerle ilgilenen kadınların herhangi bir sosyal güvence ihtiyacı olmadığı için bu konuda da yeterli bilgi, birikim ve tecrübeye sahip olamamaktadırlar. Dolayısıyla da şehirlere göç eden kadınlar imalat, eğitim, hizmet, sağlık vb sektörlerde kalifiyeli olmadıkları için düşük ücretlerle ve güvencesizce çalışmak zorunda kalmışlardır<sup>43</sup>.

#### 1.2.4. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Kadınlar iş hayatına katılmadan önce ve katıldıktan sonra pek çok ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Toplumsal olarak kadına bakış açısı, önyargılar, eğitim düzeyindeki eşitsizlikler kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğramasına sebep olmaktadır. İş hayatındaki cinsiyet temelli ayrımcılığın en önemli sebebi de kadınların maruz kaldığı bütün bu eşitsizlikler sonrası ortaya çıkan “kadın işi” ve “erkek işi” ayrımıdır. Bu ayrım kadınların iş hayatında belli başlı vasıfsız ve düşük ücretli işleri seçmelerine sebep olmuştur<sup>44</sup>.

Kadınların doğası gereği duygusal ve rasyonellikten uzak görülmesi, kadının iş hayatında kısıtlanmasını beraberinde getirdiği gibi ona bir özel alan olarak belirlenmiştir. Bu durumun tersi olarak da erkekler tam anlamıyla rasyonel sayılıp "kültür ögesi" olarak kabul edilmişlerdir<sup>45</sup>. Özellikle eski toplumlardan bu yana kadınların duygusal ve ailesine bağlı olması gerektiğini savunan normlardan ve doğurganlık özelliklerinden dolayı yetiştirme/büyütme sorumluluğu kadınlara ait gibi görülmüştür. Bu durum zamanla iş hayatına da yansyarak kadınlar, çocuk doktorluğuna, öğretmenlik mesleğine, hemşireliğe yönlendirilmişlerdir.

<sup>42</sup> Bektaş, 2019: 57-59.

<sup>43</sup> Tüysüz, 2020: 12.

<sup>44</sup> Bahadır, O. (1997). “Küreselleşme Cinsiyet Ayrımcılığını Körüklüyor”. DİSK-AR. 29.

<sup>45</sup> Halaçoğlu, D.N. (2021). “İş Kanunu Kapsamında Ücretlendirmede Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı İle İncelenmesi”. *Ankara Barosu Dergisi*. 1: 184.

Kadının rasyonel boyutta görülememesinin sebebi sanayi temelli patrikal ilişkilere dayanmaktadır. Bu ilişkiler kapsamında kadına çalıştığı işte düşük ücret verme, imkânlardan yararlanmasına engel olma gibi durumlar, kadının daha az ilerlemesine sebep olmuştur. Kadına ev işi olarak belirlenen kısıtlamalar da kadının iş hayatına atılamamasına, çalışsa bile gelirinin mecburi değil de ek gelir olarak görülmesine sebep olmuştur.

**Tablo 1.2:** Yıllara Ve Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranları

|       | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| Kadın | 33,4 | 34,1 | 34,3 | 30,8 | 32,8 | 35,1 |
| Erkek | 72,2 | 72,5 | 71,9 | 67,8 | 70,3 | 71,4 |

Veri Kaynağı, (2022), “Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı”

<https://www.verikaynagi.com/grafik/yillara-gore-erkek-ve-kadınların-ışgucune-katılım-orani/> (erişim tarihi: 29.05.2023)

Birleşmiş Milletlerin tanımlamasına göre "kadınlara karşı ayrımcılık" kavramı:

- “Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan faydalanmalarını veya kullanmalarını engelleme/hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama” olarak nitelendirilmiştir<sup>46</sup>.

Her ne kadar yasalarla kadınlara yönelik yapılan ayrımcılık konusunun önüne geçilmeye çalışılsa da uygulama kısmında bu durumun devam ettiği bir gerçektir. Aşağıdaki tabloya baktığımızda yıllara göre kadınların ve erkeklerin iş gücüne katılım oranları görülmektedir. 2022 yılında bile görülen cinsiyete dayalı istihdama katılım oranını ve kadınların/erkeklerin arasında ciddi bir fark olduğunu ortaya koymaktadır.

<sup>46</sup> Dalkıranoglu, 2006: 40-41.

### 1.3. Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı ve Türleri

#### 1.3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Nedir?

Birleşmiş Milletler, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde cinsiyet ayrımcılığını tanımlamıştır. Bu tanıma göre; kadınların ve erkeklerin doğuştan eşit sayılması gerektiği, medeni hal, siyasal düşünce, ekonomik güç veya başka herhangi bir alanda cinsiyet temelli bir ayrımcılığa maruz kalmamaları gerektiği vurgulanmaktadır.

#### 1.3.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri

##### 1.3.2.1. Açık Ayrımcılık (Doğrudan Ayrımcılık)

Açık cinsiyet ayrımcılığı, kadınlara ve erkeklere bariz bir şekilde, biyolojik sebeplerden dolayı yapılan ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık türünde doğrudan ve somut bir şekilde ayrımcılık yapıldığı algılanabilir<sup>47</sup>. Doğrudan ayrımcılıkta, bireyin etnik kökeni, cinsel yönelimi ya da engel durumu, bulunduğu grupta ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olmaktadır<sup>48</sup>.

Açık (Doğrudan) ayrımcılık örnekleri;

- Personel alımı için verilen bir iş ilanında "sadece erkek adayların başvurması" istenebilir.
- Ücretlendirmede erkek çalışanlar ve kadın çalışanlar arasında fark olabilir.
- Kadın çalışanların hamile olması, çocuk izni almak istemesi gerekçe gösterilerek işten çıkartılabilir.
- Kadın çalışanlar işyerlerinde, işveren veya diğer erkek çalışanlar tarafından tacize uğrayabilir<sup>49</sup>.

##### 1.3.2.2. Örtülü Ayrımcılık (Dolaylı Ayrımcılık)

Açık ayrımcılıktan farklı olarak doğrudan değil de dolaylı bir şekilde yapılan ayrımcılıktır. Bu tür bir ayrımcılığa maruz kalan kadın işçinin ispatlaması açık ayrımcılıktan daha zordur.

Örtülü (Dolaylı) ayrımcılık örnekleri;

- Seyahat durumunun çok olduğu işlerde kadınların tercih edilmemesi,
- Teşvik ya da primlerden yarı zamanlı çalışan kadınların değil de tam zamanlı çalışanların yararlanması,

<sup>47</sup> Dalkıranoglu, 2006: 41.

<sup>48</sup> Dalkıranoglu, 2006: 41-43.

<sup>49</sup> Erikli, 2020: 44

- İşe alım sırasında bebeği olan kadınların tercih edilmemesi,
- İşten çıkarılma konusunda yarı zamanlı çalışan kadınların ilk sırada olması,
- İşyerlerinde kadınların aleyhine yeni kurallar getirilmesi (çocuğu olan kadınların gece vardiyasında çalışamaması veya kılık kıyafet kısıtlamaları vb.)<sup>50</sup>

### 1.3.2.3. Sistematik Ayrımcılık

Toplum içerisindeki bazı grupların sürekli ayrımcılığa maruz bırakılması ve bu durumun standart hale getirilmiş olmasına sistematik ayrımcılık denir. Ayrıca ayrımcılık türleri arasında aşılması en zor tür sistematik ayrımcılıktır<sup>51</sup>.

Sistematik ayrımcılık örneği;

- Arabistan'da yaşayan kadınların araba kullanmasının yasak olması hem sistematik hem de cinsiyet ayrımcılığıdır.

### 1.3.2.4. Örgütsel Ayrımcılık

Ayrımcılık örgüt içerisinde de olabilmektedir. Buna örgütsel ayrımcılık denir.

Örgütlerde Maruz Kalınan Ayrımcılık Türleri:

- Mobbing (Psikolojik Yıldırma): Örgütlerde bulunan bireyler, diğer taraf olan bireylere psikolojik yıldırma uygularlar. Bu baskı, bilinçli olarak ve sürekli yapılır. Mobbinge maruz kalan birey, dışlanma, özgüven eksikliği yaşayarak hem işinden hem de çalışma ortamından uzaklaşır<sup>52</sup>.

- Bilgi Paylaşımında Ayrımcılık: Aynı iş yerinde çalışan insanlar için bilgi ve tecrübe paylaşımı önem arz etmektedir. Bilgi paylaşımı, iş yerlerindeki bağlılık ve verimi arttırmaktadır. Ancak bazı insanlar, bilgi ve tecrübe paylaşımına karşı olumsuz yaklaşmakta ve sadece belirli kişilerle paylaşım yapmaktadırlar. Bu da ayrımcılığı ortaya çıkartmaktadır.

- Örgütsel Adalette Ayrımcılık: İş yerlerindeki süreçlerin ve işlerin adaletli bir şekilde dağıtılmamasından kaynaklanan ayrımcılıktır.

- Yaş Ayrımcılığı: İnsanların yaşlarından dolayı ayrımcılığa maruz kalmasıdır. Özellikle işe alım süreçlerinde görülse de çalışanlar arasında da yaş ayrımcılığı yapılabilmektedir. Bu ayrımcılık türü gelişmiş ülkelerde de görülmektedir.

<sup>50</sup> Erikli, 2020: 45

<sup>51</sup> Tüysüz, 2020: 35-37

<sup>52</sup> Dalkıranoglu, 2006: 43-44



•**İrksal Ayrımcılık:** İnsan hakları beyannamesinde de yer almasına rağmen, örgütlerde uygulanan ırkçı politika ve stratejiler sonucu yapılan etnik ayrımcılıktır<sup>53</sup>.

•**Kültürel Ayrımcılık:** Kabul edilmeli ki herkesin kültürü kendi yaşantısına özgüdür. Kültür, toplumları, insanları birbirinden ayıran temel yapı taşlarından biridir. Kurumlarda da kültürleri birbirinden farklı olan insanlar aynı ortamda çalışmaktadırlar. Bu durum, bazı örgütlerde gruplaşma ve ayrımcılıkların ortaya çıkmasında sebep olabilmektedir.

•**Engelli Ayrımcılığı:** Engelli insanların hayatlarının zor olması yetmezmiş gibi insanların da engelli insanlara karşı “normal olmayan” şeklindeki bakış açısı ayrımcılığa sebep olmaktadır. Genellikle “öteki” olarak nitelendirilen engelli insanlar, işe alım sürecinden başlayarak emeklilik süreçlerine kadar ayrımcılık ve baskılara maruz kalmaktadırlar<sup>54</sup>.

### 1.3.3. Kadın İstihdamına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı

İş hayatında karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığının temelini, kadınların biyolojik olarak farklılıklarının yanında toplum gözündeki önyargıcı, baskıcı düşünceler oluşturmaktadır. Tarihsel süreç boyunca incelendiğinde, kadınların sadece aile içi-ev içi işlerden sorumlu tutulmaları, iş hayatına giren bir kadında özgüven eksikliği oluşturabilmektedir. Bu özgüven eksikliğini de kadın yapamaz, kadın işi değil, kadın beceremez önyargıları tetiklediği için kadınların iş hayatına girdiklerinde rekabetçi ortamdan korkarak kendilerini istemsizce pasif hale getirdikleri görülmektedir<sup>55</sup>.

#### 1.3.3.1. Mesleki Yönlendirme ve İşe Alımlarda Ayrımcılık

Geçmiş dönemlerden bu yana incelendiği zaman, kadının iş hayatında pek yer edinemediği ancak endüstri devriminden sonra değişen sosyo-ekonomik yapılanmayla birlikte kadının da çalışması gerektiği düşüncesi kabul görmüştür. Bu durumda da daha önce çalışma alanı sadece ev olarak görülen kadınlar için meslek seçimi ve yönlendirmelerinin yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Gelişmişlik düzeyleri farklı olsa da her ülkenin iş hayatında maalesef ki cinsiyet ayrımcılığı vardır. Bu olgulardan yola çıkılarak da kadınların meslek hayatlarında sınıflandırmalar yapılmaktadır. Örneğin; sanayide araba tamirciliği, bir işletmenin genel müdürlüğü, şoförlük vb işler erkeklere itaf edilirken, öğretmenlik, hemşirelik vb işler de kadın

<sup>53</sup> Tüysüz, 2020: 35-37.

<sup>54</sup> Dalkıranoglu, 2006: 43-44

<sup>55</sup> Tüysüz, 2020: 28.

işleri olarak sayılmaktadır. Dolayısıyla bu durum da zamanla toplumsal bir önyargı oluşturulmuştur<sup>56</sup>.

Aldıkları eğitim veya mesleki yeterlilikleri kadınların istihdam edilmesinde paralellik göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek olmasına rağmen sırf kadın olduğu için iş görüşmelerinde ayrımcılıklar yaşanabilmektedir. Ancak aynı durum erkek çalışanlar için geçerli değildir. Daha düşük eğitim düzeyine ve çalışma yeterliliklerine sahip olan bir erkek çok daha kolay istihdam edilmektedir. Kadınların maruz kaldığı bu eğitim eşitsizliğinin sebebi maruz kalınan erkek egomanyası, önyargılar ve toplumsal baskılardır. Bu durumun çözüme kavuşturulması için uzun vadeli olarak; kadınlara yönelik eğitim ve verilecek olan eğitimlerin kalitelerinin artırılması, toplum içinde oluşmuş olan eşitsizliğin temelindeki önyargıların yıkılması için farkındalık çalışmalarının yapılarak toplumu, işverenleri ve çalışanları bilinçlendirmek gerekmektedir. Kısa vadeli çözüm olarak da kadınların mesleki yeterliliklerini arttırmaya yönelik kursların daha fazla olması gerekmektedir. O da şu şekilde olabilir;

- 1- Çıraklık okullarının artırılması ve kadınların da bu okullara teşvik edilmesi gerekmektedir,
- 2- Esnaf ve Sanatkarlar, Sendikalar ve TOBB'un görevleri arasında yer alan mesleki eğitim ve teşvikleri konularında kadınlara yönelik olan eğitim ve kuruluşların artırılması sağlanmalıdır<sup>57</sup>.

### 1.3.3.2. Mesleki Eğitim Denetimi

Var olan ve sayısının daha da artırılması beklenen çıraklık okullarının amacı dışında ilerlememesi, kadınlar ve erkekler arasında eşit davranılması gerekmektedir. Bunun için ilgili kuruluşların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesindeki müfettişlerle denetlenmesi gerekmektedir.

### 1.3.3.3. Mesleki Yönlendirme

Bütün bu bahsi geçen konular ve çözüm önerileri arasında en önemli noktalardan biri de mesleki yönlendirme yani rehberliktir. Mesleki eğitim veren bir kuruluştaki eğitim alacak olan kişinin yetenekleri doğrultusunda olabileceği mesleğe yönlendirme yapılarak o kişinin aldığı eğitimin en verimli şekilde olması sağlanmalıdır.

<sup>56</sup> Dalkıranoglu, 2006: 45

<sup>57</sup> Bakırcı, K. (2012). "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik Ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler". *Kadın Araştırmaları Dergisi*. 10: 6-7.

#### 1.3.3.4. Ücretle ilgili ayrımcılık

Erkeklerin çok eski zamanlardan beri iş hayatında kültür ögesi olarak görülmesi, dünyaya karşı hazırlanması ve kadının pasif konumda kalması beraberinde iş hayatında ücret eşitsizliğini de getirmiştir. Kendini geliştirme fırsatı her zaman öncelikle erkeklere verilerek iş hayatında kadınlardan daha ayrıcalıklı olmalarına sebep olmuştur. Bakış açısı, eğitim düzeyleri, çalışma saatlerine adapte olabilme, yöneticiler tarafından onay görmeyen esnek çalışma koşulları, kadınların eşitsizliğe maruz kalmasına zemin hazırlamıştır<sup>58</sup>.

Emek piyasasında kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizlikleri oluşmasında farklı sebepler vardır. Bunlar;

1- Kadının sırf kadın olduğu için daha düşük daha hafif işlere yönelmeleri sebebi ile meydana gelen dağılım ayrımcılığıdır.

2- Erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen kadınlara düşük ücret ödenmesinden dolayı işten kaynaklanan ücret ayrımcılığıdır.

3- Erkeklerin yapabileceği işler olarak nitelendirilen ve haliyle erkek çalışanların sayısının fazla olduğu sektörlerde kadın çalışanın aynı işi yapmasına rağmen erkeklerin baskın (çoğunluk) olmasından kaynaklanan ücret farklılığı yani değersel ayrımcılıktır.

Kadınlara yönelik yapılan dini, ekonomik, siyasi veya kültürel alanlarda yapılan ayrımcılıklar da kadın erkek ücretlerinde farklılıklar olmasına sebep olurken yine de en büyük etkenin cinsiyet temelli ayrımcılıktan kaynaklandığı bir gerçektir<sup>59</sup>.

#### 1.3.3.5. Terfi ile ilgili Ayrımcılıklar

Cinsiyet ayrımcılığında muhtemel olarak en büyük payı olan konu terfilerde yapılan ayrımcılıktır. Kadınların vasıf gerektirmeyen işlerde çalışması, eğitim düzeylerinin yüksek olması, zamanla yönetici konumuna erişebilmelerine rağmen, üst yönetim alanlarında kadınların önü kapatılmıştır. Çünkü işverenler otoriter bir yönetici olarak önceliği hep erkeklere layık görmüşlerdir. Kadın yapamaz, söz geçiremez, kadın duygusaldır vb. önyargılar, kadınların terfi alarak üst yönetim konumuna erişmelerine engel oluşturmaktadır<sup>60</sup>.

Kadınların iş gücü piyasasında terfi almasına sebep olan engeller:

İç engeller; Geçmişteki toplumsallaşma tarzı, beklenti ve sorumluluklar (aile, ev işleri, kariyer)

Dış engeller; Bireysel önyargılar, toplumsal ve örgütsel ayrımcılık, beklenti ve sorumluluklar şeklinde sınıflandırılabilir. Bunlarla birlikte kurumsal Çerçeve: Kurumsal

<sup>58</sup> Dalkıranoglu, 2006: 47.

<sup>59</sup> Halaçoğlu, 2021: 196-197.

<sup>60</sup> Margaret, P. (1993). *Yönetimde Kadınlar*. (Çev. V. Üner), Rota Yayınları, İstanbul: s.40-41.

çerçeve içerisinde incelendiği zaman kadın çalışanların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığını anlatmaya yönelik kavramlar vardır. Bunlar;

- Cam Tavan: Kadınların iç dünyası olarak adlandırılabilen bir konumda olan aile yaşamında üstlendiği sorumluluklar ve görevler, mesleklerinde terfi almalarındaki en büyük engeldir. Bu durum da, günümüzde Cam Tavan olarak bilinen cinsiyet ayrımcılığıdır. Cam tavanı oluşturan kısıtlamalar diğer ayrımcılıklar kadar bariz bir şekilde olmasa da fırsatların sınırlandırılmasında çok etkilidir<sup>61</sup>. Kadınlar için iş gücü piyasasındaki en büyük engel olan cam tavan boyutlarını oluşturan üç ana engel vardır. Bunlar;  
i.erkek yöneticiler tarafından konulan engeller,  
ii.kadın yöneticiler tarafından konulan engeller,  
iii.Kişinin kendi kendine koyduğu engeller<sup>62</sup>.
- Cam Asansör ve Cam Yürüyen Merdiven: Bu iki kavram cam tavanın tam tersi olarak, azınlıkta olan grupların daha hızlı yükseldiklerini savunmaktadır. Kadın çalışanların baskın olduğu işlerde yani erkek çalışanların daha azınlıkta olduğu durumlarda bu iki kavram ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; kadınlara tanımlanan hemşirelik, öğretmenlik vb işlerde erkeklerin daha azınlık kısmında olması bu sebeple de hiyerarşi içerisinde daha fazla yükselmelerine zemin hazırlamaktadır. Bunun örneği de doktorluk, başhekimlik veya okul müdürlüğü mesleklerinin erkeklere tanımlanmasıdır<sup>63</sup>.
- Göstermecilik: Göstermecilik kavramı, erkeklerin egemen olarak görüldüğü toplumlarda çalışan ve sadece bir simge olarak görülen kadınların, daha az ücret kazanmasına sebep olduğu gibi terfi alanlarında da engeller oluşturulmasıdır. Kadınların yüksek mertebelere değil de daha düşük mertebelere terfi edilmesi göstermecilik yapılarak yüksek terfi almalarına engel olmaktadır. Bu durum da kadınların iş hayatında verimli olmalarına ve özgüvenlerini kaybetmelerine sebep olmaktadır<sup>64</sup>.
- Çifte Açmaz: Çifte açmaz kadın ve liderlik kavramlarının bir arada olamayacağını savunan bir kavramdır. Liderlik kavramı, dominant karakter, hırslı olma, güven verme ve duygusallıktan uzak olma şeklindeki tanımlamaların içerisine sığdırılmıştır. Bu sebeple de kadınların, duygusal, naif, anlayışlı vb özelliklerinden dolayı lider olma

<sup>61</sup> İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, (2002). “İşyerindeki Kronik Sırt Kaynakları” <http://www.isguc.org/?p=makale&id=276&cilt=4&sayi=1&yil=2002> (erişim tarihi: 05.05.2023).

<sup>62</sup> Dalkıranoglu, 2006: 50.

<sup>63</sup> Yıldız, S. (2017). “Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımada Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardıkları Üzerine Bir Model Önerisi”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1): 126.

<sup>64</sup> Yıldız, 2017: 127.

vasfına layık görülememektedir. Çifte açmaz kavramı yıkılması en zor engellerden biridir<sup>65</sup>.

- Cam Labirent: Cam tavan kavramının yerine kullanılmış olan bu kavram cam tavan sorununun köklerine inememiştir. Cam labirent kavramı, kadın çalışanların üst düzey yöneticilik terfilerine ulaşmalarındaki büyük engelleri ve bu engelleri aşma yolculuğu olarak tanımlanmaktadır. Kadınların üst düzey yöneticilik konumlarına ulaşabilmeleri için karşılarına çıkan kültürel, ailevi, toplumsal ve bireysel savaşları kazanmaları gerekmektedir<sup>66</sup>.
- Cam Uçurum: Bir iş yerinde başarılı olmanın düşük ihtimal olarak görüldüğü veya tehlikeli görünen bir üst düzey yöneticilik konumuna kadınların getirilmesini tanımlayan bir kavramdır. Bu kavram bir tür cinsiyet ayrımcılığını içermektedir. Kadın çalışanın tehlikeli ve başarı ihtimalinin düşük görüldüğü üst düzey terfilerine getirildikten sonra gerçekten bir başarısızlık, finansal kayıp yaşanması durumunda kadın çalışan sorumlu tutularak, yıkılması zor olan kadın yapamaz, kadına göre bir iş değil vs önyargıların yıkılması imkânsız hale gelebilmektedir<sup>67</sup>.

Genellikle, erkek yöneticiler tarafından yapılan baskı, toplumsal normlar ve kapalı bakış açıları yüzünden konulan engellerle karşılaşılırken, kadın yöneticiler tarafından da bu engeller ortaya çıkartılabilir. Şöyle ki kadın bir yönetici, ulaştığı üst yönetim konumunda tek olmak, kendisinin çok emek sarfettiği diğer kadınların bunu hak etmediği düşüncesi ile kadın çalışanların gelişimine engel olabilmektedir. Bu durum "kraliçe arı sendromu" şeklinde de tanımlanmaktadır. Kadınların kendi kendilerini sınırlandırdıkları iş-aile çatışması sonucu uyumsuzluk ve özgüven eksikliğinden kaynaklanmaktadır<sup>68</sup>.

### 1.3.3.6. Gebelik Durumunda Ayrımcılık

Kadınların hamilelik konusunda da ayrımcılık yaşadıkları bir gerçektir. İşletmeler genellikle işe alım sırasında kadınların hamilelik konusundaki düşüncelerini sorgular. Hamile olan veya hamile olma isteği olan kadın iş için tercih edilmez. Çünkü bu süreçlerde hem anne için hem de bebek için sağlıklı bir şekilde yol katedilmesi gerekmektedir. Kanunlarda da bu durum için doğum izni vs gibi yasalar yer almaktadır<sup>69</sup>.

<sup>65</sup> Yıldız, 2017: 128.

<sup>66</sup> Yıldız, 2017: 129.

<sup>67</sup> Yıldız, 2017: 130.

<sup>68</sup> Gegiz, N. ve Yemen, A. (2011). "Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı". *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 24: 15-16

<sup>69</sup> Dalkıranoglu, 2006: 52

### 1.3.3.7. Cinsel Taciz

Kadınların maruz kaldıkları en büyük engellerden biri de cinsel tacizdir. Kadının isteği dışında olan, sözlü ya da fiziksel olarak yapılan her türkü sarkıntılık, ahlak dışı davranışlar cinsel tacizdir. Genellikle erkek yöneticiler tarafından terfi zamanlarında yapılan cinsel taciz sonucu kadın işe devamsızlık ve istifa yollarına başvurmak zorunda kalmaktadır<sup>70</sup>.

Cinsel taciz iki farklı şekilde olmaktadır. Bunlardan ilki, “Quid pro quo” (bir şey için bir şey) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu durum cinsel tacize maruz kalan işçinin daha yüksek maaş, terfi vb gibi durumlar için çıkar peşinde olup maruz kaldığı tacize sessiz kalması olarak tanımlanmaktadır. İkincisi de “düşmanca çevre” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda da cinsel taciz bariz fiziksel şekilde değil de ima, bakış bel altı espriler şeklinde yaşanmaktadır<sup>71</sup>.

### 1.3.4. İş Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Yol Açan Davranışlar ve Nedenleri

Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücü piyasasına daha fazla katılabildikleri bir gerçektir. Ancak toplum içindeki kadın ve erkek rollerinin keskinliği sebebiyle kadınların genellikle ev işleriyle ilgilenmek zorunda kalmış olmaları kadınların yine de işgücü piyasasına yeterince dâhil olamamalarına neden olmuştur. Zaman kullanımı bakımından incelendiğinde de kadınların erkeklere oranla çalışsalar da çalışmasalar da ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklara daha fazla vakit ayırmak zorunda kaldıkları görülmektedir.<sup>72</sup> Dolayısıyla da iş hayatına uzun süre sonra katılabilen ve kendilerini göstermek adına çaba sarf etmek zorunda kalan kadınlar, en temelde kadın işi ve erkek işi ayrımına maruz kalmıştır. Bu durum iki türlü bir ayrımı ortaya çıkartmıştır.

- Yatay Ayrım: Kadınların yaptığı işler erkeklerden farklıdır düşüncesi ile yapılan biyolojik ayrım yani yatay ayrımdır.
- Dikey Ayrım: Kadınların mesleki hiyerarşide erkeklerden daha düşük statüde çalışması ve eşit olmayan konumlarda olmalarına da dikey ayrım denir<sup>73</sup>.

Yatay ve dikey ayrımcılık, fırsat ve işlem eşitsizlikleri kısılacında iş hayatında var olmaya çalışan kadınların “erkek işi” olarak kabul gören mesleklerden ve sektörlerden dışlanma, erkeklere oranla daha düşük ücret elde etme, üst yönetim terfilerinden dışlanma gibi belirgin sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir.<sup>74</sup>

<sup>70</sup> Özbey, E. (2000). “Cinsel Tacize Karşı Yargıtay Desteği”. *Kadınlar Dünyası Dergisi*. 6: 43.

<sup>71</sup> Dalkıranoglu, 2006: 53.

<sup>72</sup> Yıldırım alp, S. (2021). “Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2: 340-341.

<sup>73</sup> Dalkıranoglu, 2006: 55.

<sup>74</sup> Yıldırım alp, 2021: 341.

#### 1.4. Eşitlik Kavramı

Eşitlik, yasalar karşısında toplumsal, siyasal haklar yönünden yurttaşlar arasında hiçbir ayırım olmaması durumudur. Eşitlik kavramı bu tez için bahsedilmesi gereken en önemli konulardan biridir. Tarihsel süreç boyunca eşitlik kavramı çok fazla tanımlamalarda yer almıştır. Bunlardan bir tanesi;

Biçimsel Eşitlik; zıtlıkların (kadınların ve erkeklerin, azınlıkların ve çoğunlukların) eşit ve aynı şekilde muamele görmeleridir. Liyakat ölçülerinin kullanılmasını savunan bu eşitlik kavramı, serbest piyasa ekonomisine uygun bir eşitliği karakterize etmektedir.

Türkiye OECD üye ülkeleri arasındaki en düşük kadın iş gücünü sağlayan ülkedir. 2022 TÜİK verilerine göre Türkiye'de çalışabilir yaştaki kadınların istihdam oranı %30,3'tür. AB ülkelerinde ise bu oran genel olarak %63'tür. Üye ülkeler kapsamlı incelendiği zaman çocuk sayısına göre de bu oranın değişiklik gösterdiği bir gerçektir. Öyle ki; çocuksuz kadınlar için bu oran %66 olurken, tek çocuklu kadınlar için %72 ve iki çocuklu kadınlar için bu oran %73'tür<sup>75</sup>. Bilindiği üzere Türkiye; BM (Birleşmiş Milletler), UÇÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve Avrupa Konseyinin eşitliği kapsayan belgelerine taraf olarak, cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda vaatlerde bulunup, kendi politik, hukuki düzenlemelerine dâhil etmeyi kabul etmiştir.

##### 1.4.1. Politik Olarak Kadın ve Erkek İstihdamında Eşitliğin İncelenmesi

Türkiye, uluslararası alanda, BM başta olmak üzere cinsiyet ayrımcılığına ve kadın istihdamına yönelik birçok sözleşme imzalamıştır. Bunlar arasında çalışma yaşamı ile ilgili ön plana çıkanlar şunlardır<sup>76</sup>.

- “Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Sözleşme” (1966),
- “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme” (1966),
- “ILO, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi” (1967),
- “ILO, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi” (1967),
- “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (1979),
- “Avrupa Birliği, İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma

<sup>75</sup> Euronews, (2021). “Eğitim İstihdam ve Çalışma Süresi: Türk Kadınları Avrupalı Hemcinslerinin Gerisinde Kaldı” <https://tr.euronews.com/2021/12/07/egitim-istihdam-cal-sma-suresi-turk-kad-nlar-avrupal-hemcinslerinin-gerisinde-kald> (erişim tarihi: 25.01.2023)

<sup>76</sup> Erikli, 2020: 52.

Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2002/73/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi”.

- “Kendi Namına Çalışan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC)”
- “Hamilelik Direktifi (1992/85/EC)”
- “Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC)”
- “Yarı Zamanlı İş Akdi ile Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC) 24”
- “Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1990/70/EC)”
- “İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2006/54/EC)”
- “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC)”
- “İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif (200/78/EC)<sup>77</sup>”

#### 1.4.2. İş İlanlarında, İş Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesinde Yapılan Ayrımcılık

4857 sayılı iş kanunu, içerdiği mevzuatlarla işçileri, kadın çalışanları koruma amacıyla çıkarılmış olan en kapsamlı kanun olmasına rağmen, kadınların istihdamı konusunda kolaylıklar sağlayacak yeterli niteliğe sahip değildir. Mevcut iş kanunumuzda eşitlik ilkesine de yer verilmektedir. Ancak eksiklikler vardır. İş kanunu madde 5 f.1 ve f.2 incelendiğinde; insanlar arasında dil, din, kültür, siyasal düşünce, ırk, cinsiyet, dini görüş vb hiçbir alanda ayırım yapılmaması gerektiğinin vurgulandığı görülmektedir.

İlgili kanunda işverenlerin, kadın işçilere (işin niteliği ya da biyolojik nedenlerden dolayı zorunlu olmadığı sürece) işe alımda, iş sözleşmesi yapılırken, iş akdi veya iş akdinin sona ermesi hallerinde hiçbir şekilde cinsiyet ayrımcılığı ya da analık halinden dolayı direkt/dolaylı olarak ayrımcılık uygulayamayacaklarına da değinilmiştir. Eksik olan ise; ayrımcılık tanımının daha kapsamlı yapılmaması ve iş sözleşmesi için şartların oluşturulmasında ayrımcılık yasağına yeterince yer verilmemesidir<sup>78</sup>.

<sup>77</sup> Erikli, 2020: 52.

<sup>78</sup> Dalkıran, 2006: 32-33.



#### 1.4.2.1. İş Sözleşmesi Feshinde Ayrımcılık

Kadınların huzursuz ve sağlıklı bir atmosfer içerisinde çalışmak zorunda kalmalarının temel sebebi, maruz kaldıkları cinsiyet eşitsizliğidir. İş yerlerinde yaşadıkları taciz, hakaret veya “kadın yapamaz” kalıplı ön yargılar kadınların iş gücüne katılımındaki engellerdir. İş yerinde cinsel taciz ilk kez 2003 senesinde İş Kanunu'nda 2005 senesinde de Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiştir<sup>79</sup>.

İş Kanunu'nun 24. maddesi gereğince “işçinin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, işçinin çalışma süresi belli olsa da olmasa da maruz kaldığı bazı durumlarda iş sözleşmesinin süresi dolmadan önce ya da bildirim yapma süresini beklemek zorunda kalmadan iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu durumu kapsayan haller;

- İşverenin işçiye cinsel tacizde bulunması halinde ya da işçinin birebir kendisine veya ailesinden herhangi bir kişiye namus ya da şerefine dokunacak hakaretlerde ya da davranışlarda bulunması halinde
- Çalışanın diğer işçi/işçiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması halinde durumu işverene bildirmesine rağmen işverenin konuya kayıtsız kalması durumunda söz konusu olduğu zaman işçinin iş sözleşmesini haklı sebeplerle feshedebilme durumu vardır. Aynı şekilde;
- İşçinin, işverenin kendisine cinsel tacizde bulunması halinde ya da işverenin birebir kendisine veya ailesinden herhangi bir kişiye namus ya da şerefine dokunacak hakaretlerde ya da davranışlarda bulunması halinde
- İşçinin, işverene veya iş yerinde başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması gibi durumlarda işveren de işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmektedir<sup>80</sup>.

a-İş güvencesi kapsamı dışındaki kadınlara fesih halinde ödenecek ayrımcılık tazminatı:

İş Kanunu m.5/3 uyarınca; işveren, işin mecburi niteliği ya da biyolojik nedenlerden dolayı mecburi kılınmadığı sürece, cinsiyetlerinden dolayı veya annelik durumlarından dolayı kadın işçilere herhangi bir ayrımcılık yapamayacağına değinilmiştir. İş Kanunu madde 5 uyarınca işçi dava açtığı zaman, ayrımcılık tazminatı olarak dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat talep edebilir.

İş Kanunu madde 17 uyarınca kötü niyetli fesih iddiasıyla dava açıldığında ise, işçi kötü niyet tazminatı olarak bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat talep edebilir.

<sup>79</sup> Bakırcı, 2012: 25.

<sup>80</sup> Doğan, G. (2014). “Ayrımcılık Tazminatı Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları)”. *Ankara Barosu Dergisi*. 1: 378-379.

b- İş Sözleşmesinin feshinde ayrımcılık halinde tazminat üst limiti:

ba- İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler için;

“Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı İş Kanunu madde 21 f.1 uyarınca;

İşverenlerce, gerekli bir sebep gösterilmeksizin ya da gösterilen sebebin mahkemece geçersiz sayılması kararına varıldığında, işveren çalışanını en geç bir ay içerisinde işe geri almak zorundadır. Eğer işveren bu görevini yerine getirmezse yani söz konusu durum olması halinde bir ay içinde işçiye işe geri almaması halinde, işçiye en az dört en fazla da sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır.

bb- İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçiler için;

“Sürelî Fesih” başlıklı İş Kanunu madde 17 f.1 uyarınca,

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde bu durumun önceden işçiye bildirilmesi gerekmektedir. İlgili madde doğrultusunda işveren; iş güvenliği kapsamının dışında kalan kadın çalışanların, iş sözleşmelerinin ayrımcılık sebebiyle feshedilmesi, kötü niyetli fesih oluşturacak ve kötü niyetle iş sözleşmesi feshedilerek iş akdine son verilen kadın çalışana, bildirim süresinin üç katına kadar tazminat ödemekle yükümlü tutulacaktır. İş Kanunu'nun 5,17 ve 20. madde hükümleri ve Medeni Kanun'un 6. maddesi uyarınca; taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguları ispat etmekle yükümlüdür<sup>81</sup>.

### 1.5. Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

24 Avrupa Birliği Üyesi ülke ile yapılan, kadınların işgücüne katılımını arttırmak amaçlı araştırma doğrultusunda, kadınlara yüklenen sorumluluk ve roller gereği daha esnek çalışma biçimlerini (kendi hesabına çalışma, yarı zamanlı çalışma vb.) tercih etmek zorunda kaldıkları belirtilmiştir. Ülkemizde ise, yapılan araştırmalar sonucu gelişmiş ülkelere kıyasla kadın iş gücü oranının çok daha düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Tarih boyunca incelendiğinde, demografik gelişmeler, ülkenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı vb. birçok etken farklılıkların oluşmasına sebep olmuştur<sup>82</sup>.

Türkiye, kadın istihdamı konusunda, yeni endüstrileşmiş ve az gelişmiş ülkelerin sahip olduğu özellikleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu olumsuz özellikler doğrultusunda da kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden daha düşüktür. Türkiye’de kadın istihdam oranının düşük olmasının sebeplerini detaylı incelemek gerekirse aşağıdaki etkenler ön plana çıkmaktadır.

<sup>81</sup> Bakırcı, 2012: 26-27-28.

<sup>82</sup> Öztürk, S. ve Dilek, K. (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1): 108-109.

### 1.5.1. Eğitim Düzeyi, Bilgi ve Beceri Eksikliği

Kadınların, tarihsel süreç boyunca, eğitim imkânlarından olması gerektiği kadar faydalanamaması, işgücüne katılım oranlarının düşük olmasına sebep olan en büyük engellerden biridir<sup>83</sup>. Kız çocuklarının okutulmaması, erkek egemen toplumlardan kaynaklanan negatif bakış açılarının oluşması, kadınların istihdam edilmesinin güçleşmesine, istihdam edilse dahi düşük ücret ve ayrımcılıklarla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Eğitim oranlarının artması durumunda kadınların da işgücüne katılım oranının artacağı ve ayrımcılıkların azalacağı bir gerçektir.

### 1.5.2. Kayıt Dışı İstihdam

Yasal olarak uygun faaliyetler olmasına rağmen ilgili kurumlara bilgilendirme olmadan yapılan istihdama kayıt dışı istihdam denir. Kayıt dışı istihdam, ev ekonomisi içindeki faaliyetleri kapsamamaktadır. Özellikle kırsal kesimlerde ve hizmet sektöründe görülen kayıt dışı istihdam oranının, kadın çalışanlarda daha fazla olduğu görülmektedir. İşverenler, rekabet gücünü arttırmak ve işgücünün getirdiği yüksek maliyetleri azaltmak için kayıt dışı istihdam yoluna başvurmaktadırlar. Örnek vermek gerekirse, özellikle tekstil fabrikalarında kadınların kayıt dışı istihdam şeklinde çalıştırıldıkları barizdir. Bu durum da kadınların işgücüne katılım oranının az olmasındaki sebeplerdendir<sup>84</sup>.

### 1.5.3. Düşük Ücretler

Kadın istihdamının daha düşük olması, kadınların erkek çalışanlar gibi uzun süreli ve sağlıklı bir işte çalışamaması, hak edilen ücreti alamamaları, beraberinde kadınların daha kısa süreli işleri tercih etmelerine ve daha sık iş değiştirmek zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Ev işlerinin manevi sorumlulukları kadınların üzerine yüklendiği için, kadınlara verilen ücret yedek işgücü ve ücret olarak görülmektedir. Ülkemizde 1950'lerden günümüze gelen 5518 sayılı Kanun ile “eşit işe eşit ücret” uygulaması zorunlu hale getirilmiştir. Ancak söz konusu uygulamaya gelince kıdem, beceri, eğitim vb etkenler öne sürülerek kadınlara daha farklı ücretler verildiği de bir gerçektir<sup>85</sup>.

<sup>83</sup> Ataklı Yavuz, R. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet”. *Journal Of Life Economics*, 3(3):16.

<sup>84</sup> Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 116.

<sup>85</sup> Özer ve Biçerli, 2003-2004: 69.

#### 1.5.4. Medeni Durum

Aile, toplumun en küçük parçasını oluşturan, tarihi ve kültürel toplumsal yapının ürünü olan bir kavramdır. Aileler, toplumlararası olduğu gibi toplum içinde de farklı özellikleri barındırmaktadır. Dolayısıyla da aile yapısının özellikleri göz önünde bulundurularak incelendiği zaman, iş bölümü, sorumluluklar ve roller farklılıklar gösterebilmektedir. Özellikle ataerkil toplum bilincinde olan aile yapılarında evli olan kadınların işgücüne katılım oranı daha düşüktür. Çünkü kadınların ev dışında istihdamına engel olunmaktadır. Ülkemizde de medeni durum, kadın istihdamının önündeki bir engeldir. İşverenler tarafından kadının evli olması işe alımında sıkıntı gibi görünmektedir. Kadının evli olması, çocuğunun olması, anne olarak kadına yüklenilen sorumluluklar, çocukların annelerine olan ihtiyaçları işverenlerin gözünde kadınların istihdamını sınırlayıcı sebepler olarak görünmektedir<sup>86</sup>.

#### 1.5.5. Eşin Eğitim Düzeyi

Kadınların istihdam oranını, kendi eğitim seviyelerinin etkilediği gibi eşinin eğitim seviyeleri de etkilemektedir. Eşin eğitim düzeyinin yüksek olması dolayısıyla da maddi kazancının yüksek olması kadının işgücüne katılımında daha geç karar vermesine sebep olmaktadır. Ancak tam tersi olarak düşünüldüğünde, eşin eğitim düzeyinin düşük olması dolayısıyla da daha düşük maddi kazancının olması kadının işgücüne katılımını ekonomik koşulların zorluğundan dolayı mecbur duruma getirmektedir. Kentsel ve kırsal kesimler doğrultusunda incelendiği zaman, kentsel kesimdeki kadınların işgücüne katılımında eşlerin eğitim düzeylerinin önemli olmadığı, kadınların sadece kendi eğitim düzeylerinin önemli görülürken, kırsal kesimlerde durumun tam tersi olduğu yani eşlerin eğitim düzeylerinin kadın işgücüne katılımında çok önem arz ettiği görülmektedir<sup>87</sup>.

#### 1.5.6. Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Yetersizliği

Kadınların istihdam edilmelerinde ve kayıt dışı çalışmak zorunda kalmalarındaki sebeplerden biri de, kadınların çocuklarını (özellikle 0-5 yaş arası) emanet edebilecekleri yerlerin az olması veya çok yüksek maliyetli olmasıdır. Para kazanmaya mecbur kalan kadınların da genellikle tekstil, terzi, örgü örme vb ev kapsamında veya kısmi süreli çalışma koşullarında istihdam edilmelerine sebep olmaktadır. Çalışan kadınların, bakıma muhtaç olan çocuğu varsa da kazandıkları ücretlerin çocuklarını kreşe verebilmelerine yetecek seviyede

<sup>86</sup> Korkut, G. ve Korkmaz, A. (2012). "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 53-54

<sup>87</sup> Korkut ve Korkmaz, 2012: 54.

olmaları gerekmektedir. Eğer kazanacağı ücret çocuğunun kreş masraflarını karşılayabilecek seviyede olursa kadınların işgücüne katılmasında olumlu yönde etkiler olacağı kesindir<sup>88</sup>.

#### 1.5.7. Geleneksel Toplumsal Bakış Açısı

Geleneksel toplumların içinde barındırdığı kadınların annelik ve ev işlerinden sorumlu tutulması, yazılı olmayan bir kanun niteliğindedir. İş hayatı geleneksel toplumlarda büyük ölçüde erkek egemenliğinden oluşmakta ve erkekler tarafından yürütülmektedir. Kadınınsa toplumun biçtiği rolün dışına çıkması hoş karşılanmamaktadır<sup>89</sup>.

Kadın, üzerine yüklenen sorumluluklar ve ona verilen roller dışına çıkabilip, işgücüne katılım sağlayabilse bile ev işlerini de yerine getirmeye devam etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum da kadınların işgücüne katılması konusunda olumsuz etkiler ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı her ne kadar onlara ekonomik özgürlük ve güç sağlasa da toplumun kadınlara yüklediği ev işleri vb sorumluluklar da olduğu için, kadının ciddi bir mücadele vermesi gerekmektedir<sup>90</sup>.

#### 1.5.8. Göç ve Kentleşme

Tarihsel süreçte incelediğimiz zaman, insanların hayatlarını devam ettirebilmeleri için uğraşları tarımdır. Sanayi devriminden sonra makineleşmenin gelişmesiyle birlikte insan gücüne ve tarıma olan ilgi azalmak zorunda kalmıştır. Bu durum da tarımla uğraşan insanların ekonomik durumlarının zorlaşmasına ve kentlere göç etmelerine sebep olmuştur<sup>91</sup>.

Kente göç, erkekler için daha kolay olsa bile kadınlar için öyle olmamıştır. Eğitim konusunda da, dışarıya adapte olma konusunda da erkeklerden geri planda kalan kadınlar, kentlerde ekonomik güçlüklerden dolayı çalışmak zorunda kalmıştır. Ancak daha önce ev işleri dışında başka işler yapmamış oldukları için vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Vasıfsız işlerde yer almak zorunda kalan kadınlar da ev temizliği, yaşlı bakımı, çocuk bakımı vb. gibi fiziksel işlerde ücretsiz ve kayıt dışı çalışmaya başlamıştır<sup>92</sup>.

Dışarıdan bakıldığı zaman kentlere yapılan göçlerin çoğalmasa ile iş imkânlarının artması doğru orantılı gibi görünmektedir. Ancak bu durum kadınlar için farklı yönde ilerlemiştir. Yukarıda da bahsedilen olumsuzluklar doğrultusunda kadınların, elde edilmesi

<sup>88</sup> Korkut ve Korkmaz, 2012: 46.

<sup>89</sup> Dolmacı, N. ve Şalvarlı Türel, N. (2013). "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 83-84.

<sup>90</sup> Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197-198.

<sup>91</sup> Korkut ve Korkmaz, 2012: 55.

<sup>92</sup> Ataklı Yavuz, 2016: 89.

gereken fırsatlardan daha önce birçok konuda olduğu gibi bu konuda da eşit şekilde faydalanamadıkları sonucu çıkmaktadır<sup>93</sup>.

#### 1.5.9. Yasal Düzenlemeler

Kadın çalışanları korumak için yasal düzenlemeler getirilmiş olsa da yasa ve yönetmeliklerin bazı açılardan kadınların istihdama katılımında olumsuz etkileri de olmuştur. Örneğin; Medeni Kanun ve İş Kanunu'nda yakın zamanlara kadar varlığını sürdüren “aile evinin reisi erkektir” hükmünden yola çıkarak “evlendikten sonra eşleri çalışmalarına izin vermediği takdirde tazminatlarını alarak ayrılma hakkı” hükümleri çoğu zaman işverenler tarafından suiistimal edilerek kadınların işgücüne katılımları olumsuz etkilenmiştir<sup>94</sup>.

#### 1.5.10. Cinsiyet Ayrımcılığı

Adam Smith Ulusların Zenginliği eserinde, insanlar arasındaki farklılıkların doğal farklılıklardan değil de daha çok gelenek, yaşam tarzı, eğitim ve alışkanlıklardan kaynaklandığını savunmaktadır. Doğduklarında ve yaşamlarının ilk yıllarında birbirlerine çok benzeyen iki insan, anne babaları, arkadaş çevreleri, yaşam standartları vb. özelliklerden dolayı farklılıklar kazanmaktadır. Erkekler için de kadınlar için de içlerinde bulundukları toplumsal bakış açısı, kültür, eğitim vb. şartlar ayrımcılıkların oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılıkları da kadınların, istihdama katılsa dahi ücretlerini, kariyer planlarını, hedeflerini, isteklerini ve bakış açılarını sınırlandırmaktadır. Her ne kadar kanunlarla işe alım için cinsiyet ayrımcılığı engellenmeye çalışsa da konu işverenlerin inisiyatifine kalmaktadır<sup>95</sup>.

<sup>93</sup> Öztürk ve Dilek, 2014: 108.

<sup>94</sup> Özer ve Biçerli, 2003-2004: 70.

<sup>95</sup> Önder, 2013: 51-52.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASININ HUKUKİ DAYANAKLARI

Genellikle cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığı düşünülen kadınlara yönelik hukuki düzenlemelerin erkeklerden farklı olmasının asıl sebebi, kadınları korumaya yönelik olmalarıdır. Önemli olan kadın işçilerin verilen haklardan yararlanabilmelerini sağlamaktır.

#### 2.1. Kadın İşçilerin Korunmasının Amacı

Kadınların doğurganlık özelliğine sahip olmaları iş hayatına atılmalarında güçlükler ortaya çıkartmaktadır<sup>96</sup>. Bu konu İş Hukuku’nu ilgilendirdiği gibi Sosyal Güvenlik Hukuku’nu da ilgilendirmektedir. Kadınların işçi statüsüne girebilmesi, bireyler, toplumsal bakış açısı ve aile kavramları açısından hem sakıncalı hem de yararlı sonuçlar ortaya çıkartmıştır. Kadınların iş hayatında korunması gerekliliği de yararların ve sakıncaların dengede tutulması için kanunlarla gerçekleştirilmeye çalışılmıştır<sup>97</sup>.

Birey için iş hayatına katılmanın tek sebebi para olmamalıdır. Çünkü çalışmak, bir işle ilgili tecrübe kazanmak, bireylerde hem özgüvenin hem de saygının kazanılmasına sebep olmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde tanımlanmış olan çalışma özgürlüğü kavramı ayrı bir konu başlığı olarak düzenlenmiş ve çalışma özgürlüğü insan hakkıdır şeklinde kabul görmüştür. Öyle ki; İnsan Hakları Bildirgesi’nin 23. maddesine göre “bütün bireyler çalışma, işsizliğe karşı korunma, elverişli şartlarda çalışma ve işini istediği gibi seçme özgürlüğüne sahiptir.” Bu madde de kastedilen, cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin çalışma özgürlüğüne sahip olduğudur. İlgili madde doğrultusunda da kadınlar, çalışma yaşamına katılarak hem ekonomik özgürlük kazanır hem de edinmiş olduğu tecrübeler ve kendine kazandırdığı kültürel zenginliklerle daha çok kendilerini geliştirmelerine imkân sağlanmaktadır.

Ömer Zühtü Altan Sosyal Politikanın Temel Konuları adlı eserinde, 1980 yılında kadın çalışanlarla ilgili yayınladığı eserinde, eğitim alarak meslek sahibi olan kadınlar için çalışmanın, kültürel birikimlerinin artması için olduğunu savunmuştur. Ekonomik sebeplerden dolayı çalışan kadınlar için de önemli olan kriterin, ailenin maddi durumuna bağlı olduğunu düşünmüştür. Altan’a göre kadının aile geçimini sağlamak amacıyla çalışması, bir ihtiyaç değil zorunluluk halidir. Böyle durumlarda da kadınlar genellikle eğitim düzeylerine bağlı olmaksızın vasıfsız işlerde istihdam edilmektedir. Yukarıda da değinildiği gibi kadınların

<sup>96</sup> Caniklioğlu, N. (2006). “İş Hukukunda ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”. *Ankara Barosu Hukuk Kurultayı*, 3: 268

<sup>97</sup> Altan, 1980: 215-217

çalışma yaşamına katılması beraberinde bazı sakıncaları da getirmektedir. Bunun sebebi de kadınların ve erkeklerin biyolojik ve fizyolojik farklılıklarıdır. Bu sebeplerden dolayı da kadınlar, erkeklere göre güçsüz ve dayanıksız oldukları düşünülerek çalışma yaşamında daha naif, daha az güç gerektirecek sektörlere yönelmelerine sebep olmuştur<sup>98</sup>.

### 2.1.1. Kadın İşçileri Koruma İhtiyacı ve Zorunluluğu

Yukarıda bahsedildiği gibi kadınların analık durumu ve erkeklerle fizyolojik farklılıklarının olması kadın işçilerin iş hayatında korunması gerektiği ile doğru orantılıdır. Bunların yanında, kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaları da kadın işçilerin korunma ihtiyacını ortaya çıkartmaktadır<sup>99</sup>.

Toplum içinde kadınların; anne, iş kadını, ev kadını vs. birçok rolü vardır. Bu sebeple de kadınların üzerlerine yüklenen sorumluluklar, özel hayatlarında da iş hayatlarında da olumsuzluklarla karşılaşmak zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Çünkü kadın çalışanlar öncelikli olarak ailevi hayatlarını düzenlemekle ilgilendikleri için, iş hayatları ikinci planda kalmaktadır. Bu durum da kadın işçilerin iş hayatlarında verimlerinin düşmelerine ve iş hayatının olumsuz yönleri ile karşılaşmalarına sebep olmaktadır. Bu durumun tam tersi olarak iş hayatlarını ön planda tutan ve aile hayatlarını ikinci plana atan kadınlar da iyi bir eş veya iyi bir anne olamadıklarını düşünerek psikolojik sorunlar yaşayabilmektedir.

Bazı toplumsal bakış açılarına göre kadınların iş seyahatlerine çıkmaları, fazla mesailere kalmaları, aile hayatının olumsuz etkilendiği düşünülerek hoş karşılanmamaktadır. Bu durumdan dolayı da bu tür işler için kadın çalışanlar değil erkek çalışanlar tercih edilmektedir. Öyle ki, ailenin ekonomik durumlarından dolayı çalışmak zorunda kalan kadınların, eşlerin maaşlarının yükselmesi durumunda da aile yükümlülüklerinin aksamaması için işten ayrılmaları söz konusu olabilmektedir. Bu durum da işverenlerin işe alım önceliğini kadın çalışanlardan yana kullanmamalarına veya işten çıkarmalarda kadın çalışanları öncelikli olarak düşünmelerine sebep olmaktadır<sup>100</sup>.

Çalışma yaşamına katılan kadınlar, hamilelik süreci, doğum ve sonrası, emzirme gibi dönemlerde işverenlerin ayrı yükümlülükleri üstlenmek zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Bu yükümlülüklerden dolayı da işverenler kadın çalışanları tercih etmemektedirler. İş hayatında olumsuzluklara ve güçlüklerle sebep olan bu durumlar, kadın çalışanlar için de ara verdikleri

<sup>98</sup> Altan, 1980: 219-220.

<sup>99</sup> Eyüboğlu, D. (1999). “Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler”. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, s.20-22.

<sup>100</sup> Altan, 1980: 221-222



zaman iş verimlerinin düşmelerine ve kendilerini özgüvensiz hissetmelerine sebep olabilmektedir.

Kadın işçilerin korunması ihtiyacının nedenlerinin temellerinde iki önemli konu yer almaktadır. Birincisi cinsiyet ayrımcılığı ikincisi de fizyolojik farklılıklarıdır. Kadın çalışanların korunmasında başrol toplumdur. Kadınların, öncelikle geleneksel ve baskıcı, sadece ev işleri, bebek bakımı vs. işlerden sorumlu görüldükleri toplum bilincinden korunmaları gerekmektedir. Kadınların iş hayatındaki korunmalarına yönelik olarak hukuksal düzenlemeler, sendikalar devreye girmiş olsa da önemli olan, uygulamada hakların savunulması ve kadın işçilere sunulması gerektiğidir<sup>101</sup>.

### 2.1.2. Aile Yükümlülükleri Olan, Gebe ve Emziren Kadın İşçiler

İş kanununun 74. maddesinde, kadın çalışanlara analık halinde süt izni verilmesi gerektiği yer almaktadır. Bu madde ile analık hakkından yararlanacak olan kadın çalışanların doğum yapmadan önceki sekiz hafta ve doğum yaptıktan sonraki sekiz hafta toplamda on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları gerektiğine değinilmiştir. Ayrıca eğer anne için çoğul gebelik durumu söz konusuysa doğumdan önceki sekiz haftalık izin süresi on haftaya kadar uzayabilmektedir. Anne olan kadın çalışan, toplamda hakkı olan on altı haftalık izin sürelerini kullandıktan sonra eğer isterse veya ihtiyaç halinde altı ay da ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir ki bu izin, yıllık ücretli izin hakkından ayrı tutulmak zorundadır. Ancak bu madde içerisinde yer almayan unsurlar vardır; Örneğin; Analık izni sadece anneye değil ebeveyne verilmelidir. Çünkü hem annenin hem de bebeğin bu süreci en sağlıklı şekilde geçirmesi gerekmektedir. Ayrıca süt izni de sadece çocuk sahibi olanlara değil evlat edinen ailelere de verilmelidir.<sup>102</sup>

<sup>101</sup> Zeytinoğlu Çamcı, S. (2019). “*Türk İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Gebe Ve Yeni Doğum Yapmış Kadın İşçilerin Korunması*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.7.

<sup>102</sup> Topkaya, S. ve Yiğit, Y. (2017). “Türk İş Hukuku’nda Gebe Ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6(14): 59-60.

**Tablo 2.1.** Özel Sektör Bağlamında İş-Aile Yaşamının Uyumsallaştırılmasına Yönelik Düzenlemeler

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Analık İzni:</p>               | <p>İsteği halinde kadın çalışana, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebelik halinde bu süreye iki hafta eklenerek on sekiz haftalık süreli izin verilir. Bu sürelerin sonunda kadının isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin de verilebilir. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, annenin hakkı olan izin süreleri babaya kullanılır. Analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla, kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere, istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Ayrıca kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.</p> |
| <p>Çocuk Bakım ve Hizmetleri:</p> | <p>Yaşlarına ve medeni durumlarına bakılmaksızın, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde işverenin işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odası kurması zorunludur. Yine yaşlarına ve medeni durumlarına bakılmaksızın 0 ile 6 yaş arasındaki çocukların bırakılması, bakımı ve</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | emzirilmesi için işveren tarafından yurt kurulması zorunludur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Esnek Çalışma: | Kısmi süreli çalışma: İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmayı ifade eder. Analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 13. madde ile doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreli ve çoğul gebelik halinde bu süreye iki hafta daha eklenmesi suretiyle ortaya çıkan on sekiz hafta süreli izinlerin bitimiyle, mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşı arasında ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi imkânı getirilmiştir. |

Kaynak: Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015): “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 70(3): 734-736-741.

## 2.2. Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası düzenlemeler, ülkelerin ortak çalışmalar yaparak, iş hayatına ilişkin kuralları kararlaştırarak, iş kanunun dayanaklarını oluşturmaktadır<sup>103</sup>. Uluslararası iş hukuku kaynaklarını oluşturan ve genellikle insan hakları ve işçilerin sosyal haklarına yönelik düzenlemeler ihtiva eden belgeler, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği (AB) tarafından kabul gören tüzük, sözleşme ve direktiflerdir<sup>104</sup>.

18. yy sonlarında ilk olarak İngiltere’de başlayıp sonra Avrupa ülkelerine ve dünyaya yayılan sanayileşme, kadınların işçi konumu ile ücret karşılığında iş hayatına başlamalarındaki en önemli etkenlerdendir. Bununla beraber siyasal, kültürel, ekonomik, teknik vb. alanlardaki değişimler de kadınların çalışma alanlarının genişlemesinde ve iş gücüne katılımlarındaki etkenlerdendir. Bu değişimler sonrasında da kadınlar için bazı koruyucu politika ve kararların

<sup>103</sup> İren, E. (2008). “Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu”. Yayımlanmış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. XIII-XIV

<sup>104</sup> Baytekin, İnci. (2018). “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Hakları”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, s. 5.

alınması, fırsat ve ücret eşitliğinin sağlanması ve her türlü ayrımcılığın önlenmesi amacıyla hukuki düzenlemeler yapılmasının gerekliliği önem kazanmıştır<sup>105</sup>.

Tarihsel süreç boyunca her toplum, içerisinde mutlaka cinsiyet ayrımcılığını barındırmıştır. Özellikle ataerkil toplumların yazısız kuralları doğrultusunda, kadın ve erkek arasında keskin çizgilerle oluşturulmuş ayrımcılıkların olduğu görülmektedir. Özellikle de bu sebeplerden dolayı kadın çalışanları korumaya yönelik yasal düzenlemelerin oluşturulması gerekli hale gelmiştir. Çünkü eşitsizliğin boyutu sadece kadın haklarına yönelik olmaktan çıkarak insan haklarına yönelik olma boyutuna gelmiştir. Eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için de başlangıç olarak Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası düzenlemelerle/organizasyonlarla çalışmalar yapılarak öncülük edilmiştir<sup>106</sup>.

On dokuzuncu yüzyılda, kadın çalışanların korunmasına yönelik atılan adımların başlangıcı, Avrupa mevzuatıyla alışılmış olan kadın işçilerin çalışma saatleri ve yapabilecekleri işlerle ilgili kısıtlamalar ve yasaklardır. Bu kısıtlamalar doğrultusunda atılan ilk adım, 1842 tarihinde Büyük Britanya Maden ve Kömür Yasası'na dâhil edilen yeraltı işleri için kadın işçi emeğinin kullanılmamasına hükmeden yönetmeliktir. Devamında da İngiliz Hükümeti tarafından kadın işçiler için çalışma saatleri 12 saat olarak kısıtlanmıştır. Kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla korunması gerektiği düşüncesi içerisinde, kadının aile hayatında üstlendiği sorumlulukları barındırmaktadır. Öyle ki kadın çalışanlar için üzerlerine yüklenen aile yükümlülüklerinin, kadınların zorlanmalarına, aile hayatlarında sıkıntılar yaşamalarına ve çalışma hayatlarında verimlerinin düşmesine sebep olduğu açıkça ortadadır. Bu doğrultuda atılan adımlar içerisinde 1889 tarihinde Hollanda'da uygulamaya koyulması hedeflenen kadın işçileri korumaya yönelik adım olarak gece çalışma yasağı ve iş günü içerisinde 11 saatlik çalışma sınırlaması, kadın çalışanların aile hayatlarındaki düzenlerinin bozulmasına engel olma amacıyla düşünülmüştür. Ayrıca bazı Avrupa Ülkelerinde kadın çalışanların fiziksel zarar görmemeleri adına korunması, saçlarının hareketli makinelere yakalanıp zarar görebileceği düşüncesi doğrultusunda önlemler alınması ve yasaklamalar getirilmesi hedeflenmiştir<sup>107</sup>.

<sup>105</sup> Baytekin, 2018: 5-6

<sup>106</sup> Moroğlu, N. (2005). *“Uluslararası belgelerde kadın erkek eşitliği”* İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, s. 209.

<sup>107</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 13.

Amerika Birleşik Devletleri'nde de 1800'lü yılların ortalarında gece çalışma ve çalışma saati kısıtlamaları devlet düzeyinde kabul görmüştür. 1908 yılında bir dönüm noktası niteliğinde, sadece kadın çalışanlar için Yüksek Mahkeme tarafından çalışma saatine yönelik kısıtlama anayasada onaylanmıştır. Yüksek Mahkeme tarafından verilen onaya dayanak olarak da, kadınların doğurganlık özelliği, anne veya geleceğin annesi olmaları gösterilmiştir<sup>108</sup>.

Uluslararası düzeyde kadınların çalışma saatleri ile ilgili hükümler, 1919 yılında kurulan ILO tarafından kabul gören sözleşmelerdendir. Kadın çalışanları korumaya yönelik olan çalışma saati kısıtlamaları, yazılı hüküm haline getirilen ilk sözleşmelerdendir. "1934 ve 1948'de (no. 41 ve 89) revize edilen ILO'nun Gece Çalışma (Kadın) Sözleşmesi (no. 4), ardışık 11 saat gece dinlenmesi istemiştir; bu saatlerden en az yedi tanesi sabah 10:00 ile 7:00 arasındadır." ILO, kadın işçiler için özel fazla mesai limitleri konusunda herhangi bir sözleşmeye sahip olmamakla birlikte, Çalışma Saatlerinin Azaltılması Tavsiye Kararı (no. 116), 40 saatlik yasal bir çalışma haftasını uygularken esas olarak kadın ve gençlerden oluşan sektörlere ve mesleklere öncelik vermeyi önermiştir<sup>109</sup>.

Avrupa'da çalışma saatlerine yönelik yapılan kısıtlamaların genellikle kadınlara verilmesi gereken doğum izni ile desteklendiği görülmüştür. Örnek vermek gerekirse, İsviçre'de 1877 yılı Federal Fabrikalarda Çalışma Yasası ile kadın çalışanların sekiz hafta olacak şekilde doğum izni kullanmaları gerektiğini savunulmuştur. Almanya'da ise 1891 Ticaret Kanunu'na göre de kadın çalışanlar için doğum sonrası altı hafta izin kullanmaları gerektiği ancak doktor izni alarak doğumdan sonra dört hafta izin kullanmaları gerektiği savunulmuştur. 1800'lü yılların sonlarında ve 1900'lü yılların başlarında da Danimarka, Avusturya, Fransa, Finlandiya, Hollanda, Yunanistan ve Norveç gibi ülkelerde kadın çalışanlar için dört hafta ila sekiz hafta doğum izni kullanabilmeleri yürürlüğe girmiştir. Başlangıçta kadın çalışanlara verilmesi gereken doğum izinleri ücretsiz izin olarak sayılsa da Almanya ve Avusturya gibi ülkeler, kısa bir zaman diliminde sosyal sigorta yasaları çerçevesinde annelere tazminat hakkını da sağlamıştır<sup>110</sup>.

Uluslararası düzeyde, 1978 tarihinde çıkan Gebelik Ayrımcılığı Yasası da iş hayatında, hamile olan kadın çalışanlara yapılan ayrımcılığın yasaklanmasıyla eyalet hükümetlerin gösterdiği çabalar tamamlanmıştır. Aile ve Tıbbi İzin Yasası (FMLA) ile en az 50 personel çalıştıran firmalar için, çalışanlara verilen izin haklarından sonra işlerine geri dönmeleri için hak tanınmış olmasıyla birlikte on iki haftalık ücretsiz aile izni verilmesi de şart koşulmuştur.

<sup>108</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 13.

<sup>109</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 14.

<sup>110</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 14-15.

ILO ilk sözleşmesinde, çalışma saatleri üzerinde yapılan kısıtlamalarla birlikte doğum iznine de yer verilmiştir. “1952’de değiştirilen, 1919 tarihli (103 sayılı) Annelik Koruma Sözleşmesi (no. 3), önceki kazançların en az yüzde 67’sinin tazmin edilmesi ve izin süresi içinde işten çıkarılmaya karşı korunma ile 12 haftalık bir doğum izni istemiştir”. Bunun yanında kadın çalışanlara ücretli mola hakkı verilmiştir. ILO standartları doğrultusunda, günümüzde de sanayileşmiş ülkelerde kadın çalışanlar için en az 12 haftalık doğum izni verilmektedir. Kadın çalışanlar için Batı Avrupa’da ücretli doğum iznine yönelik verilen tazminat, işçinin tam ücretinin yüzde 60’ı ile yüzde 100’ü arasında olmuştur. Ancak Yeni Zelanda, Avusturalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi doğum iznine yönelik tazminat hakkı tanınmayan ülkelerde izin hakkı ücretsizdir<sup>111</sup>.

1950’li yıllardan itibaren, kadın çalışanları koruma amacıyla çıkarılan işyeri kısıtlamalarının, zamanla daha da ayrımcılıkların olmasına sebep olduğu görülmüştür. Bu yüzden de kadın işçiler ve erkek işçiler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik cinsiyete dayalı yasalar eşitlik teşviki amacıyla değiştirilmiştir. Eşitlik teşviki doğrultusunda üç başlıkta koruma önlemleri söz konusu olmuştur. Bunlar; fırsat eşitliği, ücret eşitliği ve ebeveyn izni şeklindedir. Her ne kadar eşit ücret hükümleri ile kastedilen eşit işe eşit ücret felsefesi olsa da uygulamada bu durum kadın çalışanların çok yararına olamamıştır. Çünkü cinsiyet eşitsizliğinin boyutuyla birlikte kadın çalışanların sınırlı işler yapabileceği katı ve keskinleştirilmiş hale gelmiştir. Bu sebeple de kadınların eşit ücret hükmünden dolayı ücretlerinde iyileşmeler olmasına rağmen bu durum yetersiz kalmıştır.

ILO, bu kadar keskin çizgilere ulaşmış durumda olan meslek ayrımcılığı sorununa iki sözleşme ile karşılık vermiştir. “1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (no. 111)” ve “1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan İşçi Sözleşmesi (no. 156)”. Birincisi, işe alma, eğitim ve terfi konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayarak kadınlara işlere eşit erişim sağlama girişimleri; ikincisi medeni hal veya aile sorumlulukları temelinde ayrımcılığı önleme tedbirleri çağrısında bulunmuştur. 1960’lı yılların ortalarına gelindiğinde, çoğu sanayileşmiş ülke hükümeti bu fırsat eşitliği önlemlerini almaya başlamıştır<sup>112</sup>.

<sup>111</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 16.

<sup>112</sup> Dalkıranoglu, 2006: 59-60

### 2.2.1. Birleşmiş Milletler (BM) Tarafından Yapılan Çalışmalar

Uluslararası Hukuk çerçevesinde kadın hakları hususunda bilgilendirme ve bilinçlendirme amacıyla atılan adımlar, ilk kez Viyana’da yapılan Dünya İnsan Hakları Konferansı ile başlatılmıştır. Kadınlara toplumsal, politik, kültürel vb. alanlarda diğer bütün insanlarla aynı ve bu haklardan eşit derecede yararlanma ve korunma haklarıyla birlikte eşitliği vurgulayıcı temel haklar (özgürlük ve kişilik hakkı, yaşama hakkı, kanun önünde eşitlik hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı, eşit iş hakkı vb.) BM’nin yönergesinde tek tek konu edilmiş ve üye olan ülkelere gerekli sorumluluklar verilmiştir.

Atılan adımlar doğrultusunda Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra ülkeler çapında barış ve güvenliği sağlamak amacıyla Milletler Cemiyeti kurulmuştur. Devamı olarak da İkinci Dünya Savaşı sonrasında ülkeler bazında hedeflenen barış ve güvenliği sağlama politikaları niteliğinde Birleşmiş Milletler Teşkilatı kurulmuştur. Aynı tarihler içerisinde 1945 yılında Birleşmiş Milletler Antlaşması yürürlüğe girmiştir. Bu antlaşma Türkiye dâhil 51 ülkede imzalanmış ve kadın erkek eşitliğini uluslararası tüzükte onayan ilk belge konumunda olmuştur<sup>113</sup>.

Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkeleri doğrultusunda cinsiyet ayrımcılığına yer verilmeyeceği kesin bir dilde ifade edilmiştir. Ayrıca BM’in amaçlarının, insanların sosyo-kültürel, siyasi veya ekonomik alanlardaki problemlerini eşitlik ve insan hakları kapsamında geliştirip milletlerarası düzeyde daha sağlam bir zemine oturtabilmek olduğu, BM Anlaşmasının 1/c kısmında belirtilmiştir. Anlaşmanın 13/b kısmında da BM’in hangi alanlarda iş birliğine açık olduğu ve hangi alanlarda öğüt verebileceği belirtilmiştir<sup>114</sup>. BM içindeki 1946 yılında kurulan Kadın Statüsü Komisyonunda kadın haklarını korumaya ve hakların korunması doğrultusundaki teşviklere yönelik önem arz eden anlaşmalar yapılmıştır. Bunlar;

- “Kadınların Siyasi Hakları Sözleşmesi-1952”
- “Evli Kadınların Vatandaşlığı Sözleşmesi-1967”
- “Evlilikte Rıza ve Asgari Evlilik Yaşı ve Evliliklerin Kayıt Altına Alınması Sözleşmesi-1962”<sup>115</sup>.

Bütün bu anlaşmalardan sonra kadın haklarına yönelik yapılan çalışmalar doğrultusunda en önemli konumda olan anlaşma, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) (Convention on the Elimination of All Forms of

<sup>113</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 17.

<sup>114</sup> Moroğlu, 2005: 285-286.

<sup>115</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 18.

Discrimination Against Women)’dir. Bu sözleşme, ülkemizde 19 Ocak 1986 yılında yürürlüğe girmiştir<sup>116</sup>.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme; 1975 yılında Mexico City’de, BM üye ülkelerinde kadın erkek eşitliğinin devamını getirmek ve konunun sağlamlaşmasına yönelik Kadın Statü Komisyonu tarafından Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme hazırlanmıştır. Sözleşme, kadın erkek eşitliği konusunda da kadınların statülerini artırma konusunda da uluslararası alandaki en detaylı sözleşmedir<sup>117</sup>.

İlgili sözleşmenin birinci kısmında kadınlara yönelik yapılan ayrımcılık konusu net bir şekilde tanımlanarak, kadın erkek eşitliğinin temelinde, sosyal, kültürel, ekonomik, politik vs. insan haklarına yönelik hürriyetlerin hepsi açısından yapılan sınırlamalar veya istisnalar kadınlara yönelik ayrımcılık olarak kabul edilmektedir<sup>118</sup>. Kadınlara yapılan ayrımcılığın konu edildiği sözleşmenin üçüncü kısmında da yapılan cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına ve kadınların kültürel, sosyal, ekonomik ve politik pek çok alanda haklarının genişletilmesine yönelik amaçlar ön plana çıkmaktadır<sup>119</sup>.

## 2.2.2. CEDAW – Dünya Kadın Konferansları

1975 yılından bu yana düzenlenen konferanslarla, kadın hareketlerinin temsilcileri ve üye ülkelerin yetkili olan kurulları toplanmaktadır. İlgili konferanslardaki amaç, kadın erkek eşitliğine, kadınların gelişimlerine yönelik planların nasıl uygulanacağı, nasıl sürdürülebilir hale geleceğidir. Konferanslara yıllar ve ülkelere göre zamanla yeni eylem ve stratejik amaçlar ilave edildiği görülmektedir.

1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilen 4. Dünya Kadınlar Toplantısı için 189 ülkenin 17.000 temsilcisi katılım göstermiştir. Pekin’deki konferansın niteliği bir Eylem Platformu oluşturulmasıdır. Bahsedilen Eylem Platformunun amacı kadınların öncelikle kendi ülkelerinde devletlerinin siyasi/kamu kurum ve kuruluşlarından destekler alarak gelişim süreçlerine katkıda bulunmaktır<sup>120</sup>.

<sup>116</sup> Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008). “Kadına Yönelik Aile Şiddete ilişkin Hukuksal Durum ve Uygulama Örnekleri”. <https://ekutuphane.aile.gov.tr/media/o4maaahz/kad%C4%B1na-y%C3%B6nelik-aile-i%C3%A7i-%C5%9Fiddete-ili%C5%9Fkin-hukuksal-durum-ve-uygulama-%C3%B6rnekleri.pdf> (erişim tarihi: 05.02.2023).

<sup>117</sup> Topoğlu, S. (2007). “Kadın İstihdamında Fırsat Eşitliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 60.

<sup>118</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 17-18

<sup>119</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 18.

<sup>120</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 19-20.



Konferanslara politik alandaki kadınların katılımlarının en yüksek seviyede olduğu ülkeler arasında Avrupa ülkeleri birinci sıradadır. Avrupa Birliği, kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmek ve yaygınlaştırmak amacındadır. Aynı şekilde Avrupa Konseyi de kadın erkek eşitliğini sağlama amacıyla önerilerde bulunarak ve üye olan devletlerin uygulamasını istemektedir<sup>121</sup>.

### 2.2.3. AB Tarafından Yapılan Çalışmalar

Avrupa Birliği, çalışma yaşamındaki alınması gereken önlemleri belirlediği gibi Avrupa Konseyi de cinsiyet eşitliğini ve siyasi alandaki eşitliği sağlamak amacıyla ilerlemektedir. Avrupa Birliği hem kendi çalışmalarında hem de üye ülkelerde kadınların istihdamını arttırmaya yönelik, özellikle geleneksel görüşlerle hareket eden toplumlarda cinsiyetler arası ayrımcılıkların azalmasına yönelik, istihdam edilen kadınların da erkek çalışanlarla eşit şartlarda ve ücretlerde çalışmalarına yönelik zorunlulukların olduğunu savunmuştur<sup>122</sup>.

### 2.2.4. ILO Tarafından Yapılan Çalışmalar

ILO hem uluslararası hem de ülkemiz tarafından kabul edilen kadın çalışanları koruma amacıyla birçok faaliyete ve sözleşmelere imza atmıştır. Bahsedilen sözleşmelerden bazıları şunlardır:

\* 4.6.1935 (1937) Her Nevi Madenlerde Yeraltı Çalışmalarında Kadınların İstihdam Edilmemesi Konulu 45 sayılı ILO Anlaşması

\* 6.6.1951 tarihli Eşit Çalışılan Kadın ve Erkeklerin Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı ILO Anlaşması (1967)

\* 4.6.1958 (1967) tarihli Farklılık (Çalışma ve Meslek) ile ilgili 111 sayılı ILO Anlaşması

\* 17.6. 1964 İstihdam Politikası Hk. 122 sayılı ILO Anlaşması (1977)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kadın erkek eşitliğine ağırlık vererek; kadınların istihdam edilmesi, çalışma yaşamına katılabilmeleri için kadınlara gerekli rehberlik ve eğitim programlarının düzenlenmesi ve yürütülmesi, kayıt dışı istihdamı önleme, istihdam edilen kadınların üst seviyelere gelebilmelerini sağlama, her alanda özellikle de çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını önleme amaçlarında Türkiye dâhil üye ülkelerde politikalar yürütmektedir<sup>123</sup>.

<sup>121</sup> Topoğlu, 2007: 3.

<sup>122</sup> Dedeoğlu, S. (2009). "Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(21): 46.

<sup>123</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, "Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri".

<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi: 01.03.2023).

### 2.2.5. Dünya Ekonomik Forumu Çalışmalar

Dünya Ekonomik Kurumu, evrensel düzeyde cinsiyet eşitliğini sağlamak ve çalışma yaşamında yapılan cinsiyet ayrımcılıklarını önlemek amacıyla Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü'nü kurmuştur. Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü'nün önemle vurgulandığı konu, özel sektör ve kamu sektörünün kadınların istihdamını arttırmak için güç birliği sağlamaları gerektiğini savunmuştur. Bu amaçlar doğrultusunda Türkiye, Japonya ve Meksika 2012 yılında pilot ülkeler seçilerek özel sektör ve kamu sektörünün güç birliği ile kadın istihdamını yüzde 10 arttırmaya yönelik hedefler belirlemiştir<sup>124</sup>.

Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik atılan en önemli adım İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'dir. İnsan Hakları Beyannamesi ile insanların her koşul ve alanda eşit olması gerektiği, adaleti ve dünya barışını, kadınların bütün haklardan eşit şekilde yararlanması gerektiğini savunmuştur. İnsan Hakları Beyannamesi'nde kadınları koruma amacıyla hüküm bulan maddeler aşağıdaki gibidir:

Madde 1: Her insan hür, haysiyeti ve hakları bakımından eşit şekilde dünyaya gelir. İnsanların akılları ve vicdanlarının olması bu sebeple de birbirlerine kardeşlik anlayışıyla davranmaları gerekmektedir.

Madde 2: Dil, cinsiyet, ırk, mezhep, siyasi ve dini düşünce, maddi durum vb konu ne olursa olsun bütün insanlar bu bildirim doğrultusunda eşit sayılmaktadır ve eşit hak hürriyetlerden yararlanmaktadırlar.

Madde 7: Bütün insanlar cinsiyeti, fiziksel ya da demografik hangi özelliğe sahip olursa olsun yasalar önünce eşit sayılmaktadır ve kanun hükümleri herkesi eşit şekilde korumak zorundadır.

Madde 29: İnsanlar kendi haklarına sahip çıkma, kendi haklarının arkasında durma ve bu haklardan yararlanabilme imkânına sahiptir. Sadece başkalarının da haklarının ve özgürlük alanlarının korunması amacıyla genel huzurun sağlanması için öngörölmüş kayıtlar olabilmektedir.

Madde 30: İlgili deklarasyonun hangi hükmünde olursa olsun belirtilen haklar ve savunulan özgürlükler doğrultusunda, bir kişinin, grubun ya da bir devletin yol edilmesine sebep olan bir eylemi gerçekleştirme hakkını gerektirdiği kesinlikle söylenemez<sup>125</sup>.

<sup>124</sup> Zeytinöglü Çamcı, 2019: 22-23

<sup>125</sup> Zeytinöglü Çamcı, 2019: 23.

## 2.3. Ulusal Düzenlemeler

### 2.3.1. 1982 Anayasası

Anayasa, ulusal çapta vatandaşların insan onuruna yaraşır, hakları olan şekilde yaşayabilmelerini sağlamakla yükümlüdür. Öyle ki 1982 Anayasamızın 5. maddesinde insan haklarının korumasına yönelik amaç ve görevlere istinaden insanların maddi ve manevi varlıklarının gelişmesi için olması gereken şartların hazırlanması gerektiğine değinilmiştir. Ayrıca Anayasamızın 10. maddesinde de kanun önünde bütün insanların eşit olduğuna (dil, din, ırk, cinsiyet vb.) ve devletin kadınların ve erkeklerin kanunlar önünde eşit olduğu mantığının hayata geçirilmesiyle görevlendirildiğine değinilmiştir<sup>126</sup>.

Eşitlik konusunda Anayasa Mahkemesi de aşağıdaki gibi bir karara varılmıştır:

Yukarıda da bahsedildiği üzere anayasanın 10. maddesinde eşitliğe değinilmiş olmasına rağmen kanun önündeki eşitlik, bütün insanların aynı kurallar çerçevesinde değerlendirileceği anlamına gelmemektedir. Konuların sebepleri ayrıcalıklara dayandığı zaman konunun ayrı şekilde düzenlemeye alınması durumu aykırı değil geçerli kılmaktadır. Anayasa'nın hedeflediği konu eşitlik eylemleri değil de hukuki eşitliktir. Bu duruma göre de eşitlik ilkesine haklı sebepler çerçevesinde farklı düzenlemeler getirilebilir. İnsan haklarının içinde barındırdığı çalışma hakkı doğrultusunda Anayasamız da cinsiyet ayrımcılığı yapılmaksızın bütün vatandaşların çalışma hakkına sahip olduğuna, devlet de bütün vatandaşlarını koruma, destekleme ve gerekli önlemlerin alınması konusunda sorumlulukları üstlenmiştir. Bu konuda anayasamızın 49. maddesinde, bütün insanların çalışma hakkına ve görevine sahip olduğuna değinilmektedir. Devletin de çalışanlarının haklarının ve güvencelerinin sağlanmasını, işsiz olan vatandaşlarının da korunmasını ve çalışma alanlarının daha elverişli hale getirilmesini sağlamak gibi görevlerinin olduğu belirtilmektedir. Aynı şekilde Anayasa Mahkemesi de cinsiyet ayrımcılığı yapılmaksızın herkesin çalışma hakkının varlığına ve korunması/desteklenmesi doğrultusunda, kadınların da erkekler gibi istedikleri mesleği seçme, işlerini özgürce yapabilme, toplumuna faydalı olabilecek etkinliklerde bulunabilme haklarının olduğu vurgulamaktadır<sup>127</sup>.

Kadın çalışanların yapabilecekleri işlere yönelik de anayasamızda gerekli hüküm yer almaktadır. Anayasamızın 50. maddesinde hiç kimsenin cinsiyetine, yaşına ve güç kapasitesine uymayan işlerde çalışmak zorunda olmadığı, hatta çocukların, kadınların, fiziki ve psikolojik

<sup>126</sup> Öden, M. (2003). *“Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi”*. Yetkin Yayınları, Ankara, s. 126.

<sup>127</sup> Gören, Z. (2006). *“Anayasa Hukuku”*. Seçkin Yayınları, Ankara, 5: 406.

yetersizliği olan insanların daha çok korunmaları gerektiğine değinilerek kadın çalışanları korumaya yönelik devletin sorumluluklarına yer verilmektedir. Anayasanın 41. maddesinde de kadınları korumaya yönelik Aile Koruması şeklinde bir madde yer almaktadır ki bu madde, 2010 yılında 5982 sayılı kanunla Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları şeklinde değiştirilerek, mevcut olan düzenlemeye iki farklı fıkra daha eklenmiştir. Böylelikle söz konusu olan maddenin kapsamı genişletilerek netlik kazandırılmaya çalışılmıştır. 41. madde doğrultusunda Aile kavramının toplumumuzun temel taşlarından olduğu ve eşlerin birbirleri ile eşit olduğu vurgulanmaktadır. Bu madde ile aile kavramının gerektirdiği huzur ve refahın korunması gerektiği, çocukların ve kadınların özellikle aile planlaması yapılarak korunması gerektiğine vurgulanarak, aile korumasının önemini altı çizilmiştir. Ayrıca söz konusu madde doğrultusunda, kadınların analık görevlerinin de varlığından ve çalışan kadınların anne olduktan sonra devlet koruması altında olduğunun, kadın erkek eşitliğinin olması gerektiğinin de altı çizilmiştir<sup>128</sup>.

### 2.3.2. Borçlar Kanunu Temelleri

Borçlar Kanunu çerçevesinde de çalışanları korumaya yönelik 423. maddede bir işçinin kusurlu veya kusursuz olarak bir ay veya daha fazla bir süre emek verememesi durumunda işveren, yıllık izin süresinden düşebilme hükmü vardır. Kadın çalışanlar için de gebelik veya doğum yapma durumunda en fazla üç ay emek verememe halinde işverenin yıllık ücretli izin hakkından düşülemeyeceği kanun hükmünde yerini almıştır<sup>129</sup>.

### 2.3.3. İş Kanunu Temelleri

Ülkemizin baz aldığı 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, çalışanların işe alımı/işten çıkartılması, çalışma şartları, işçilerin sağlığının ve güvenliğinin sağlanması vs. konuların cinsiyet ayrımcılığı güdülmeksizin bütün işçilere tabi olması gerektiğini savunulmakta ve uygulanılmaktadır<sup>130</sup>. İş Kanunu'nda kadın çalışanları ve çocukları korumaya yönelik olarak da hükümlere yer verilmiştir. Şöyle ki, kadın işçiler için su ve yer altı işlerinde çalıştırılmamaları gerektiğine istinaden 72. maddede kadınların ve 18 yaşını doldurmamış olan erkek çocukların da maden ocakları ve kablo döşemeleri, tünel inşaatı ve kanalizasyon gibi işlerde ve yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmalarının yasak olduğu şeklinde bir hüküm yer almaktadır.

<sup>128</sup> Gören, 2006: 406.

<sup>129</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 25.

<sup>130</sup> Köseoğlu, 2017: 103-104.

Gece çalıştırılma yasağı doğrultusunda da 73. maddede de sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış çocukların ve kadınların gece mesailerinde çalıştırılmasının yasak olduğu ve kadınların gece çalıştırma yasağına istinaden Sağlık Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onay alınmasının zorunluluğuna değinilerek konu ile ilgili bu şekilde bir hüküm de yer almaktadır. Ayrıca kadın çalışanlar için İş Kanunun 74. maddesinde de analık durumu ve süt izniyle ilgili olarak yukarıda da belirtildiği gibi toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları gerektiği hükmüne yer verilmiştir. Aynı şekilde kanunumuzun 13. maddesinde de kadın çalışanlar için gebelik veya doğum izni sonrasında maddede belirtilen yaşa kadar ebeveynlerden birinin işverene kısmi süreli iş talebinde bulunma hakkının olduğu, eğer işçi daha sonrasında tam zamanlı olarak çalışmak isterse talebini bir ay öncesinde işverene bildirmekle yükümlü olduğu hükmü yer almaktadır<sup>131</sup>.

#### 2.3.4. Türk Ceza Kanunu

Ülkemizde yürürlükte olan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu da, kadın çalışanların işyerlerinde maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacizlere yönelik hükümler içermektedir. Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinin 2. Fıkrasında kadın işçileri korumak için, işyerlerinde yapılan cinsel taciz ve uygulanan cinsiyet ayrımcılığı ağır bir neden olarak sayılmaktadır<sup>132</sup>.

Türk Ceza Kanunu, kadın çalışanların maruz kaldıkları cinsel tacizi ağır neden olarak kabul ettiği gibi cinsel tacizden dolayı kadın çalışanın işten ayrılmak zorunda kalması sonucunda ilgili kişiye bir yıldan az ceza verilmemesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak kanuna göre ilgili kişinin ceza alması için kadın çalışanın birden fazla tacize uğraması ve bu sebeple işten ayrılmış olması gerekmektedir<sup>133</sup>. İlgili maddelerle, eşitlik ilkesi doğrultusunda, cinsiyet, dil, siyasi görüş, dini görüş ırk gibi demografik özelliklerle iş yerlerinde cinsiyet ayrımcılığına yer verilmeyeceğine ve kadınların cinsiyet sebebiyle veya gebelik durumuyla işyerlerinde ayrımcılık ya da ücret farklılıklarına maruz kalmamaları gerektiğine de vurgular yapılmıştır<sup>134</sup>.

<sup>131</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 26-27.

<sup>132</sup> Çentel, T. (2005). “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”. *Çimento İşveren Dergisi*. 19(5): 7-8.

<sup>133</sup> Arslan, Ç. ve Azizağaoğlu, B. (2004). “Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi”. Asil Yayın Dağıtım, Ankara, s. 477.

<sup>134</sup> Çentel, 2005: 7-8.

### 2.3.5. Diğer Kanunlar

Bahsi geçen kanunlar haricinde kadın haklarının savunulması konusuna Türk Medeni Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Aile Mahkemeleri, Aile Korunmasına Dair Kanun ve Belediyeler Kanunu, Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu gibi kanunlarda da yer verilmiştir. Türk Medeni Kanunu'nda kadın haklarını korumaya yönelik maddelere yer verilmiş olsa da eşitlik ilkesi doğrultusunda olmadığı için 1993 yılında kadın örgütleri tarafından Kadın Sorunları Araştırma Merkezinin yaptığı koordinasyonla 119 bin kadının imza kampanyası başlatması ve 23 kadın örgütünün oybirliği doğrultusunda Medeni Kanun'da eşitlik ilkesine uygun şekilde değişiklik yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Böylelikle 17 Şubat 1993 tarihinde de parlamentoya sunulularak Medeni Kanun'da eşitlik ilkesi doğrultusunda; meslek seçiminde kadının erkekten izin alma zorunluluğu, evin reisinin erkek olması, kadın ikametgâhının erkeğin bağlı olduğu konumda olma zorunluluğu gibi hükümlerde değişiklikler yapılmıştır.<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 29.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BİREYSEL İŞ HUKUKU KAPSAMINDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

#### 3.1. Kadın Çalışanları Eşitlik İlkesi Doğrultusunda Koruyan Düzenlemeler

Sanayi devrimi sonrasında yaşanmış olan Birinci ve İkinci Dünya Savaşları ile beraberinde gelen teknolojik gelişmeler, değişen sosyo-ekonomik hayat standartları kadınların da emek sektörüne katılması gerektiğini ortaya çıkartmıştır. Bununla birlikte ulusal ve uluslararası düzeylerde eşitlik ilkesinin öneminin anlaşılmasıyla da hukuki alanlarda düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. 17. yüzyılda ortaya çıkan eşitlik ilkesinin eşit davranma ve eşit ücret şeklinde iki ayrı boyutu bulunmaktadır. Eşit davranma boyutu ile işverenlerin çalışanları arasında cinsiyet ayrımcılığı yapmamaları için önlemler alınırken, eşit ücret boyutu ile de kadın çalışanların daha düşük ücret almalarına önlem alınmaktadır<sup>136</sup>.

##### 3.1.1. Eşit Davranma İlkesi

Eşit davranma ilkesi, İş Hukuku çerçevesinde incelendiği zaman işverenlere, çalışanları arasında ayrımcılık yapmamaları, kadın çalışanların cinsiyetlerinden dolayı işyerlerinde ayrımcılığa maruz kalmamaları sorumluluğu yüklenmiştir. İş Hukuku'nda yerini alan eşitlik ilkesi, bütün çalışanların birbiriyle eşit olması gerektiğini değil de birbirleriyle aynı konumda olan çalışanların eşit olduğunu savunmaktadır<sup>137</sup>. Eşitlik ilkesinin temelinde hakkaniyet ve adalet vardır. İş hayatında ekonomik güç işverenin elinde olduğu için çalışanların haklarını eşit şekilde vermek, korumak gibi sorumluluklar işverene aittir. Aynı koşullarda emek veren çalışanların eşit haklara sahip olduğunu savunmak bu ilke doğrultusunda işverenin ve devletin en önemli görevidir<sup>138</sup>.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan çalışanın bu durumu ispatlamakla yükümlü olması, kanunun yetersiz kalmasına sebep olmuştur. Ancak günümüzde geçerli olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu durum değiştirilmiştir. İş Kanunu 5. maddesine göre, işyerinde kadın çalışanların cinsiyetinden dolayı bir ayrımcılığa veya gebelik/doğum gerekçelerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalması halinde işçi yaşadığı ayrımcılık durumunu ispat etmekle yükümlü olduğu gibi, işveren de ayrımcılığın söz konusu olmadığını ispat etmekle

<sup>136</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 31.

<sup>137</sup> Tucaý Senyen Kaplan, E. (2017). "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı". *TBB Dergisi*, Özel Sayı: 226.

<sup>138</sup> Baytekin, 2018: 33.

yükümlü tutulmuştur<sup>139</sup>. Bunlarla beraber Yargıtay Genel Kurulu’nun 29.01.2016 ve E. 2015/18, K.2016/117 sayılı kararında “yalnızca cinsiyet faktörü gözetilerek insanlara farklı muamele yapmak, Avrupa İnsan Haklarının 14. maddesinde de belirtildiği üzere, ayrımcılık yapmak konusundaki yasakların ihlal edildiğini beyan etmektedir. Bu konuda Anayasa Mahkemesi de birbirleriyle eşit şartlarda ve eşit konumlarda bulunan biri kadın biri erkek olmak üzere iki bireyin birbirleriyle herhangi bir üstünlük çabasına girmesine izin vermemektedir.” şeklinde eşitlik ilkesine vurgu yapılmıştır.<sup>140</sup>

### 3.1.2. Eşit Ücret İlkesi

Bilindiği üzere kadınların iş hayatına katılabilmelerinin uzun zaman aldığı ve değişen yaşam koşullarından dolayı olduğu görülmektedir. Sosyo-ekonomik koşullarla birlikte kadınların iş hayatına katılmalarındaki temel etkenlerden biri de kadın çalışanların daha düşük ücretlerle çalıştırılabilmesidir. Ücret konusundaki cinsiyet ayrımcılığının sebepleri olarak da kadınların eğitim düzeylerinin daha düşük olması, erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde çalışmaları, ekonomik açıdan kadın emek gücünün değersiz görülmesi, bazı iş kollarında kadın erkek işi şeklinde ayrımlar yapılmış olması, kadınların kendi aralarındaki dayanışma eksikliği, kadın çalışanların genellikle daha kısa süreli işlerde çalışması ve kadınların biyolojik özellikleri görülmektedir. Bu durum her ne kadar varlığını sürdürmeye devam etmiş olsa da ulusal ve uluslararası düzeylerde adaletli olmak açısından eşit değerde eşit ücret baz alınarak eşit ücret ilkesi şeklinde düzenlemeler yapılmıştır<sup>141</sup>.

Anayasamızın 10. ve 55. maddelerinde cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan ücret farklılıklarının önüne geçilme amacı doğrultusunda hükümler yer almaktadır. madde 55/2 hükmünde, işverenlerin çalışanlarına adaletli şekilde ücret vermeleri gerektiği ve her işin kendi değeri doğrultusunda ücretlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 5. maddede de cinsiyet ayrımcılığından dolayı çalışanlara düşük ücret verilemeyeceği, düşük ücret vermenin hiçbir haklı sebebinin olmadığı ve ayrımcılığa maruz kalan çalışanları korumaya yönelik hükümlerine ver verilmiştir.

<sup>139</sup> Doğan Yenisey, K. (2006). “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4: 63.

<sup>140</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 32.

<sup>141</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 33.



Kadın ve erkek çalışanların cinsiyetlerinden dolayı farklı ücretler almamaları gerektiği, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu T. 06.02.2013 ve E. 2012/200 sayılı karar ve Anayasa'nın 10. ve 55. maddelerinde eşitlik ilkesi doğrultusunda ücret konusunun adalet çerçevesinde gerçekleştirilmesi hükümlerine yer verilmiştir. Cinsiyetleri sebebiyle veya gebelik süreçleri sebebiyle kadın çalışanların ücretlerinde ayrımcılık yapılması kesinlikle ihlal durumu oluşturmaktadır. Yargıtay 22. HD.'nin T. 12.10.2017 ve E. 2017/41342, K. 2017/21527 sayılı kararı doğrultusunda, işverenin cinsiyetlerinden dolayı kadın çalışanlarına daha düşük ücret verdiği tespit edildiği zaman, ayrımcılığa maruz kalan işçiler maksimum dört aylık ücretlerini ve ayrımcılık sürecinde alamadığı haklarını elde edebilecekleri hükmüne yer verilmiştir<sup>142</sup>.

### 3.1.3. Eşit Davranmaya Aykırılık ve Yaptırımları

Çalışanlarına bencil şekilde ayrımcılık yapan ya da ayrımcılık yapılmasına zemin hazırlayan işverenlere, eşitlik ilkesine aykırı olan tutumlarına karşı önlem alınması için kanunlarla yaptırım uygulanması gerekmektedir. Aksi durumda ayrımcılık tutumlarına yaptırımlar olmazsa kanunların da eşitlik ilkesinin de bir hükmü kalmayacaktır. Bu sebeple eşitlik ilkesi çerçevesindeki yaptırımlara hukuki boyutlarda yer verilmiştir.

Hukuki Yaptırım; 4857 sayılı İş Kanunu madde 5/6'da işçinin iş akdi sırasında ya da iş akdinin sona ermesi sırasında yukarıda da bahsedilen kanun hükümlerine aykırı davranılması halinde, işçinin dört aya kadarki ücreti tutarında tazminatını alabileceği şeklindeki hükme yer verilmiştir. Anayasa'mızda da ayrımcılık tazminatı 10. maddede düzenlenmiştir. Bu hüküm doğrultusunda kadın çalışanın tazminat hakkından yararlanabilmesi için iş akdinin feshedilmesi, işverenin kusurlu bulunması ya da çalışanın zarar görmesi gibi şartlara gerek olmadığı da belirtilmiştir<sup>143</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 106. ve 408. maddeleri doğrultusunda da ayrımcılığa maruz kalan çalışanın iş görmekten çekinme ve ücret konusundaki diğer haklarını elde etme hakkına yer verilmiştir<sup>144</sup>. Ayrıca iş görüşmesi sırasında cinsel tacize maruz kalınması durumunda da tazminat hakkına başvurulamayacağı belirtilmiştir. Ancak iş akdinin devamında ya da sona ermesi durumunda cinsel tacize uğrayan çalışanın tazminat hakkı olduğu ayrıca belirtilmektedir<sup>145</sup>.

<sup>142</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 35.

<sup>143</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 36.

<sup>144</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 36-37.

<sup>145</sup> Bilgili, Abbas. (2015). *"İş Hukukunda Mobbing"*. Karahan Yayınevi, Adana, s.45.

İş akdi devam ederken ayrımcılığa maruz kalan işçi, tazminat hakkı olduğu gibi iş akdinin sona ermesi durumunda da, eşit davranma hakkına aykırı tutumlarda bulunan işveren için ayrımcılık tazminatı hakkına sahip olmaktadır. İş Kanunu 18. maddeye göre işçi, iş güvencesi doğrultusunda feshin geçersiz olduğunu savunarak işe iade talebinde dava açabilmektedir. Ancak feshin geçersizliği durumunda işveren, işçinin işe iadesini kabul etmez ise iş güvenliği tazminatı yaptırım uygulanan kişiye, ayrıca ayrımcılık tazminatı talebinde de bulunulamaz. Çünkü kanunlar doğrultusunda kişilere aynı davranışlar sebebiyle birden fazla yaptırım uygulanamamaktadır. Ayrıca bir çalışan hem ayrımcılığa maruz kalıp hem de iş güvencesinden yararlanamayarak iş feshiyle karşılaşırsa bu durum kötü niyetli fesih olduğu için çalışan kötü niyet tazminatı talep etme hakkına da sahiptir. Bu duruma örnek olarak; bir işverene karşı tanıklık yapan işçilerinden sadece kadın çalışanların iş akdine son verilirse hem kötü niyetli fesih hem de ayrımcılık olmaktadır. Ayrımcılık tazminatına istinaden ödenecek olan ücret de çalışanın en fazla dört aylık ücreti olmakla beraber ikramiye, sosyal yardım veya prim eklenmeden sadece brüt ücrettir<sup>146</sup>.

Cezai Yaptırım; Ayrımcılık konusundaki ilk uygulama olan Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesine göre; dil, din, mezhep, inanç, engellilik, cinsiyet, milliyet farklılıklarından dolayı nefret içerikli ayrımcılık yapılarak bir işçinin işe alımında engel oluşturuluyorsa ilgili kişiye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilebilmektedir. Ayrıca, Türk Ceza Kanunu 118. maddesinde sendika ile ilgili faaliyette bulunması halinde (sendika üyeliği, sendikanın faaliyetlerine katılma, sendikayı yönetme, sendikadan ayrılması gibi) işçiye herhangi bir tehdit veya zorlamada bulunursa, bunu yapan kişiye için altı aydan bir yıla kadar hapis cezası verileceği hükmüne yer verilerek işverenlerin işçilerin sendika haklarına engel olmalarına karşı önlem alınmıştır.

Türk Ceza Kanunu'nun 105/1. maddesi doğrultusunda da cinsel tacize uğrayan kişinin kendisine bunu yapan kişiyi şikâyet etmesi halinde, adli para cezası veya suçluya üç aydan iki yıla kadar hapis cezası verilmesi gerektiği hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca aynı maddenin 2. Fıkrasında da bu suçu işleyen kişinin mağdur kişiyle aynı iş yerinde çalışıyor olması yani bu kolaylıktan yararlanıyor olması halinde, bahsedilen cezaların iki katına çıkarılması gerektiği hükmüne de yer verilmiştir. Bu doğrultuda mağdur olan kişi eğer işinden ayrılmak zorunda kalırsa ilgili kişiye verilmesi gereken ceza minimum bir yıl olmalıdır<sup>147</sup>.

<sup>146</sup> Baytekin, 2018: 66.

<sup>147</sup> Yemişken, E. (2018). “*Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 133-134.

### 3.2. Kadın İşçileri İşin Düzenlenmesi Bakımından Koruyan Düzenlemeler

Kadın ve erkeklerin biyolojik ve fiziksel özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar, hem ulusal hem de uluslararası düzeylerde bazı düzenlemeler gerçekleştirilmesini gerekli kılmıştır. Bu farklılıkların başında kadınların daha çok korunmaya alınması gerektiği düşüncesinin temelinde, kadın işçilerin erkeklere oranla daha narin/güçsüz olarak görülmeleri ve annelik ya da gebelik durumlarında kadın işçilerin iş görememe durumlarının oluşması vardır. Bu doğrultuda kadın çalışanlar için korunan haklar; iş süresi, yıllık ücretli izin, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı, ücretli tatiller ve yer ve su altında çalıştırma yasağı şeklinde sıralanmaktadır<sup>148</sup>.

#### 3.2.1. Yer Altı ve Su Altında Çalıştırma

1475 sayılı İş Kanunu 68. maddede olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu 72. maddede de, yer ve su altında çalıştırma yasağıyla ilgili olarak maden ocakları, tünel inşaatı ve kanalizasyonlarda ya da kablo döşemesi gibi işlerde kadınların ve 18 yaşını doldurmamış olan çocukların çalıştırılmaması hükmüne yer verilmiştir. İş Kanunu da 45 sayılı kanun da kadın çalışanları koruma amacıyla ilgili hükümlere yer verse de bu konu, bir taraftan da eşitlik ilkesinin ihlali olarak bazı görüşleri ortaya çıkartmaktadır. İlgili hükümler kadın işçileri koruma amaçlı olmasıyla birlikte kadın işçilerin aleyhine sonuçlar da doğurabilmektedir<sup>149</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu 104. maddesinde yer alan bu yasaklara işveren/işveren vekili uymadığı takdirde ilgili kişiye idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca ilgili yasaklara rağmen çalıştırılan kadınlar, iş akdi sürelerince işçi olarak kabul görmeli ve olması gereken işçi haklarının hepsinden yararlanmaları gerekmektedir<sup>150</sup>.

#### 3.2.2. Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği

4857 sayılı İş Kanunu 73. maddede de sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış olan çocukların ve kadınların gece çalıştırılmaması gerektiği şeklindeki hükme yer verilmiştir. Gece vardiyalarında çalıştırılacak olan 18 yaşını aşmamış olan çocuklar ve kadınlar için Sağlık Bakanlığından izin alınması gerektiğine de yer verilmiştir. Gece çalıştırma konusunda cinsiyet farkı gözetmeksizin sınırlamalar getirilmiştir. Bunun sebebi de gece çalışmanın gündüz çalışmaya oranla daha yorucu olması, çalışanların sosyal hayatlarının kısıtlanmasına sebep olması, mesleki risklerin artmasıdır.

<sup>148</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 41.

<sup>149</sup> Saracel, N. (1987). “Gece çalışması ve Türk iş hukukunda gece çalışmasının düzenlenme esasları”. Anadolu Üniversitesi Yayinevi, Eskişehir, s. 88-89.

<sup>150</sup> Baytekin, 2018: 78-79.

Önceden yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu 69. maddesinde yer alan kadın çalışanların sanayi işlerinde gece çalışmaları yasaklanmış olsa da günümüzde yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 73. maddesinin f/1 bendinde yer alan “*sanayi işlerinde on yaşından küçük genç ve çocuk işçilerin gece çalıştırılması kesinlikle yasaktır*” şeklindeki hükümle, ilgili konudaki cinsiyet boyutu kaldırılmıştır. Değişikliğin yapılmasının sebebi de, gece çalıştırılma konusunda sadece kadınların korunmasına yönelik olan hükümler, eşitlik ilkesine aykırı görülmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’yla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 69. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Öyle ki yapılan değişikle “*işçilerin gece çalışma saatleri yedi buçuk saatten fazla olamaz*” ibaresine “*turizm, sağlık hizmeti ve özel güvenlik işlerinde işçinin de yazılı onayı alınarak yedi buçuk saatten fazla çalışma yaptırılabilir*” şeklinde ekleme yapılmıştır<sup>151</sup>.

### 3.2.3. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma

4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtildiği gibi; çalışacağı işlerle ilgili mesleki eğitim almamış olan, on altı yaşını doldurmamış çocukların, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağına değinilmiştir. Hangi işlerin bu gruba gireceği, kadınlarla birlikte on altı yaşını doldurmuş ancak on sekiz yaşını doldurmamış olan gençlerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmelikte düzenlenmektedir.<sup>152</sup>

### 3.3. Kadın İşçileri Kısmi Süreli Çalışma Bakımından Koruyan Düzenlemeler

İş hayatı tarihsel süreç boyunca incelendiğinde daha önceleri katı olan çalışma sürelerinde teknolojik ve sosyo-ekonomik gelişmelerin beraberinde getirdiği bazı değişimler de varlığını göstermektedir. Öyle ki çalışma sürelerinde kısaltmalar ve esnemeler ortaya çıkmıştır. Günümüzde de varlığını koruyan kısmi süreli çalışma şekli yaygın bir hale gelmeye başlamıştır.<sup>153</sup>

Kısmi süreli çalışma, genellikle kadın çalışanlar, öğrenciler ve emekliler tarafından tercih edilmektedir. Birinci sırada kadın çalışanların olmasının sebebi de hayatında tam zamanlı çalışmaya engel olabilecek durumlarının olabilmesidir. Örnek vermek gerekirse; çocuğu olan ve herhangi bir bakıcı bulamayan kadınlar, tam zamanlı çalışma sürelerini eşlerin sıkıntılı bir durum olarak görmesi vb. durumlar kadın işçilerin kısmi çalışma şeklindeki işleri daha çok

<sup>151</sup> Zeytinoğlu, 2019: 42.

<sup>152</sup> Dalkıranoglu, 2006: 71.

<sup>153</sup> Fettah, M. (2006). “*İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 28.

tercih etmelerine sebep oluşturmaktadır. Kısmi süreli çalışma şekli kadın işçiler için iyi bir seçenek gibi görünse de uygulama konusunda problemler oluşturabilmektedir<sup>154</sup>.

Bahsi geçen İş Kanunu 13. madde hükümlerinde yer alan işçilerin hangi sektörlerde çalıştıkları konusundaki detayları incelemek gerekirse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 8 Kasım 2016'da çıkarılmış olan 29882 sayılı resmi gazetede Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 12.maddesinde Kısmi Süreli Çalışma Yapılacak İşler başlığı dikkate alınarak değerlendirilmelidir. İlgili Yönetmelikte;

*(1) Kısmi süreli çalışma;*

- Özel sağlık kuruluşlarının bünyesinde görevli olan doktor, laboratuvar görevlisi ve sağlık sektörü görevlerinden sayılan işlerde tam zamanlı olarak görev yapan işçiler tarafından yerine getirilen işlerde,
  - Niteliklerinden dolayı durmaksızın birbirlerinin ardından vardiyalı olarak çalışılan sanayi sektörü işlerinde
  - Şartlarından dolayı bir yıldan daha kısa süren mevsimlik veya kampanya işlerinde
  - Şartlarından dolayı haftanın çalışma sürelerine bölünemeyerek çalışılan işlerde
- şeklinde belirtilmiştir<sup>155</sup>.

İş Kanunu Ek 2. maddede geçen evlenme izni (mazeret izni), doğum izni, engelli çocuk bakımı ve tedavi için izin, 74. maddede geçen analık ve süt izinleri bazı durumlarda ücretli olabileceği gibi bazı durumlarda da ücretsiz izin olarak değerlendirilebilmektedir. Ayrıca söz konusu bu izinlerin ücretli/ücretsiz olduğuna bakılmaksızın çalışanların iş sözleşmeleri askıda kabul edilebilir<sup>156</sup>.

<sup>154</sup> Fettah, 2006: 28.

<sup>155</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2016). “Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik”. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> (Erişim tarihi: 01.10.2023).

<sup>156</sup> Ulusoy, T. (2017). “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 53(2): 745.

### 3.4. Kadınların Ayrımcılık Bakımından Korunması

4857 sayılı İş Kanunu 13/2 maddesinde yer alan “*kısmi süreli iş akdi ile çalıştırılan iş görenin ayrımının haklı bir sebep gösterilmeden yalnızca iş sözleşmesinin türü sebebiyle tam zamanlı çalışanlara kıyasla farklı işleme tutulamayacağı*” ibaresine yer verilmiştir. Yine İş Kanunu’nun 5/2 maddesinde yer alan “*İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz*” ibaresi ile de çalışanlar arasında ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Ayrımcılığın yapılması halinde ise çalışanın, işverenden dört aylık ücreti kadar tazminat ve mahrum kaldığı bütün haklarını talep etme hakkına sahiptir. Bu doğrultuda kadın çalışanların evlendikten sonraki 1 yıl süre içinde işverenlerine evlilik nedeniyle işten çıkma kararlarını dilekçe ile bildirmeleri durumunda işverenlerin kadın çalışanların tazminatlarını verme zorunluluğu olduğunun altı çizilmiştir<sup>157</sup>.

### 3.5. Kadın İşçilerin Analık Durumundan Dolayı Korunması

Kadınların çalışma hayatlarında yüklendikleri sorumlulukların haricinde özel hayatlarında da kadınlardan yerine getirilmesi beklenen sorumlulukları bulunmaktadır. Bunların başında da analık durumu gelmektedir. Çalışma hayatları ve analık durumlarının çakışması halinde kadınların ciddi problemlerle karşılaşabilecekleri bir gerçektir. Bu sebeple de kadın işçiler için analık durumunda koruyucu düzenlemeler ulusal ve uluslararası boyutta kanunda yerini almaktadır<sup>158</sup>.

#### 3.5.1. Gebelik ve Yeni Doğum Yapan Kadın İşçiler

Daha önceki İş Kanunu 70. maddede bu konu, “Analık Halinde Çalıştırma Yasağı” başlığı altında düzenlenirken yeni İş Kanunu’nuzun 74. maddesinde “Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni” başlığı altında kadın çalışanların doğumdan önce ve sonra sekizer hafta toplamda on altı hafta olacak şekilde çalıştırılmamalarına karar verilmiştir. Ancak kadın işçinin sağlık durumunun elverişli olması halinde doktor onayı ile doğumdan önceki sekiz haftalık iznine artı üç hafta kadar çalışma izni verilebilir ve kadının fazladan çalıştığı bu sürelerin doğumdan sonraki izin sürelerine eklenmesi gerektiğine de değinilmiştir. Yargıtay 9. HD’nin, E.2007/29103, K.2007/26743 ve T.17.9.2007 sayılı kararına göre, kadın işçilerin gebelik durumunda da doğumdan sonra hakkı olan 6 aylık ücretsiz iznini kullanması durumunda da

<sup>157</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 49.

<sup>158</sup> Köseoğlu, C. (2017). “Türk İş Hukukunda Analık”. *İş ve Hayat Dergisi*. 2(4): 97-124.

işverenlerin, çalışanlarının iş sözleşmelerinde fesih veya değişiklik yapmalarına engel olmak amacıyla çalışanlara tazminat hakkı tanımaktadır<sup>159</sup>.

### 3.5.2. Bebek Emziren Kadın İşçiler

4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesinde kadın işçiye, bir yaşını henüz doldurmamış olan bebeğini emzirmesi için günlük olarak toplam bir buçuk saatlik süt izni verilmesi gerektiği şeklinde bir hükme yer verilmiştir. Bu madde doğrultusunda kadın işçinin izin süresini kullanma şeklinin de çocuğunu gerçekten emzirip emzirmeme durumu da kişinin kendisine bağlıdır. Çünkü arkası aranmadan bu hak kadın işçiye bebeği bir yaşına gelene kadar verilmiş bir hak olarak görülmektedir<sup>160</sup>. Ayrıca kanunda belirtilen bir buçuk saatlik emzirme izninin süresi minimum düzeyde belirlenmiştir. Yapılan iş sözleşmesi ile bu süre daha az olmamak şartıyla daha fazla kararlaştırılabilmektedir ve belirlenen izin süresi kadın işçinin çalışma saatlerinden sayılmak zorundadır<sup>161</sup>.

Üzerinde durulması gereken konulardan biri de, kadın işçilerin emzirme iznini kullanım şekline kendisinin karar verebilmesidir. Kadın işçinin, isterse sabah işe gitmeden önce isterse de işten bir buçuk saat erken çıkarak bu iznini kullanma hakkı vardır. Önemli olan kadın işçinin iznini kullanım şeklini işverene bildirmesi gerektiğidir<sup>162</sup>. 4857 sayılı Kanunu'n 74. maddesinde olduğu gibi 6663 değişiklik Kanununun 22. maddesinde de analık izni ile ilgili olarak, doğum esnasında veya doğumdan sonra annenin vefat etmesi, üç yaşını tamamlamamış olan çocuğun evlat edinilmesi, çoğul doğum, engelli doğan çocuk ve çocuğun bakımı doğrultusunda kadın işçilere verilebilecek olan izin süreleri şöyledir;

- Doğum sırasında ya da doğumdan sonra annenin vefat etmesi halinde doğum sonrasında annenin hakkı olan izin sürelerini babanın kullanabileceği,
- Doğum yoluyla değil de evlat edinme yoluyla anne baba olunması halinde de üç yaşını doldurmamış bir çocuk evlat edinildiği zaman, çocuğun anne babaya teslim edildiği tarihten itibaren kadın işçi sekiz haftalık analık iznini kullanabileceği,
- Kadın işçinin analık izninin bitiminden sonra birinci doğum için altmış gün, ikinci doğum için yüz yirmi gün ve üçüncü doğum için de yüz seksen gün ücretsiz izin kullanabileceği, engelli

<sup>159</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 50.

<sup>160</sup> Çopuroğlu, Ç. (2016). "Süt İzni Üzerine Düşünceler". *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1): 98.

<sup>161</sup> Akyiğit, E. (2006). "İş Kanunu Şerhi". Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2(2): 2062.

<sup>162</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 52.

doğan çocuğu için de annenin üç yüz altmış gün ücretsiz izin kullanabileceği hükümlerine yer verilmiştir<sup>163</sup>

Süt izni konusunda belirtilmesi gereken bir durum da, kadın çalışanların süt izinlerini toplu bir şekilde kullanamayacaklarıdır. Bunu sebebi de süt izninin çocuğun günlük karşılanması gereken ihtiyacı olmasıdır. Ancak iş yeri uzak olan ve servisle gidip gelen kadın çalışanlar işverenlerinin uygun görmesi halinde süt izinlerini toplu şekilde kullanabilmektedir<sup>164</sup>.

Kanun hükmünde kadın işçiye süt izni verilmemesi durumunda işverene tazminat vs. uygulanacak yaptırıma değinilmemekle beraber, kadın işçinin kendi kararınca kanuna uygun şekilde süt iznini kullanması ve işverenine bildirmesi durumunda işveren işçi için devamsızlık ya da iş sözleşmesinin feshi gibi yollara başvuramamaktadır<sup>165</sup>.

Süt izninin verilmemesi halinde işverene uygulanması gereken yaptırımlara tam olarak değinilmese de 4875 sayılı İş Kanunu 104. maddede kadın işçiye süt izni hakkının verilmemesi halinde işverene idari para cezası uygulanması gerektiğine değinilmiştir. Ancak bu durumda kadın işçinin herhangi bir maddi kazancı olamamaktadır. Çünkü ilgili madde ile kadın işçiye tazminat hakkı vs. verilmeyerek mahkeme boyutuna ulaştığı zaman işverene idari para cezası uygulanabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu 66. maddesi 1. Bendinde de “çalışma süresinde sayılan haller” başlığı altında kadın işçilere verilen bir buçuk saatlik süt izni sırasında kadının çalıştırılmaması gerektiğine, aksi takdirde fazla mesai olarak sayılması gerektiğine değinilmiştir<sup>166</sup>.

### 3.5.3. Çocuklu Kadın İşçiler

Çocuk sahibi olan kadın çalışanları korumak amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nda madde 74/5 ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 11/3. maddesine istinaden gebelik durumunda ve sonrasında kadın çalışanlara verilmesi gereken (kadın işçinin istediğine göre) doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta hatta çoklu gebelik durumlarındaki artı iki haftalık izin sürelerinin bitiminden sonra altı aylık ücretsiz izin verilebilmesi ilgili hükümlerde yer almaktadır. İlave olarak verilebilecek olan altı aylık ücretsiz izin süresinin de çalışanın yıllık ücretli izin hakkından düşürülemeyeceğini de belirtmek gerekmektedir.

<sup>163</sup> Yeni Nesil Hukuk Bilgi Sistemi, (2016). “6663 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Doğum İznine İlişkin Getirilen Değişiklikler”. <https://blog.lexpera.com.tr/6663-sayili-kanun-ile-4857-sayili-is-kanununda-dogum-iznine-iliskin-getirilen-degisiklikler/> (erişim tarihi: 11.01.2023).

<sup>164</sup> Çopuroğlu, 2016:98.

<sup>165</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 52-53.

<sup>166</sup> Köseoğlu, 2017: 111.



Çocuklu kadınların hakları olan gebelik ve doğumdan sonraki yasal izinlerinin kullanmasından sonra işveren, kadın işçiyi işe almakla yükümlüdür. Bu duruma örnek vermek gerekirse; üst düzey yönetici konumunda olan bir kadın çalışan gebelik ve doğum izinlerini kullandıktan sonraki süreçte altı aylık ücretsiz izin hakkını da kullandıktan sonra işe döndüğü zaman çalıştığı pozisyonda başka bir kişinin olması ve işverenin kadın işçiyi eski pozisyonuna alamayacağını, daha alt kademedeki iş için yer olduğunu söylemesi üzerine kadın işçi istifaya zorlanıp dava açtığı zaman Yargıtay'ın kararı aşağıdaki gibi olmuştur. Yargıtay 9.HD'nin, E.2007/41015 K. 2008/17093 ve T.23.6.2008 sayılı kararında “Davacı kadın işçinin, doğum öncesi ve sonrası kullandığı yasal izinlerden dolayı ortaya çıkan işgücü açığının yeni bir işçiyi izin süresine bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırmak yahut iş yeri personellerinden birini geçici olarak görevlendirmek suretiyle doldurulması mümkündür. Doğumdan kaynaklanan yasal izinlerini kullanmasını davacı kadın işçinin aleyhine çeviren söz konusu uygulama uluslararası ve ulusal mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine uygun düşmemektedir.” Yargıtay'ın bu hükmü doğrultusunda da kadın işçinin eski işine iadesi sağlanmıştır<sup>167</sup>.

#### 3.5.4. Gebe ve Çocuklu Kadın İşçilerin İş Fesihlerine Karşı Korunması

Kadın çalışanların gebelik ya da doğum sonrasındaki süreçlerde iş akdine son verilmemesi gerektiğine de kanun hükmünde yer verilmiştir. Öyle ki 4857 sayılı İş Kanunu 18. maddesinin d ve e bentlerinde kadın çalışanların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin gebelik, analık ve aile yükümlülükleri sebebiyle feshedilmemesine değinilmiştir. Ancak işveren, kadın çalışanın gebelik süreci içinde hakkı olan doğumdan önceki sekiz hafta ve doğumdan sonraki sekiz hafta (çoğul gebelik durumunda artı iki hafta) izin süreleri sona erdikten sonra, çalışanın iş yerindeki çalışma süresi doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde bahsi geçen iki, dört, altı ve sekiz haftalık bildirimde bulunma sürelerine uyarak on altı/on sekiz haftalık izin süreleri dolduktan iş akdine son verebilmektedir<sup>168</sup>.

Yukarıda da bahsedildiği gibi kadın çalışanlar doğum izinlerinden döndükten sonra çalışma koşullarında değişiklik yapılması söz konusu olamaz. Bu duruma örnek vermek gerekirse de doğum izninden döndüğünde çalışma koşulları değiştirilmiş olan kadın işçiye istinaden Yargıtay 9. HD.'nin E.2007/41015, K.2008/17093 ve T.23.6.2008 sayılı kararı doğrultusunda; “davacı işçinin yönetici pozisyonunda çalışmakta iken doğum nedeni ile yasal izinlerini kullandığı sırada yerine yönetici atandığı ve izin bitiminde daha alt bir görevde çalışmasının teklif edildiği ve 6 işgünü içinde yazılı cevap verilmesinin istendiği anlaşılmaktadır. Doğumdan kaynaklanan yasal izinlerini kullanmasını davacı kadın işçinin aleyhine çeviren uygulama, uluslararası ve ulusal mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine uygun düşmemektedir. Davalı işverenin uygulaması, İş Kanunu'nun 22. maddesine de

<sup>167</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 56.

<sup>168</sup> Köseoğlu, 2017: 101.

aykırıdır. Davacı işçi önerilen işte çalışmayacağını belirtmesine rağmen, davalının önceki işte çalıştırmayacağını açıklaması iş sözleşmesinin davalı işverence eylemli olarak feshedildiği anlamında yorumlanmalıdır. Davacının daha sonra verdiği istifa dilekçesi feshin davalı işverence yapıldığı gerçeğini değiştiremez. İşverenin çalışma koşullarında değişiklikte ısrar ederek; elektronik posta ile istifa metnini gönderip, davacıdan iş sözleşmesini feshetmesini istemesi, onu ihbar tazminatından ve en önemlisi de iş güvencesi hükümlerinden mahrum etmeye yönelik haksız bir davranıştır. Böyle bir baskı altında verilen istifa dilekçesinin serbest bir irade ürünü olduğu kabul edilemez. Nitekim davacı da istifa dilekçesini baskı altında verdiğini ileri sürmüştür. İş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiği, feshin geçerli bir nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır.” şeklinde verilen karar ile kadın işçinin işe iadesi hükmü verilmiştir<sup>169</sup>.

### 3.5.5. Analık Durumunda Kadın İşçilerin Korunmasına Aykırılıklar ve Yaptırımlar

4857 sayılı İş Kanunu 104. maddede ilgili kanunun 74. maddesinde yer alan analık hallerindeki izinler için kadın işçiye bu haklarını vermeyen işveren ya da işveren vekillerine bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilmesi gerektiği şeklindeki hüküm yer almaktadır. Bu hüküm ile de kadın çalışanların doğum öncesi ve sonrasındaki izin hakları cezai yaptırımla korumaya alınmıştır<sup>170</sup>.

### 3.6. Kadın İşçilerin İş Yerinde Psikolojik Taciz ve Cinsel Taciz Bakımından Korunması

Değişen sosyo-ekonomik şartlar neticesinde kadınlar iş hayatında daha fazla yer alabilmektedir. Günümüzde çalışma hayatlarındaki zorlukların başında gelen konulardan biri de “mobbing/yıldırma” yani psikolojik tacizdir. İş yerlerinde psikolojik taciz genellikle üst yönetimden ziyade çalışan personellerin birbirinin hayatlarını zorlaştırmak adına yapılmaktadır. Uygulanan psikolojik şiddet genellikle sinsi bir yol izlenerek yapıldığı için maruz kalan işçinin bunu ispatlaması da bir o kadar zor olmaktadır. Psikolojik şiddet, içinde bulundurduğu şiddet kelimesinden farklı olarak fiziksel olmayan ancak psikolojik yıldırma şeklindedir ve psikolojik şiddete maruz kalan işçinin işinden ayrılması beklenmektedir<sup>171</sup>.

<sup>169</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 57

<sup>170</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 58.

<sup>171</sup> Leymann, H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2): 171.

### 3.6.1. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Günümüzde varlığını koruyan ve yayılmış durumda olan psikolojik taciz, yeterince çalışanların hayatlarını zorlaştırmaktadır. Maalesef ki iş yerlerinde gerek yöneticilerinden gerek de çalışma arkadaşlarından dolayı psikolojik tacize maruz kalan kesim kadın çalışanlardır. Psikolojik taciz konusuna kanunlarımızda yeterince değinilmemiş olsa da, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi 2. bendinde “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında;

- a) işveren, işçinin iş sözleşmesi yapılırken sözleşmenin bazı noktaların şartları değiştirmesi veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermesi halinde,
- b) işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması halinde ya da işçinin kendisine ya da herhangi bir aile ferdine şeref ve namusuna dokunacak hakaretlerde bulunması halinde,
- c) işverenin, işçinin kendisine ya da aile fertlerinden birine tehdit vari konuşma yapması ya da kışkırtması halinde,
- d) işçinin, iş yerinde bir veya birden fazla kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve durumu işverene bildirdiği halde işverenin bu duruma önlem almaması halinde,
- e) iş sözleşmesine ya da kanun hükümlerine uygun şekilde işçiye ücretinin ödenmemesi halinde,

şeklinde hüküm altına alınmıştır<sup>172</sup>. Ancak bu maddede mobbinge maruz kalan işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceğine yer verilmemiştir. maddenin başlığında yer alan “benzerleri” kelimesinden dolayı işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği belirtilmiştir. Hukuki boyutta psikolojik taciz (mobbing) ifadesine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da değinilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverenin, işçilerin haklarını korumakla, iş yerinde dürüstlük ilkelerine uyulmasına ve iş yerinde mağdur olan bir işçinin hakkını korumasına yönelik görevleri olduğu şeklinde ele alınarak psikolojik taciz konusunda işveren sorumlu tutulmuştur<sup>173</sup>.

Mobbing konusu ile ilgili bir diğer düzenleme de “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi” başlığı altında 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde yapılmıştır. İlgili genelgede gerek kamu sektöründe gerek özel sektörde çalışan kişilerin itibarını zedeleyici, çalışma verimini azaltıcı, kişinin sağlığını kaybetmesine sebep olacak tutum ve davranışların psikolojik taciz (mobbing) olarak vurgulanmasının altı çizilmiştir. Ayrıca genelgede iş yerlerinde yaşanan psikolojik tacizin, maruz kalan kişinin çalışma motivasyonunu düşürdüğü ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda da işçinin zarar gördüğü vurgulanmaktadır. Çalışanların

<sup>172</sup> İş Kanunu, (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (erişim tarihi: 12.01.2023).

<sup>173</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 59-60.

maruz kaldıkları psikolojik tacizden işverenlerin sorumlu olduğu ve gerekli önlemlerin işverenler tarafından alınması gerektiğinin de altı çizilmiştir.

Psikolojik tacizin mağduru olan işçinin mobbingden kaynaklı tazminat hakkı olmasa da konu içerisinde eğer ayrımcılık da söz konusu ise işçinin ayrımcılık tazminatına başvurma hakkı vardır. Öyle ki iş yerlerinde genellikle kadın çalışanlar mobbinge maruz kalmaktadır. Çünkü genellikle yönetici konumunda olan kişiler erkekler olmaktadır. Kadın çalışanlar ise gerek erkek çalışanlardan gerek erkek yöneticilerinden dolayı psikolojik tacize maruz kalabilse de aynı şekilde kadın yönetici veya kadın çalışma arkadaşlarından da aynı tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedir. Bu durumda psikolojik tacize kadın çalışanların daha çok maruz kalmasının sebebi de, kadınların erkeklere oranla daha güçsüz ve narin karakterde görünmeleri veya kadınların hem cinslerine karşı kıskançlık vb. duygular besleyebilmelerinden kaynaklanmaktadır<sup>174</sup>.

Çalışanların iş yerlerinde psikolojik tacize maruz kalmaları, kişilerin sosyal ve ekonomik olarak olumsuz etkilenmelerine de sebep olmaktadır. Öyle ki psikolojik tacize maruz kalan işçi uğradığı baskılar, aşağılayıcı ve kişinin kendini yetersiz hissetmesine sebep olan davranışlardan dolayı psikolojik olarak savaşa maruz kalmasına ve duygusal çöküşler yaşamasına sebep olmaktadır. Bu durum da, maruz kalan kişinin psikolojik tedaviler görmesine, psikolojik sıkıntıların da insanlarda fiziksel hastalıklara yol açmasına sebep olabilmektedir. Bütün bunlarla birlikte insanların hem psikolojik hem de fiziksel tedavileri için (doktor kontrolleri, ilaçlar vs.) maddi olarak ciddi harcamalar yapmaları gerektiği de bir gerçektir. Bu durumda da psikolojik tacize maruz kalan işçinin hem ekonomik olarak hem de sosyal olarak zarar gördüğü vurgulanabilmektedir. Ayrıca iş yerlerinde işçilerin mobbinge maruz kalması, daha sonra toplum içerisinde de kendini güçsüz hissetmesine, kendini doğru ifade edememesine ve toplum tarafından dışlanmasına sebep olabilmektedir. Dolayısıyla mobbinge maruz kalan işçi için hayat, hem çalışma alanlarında hem de özel alanlarında daha zor hale gelmektedir<sup>175</sup>.

Gerek şirket politikalarında gerek de iş sözleşmelerinde bu konuya yer verilmesi gerektiği ortadadır. İş yerlerinde kişilere uygulanan mağduriyetin ayrımcılık değil de psikolojik taciz sayılabilmesi için tutum ve davranışların kasten ve sürekli yapılıyor olması gerekmektedir. Cinsel tacizin ayrımcılıktan bir diğer farkı da sadece yönetici tarafından değil de hem yönetici hem de çalışanlar arasında yapılabilmesidir. Tacizin amacı önemli olmasa da konuya ayrımcılık dâhil olduğu zaman durumlar değişmektedir. Genelde de iş yerlerinde ayrımcılık devreye

<sup>174</sup> Ören, K. (2014). “*Çalışma Sosyolojisi*”. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2:151.

<sup>175</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 59-60.

girdiği zaman mağdur olan taraf kadınlar olmaktadır. Öyle ki psikolojik taciz konusuna ayrımcılık dâhil olursa yasal hükümler devreye girmek zorundadır.

Kanun üzerinde psikolojik tacizin yaptırımını olmasa bile iş yerlerinde konuyla sorumlu tutulan kişiler işverenlerdir. Tacizin yanında ayrımcılık söz konusu olduğu zaman, eşitlik ilkesine aykırılıktan dolayı iş kanununda yer alan eşitlik hükümlerine tabi tutulmalıdır. İş Kanunu’nda psikolojik tacizle ilgili gerekli hükümlere yer verilmemiş olsa da İş Kanunu 5. maddesinde ayrımcılık sebepleri arasında değinilmiştir. Ancak Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde yukarıda da değinildiği üzere işverenin, iş yerlerinde işçilerinin psikolojik, fiziksel her koşulda haklarını korumakla yükümlü olduğu şeklinde bir hükme yer vermiştir<sup>176</sup>.

Ayrıca TBK’nun 417. maddesinde işverenin, işçilerin haklarını korumakla, iş yerinde dürüstlük ilkelerine uyulmasına yönelik görevleri olduğu ve işçinin fiziksel ya da psikolojik olarak zarar görmesi veya ölmesi halinde de bütün zararlarının tazmin edilmesi gerektiği şeklinde bir yenilenme yapılmıştır. Mobbinge maruz kalan işçilerin haklarına yönelik saldırı olduğu gerekçesiyle, hem TBK hem de TMK çerçevesinde mağdur olan kişinin haklarını elde edebilmesi için maddi ve manevi tazminat davası açabilmektedirler. Çalışanların iş yerlerinde mobbinge maruz kalması problemi Türk Ceza Kanunu’nda net bir şekilde hükme bağlanmamış olsa da TCK’nın 117. maddesinde “...kanuna ters düşen başka bir eylemle, çalışma ve iş özgürlüklerinin engellenmesi” hükmü doğrultusunda yorumlanarak mağdur olan kişinin şikâyeti ve yapılan tespitlere istinaden ilgili kişiye adli para cezası veya altı aydan iki yıla kadar hapis cezası uygulanabilmektedir<sup>177</sup>.

İş yerinde yaşanan mobbinge bir örnek vermek gerekirse; işçinin iş yerinde fiziksel bir şiddete maruz kaldıktan sonra iyileşip çalışmaya geri döndüğü zaman iş yerinde psikolojik şiddete de maruz kalması sonucu dava açtığı zaman Yargıtay 9. HD.’nin E.2008/3122; K.2008/4922 ve 14.3.2008 sayılı kararı doğrultusunda “*Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiğini, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir.*” şeklinde karar vererek işçinin mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir<sup>178</sup>.

<sup>176</sup> Savaş, F. B. (2007). “İşyerinde Manevi Taciz”. Beta Yayınları, İstanbul, s.89-91.

<sup>177</sup> Savaş, 2007: 99.

<sup>178</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 60-61.

### 3.6.2. Cinsel Taciz

Cinsel tacizin tanımı gizlice ya da apaçık şekilde ve ahlaksızca karşı cinse zarar verme veya kişinin korkmasına sebep değildir. İş hayatında üst düzey konumlarda olan kişilerin güç göstererek cinsel ahlaka uygun olmayan şekilde davranışlarda bulunarak rahatsız etmesi şeklinde Türkçe sözlüklerde de yerini almaktadır. İş yerlerindeki cinsel taciz kavramının da dört unsuru vardır. Bunlar; cinsel nitelikli olma, onur zedeleyici olma, iş adına tehlike yaratma ve arzu edilmemesidir.

Kadınların iş hayatında karşılaştığı en ciddi sorunlardan biri de cinsel tacizdir. Psikolojik taciz kavramının aksine cinsel taciz kavramı 4857 sayılı İş Kanunu 24. maddede açık şekilde vurgulanarak kadın işçinin, işveren tarafından cinsel tacize uğraması halinde iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshetme hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kadın işçinin işveren tarafından değil de başka bir çalışan tarafından cinsel tacize uğraması durumunda mağdur olan işçi, durumu işverene bildirdiği halde işveren tarafından önlem alınmazsa, mağdur olan işçinin yine haklı sebeple derhal fesih hakkı bulunmaktadır<sup>179</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddede psikolojik taciz konusunda işverenin sorumlu tutulduğu gibi cinsel taciz konusunda da aynı kanun hükmünde yine işveren sorumlu konuma getirilmiştir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde cinsel taciz konusunda bir kişiye cinsel tacizde bulunan kimse hakkında, mağdur şikâyetçi olursa üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ya da adli para cezası şeklinde bir yaptırım uygulanması gerektiği vurgulanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da cinsel taciz olayının aynı iş yerinde olan kişiler arasında yaşanmış olması halinde uygulanması gereken cezai işlemin yarı oranda arttırılması gerektiği ve iş yerinde yaşanan cinsel taciz sonrası mağdurun işten ayrılması durumunda ise verilecek olan hapis cezasının minimum bir yıl olması gerektiği vurgulanmıştır<sup>180</sup>.

<sup>179</sup> Savaş, 2007: 135.

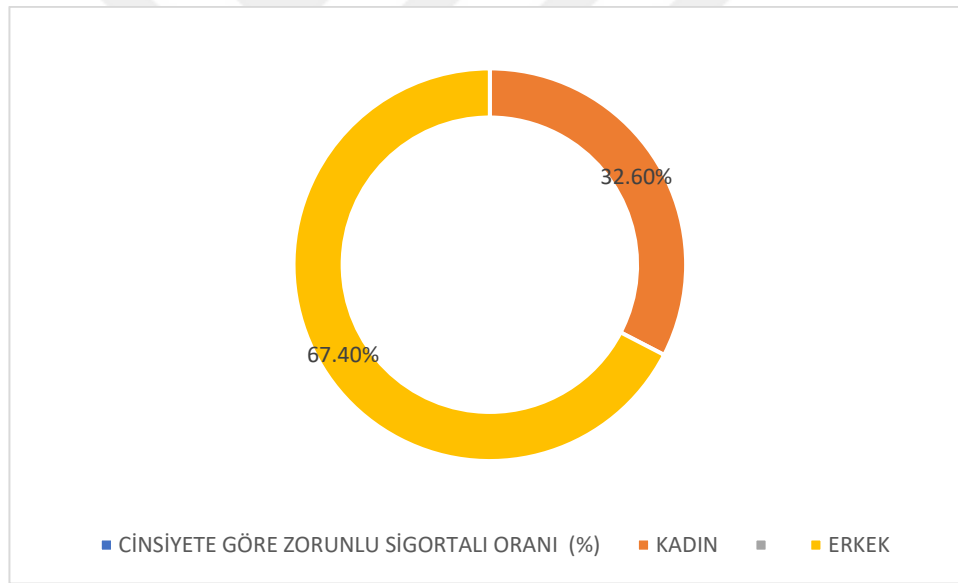
<sup>180</sup> Zeytinolu Çamcı, 2019: 65.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KADIN İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KAPSAMINDA KORUNMASI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile amaçlanan, çalışanların haklarını koruma altına alma, ilgili sigortalardan faydalanacak işçileri, faydalanma koşulları ve finansmanını karşılanma yollarını belirleme, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortasından yararlanacak olan kişileri, işverenleri, sağlık hizmetlerini ve gerçek ve tüzel kişilerle işleyişi düzenlemektir. Türkiye’de Ocak 2023 yılı verilerine göre zorunlu sigortalılık oranı aşağıdaki gibidir. Tabloya bakıldığında erkeklerin %67,4’ü sigorta haklarından yararlanabilirken, kadınların sadece %32,6’sı bu haklardan yararlanabilmektedir.

**Tablo 5.1** Cinsiyete Göre Zorunlu Sigorta Oranları



Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü, (2023). “Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni”.  
<https://www.csgeb.gov.tr/media/91412/calisma-hayati-istatistikleri-haziran-ayi-e-bulteni.pdf> (Erişim tarihi: 25.02.2023).

#### 4.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İşçilere Tanınan Haklar

5510 sayılı SSGSSK’nda yer alan kısa vadeli sigorta kolları; meslek hastalıkları, hastalık, analık ve iş kazaları şeklinde ayrılmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı konularının aynı başlık altında incelenmesinin sebebi sosyal sigortalar kapsamında en yaygın olan sigorta türleri olmalarıdır. Tehlike boyutu ve koruma altına alınması gereken kişi sayısı bakımından incelendiğinde de en geniş kapsama sahip olan sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarıdır<sup>181</sup>.

##### 4.1.1. İş Kazası

İş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının birbirinden farkı; iş kazası anlık gelişen bir olayken, meslek hastalığının zamanla kendini göstermesidir<sup>182</sup>. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası’nın 13.maddesinde hangi durumlarda iş kazası konusunun oluşabileceği belirlenmiştir. Bu durumlar şu şekildedir:

- a- İşyerinde yaşanan kazalar
  - b- İşverenin işi dolayısıyla, işçi kendi adına bağımsız çalıştığında, yürüttüğü işten dolayı
  - c- İşverene bağlı olarak görevli konumunda iş yerinden ayrılan işçinin başka yere gönderildiği sırada
  - d- Kadın işçinin bebeğini emzirme izni esnasında
  - e- İşverenin tahsis ettiği araçla işçinin yolculuk yaptığı sırada
- sigortalı işçiyi psikolojik veya fiziksel engelli durumuna getiren olaylar iş kazası olarak sayılmaktadır.

Bir diğer bakış açısıyla iş kazası “sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla ani ve dıştan gelen bir etkenle, onu bedenen ve/veya ruhen zarara uğratan bir olay” şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla da 5510 sayılı SSGSK kapsamında bir işçinin iş kazası hükümlerinden yararlanabilmesi için sigortalı olması gerektiği belirtilmektedir<sup>183</sup>.

<sup>181</sup> Yazgan, T. (2011). “Sosyal Güvenlik Ders Notları”. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 2: 105.

<sup>182</sup> Can, T. ve Emekçi, Ö. (2015). “Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri”. Beta Yayıncılık, İstanbul, 18: 356.

<sup>183</sup> Şakar, M. (2013). “Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku”. Beta Yayıncılık, İstanbul, 8:257.



Emziren kadın sigortalının iş kazası; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde çalışan kadınlara 1 yaşını doldurmamış olan bebeklerini emzirmeleri için 1,5 saatlik süt izni verilmesine, bu iznin nasıl ve hangi saatlerde kullanılmasına kadın işçinin kendisinin karar vermesine ve gün içerisinde kullanılan süt izninin kadın işçinin çalışma saatlerinden sayılması gerektiğine yer verilmiştir. Bu süreç zarfında da kadın işçinin bir kazaya uğraması, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası 13. madde kapsamında iş kazası olarak sayılmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede; risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır” hükmü bulunmaktadır. İlgili kanunun 10. maddesinde de, işverenlerin yapması gereken iş güvenliği konusundaki risk analizinde “Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politikalar gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” şeklindeki düzenlemelere uygun olarak hazırlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda da hamile olan veya çocuğunu emzirmekle yükümlü olan kadın işçiler özel hüküm kapsamına girmektedir<sup>184</sup>.

#### 4.1.2. Meslek Hastalığı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında sigortalı bir işçinin, yaptığı işin koşullarından dolayı ya da sürekli tekrarlanıyor olmasından kaynaklanan geçici ya da kalıcı olarak ruhen ya da bedenen oluşan hastalıklara meslek hastalığı denir. Meslek hastalığının en çok görüldüğü sektör kimyasal, fiziksel ya da biyolojik olarak daha fazla olumsuzluklar içermesinden dolayı sanayi sektörüdür.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine göre, bu konulara ilişkin usuller ve esaslar Bakanlık tarafından yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Bu yönetmeliklerle; ilgili bakanlıkların izinleri alınarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut olan halin daha da iyileştirilmesi, iş yerlerinin özel şartlarının sağlanması, risk taşıyan ekipmanların bulundurulmaması ve gece çalışmaları için gereken önlemlerin alınması, hamile ya da emziren annelerin çalışma koşulları, emzirme odaları ve bebek bakım odalarının inşa edilmesi ya da dışarıdan destek alınması üzerine oluşturulan kanunların uygulanmasına yönelik hükümler ile hamile olan ve emziren kadın çalışanlar için düzenleme yapılmıştır<sup>185</sup>.

<sup>184</sup> Taşkent, S. ve Kurt, D. (2014): “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk GG Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 11: 40.

<sup>185</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 69.

6331 sayılı İSGK'nın uygulanmasında yaşanan gecikmeler sebebiyle, hamile olan, yeni doğum yapmış olan veya bebeğini emzirmekle yükümlü olan kadın işçilerin iş yerlerinde sağlık koşullarını ve iş güvenliklerini sağlamanın gerekliliği belirtilmiştir. Bunların geliştirilmesine yönelik önlemlerin alınması konusunda da bahsedilen şartlara uyan kadın çalışanların hangi zamanlarda ve hangi iş kollarında çalışmaları/çalışmamaları gerektiği, çalışılan ortamdaki mevcut şartlarının neler olduğu konularındaki hususlar 28737 sayılı resmi gazetede Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına yönelik 2013 yılında düzenlenmiştir<sup>186</sup>.

#### 4.1.3. Analık Sigortası

Analık sigortası, bebeğin anne rahmine düşmesiyle başlayan ve doğuma kadarki gebelik süreci, çocuğun sağ veya ölü doğmasını, doğumdan sonra annenin eski sağlığına dönmesi süreçlerini içeren ve özetle anne ve çocuğun korunmasının önemini vurgulayan sigorta türüdür<sup>187</sup>. 1982 Anayasası 41. madde de yer alan ifade ile devlet, aile huzuru ve refahını, anne ve çocuğun korunmasını ve aile planlaması konusunda öğretim uygulamaları için tedbir alınmasını mecbur kılmıştır. Analık sigortası da bu mecburiyete zemin hazırlayan sigorta türüdür<sup>188</sup>.

Doğum sırasında ve sonrasında ailelerin daha da artan giderleri ile kadın işçinin izne ayrılmasından, ekonomik gücün azalmasından dolayı sigortalı çalışanların kendi maddi ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanır hale geldikleri bir gerçektir. Bu zorlukların giderilmesi amacıyla da sigortalı işçinin maddi kazanç sağlayabilmesi adına sosyal güvenlik sistemi içerisinde analık sigortası yer almaktadır<sup>189</sup>. 506 sayılı Kanun'un 43. maddesine istinaden, analık sigortası kapsamında sigortalıya yapılacak olan yardımlar, hamilelik sürecinde yapılması gereken sağlık yardımları, sigortalı olan kadın işçiye doğum öncesi ve sonrası ödenek verilmesi ve emzirme desteği için ödenek verilmesi şeklindedir.

<sup>186</sup> Mevzuat Bilgi Sistemi, (2013). "Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik".

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (erişim tarihi: 16.02.2023),

<sup>187</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 73.

<sup>188</sup> Sözer, A.N. (2013). "Türk Sosyal Sigortalar Hukuku". Beta Yayıncılık, İstanbul, 2: 244.

<sup>189</sup> Caniklioğlu, 2006: 268.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nın 15. madde ikinci fıkrasında analık durumu; *“4üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri içeriğindeki sigortalı bireyin, sigortasız eşinin kendi çalışmasından kaynaklı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik durumunda ise ilk on haftaya kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili sıkıntı, rahatsızlık veya engellilik halleri analık hali kabul edilir”* şeklinde yer almaktadır<sup>190</sup>. Analık sigortası yardımlarından yararlanmanın bazı şartları vardır. Bunlar;

- Analık Halinin Ortaya Çıkması

Analık durumunun oluşmasından sonra sosyal güvenlik kapsamındaki analık sigortasından faydalanabilmek için ilk olarak analık durumunun resmen tespit edilmiş olması ve SGK tarafından yetkilendirilen sağlık kurumlarından alınan raporla analık durumunun onaylanması gerekmektedir<sup>191</sup>. 510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 15/2. maddesinde analık durumu; *“Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşiyle sigortalı olan kadının hamileliğinin başladığı andan ve doğumun gerçekleşmesinden sonraki ilk sekiz haftalık (çoğul gebelik hallerinde ilk on hafta) süreye kadar hamilelik ve annelikle alakalı engellilik ve rahatsızlık durumu analık hali olarak kabul edilmektedir”* şeklinde tanımlanmaktadır<sup>192</sup>.

Annelik kavramı nasıl sadece doğumla sınırlı değilse, analık sigortası da sadece doğum sürecini değil gebelik sürecini, doğumu ve doğum sonrasını (lohusalık) kapsamaktadır. Bu dönemlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılmadan analık sigortasına dâhil edilmektedir. Analık sigortası doğrultusunda belirtilmesi gereken bir ayrıntı vardır. O da, kadın işçinin analık sigortasından faydalanabilmesi için evlilik şartı aranmazken erkek işçinin eşinin analık sigortasından faydalanabilmesi için evlilik şartı aranmasıdır.

- Belirli Bir Süre Prim Ödemiş Olmak

Analık sigortası kapsamında elde edilecek olan yardımların içeriğine göre değişiklikler gösterilse de bu yardımlardan faydalanabilmenin bir diğer şartı, belirli süre prim ödemiş olmaktır. Analık sigortası kapsamında maddi destek olarak işçiye emzirme ödeneği ve iş göremezlik ödeneği sağlanmaktadır. Bu iki ödenek içinde iş göremezlik ödeneğinden sadece kadın sigortalının yararlanabileceği gibi, yararlanacak olan sigortalı kadın işçinin, doğum sürecinden önce kısa vadeli sigorta primi olarak minimum 90 gün priminin de ödenmiş olması gerekmektedir. Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında olan analık sigortası için kadın işçinin

<sup>190</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 73.

<sup>191</sup> Arıcı, K. (2015). *“Türk Sosyal Güvenlik Hukuku”*. Gazi Kitabevi, Ankara, 7(3): 346.

<sup>192</sup> Caniklioğlu, vd. 2014: 512

doğum yapmadan bir yıl önceki süreçte 90 günlük primini doldurmuş olması gerektiği Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 48/1 maddesinde yer almaktadır.

Analık sigortası kapsamında sigortalı işçiye yapılan diğer yardım ödeneği de emzirme ödeneğidir. Emzirme ödeneği sadece kadın işçiye verilen bir ödenek olmamakla birlikte sigortalı kadın işçinin ya da sigorta kapsamında olmayan eşin doğum yapması durumunda, sigortalı olan erkek işçinin doğum sürecinden önce bir yıl içerisinde kısa vadeli sigorta kolları kapsamında 120 gün priminin yatmış olması gerekmektedir. Emzirme ödeneğinden yararlanmak isteyen sigortalı işçinin, sigortalılık halinin son bulması durumunda ise bu tarihten başlayarak 300 gün içerisinde çocuk sahibi olduklarında, sigortalı kadın işçinin ya da eşinin analık sigortasından yararlanabilmeleri için doğumdan önceki 5 aylık süreçte 120 günlük sigorta priminin yatmış olması gerekmektedir<sup>193</sup>. Analık sigortasından sağlanan yardımlar da aşağıdaki gibidir.

- Sağlık yardımları

Analık sigortası kapsamında sigortalıya finansal destek sağlanacak tüm sağlık yardımlarına 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 63. maddesi c bendinde değinilmiştir. İlgili maddede konu, *“Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.”* şeklinde yer almaktadır.

Sağlık sigortası ve kısa vadeli analık sigortası kolundan yararlanılacak olan sigortalı için sağlık yardımları içerisinde 2018 yılında yapılan değişiklikle beraber *“(Değişik:15/11/2018-7151/29 md.) Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının;*

*1) Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,*

*2) Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,*

*3) Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,*

*4) Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,*

*5) Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde veya sağlam çocuk sahibi olan çiftler hariç olmak üzere Kurumun belirlediği kalıtsal bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı*

<sup>193</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 75.

olduğu bilinen evli çiftin sağlam çocuk sahibi olmasına yönelik bu bendin (2), (4) ve (5) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartların birlikte gerçekleşmesi hâlinde, en fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi ve uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması hâlinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri,

f) Yukarıdaki bentler gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri” şeklindeki maddelere de değinilmiştir. Bu değişiklik maddesi neticesinde de sağlık yardımlarının çerçevesi genişletilmiştir<sup>194</sup>.

- Parasal Yardımlar

Geçici İş Göremezlik Ödeneği; sigortalı işçinin meslek hastalığı, iş kazası, hastalık ya da analık durumlarında SGK tarafından belirlenen hekim ya da sağlık kuruluşlarının raporları doğrultusunda istirahat ettiği süreç boyunca çalışamaması durumuna “geçici iş göremezlik” denir<sup>195</sup>. Analık sigortası kapsamında sigortalı kadın işçiye, analık sürecinde meydana gelen doğumdan önce ve sonrasındaki on altı haftalık süreç ve çoğul gebelik halindeki on sekiz haftalık süreç boyunca çalışmadığı her gün için iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Sigortalı kadın işçinin erken doğum yapma durumu göz önüne alınarak, hekim onayı halinde doğumdan önceki son üç hafta çalıştırılması halinde, doğum öncesindeki hakkı olan izin sürecini doğum sonrasında kullanma hakkına sahiptir. Bu süreç de iş göremezlik ödeneğine dâhildir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 17. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, yatarak tedavi sürecinde sigortalı işçiye, günlük kazancının yarısı kadar, ayakta tedavilerde ise sigortalı işçinin günlük kazancının üçte ikisi kadar ödenek sağlanacağı belirtilmiştir<sup>196</sup>.

Emzirme ödeneği; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 16. madde 3. fıkrasında, analık sigortası kapsamında kadın işçiye ve eşi doğum yapan erkek işçiye emzirme ödeneği verilmesine değinilmiştir. İlgili maddede konuya; “*Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir*” şeklinde yer verilmiştir. Ayrıca “*Sigortalı kadına veya sigortalı*

<sup>194</sup> Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006).

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20120101.pdf> (erişim tarihi: 20.02.2023),

<sup>195</sup> Kurt, R. ve Diğerleri, (2012). “*Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Güvenlik Rehberi*”. İSMMO Yayınları, İstanbul, 108.

<sup>196</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 75-76.

*olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;*

*a) (a) bendi kapsamında olanlar için; doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,*

*b) (b) bendi kapsamında olanlar için; doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, şarttır.*

*Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır” şeklindeki açıklayıcı bendleri ile de ödenekten yararlanabilmek için gerekli olan prim şartlarına da değinilmiştir<sup>197</sup>.*

Analık sigortası kapsamındaki yardımlardan bir tanesi olan geçici iş göremezlik ödeneği, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 40. maddesine istinaden, konuyla ilgili bilgi ve belgelerin yürütmeliğini takip eden yedi iş gününü geçtiğinde sigortalı kişilerin kendilerine, vekillerine, kanuni temsilcilerine ya da sigortalı kişinin banka hesap numaralarına veya PTT Bank şubelerine ödeme yapılmalıdır. Emzirme ödeneği konusunda ise daha önceleri bazı şartların olması ve bu şartlara istinaden işlerin zorlaşması/mağduriyetlerin artmasının önüne geçilmek amacıyla 17.03.2014 tarihli 2014/8 sayılı Emzirme Ödenekleri Hakkında Genelge yayınlanmıştır. İlgili genelge doğrultusunda da sigortalı kadın işçinin evde tek başına yaptığı doğum (ebe ya da hemşireler yardımıyla) dışında talep dilekçesi ihtiyacı duyulmadan ödenmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>198</sup>.

#### **4.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın İşçilere Tanınan Haklar**

Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamındaki sakatlık, ölüm ve yaşlılık sigortalarının, uzun vadeli riskleri kapsamı ve bu sigorta kollarından sağlanan yardımlara sigortalının hak kazanabilmesi için belirli bir süre geçmesi gerekmektedir. Bundan dolayı da, mevzuatta bu sigortalar “uzun vadeli sigorta kolları” kapsamında yer almaktadır.

<sup>197</sup> Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006).

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20120101.pdf> (erişim tarihi: 20.02.2023).

<sup>198</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 76.

#### 4.2.1. Hizmet Borçlanması Bakımından

Hizmet Borçlanması; sigortalı işçinin kendi rızası olmadan, sigortalılık süresinin kesilmesi durumunda sonlandırılmış olan sürelerin gerekli primlerini ödeyerek bu süreçlerin sigortalılık halinden saydırılması işlemine denmektedir<sup>199</sup>. Sigortalılığın sadece çalışmaya bağlı olduğu kuralının aksine çalışılmayan sürelerin hizmet borçlanmasından sayılması, sigortalılığın mevcut olmadığı her süre için geçerli değildir. Söz konusu hizmet borçlanmasının hangi durumlarda geçerli olduğu SSGSSK'nın 41. maddesinde;

*“Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin*

*birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri,*

*a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların, personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri,*

*b) Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,*

*c) Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri,*

*d) Grev ve lokavtta geçen süreleri (...) (1) ,*

*e) Hekimlerin fahrî asistanlıkta geçen süreleri,*

*f) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreleri”* şeklinde belirtilmiştir<sup>200</sup>. Ayrıca hizmet borçlanmasının geçerli olduğu durumlarla ilgili SSGSSK dışında 3021 sayılı Yurt Dışında Bulunan Vatandaşların, Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun'nun 1. maddesinde de belirtilmiştir.

#### 4.2.2. Ücretsiz Doğum ve Analık İzni Süreleri ile Doğumdan Sonraki Sürelerin Borçlanması (Doğum Borçlanması)

Doğum borçlanması, sigortalı kadın işçinin doğum sebebinden dolayı işinden ayrılmak zorunda kalması halinde ekonomik güçlüklerle karşılaşma ihtimaline karşı, bu olumsuzluklara engel olmak amacıyla kadın işçiye verilmiş bir haktır. Doğum borçlanması hakkı, 5510 SSGSSK'nın 41. maddesinde değişiklik yapılan 17.04.2008 tarihli 5754 sayılı Kanunu ile sosyal güvenlik yasasıyla belirtilmiştir<sup>201</sup>.

<sup>199</sup> Kurt, vd. 2012: 108.

<sup>200</sup> Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006).

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20120101.pdf> (erişim tarihi: 20.02.2023).

<sup>201</sup> Ulugöz, D. (2014). “Doğum Borçlanmasının Kapsamı Genişliyor?”. *Mali Çözüm Dergisi*: 124: 315.

Yukarıda da belirtildiği üzere 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 41. maddesi birinci fıkra a bendinde doğum borçlanması konusuna “*Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinin ardından iki yıllık süreyi geçirmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreler borçlanılabilir.*” şeklinde yer verilmiştir. Yani 5510 sayılı SSGSSK’nın 4. maddesi a, b ve c bendleri kapsamına giren kadın işçinin en fazla altı yıllık süre için (2160 gün) doğum borçlanması yapabileceği belirtilmiştir.

Doğum borçlanmasından yararlanmak isteyen kadın işçinin ilgili sürelerde prim ödemesi yapmamış olması gerekmektedir. Eğer ki kadın sigortalı için doğum sonrasında adına prim ödemesi yapılmışsa, prim ödemesi yapılmış olan süreler iki yıllık süreden düşülerek kalan süreler için doğum borçlanması yapılabilecektir.

Doğum borçlanmasıyla ilgili önemli olan başka bir konu da, sigortalı kadın işçinin tam altı yıllık doğum borçlanması durumundan faydalanabilmesi için iki doğum arasında iki yıldan az zaman olmaması gerekliliğidir. Sigortalı kadın işçi, ilk doğumundan sonra aradan iki yıl geçmeden ikinci doğumunu yapmış olması durumunda ilk doğumu için iki yıl borçlanma hakkını kullanamayıp ikinci doğumuna kadarki süreyi borçlanabilme hakkını da elde edecektir. Sigortalı kadın işçinin doğum borçlanması hakkını kullanabileceği süre zarfında çocuğunun vefat etmesi halinde sigortalı kadın işçi, vefat tarihine kadarki süre için borçlanma hakkına sahiptir<sup>202</sup>.

Değinilmesi gereken bir diğer konu da doğum borçlanması kararında sigortalı kadın işçiye üç çocuğa kadar çocuk başına verilen iki yıllık borçlanma hakkı, çoklu doğum olması halinde de süre konusunun bir farklılık göstermemesidir<sup>203</sup>. 5754 sayılı Kanunu’nun 4A kapsamında yapılan değişiklikle beraber sigortalı kadın işçiler, en çok iki çocuk ve çocuk başına verilen iki yıllık süreden, ücretsiz verilen doğum ve analık izninden ve bu sürelerde sigortalı olmadığı halde kadın işçiye tanınan doğum borçlanması hakkından yararlanabilecektir. Ancak kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için;

- Doğum yapma sürecinde sigorta kapsamında olması,
- Doğumun sağlıklı bir şekilde gerçekleşip çocuğun yaşaması,
- Borçlanmak istediği süreçte isteğe bağlı veya zorunlu olarak sigortalı halinin devam etmemesi,
- Çocuk başına en fazla iki yıl borçlanabilmesi,
- En çok iki çocuk için yararlanabilmesi

<sup>202</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 78-79.

<sup>203</sup> Can ve Emekçi, 2015: 315.



şartlarının sağlanması gerekmektedir. Ancak kanunlardaki net olmayan durumların belirlenmesi ve bu konularda düzenlemeler yapılması gerekmektedir. İlgili maddelerin sigortalı çalışanlara detaylı şekilde anlatılması, çalışanların doğum için verilen haklarda da doğum borçlanması haklarında da bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu durum hem kadınlar için hem de işverenler için önem arz etmektedir<sup>204</sup>.

Doğum borçlanmasının tutarı ve ödenmesi; sigortalı kadın işçi için tanınmış olan doğum borçlanması hakkı doğrultusunda ödenmesi gereken prim tutarı, doğum borçlanması için belirlenen tarihten itibaren belirlenen prime temel günlük kazanç alt ve üst sınırlar şartıyla, talep eden kişinin belirlediği günlük kazancının %32'si baz alınarak hesaplanmaktadır. Bu hesaplama detayında bahsedilen alt ve üst sınırlar;

- Alt sınır- minimum brüt asgari ücret
  - Üst sınır- maksimum brüt asgari ücretin altı buçuk katı
- şeklindedir.

Hesaplanan primler sonrasında talepte bulunan kişi, borcun tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödeme yapmalıdır. Eğer bir ay içinde ödeme yapılmazsa talepte bulunan kişi için yeni başvuru şartı gerekmektedir. Belirtilmesi gereken önemli bir nokta da kurumun doğum borçlanması gibi toplu ödemeler için sonuç bildirme süresidir. Bunula ilgili, 5510 sayılı SSGSSK'nın 42. maddesinde gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlanmasından itibaren en geç üç ay içinde yazılı geri bildirim yapılması gerektiğine değinilmiştir<sup>205</sup>.

Yaşlılık aylığına hak kazanılmasına etkisi; sigortalı işçinin yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için önemli olan şartlar; sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayısıdır. Yaşlılık aylığı alınabilmesi için sigortalı işçinin kendi adına yatırılan sigortası uzun vadeli sigorta kolları kapsamında olan yaşlılık sigortasının primlerinin ödenmeye başlanması gerekmektedir. Başka bir deyişle yaşlılık aylığı için uzun vadeli sigorta primi için bildirilen ilk gün dikkate alınmaktadır.

<sup>204</sup> ARICI, K. (2010). “5510 Sayılı Kanun’un Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4a) Da Doğum Borçlanması Yapabilirler”. *İş Hukuku Dergisi*, 19:162.

<sup>205</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 80.

Doğum borçlanması içinse sigortalı kadın işçinin 4. madde 1. Fıkra (a), (b) ve (c) bentleri doğrultusunda tescil edildiği tarih sonrasında gerçekleşen doğumlar için mümkün olduğundan, doğum borçlanmasıyla elde edilen hizmetler, sigortalılık başlangıç tarihini asla geriye götürmemektedir. Doğum borçlanması yaşlılık aylığı hakkına sadece prim ödeme gün sayısında gerçekleşen artış şeklinde katkı sağlamaktadır<sup>206</sup>. Yukarıda bahsedilen doğum borçlanmasının sigorta başlangıç tarihini geriye götüremeyeceği durumuna zıt olarak yalnızca bir şekilde sigortalılık başlangıç tarihi geriye götürülebilecektir. O da sigortalılık hali ilk defa kısa vadeli sigorta kollarına tabi olacak şekilde prim bildirilen sigortalı kadın işçiler için, bu tarihten sonra doğum borçlanması hakkından yararlanmak istemesi halinde, sigortalılık başlangıç tarihi, uzun vadeli sigorta kolları kapsamında primi bildirilen tarihten itibaren geriye doğru gidilerek tespit edilecektir.

#### 4.2.3. Yurt Dışı Borçlanması

Yurt dışı borçlanması, 3210 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Kanunun kapsamına giren Türk vatandaşları; doğum yoluyla Türk vatandaşı olmasına rağmen yurt dışına çıkmak için vatandaşlık hakkını kaybedenlerin, on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçirdikleri sigortalılık sürelerinin ve bu süreler içerisindeki bir yıla kadar olan işsizlik sürelerinin, yurt dışında ev hanımı konumunda olan kadınların, Sosyal Güvenli Kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve prim ödemesi için talepte bulunulduğunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından değerlendirilmesini sağlayan bir tür hizmet borçlanması şeklindedir. Türk vatandaşları için on sekiz yaşını doldurmuş olan yurt dışındaki sigortalılık süreleri ve bir yıl kadarlık işsizlik sürelerine borçlanma hakkı verilmektedir. Ayrıca bu hak için cinsiyet ayrımcılığı yapılmaksızın kadın erkek herkesin yararlanabileceği de dile getirilmiştir. Kadınlar için medeni durumları dikkate alınmayarak ev hanımı olarak geçirdikleri süre için de borçlanma hakkı tanınmıştır<sup>207</sup>.

Yurt dışı borçlanması konusunda, doğum borçlanması gibi olmayarak yaş, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi ölçütleri dikkate alınarak yaşlılık aylığını elde etme hakkını etkilemektedir. Bu hakkı elde edebilmek için de 5510 sayılı SSGSSK'nın 38. maddesinde düzenlenen uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalılık süreleri ilgili maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen şekildeki sigortalılık süresi şartının sağlanıp sağlanmadığının tespitinde geçerli olmak üzere;

<sup>206</sup> Baytekin, 2018: 155.

<sup>207</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 80-81.

- Türkiye’de sigortalılık başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlanma söz konusuysa sigortalılık başlangıç tarihi, borçlanma durumu söz konusu olan gün sayısı kadar geriye gidilebilir. Türkiye’de sigortalılık durumu söz konusu olmayanlar için de sigortalılık başlangıç tarihi, borçlarının tamamının kapatıldığı tarihten, ölüm durumu var ise sigortalının ölüm tarihinden borçlanma durumu söz konusu olan gün sayısı kadar geriye gidilebilir<sup>208</sup>.

5510 sayılı Kanun’un 38. madde üçüncü fıkrasında aylık bağlama konusuna;

*“(Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/24 md.) Aylık bağlama işlemlerinde dikkate alınan sigortalılık süreleri, sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bulunduğu, aylık bağlanması için istekte bulunmayan sigortalılar için ise ölüm tarihi arasında geçen süredir. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar bakımından sigortalılık süresi; sigortalılığın başlangıç tarihi ile 48 inci maddeye göre yetkili makamdan emekliye sevk onayının alınarak görevi ile ilişkisinin kesildiği ayın son günü arasında geçen süredir.” şeklinde yer verilmiştir<sup>209</sup>.*

#### 4.2.4. İşsizlik Sigortası Bakımından Tanınan Haklar

4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesinde 29/1/2016 tarihli 66663 sayılı Kanun ile bazı değişikliklere gidilmiş ve ikinci fıkraya istinaden analık halinden dolayı olan izninin bitmesinden itibaren çocuk bakımı ve yetiştirilmesi için (çocuğun yaşıyor olması şartıyla) üç yaşını tamamlamamış çocuğu evlat edinen kadın/erkek işçiler için kendi istekleri doğrultusunda ilk doğum için altmış gün, ikinci doğum için yüz yirmi gün, sonrasında olan doğumlar için yüz seksen gün sürelerle haftalık çalışma süresinin yarısına kadarlık ücretsiz izin verilebileceğine karar verilmiştir. Ayrıca yukarıda belirtilen 6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na dâhil edilen bir diğer hüküm de, doğum ve evlat edinme sonrasında yukarıda bahsedilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadarlık ücretsiz izin sürelerinde kadın/erkek işçinin bu süreçte işsizlik fonundan da (Yarım çalışma ödeneği kadar) yararlanabileceğidir. Ayrıca bahsedilen ödenek süresinin kırk beş saatlik çalışma süresinin yarısı kadar olması gerektiği belirtilmiştir. Doğum ve evlat edinme hali sonrasında yarım çalışma ödeneğinden faydalanılabilmesi için;

- “İşçi adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,

<sup>208</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 81.

<sup>209</sup> Zeytinoğlu Çamcı, 2019: 81-82.

- Haftalık çalışma süresinin yarı süresi kadar çalışılması,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Çalışma ve İş Kurumu'na doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesiyle birlikte başvuruda bulunulması” gerekmektedir<sup>210</sup>.

Yarım çalışma ödeneğinin, damga vergisi hariç diğer vergi ve kesintilere tabi tutulmadıkları gibi, mücbir sebepler haricinde, doğum ve evlat edinme durumlarından dolayı yarım çalışma ödeneği almaya hak kazananların toplam sürelerinden, başvuru sırasındaki gecikme süresinin düşülmesi şartıyla hesaplanarak ödeme yapılmaktadır. Yarım çalışma ödeneğinin günlük hesaplanan miktarı da günlük asgari ücretin brüt tutarı şeklindedir<sup>211</sup>.

---

<sup>210</sup> Yeni Nesil Hukuk Bilgi Sistemi, (2016): “6663 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Doğum İznine İlişkin Getirilen Değişiklikler”. <https://blog.lexpera.com.tr/6663-sayili-kanun-ile-4857-sayili-is-kanununda-dogum-iznine-iliskin-getirilen-degisiklikler/> (Erişim Tarihi: 26.02.2023)

<sup>211</sup> Zeytinoglu Çamcı, 2019: 82.

## SONUÇ

Tarihsel süreç boyunca incelendiği zaman ilkel toplumlardan günümüze gelene kadar kadınların çalışma yaşamında katettikleri başarı yolculuğu görmezden gelinemeyecek konuma ulaşabilmiştir. Kadınlar yıllar boyunca iş gücüne katılımlarını arttırabilmek amacıyla pek çok olumsuzlukları ve ön yargıları yıkmak için savaş vermişlerdir. Hayatları boyunca kadın olmalarından dolayı birçok ön yargıların kurbanı olan kadınların, iş hayatında önlerine çıkan engellerin çoğunlukla cinsiyet kaynaklı yaşanan olumsuzluklar olduğu da bir gerçektir. Daha önceleri sadece ev işleri ve aile içi işlerle ilgilenmesi gerektiği düşünülen ve toplumsal baskılara maruz kalan kadınlar, zamanla endüstrileşme ve küreselleşme sayesinde değişen ekonomi, kültür ve pek çok şartlar sayesinde kadınların da artık iş gücüne katılması zorunlu hale gelmiştir.

Kentlere göçlerin artmasıyla, endüstrileşmenin gerektirdiği şartlar sonucunda iş gücüne katılmaya başlayan kadınlar, ilk başlarda sadece ek gelir olarak görünmüşlerdir. İstihdam edilme konusunda karşılarına çıkan pek çok sorunu zamanla aşmayı başarabilmiş kadınlar sayesinde de günümüzde kadın istihdamı erkekler kadar önem kazanabilmiştir. Erkeklerle aynı şartlarda çalışabilmek, eşit işe eşit ücret hakkının sağlanması için gerek ulusal gerek de uluslararası kadın/erkek eşitliğinin sağlanması ve cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması gerektiğini içeren konular sözleşmeler/direktifler şeklinde yer edinebilmiştir. Ülkemizde kanunlar doğrultusunda özellikle de 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile kadınların hem işçi olarak hem de analık halinde korunmalarına yönelik hükümlere yer verilmiştir.

Ulusal mevzuatımızın, Uluslararası hukuka uyum sağlama konusunda eleştirilere maruz kalmasının en önemli sebeplerinden biri de ebeveyn izninde düzenleme yapılmamış olmasıydı. Bunun sebebi de toplumda çocuk bakımı konusunun sadece kadınların görevi olarak görülmesine bağlanmaktaydı. Ayrıca oda ya da yurt açma yükümlülüğü konusunda toplam işçi sayısı yerine kadın işçi sayısının baz alınması da eleştirilere sebep olmaktaydı. Bu eleştiriler, analık halinde çocuğun ilköğretime başlayacak yaşa gelene kadar ebeveynlerden birine kısmi kısmi süreli çalışma hakkı getirilmesiyle kısmen giderilmiştir.

Zamanla korunma ihtiyacı artan ve korunmalarındaki amaç netleşen kadınlar için gerek 4857 Sayılı İş Kanunu gerek de 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile koruyucu hükümlere yer verilmiştir. İş Kanunu’muzda kadın işçileri koruma amacıyla; 72. madde ile su ve yer altı işlerinde çalıştırılmamalarına, 73. madde ile gece çalıştırılmamalarına

değilmiştir. Ayrıca 74. madde ile de analık halinde kadın işçilerin süt izni hakkının olduğuna ve doğumdan önce sekiz hafta doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık (çoğul gebelik halinde artı iki hafta) doğum izni haklarının olduğuna yönelik hükümlere yer verilmiştir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer verilen analık sigortası kapsamında iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği için kadın olması gereken prim şartlarına da yer verilmiştir. Şöyle ki iş göremezlik ödeneği için doğumdan önce 90 gün, emzirme ödeneği için de 120 gün prim ödemiş olması gerekmektedir.

Sonuç olarak, ülkemizde kadınların eğitim hayatlarından başlayarak iş gücüne katılma oranlarına hatta istihdam edilebilen kadınların bile toplumsal bakış açılarından dolayı cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek zorunda kaldıkları bir gerçektir. Cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırabilmek ve iş gücü piyasasında hakkı olan yeri kazanabilmek için önce eğitim hakkını elde edebilen kadınlar, zincir halinde iş gücü piyasasında da karşılırlarına çıkan bütün ayrımcılıkların önünde dimdik durarak kadın-erkek eşitliğinin benimsenmesini sağlayarak bir işçi olarak gerekli olan bütün hakları zamanla elde edebilmişlerdir.

## KAYNAKÇA

- Akbaba, Y. (2019). “*Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algılar*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyiğit, E. (2008). “*İş Kanunu Şerhi*”. Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Altan, Ö. Z. (1980). “*Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*”. Eskişehir İkt. ve Tic. İlimler Akademisi Yayınevi, Eskişehir.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Arıcı, K. (2010). “5510 Sayılı Kanun’un Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4a) Da Doğum Borçlanması Yapabilirler”. *İş Hukuku Dergisi*, 19: 159-167.
- Arıcı, K. (2015). “*Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*”. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Arslan, Ç. ve Azizağaoğlu, B. (2004). “*Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi*”. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Ataklı Yavuz, R. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet”. *Journal Of Life Economics*, 3(3): 77-100.
- Atıl Yörü, H. (2009). “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(2): 351-366.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). “Türkiye’de Eğitimde Cinsiyet Eşitsizliğinin Yoksulluk Üzerindeki Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1): 180-190.
- Bahadır, O. (1997). “Küreselleşme Cinsiyet Ayrımcılığını Körüklüyor”. DİSK-AR.
- Bakırcı, K. (2012). “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik Ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 10: 1-37
- Başarır, F. ve Sarı, M. (2015). “Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma”ya İlişkin Algıların Meteforlar Yoluyla İncelenmesi” *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1): 41-51.
- Baytekin, İnci. (2018). “*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Hakları*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Bektaş, S. (2019). “*Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Arttırmak İçin Yürütülen Politikalar*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Berber, M. ve Yılmaz Eser, B. (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”. “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2): 1-16.
- Bilgili, Abbas. (2015). “*İş Hukukunda Mobbing*”. Karahan Yayınevi, Adana.

- Can, T. ve Emekçi, Ö. (2015). “*Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*”. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Caniklioğlu, N. (2006). “İş Hukukunda ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”. *Ankara Barosu Hukuk Kurultayı*, 3: 268.
- Centel, T. (2005). “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”. *Çimento İşveren Dergisi*, 19(5): 1-17
- Çopuroğlu, Ç. (2016). “Süt İzni Üzerine Düşünceler”. *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1): 98.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1-130.
- Dedeoğlu, S. (2009). “Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(21): 41-54
- Demirtaş, G. ve Yayla, N. (2017). “Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerinde Etkisi Ampirik Bir İnceleme”. *Journal of Yasar University*, 12(48): 339-349
- Doğan Yenisey, K. (2006). “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4:1-20
- Doğan, G. (2014). “Ayrımcılık Tazminatı Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları)”. *Ankara Barosu Dergisi*. 1: 363-390.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı, Resmî Gazete, 01.07.2006.
- Dolmacı, N. ve Şalvarlı Türeli, N. (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 83-98
- Ekin, N. (1990). *Türk Kadınlarının Faal Yaşamdaki Rolü*. G.A.D Yayını, İstanbul.
- Erikli, S. (2020). “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 41-56
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). “Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı” *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 9(2): 227-249
- Eyüboğlu, D. (1999). “Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler”. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 637, Ankara.
- Fettah, M. (2006). “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- Gegiz, N. ve Yemen, A. (2011). “Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı”. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24: 1-20
- Gruber, J. (1994). “*The Incidence Of Mandated Maternity Benefits*”. American Economic Association, 84(3): 622-641
- Gümüşoğlu, F. (2000). “Her Gün 8 Mart Olsun”. *Kadınlar Dünyası Dergisi*, 6.
- Halaçoğlu, D.N. (2021). “İş Kanunu Kapsamında Ücretlendirmede Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı İle İncelenmesi”. *Ankara Barosu Dergisi*, 1: 178-205.
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri Ve Hukuki Düzenlemeler”. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 34: 108-137
- İren, E. (2008). “Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İzgi, B.B ve Akdeniz, S. (2011). “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?”. *Anadolu International Conference in Economics II*. Eskişehir, 1-26.
- Kandemir, M. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu’nun Kadın İşçiler ile İlgili Düzenlemeleri*. A. Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 49(1): 415-444.
- Kaplan, E. (2017). “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”. *TBB Dergisi*, Özel Sayı: 225-268.
- Kılıç, H. (1998). *Kadının Batı Serüveni-2*. Art Yayınları, Ankara.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Kocaoğlu, M. (1988). *Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik*. Gaye Yayıncılık, Ankara.
- Korkut, G. ve Korkmaz, A. (2012). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 41-65.
- Köseoğlu, C. (2017). “Türk İş Hukukunda Analık”. *İş ve Hayat Dergisi*. 2(4): 97-124.
- Kurt, R. ve Diğerleri, (2012). “*Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Güvenlik Rehberi*”. İSMMO Yayınları, İstanbul.
- Leymann, H. (1996). “*The Content and Development of Mobbing at Work*”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2): 165-184.
- Margaret, P. (1993). *Yönetimde Kadınlar*. (Çev. V. Üner), Rota Yayınları, İstanbul.

- Moroğlu, N. (2005). “*Uluslararası belgelerde kadın erkek eşitliği*” İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Onay Özkaya, M. (2003). “*Cam Tavanı Kıran 100 Türk Kadını*”. Celal Bayar Üniversitesi Yükseköğretim Vakfı.
- Öden, M. (2003). “*Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi*”. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İş Gücünün Görünümü”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1: 35-61.
- Ören, K. (2014). “*Çalışma Sosyolojisi*”. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2:151.
- Özbey, E. (2000). “Cinsel Tacize Karşı Yargıtay Desteği”. *Kadınlar Dünyası Dergisi*, 6.
- Özer, M. ve Biçerli, K. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004, 3(1): 55-86.
- Öztürk, S. ve Dilek, K. (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1): 107-130.
- Saracel, N. (1987). “*Gece çalışması ve Türk iş hukukunda gece çalışmasının düzenlenme esasları*”. Anadolu Üniversitesi Yayınevi, Eskişehir.
- Sözer, A.N. (2013). “*Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*”. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Sural, N. (2010). “İstihdamda Cinsiyet Eşitliği”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 20: 11-28.
- Şakar, M. (2013). “*Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*”. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Savaş, F. B. (2007). “*İşyerinde Manevi Taciz*”. Beta Yayınları, İstanbul.
- Taşkent, S. (2014). “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1: 29-50.
- Taşkent, S. ve Kurt, D. (2014): “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1: 29-50.
- Topkaya, S. ve Yiğit, Y. (2017). “Türk İş Hukuku’nda Gebe Ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6(14): 48-67.
- Topoğlu, S. (2007). “*Kadın İstihdamında Fırsat Eşitliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması*” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-230.
- Tucay Senyen Kaplan, E. (2017). “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”. *TBB Dergisi*, 225-268.

- Tüysüz, T. (2020). “*Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: İstanbul Osmanbey Semti Tekstil Firmaları Örneği*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Ulugöz, D. (2014). “Doğum Borçlanmasının Kapsamı Genişliyor?”. *Mali Çözüm Dergisi*, 124:135.
- Ulusoy, T. (2017). “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 53(2): 741-766.
- Utma, S. (2019). “Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”. 11(1): 44-58.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015): “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3): 723-750.
- Yaşar, O. (2007). “Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği” *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1): 1-35.
- Yazgan, T. (2011). “*Sosyal Güvenlik Ders Notları*”. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.
- Yemişken, E. (2018). “*Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, S. (2017). “Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımada Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1): 121-138.
- YILDIRIMALP, S. (2021): “Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2: 321-346
- Zeyneloğlu, Z. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1): 1-18.
- Zeytinoğlu Çamcı, S. (2019). “*Türk İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Gebe Ve Yeni Doğum Yapan Kadın İşçilerin Korunması*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-113.
- Veri Kaynağı, (2022), “Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı” <https://www.verikaynagi.com/grafik/yillara-gore-erkek-ve-kadinlarin-ismucune-katilim-orani/> (erişim tarihi: 29.05.2023)
- İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, (2002). “İşyerindeki Kronik Sorun Kaynakları” <http://www.isguc.org/?p=makale&id=276&cilt=4&sayi=1&yil=2002> (erişim tarihi: 05.05.2023)

- Euronews, (2021). “Eğitim İstihdam ve Çalışma Süresi: Türk Kadınları Avrupalı Hemcinslerinin Gerisinde Kaldı” <https://tr.euronews.com/2021/12/07/egitim-istihdam-cal-sma-suresi-turk-kad-nlar-avrupal-hemcinslerinin-gerisinde-kald> (erişim tarihi: 25.01.2023)
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, (2018): “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı” <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plan-2018-2023/> (erişim tarihi: 31.01.2023)
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008). “Kadına Yönelik Aile Şiddete ilişkin Hukuksal Durum ve Uygulama Örnekleri”. <https://ekutuphane.aile.gov.tr/media/o4maaqhz/kad%C4%B1na-y%C3%B6nelik-aile-i%C3%A7i-%C5%9Fiddete-ili%C5%9Fkin-hukuksal-durum-ve-uygulama-%C3%B6rnekleri.pdf> (erişim tarihi: 05.02.2023).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2016). “Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik”. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> (Erişim tarihi: 01.10.2023)
- Yeni Nesil Hukuk Bilgi Sistemi, (2016). “6663 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Doğum İznine İlişkin Getirilen Değişiklikler”. <https://blog.lexpera.com.tr/6663-sayili-kanun-ile-4857-sayili-is-kanununda-dogum-iznine-iliskin-getirilen-degisiklikler/> (erişim tarihi: 11.01.2023)
- İş Kanunu, (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (erişim tarihi: 12.01.2023)
- Mevzuat Bilgi Sistemi, (2013). “Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (erişim tarihi: 16.02.2023)
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20120101.pdf> (erişim tarihi: 20.02.2023)

- Çalışma Genel Müdürlüğü, (2023). “Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni”.  
<https://www.csgb.gov.tr/media/91412/calisma-hayati-istatistikleri-haziran-ayi-e-bulteni.pdf> (Erişim tarihi: 25.02.2023)
- Yeni Nesil Hukuk Bilgi Sistemi, (2016): “6663 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Doğum İznine İlişkin Getirilen Değişiklikler”. <https://blog.lexpera.com.tr/6663-sayili-kanun-ile-4857-sayili-is-kanununda-dogum-iznine-iliskin-getirilen-degisiklikler/> (Erişim Tarihi: 26.02.2023)
- Uluslararası Çalışma Örgütü, “Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri”.  
<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi: 01.03.2023).

## Ö Z G E Ç M İ Ş

|                                   |                                                                                                              |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Adı ve SOYADI</b>              | Seher ESLEN                                                                                                  |
|                                   |                                                                                                              |
| <b>EĞİTİM DURUMU</b>              |                                                                                                              |
| <b>Mezun Olduğu Lise</b>          | Özel Toros Yağmur Anadolu Lisesi                                                                             |
| <b>Lisans Diploması</b>           | Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri           |
| <b>Tezli Yüksek Lisans Konusu</b> | Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Kadın İşçiler                                        |
| <b>Yabancı Dil / Diller</b>       | İngilizce                                                                                                    |
| <b>İŞ DENEYİMİ</b>                |                                                                                                              |
| <b>Stajlar</b>                    | IC İbrahim Çeçen Yatırım Holding- IC Tur Via                                                                 |
| <b>Çalıştığı Kurumlar</b>         | IC Santai Family Resort – Gelirler ve Krediler<br>Ema Tours – Sales & Product<br>BTB Tours – Sales & Product |