

**T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KADIN İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK HUKUKİ  
DÜZENLEMELER, UYGULAMADAN KAYNAKLANAN SORUNLAR VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ümit DUTLU**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Abdulmuttalip ŞAHİNASLAN**

**NİSAN 2023**

**T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KADIN İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK HUKUKİ  
DÜZENLEMELER, UYGULAMADAN KAYNAKLANAN SORUNLAR VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ümit DUTLU  
36193627025**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Abdulmuttalip ŞAHİNASLAN**

**NİSAN 2023**

## TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ

Bu tez çalıőmasının tamamlanmasında bilgi, tecrübe ve desteklerini esirgemedeni beni sabırla destekleyen ve yönlendiren danışman hocam Sayın Dr.Öğr.Üyesi Abdulmuttalip ŐAHİNASLAN'a, çalıőma konusunun belirlenmesinde tavsiyeleriyle yanımda olan değerli hocam Sayın Dr.Öğr.Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP'e, lisansüstü eğitim hayatına baőlamamda ve daha sonrasında bana destek olan değerli arkadaşım Av. Azmi Kaan ŐEN'e, sevgisi ve desteği ile her zaman yanımda olan yazar Aőıkar YAPICIER'e, tez çalıőmamın tüm aőamasında benden desteğini esirgemeyen kız kardeőim Būőranur DUTLU'ya ve canımdan çok sevdiğim aileme teőekkür ederim.



## ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Kadın İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Hukuki Düzenlemeler, Uygulamadan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığına ve yararlandığım bütün kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Ümit DUTLU



## İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ .....	i
ONUR SÖZÜ .....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar DİZİNİ.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
SEMBOLLER VE KISALTMALAR .....	viii
ÖZET .....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>2. LİTERATÜR TARAMASI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR .....</b>	<b>4</b>
2.1 Literatür Taraması.....	4
2.2 İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Kavramlar .....	7
2.2.1 İşçi kavramı .....	7
2.2.2 Çalışan kavramı .....	7
2.2.3 İşveren kavramı .....	7
2.2.4 İşyeri kavramı .....	7
2.2.5 İş sağlığı kavramı.....	8
2.2.6 İş güvenliği kavramı .....	8
2.2.7 İş sağlığı ve güvenliği kavramı.....	8
<b>3. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU .....</b>	<b>10</b>
3.1 İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranı.....	10
3.2 Eğitim Seviyesine Göre Kadın İstihdam Oranı .....	14
3.3 Medeni Durma Göre İşgücüne Katılma Oranı.....	15
3.4 Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılım Oranı.....	18
3.5 Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı .....	20
3.6 Kayıt Dışı İstihdam Oranı.....	21
3.7 İş Kazası Oranı.....	23
3.8 Meslek Hastalığı Oranı .....	26
<b>4. KADIN İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELER VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....</b>	<b>30</b>
4.1 Cinsiyete Dayalı Ayrıma Karşı Koruyucu Düzenlemeler .....	30
4.1.1 Uluslararası düzenlemeler .....	30
4.1.1.1 Birleşmiş milletler belgeleri .....	30
4.1.1.1.1 İnsan hakları evrensel bildirisi.....	31
4.1.1.1.2 Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sözleşmesi .....	32
4.1.1.1.3 Medeni ve siyasi haklar sözleşmesi .....	33
4.1.1.1.4 Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi....	33
4.1.1.2 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri .....	35
4.1.1.2.1 Ücret eşitliği hakkında 100 sayılı sözleşme .....	35
4.1.1.2.2 İş ve meslek bakımından ayırım hakkında 111 sayılı sözleşme	36
4.1.1.2.3 Hizmet ilişkisine son verilmesi hakkında 158 sayılı sözleşme..	37
4.1.1.2.4 Uluslararası çalışma örgütü bildireleri.....	37
4.1.1.2.5 Uluslararası çalışma örgütü tavsiye kararları .....	40
4.1.1.3 Avrupa konseyi belgeleri.....	41
4.1.1.3.1 Avrupa insan hakları sözleşmesi .....	41
4.1.1.3.2 Avrupa sosyal şartı ve gözden geçirilmiş avrupa sosyal şartı ...	41

4.1.1.4 Avrupa birliği belgeleri.....	43
4.1.1.4.1 Roma antlaşması.....	43
4.1.1.4.2 Maastricht antlaşması.....	44
4.1.1.4.3 Amsterdam antlaşması.....	44
4.1.1.4.4 Lizbon antlaşması.....	46
4.1.1.4.5 Avrupa birliği temel haklar şartı.....	47
4.1.1.4.6 Eşitliğe ilişkin yönergeler.....	47
4.1.1.4.7 Ayrımcılığa ilişkin yönergeler.....	48
4.1.2 Ulusal düzenlemeler.....	49
4.1.2.1 İş sözleşmesinin yapılması ve sonlandırılması.....	50
4.1.2.2 Ücret ve kıdem tazminatı.....	52
4.1.2.3 İspat ve yaptırım.....	54
4.2 İşin Düzenlenmesi Bakımından Koruyucu Düzenlemeler.....	55
4.2.1 Uluslararası düzenlemeler.....	55
4.2.1.1 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri.....	55
4.2.1.1.1 45 sayılı yeraltı işleri (kadınlar) sözleşmesi.....	56
4.2.1.1.2 Kadınların gece çalıştırılması hakkında 89 sayılı sözleşme.....	56
4.2.1.1.3 127 sayılı azami ağırlık sözleşmesi.....	57
4.2.1.2 Avrupa konseyi belgeleri.....	57
4.2.1.2.1 Avrupa sosyal şartı.....	57
4.2.1.2.2 Gözden geçirilmiş avrupa sosyal şartı.....	57
4.2.2 Ulusal düzenlemeler.....	58
4.2.2.1 Yer altında ve su altında çalıştırma.....	58
4.2.2.2 Gece postalarında çalıştırma.....	59
4.3 Analık Durumunda Koruyucu Düzenlemeler.....	63
4.3.1 Uluslararası düzenlemeler.....	63
4.3.1.1 Birleşmiş milletler belgeleri.....	64
4.3.1.1.1 İnsan hakları evrensel bildirisi.....	64
4.3.1.1.2 Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sözleşmesi.....	64
4.3.1.1.3 Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi.....	64
4.3.1.2 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri.....	64
4.3.1.2.1 103 sayılı analığın korunması sözleşmesi.....	64
4.3.1.2.2 183 sayılı analığın korunması sözleşmesi.....	66
4.3.1.2.3 Hizmet ilişkisine son verilmesi hakkında 158 sayılı sözleşme.....	67
4.3.1.2.4 Gece çalışması hakkında 171 sayılı sözleşme.....	67
4.3.1.2.5 Analığın korunmasına ilişkin 191 sayılı tavsiye kararı.....	68
4.3.1.2.6 165 sayılı aile sorumlulukları olan işçiler tavsiye kararı.....	68
4.3.1.3 Avrupa konseyi belgeleri.....	68
4.3.1.4 Avrupa birliği belgeleri.....	69
4.3.1.4.1 Avrupa birliği temel haklar şartı.....	69
4.3.1.4.2 İş güvencesine ilişkin yönergeler.....	69
4.3.2 Ulusal düzenlemeler.....	72
4.3.2.1 Çalıştırılma şartları ve süreleri.....	73
4.3.2.2 Süt izni.....	77
4.3.2.3 Ücretsiz izin.....	78
4.3.2.4 Emzirme odaları ve çocuk yurtları.....	79
4.4 İşyerinde Cinsel Tacize Karşı Koruyucu Düzenlemeler.....	81
4.4.1 Uluslararası düzenlemeler.....	81
4.4.1.1 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri.....	82
4.4.1.2 Avrupa konseyi belgeleri.....	82

4.4.1.3 Avrupa birliği belgeleri.....	82
4.4.2 Ulusal düzenlemeler .....	82
4.4.2.1 Cinsel taciz.....	83
4.4.2.2 Psikolojik taciz.....	84
4.5 Kadın İşçinin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar .....	85
4.5.1 Ayrımcılık.....	85
4.5.2 Taciz .....	86
4.5.2.1 Cinsel taciz.....	87
4.5.2.2 Psikolojik taciz.....	89
4.5.3 Kayıt dışı çalışma .....	90
4.5.4 Aile hayatı ve çocuk bakımı .....	91
4.5.5 Biyolojik ve fizyolojik durum .....	92
4.5.6 Temsil edilme .....	94
4.5.7 İşyerinin fiziki şartları.....	95
<b>5. BULGULAR, ÖNERİLER VE SONUÇ .....</b>	<b>99</b>
5.1 Bulgular.....	99
5.2 Öneriler .....	101
5.3 Sonuç .....	104
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>107</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>114</b>

## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 3.1</b> : İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranı (%) .....	<b>11</b>
<b>Tablo 3.2</b> : Eğitim Seviyesine Göre Kadın İstihdam Oranı (%).....	<b>14</b>
<b>Tablo 3.3</b> : Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) .....	<b>16</b>
<b>Tablo 3.4</b> : Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılım Oranı (%) .....	<b>19</b>
<b>Tablo 3.5</b> : Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%).....	<b>20</b>
<b>Tablo 3.6</b> : Cinsiyete Dayalı Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) .....	<b>22</b>
<b>Tablo 3.7</b> : İş Kazası Geçiren Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi).....	<b>23</b>
<b>Tablo 3.8</b> : İş Kazası Sonucu Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) .....	<b>25</b>
<b>Tablo 3.9</b> : Meslek Hastalığına Tutulanların Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) .....	<b>27</b>
<b>Tablo 3.10</b> : Meslek Hastalığından Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) .....	<b>28</b>





## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1 : İstihdam Oranı (15+ Yaş) .....	12
Şekil 3.2 : İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş).....	13
Şekil 3.3 : İşsizlik Oranı (15+ Yaş).....	13
Şekil 3.4 : Eğitim Seviyesine Göre Kadın İstihdam Oranı (%) .....	15
Şekil 3.5 : Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%).....	17
Şekil 3.6 : Medeni Duruma Göre Erkeklerin İşgücüne Katılma Oranı (%).....	18
Şekil 3.7 : Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılım Oranı (%).....	19
Şekil 3.8 : Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%) .....	21
Şekil 3.9 : Cinsiyete Dayalı Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	22
Şekil 3.10 : İş Kazası Geçiren Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (%).....	24
Şekil 3.11 : İş Kazası Sonucu Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%) .....	26
Şekil 3.12 : Meslek Hastalığına Tutulanların Cinsiyete Göre Dağılımı (%) .....	28



## SEMBOLLER VE KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AET</b>	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>AY</b>	: Anayasa
<b>B.</b>	: Bulgu
<b>bs.</b>	: Bası
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C.</b>	: Cilt
<b>CEDAW</b>	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
<b>CEEP</b>	: European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General (Avrupa Kamu Sektörü İşverenleri Birliği)
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>E.</b>	: Esas
<b>Ed.</b>	: Editör
<b>ESAW</b>	: European Statistics on Accidents at Work (Avrupa İş Kazaları İstatistikleri)
<b>ETUC</b>	: European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Birliği)
<b>GEKÇY</b>	: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>ILO</b>	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>isg</b>	: İş sağlığı ve güvenliği
<b>İSGHD</b>	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>İSGK</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>İş K.</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>KGPCY</b>	: Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
<b>m.</b>	: Madde
<b>No</b>	: Numara
<b>Ö.</b>	: Öneri
<b>S.</b>	: Sayı
<b>s.</b>	: Sayfa(lar)

<b>ss.</b>	: Sayfa sayısı
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>t.y.</b>	: Tarih yok
<b>UNICE</b>	: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği)
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri
<b>Y.</b>	: Yargıtay



## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

### KADIN İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELER, UYGULAMADAN KAYNAKLANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Ümit DUTLU

İnönü Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü  
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

114+XI sayfa

2023

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi Abdulmuttalip ŞAHİNASLAN

İlkel toplumlardan günümüze kadar olan süreç içerisinde kadınlar çalışma hayatının her aşasında yer almışlardır. Kimi zaman düşük seviyede kalan kadın iş gücü, özellikle Sanayi Devrimi'nin etkisiyle daha yoğun ve planlı bir şekilde çalışma hayatındaki yerini almış ve kadınların toplum içindeki rolleri artmıştır. Kadın iş gücüne dayalı iş ilişkileri arttıkça düzenleyici kurallara olan ihtiyaçlar da gün geçtikçe çoğalmıştır. Kadınların profesyonel olarak iş gücüne dahil olması ile birlikte çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliğiyle, aile sağlığının da korunmasına yönelik ihtiyaçlar ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada; kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerçekleştirilen ulusal ve uluslararası düzenlemeler ve koruyucu düzenlemelerin uygulanması ile bu düzenlemelerden kaynaklı uyumsuzluklara ilişkin yargı kararları ele alınmıştır. Aynı zamanda çalışma hayatındaki kadınların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku alanındaki ulusal ve uluslararası düzenlemeler kıyaslanmış, tartışmalı konulara ilişkin öneriler geliştirilmiştir. İncelenen yargı kararlarıyla, mevzuattaki hükümlerin çalışma hayatındaki yansımalarına ilişkin uyumsuzluklar ele alınarak, gelecek çalışmalara yönelik somut veriler elde edilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** kadın işçi, iş sağlığı ve güvenliği, yargı kararları, iş hukuku

## ABSTRACT

Master Thesis

### LEGAL REGULATIONS FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OF WOMEN WORKERS, PROBLEMS ARISING FROM IMPLEMENTATION AND SOLUTION PROPOSALS

Ümit DUTLU

Inonu University  
Graduate School of Nature and Applied Sciences  
Department Of Occupational Health And Safety

114+XI sayfa

2023

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Abdulmuttalip ŞAHİNASLAN

In the process from primitive societies to the present day, women have been involved in all aspects of working life. The female workforce, which was sometimes at a low level, took its place in working life in a more intensive and planned way, especially with the effect of the Industrial Revolution, and the role of women in society increased. As business relations based on women's labor increase, the need for regulatory rules has increased day by day. With the professional inclusion of women in the workforce, the needs for occupational health and safety in the working environment and the protection of family health have emerged. In this study; The application of national and international regulations and protective regulations to ensure the occupational health and safety of women workers and judicial decisions regarding disputes arising from these regulations are discussed. At the same time, national and international regulations in the field of Labor Law and Occupational Health and Safety Law regarding the occupational health and safety of women in the working life were compared and suggestions were developed on controversial issues. With the judicial decisions examined, the conflicts regarding the reflections of the provisions in the legislation in the working life have been handled, and concrete data for future studies have been tried to be obtained.

**Keywords:** female worker, occupational health and safety, judicial decisions, labor law

## 1. GİRİŞ

Çalışma, insanlık tarihi boyunca ihtiyaçların karşılanması için bir zorunluluk arz etmiştir. Toplumsal bir varlık olan kadın, çalışma hayatı içerisinde ilkel dönemlerden günümüze kadar olan süreç içerisinde yerini almıştır. Ancak belirli bir döneme kadar parasal karşılığı olmayan ev işleri ve ev dışı işler şeklinde ortaya çıkan bu katılma bazı dönemlerde kölelik olarak ortaya çıkmıştır.

Sanayi Devrimi'nin etkisiyle birlikte kadınlar çalışma hayatında işçi olarak yer almaya başlamışlardır. Önceleri kırsal alanda ve küçük sanat kollarında çalışan kadınlar fabrikaların kurulması ile fabrika sahiplerinin hesabına işçi olarak çalışmışlardır. Erkek işçilere nazaran ucuz iş gücü olarak görülen kadınların emekleri bu dönemde sömürülmeye başlamıştır. Kadınlar, emek sömürüsünün yanında ağır ve uzun çalışma koşullarına maruz kalmışlardır. XIX. yüzyıldaki düşük çalışma ücretleri kadınları ev ekonomisine katkıda bulunma mecburiyetinde bırakmıştır. Öyle ki hamile kadınlar bile çalışmak durumunda kalmıştır.

Kadın işçilerin uzun ve ağır çalışma koşullarına maruz kalması, erkek işçilere nazaran düşük ücret almaları, hamile kadınların çalışmak zorunda kalması gibi sebepler zayıf durumda olan kadın işçilerin korunması ihtiyacını doğurmuştur. Kadınları koruyucu düzenlemeler yapılırken, kadının biyolojik ve fizyolojik durumu dikkate alınmakla birlikte kadının ailedeki konumu göz önüne alınarak ailenin korunmasına yönelik düzenlemeler de yapılmıştır.

Çalışma hayatındaki kadınları korumak amacıyla ulusal ve uluslararası alanda birçok düzenleme yapılmıştır. Bunların başında uluslararası alanda Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgeleri yer almaktadır. Ulusal alanda ise 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu (İş K.), 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve bu kanunlardan kaynaklanan yönetmelikler yer almaktadır.

Ulusal alandaki düzenlemelerin temel dayanağını Anayasa (AY)'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10. madde (m.) ve "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı m.50 oluşturmaktadır. Bu çalışmamızda kadın işçileri çalışma hayatında korumaya yönelik ulusal mevzuattaki düzenlemeler kapsamında 4857 sayılı İş K., 6331 sayılı İSGK ile bu kanunların uygulanmasına yönelik yönetmelik hükümleri ele alınacaktır.

Bu çalışmada, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (isg)'ne yönelik incelemeler üç bölümde ele alınmıştır. Öncelikli olarak çalışma konusunun daha iyi anlaşılması açısından isg'ye yönelik temel kavramlar ve çalışma konumuzun kapsamında olan daha önceki çalışmalar ele alınmıştır.

Müteakiben Türkiye'deki kadınların durumu; istihdam, işgücüne katılma, işsizlik, kayıtdışı istihdam, eğitim seviyesi, medeni durum, sektörel dağılım , yarı zamanlı çalışma, iş kazası ve meslek hastalığı oranlarına bağlı olarak ele alınmıştır.

Son bölümde ise ulusal ve uluslararası hukukta yer alan ve kadınların cinsiyete dayalı ayrıma karşı korunmasına, işin düzenlemesi bakımından korunmasına, gebelik ve analık durumunda korunmasına ve cinsel tacize karşı korunmasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Ele alınan hukuki düzenlemeler ulusal ve uluslararası alandaki yargı kararlarıyla ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Yapılan incelemeler neticesinde çalışma hayatındaki kadınların karşı karşıya kaldıkları problemler tespit edilmiştir. Tespit edilen problemlere yönelik tartışmalı yasal düzenlemeler ve uygulamalar irdelenerek, çözüm önerileri getirilmiştir.

Çalışmamızın amacı, kadın işçilerin çalışma hayatında karşılaştığı problemlerin tespit edilmesi, koruyucu düzenlemelerin incelenmesi, ulusal ve uluslararası belgeler arasındaki farkların tespit edilerek ihtiyaca yönelik yeni yaklaşımların geliştirilmesi ve işçi-işveren ile işçi-işçi arasındaki uyuşmazlıklara yönelik yargı kararları ışığında mevzuat hükümlerini ve uygulamaları somut olarak ele almaktır.

Çalışma kapsamında belgesel tarama yöntemine başvurulmuştur. Çalışma konusuyla ilgili olarak literatür, kitap, makale, dergi, kanun, andlaşma, sözleşme, bildiri, tavsiye kararları, ulusal ve uluslararası yargı kararları başta olmak üzere basılı ve internet kaynakları ayrıntılı olarak incelenmiştir. Özellikle tartışmalı hukuki düzenlemelere yönelik uyuşmazlıkların çözülmesinde, Avrupa Birliği Adalet Divanı ve Yargıtay (Y)'ın çeşitli kararları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Çalışma süresince karşı karşıya kaldığımız kısıtlılıklar; kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan hukuki düzenlemelere işverenler ile işçiler tarafından ne oranda riayet edildiği ve işçilerin hukuki düzenlemeler konusunda bilgilendirilip bilgilendirilmediği konusunda net bir bilginin elde edilememesidir. Hukuki düzenlemelere riayet edilmemesi neticesinde meydana gelen tüm anlaşmazlıkların ne oranda uyuşmazlığa dönüştüğü ve yargı mercilerine intikal ettiği konusunda kesin bir bilginin elde edilememesi, çalışma kapsamında yalnızca yargı mercilerine intikal etmiş uyuşmazlıkların incelenmesine neden olmuştur.





## 2. LİTERATÜR TARAMASI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

### 2.1 Literatür Taraması

Bu çalışmaya katkıda bulunması açısından, geçmiş dönemde yapılan akademik çalışmalar incelenmiştir. Çalışma hayatındaki kadınların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik olarak incelenen akademik çalışmalar bu başlık altında özetlenmiştir.

Soysal (2006), 4857 sayılı İş K.de yer alan kadın işçiyi koruyucu düzenlemeler konusunu uluslararası sözleşmeler ışığında incelemiştir. Çalışmasında kadınların çalışma hayatına işgücü olarak dahil olmasını tarihsel süreç içerisinde ele almıştır. İnsan hakları belgeleri, BM belgeleri, ILO sözleşmeleri ve AB direktiflerini kadın işçilerin korunması açısından incelemiştir. 4857 sayılı Kanun'da yer alan kadın çalışanları koruyucu hükümleri; eşit davranma ilkesi, eşit ücret ilkesi ile işin düzenlenmesine, gebelik ve analık hallerine, iş akdinin sona erdirilmesine ilişkin düzenlemeler kapsamında ele almıştır. Her ne kadar hukuki düzenlemeler yapılmış olsa da uygulamada güçlüklerle karşılaşıldığı, bunun denetlenmesinin önem taşıdığı, çoğunluğu tarım sektöründe çalışan kadın işçilerin 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinde ifade edilen elli ve daha az sayıda çalışan işçisi bulunan tarım ve orman işyerlerinin bu kanun kapsamının dışında tutulmasının ciddi bir eksikliğe yol açtığı sonucuna varmıştır.

Fettah (2006), Kadın işçinin korunması konusunu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından incelemiştir. Araştırmasında ILO, Avrupa Konseyi ve AB ikincil hukuku kapsamında olan yönergelerden oluşan belgeler ile ulusal mevzuatta yer alan belgeler ışığında kadın işçilerin cinsiyete, biyolojik ve fizyolojik nedenlere bağlı olarak karşılaştığı ayrımcılığa yönelik İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki koruyucu düzenlemeler ele alınmıştır. Aktif işgücü içerisinde yer alan çalışma hayatındaki kadın işçilerin, cinsiyete dayalı ayrımcılığa, cinsel tacize, ücret eşitsizliğine ve doğum sonrasında analıktan kaynaklı problemlere karşı özel düzenlemeler ile korunması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Kökkılınç (2012), Kadın işçilerin korunması konusunu iş hukukunun uluslararası kaynakları çerçevesinde incelemiştir. Araştırmasını; ulusal iş hukuku mevzuatının

oluşmasında etkili olan uluslararası andlaşmalar, ILO ile AB normlarını ve ulusal hukuk kaynaklarını ele almak suretiyle, kadın işçileri koruyucu düzenlemeler üzerine yapmıştır. Türk iş hukukunda yer alan kuralların, ILO ve AB normlarında yer alan fırsat eşitliği ve ailevi yükümlülüklerle çalışma yaşamının uzlaştırılması konusuna yönelik normların uyumlu hale getirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği sonucuna varmıştır.

Akalan (2013), Sakarya’da yapılan bir uygulama ile kadın çalışanların sorunlarını tespit etmeye ve bunlara uygun çözümler elde etmeye yönelik çalışmasında kadın işgücünün dünyada ve Türkiye’deki tarihsel sürecini, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunları ve bunlara yönelik çözüm önerilerini ele almıştır. Kırsalda kadınların eğitim seviyesinden bağımsız olarak istihdam edildiği, cinsiyet eşitliğinin toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesi gerektiği, evli kadınların gebelik, doğum, emzirme ve çocuk bakımı gibi sebeplerle izin almaları durumunda yönetici veya işverenin olumsuz tavırları ile karşılaştıkları, çalışan kadınların çalışmalarındaki en önemli sebebin aile bireylerinin daha iyi şartlarda yaşaması olduğu, çalışan kadınların eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa işteki memnuniyet seviyesinin de o derece yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Taşkent ve Kurt (2014), Türk iş hukuku mevzuatında yer alan kadın işçinin korunması konusunu, uluslararası düzenlemeler doğrultusunda incelemiştir. Bu çalışmada İş K. ve ilgili diğer düzenlemelerin, ILO Sözleşmeleri ve AB Yönergeleri başta olmak üzere ilgili uluslararası düzenlemelerle olan uyumu değerlendirilmiştir. Kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemelerin öncelikli olarak uluslararası kaynaklarda ücret eşitsizliğinin giderilmesi, çalışma zamanlarının sınırlanması, kadının çalıştırılmayacağı işler ve durumların belirlenmesi konuları özelinde ele alındığı belirtilmiştir. Uluslararası düzenlemelerin zamanla ulusal düzenlemeleri etkilediği, Anayasa’da ifade edilen kadın erkek eşitliğinin Türk iş hukuku mevzuatına etki ettiği ifade edilmiştir. Ulusal kaynaklar ele alındığında, ulurarası mevzuatla büyük ölçüde uyum sağlandığı ancak uygulamanın aynı oranda gelişmediği sonucuna varılmıştır.

Tuaç (2017), Kadın işçilerin analık durumunu İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda yer alan haklar bakımından incelemiştir. Çalışmasında iş ve sosyal güvenlik hukukunun gelişiminde 29 Ocak 2016 tarihli ve 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’la getirilen yeniliklerin, kamu görevlilerinin ve işçilerin sosyal güvenliğine ve çalışma koşullarına yönelik etkisi irdelenmiştir. 6663 sayılı Kanun ile kadın

işçilerin çalışma yaşamındaki bazı konulardaki aşırı esnekliğin, kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırdığı gerekçesiyle ihtiyaçlara tam olarak cevap vermediği sonucuna varmıştır.

Baş (2018), 4857 sayılı İş K. çerçevesinde kadın işçilerin haklarının ihlal edilmesiyle ilgili uyuşmazlıkların analiz edildiği bir çalışmada, kadınların iş yaşamındaki sorunları ve kadın istihdamını artırmak için yapılan uygulamalar ele alınmıştır. Bu çalışmada; 4857 sayılı İş K. ile kadın çalışanlara tanınan hakların ihlali neticesinde doğan uyuşmazlıklar, mevzuat ve yüksek yargı kararları ışığında ele alınmıştır. Kadın işçilere tanınan hakların ihlali bakımından incelenen yargı kararları neticesinde en çok hak ihlalinin; doğum sonrası ücretsiz izin hakkı, eşit muamele hakkı, işyerinde cinsel tacize maruz kalan kadının iş sözleşmesini fesih hakkı gibi konularda olduğu sonucuna varmıştır.

Çamcı (2019), Gebe, loğusa ve emziren kadın işçilerin korunması konusunu, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında ele almıştır. Kadın çalışanların gebelik ve doğum sonrasında karşılaştıkları zorlukları, bu zorlukların üstesinden gelmek için getirilen yasal düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin uygulanması konusunu ayrıntılı olarak incelemiştir. Hamile kadın çalışanların uzun süreli çalışmalarının erken doğum, ölü doğum veya düşük yapma riskini artırdığını tespit etmiştir. 6663 Sayılı Torba Kanun'da yer verilen yarı zamanlı çalışma hakkının doğum ve çocuk bakımı sebebiyle iş gücü piyasasından uzak kalan kadın işçiler için bir fırsat olduğu sonucuna varmıştır.

Caniklioğlu (2020), 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki kadınların hakları konusunu incelemiştir. Kadınları koruyucu düzenlemeleri anayasal dayanaklarıyla birlikte ele alarak İş Kanunu'ndaki koruyucu düzenlemeleri çalıştırma yasağı, gece postalarında çalıştırılma, gebe ve emziren kadın işçilerin korunması, ayrımcılığa karşı korunma, cinsel taciz ve analık nedeniyle izin hakkı konularını derinlemesine incelenmiştir. Çalışma kapsamında kadın işçileri koruyucu ulusal ve uluslararası düzenlemeler arasındaki ve ulusal düzenlemelerin kendi içerisindeki uyum sorunları ele alınmıştır. Yeni yaklaşımlar geliştirerek uyum sorunu olan mevcut düzenlemelerin kaldırılması ve uluslararası düzenlemelerle uyumlu hükümlerin getirilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

Sar (2021), Çalışma hayatında yer alan kadınların Türkiye'deki durumunu istatistiki veriler ışığında incelemiştir. Türkiye'deki kadın istihdamını eğitim seviyesine, statüye, medeni duruma, ekonomik faaliyete ve yaş grubuna göre ayırarak ayrıntılı bir şekilde ele almıştır. Birçok kadının ev işleriyle ilgilenmek zorunda olması nedeniyle istihdama dahil olmadığı

ve işgücüne katılmadığı, eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işgücüne katılma oranının yükseldiği ve Türkiye'deki kadın istihdamına yönelik politikalar ile toplumsal yapı arasında uyumsuzluk olduğu sonucuna varmıştır.

## **2.2 İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Kavramlar**

### **2.2.1 İşçi kavramı**

4857 sayılı İş K. ye göre işçi, bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan gerçek kişidir (m.2/1). Tanımdan da anlaşılacağı gibi sadece gerçek kişiler işçi olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle tüzel kişilerin işçi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Mevzuat kapsamında sağlanan koruyucu hükümlerden faydalanabilmek için ilgili kanunlardaki işçi tanımına uymak ve sayılan iş kollarında bir iş sözleşmesi karşılığında çalışmak gerekmektedir.

### **2.2.2 Çalışan kavramı**

6331 sayılı İSGK'ye göre, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu ya da özel sektörde istihdam edilen gerçek kişileri "çalışan" olarak nitelendirmekteyiz. (m.3/1-b). Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (KGPCY)'e göre "kadın çalışan" on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışandır. KGPCY ile kadın çalışan kavramına yönelik olarak bir yaş sınırı ifade edilmiştir.

### **2.2.3 İşveren kavramı**

Çalışma yaşamındaki iş ilişkisinin diğer bir tarafı olan işveren, "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" (6331 sayılı İSGK m.3/1-ğ) olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş K. ye göre "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara" işveren denilmektedir (m.2/1).

### **2.2.4 İşyeri kavramı**

4857 sayılı İş K. m.2/1'de ifade edilen "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime" işyeri denilirken, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin gerçekleştiği işyeri, 6331 sayılı İSGK'de şu şekilde tanımlanmıştır:

Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve

aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon. (m.3/1-h)

### **2.2.5 İş sağlığı kavramı**

Dar anlamda iş sağlığı, işçilerin iş yerinde çalışırken maruz kaldıkları riskleri önlemek veya azaltmak için düzenli olarak yapılan sistematik çalışmalardır. Bu çalışmalar iş yerinin sınırları içinde gerçekleştirilir ve işin yapılması sırasında işçilerin güvenliğini sağlamayı hedefler. Geniş anlamda iş sağlığı kavramının içerisine ise işyeri ve işçiler dışında, işletmenin faaliyetlerinden etkilenen sosyal kesimi de dahil etmek gerekmektedir. İşletmedeki işçilerin, müşterilerin, ziyaretçilerin ve işletmenin faaliyetinden etkilenen halkın sağlığı, geniş anlamda iş sağlığı kapsamına girmektedir (Şen, 2015, s.124).

### **2.2.6 İş güvenliği kavramı**

İş güvenliği, iş yerlerindeki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sırasında meydana gelebilecek tehlike ve sağlık risklerini önlemek, çalışanların güvenliğini sağlamak ve daha iyi bir çalışma ortamı yaratmak için yapılan sistemli çalışmaları ifade eder (Ergül, 2006, s. 11).

İş güvenliği kavramını, dar ve geniş anlamda iş güvenliği olmak üzere farklı şekillerde de tanımlayabiliriz. Dar anlamda iş güvenliği, işin görülmesi esnasında oluşabilecek tehlikelere karşı işçinin yaşamının ve sağlığının korunmasıyla birlikte, çalışma yöntem ve şekillerinin düzenlenmesini kapsamaktadır. Buna karşın geniş anlamda iş güvenliği; iş ilişkisinin sosyal niteliği göz önünde bulundurularak, çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için devlet tarafından elindeki her türlü olanağın seferber edilmesidir. Geniş anlamda iş güvenliği, ücret güvenliğinden iş güvencesine kadar olan geniş bir alanı kapsamaktadır. Tüm bu tanımlamaları dikkate aldığımızda; işyeri içinde veya dışında çalışan işçilerin, işin görülmesinden kaynaklı olarak meydana gelecek tehlikelerden ve kimyasal kirlenmelerden dolayı hem bedensel hem de ruhsal sağlığının zarara uğramaması için alınması gereken teknik, hukuki ve tıbbi önlemleri almaya yönelik sistematik çalışmaları iş güvenliği olarak tanımlayabiliriz (Balkır, 2012, s. 59).

### **2.2.7 İş sağlığı ve güvenliği kavramı**

İsg alanının temelinde sağlık ve güvenlik kavramları yer almaktadır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal bakımdan tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 1993, s. 13).

Sağlıklı olmanın temel bir hak olduğu göz önüne alındığında bireyler toplumdan ve devletten hem sağlığının korunmasını hem de tedavi edilmeyi talep edebilecektir (Demirbilek, 2005, s. 8). Sağlık kavramına getirilen bu yaklaşım iş sağlığını, işçiler için temel bir hak haline getirmiştir (Acar, 2014, s. 4).

Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre güvenlik, toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan devam ettirilmesi ve kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumudur (TDK, Erişim: 10 Nisan 2023). Güvenlik kavramının temelinde ise tehlike yer almaktadır. 6331 sayılı İSGK'ye göre tehlike, işyerinde mevcut veya dışarıdan kaynaklanabilecek potansiyel zarar veya hasarın çalışanlara veya işyerine etki edebilme ihtimalidir (m.3/1-p). Kişilerin güven içinde ve korkmadan yaşayabilmesi için de tehlike altında olmaması gerekmektedir (Oflaz, 2016, s. 20).

Bu iki kavramdan yola çıkarak işçi bakımından isg'yi; "işyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan ve çeşitli nedenlerden kaynaklanan tehlikeler ile sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha insanî bir iş ortamı meydana getirmek için yapılan bilimsel çalışmalar" olarak tanımlamak mümkündür (Gültekin, 2018, s. 6). Çalışanları her yönden korumak, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların temel amacını oluşturmaktadır (Acar, 2014, s. 6).

Bu nedenle sadece iş kazası ve meslek hastalığı gibi belirli bir alana yönelik düzenlemeler dışında; ergonomi, hukuk, psikoloji ve sosyoloji gibi alanlar da dikkate alınarak çok yönlü düzenlemelere gidilmektedir (Gültekin, 2018, s. 7).

### 3. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU

#### 3.1 İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranı

İstihdam, bireyin ya kendi başına bir gelir elde etmek için faaliyette bulunması ya da çalıştığı işletmenin gelir getirici bir faaliyet yürütmesi anlamına gelir. Tanımda yer alan “gelir getirici faaliyet” ifadesi kişinin ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına ya da işveren olarak çalışarak çalışması karşılığında kazanç elde eden çalışmalar anlamına gelmektedir. İstihdam oranı ise istihdamdaki nüfusun on beş ve yukarı yaştaki nüfusa oranı ile elde edilmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014, s. 26).

İşgücü, bir toplumda çalışma yaşındaki çalışma gücüne ve isteğine sahip insanları kapsamaktadır. Kısaca bir ülkedeki faal nüfusu ifade etmektedir. Ülkedeki faal nüfus ise 15 ile 64 yaş aralığındaki nüfustan oluşmaktadır (Kocacık, 2004, s. 3). İşgücüne katılım oranı; on beş yaş ve üzeri nüfusun içinde yer alan işsiz ve istihdam edilmiş insanların toplam sayısının oranıdır. Bu kavram aynı zamanda çalışma yaşamına katılımı ifade etmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014, s. 22).

Tablo 3.1’de, Türkiye’deki 15 yaş ve üzeri nüfusun; istihdam oranı, işgücüne katılma oranı ve işsizlik oranına ilişkin cinsiyete bağlı dağılıma yer verilmiştir. Tablo 3.1’e bakıldığında; hanehalkı işgücü araştırmalarına göre 2014 yılındaki on beş yaş ve üzeri toplam nüfustaki istihdam oranı %45,5 olmasına karşın, bu oran on beş yaş ve üzeri kadınlarda %26,7 ve erkeklerde ise %64,8 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılındaki işgücüne katılma oranı ise on beş yaş ve üzeri toplam nüfusta %50,5 olurken, bu oran on beş yaş ve üzeri kadınlarda %30,3 ve erkeklerde ise %71,3 olarak gerçekleşmiştir.

2020 yılına gelindiğinde ise on beş yaş ve üzeri toplam nüfustaki istihdam oranı %42,8 olmasına karşın, kadınlarda %26,3 ve erkeklerde ise %59,8 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılındaki işgücüne katılma oranına bakıldığında on beş yaş ve üzeri toplam nüfustaki işgücüne katılma oranı %49,3 olurken, aynı oran kadınlarda %30,9 olarak, erkeklerde ise %68,2 olarak gerçekleşmiştir.

İşsizlik verileri dikkate alındığında ise 2020 yılında toplam nüfustaki işsizlik oranı %13,2 olurken, aynı oran kadınlarda %15 ve erkeklerde %12,3 olarak gerçekleşmiştir.

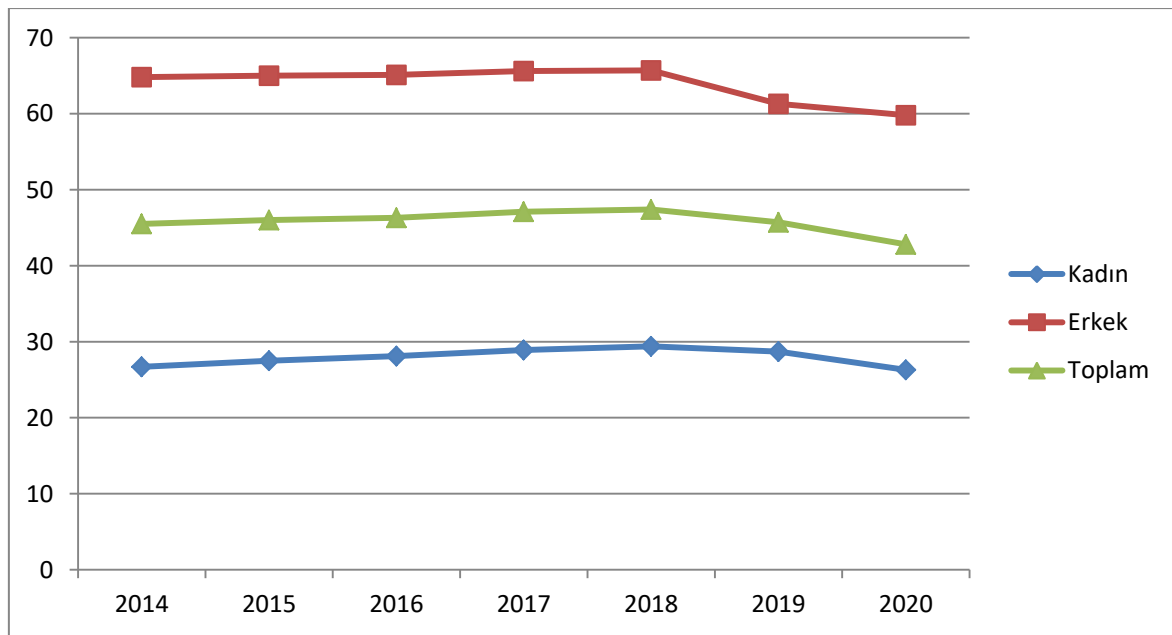
**Tablo 3.1:** İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranı (%) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).

Yıl	Cinsiyet	İstihdam Oranı (15+ Yaş)	İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş)	İşsizlik Oranı (15+ Yaş)
2014	Kadın	26,7	30,3	13,0
	Erkek	64,8	71,3	9,4
	Toplam	45,5	50,5	10,5
2015	Kadın	27,5	31,5	12,6
	Erkek	65,0	71,6	9,2
	Toplam	46,0	51,3	10,3
2016	Kadın	28,1	32,5	13,7
	Erkek	65,1	72,0	9,6
	Toplam	46,3	52,0	10,9
2017	Kadın	28,9	33,6	14,1
	Erkek	65,6	72,5	9,4
	Toplam	47,1	52,8	10,9
2018	Kadın	29,4	34,2	13,9
	Erkek	65,7	72,7	9,5
	Toplam	47,4	53,2	11,0
2019	Kadın	28,7	34,4	16,5
	Erkek	61,3	72,0	12,4
	Toplam	45,7	53,0	13,7
2020	Kadın	26,3	30,9	15,0
	Erkek	59,8	68,2	12,3
	Toplam	42,8	49,3	13,2



Her dönemde istihdam ve işgücüne katılma oranı erkeklere kıyasla kadınlarda daha düşük seviyede olmuştur. Erkeklerin istihdam ve işgücüne katılma oranı tüm dönemlerde ortalamanın üzerinde olurken, kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranı ise genel ortalamanın altında yer almıştır.

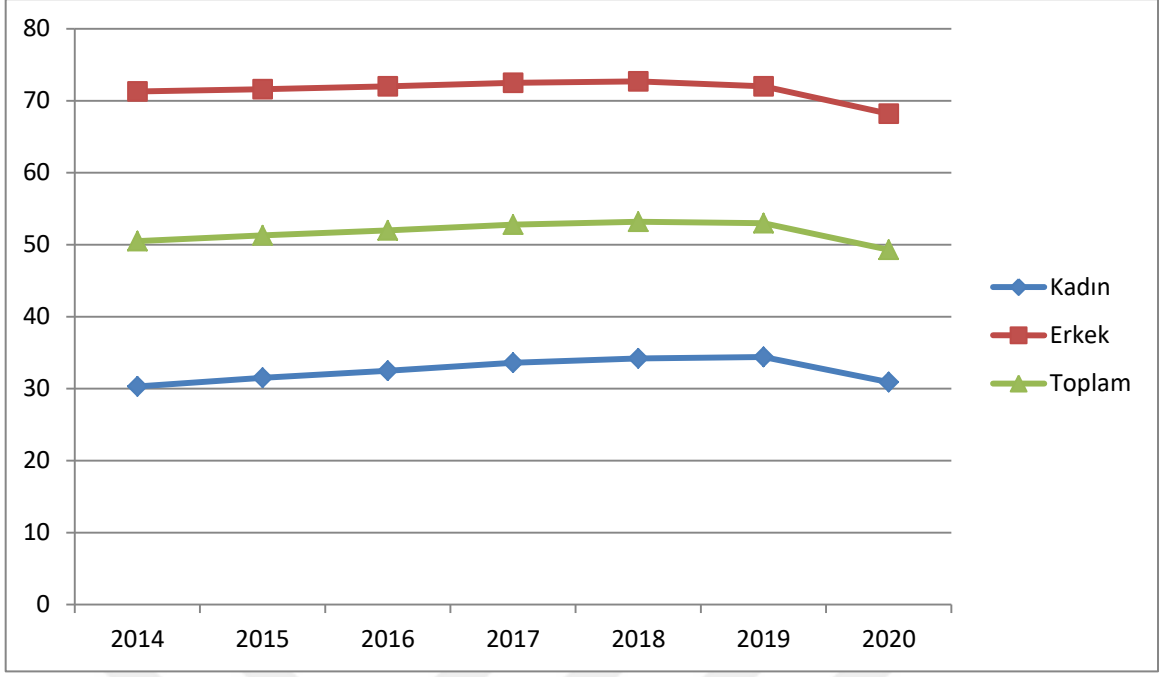
On beş yaş ve üzeri nüfusun 2014-2020 yılları arasındaki istihdam oranının genel seyrininin verildiği Şekil 3.1' e bakıldığında, hem erkek hem de kadınlar için istihdam oranları yıllar içerisinde değişmesine karşın, 2014 ile 2018 yılları arasında yaklaşık olarak aynı değerlerde seyretmiştir. 2018 yılı sonrasında ise kadın, erkek ve toplam istihdam oranlarının düştüğü görülmüştür.



**Şekil 3.1:** İstihdam Oranı (15+ Yaş) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).

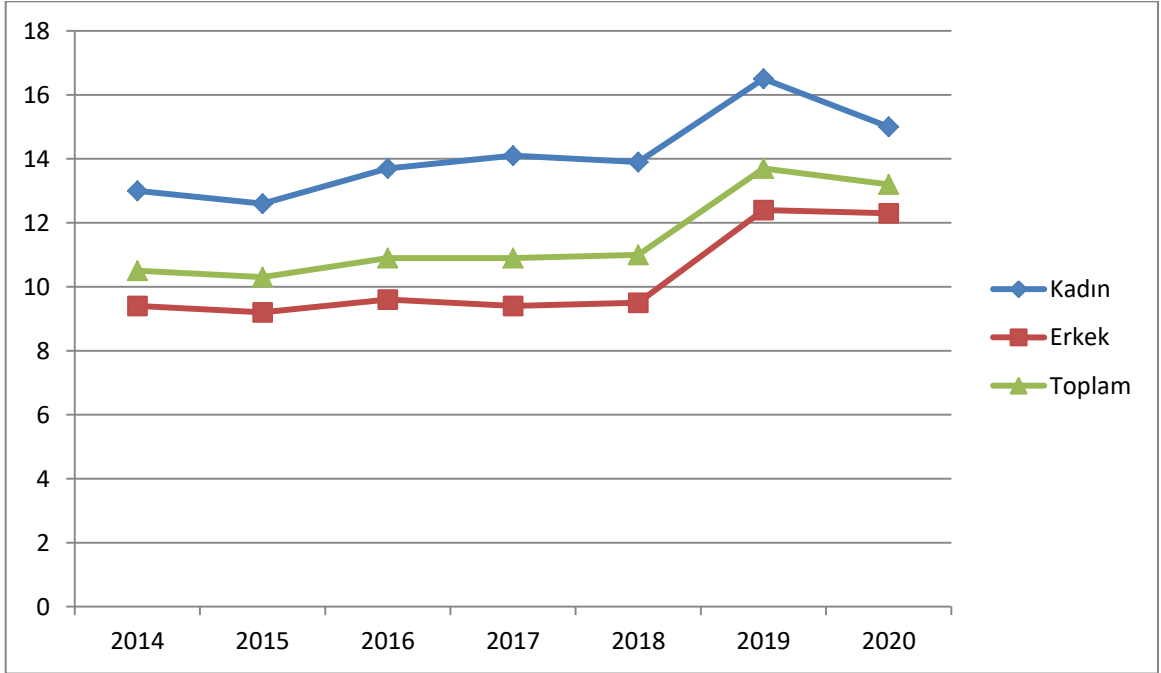
Ayrıca Şekil 3.1'de yer alan veriler dikkate alındığında, kadınların istihdam oranının erkeklerin istihdam oranının yarısından bile az seviyede olduğu görülecektir.

On beş yaş ve üzeri nüfusun 2014-2020 yılları arasındaki işgücüne katılma oranının genel seyrininin verildiği Şekil 3.2'ye bakıldığında; hem erkek hem de kadınlar için işgücüne katılma oranları yıllar içerisinde değişmesine karşın, 2014 ile 2019 yılları arasında yaklaşık olarak aynı değerlerde seyrettiği görülmüştür. 2019 yılı sonrasında ise kadın, erkek ve toplam işgücüne katılma oranlarının düştüğü görülecektir. Bununla birlikte Şekil 3.2'de yer alan veriler dikkate alındığında, kadınların işgücüne katılım oranının, istihdam oranlarına benzer bir şekilde, erkeklerin katılım oranının yarısından bile az seviyede olduğu görülecektir.



**Şekil 3.2:** İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).

On beş yaş ve üzeri nüfusun 2014-2020 yılları arasındaki işsizlik oranlarının genel seyrininin verildiği Şekil 3.3'e bakıldığında, istihdam ve işgücüne katılma oranlarında benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. On beş yaş ve üzeri kadınlardaki işsizlik oranının her dönemde erkeklerdeki işsizlik oranına nazaran daha yüksek olduğu görülecektir.



**Şekil 3.3:** İşsizlik Oranı (15+ Yaş) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).

Ayrıca 2018 yılı sonrasında kadın,erkek ve genel işsizlik oranlarında gözle görülür bir yükselişin olduğu görülecektir.

### 3.2 Eğitim Seviyesine Göre Kadın İstihdam Oranı

Kadın istihdamını eğitim seviyesine göre beş gruba ayırarak değerlendirmek mümkündür. Bunlar; okur yazar olmayan, lise altı eğitim, lise, mesleki veya teknik lise ve yüksek öğretim seviyesidir. Tablo 3.2’de, Türkiye’deki kadın istihdamının eğitim seviyesine göre dağılım oranlarına yer verilmiştir.

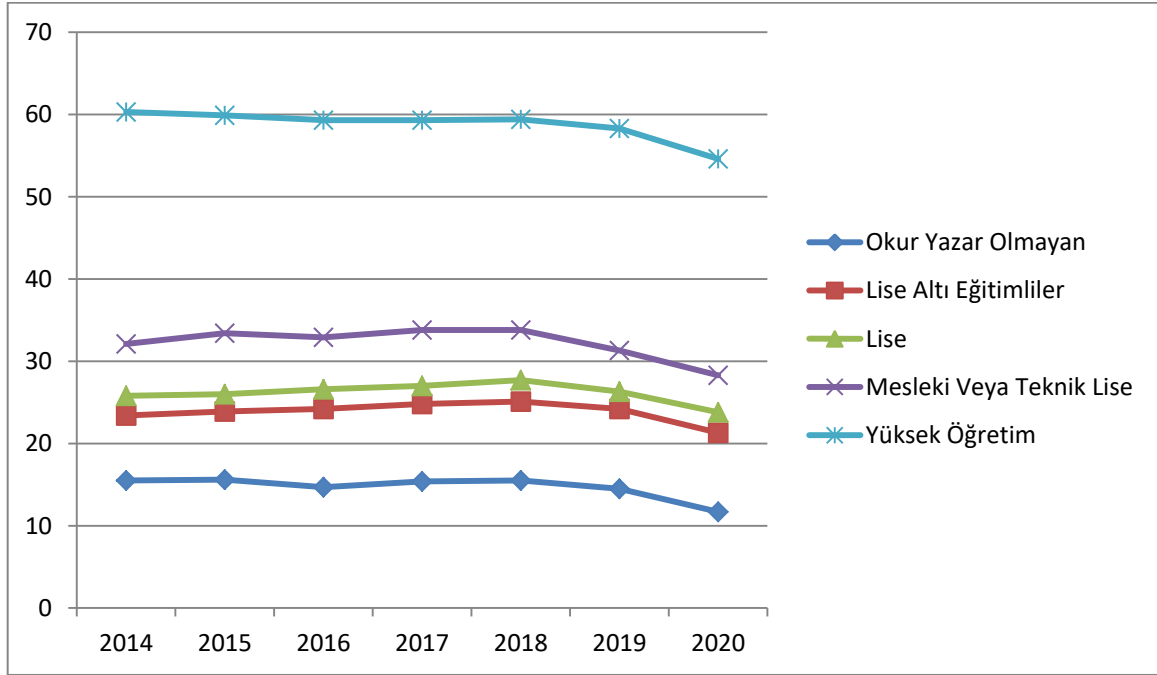
Tablo 3.2 dikkate alındığında; 2020 yılında kadın istihdam oranı %26,3 olmasına karşın, bu oran yüksek öğretim mezunu kadınlarda %54,6 olarak, okur yazar olmayan kadınlarda ise %11,7 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 3.2:** Eğitim Seviyesine Göre Kadın İstihdam Oranı (%) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).

Yıl	Toplam	Okur Yazar Olmayan	Lise Altı Eğitimli	Lise	Mesleki Veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
2014	26,7	15,5	23,4	25,8	32,1	60,3
2015	27,5	15,6	23,9	26,0	33,4	59,9
2016	28,0	14,7	24,2	26,6	32,9	59,3
2017	28,9	15,4	24,8	27,0	33,8	59,3
2018	29,4	15,5	25,1	27,7	33,8	59,4
2019	28,7	14,5	24,2	26,3	31,3	58,3
2020	26,3	11,7	21,3	23,8	28,3	54,6

Mesleki veya teknik lise mezunu kadınların istihdam oranı, diğer tür lise mezunu kadınların istihdam oranından her dönemde daha yüksek olmuştur. Aynı seviyede eğitime sahip olmalarına karşın mesleki ve teknik liseden mezun olan kadınlar, diğer tür liselerden mezun olan kadınlara göre daha yüksek istihdama katılım oranına sahiplerdir.

Eğitim seviyesi bakımından kadın istihdam oranının kıyaslandığı grafiğe Şekil3.4'te yer verilmiştir. Şekil 3.4 dikkate alındığında; eğitim seviyesi yükseldikçe kadın istihdam oranının her dönemde arttığı görülmektedir. En yüksek istihdam oranına yüksek öğretim mezunu kadınlar sahip olurken, en düşük istihdam oranına ise okur-yazar olmayan kadınların sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra lise altı eğitilmiş kadınlar ile lise seviyesindeki kadınların istihdam oranları, genel itibariyle birbirine yakın ve paralel seyretmiştir.



**Şekil 3.4:** Eğitim Seviyesine Göre Kadın İstihdam Oranı (%) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).

### 3.3 Medeni Durma Göre İşgücüne Katılma Oranı

Çalışanları medeni durumlarına göre bekar, evli, boşanmış ve eşi ölmüş çalışanlar olarak dört grup içerisinde değerlendirmek mümkündür. Tablo 3.3'te Türkiye'deki işgücünün medeni duruma göre dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 3.3'e bakıldığında; çalışanların medeni durumlarının hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücüne katılma oranına etki ettiği görülecektir. 2004 yılında bekar erkeklerin işgücüne katılma oranı %56,3 olurken, bu oran evli erkeklerde %77,5 olarak gerçekleşmiştir. 2004 yılında bekar kadınların işgücüne katılma oranı %33,2 olurken, evli kadınlarda bu oran %21,6 olmuştur.

**Tablo 3.3:** Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2019).

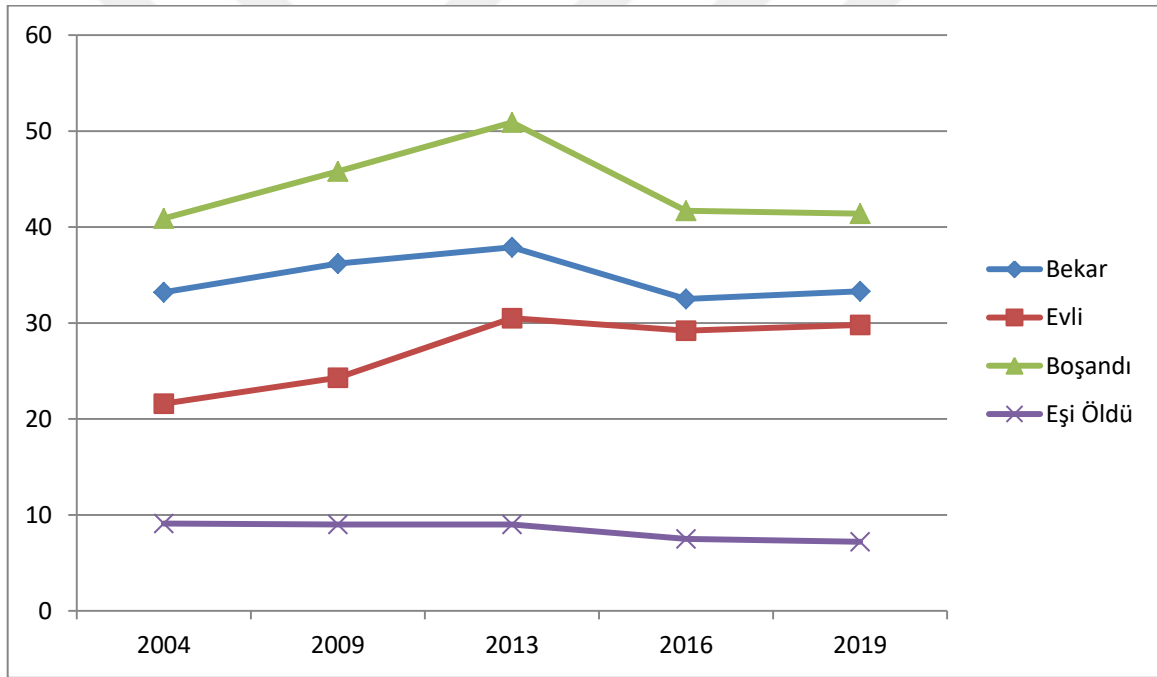
Yıl	Medeni Hal	Erkek	Kadın
2004	Bekar	56,3	33,2
	Evli	77,5	21,6
	Boşandı	73,3	40,9
	Eşi Öldü	23,5	9,1
2009	Bekar	59,5	36,2
	Evli	76,5	24,3
	Boşandı	71,1	45,8
	Eşi Öldü	20,7	9,0
2013	Bekar	61,4	37,9
	Evli	77,3	30,5
	Boşandı	72,9	50,9
	Eşi Öldü	19,5	9,0
2016	Bekar	53,3	32,5
	Evli	72,4	29,2
	Boşandı	63,6	41,7
	Eşi Öldü	15,8	7,5
2019	Bekar	52,7	33,3
	Evli	69,6	29,8
	Boşandı	61,7	41,4
	Eşi Öldü	17,2	7,2

2019 yılında işgücüne katılma oranı boşanmış kadınlarda %41,4 iken, bu oran evli kadınlarda %29,8'de kalmıştır. 2019 yılında eşi ölmüş kadınların işgücüne katılma oranı %7,2 olurken, bekar kadınların işgücüne katılma oranı %33,3 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 3.5'te, medeni duruma göre kadınların işgücüne katılma oranlarının olduğu grafiğe yer verilmiştir. Şekil 3.5'e bakıldığında, işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu grup boşanan kadınlar olurken, en düşük oranlı grup ise eşi ölmüş kadınlar olmuştur.

Ayrıca 2004 yılından 2019 yılına kadar olan süreçteki işgücüne katılma oranları dikkate alındığında bekarlıktan evliliğe geçildiği anda işgücüne katılma oranının düştüğü görülmektedir. Bu nedenle işgücüne katılma oranının, kadınlarda, evlilikle birlikte düşüşe geçtiğini söyleyebiliriz. Sonuç olarak; evliliğin, kadınların işgücüne katılması üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu çıkarabiliriz.

Evliliğin aksine boşanma durumunda kadınların işgücüne katılma oranında ciddi bir artışın olduğu görülmektedir. Boşanmış kadınların, diğer kadınlara göre istihdama daha fazla katılması, ekonomik gerekçelere dayandırılabilir (Sar, 2021, s. 38).

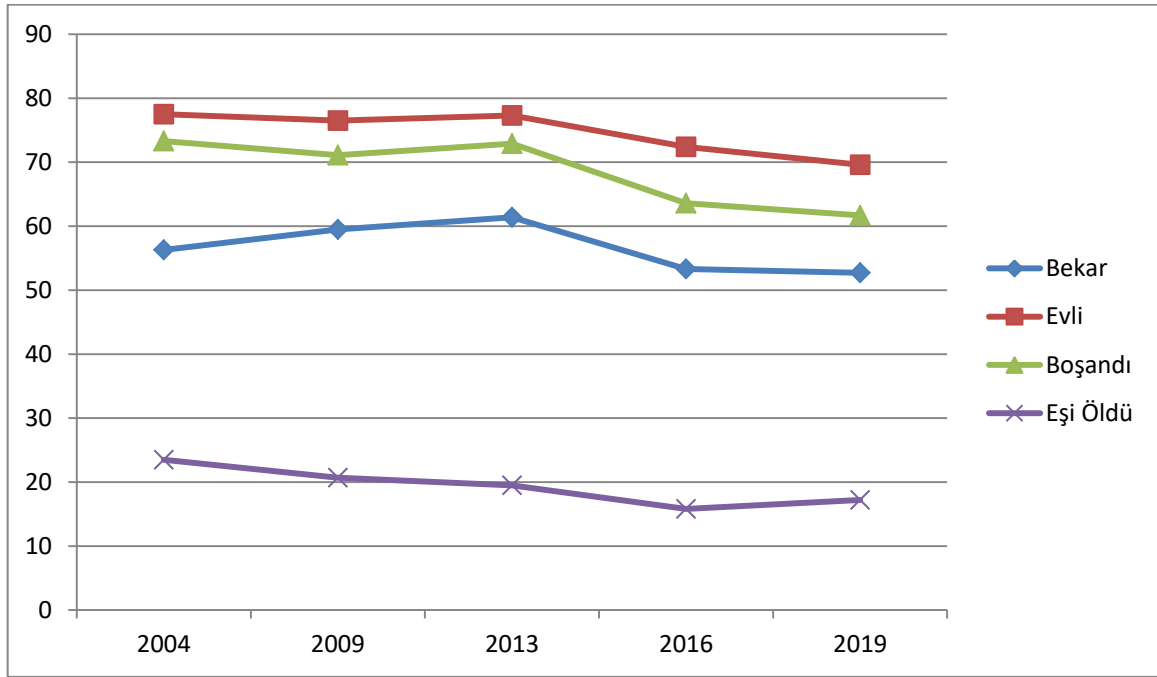


**Şekil 3.5:** Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%) (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2019).

Şekil 3.6'da, medeni duruma göre erkeklerin işgücüne katılma oranlarının gösterildiği grafiğe yer verilmiştir. Şekil 3.6'ya göre, erkeklerde işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu grup evli erkekler olurken, en düşük oranlı grup ise eşi ölmüş erkekler olmuştur.

2004 yılından 2019 yılına kadar olan süreçteki işgücüne katılma oranları dikkate alındığında, bekarlıktan evliliğe geçildiği anda erkeklerdeki işgücüne katılma oranının

ciddi bir artış gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla evlilikle birlikte işgücüne katılma oranı erkeklerde artış gösterirken, kadınlarda düşüş göstermiştir.



**Şekil 3.6:** Medeni Duruma Göre Erkeklerin İşgücüne Katılma Oranı (%) (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2019).

### 3.4 Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılım Oranı

Kadınların çalıştığı iş alanlarını; hizmet, tarım, inşaat ve sanayi sektörü olmak üzere dört ana kola ayırmak mümkündür. Ancak inşaat sektöründeki kadın çalışan oranı çok düşük olduğundan çalışmamızda bu oran gözardı edilmiştir. Tablo 3.4'te Türkiye'deki kadın istihdamının üç ana sektöre göre dağılımına yer verilmiştir.

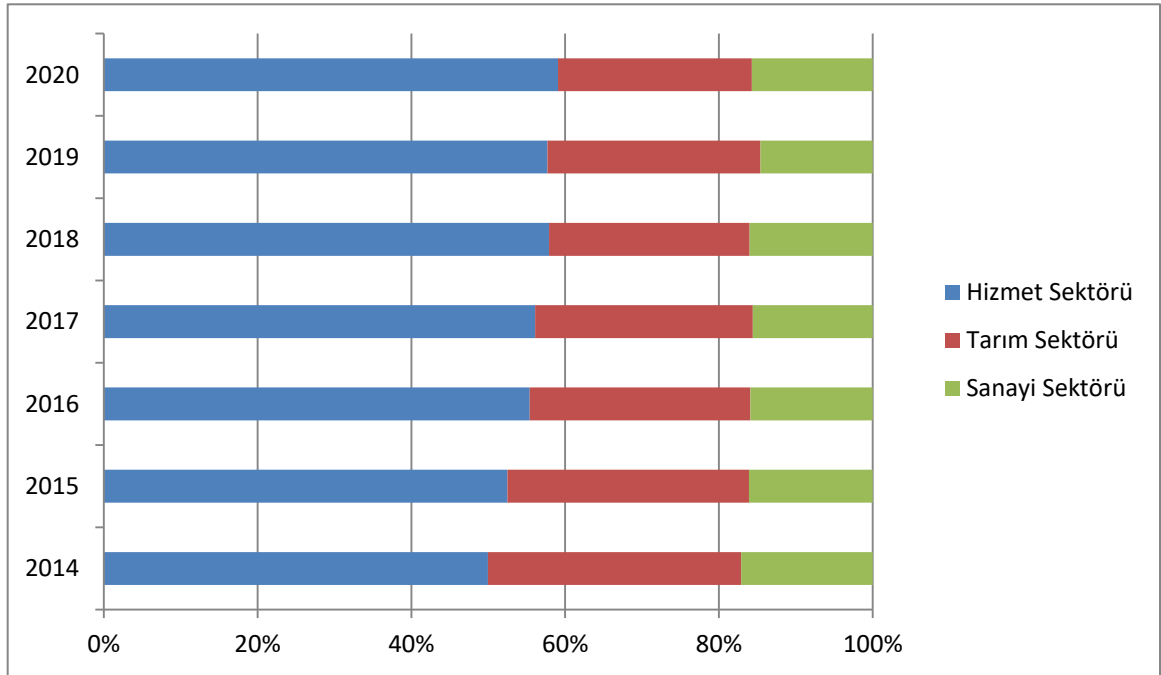
Tablo 3.4'e bakıldığında; 2014 yılında kadın çalışanların %17,1'i sanayi, %32,9'u tarım ve %49,9'u hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. 2020 yılına gelindiğinde ise kadın çalışanların %15,6'sı sanayi sektöründe, %25'i tarım sektöründe ve %58,6'sı hizmet sektöründe istihdam edilmiştir.

Diğer yıllardaki veriler de dikkate alındığında, hizmet sektörü kadın istihdamının en yüksek olduğu sektördür. Buna karşın kadın istihdam oranının en düşük olduğu sektör ise sanayi sektörü olmuştur. Kadın istihdamının hizmet sektöründeki oranı ile sanayi sektöründeki oranı arasında ise ciddi bir fark mevcuttur. Hizmet sektöründeki oran çoğu zaman, sanayi sektöründeki oranın yaklaşık olarak üç katı olmuştur.

**Tablo 3.4:** Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılım Oranı (%) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).

Yıllar	Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü
2014	49,9	32,9	17,1
2015	52,5	31,4	16,1
2016	55,4	28,7	15,9
2017	56,1	28,3	15,6
2018	57,9	26,1	16,0
2019	57,3	27,5	14,5
2020	58,6	25,0	15,6

Kadın istihdamının sektörlere göre dağılımını gösteren Şekil 3.7'ye göre, 2014 ile 2020 yılları arasında hizmet sektöründeki kadın istihdam oranı sürekli olarak artış göstermiştir. Buna karşın tarım ve sanayi sektöründeki istihdam oranları düşmüştür.



**Şekil 3.7:** Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılım Oranı (%) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020).



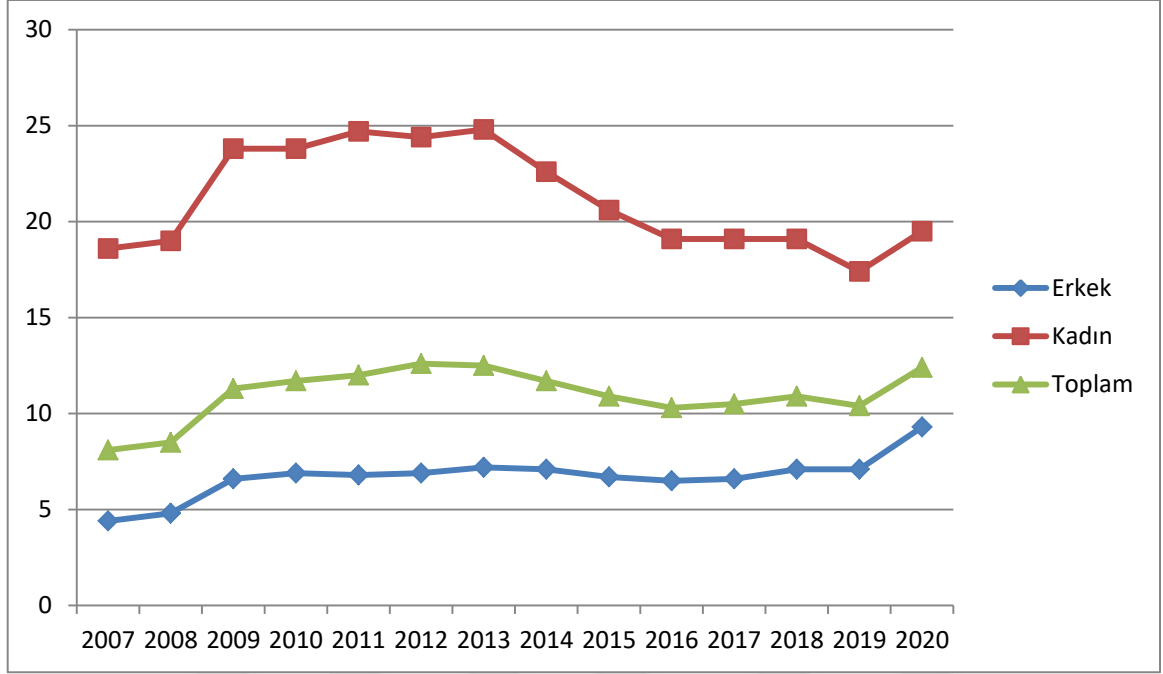
### 3.5 Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı

Türkiye’deki yarı zamanlı çalışanların cinsiyete göre istihdam içerisindeki oranları Tablo 3.5’te gösterilmiştir. 2007 yılından 2020 yılına kadar olan verilerin yer aldığı Tablo 3.5’e bakıldığında; 2020 yılında yarı zamanlı olarak çalışanların istihdam içerisindeki oranı toplamda %12,4 olurken, bu oran kadınlarda %19,5, erkeklerde ise %9,3 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam içindeki toplam yarı zamanlı çalışma oranı ise %12,4 olmuştur.

**Tablo 3.5:** Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2007-2020).

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2007	4,4	18,6	8,1
2008	4,8	19,0	8,5
2009	6,6	23,8	11,3
2010	6,9	23,8	11,7
2011	6,8	24,7	12,0
2012	6,9	24,4	12,6
2013	7,2	24,8	12,5
2014	7,1	22,6	11,7
2015	6,7	20,6	10,9
2016	6,5	19,1	10,3
2017	6,6	19,1	10,5
2018	7,1	19,1	10,9
2019	7,1	17,4	10,4
2020	9,3	19,5	12,4

İstihdam içindeki yarı zamanlı çalışanların oranının gösterildiği Şekil 3.8'e bakıldığında; yarı zamanlı çalışan kadın istihdam oranının, yarı zamanlı çalışan erkek istihdam oranından tüm dönemlerde yüksek olduğu görülecektir. Yüksek olmanın yanında kadın ve erkeklerdeki yarı zamanlı çalışma oranları arasında ciddi fark mevcuttur.



**Şekil 3.8:** Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%) (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2007-2020).

Şekil 3.8'de yer alan oranlardan hareketle yarı zamanlı çalışmanın oransal olarak kadınlar tarafından daha çok tercih edildiğini, erkeklerin daha az tercih ettiğini veya işverenlerin yarı zamanlı işlerde kadın istihdamını erkek işçi istihdamına nazaran daha fazla tercih ettiğini söyleyebiliriz.

### 3.6 Kayıt Dışı İstihdam Oranı

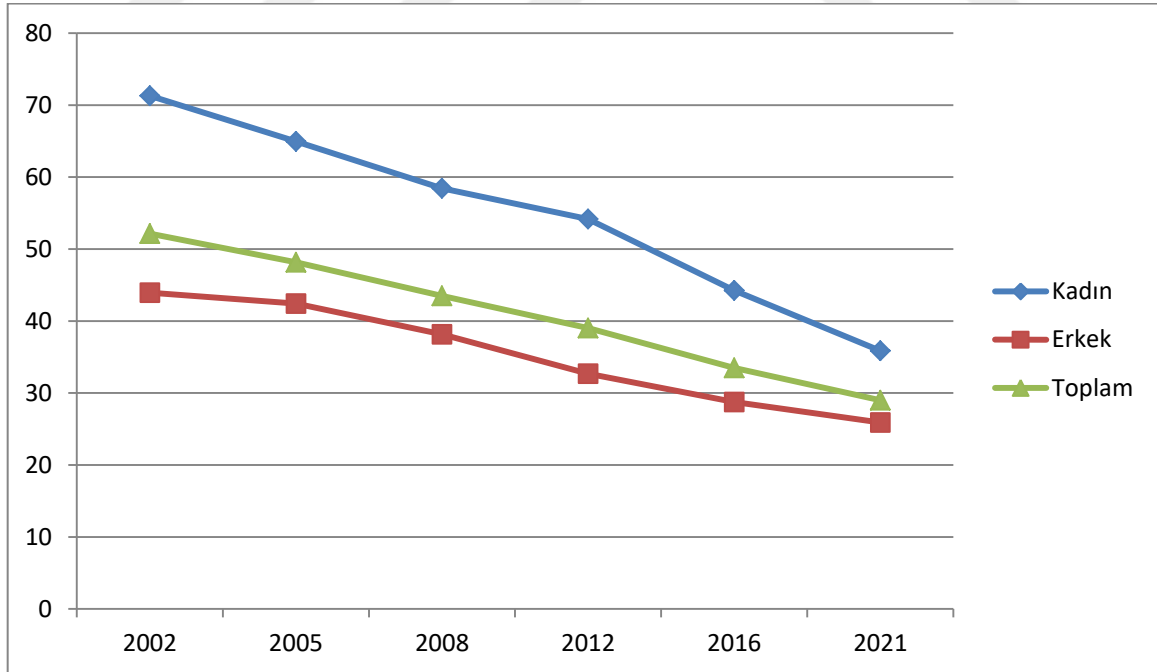
Türkiye'de 2002 yılından 2021 yılına kadar olan süreçte kayıt dışı çalışma oranlarında belirgin şekilde değişiklik olmuştur. Tablo 3.6'da Türkiye'deki kayıt dışı çalışma oranlarına yer verilmiştir. Tablo 3.6'da görüldüğü üzere 2002 yılından 2021 yılına kadar olan süreçte kadın çalışanların kayıt dışı çalışması erkek çalışanlardan yüksek olmuştur.

2002 yılında kadınlardaki kayıt dışı çalışma oranı %71,3 olmasına karşın, 2021 yılında bu oran %35,86'ya kadar gerilemiştir. Aradan geçen 19 yılda gözle görülür bir düşüş gerçekleşmiştir.

**Tablo 3.6:** Cinsiyete Dayalı Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2002-2021).

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2002	52,14	43,95	71,3
2005	48,17	42,44	64,96
2008	43,50	38,15	58,45
2012	39,02	32,70	54,17
2016	33,49	28,75	44,26
2021	29,00	25,90	35,86

Kayıt dışı istihdam oranlarının yer aldığı Şekil 3.9'a göre, toplam kayıt dışı çalışmadaki düşüş oranı ile kıyaslandığında, kadın işçilerdeki kayıt dışı çalışma oranındaki düşüşün ortalamadan daha fazla olduğu görülecektir. Kadın işçiler ile erkek işçiler arasındaki kayıt dışı çalışma oranının hızla kapanmış olması, bu yöndeki sosyal çalışmaların, kadın işçiler için getirilen hukuki düzenlemelerin ve denetlemelerin olumlu sonuçları olarak değerlendirilebilir.



**Şekil 3.9:** Cinsiyete Dayalı Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2002-2021).

### 3.7 İş Kazası Oranı

6331 sayılı İSGK'ye göre; işyerinde veya işin yürütülmesi sırasında meydana gelen olaylar arasında yer alan iş kazası, vücut bütünlüğünü ruhsal veya fiziksel açıdan etkileyen ve hatta ölüme neden olabilen bir durumdur (m.3/1-g). İş kazası, 5510 sayılı Kanun'da ise şu şekilde tanımlanmıştır:

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. (5510 sayılı Kanun m.13)

5510 sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi kapsamındaki hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılardan iş kazası geçiren sigortalıların cinsiyet bakımından dağılımına Tablo 3.7'de yer verilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nun Tablo 3.7'de yer alan verilerine göre, 2020 yılında iş kazası geçiren kadın sigortalıların sayısı 69365 iken, iş kazası geçiren erkek sigortalıların sayısı 314897'dir.

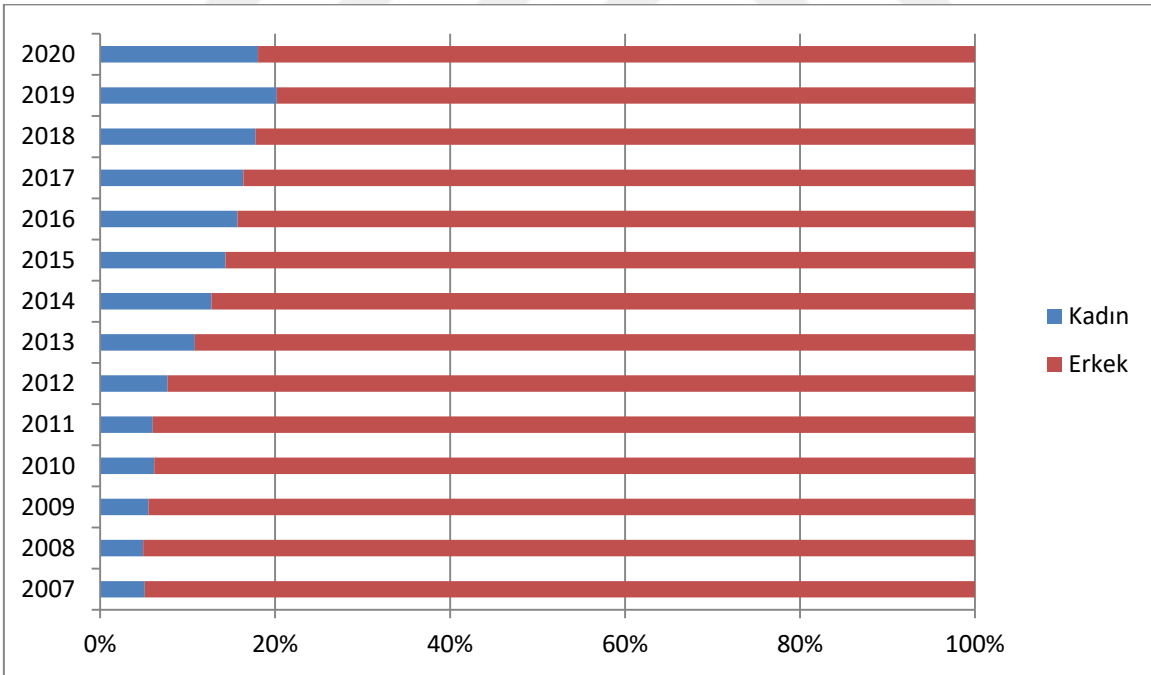
**Tablo 3.7: İş Kazası Geçiren Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).**

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2007	4121	76481	80602
2008	3594	69369	72963
2009	3562	60754	64316
2010	3892	59011	62903
2011	4168	65059	69227
2012	5781	69090	74871
2013	20745	170644	191389
2014	28174	193192	221366
2015	34625	206922	241547

**Tablo 3.7 (devam): İş Kazası Geçiren Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).**

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2016	44953	241115	286068
2017	58883	300770	359653
2018	76677	354308	430985
2019	85355	337108	422463
2020	69365	314897	384262

İş kazası geçiren sigortalıların cinsiyete göre dağılımının oransal olarak gösterildiği Şekil 3.10'a bakıldığında, her dönemde iş kazası geçiren erkek sigortalıların sayısının, kadın sigortalıların sayısından yüksek olduğu görülecektir. Ancak yıllar içerisinde iş kazası geçiren sigortalılar içindeki kadın sigortalı oranı artış göstermiştir. 2020 yılında ise iş kazası geçiren tüm sigortalılar içerisinde, kadın sigortalıların oranı %18,1 olarak gerçekleşmiştir.



**Şekil 3.10: İş Kazası Geçiren Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (%) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).**

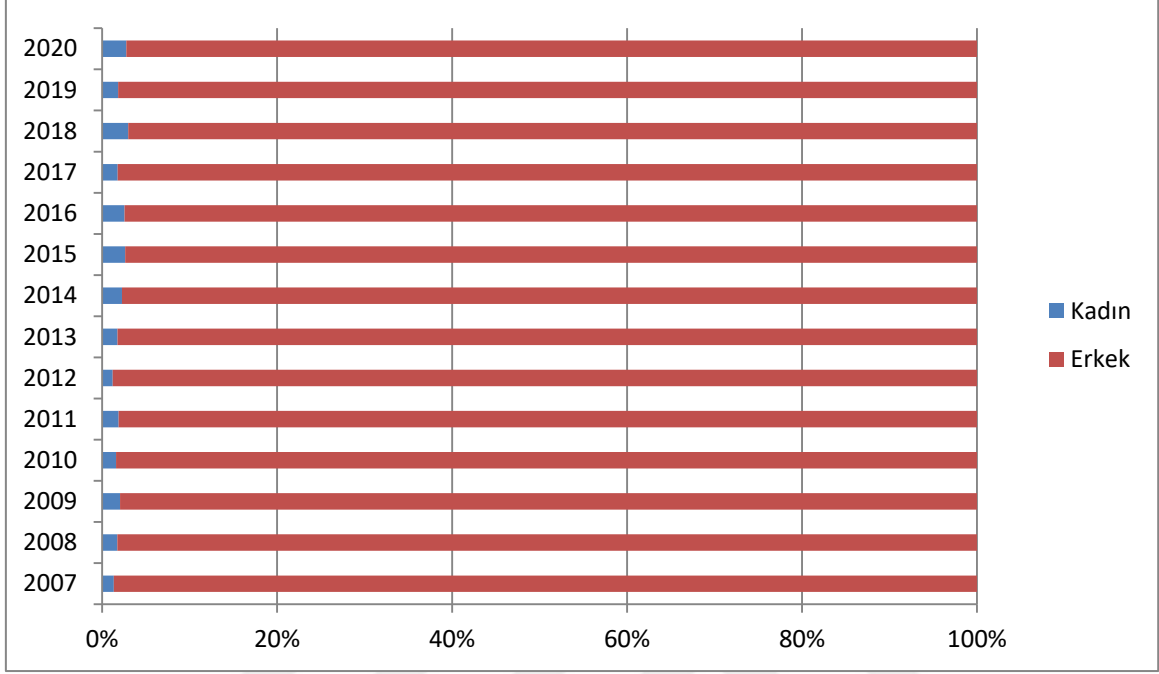
Avrupa İş Kazaları İstatistikleri (ESAW) projesi tarafından, sigortalı çalışanların bir yıl içinde ölmesine neden olan kazalar, ölümlü iş kazaları olarak benimsenmiştir (Eurostat, Erişim: 9 Mart 2023).

Tablo 3.8'de ise 5510 sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan iş kazası neticesinde ölen kişilerin cinsiyet bakımından dağılımı yer almaktadır. Tablo 3.8'e göre, 2007 yılında iş kazası neticesinde ölen kadın sayısı 14 iken, ölen erkek sigortalı sayısı 1029, toplam ölen sigortalı sayısı ise 1043 olmuştur. 2020 yılında iş kazası sonucu ölen kadın sigortalı sayısı 34 iken, ölen erkek sigortalı sayısı 1197, toplam ölen sigortalı sayısı ise 1231 olmuştur. 2007 ile 2020 yılları arasında iş kazası nedeniyle kadın ölümünün en yüksek olduğu yıl, 46 ölüm vakası ile 2018 yılı olmuştur.

**Tablo 3.8:** İş Kazası Sonucu Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2007	1043	1029	14
2008	865	850	15
2009	1171	1147	24
2010	1444	1421	23
2011	1700	1668	32
2012	744	735	9
2013	1360	1336	24
2014	1626	1589	37
2015	1252	1219	33
2016	1405	1369	36
2017	1633	1604	29
2018	1541	1495	46
2019	1147	1126	21
2020	1231	1197	34

İş Kazası Sonucu Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımının oransal olarak gösterildiği Şekil 3.11’de görüldüğü üzere iş kazası neticesinde ölen erkek sigortalıların sayısı, her dönemde, ölen kadın sigortalıların sayısından kat kat fazla olmuştur.



Şekil 3.11: İş Kazası Sonucu Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).

### 3.8 Meslek Hastalığı Oranı

SGK'ye göre meslek hastalığı, çalışanın yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan tekrarlayan sebepler veya işin yürütüm koşullarından dolayı geçici veya sürekli olarak hastalanması, bedensel veya ruhsal engellilik durumlarıdır (SGK, Erişim: 6 Şubat 2023). 6331 sayılı İSGK'ye göre ise mesleki risklere maruz kalma neticesinde ortaya çıkan hastalıklardır (m.3/1-1).

Tablo 3.9'da 5510 sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan meslek hastalığına tutulan sigortalı kişi sayılarının cinsiyet bakımından dağılımına yer verilmiştir. Tablo 3.9'a göre, 2007 yılında meslek hastalığına tutulan kadın sigortalı sayısı 11 iken, erkek sigortalı sayısı 1197'dir. 2020 yılında ise meslek hastalığına tutulan kadın sigortalı sayısı 184 iken, meslek hastalığına tutulan erkek sigortalı sayısı 724'tür.

2019 yılında meslek hastalığına tutulan kadın sigortalı sayısı 91 iken, 2020 yılında yaklaşık olarak iki katına çıkmış ve meslek hastalığına tutulan kadın sigortalı sayısı 184 olmuştur.

**Tablo 3.9:** Meslek Hastalığına Tutulanların Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).

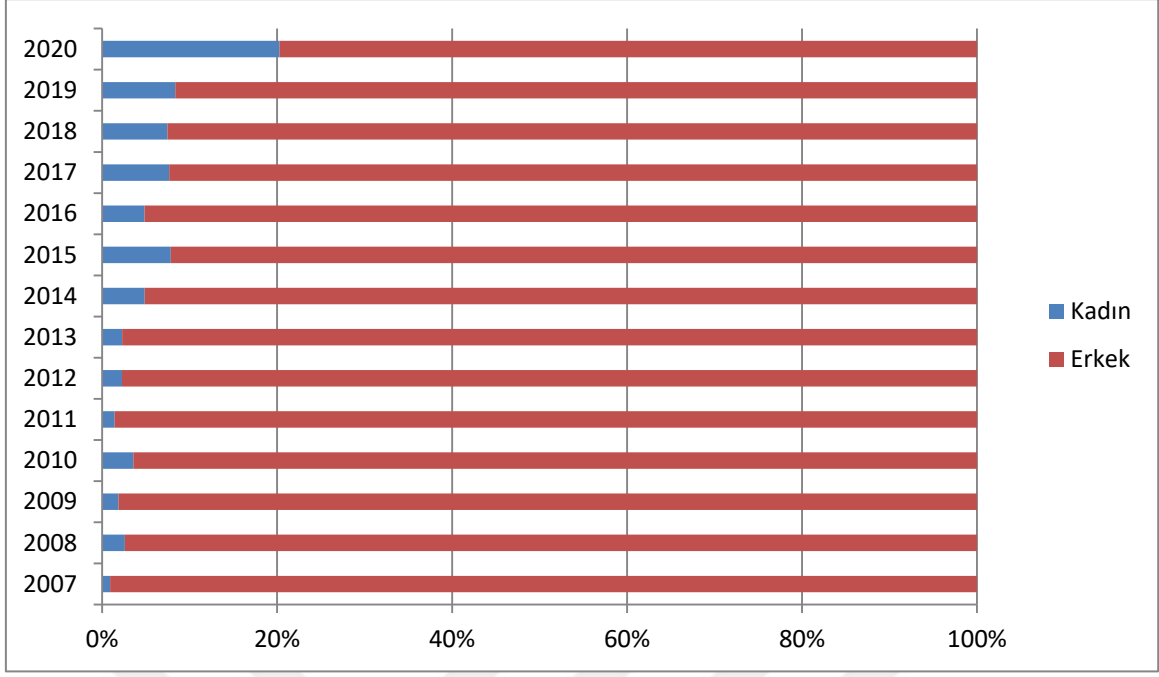
Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2007	11	1197	1208
2008	14	525	539
2009	8	421	429
2010	19	514	533
2011	10	687	697
2012	9	386	395
2013	8	343	351
2014	24	470	494
2015	40	470	510
2016	29	568	597
2017	53	638	691
2018	78	966	1044
2019	91	997	1088
2020	184	724	908

2007 ile 2020 yılları arasındaki veriler incelendiğinde, meslek hastalığına tutulan erkek sigortalıların sayısı ile kadın sigortalıların sayısı arasında ciddi bir fark olduğu görülecektir.

Meslek hastalığına tutulan sigortalıların cinsiyete göre dağılım oranlarının yer aldığı Şekil 3.12 incelendiğinde, meslek hastalığına tutulan kadın sigortalı sayısı erkek sigortalı sayısına oranla düşük olmasına karşın, yıllar içerisinde bu oran yükselmiştir.

2007 yılında meslek hastalığına tutulan toplam sigortalı sayısının içinde kadın sigortalıların payı yaklaşık olarak %1'dir. 2019 yılında meslek hastalığına tutulan toplam sigortalı sayısının içinde kadın sigortalıların payı %8,4'tür. Bununla birlikte 2020 yılına gelindiğinde meslek hastalığına tutulan toplam sigortalı sayısının içindeki kadın sigortalı oranı 2019 yılına göre iki katından fazla artarak %20,3 olmuştur.





**Şekil 3.12:** Meslek Hastalığına Tutulanların Cinsiyete Göre Dağılımı (%) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).

Tablo 3.10’da ise 5510 sayılı Kanun’un 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan meslek hastalığı neticesinde ölen kişilerin cinsiyet bakımından dağılımına yer verilmiştir. Tablo 3.10’a göre 2007 ile 2020 yılları arasında meslek hastalığı sonucu hiçbir kadın sigortalı olmamıştır. Bununla birlikte 2013 ile 2019 yılları arasında da meslek hastalığı sonucu ölen erkek sigortalı bulunmamaktadır.

**Tablo 3.10:** Meslek Hastalığından Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi) (SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2007	0	1	1
2008	0	1	1
2009	0	0	0
2010	0	10	10
2011	0	10	10
2012	0	1	1
2013	0	0	0
2014	0	0	0

**Tablo 3.10 (devam):** Meslek Hastalığından Ölenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (Kişi)  
(SGK, SGK İstatistik Yıllıkları, 2007-2020).

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	0	0	0
2018	0	0	0
2019	0	0	0
2020	0	5	5

Meslek hastalığı sonucu ölümlerin en yüksek olduğu yıllar ise 2010 ve 2011 yılları olmuştur. Bu yıllarda meslek hastalığı sonucu 10 sigortalı erkek çalışan ölürken, ölen sigortalı kadın çalışan olmamıştır.

## **4. KADIN İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELER VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR**

### **4.1 Cinsiyete Dayalı Ayrıma Karşı Koruyucu Düzenlemeler**

Ayrımcılık, kişinin bir niteliği veya bir gruba dahil olması sebebiyle mağdur edilmesi veya diğerlerine göre farklı muamele görmesi olarak tanımlanabilir (Yüksel, 2000, s. 38). Bu tanımdan yola çıkarak cinsiyet ayrımcılığını, kişinin belirli bir cinsiyete sahip olması sebebiyle karşılaştığı objektif ölçütlere dayanmayan farklı muameleler olarak tanımlayabiliriz (Soysal, 2006, s. 7).

Kadınların çalışma hayatına dahil olması sürecine dikkatle bakıldığında, cinsiyete dayalı ayrımcılığa çoğunlukla kadın çalışanların maruz kaldığı görülecektir (Kökkılınç, 2012, s. 82). Doğal olarak bu konudaki yasal düzenlemelerde yasa koyucu, özel hükümlerle kadın işçilerin erkek işçiler karşısında mağdur olmasını önlemeye çalışmıştır (Tunçomağ ve Centel, 2008, s. 176).

#### **4.1.1 Uluslararası düzenlemeler**

Çalışma hayatına atılan kadınları koruyucu düzenlemelerin başlangıcı, uluslararası alanda gerçekleşmiştir. Bu başlıkta çalışma hayatındaki kadınları koruyucu düzenlemeler, uluslararası belgeler ışığında ele alınacaktır. Bahsi geçen uluslararası belgeler genel itibariyle; BM, Avrupa Konseyi, AB ve özellikle ILO belgelerinden oluşmaktadır.

##### **4.1.1.1 Birleşmiş milletler belgeleri**

Uluslararası barışı sağlamayı ve korumayı amaçlayan BM; 26 Haziran 1945 tarihinde kurucu anlaşma niteliğindeki BM Şartı'nın, Türkiye'nin de aralarında olduğu 50 ülke tarafından, San Francisco'da imzalanmasıyla kurulmuştur. Esas amacı, uluslararası barışı ve güvenliği sağlamakla birlikte, devletler arası ilişkilerin diplomasi çerçevesinde yürütülmesi ve geliştirilmesi, insan haklarının korunması ile ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması olan BM, bu alanda bir çok uluslararası belgeye öncülük etmiştir (Sur, 2006, s. 169).

Ancak çalışmamız kapsamında yalnızca insan haklarına yönelik düzenlemeleri ele alacağız.

#### **4.1.1.1.1 İnsan hakları evrensel bildirisi**

Bildiri, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu BM üyesi 48 devlet temsilcisinin olumlu oyu ile 10 Aralık 1948 tarihinde BM Genel Kurulunun Paris oturumunda kabul edilmiştir. Belge; Birleşmiş Milletler Örgütü nezdinde insan hakları alanındaki ilk temel belge olmakla birlikte, kendinden sonraki insan hakları belgeleri açısından esas teşkil etmiştir (Kökkılınç, 2012, s. 7).

Bildiri, uluslararası sözleşmelere kaynak teşkil etmesine ve tüm dünyaya ait "İnsan Hakları Anayasası" olarak değerlendirilmesine karşın, uluslararası anlaşma niteliğinde değildir. BM Genel Kurulu kararı niteliğinde olup, herhangi bir bağlayıcılığı yoktur (Usal, 2006, s. 9-10). Bağlayıcı olmamakla birlikte, dünya üzerinde ve ülkemizde birçok anayasa ve kanunun hazırlanmasında referans alınmış bir belgedir (Talas, 1981, s. 152).

30 maddeden oluşan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi; ilk 21 maddede kişi hakları ve siyasal hakları konu alırken, 22 ila 28'inci maddeler ekonomik, sosyal ve kültürel hakları konu almıştır (Aydemir, 2001, s. 47).

Bildiri'nin 1. maddesindeki; bütün insanların hür olduğu, haysiyet ve haklar bakımından ise eşit doğduğu ifadesi ve 2'nci maddesindeki herkesin cinsiyet veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin Beyannamedeki bütün hak ve hürriyetlerden yararlanabileceği ifadesi ile eşitlik kavramına vurgu yapılmıştır.

Bildiri'nin 7. maddesi, kanun karşısında herkesin eşit olduğunu ve kanunun eşit korumasından ayırım yapılmaksızın yararlanma hakkına sahip olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, herkesin beyannameye aykırı her türlü ayrımcılığa ve bu tür ayrımcılığı kışkırtmaya karşı eşit şekilde korunma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

Çalışma haklarına ilişkin düzenlemelere, 23. ve 24. maddelerde yer verilmiştir. 23. maddenin 1. fıkrasına baktığımızda her şahsın çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli çalışma şartları ile işsizlikten korunma hakkı vardır. 2. fıkrada ise eşit ücret hakkına vurgu yapılarak; hiçbir fark gözetilmeksizin herkesin, eşit iş karşılığında eşit ücret alma hakkının olduğu ifade edilmiştir. 23. maddenin 3. fıkrasına göre her çalışan, kendisi ve ailesi için insanlık değerlerine uygun bir yaşam standardını sağlayacak ve ihtiyaç durumunda her türlü sosyal koruma aracıyla desteklenecek şekilde adil ve uygun bir ücret hakkına sahiptir. Bildiri'nin 24. maddesinde, her bireyin dinlenme, eğlenme ve çalışma

süresinin makul bir şekilde sınırlandırılması gibi hakları olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, belli dönemlerde ücretli tatil hakkına da sahip oldukları belirtilmiştir.

Sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenlemelere 22. ve 25. maddelerde yer verilmiştir. 22. maddeye göre, cemiyet üyesi olan her şahsın, sosyal güvenlik hakkı vardır. 25. maddenin 1. fıkrasında ise her bireyin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilerek, uygun bir yaşam standardı ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dul kalmak, yaşlılık veya diğer nedenlerden dolayı gelir kaybı gibi durumlarda güvende olma hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

#### **4.1.1.1.2 Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sözleşmesi**

BM Genel Kurulunun 16 Aralık 1966 tarihli kararı ile imzaya açılan Sözleşme, Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000'de imzalanmış ve 4 Haziran 2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanun'la onaylanmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde ifade edilen çalışma ve sosyal güvenlik hakkı içerisinde bulunan çalışma, eşit ücret, sosyal güvenlik gibi haklar bu sözleşme ile ayrıntılı olarak ele alınmıştır (Usal, 2006, s. 16).

Sözleşme'nin 2. maddesinin 2. fıkrasına göre sözleşmede ifade edilen hakların, cinsiyet gibi sebeplerle herhangi bir ayırım gözetmeksizin uygulanacağı konusunda sözleşmeye taraf ülkelerce taahhüt verilmiştir. Sözleşme'nin 3. maddesine göre; Taraf Devletler, hem kadınlara hem de erkeklere Sözleşme'de belirtilen bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanmada eşit hak sağlamakla yükümlüdür.

6. maddenin 1. fıkrasında, taraf devletlerce herkese serbestçe çalışma hakkı tanındığı ve bu hakkın korunması ve gerekli önlemlerin alınması için taraf devletlere sorumluluk yüklendiği belirtilmiştir. Taraf devletlere yüklenen sorumluluklara ilişkin hükümlere aynı maddenin 2. fıkrasında değinilmiştir. Bunlar; sağlam ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeyi ve verimli çalıştırmayı sağlayacak politikalar ve teknikleri sağlamak ile teknik ve mesleki rehberlik ve eğitim programlarını kişinin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini korumak koşuluyla sağlamaktır.

Sözleşme'nin 7. maddesinde taraf devletlerce tüm işçilere; adil bir ücret ve eşit işe eşit ücret ödenmesi (m.7/a), güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması (m.7/b), işinde uygun bir düzeye yükselmek için eşit ilerleme fırsatının kıdem ve yeterlik dışında başka koşul olmaksızın tanınması (m.7/c) ve dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ile ücretli dönemsel tatillerin sağlanması için adil ve elverişli bir çalışma ortamından herkesin rahatlıkla yararlanması (m.7/d) hakkı tanınmıştır. 8. madde ile Sözleşme'ye Taraf

Devletler, kişilere sendika kurma ile sendikaya üye olma hakkı ve grev hakkını sağlamayı üstlenmişlerdir.

#### **4.1.1.1.3 Medeni ve siyasal haklar sözleşmesi**

16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda oybirliğiyle kabul edilen Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Türkiye tarafından 4 Haziran 2003 tarihli ve 4868 sayılı Kanun'la onaylanmıştır.

Sözleşme'ye göre, sözleşmede bulunan bütün medeni ve siyasal haklardan kadınlar ve erkeklerin eşit şekilde yararlanacaktır (m.3). 26. maddede ise hiçbir ayırım gözetilmeksizin herkesin yasalar önünde eşit olduğu ifade edilerek, kanun önünde her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır.

#### **4.1.1.1.4 Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi**

BM Genel Kurulunda 18 Aralık 1979'da kabul edilen, 3 Eylül 1981'de yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Türkiye tarafından onaylanması 11 Haziran 1985 tarihli ve 3232 sayılı Kanun'la uygun bulunmuştur.

Sözleşme'nin amacı, dünya üzerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve geliştirilmesi ile kadınların barışa, eşitliğe ve kalkınmaya olan katkılarının artırılmasıdır (Ertürk, 2008, s. 42-43). Esas olarak cinsiyet ayrımcılığını ele alan bu sözleşme "kadınların insan hakları bildirgesi" olarak görülmektedir (Dinçkol, 2005, s. 108).

Sözleşme'nin taraf devletlerce uygulanmasını denetleme görevi, Sözleşme'nin kapsadığı alanla sınırlı olmak üzere, uzmanların yer aldığı yarı yargısal bir denetim organı olan ve sözleşme çerçevesinde kurulan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesindedir (Arslan, 2004, s. 25). Sözleşmenin ihlali durumunda kişilere ve gruplara, Komiteye başvurma hakkını tanıyan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine İlişkin İhtiyari Protokol'ün, Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından onaylanması 30 Temmuz 2002 tarihli ve 4770 sayılı Kanun'la uygun bulunmuştur.

Sözleşme'de sayılan hakların ihlali gerekçesiyle, Komiteye başvuru yapabilmek için öncelikli olarak iç hukuk yollarını tüketmek gerekmektedir. Taraf devletlerce, sözleşmede tanınan hakların ihlal edilmesi durumunda kişilere ve gruplara, Komiteye başvuru hakkı tanınmasına karşın, İhtiyari Protokol'ün bağlayıcılığı ve hukuki yaptırımı

bulunmadığından, uluslararası mahkemelere başvuru yapmak mümkün değildir (Ertürk, 2008, s. 57).

Sözleşme’de kadınlara yönelik ayırım şu şekilde tanımlanmıştır:

Kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama. (m.1)

Taraf devletler, her çeşit ayrımı kınamayı ve gecikmeksizin ayırımın ortadan kaldırılması için gerekli politikaları izlemeyi kabul etmişlerdir (m.2). Bununla birlikte; kadın-erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal anayasalarına ve ilgili yasalarına dahil etmeyi ve uygulamayı (m.2/a), kadınlara karşı her türlü ayrımı yasaklayan ve müeyyideler de dahil olmak üzere gerekli önlemleri almayı (m.2/b), kadınların her türlü ayırma karşı etkin korunmalarını sağlamayı (m.2/c), kamu yetkilileri ile kuruluşlarının kadınlara karşı ayrımcılık yapılmaması konusunda yükümlülüklerine uygun hareket etmelerini temin etmeyi (m.2/d) ve kadınlara karşı ayırım teşkil edecek yasa, yönetmelik, uygulama ve adetleri tadil veya feshetmek için gerekli tüm önlemleri almayı (m.2/f) taahhüt etmişlerdir.

Sözleşme’nin 10. maddesinde eğitimde cinsiyet eşitliğinin önemine vurgu yapılarak, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları için alınması gereken önlemler açıklanmaktadır. Bu önlemler, her türlü mesleki eğitimde eşit şartların sağlanması ve kadın ve erkeğin toplumdaki kalıplaşmış kavramlarının eğitim sisteminden kaldırılması şeklinde özetlenebilir. Eğitim, toplumsal cinsiyet rollerinin olduğu bir alan olduğundan, kadın ve erkekler arasındaki fırsat eşitliğini sağlamak için eğitim sisteminin yapısal değişikliklere ihtiyacı vardır. Bu değişiklikler, eğitimdeki ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kadınların da erkeklerle aynı imkanlara sahip olmalarını sağlamak için gerekli önlemleri içermelidir.

Sözleşme’nin 11. maddesi, kadınlara yönelik istihdam alanındaki ayrımı önlemeyi, kadın-erkek eşitliğini sağlamayı ve alınması gereken önlemleri konu almıştır (m.11/1). Önlem alınması gereken konular ise; çalışma hakkı (m.11/1-a), eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı (m.11/1-b), serbest bir şekilde meslek ve iş seçme hakkı, terfi hakkı, iş güvenliği ile hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı (m.11/1-c), eşit ücret ve eşit muamele görme hakkı (m.11/1-d), ücretli izin ve sosyal

güvenlik hakkı (m.11/1-e) ile emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı, sağlığın ve doğurganlığın korunması hakkı (m.11/1-f) olarak belirtilmiştir.

Ayrıca Taraf Devletler, evlilik ve analık nedeniyle kadınların maruz kaldığı ayrımcılığı önlemek ve çalışma hakkını etkin kılmak için şu önlemleri alacaktır:

Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımı yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak; önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek; özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek; hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak. (m.11/2)

#### **4.1.1.2 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri**

ILO; 1919 yılında, Versay Barış Antlaşması'na eklenen "çalışma" başlıklı XIII. bölümle kurulmuştur (Taşkent, 1995, s. 217-219). Birleşmiş Milletler'in uzmanlık kuruluşlarından biri olarak kurulan ILO; sosyal adaletin sağlanması yoluyla evrensel, kalıcı ve sürekli bir dünya barışını sağlamayı, çalışma koşullarını iyileştirmeyi, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınmasını, sendikal özgürlük hakkının sağlanmasını, işçilerin meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasını ve bunların yanında çocukların, gençlerin ve kadınların korunmasını amaç edinmiş uluslararası bir örgüttür (Sayın, 2013, s. 12).

ILO Genel Kurulu tarafından kabul edilen uluslararası çalışma sözleşmelerinin onaylanması üye devletlerin isteğine bağlıdır. Ancak sözleşmeyi onaylayan devletler onayladıktan sonra sözleşmeye uymayı ve iç hukuk normlarını sözleşmeye uygun olarak düzenlemeyi taahhüt etmiş olurlar (Bronstein, 2009, s. 6). Usulüne uygun olarak onaylanan uluslararası sözleşmeler, iç hukuk düzeni içerisinde yürürlük kaynağı olarak değerlendirilir (Centel, 1994, s. 25).

##### **4.1.1.2.1 Ücret eşitliği hakkında 100 sayılı sözleşme**

6 Haziran 1951'de Cenevre'de kabul edilen Sözleşme'nin; Türkiye tarafından onaylanması 13 Aralık 1966 tarihli ve 810 sayılı Kanun'la uygun bulunmuştur (ILO, Erişim: 10 Kasım 2021).

Kadın ve erkek çalışanlar; özel sektör veya kamu sektörü fark etmeksizin sözleşmenin uygulama alanı içerisinde yer almaktadır. Sözleşme'de yer verilen ücret eşitliği ilkesinin uygulanabilirliği için ulusal mevzuat ve buna uygun olarak kurulan ücret tespit sistemi; toplu iş sözleşmeleri ve bu usüllerin birleştirilmesi ile sağlanabilir (m.2). 100 sayılı



Sözleşme eşit işe eşit ücret ilkesinin özendirilmesini ve uygulanmasını öngörmektedir (Servais, 2005, s. 154). Ancak Sözleşme, eşit ücret ilkesini uygulamaya zorlamak yerine sözleşmeye taraf devletleri ilkenin uygulanması için gerekli önlemleri almaya teşvik etmektedir (Gülmez, 2009, s. 150).

Sözleşme'nin 1. maddesinde ücret ve ücret eşitliği kavramları tanımlanmıştır. İşveren tarafından işçinin çalıştırılması karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak verilen ücret, normal, kök veya asgari ücret ile birlikte sağlanan tüm menfaatleri içerir. Bu menfaatler, nakdi veya aynı olarak işçiye ödenebilir. Ücret eşitliği ise cinsiyete dayalı ayırım yapılmadan belirlenmiş olan ücret hadlerini ifade eder.

Cinsiyet farkı gözetilmeksizin yapılacak işlerin objektif olarak değerlendirilmesi sonucunda; yapılacak işlerde tespit edilen farklara, cinsiyet farkı olmadan belirlenen, ücret hadleri arasındaki farklar ücret eşitliği prensibine aykırı sayılmayacaktır (m.3/3).

#### **4.1.1.2.2 İş ve meslek bakımından ayırım hakkında 111 sayılı sözleşme**

ILO Genel Konferansının 4 Haziran 1958 tarihli Cenevre'deki 42. toplantısında kabul edilen Sözleşme'nin, Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından onaylanması 13 Aralık 1966 tarihli ve 811 sayılı Kanun'la uygun bulunmuştur (ILO, Erişim: 10 Kasım 2021).

Sözleşme'nin 1. maddesi cinsiyet, ulusal veya sosyal köken gibi faktörlere dayalı olarak yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte karşılaşılan muamelelerde eşitliği bozacak herhangi bir ayrımcılık, ayrımcı davranış veya ayrımcılığı teşvik eden tutumları ayrımcılık olarak tanımlar. Bu maddenin amacı, cinsiyet, ırk, etnik köken veya diğer benzeri faktörlere dayalı ayrımcılık uygulamalarının önüne geçmek ve herkesin eşit muamele görmesini sağlamaktır. Bu şekilde, herkesin iş hayatında ve toplumda tam bir eşitlik ve adalet içinde yer alması hedeflenmektedir. Ancak belirli bir işin mahiyeti icabı gözetilen ayırım veya üstün tutma ayırım olarak değerlendirilemez. Sözleşmede geçen ayırım kavramı hem doğrudan hem de dolaylı ayırım kavramlarını kapsamaktadır (Servais, 2005, s. 156).

Sözleşme'nin 2. maddesi gereği, sözleşmeye taraf olan devletler, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yöntemlerle, bu sözleşmede ele alınan iş bulma veya meslek edinme sürecinde ve iş ya da meslekte karşılaşılabilecek her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan milli bir politika belirlemeli ve uygulamalıdır. Sözleşme'de geçen politikaların uygulanmasında üye devletlere düşen sorumluluklar ise Sözleşme'nin 3. maddesinde belirtilmiştir.

111 Sayılı Sözleşme’de yer alan ayırıcılık yasağı, hakların korunması yönünden bir yasaklama getirdiği için olumsuzluk yönünü teşkil ederken; 100 Sayılı Sözleşme’de yer alan eşit ücret hakkı, hakkın korunması yönünden olumlu bir hareketi gerektirmektedir. Bu nedenle 100 ve 111 Sayılı Sözleşme’ler ikiz sözleşme olarak görülmektedir (Gülmez, 2009, s. 150).

#### **4.1.1.2.3 Hizmet ilişkisine son verilmesi hakkında 158 sayılı sözleşme**

ILO Genel Konferansının 2 Haziran 1982’de Cenevre’de düzenlenen 68’inci oturumunda kabul edilen Sözleşme’nin; Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından onaylanması, 9 Haziran 1994 tarihli ve 3999 sayılı Kanun’la uygun bulunmuştur (ILO, Erişim: 10 Kasım 2021).

Sözleşme’nin 3. maddesinde son verme ile hizmet ilişkisine son verme kavramları; hizmet ilişkisinin işverence sonlandırılması olarak tanımlanmıştır. İşe son verilebilmesi için işçinin çalışma kapasitesi veya işin yürütülmesi veya işyerinin gerekliliklerine bağlı geçerli bir sebebin olması gerekmektedir. Bu sebepler olmadıkça işe son verilemez (m.4).

Son verme için geçerli olmayacak nedenler Sözleşme’de şu şekilde sayılmıştır:

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma, işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak, işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmeme. (m.5)

#### **4.1.1.2.4 Uluslararası çalışma örgütü bildirgeleri**

ILO bildirgeleri çok sayıda sosyal politika araçlarını kapsayan uluslararası belgelerdir (Servais, 2005, s. 93). Bildirgeler ile ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarına kıyasla daha esnek standartlar getirilmiştir (Sweptson, 2004, s. 146). Cinsiyet ayrımının önlenmesine ilişkin ILO bildirgeleri şu şekildedir:

*-Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar bildirgesi:* Cenevre’de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansının 19 Haziran 1998 tarihli 68’inci oturumunda kabul edilmiştir (ILO, Erişim: 15 Kasım 2021).

Bildirge, insan hakları konusunda 10 Mayıs 1944 tarihinde kabul edilen Filedelfiya Bildirgesi’nden sonra ILO taahhütlerinin açık olarak yer aldığı ilk belge niteliğindedir (Centel, 1999, s. 22). Bütün ILO üyelerinin; Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası ile

Filadelfiya Beyannamesi'nde yer alan ilkeleri ve hakları kabul ettikleri ve Örgüt'ün genel hedeflerine ulaşması için imkanlar elverdiğince çalışması gerektiği bir kez daha ifade edilmiştir.

Örgüt üyesi olan devletler ilgili sözleşmeleri imzalamış olsalar da olmasalar da, sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını etkin bir şekilde tanımalı, zorunlu çalıştırmayı tüm biçimleriyle ortadan kaldırmalı, çocuk işçiliğine son vermelidirler. Ayrıca istihdamda ve meslekte ayrımcılığı ortadan kaldırmak için adı geçen temel hak ve ilkeleri saygıyla ve iyi niyetle uygulamalı ve geliştirmelidirler.

Bildirge'nin tam manasıyla hayata geçirilebilmesi için hem etkin hem de teşvik edici izleme mekanizmalarının kurulması öngörülmüştür. Bildirge'nin ayrılmaz bir parçası olan ek kısmında izleme mekanizmasının amaç, usul ve kapsamı belirtilmiştir. İzleme mekanizmasının amacı örgüt üyesi devletlerin gösterecekleri çabaları teşvik etmek olarak ifade edilmiştir.

*-Adil bir küreselleşme için sosyal adalet bildirgesi:* 10 Haziran 2008 tarihinde Cenevre'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansının 97'nci oturumunda kabul edilen bildirge; saygın iş gündemi vasıtasıyla dünya üzerinde sosyal adaletin ve ekonominin geliştirilmesinde örgütün destek olması gerektiğini öngörmüştür (Kökkılınç, 2012, s. 23).

ILO tarafından küreselleşme sorunlarına etkili bir yanıt olarak geliştirilen saygın iş kavramı örgütün dört stratejik hedefine dayanmaktadır. Bu hedefler; yurt içi ve yurt dışındaki sosyal diyalog mekanizması, işçilere yasal koruma sağlanması, sosyal adalet, özgürlük, güvenlik, insan onuru ile ayrımcılığın önlenmesi gibi temel değerler, sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve istihdam olarak sayılmıştır.

Stratejik hedefler birbirine bağlı olmakla birlikte, birbiriyle ilişkili ve karşılıklı destek içerisindedirler. Bunlardan herhangi birindeki başarısızlık diğerlerini de olumsuz etkileyecektir. Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yapılmaması da stratejik hedefler içerisinde sayılmıştır (I/B).

*-Kadın çalışanlar için fırsat ve muamele eşitliği bildirgesi:* Bildirge, ILO Genel Konferansının 25 Haziran 1975 tarihli toplantısında kabul edilmiştir. Bildirge'nin 1. maddesi ile çalışanlar arasında fırsat ve muamele eşitliğine vurgu yapılmıştır. Ancak farklı cinsler arasında eşitliği sağlamaya yönelik özel ve olumlu muameleler ayrımcılık kapsamında değerlendirilmeyecektir. Bildirge'nin 2. maddesine göre ekonomik ve sosyal yaşamda kadın ve erkeklere fırsat eşitliği sağlanması noktasında ayrımcılığı önleyecek

her türlü Birleşmiş Milletler andlaşmaları, bildirgeleri ve kararları ile Birleşmiş Milletler'e bağlı uzmanlık kuruluşlarının uluslararası sözleşme ve tavsiye kararları ve bu metinlerde yer alan ilkeler tam olarak göz önünde tutulmalıdır (Kökkılınç, 2012, s. 24).

Bildirge'nin 3. maddesinde kadınların çalışma hakkı devredilemez bir hak olarak ele alınmıştır. Bu hakkın korunması için her türlü önlemin alınması gerekmektedir. Kadınların eşitlik temelinde işgücüne katılmalarının güvence altına alınmasına engel olabilecek mevcut yasa, toplu iş sözleşmeleri ile adet ve uygulamaların da gözden geçirilmesi gerektiği öngörülmüştür. Kız ve erkek çocukların temel mesleki eğitime eşit olarak erişmesi gerektiği ve erişime ulaşılması için her türlü önlemlerin alınması gerektiği 4. maddede düzenlenmiştir.

Bildirge'nin 6. maddesinde işgücüne eşit katılımın sağlanması gerektiği ve her türlü sektörde eşit ve dengeli dağılımın sağlanması için cinsiyet temelli ayırım yapılmaması gerektiği ifade edilmiştir. Cinsiyet temelli olarak ve kadının ailevi sorumlulukları, medeni durumu ve yaşı sebebiyle ayırım yapılmayacaktır. Bildirge'nin 7. maddesinde eşdeğer iş için eşit ücret alınması ilkesine vurgu yapılmıştır. Eşdeğer iş için eşit ücret almalarına engel olacak her türlü durumun özel önlemler alınarak önlenmesi ve bu şekilde erkeklerle kadınların yaptıkları benzer nitelikli işler temelinde ücretlerinin denkleştirilmesi gerekmektedir (Kökkılınç, 2012, s. 25).

Bildirge'nin 8. maddesinde Analığın Korunmasına İlişkin 103 Sayılı Sözleşme ve 95 Sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'ne atıf yapılarak, kadınlara hamilelik ve doğum sebebiyle ayırım yapılmayacağı ve bu süreçte kadınların sözleşme feshine karşı korunacağı ifade edilmiştir. Bu haklar evlat edinenler için de geçerli olacaktır. Kadınların çalışma ortamında erkeklerle aynı standartlarda korunması gerektiği Bildirge'nin 9. maddesinde düzenlenmiştir.

Bildirge'nin 10. maddesinde işyerlerinde fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması için sosyal altyapıyı güçlendirecek önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir. 11. madde ise sosyal güvelik ve emeklilik hakları yönünden ayırım yapılmaması gerektiğini ve sosyal güvenlik sistemindeki düzenlemelerin bu ayrımı ortadan kaldıracak şekilde gözden geçirilmesini veya yenilenmesini öngörmektedir.

*-Filadelfiya bildirgesi:* 10 Mayıs 1944 tarihinde ILO Genel Koferası'nın Filadelfiya'da gerçekleştirilen 26. toplantısında kabul edilmiştir (ÇSGB, 2014, s. 323).

Konferansta; ILO'nun dayandığı temel ilkeler bir kez daha doğrulanmakla birlikte, Bildirge'nin II. bölümünde, insanların ırkları, inançları veya cinsiyetlerine bakılmaksızın, ekonomik güvence altında ve eşit koşullarda maddi ilerleme ile manevi gelişimlerini özgür ve saygın bir şekilde sürdürme hakkına sahip oldukları belirtilmiştir ve özellikle cinsiyet ayrımı vurgulanmıştır.

Bildirge'nin III. bölümünde ILO, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gerekli olan asgari ücret, çalışma saatleri ve diğer koşulların belirlenmesi ve uygulanması konusunda öncülük ederek, tüm insanların adil bir şekilde yararlanabileceği programlar yürütülmesi gerektiğini önermektedir. Bu programlar, işverenlerin ve çalışanların haklarını koruyarak, sürdürülebilir bir ücret sistemi oluşturmayı ve yoksulluğun azaltılmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Böylece iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç kişilere asgari yaşam koşullarını sağlayacak bir ücret verilmesi için uluslararası yardım taahhüdünde bulunmuştur. Bu ifade, ILO'nun temel görevlerinden biri olan çalışma koşullarını iyileştirme konusundaki öncülüğünü yansıtmaktadır. Bununla birlikte çocuk ve annenin korunması, hem eğitim hem de meslek alanlarında bireylere eşit şans sağlanması ile herkes için sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması da bu yükümlülükler kapsamında sayılmıştır.

#### **4.1.1.2.5 Uluslararası çalışma örgütü tavsiye kararları**

Kadının iş hayatına etki eden çeşitli konulardaki düzenlemeler kapsamında birçok tavsiye kararı alınmıştır. Çalışma hayatının her aşamasına temas eden bu kararlardan, cinsiyet ayrımına yönelik olanları genel olarak; işin sona erdirilmesine, işçi temsilcilerine ve işten çıkarmaya ilişkin tavsiye kararlarından oluşmaktadır.

*-İşin sona erdirilmesi üzerine 119 sayılı tavsiye kararı:* 26 Haziran 1963 tarihinde ILO Genel Konferansının 47'nci oturumunda kabul edilmiştir. ILO üyesi ülkelerde işveren tarafından işçinin işine son verilmesinin hangi usul ve esaslar çerçevesinde gerçekleşeceğine ve geçerli olacağına bu tavsiye kararında yer verilmiştir. Uygun görülebilir herhangi bir sebep olmadığı sürece işçinin işine son verilemeyecektir. Ayrıca tavsiye kararı ile işçinin sendikal faaliyetleri, dili, dini, ırkı, cinsiyeti, işverene karşı dava açması ve politik düşüncesi gibi sebeplerin sözleşme feshi için haklı görülemeyeceği ifade edilmiştir (Aktuğ, 2009, s. 229-230).

#### **4.1.1.3 Avrupa konseyi belgeleri**

Cinsiyete dayalı ayırım ve kadınların işyerlerinde korunmasını konu alan düzenlemeler kapsamında ele alacağımız, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa Sosyal Şartı; Avrupa Konseyi belgeleri içerisinde önemli bir yere sahiptir. AİHS ile esas olarak kişisel ve siyasal haklar ele alınırken, Avrupa Sosyal Şartı ile sosyal konulara ağırlık verilmiştir (Kökkılınç, 2012, s. 14).

##### **4.1.1.3.1 Avrupa insan hakları sözleşmesi**

Sözleşme, Konsey üyesi devletler tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve 3 Kasım 1953’de yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından 10 Mart 1954 tarihli ve 6366 sayılı Kanun’la onaylanmıştır.

Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde yer alan hakların evrensel ve etkin olarak tanınması ile uygulanmasını sağlamayı hedef almıştır. Ancak ele aldığı konular itibariyle daha dar bir alandaki hakların güvence altına alınmasını kapsamaktadır (Sur, 1995, s. 58; Akın, 1974, s. 378). Sözleşme ve Protokollerinde ifade edilen hak ve özgürlükleri güvence altına alma konusunda birincil sorumluluk taraf devletlerde olmakla birlikte; bu sorumluluğun yerine getirilmesinde denetleyici yargı yetkisi, sözleşmeyle kurulan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ndedir.

Ayırım yasağının ele alındığı 14. maddede, Sözleşme ile tanınan haklardan yararlanmanın sağlanmasında; cinsiyet, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa ait olma, doğum ve bunların dışında başka herhangi bir sebeple ayırım yapılmaması gerektiği ifade edilmiştir. Bu maddede sayılan sebepler sınırlayıcı nitelikte olmadığından, herhangi bir sebeple sözleşme hükümlerinden birinin ayrımcılık nedeniyle ihlal edilmesi durumunda sözleşme ihlal edilmiş sayılacaktır (Sur, 1995, s. 12).

##### **4.1.1.3.2 Avrupa sosyal şartı ve gözden geçirilmiş avrupa sosyal şartı**

AİHS’nin sosyal haklar bakımından tamamlayıcısı konumunda bulunan Şart; Avrupa Konseyine üye devletler tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme’nin onaylanması, Türkiye tarafından 16 Haziran 1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanun’la uygun bulunmuştur (Sur, 1995, s. 56).

Avrupa Sosyal Şartı ele aldığı toplumsal haklar bakımından, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde yer alan hakların pek çoğu hakkında düzenlemelere sahiptir. Esas olarak çalışan, çalışma ve çalışma koşulları olmakla birlikte, sosyal güvenlik, sosyal yardım, aile,

çocuk ve yaşlıların korunması ve bunların sosyal sorunları gibi konuları ele almıştır (Sur, 1995, s. 69).

Kadın erkek eşitliğine değinilen 4. maddede eşit işe eşit ücret ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir (Bölüm II, m.4/3). Çalışma hakkının ele alındığı 1. maddeye göre tam istihdamı sağlamak için gerekli önlemleri ve sorumlulukları almalı, çalışanlara ücretsiz iş bulma imkanını sağlamalı ve korumalı, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamalı ve uygun mesleklere yönlentmeli ve işçilerin edindikleri işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı sağlamalıdır. Madde 1/2'de yer alan "koruma" ifadesi iş hukuku mevzuatı açısından "iş güvencesi" kavramını ifade etmektedir (Anadolu, 2002, s. 49). Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. maddesi ile ücretli resmi tatil imkanı (m.2/2), en az iki haftalık ücretli yıllık izin (m.2/3) ve dinlenme günü (m.2/4) ele alınmıştır.

Şart'ın diğer maddelerinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil ücret hakkı (m.4), sosyal güvenlik hakkı (m.12), anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı (m.17) gibi haklar ele alınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı; sosyal hakları içermesine karşın kişilere sübjektif haklar vermemiş, taraf devletlere ve kamu otoritelerine yükümlülükler getirmiştir. Bu nedenle ek bir düzenleme olmaksızın mahkemeler önünde hak talep edilmesi zordur (Sur, 1995, s. 111). Şart'ta yer alan hükümler doğrudan uygulanmaya uygun olmadığı için bunların uygulanması taraf devletlerce taahhüt edildiği gibi iç hukuk normlarında düzenlemelere gidilmesi ile mümkün olacaktır (Aktuğ, 2009, s. 238).

Avrupa Sosyal Şartı'nda kapsam ve düzey yönünden görülen eksiklikler üzerine Şart'ta yer alan hakların içerik ve kapsamı genişletilerek, yer almayan haklar yönünden ise eklemeler yapılarak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı oluşturulmuştur.

Şart, 3 Mayıs 1996'da Strazburg'da kabul edilmiş ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından onaylanması 27 Eylül 2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanun'la uygun bulunmuştur. Ancak Türkiye tarafından; adil çalışma koşulları hakkı (m.2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil bir ücret hakkı (m.4), örgütlenme hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (m.6), çocukların ve gençlerin korunması hakkı (m.7), çalışan kadınların analığının korunması hakkı (m.8) ve özürlülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı (m.15) konusunda çekince konulmuştur.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda yeni olarak; iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı (m.24), işverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı

(m.25), onurlu çalışma hakkı (m.26), ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı (m.27), çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı (m.28), çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı (m.29), toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı (m.30) ve konut hakkı (m.31) konularına ilişkin düzenlemeler eklenmiştir.

#### **4.1.1.4 Avrupa birliği belgeleri**

Cinsiyet ayrımına ilişkin olarak bu bölümde inceleyeceğimiz AB belgeleri; Roma Antlaşması, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Lizbon Antlaşması, AB Temel Haklar Şartı'yla eşitliğe ilişkin yönergeler ve ayrımcılığa ilişkin yönergelerden oluşmaktadır.

##### **4.1.1.4.1 Roma antlaşması**

25 Mart 1957'de imzalanan Antlaşma, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)'nin kurucu antlaşması niteliğindedir. Ancak 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren ve kapsamlı değişiklikler içeren Lizbon Antlaşması'yla, Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın ismi "Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma" olacak şekilde değiştirilmiştir (Kaya, 2010, s. 127-128).

Antlaşma'nın "İşçiler" başlıklı bölümünde yer alan m.48/1'de, işçilere AET içerisinde serbest dolaşım imkanının en geç geçiş döneminin sonuna kadar sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Antlaşma'ya göre işçilerin sahip olduğu serbest dolaşım hakkından faydalanmada uyrukluk esasına dayanan her türlü ayrımcılığın kaldırılması gerekmektedir (m.48/2).

Antlaşma'nın 117. maddesine göre; AET üyesi devletler, işçilerin eşit şekilde gelişmelerine imkan vermek ve çalışma şartlarını iyileştirmeyi teşvik etmek konusunda görüş birliğine varmışlardır. Tek Avrupa Senedi'nin 21. maddesiyle eklenen m.118a/1'e göre; üye devletler, isg konusunda çalışma ortamına yönelik iyileştirmelerin teşvikine önem vermelidir.

Antlaşma'nın 119. maddesinde eşit ücret ilkesine değinilmiştir. Bu ilkenin kapsamı, parça başına ödeme yapılan aynı işler için ödemelerde aynı ölçü birimini kullanma ve zaman esasına göre çalışmada ise aynı iş için yapılan ödemelerin aynı olmasıdır. Bu hükümler, işverenlerin işçilere eşit muamele etmeleri ve ayrımcılık yapmamaları için önemlidir.



Avrupa Adalet Divanı'na göre 119'uncu maddenin amacı, eşit ücret ilkesinin uygulandığı topluluk üyesi ülkeler içerisinde ücretlendirmede yapılan ayrımcılık nedeniyle dezavantajlı duruma düşen kadın işçilerin mağduriyetini gidermektir (Bercusson, 2009, s. 339; Yenisey, 2002, s. 4).

#### **4.1.1.4.2 Maastricht antlaşması**

AET'nin Avrupa Topluluğu adını alması 7 Şubat 1992 tarihli Maastricht Antlaşması ile olmuştur. Maastricht Antlaşması, AB mevzuatında eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının yasal çerçeveye oturtulduğu öncü antlaşmadır (Bruun, 2004, s. 83).

Antlaşma ile Roma Antlaşması'nın 2. maddesi değiştirilerek, yeni metinde “yüksek seviyeli bir istihdam ve sosyal koruma” yükümlülüğü topluluk üyesi devletlerin bir görevi olarak ifade edilmiştir. Antlaşma metninde yer alan bu ifade ve antlaşma eki olan Sosyal Politika Protokolü ile Avrupa Birliği'nin yetkileri içerisine sosyal alan da dahil edilmiştir (Kökkılınç, 2012, s. 49).

Sosyal Politika Protokolü ile Maastricht Antlaşması'na dahil edilen Sosyal Politika Antlaşması'nın 1. maddesi ile istihdamın teşvik edilmesi, işçilerin çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi, onlar için yeterli sosyal korumanın sağlanması ve ayrımcılık ile mücadele edilmesi üye devletler için hedef olarak belirlenmiştir. Sosyal Politika Antlaşması m.2'de ise belirtilen hedeflere ulaşmak için çalışma ortamının geliştirilmesi yoluyla işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması, işgücü piyasasından dışlanmış bireylerin piyasaya entegre edilmesi, işçilere danışma ve bilgi verme imkanlarının sunulması, fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması ve çalışma koşulları konularında faaliyetlerin teşvik edilmesi gerekmektedir (Kökkılınç, 2012, s. 49).

Sosyal Politika Antlaşması m.6'da eşit işe eşit ücret ödenmesi ilkesine değinilmiştir. Eşit ücret kavramı, zaman esasına göre ödenen ücret ve parça başına iş için ödenen ücret olarak ayrı ayrı tanımlanmıştır. Ayrıca üye devletlere, kadınların mesleki faaliyetlerde bulunmalarını kolaylaştırmak ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları dezavantajlı durumları önlemek ve telafi etmek için gerekli önlemleri alma ve sürdürme sorumluluğu yüklenmiştir (Kökkılınç, 2012, s. 50; Fettah, 2006, s. 49).

#### **4.1.1.4.3 Amsterdam antlaşması**

2 Ekim 1997'de imzalanan, 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren ve Avrupa Topluluklarını kuran antlaşmadır. Antlaşma'nın 2. maddesine göre; erkek ve kadınlar arasında eşitliği sağlamak topluluğun görevidir (Bolayır, 2000, s. 3).

Madde 3/2’de topluluğun hedeflerini gerçekleştirmek için yürütülecek faaliyetlerin, Antlaşma’da yer alan koşullar ve süreler içerisinde, içermesi gereken unsurlarda (m.3/1) erkekler ve kadınlar arasında eşitsizliği gidermek topluluğun amacı olarak belirtilmiştir. Antlaşma’da yer alan ve cinsiyet eşitliğini destekleyen bu ifade aynı zamanda Avrupa Birliği Hukuku’nda yer alan eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının bir adım ileri taşınmış halidir (Massetot, 2007, s. 154).

Antlaşma’nın ayrımcılık yasağını konu alan 13. maddesine göre; Konsey, diğer maddelerde yer alan hükümlere zarar vermediği sürece yetkileri dahilinde, Komisyon’un önerisi üzerine ve Avrupa Parlemontosu’na danıştıktan sonra oybirliğiyle alınacak kararlar neticesinde “cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel konuma dayanan ayrımcılıkla mücadele etmek” için gerekli girişimlerde bulunabilir (Bolayır, 2000, s. 6).

Üye Devletler’in, Topluluk amacının (m.136) gerçekleştirilmesi için işg’yi korumaya yönelik olarak çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş koşullarının geliştirilmesi, işgücü pazarı fırsatlarının artırılması ve kadınlar ile erkekler arasında eşit muamele sağlanması gibi konuları desteklemesi ve tamamlaması gerekmektedir (m.137/1).

Aynı iş için eşit ücret ilkesine Antlaşma’nın 141. maddesinde yer verilmiştir. 141. madde uyarınca aynı veya aynı değere sahip iş için hem kadın hem de erkek işçilere eşit ücret ilkesi, her üye devlet tarafından uygulanmalıdır. Antlaşma metninde ifade edilen “aynı değere sahip iş” kavramı ile eşit işe eşit ücret ilkesinin kapsamı genişletilerek Divan kararları ile uyum sağlanmıştır (Barnard, 2006, s. 106).

Ayrıca cinsiyet kavramı hukuken toplumsal cinsiyet bağlamında değil, biyolojik veya doğuma bağlı cinsiyet olarak ele alınmıştır. Ancak Divan verdiği kararlarda toplumsal cinsiyeti ve medeni hali dikkate almıştır (Case 23/83, 1984, ECR3225). Bununla birlikte cinsel yönelim bu kapsam dışında tutulmuştur (Case C-249/96, 1998, ECR I-621). Divanda görülen davada savcı tarafından, kadınların fiziksel özelliklerinin haricinde toplumsal rollerine bağlı olarak mağdur edildikleri ve sadece biyolojik özelliklerine göre değerlendirmenin haricinde sosyolojik olarak da ele alınması gerektiği (Case C-13/94, 1996, ECR I-2143) ifadesine yer verilmiştir (Barnard, 2006, s. 356,-385; Kökkılınç, 2012, s. 53).

#### 4.1.1.4.4 Lizbon antlaşması

13 Aralık 2007'de Lizbon'da imzalanan Antlaşma ile birliğin işleyişi, yetki alanları, yetki sınırları ve ayrıntıları düzenlenmiştir (Kökkılınç, 2012, s. 53). Sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele ile kadın erkek eşitliği; birliğin amaçları (m.3/3) arasında yer almıştır (Can, 2009, s. 20).

Birlik ve üye devletler Antlaşma'nın 151. maddesine göre; istihdamın teşvikini, iyileştirme sürerken yaklaştırılmalarını da mümkün kılacak şekilde hem yaşam hem de çalışma koşullarının iyileştirilmesini, yeterli sosyal diyalog ve sosyal korumayı, süreklilik gösteren yüksek istihdam seviyelerine ulaşılması için insan kaynaklarının geliştirilmesini ve dışlanmayla mücadeleyi temel sosyal hakların bilincinde olarak amaçlamalıdır. Bu maddedeki amaçların gerçekleştirilmesi maksadıyla birlik; işçileri isg bakımından korumak için üye devletlerin şu gibi faaliyetlerini desteklemek ve tamamlamak yükümlülüğü altındadır:

özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışma koşulları, işçilerin sosyal güvenliği ve sosyal korunması, iş akdinin feshedilmesi durumunda işçilerin korunması, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması, 166. maddeye hâle gelmeksizin, işgücü piyasasından dışlanmış kişilerin yeniden entegrasyonu, işgücü piyasasındaki fırsatlar ve işyerindeki muamele bakımından kadın ve erkek arasında eşitlik ve sosyal dışlanma ile mücadele. (m.153/1)

Antlaşma'nın 156. maddesi, üye devletlerin işbirliğini teşvik etmeleri ve eylemlerinin koordinasyonunu kolaylaştırmaları için Komisyon'un belirli konularda faaliyet göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Bu konular, istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı, sendikal haklar ile işverenler ve işçiler arasında toplu pazarlık gibi konuları içermektedir. Bu madde, Avrupa Birliği'nin sosyal politikaları ve işçi haklarına ilişkin hedefleriyle uyumludur. Üye devletlerin işbirliği ve koordinasyonu, Avrupa Birliği'nin daha sosyal ve adil bir yapıya sahip olmasına yardımcı olacak ve işçilerin haklarını koruyarak ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır. Komisyon'un faaliyetleri, üye devletler arasında ortak bir yaklaşım oluşturulmasını kolaylaştıracak ve bu da işbirliğinin daha verimli olmasını sağlayacaktır.

157. madde, AB üyesi bütün devletlerin, eşit ücret ilkesini uygulama sorumluluğunu üstlenmesi gerektiğini öngörmektedir. 158. madde de ise AB üyesi devletlerin mevcut ücretli izin sistemleri arasındaki denklığı muhafaza etmek için çaba sarf etmeleri gerektiği belirtilmektedir.

#### **4.1.1.4.5 Avrupa birliği temel haklar şartı**

Şart; AB kurumlarının insan haklarına saygı göstermesini, temel hakları korumasını ve güvence altına almasını hedefleyen bir belgedir. AB Bakanlar Konseyinin Fransa'nın Nice kentinde gerçekleştirilen 7 Aralık 2000 tarihli toplantısında hazırlanmış ve siyasi bir bildiri olarak Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon tarafından imzalanmıştır (Metin, 2002, s. 46; Şimşek, 2008, s. 131).

Bağlayıcılığı bulunmayan siyasal bir bildirge niteliğinde olan bu belge, Lizbon Antlaşması'nın 2009 yılında yürürlüğe girmesi sonrasında, bağımsız bir belge olarak kabul edilmiş ve bağlayıcılık kazanmıştır (Çelik, 2004, s. 13; Kaya, 2010, s. 139).

Temel Haklar Şartı'nın 5. maddesinde hiç kimsenin köle olarak tutulamayacağı (m.5/1) ve hiç kimseden angarya veya zorunlu hizmet istenilemeyeceği (m.5/2) ifade edilmiştir. Sendika kurma ve sendikaya katılma hakkına "Toplanma ve Dernek Kurma Özgürlüğü" başlıklı 12. maddede değinilmiştir. İşçilerin, toplanma ve dernek kurma özgürlükleri ile birlikte, kendi menfaatlerini korumak amacıyla sendika kurma ve bu sendikalara katılma haklarına sahip oldukları belirtilmektedir.

"Eşitlik" başlıklı 3. bölümde yasalara karşı eşitliğe (m.20), ayrımcılık yasağına (m.21), kadın erkek eşitliğine (m.23) ve özürli kişilerin topluma katılmasına (m.26) değinilmiştir.

"Dayanışma" başlıklı 4. bölümde her çalışan haksız yere işten çıkarılmaya karşı korunmuştur (m.30). 31. maddeye göre her çalışanın, kendi sağlığına, güvenliğine ve onuruna uygun çalışma şartlarında iş görme hakkı (m.31/1), azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması ile günlük ve haftalık dinlenme süreleri hakkı ve ücretli yıllık izin hakkı vardır (m.31/2).

#### **4.1.1.4.6 Eşitliğe ilişkin yönergeler**

75/117 Sayılı Erkekler ve Kadınlar için Eşit Ücret Temel Prensiplerinin Uygulanması Konusunda Üye Devletlerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi Yönergesi'nin 1. maddesi, cinsiyet temelli her türlü ayırımın ücret şartlarında ve ücreti oluşturan unsurlarda ortadan kaldırılması gerektiğini belirtmektedir. Bu, aynı işi veya eşit değere sahip işleri yapan çalışanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit ücret ve diğer ödemeler almaları gerektiği anlamına gelmektedir. Böylece, cinsiyet eşitliği ilkesine uygun bir şekilde işçilerin eşit muamele görmesi sağlanarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele edilmektedir.

Ayrıca ücretin iş sınıflandırılmasına göre belirlendiği durumlarda cinsiyet ayrımına yer vermeden kadın ve erkek için aynı kriterlerin uygulanması gerekmektedir.

Yönerge'nin 3. maddesi üye devletleri, kadınlarla erkekler arasındaki tüm ayrımcılıkları ortadan kaldırmak için eşit ücret prensibine aykırı hükümler içeren kanun, tüzük ve idari kurallar konusunda yükümlülük altına sokmuştur.

Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, 75/117 sayılı Yönerge'nin temel dayanağı Amsterdam Antlaşması'nın 141. maddesi olarak kabul edilebilir (Prechal ve Burrows, 1990, s. 83). 141. maddenin uygulanması ve yorumlanması ise yönergenin amacını oluşturmaktadır (Ellis, 2005, s. 188).

Çalışma hayatında eşit davranmaya ilişkin 76/207 Sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Meslek Eğitiminde, İşte Yükselmeye, ve İş Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Gerçekleştirilmesi Yönergesi ile düzenlemeler yapılmıştır.

76/207 sayılı Yönerge'nin temel amacı, üye devletlerde kadın ve erkekler arasında işe alım, mesleki gelişim ve yükselme, mesleki eğitim, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik açısından eşit muamele prensibinin uygulanmasıdır (m.1/1). Bu nedenle doğrudan ve dolaylı olarak cinsiyet temelli ayırım yapılamayacağı ve bu yönerge hükümlerinin özellikle gebelik ve analık konusundaki hükümler olmak üzere kadınların korunmasıyla ilgili hükümlere aykırı olamayacağı belirtilmiştir (m.2).

#### **4.1.1.4.7 Ayrımcılığa ilişkin yönergeler**

97/80 sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yüküne İlişkin Yönerge'nin 1. maddesinde eşit davranma ilkesine vurgu yapılmakla birlikte yönergenin amacı, üye devletler tarafından eşit davranma ilkesinin etkin bir şekilde uygulanması ve uygulanamaması durumunda bundan zarar gören kişilerin yetkili mercilere ve yargı yoluna başvurabilmelerini güvence altına alma olarak belirtilmiştir.

Yönerge'ye göre eşit davranma ilkesi, cinsiyete dayalı her türlü doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlanmıştır. Bu ilkenin uygulanmasında görünürde tarafsız olan bir hüküm, bir ölçüt veya uygulamanın somut olarak belirli bir cinste insanların büyük çoğunluğunun aleyhine olması durumunda doğrudan ayrımcılığın meydana geldiği kabul edilir (m.2).

Yönerge'ye göre eşit davranma ilkesinin ihlal edilmediğini ispat yükü davalıya aittir (m.4/1). 97/80 sayılı Yönerge öncesinde ayrımcılığa ilişkin ispat yükü davacıya aitti.

Bununla birlikte, ayrımcılığın ispatına ilişkin hukuki belgelerin çoğunlukla işverenin elinde bulunması davacıyı zor duruma sokmaktadır (Ellina, 2003, s. 52; Kaya, 2010, s. 248).

Dört maddeden oluşan 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Yönerge ile büyük bir çoğunluğu kadın olan kısmi süreli çalışanların uğradığı ayrımcılığın giderilmesi amaçlanmıştır (Ellina, 2003, s. 52). Yönerge’de yer alan hükümler esas itibarıyla 1994’te kabul edilen kısmi çalışmaya ilişkin ILO’nun 175 sayılı Sözleşme’sine büyük benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte mevcut hukuksal düzenlemelerin ötesine geçememesi nedeniyle eleştirilere maruz kalmıştır (Jeffery, 1998, s. 199, 200). Kısmi süreli çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu dikkate alındığında bu alanda yapılan ayrımcılık dolaylı cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirilecektir (Kaya, 2010, s. 251).

#### **4.1.2 Ulusal düzenlemeler**

Ulusal hukuk kapsamında kadın işçileri koruyucu düzenlemelerin gelişimi, uluslararası belgeler ışığında olmuştur. Ulusal mevzuattaki koruyucu düzenlemeler; 4857 sayılı İş K. ve 6331 sayılı İSGK ile bu kanunlarda yer alan hükümlerin uygulanmasına yönelik çıkarılan yönetmelikler çerçevesinde gelişmiştir.

Anayasa’ya göre “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” (m.10). Ayrıca İş Hukuku mevzuatında kadın çalışanları cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı korumak için eşit davranma ilkesi ve cinsiyete dayalı ayırım yasağı doğrultusunda düzenlemeler yapılmıştır (Kökkılınç, 2012, s. 77).

Çalışma hayatı içerisinde, kadın çalışanlar birçok alanda cinsiyete dayalı ayrımla karşılaşmaktadır. Bunlar genel olarak iş sözleşmesinin yapılmasında, sonlandırılmasında, ücretin kararlaştırılmasında ve uygulanmasında gerçekleşmektedir.

4857 sayılı İş K.ye göre “iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” (m.5/1). Eşit davranma ilkesinin anayasal dayanağını ise AY’nin 10’uncu maddesi oluşturmaktadır. Bunun yanında eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağına yönelik iç hukukta yapılan düzenlemelerde, uluslararası hukuk alanındaki çalışmaların etkisi çok fazla olmuştur (Mollamahmutoğlu, 2005, s. 432-433).

Anayasa'da yer verilen eşitlik ilkesinin, İş Hukuku mevzuatındaki tezahürü olan eşit davranma ilkesi; işverenin işçilere karşı, 5. maddenin 1. fıkrasında sayılan ve temel hak ve özgürlükler çerçevesinde değerlendirilecek "ve benzeri" ifadesine dahil edilebilecek sebepler nedeniyle farklı davranmamasını, farklı davranmasını gerektirecek geçerli bir sebep olmadığı sürece de aynı durumda bulunan işçilere eşit şekilde davranmasını ifade etmektedir (Tuncay, 1982, s. 7; Yenisey, 2006, s. 65).

Çalışma koşulları dikkate alındığında işverenin eşit işlem borcu, işyerinde çalışan işçilere karşı eşit işlem yapma ve haklı sebepler olmadıkça herhangi bir ayırım yapmamaktan oluşmaktadır (Süzek, 2005, s. 361). Ancak belirli bir işyerinde farklı çalışma koşulları ve değişik niteliklerde çalışan işçilerin olduğu dikkate alındığında, mutlak bir eşitlikten hareketle, tüm çalışanların aynı koşullara sahip olması beklenemeyecektir. Bu durumdaki işçiler arasında objektif koşullar dikkate alınarak yapılacak farklı muameleler işverenin eşit davranma borcunun ihlali kapsamında değerlendirilemeyecektir (Çelik, 2003 s. 158).

Eşit davranma borcu, işverenin haklı nedenler olmaksızın keyfi davranışlarının önüne geçmektedir. Bununla birlikte işveren, haklı ve objektif bir gerekçe olmadıkça çalışanlar arasında ayırım gözetmeme yükümlülüğü altına sokulmuştur (Ertürk, 2002, s. 99). Y. 9.HD, 2.12.2009, E.2009/33837, K.2009/32939 sayılı kararına göre nesnel nedenlerin varlığı halinde işverence işçiler arasında farklı uygulamalara gidilmesi eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etmez. Buradan hareketle haklı sebepler olmadıkça işçiler arasında ayırım yapmama yükümlülüğünü eşit işlem borcunun olumsuz yanı, haklı nedenlerin olması durumunda ise ayırım gözetilmesini eşit işlem borcunun olumlu yanı olarak değerlendirebiliriz (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012, s. 658).

Kanunda açıkça ifade edilen mutlak ayırım yasakları içerisinde yer alan cinsiyete dayalı ayırım yasağı, biyolojik nedenlerin ve işin niteliği gereği farklı davranmayı zorunlu kılan sebeplerin varlığı durumunda meydana gelmeyecek ve işveren bu sebeplere dayanarak farklı davranabilecektir (Tuncay, 1982, s. 123; Tunçomağ ve Centel, 2008, s. 139). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 23.12.2009, E.2009/9-485, K.2009/598 sayılı kararına göre iş ilişkilerinde din, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, mezhep, felsefi inanç ve benzer nedenlerle yapılan ayrımcılıklar mutlak ayırım yasakları arasında sayılmıştır.

#### **4.1.2.1 İş sözleşmesinin yapılması ve sonlandırılması**

Kadın işçiler genel olarak iş ilişkisinin kurulmasında, esnasında ve sonrasında cinsiyet temelli ayrıma maruz kalmaktadır (Fettah, 2006, s. 53). İşverenin eşit işlem yapma

yükümlülüğü olmasına karşın bu yükümlülüğün, işe alım esnasında geçerli olduğunu söyleyemeyiz. Sözleşme özgürlüğü dikkate alındığında işveren çalışacağı kişiyi seçme özgürlüğüne sahiptir. Doğal olarak işe alım esnasında eşit davranması da beklenemez (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2004, s. 120).

Hukuki ilişki veya işyeri topluluğuna dahil olma durumu olmadan, işçi ve işveren arasında iş ilişkisi kurulması mümkün değildir. Ancak bu koşullar sağlandığında, eşit davranma borcu doğar (Süzek, 2005, s. 363; Tuncay, 1982, s. 153-154).

4857 sayılı İş K. m.5/2 uyarınca, işveren esaslı bir neden olmadıkça tam süreli ile kısmi süreli çalışan işçi arasında ayırım yapamaz. Ayrıca belirsiz süreli ile belirli süreli çalışan işçi arasında da farklı işlem yapılamayacaktır. Burada sözleşme türü nedeniyle ayrımcılığa vurgu yapılmıştır. Sözleşme türü nedeniyle yapılan ayrımcılığın temelinde ise cinsiyet temelli ayırım yatmaktadır (Yenisey, 2006, s. 65).

Özel hukuk alanında sözleşme özgürlüğü ilkesinin uygulanmasına karşın bu özgürlüğün eşit güçte olanlar arasında uygulanması gerektiği değerlendirilmektedir. Buna karşılık İş Hukuku alanında işverene göre iktisaden daha zayıf konumda bulunan işçiler göz önüne alındığında; sözleşme özgürlüğü ilkesinin eşit davranma ilkesiyle kısıtlandığını görmekteyiz (Gören, 1998, s. 126; Kökkılınç, 2012, s. 78-79). Ayrıca sosyal devlet ilkesi göz önüne alındığında bireysel özgürlüklerin toplum çıkarlarının aleyhine olmayacağı ve eşit davranma ilkesinden de sözleşme özgürlüğüyle taviz verilemeyeceği görülecektir (Tuncay, 1982, s. 144).

İşe alım esnasında sözleşme özgürlüğü ve eşit davranma ilkelerinin uygulanması konusunda tartışmalar olmasına karşın, mutlak ayırım yasakları çoğunlukla uygulanmayıp göz ardı edilmektedir. Özellikle işletme bakımından, zorunlulukların ve imkansızlıkların olması durumunda tamamıyla ihmal edilmektedir (Tuncay, 1982, s. 155; Gören, 1998, s. 124).

Biyolojik veya işin niteliği ile ilgili sebepler zorunlu olmadıkça, işverenler 4857 sayılı İş K. m.5/3 uyarınca cinsiyet veya gebelik nedeniyle herhangi bir ayrımcılık yapamazlar. Bu kural, iş sözleşmesi yapımı, şartlarının belirlenmesi, uygulanması ve sona erdirilmesi gibi her aşamada geçerlidir ve işverenlerin doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyet veya gebeliğe dayalı ayrımcılık yapmaları yasaktır.

Örnek vermek gerekirse; bir işyerine işçi alımında sadece başvuru yapan erkek işçilerin alınması ve hiçbir şekilde kadın işçilerin alınmaması ile birlikte daha sonradan başvuru



yapan erkek işçilerin de işe alınması açık bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını göstermektedir (Süzek, 2005, s. 363). Ancak belli bir cinsten olmak bu iş için zorunluluk veya vazgeçilmez bir koşul ise bu gibi durumlarda kadın işçilerin veya erkek işçilerin alınmaması ayrımcılık kapsamına girmeyecektir (Kökkılınç, 2012, s. 84).

İşçiyle karşı karşıya kalacak kişilerin (müşterilerin) onur ve kişilik haklarının korunması için kadın işçilerin kullanılmasını zorunlu kılan nitelikteki işler, münhasıran belli cinsten olan işçinin çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Doğal olarak da diğer cinsten çalışanın bulunması işin özelliğine aykırı olacaktır (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012, s. 667; Yenisey, 2005, s. 999) .

Çocuk bakıcılığı, kreş öğretmenliği, kadın epilasyon işleri, kadın iç çamaşırı reyonunda çalışan satış elemanı, kadın cezaevleri için kadın infaz koruma memuru veya sanatsal bir faaliyet için kadın oyuncu veya mankenlik gibi meslekler için kadın çalışan vazgeçilmez unsurdur (Yenisey, 2005, s. 999; Demir, 2011, s. 159). Bununla birlikte işe alımda cinsiyete bağlı olmayan bir iş için alım duyurusunda cinsiyet belirtilmemesi veya biyolojik yapısı gereği çoğunlukla kadınların yerine getiremeyeceği ve asgari boy ve ağırlık gibi fiziksel özelliklerin belirtilmemesi gerekmektedir (Yüksel, 2000, s. 143; Gören, 1998, s. 123).

Kadın çalıştırmanın zorunluluk olarak görülmesini ise işletmenin devamlılığını ve verimliliğini dikkate alarak, işveren açısından değerlendirmeye tabi tutmak daha isabetli olacaktır (Gören, 1998, s. 121). İşin niteliği haklı göstermedikçe sadece hamilelik nedeniyle işe alımda ayırım yapılmamalıdır (Süzek, 2005, s. 364). Ancak yapılacak iş hamile olanların çalışamayacağı veya yasak bir iş ise işveren hamilelik durumunu sorabilir, sormasa bile işçi bu durumu bildirmelidir (Ekonomi, 2009, s. 17-18).

Sözleşme özgürlüğü kapsamında işverenin iş ilişkisini kurmada olduğu gibi sonlandırmasında da bir takım kısıtlayıcı unsurlar vardır (Uşan, 2005, s. 1630). İşin sonlandırılması eşit işlem borcunu ihlal ettiği takdirde yapılan işlem hakkın kötüye kullanılması, geçersiz veya haksız fesih niteliğinde olacaktır (Süzek, 2005, s. 365). Bu konuda işverenin ayırım yasağı ve fesih hakkının kötüye kullanılması dışında mutlak bir eşit davranma borcu bulunmamaktadır (Alpagut, 2007, s. 94).

#### **4.1.2.2 Ücret ve kıdem tazminatı**

Ücret, Anayasa'da, emeğin karşılığı olarak tanımlanmıştır (m.55). Çalışanlar arasında adil bir ücret dengesinin sağlanması için devlet, çalışanların işlerine uygun ve adil bir ücret elde

etmeleri ile birlikte diğer sosyal yardımlardan yararlanabilmeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (AY m.5/2).

4857 sayılı İş K. uyarınca, aynı veya eşit değerde bir iş için işçinin cinsiyeti sebebiyle daha düşük bir ücrete karar verilemez (m.5/4). Ücrette cinsiyet ayrımı, mutlak ayırım yasaklarından birisidir (Centel, 1994, s. 167). Ancak söz konusu yasak eşit ve aynı değerdeki işler için geçerlidir (Yenisey, 2005, s. 999). Bu nedenle ücret belirlerken işvereni bağlayıcı bir etkiye sahiptir (Tuncay, 1982, s. 170).

Bununla birlikte eşit davranma borcunun işçinin işe girmesi esnasında belirlenecek ücrette işvereni bağladığını söyleyemeyiz. Kural olarak eşit işlem borcunun iş akdiyle birlikte doğduğu kabul edilmektedir (Centel, 1994, s. 167). Bu nedenle işe girerken ücretin belirlenmesi konusunda işverenin eşit davranması beklenemez. Ücret belirlenirken yetenek, deneyim ve verimlilik gibi subjektif etkenler nedeniyle eşitlik ilkesinin dışına çıkılmaktadır (Ertürk, 2002, s. 102; Eyrenci vd., 2004, s. 121).

4857 sayılı İş K. uyarınca, işçinin cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, işçiye daha düşük bir ücret verilmesini haklı göstermez (m.5/5). Gebelik, hamilelik veya süt izni gibi durumlarda kadın işçiyi koruyucu düzenlemeler gerekçesiyle işveren tarafından daha düşük bir ücret uygulanması bu kapsamda değerlendirilebilir (Süzek, 2005, s. 365).

İş ilişkisinin kurulmasında işçinin yaşı, eğitim durumu, kıdemi, yetenek ve becerileri gibi nedenlerle ücret farklılıkları olmaktadır (Çelik, 2003, s. 159). Bu durum kadınlar özelinde biyolojik özellikler, toplumsal değer yargıları, kadınların eğitim düzeylerinin erkeklere nazaran daha düşük olması, kadın emeğinin erkek işgücüne nazaran değersiz görülmesi, evlilik, doğum gibi nedenlerle çalışma yaşamlarının kesintili ve kısa olması ve benzer nedenlerle kadın işçilere erkeklere nazaran daha az ücret ödenmektedir (Ertürk, 2002, s. 105).

Cinsiyet ayrımcılığı durumunda ücretin belirlenmesi şimdiye kadar ele alınmasına karşın, ücret eklerinin de bu kapsamda değerlendirilmesi konusunda çeşitli tartışmalar olmuştur. Ancak Yargıtay 9.HD, 29.12.1972, E.1972/45593, K.1972/33632 sayılı kararı ile geniş anlamda ücret kavramının içine ücret ve eklerinin de dahil edilerek, asıl ücrete uygulanan esasların ücret eklerine de uygulanacağı ve eşitlik ilkesinin asıl ücretle birlikte ödenen doğrudan ve dolaylı nakdi ve aynı tüm ödemelere uygulanacağı ifade edilerek tartışmalara nokta koyulmuştur (Yüksel, 2000, s. 220).

#### 4.1.2.3 İspat ve yaptırım

4857 sayılı İş K. m.5/6 uyarınca, iş ilişkisi veya iş ilişkisinin sona ermesi sırasında önceki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar olan ücret tutarındaki uygun bir tazminatın yanında yoksun bırakıldığı başka haklarını da talep edebilmektedir. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.31 hükümleri bu konuda saklı tutulmuştur.

İşçi, ilk beş fıkroda sayılan hükümlerin işverence ihlal edildiğini ispat etmekle yükümlüdür. Fakat işçi bir ihlalin varlığını kuvvetli bir şekilde gösteren bir durum ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin gerçekleşmediğini ispat etmekle yükümlüdür (4857 sayılı İş K. m.5/7). Bu durum, işverenin kanıt yükünü taşıdığı anlamına gelir ve işçinin iddialarını çürütmek için gerekli olan kanıtları sunmak zorunda olduğunu ifade eder.

Ayrımcılığa ilişkin uyuşmazlıkların varlığı durumunda işçi cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradığını ve mağdur olduğunu ortaya koyduğu takdirde, işveren farklı davranış için cinsiyete dayalı olmayan objektif nedenlerinin varlığını veya cinsiyetin görülecek iş için vazgeçilmez bir koşul olduğunu ispat etmek zorundadır (Gören, 1998, s. 119).

İşyerinde çalışan işçilerin ücretlerinin işverence iki yıldır düzensiz ödenmesi nedeniyle, davacı işçinin tahsili sağlamak amacıyla ilamsız icra takibi yaptığı, davalı işverenin ise ödenmeyen iki aylık ücret tutarını aynı bölümde çalışan ve icra takibi yapmayan diğer işçilere ödediği ancak icra takibine girişen davacı ve arkadaşlarına ödemediği örnek olayda; Yargıtay 7.HD, E.2015/3256, K.2015/3201 sayılı kararında “4857 sayılı İş Kanunu m.5/1 içerisinde geçen "ve benzeri sebeplerle" ifadesinden eşitliğe aykırılık oluşturan ve ayrımcılık tazminatını gerektirecek hallerin tahdidi olarak sayılmadığı anlaşılmaktaysa da somut olayda işverenin ekonomik sıkıntıları nedeniyle bazı işçilerin ödemelerini geciktirmesi kanunun lafzında geçen ifade kapsamında değerlendirilemeyeceği” kararına oyçokluğuyla karar verilmiştir. Ancak karşı oyda “eşit davranmama tazminatının yalnız birinci fıkroda düzenlenen mutlak ayrımcılık yasaklarının değil, nispi ayrımcılık yasaklarının da yaptırımını olduğu ve mahkemece davacıya eşit davranmama tazminatı verilmesi” gerektiği ifade edilmiştir.

Yargıtay’ın bir diğer kararında ise işe iade davası neticesinde, işçiyi işe başlatmamanın sonucu olarak hükmedilen iş güvencesi tazminatıyla ayrımcılık tazminatına aynı anda karar verilip verilemeyeceği üzerinedir. Yargıtay 9.HD, 18.06.2012, E.2010/13065, K.2012/23353 sayılı karında bu duruma şu şekilde değinilmiştir:

Hamilelik nedeniyle yapılan fesih işlemi, işe iade davasında İş Kanunu'nun 18/3-d maddesi uyarınca geçersiz sayılıp, işçinin işe iadesi ile işe başlatılmaması halinde 21. madde uyarınca iş güvencesi tazminatına hükmedilmiştir. İşverenin yaptığı fesih işlemi, ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmeyecek ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilecektir. Yasa'nın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir. Üstelik 21. maddedeki tazminat en az dört aya kadarki ücret tutarında, 5. maddedeki tazminat ise en çok 4 aya kadarki ücret tutarında olup 21. madde işçi lehinedir. Aksinin kabulü halinde, ayrımcılık yasağının gündeme geldiği her işe iade davasında, davayı kabul eden mahkeme, hem iş güvencesi tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına hükmetmek zorunda kalacaktır.

## **4.2 İşin Düzenlenmesi Bakımından Koruyucu Düzenlemeler**

Kadın işçiler ile erkek işçiler arasındaki biyolojik ve fizyolojik farklar çalışma hayatında bir takım düzenlemelerin yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyaca yönelik olarak hem uluslararası alanda hem de ulusal alanda düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemeler genel itibariyle kadın işçilerin hamilelik ve annelik halleriyle birlikte erkek işçilerin kadın işçilere göre fiziksel olarak daha kuvvetli olmaları dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir (Çamcı, 2019, s. 40).

İşin düzenlenmesi bakımından; gündüz şartlarına göre daha ağır olan gece çalışmaları ile daha tehlikeli olması bakımından yer altında ve su altında çalışma şartları dikkate alınmıştır. Kadın çalışanların biyolojik ve fizyolojik yapıları dikkate alındığında bu iki çalışma alanı da kadınlar için zorlayıcı olacaktır. Ayrıca kadın işçinin ailevi sorumlulukları ve çocuk bakımına yönelik sorumluluğu dikkate alındığında gece çalışmalarının düzenlenmesi daha da önemli bir hal almaktadır.

### **4.2.1 Uluslararası düzenlemeler**

Çalışma hayatındaki kadın işçileri korumak için işin düzenlenmesine yönelik olarak uluslararası alandaki çalışmalar kapsamında, Avrupa Konseyi ve ILO belgelerini inceleyeceğiz.

#### **4.2.1.1 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri**

İşin düzenlenmesi bakımından uluslararası belgeler kapsamında, daha ayrıntılı düzenlemelere yer veren ILO sözleşmelerini ele alacağız. Özellikle 45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, Kadınların Gece Çalıştırılması Hakkında 89 Sayılı Sözleşme ve

127 Sayılı Azami Ağırlık Sözleşmesi bu alandaki en önemli çalışmalardır. Ancak 45 sayılı ve 127 sayılı sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmasına rağmen, 89 sayılı Sözleşme henüz onaylanmamıştır.

#### **4.2.1.1.1 45 sayılı yeraltı işleri (kadınlar) sözleşmesi**

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının Cenevre'de düzenlenen 4 Haziran 1935 tarihli 19'uncu oturumunda kabul edilen Sözleşme'nin; Türkiye tarafından onaylanması, 9 Haziran 1937 tarihli ve 3229 sayılı Kanun'la uygun bulunmuştur (ILO, Erişim: 10 Kasım 2021).

Sözleşme'nin 1. maddesinde “gerek amme, gerekse hususi vasfını haiz ve yeraltında mevcut maddelerin istihracını istihdaf eden her nevi teşebbüsler” maden ocağı olarak tanımlanmıştır. 2. maddeye göre yaş fark etmeksizin kadın işçilerin maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak sevk ve idare görevi olan ve bedenen çalışmayan kadınlar (m.3/a), sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan kadınlar (m.3/b), mesleki bilgilerini tamamlamak için maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde staj görmelerine izin verilen tahsildeki kadınlar (m.3/c) ve bedenen çalışma niteliğinde sayılmayan bir sanatın icrası için maden ocaklarının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inme mecburiyeti olan bütün kadınlar (m.3/d) istisna olarak tutulmuştur.

#### **4.2.1.1.2 Kadınların gece çalıştırılması hakkında 89 sayılı sözleşme**

ILO tarafından 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen 89 sayılı Sözleşme, 27 Şubat 1951'de yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme aynı zamanda 4 Sayılı Gece Çalışma Sözleşmesi'nin yeniden düzenlenmiş halidir.

Sözleşme'nin 3. maddesine göre, yaşına bakılmaksızın hiçbir kadın, hem özel hem de kamu sektöründeki herhangi bir sanayi işletmesinde gece çalıştırılmaz. Ancak bu maddenin uygulanmayacağı durumlar sözleşmenin 4. maddesinde belirtilmiştir. Sözleşme'nin 4. maddesine göre eğer işin tamamlanması konusunda bir taahhüt verilmişse ve işletmede öngörülmesi mümkün olmayan ve tekrarlanmayacak nitelikte bir kesintiye bağlı zorunlu hallerde; işin üretimi, bozulması veya kayıplardan kaçınmak için hızlı bir şekilde yapılması gereken bir madde veya hammaddeye dayalıysa, 3. madde hükmü geçerli olmayacaktır.

Ulusal çıkarların söz konusu olduğu acil durumlarda işçi ve işveren örgütleri arasında yapılan müzakerelerin ardından, gece çalışma yasağı hükümet kararıyla askıya alınabilmektedir (m.5). Ayrıca bu sözleşme, yönetici veya teknik pozisyonlarda görev

yapan kadınlar ile sağlık ve sosyal hizmet sektörlerinde bedensel güce ihtiyaç duyulmayan işlerde çalışan kadınlar bakımından uygulanmayacaktır (m.8).

#### **4.2.1.1.3 127 sayılı azami ağırlık sözleşmesi**

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının Cenevre'de düzenlenen 28 Haziran 1967 tarihli 51'inci oturumunda kabul edilen sözleşmenin; Türkiye tarafından onaylanması, 30 Kasım 1972 tarihli ve 1635 sayılı Kanun'la uygun bulunmuştur.

Sözleşme'nin 7. maddesine göre; kadınlar ve genç işçilerin, hafif olmayan ağır yüklerin bedenlen taşınması işinde çalıştırılması sınırlandırılmalıdır. Eğer kadın ve genç işçiler yüklerin bedenlen taşınması işinde kullanılacaksa, yüklerin ağırlığı erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan belirgin bir şekilde daha az olmalıdır.

#### **4.2.1.2 Avrupa konseyi belgeleri**

##### **4.2.1.2.1 Avrupa sosyal şartı**

Şart'ın 8'inci maddesine göre; Taraf devletler, kadınların haklarını korumak maksadıyla endüstride çalışan kadınlar için gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi (m.8/4-a) ve kadınların yeraltı madenlerinde ve niteliği itibariyle bunun gibi uygun düşmeyen bütün işlerde çalışmalarını yasaklamayı (m.8/4-b) taahhüt etmişlerdir.

##### **4.2.1.2.2 Gözden geçirilmiş avrupa sosyal şartı**

Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesinin başlığı “çalışan kadınların korunma hakkı” iken Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile “çalışan kadınların analığının korunması hakkı” olarak değiştirilmiştir. Madde başlığında analık kavramına yer verilerek çalışan kadınların analık durumları ön plana çıkarılarak daha özel düzenlemeler yapılmıştır.

Bununla birlikte kadınlara doğum öncesi ve sonrasında verilen on iki haftalık ücretli izin süresi, madde 8/1'de on dört hafta olarak düzenlenmiştir. Sanayide gece çalışması daha önceden kadın işçiler için genel olarak ele alınırken; yeni düzenlemede hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınlar bakımından ele alınmıştır (m.8/4). Yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikli işlerde çalıştırma yasağı daha önce tüm kadın işçiler için dikkate alınırken, yeni düzenlemede bu ifade yerine “hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınlar” kullanılmıştır (m.8/5).

## 4.2.2 Ulusal düzenlemeler

Çalışma hayatında işin düzenlenmesi bakımından ulusal koruyucu önlemlerin temeli, AY'nin "çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesi ile "ailenin korunması ve çocuk hakları" başlıklı 41. maddesine dayanmaktadır.

AY m.50/1 uyarınca, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz". Ayrıca AY m.50/2'de özel olarak korunması gereken gruplar arasında; küçükler, kadınlar ve bedensel ya da zihinsel engelli kişiler sayılmıştır. Bu grupların çalışma koşulları özel olarak düzenlenmelidir. Kadın işçilerin özel olarak korunmasına ilişkin cinsiyet, yaş ve gücüne uygun işlerde çalıştırılmayı isteme hakkı ile işyerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasını isteme gibi sosyal hakları sayabiliriz (Tanör, 1978, s. 101-102). Ayrıca tüm çalışanlar için geçerli olan dinlenme (m.50/3), ücretli hafta tatili, ücretli bayram tatili ve ücretli yıllık izin (m.50/4) haklarına da değinilmiştir.

Anayasa m.41/2'ye göre; devlet, ailenin huzur ve refahını korumakla yükümlüdür ve özellikle annelerin ve çocuklarının korunması ile aile planlamasının öğretilmesi ve uygulanması için gerekli önlemleri almak ve bu amaçla bir teşkilat kurmak zorundadır. Ana ve çocuğun korunması bakımından alınacak tedbirler arasında kreş, anaokulu, yetiştirme yurtları ve ana çocuk sağlığı merkezlerini sayabiliriz (Demir, 2009, s. 344).

4857 sayılı İş K.nin "işin düzenlenmesi" başlıklı dördüncü bölümünde çalışma süresi (m.63), çalışma süresinden sayılan haller (m.66), ara dinlenmesi (m.68), gece süresi ve gece çalışmaları (m.69), yer ve su altında çalıştırma yasağı (m.72) ve gece çalıştırma yasağı (m.73) gibi konulara değinilmiştir. Dördüncü bölümde erkek ve kadın işçi ayrımı gözetmeksizin düzenlemeler yapıldığı gibi, yer ve su altında çalıştırma yasağı ve gece çalıştırma yasağı gibi özellikle kadın işçiler için getirilmiş düzenlemelere de yer verilmiştir (Fettah, 2006, s. 62).

### 4.2.2.1 Yer altında ve su altında çalıştırma

4857 sayılı İş K. gereğince "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" (m.72). Bu madde hükmünde yer alan işlere yönelik olarak kadınlarla yapılacak iş sözleşmeleri kanunda yer alan emredici hükme aykırı olduğundan geçersiz olacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 537-538).

45 sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi'nin 3. maddesinde sevk ve idare görevi olan ve bedenen çalışmayan kadınlar (m.3/a), sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan kadınlar (m.3/b), mesleki bilgilerini tamamlamak için maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde staj görmelerine izin verilen tahsildeki kadınlar (m.3/c) ve bedenen çalışma niteliğinde sayılmayan bir sanatın icrası için maden ocaklarının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inme mecburiyeti olan bütün kadınlar (m.3/d) istisna olarak tutulmasına karşın, 4857 sayılı İş K.de bu tarz bir istisnaya yer verilmemiştir. Bu nedenle kanun hükmünde yer alan yasağın daha kısıtlı bir alana özgülenmesi daha uygun olacaktır (Caniklioğlu, 2020, s. 36).

Yasağın gözden geçirilmesine yönelik olarak kadın su altı dalış eğitmenleri, metro güvenlik görevlileri, maden mühendisleri, su altı fotoğrafçılığı veya vatman gibi meslekler tartışmalı konuma gelmektedir. En azından kadın işçilerin zamanının büyük bir kısmını yer altı işlerinde geçirmeyip daha çok idari faaliyetler veya denetim maksatlı işlerde ve kısıtlı olarak yeraltına inilmesi durumundaki işler dikkate alınarak yeni düzenlemelere gidilmesi yerinde olacaktır (Caniklioğlu, 2020, s. 35-37).

45 sayılı Sözleşme ile kadın işçiler için sadece maden ocaklarının yer altı işlerinde çalışma yasaklanmışken, 4857 sayılı İş K.de bu kapsam geniş tutularak tünel inşaatı ile su altı, kablo ve kanalizasyon döşemesi işleri de sayılmıştır (Bakırcı, 2014, s. 27).

6331 sayılı İSGK gereğince, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak kişilerin işe başlamadan önce çalışacakları işin gerekliliklerine uygunluğunu tespit etmek amacıyla sağlık raporu sunmaları gerekmektedir (m.15/2). Aksi takdirde, işe başlatılmaları mümkün değildir. Alınacak sağlık raporu sonucunda kadın işçinin su altı fotoğrafçılığı gibi bir mesleği yapması iş güvenliği açısından bir tehlike arz etmiyorsa çalışmanın yasak olmaması gerekmektedir (Caniklioğlu, 2020, s. 37-38).

#### **4.2.2.2 Gece postalarında çalıştırma**

Kesintisiz bir şekilde işin yürütülmesi gereken sektörlerde gündüz çalışmalarıyla birlikte gece çalışmalarına da ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak gece çalışmaları gece çalışmalarına nazaran daha yorucu ve zor olmaktadır. Kadın işçilerin biyolojik ve fizyolojik yapıları dikkate alındığında gece çalışmalarının olumsuz etkileri erkeklere nazaran kadınlarda daha fazla olacaktır. Bu nedenle kadın işçileri koruyucu kanuni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

4857 sayılı İş K. uyarınca, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılmasına ilişkin esaslar, Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak ÇSGB tarafından



hazırlanacak bir yönetmelikte belirlenecektir. Burada, kadınların gece postalarında çalışmaları yasaklanmamakla birlikte, bu konunun yönetmelik kapsamında düzenleneceği ifade edilmiştir. Ayrıca 6331 sayılı İSGK'de de, gece çalışmaları ve postalar hâlinde yapılan işlere ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir (m.30/1-a).

Bu nedenle 24 Temmuz 2013 tarihinde KGPCY çıkarılmıştır. Medeni durumlarına bakılmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş kadınlar kişi yönünden bu yönetmelik kapsamındadırlar (Kökkılınç, 2012, s. 102).

Yönetmelik hükümlerini ele almadan önce gece kavramının ele alınması yerinde olacaktır. 4857 sayılı İş K.de çalışma hayatındaki gece kavramı “en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönem” olarak tanımlanmıştır (m.69/1). 4857 sayılı İş K.de yer alan en geç, en erken ve en fazla ifadeleri gece döneminin başlangıç ve bitiş saatlerinin değişebileceğini ve bu değişimin neticesinde işe devam süresinin en fazla on bire çıkabileceğini ifade etmektedir (Ekonomi, 1984, s. 288).

4857 sayılı İş K. m.69/2'de ise bazı işlerin niteliği ile gereğine göre veya işin görüldüğü bölgenin özelliklerine göre gece başlangıç saatinin geriye alınması, yaz ve kış saatlerinin ayarlanması veya gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle çalışma hayatındaki gece kavramının belirlenmesi için yönetmelik çıkarılabileceği ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş K.ye göre işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez (m.69/3). Fakat bu kuralın istisnasını 4. fıkra oluşturmaktadır. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinin yapıldığı işlerde çalışan işçilerin, yasal olarak yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yapabilmeleri için yazılı onaylarının alınması gerektiği belirtilmiştir. Bu ifade, işçilerin sağlığı ve güvenliği için önemli olan gece çalışması sınırının aşılmasını sağlamak amacıyla konulmuştur. Aynı zamanda, işverenin de işin gereksinimlerini karşılamak ve iş sürekliliğini sağlamak amacıyla çalışanların onayını alması gerektiği belirtilmektedir.

Postalar halinde çalışılan işyerleri dikkate alındığında ise posta değişimlerinin kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden bir işçinin yeni postada çalışamayacağı şeklindedir (m.69/5). KGPCY m.5'te de kadın çalışanların hiçbir şekilde gece postasında yedi buçuk saatten daha fazla çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir.

Yargıtay 9.HD, 27.06.2006, E.2006/11382, K.2006/18958 sayılı kararına göre gece vardiyasında on iki saat çalıştırılan kadın işçi bu çalışma şeklini kabul ederek işe başlamış olsa bile 4857 sayılı İş Kanunu m.69/3 ve KGPCY m.5'te yer alan yedi buçuk saatlik sınır ve her halde en fazla on bir saat sürebilen gece çalışması hükümleri karşısında iş sözleşmesi ve işyeri uygulamalarının bağlayıcılığından bahsedilemeyecektir. Çalışma koşullarının belirlendiği kaynaklar arasındaki hiyerarşide daha üst basamakta yer alan kanun ve yönetmeliğin uygulanmaması nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

Görülen işin hem gece hem de gündüz süresine denk gelmesi durumunda hangi çalışma hükümlerinin uygulanacağı önem arz etmektedir. 7.4.2004 tarihinde çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.7/2 gereğince, bir postada çalışılacak sürenin yarısından çoğu gece dönemine rastlıyor ise bu çalışma gece çalışması sayılacaktır.

İşyerinde çalışacak kadınların gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalışmalarında sakınca olmadığını gösterir sağlık raporunu işyeri hekiminden almaları gerekmektedir (KGPCY m.7/1). Ancak 6331 sayılı İSGK m.15/3'e göre, çalışan sayısı elliden az olan ve az tehlikeli işyerleri için kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de bu rapor alınabilmektedir. Genelgeçer yasaklar yerine kadın çalışanın sağlık durumu ve işyerinin özellikleri dikkate alınarak işyeri hekiminin tespiti neticesinde bazı işlerin kadınların iş sağlığı ve güvenliği açısından problem olarak değerlendirilmesi durumunda kadınların o işte çalışması söz konusu olmayacaktır (Caniklioğlu, 2020, s. 45).

Bununla birlikte KGPCY m.7/2'de işverenin, işin devamı süresince çalışanların sağlık muayenelerinin düzenli aralıklarla yapılması yükümlülüğüne sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu yükümlülük, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik riskleri ile birlikte, çalışanların özel durumlarını da dikkate alarak işyeri hekimi tarafından belirlenir. Bu düzenleme, işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğine olan sorumluluğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, işverenin çalışanların sağlık durumlarını düzenli olarak izlemesi, işyerindeki sağlık risklerini belirlemesi ve işyerinde alınması gereken önlemleri tespit etmesi açısından önemlidir.

Yönetmelik'in 6. maddesi gereğince; belediye sınırları dışında faaliyet gösteren tüm işletme sahipleri ile belediye sınırları içinde olup, posta saatlerinde toplu taşıma araçlarına

erişimin zor olduğu işletme sahipleri, gece vardiyalarında çalışacak olan kadın çalışanları için uygun araçlar temin edip, ikametgâhlarına en yakın merkezden alarak işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler. Ancak burada bahsedilen götürüp getirme işin niteliğinden kaynaklı olarak işçilerin işyerine götürülmesi olmayıp, sadece gece postalarında çalıştırılan kadın işçilerin korunmasına yönelik olarak getirilmiş bir düzenlemedir. Bu nedenle getirip götürme esnasında işverence tahsis edilen araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmayacaktır (Ekmekçi, 2006, s. 51).

Ayrıca kadın işçilerin ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürülüp getirilmesi, bu noktadan sonra ikametgahına ulaşma konusunda yeterli imkana sahip olmayan çalışanlar için problem doğuracaktır. İşverenin bunu dikkate alarak ulaşım imkanını işçinin evine kadar sağlaması veya gece çalışmasını yaptırmaması gerekmektedir. Gece döneminde ulaşım imkanlarının olmadığı ıssız alanlarda kadınların maruz kalacağı cinsel saldırı ihtimalinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu durum psikososyal bir risk olarak ele alındığında, işverenin buna uygun politika geliştirme sorumluluğu doğmaktadır (6331 sayılı İSGK m.10). Bu sorumluluk yerine getirilmediği takdirde, işveren tarafından işçiyi koruma ve gözetme borcu ihlal edilmiş olacaktır (Caniklioğlu, 2020, s. 46-47).

Çalışma yaşamına dahil olan kadınların aile bütünlüğü dikkate alındığında, işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya farklı bir yerde kocasının da çalışması durumunda, kadın çalışanın talebi doğrultusunda gece çalışmasının kocasının çalıştığı gece postasına denk gelmeyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Eğer aynı işyerinde çalışıyorlarsa eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işveren tarafından mümkün olduğunca karşılanmaya çalışılmalıdır (KGPCY m.8). Çocuklu kadın işçiler dikkate alındığında evde çocukla ilgilenecek bir ebeveynin bulunması açısından bu düzenleme önem arz etmektedir (Tunçomağ, 1982, s. 126).

KGPCY m.9/1'e göre; gece postalarında çalışma yasağı, kadın çalışanlar için doktor raporuyla tespit edilen hamilelik sürecinden başlayarak doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar için ise doğum tarihinden itibaren kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl boyunca geçerlidir. Bununla birlikte emziren kadın çalışanlar bakımından bu süre, işyerindeki işyeri hekiminden alınan bir raporla anne veya çocuğun sağlığı için gerekli olduğu belgelenirse, 6 ay daha uzatılabilir (KGPCY m.9/2). Bu kapsamdaki çalışanların belirtilen sürelerdeki çalışmaları, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

(GEKÇY) hükümleri saklı kalmak kaydıyla gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenmelidir (KGPCÇY m.9/3).

GEKÇY gereğince “kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar” (m.8/1). Bu yönetmelikte kesin bir yasağa gitmek yerine çalışmaya zorlanamama ifadesine yer verilmiştir. KGPCÇY m.9/1’e göre “çalıştırılmaz” denilirken, GEKÇY m.8/1’de “çalışmaya zorlanamazlar” denilmiştir. Caniklioğlu (2020)’na göre burada KGPCÇY m.9/1 hükmüne üstünlük tanımak daha yerinde olacaktır.

Aynı şekilde GEKÇY m.8/2’de de doğum yapan bir çalışanın yeni doğum yapmasından itibaren bir yıl boyunca gece çalıştırılmasının yasak olduğu ifade edilmiştir. Eğer bir yılın sonunda hem kadının hem de bebeğin sağlık ve güvenliği açısından riskli bir durum olduğu sağlık raporu ile tespit edilirse, kadın çalışan o dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

### **4.3 Analık Durumunda Koruyucu Düzenlemeler**

Çalışma şartlarının zorlayıcı etkileri, kadın çalışanların biyolojik ve fizyolojik yapıları sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz etkilere neden olurken, hamilelik ve analık durumları bu süreci daha da hassaslaştırmaktadır. Doğal olarak hamilelik ve analık durumunda olan kadın çalışanların korunması ihtiyacını doğurmaktadır (Baş, 2018, s. 63).

Ayrıca doğum öncesinde ve sonrasında hem kadın çalışanın hem de çocuğun sağlığının korunması, sağlıklı aile yapısı için zorunlu bir ihtiyaçtır. Bu nedenle ulusal ve uluslararası alanda birçok düzenlemeye gidilmiştir.

#### **4.3.1 Uluslararası düzenlemeler**

Kadın işçileri analık durumunda korumaya yönelik düzenlemeler kapsamında; BM, ILO, Avrupa Konseyi ve AB belgeleri incelenecektir. Uluslararası düzenlemelerin bir kısmı kadın çalışanların gebelik ve analık hallerinde maruz kaldıkları ayrımcılığı önlemeye yönelik çalışmalardan, bir kısmı da gebelik ve analık hallerinde bu çalışanları korumaya yönelik çalışmalardan oluşmaktadır.

### **4.3.1.1 Birleşmiş milletler belgeleri**

#### **4.3.1.1.1 İnsan hakları evrensel bildirisi**

Bildiri'ye göre; ana ile çocuk, özel ihtimam ve yardım görme hakkını sahiptir (m.25/2). Ayrıca evlilik içinde veya dışında doğmaları farketmeksizin bütün çocuklar, bu sosyal korunmadan faydalanabilecektir. Bu sayede ana ile çocuğun sosyal güvenlik yönünden diğer kişilerden ayrı tutulması ve bunlara özel ihtimam gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir.

#### **4.3.1.1.2 Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sözleşmesi**

Sözleşme'nin 10. maddesinde aile kurumuna değinilmiştir. Taraf Devletlerce; ailelere, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının bakım ve eğitimi nedeniyle en geniş olanaklı yardım ve korumanın sağlanması gerektiği (m.10/1), annelere ise doğumdan önce ve sonra olmak üzere makul bir süre ile ücretli izin verilmesi veya yeterli toplumsal yardım sağlanması gerektiği (m.10/2) kabul edilmiştir.

#### **4.3.1.1.3 Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi**

Kadınların evlilik ve analık sebebiyle karşı karşıya kaldığı ayrımı önlemek amacıyla taraf devletlerce alınacak tedbirler; gebelik, analık izni ve evlilik sebebiyle işten çıkarmayı yasaklamak ve ayrımı yapanları cezalandırmak (m.11/2-a), ücretli analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek (m.11/2-b), çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi gibi destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek (m.11/2-c) ve hamilelik süresince zararlı işlerden korunmak için kadınlara özel koruma sağlamak (m.11/2-d) olarak sayılmıştır.

Bu sözleşme hükümlerince anneliğin himayesi maksadıyla alınacak tedbirler ayrımcılık kapsamında değerlendirilemeyecektir (m.4/2). Taraf devletler, anneliğin sosyal bir görev olarak anlaşılması, çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun tanınması ve çocukların çıkarlarını ilk olarak gözeten anlayışa dayanan bir aile eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı taahhüt etmişlerdir (m.5/b).

### **4.3.1.2 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri**

#### **4.3.1.2.1 103 sayılı analığın korunması sözleşmesi**

ILO Genel Konferansının Cenevre'de düzenlenen 4 Haziran 1952 tarihli 35'inci oturumunda kabul edilmiştir. 7 Eylül 1955'te yürürlüğe giren Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

103 sayılı Sözleşme, evde çalışan ücretli kadınları, sınıai işletmelerde ve sınıai olmayan ve tarımsal işlerde çalışan tüm kadınları kapsamaktadır (m.1/1). Sözleşme'nin 3. maddesine göre sözleşme kapsamındaki kadın çalışan, doğumunun varsayılan tarihini belirten bir sağlık raporunun ibraz edilmesi üzerine, bir süre doğum iznine hak kazanacaktır (m.3/1). Bu izin süresi en az on iki hafta olacak ve doğumdan sonraki zorunlu izin süresini içerecektir (m.3/2). Doğumdan sonra verilecek izin süresi ise ulusal yasa ve yönetmeliklerle belirlenecektir. Ancak doğumdan sonraki izin süresi hiçbir şekilde altı haftadan az olamaz. Bununla birlikte "Analık izninin toplam süresinin geri kalanı, varsayılan doğum izni tarihinden önce veya zorunlu izin süresinin sona ermesinden sonra veya kısmen varsayılan doğum tarihinden önce ve kısmen zorunlu izin süresinin sona ermesinden sonra verilebilir" (m.3/3).

Tahmini doğum tarihinden önceki izin süresi, varsayılan doğum tarihi ile fiili doğum tarihi arasında geçen süre kadar uzatılacaktır. Bununla birlikte doğumdan sonra kullanılacak zorunlu izin süresi bu sebeple azaltılmayacaktır (m.3/4). Hamilelikten kaynaklı tıbbi olarak kanıtlanmış bir hastalık durumunda, kadın çalışana ulusal yasa ve yönetmelikler ile doğumdan önce, azami süresi yetkili makam tarafından belirlenebilecek, ek izin sağlanacaktır (m.3/5). Aynı şekilde doğumdan kaynaklı tıbbi olarak belgelenmiş bir hastalık durumunda da, kadın çalışan doğum izninden sonra, azami süresi yetkili makam tarafından belirlenebilecek şekilde, izin süresinin uzatılmasına hak kazanır (m.3/6).

Sözleşme kapsamındaki kadınlar, 3. madde hükümlerine göre kullandıkları analık izni süresince nakdi ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptirler (m.4/1). Kadın ile çocuğunun uygun bir yaşam standardına göre tam ve sağlıklı bir şekilde geçimini sağlaması için gerekli olan nakdi yardımların oranları, ulusal yasa veya yönetmeliklerle belirlenecektir (m.4/2). Tıbbi yardımlar, kalifiye ebeler veya tıp doktorları tarafından sağlanan doğum öncesi, esnası ve sonrasındaki bakımla birlikte gerektiğinde hastanede tedaviyi içermeli, kadınların doktor seçme özgürlüğüne ve kamu hastanesi ile özel hastane arasında seçim yapma özgürlüğüne saygı gösterilmelidir (m.4/3). İşverenler, çalıştırdığı kadınlardan dolayı bu tür yardımların maliyetinden hiçbir şekilde bireysel olarak sorumlu tutulamaz (m.3/8).

Süt izni konusuna Sözleşme'nin 5. maddesinde değinilmiştir. Sözleşme'ye göre "Bir kadın çocuğunu emziriyorsa, ulusal yasa veya yönetmeliklerle belirlenen zaman veya zamanlarda bu amaçla işine ara verme hakkına sahip olacaktır" (m.5/1). Mevzuat ve toplu iş sözleşmesine uygun olarak kullanılan izin süreleri, çalışma süresinden sayılacak ve ücrete

tabi olacaktır (m.5/2). İşverenin, kadın çalışan analık izninde iken işten çıkarma ihbarnamesi vermesi veya ihbar öneli analık izni süresi içinde dolacak şekilde fesih ihbarında bulunması hukuka uygun olmayacaktır (m.6).

#### **4.3.1.2.2 183 sayılı analığın korunması sözleşmesi**

ILO Genel Konferansının 30 Mayıs 2000 tarihinde Cenevre'de düzenlenen 88'inci oturumunda 1952 tarihli Analığın Korunması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş) ve 1952 sayılı Analığın Korunması Tavsiye Kararı'nın tadiline ilişkin bazı tekliflerin kabulüne karar verilerek 15 Haziran 2000 tarihinde kabul edilmiştir. Ancak Türkiye tarafından onaylanmamıştır. 183 sayılı Sözleşme ile 103 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş) revize edilmiştir.

183 sayılı Sözleşme, atipik bağımlı çalışma biçimlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere, çalışan bütün kadınlara uygulanacaktır (m.2/1). Sözleşme'nin "Sağlığın Korunması" başlıklı 3. maddesine göre, taraf devletler işçi ve işveren temsilci örgütlerine danıştıktan sonra, yetkili makamlar tarafından annenin veya çocuğun sağlığına zarar vereceği belirlenen veya bir değerlendirmenin annenin veya çocuğunun sağlığı için önemli bir risk oluşturduğu tespit edilen işleri yapmak zorunda kalmamalarını sağlamak için hamile ve emziren kadınlara yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

Sözleşme'nin "Doğum İzni" başlıklı 4. maddesine göre "Ulusal yasa ve uygulamalar tarafından belirlenen ve tahmini doğum tarihini belirten bir sağlık sertifikasının veya diğer uygun sertifikanın ibraz edilmesi üzerine, bu Sözleşmenin uygulandığı bir kadın, en az 14 haftalık bir doğum izni süresine hak kazanacaktır" (m.4/1). Doğum izni, annenin ve çocuğun sağlığının korunmasına gerekli özeni göz önünde tutarak, hükümet ve onu temsil eden işçi ve işveren kuruluşları tarafından ulusal düzeyde aksi kararlaştırılmadıkça, doğumdan sonraki altı haftalık zorunlu izni de kapsamaktadır (m.4/4). Analık izninin doğum öncesindeki kısmı, doğum sonrasındaki zorunlu izinde herhangi bir azalma olmadan, varsayılan doğum tarihiyle fiili doğum tarihi arasında geçen herhangi bir süre kadar uzatılabilecektir (m.4/5).

Hamilelik veya doğumdan kaynaklanan hastalık, komplikasyon veya komplikasyon riski durumunda sağlık raporunun ibrazıyla, sözleşme kapsamındaki kadınlara doğum izni süresinden önce veya sonra izin verilecektir. İznin niteliği ve azami süresi ise ulusal yasa ile uygulamaya göre belirlenebilir (m.5).

Emziren annelere, çocuğunu emzirmeleri için günde bir veya daha fazla ara verme veya günlük çalışma saatlerinin azaltılması hakkı sağlanacaktır (m.10/1). Emzirme aralarına veya günlük çalışma saatlerinin azaltılmasına izin verilen süre, bunların sayıları, emzirme aralarının süresi ile günlük çalışma saatlerinin azaltılmasına ilişkin usuller ulusal yasa ve uygulamalarla belirlenecektir. Bu süreler günlük çalışma saatinden sayılır ve buna göre ücretlendirilir (m.10/2).

#### **4.3.1.2.3 Hizmet ilişkisine son verilmesi hakkında 158 sayılı sözleşme**

İşe son verilebilmesi için işçinin kapasitesi veya işin yürütülmesi veya işyerinin gereklilikleri ile ilgili geçerli bir sebebin olması gerekmektedir. Bu sebepler olmadıkça işe son verilemez (m.4).

Sözleşme kapsamında kadın işçilerin sırf cinsiyetleri, aileden kaynaklı olarak çocuk veya ebeveyn bakımı sorumlulukları, hamilelikleri veya doğum sonrası izin kullanmaları sebebiyle işine son verilemeyeceği hükme bağlanmıştır (m.5).

#### **4.3.1.2.4 Gece çalışması hakkında 171 sayılı sözleşme**

77. Uluslararası Çalışma Konferansında 26 Haziran 1990 tarihinde kabul edilen 171 sayılı Sözleşme, 4 Nisan 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Sözleşme'ye göre "doğumdan önce ve sonra, en az sekiz haftası beklenen doğum tarihinden önce olmak üzere en az on altı haftalık bir süre için; ana veya çocuğun sağlığı için gerekli olduğunu belirten sağlık raporunun ibraz edildiği ek süreler için" kadın işçilere gece çalışmasının alternatifi olacak bir iş verilmesi amacıyla gerekli önlemler alınmalıdır (m.7/1).

Bahse konu önlemler, mümkün olduğunca gece çalışması yaptırmak yerine gündüz çalışmasına geçirme, sosyal güvenlik yardımlarının sağlanması veya doğum izninin uzatılması şeklinde olabilmektedir (m.7/2). Sözleşme'nin 7. maddenin 1. fıkrasında belirtilen dönemlerde ise:

Hamilelik veya doğumla ilgili olmayan haklı nedenler dışında bir kadın işçi işten çıkarılamaz veya işten çıkarılma bildirimi yapılamaz; kadın işçinin geliri, uygun bir yaşam standardına uygun olarak kendisinin ve çocuğunun geçimini sağlayacak düzeyde tutulur. Bu gelir desteği, bu Maddenin 2. paragrafında listelenen önlemlerden herhangi biri, diğer uygun önlemler veya bu önlemlerin bir kombinasyonu ile sağlanabilir; bir kadın işçi, normal gece çalışması pozisyonuna eklenebilecek statü, kıdem ve terfiye erişim ile ilgili faydaları kaybetmeyecektir. (m.7/3)



Bununla birlikte 7. maddedeki hükümler, analık izninden kaynaklı koruma ve yardımları azaltıcı bir etkiye sahip değildir (m.7/4). Ayrıca Sözleşme sayesinde kadın işçilere hamilelik ve analık durumlarına yönelik olarak gece çalışması konusunda koruma sağlanmıştır.

#### **4.3.1.2.5 Analığın korunmasına ilişkin 191 sayılı tavsiye kararı**

183 sayılı Analığın Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin tamamlayıcısı niteliğinde olan 191 sayılı Tavsiye Kararı, 30 Mayıs 2000 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının 88'inci oturumunda kabul edilmiştir. Karar'ın 5. maddesinde kadın işçilerin annelik izninin sonunda eski görevine dönme ya da eski işine göre eşit oranda kazanç sağlayabileceği farklı bir göreve dönme hakkı koruma altına alınmıştır (Aktuğ, 2009, s. 232).

#### **4.3.1.2.6 165 sayılı aile sorumlulukları olan işçiler tavsiye kararı**

ILO Genel Konferansının 23 Haziran 1981 tarihli 67. oturumunda kabul edilmiştir (ILO, Erişim: 18 Ocak 2022). Tavsiye Kararı'nın 1. maddesinde aile sorumluluğu olan işçiler tanımlanmıştır. 7. maddede işçilerin medeni hal ve ailevi sorumlulukları gerekçesiyle ayrımcılığa uğramamaları için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. 16. maddeye göre işçilerin medeni ve ailevi durumları ile ailevi sorumlulukları, işten çıkarma için geçerli bir neden oluşturmamalıdır.

Aile sorumluluğu olan işçilerin özel ihtiyaçları; vardiyalı çalışma ve gece çalışma düzenlemelerinde dikkate alınmalıdır (m.19). Analık izninden sonra ebeveynler, ebeveyn izni alma hakkına sahip olmalıdır. Bu izin ebeveynler için işten ayrılmaya gerek olmadan ve ebeveynlerin istihdamdan kaynaklı hakları korunacak şekilde tanınmalıdır (m.22).

Tavsiye Kararı'nın 15. maddesine göre ailevi sorumluluğu olan işçiler işe hazırlık, işe erişim, iş güvenliği ve çalıştığı işte ilerleme gibi konularda fırsat ve muamele eşitliğinden yararlanmalıdır.

#### **4.3.1.3 Avrupa konseyi belgeleri**

Avrupa Sosyal Şartı'na göre; Taraf devletler, çalışan kadınların haklarını korumak maksadıyla doğumdan önce ve sonra olmak üzere, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı ve en az on iki hafta izin (m.8.1), kadınları doğum izni esnasında işten çıkarmayı yasaklamayı (m.8/2), emzirme döneminde analara işe ara verme hakkı sağlamayı (m.8/3), taahhüt etmişlerdir.

Ayrıca Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesinde de analık halindeki kadın işçileri koruyucu önlemlere değinilmiştir (Bakınız: Başlık 4.2.1.2.2).

#### **4.3.1.4 Avrupa birliği belgeleri**

##### **4.3.1.4.1 Avrupa birliği temel haklar şartı**

Şart, diğer hakların yanında sosyal güvenlik ve sosyal yardım haklarını da kapsamaktadır. Bu haklar, insanların yaşamlarını sürdürmeleri ve temel ihtiyaçlarını karşılamaları için gerekli olan maddi yardım ve desteği sağlamayı amaçlamaktadır.

Şart'ın 34. maddesi AB'nin, anne olma, hastalık, iş kazaları, bağımlılık veya yaşlılık gibi durumlarda ve iş kaybı durumunda Birlik Yasası ile ulusal yasaların ve uygulamaların kurallarına uygun olarak sosyal güvenlik hakları ve sosyal hizmetler sağlaması gerektiğini belirtmektedir. Bu maddede, Avrupa Birliği'nin bu hak ve hizmetlere saygı duyduğu ifade edilmiştir (m.34/1).

Bu madde, AB'nin sosyal güvenlik ve sosyal yardım konusundaki yükümlülüklerini ve sosyal politika alanındaki rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Bu madde, vatandaşların yaşamlarını kolaylaştırmak ve onları sosyal risklerden korumak için Avrupa Birliği'nin çaba sarf ettiği konuları vurgulamaktadır.

##### **4.3.1.4.2 İş güvencesine ilişkin yönergeler**

Sanayi devriminin ilk dönemlerindeki gelişmeler ve kadınların çalışma hayatına dahil olması dikkate alındığında aile yaşamı ile çalışma hayatının uzlaştırılması ihtiyacı sağlıklı bir toplum için büyük önem arz etmektedir. Ebeveyn izni konusu ise uzlaştırma konularının başında yer almaktadır (Kökkılınç, 2006, s. 112).

96/34 sayılı Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği (UNICE), Avrupa Kamu Sektörü İşverenleri Birliği (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Konusunda Çerçeve Anlaşmaya İlişkin Yönerge ile bu alanda düzenlemeler yapılmıştır. Sosyal Politika Anlaşması'nda yer alan usul ve esaslar doğrultusunda (m.3/2 ve m.4/2) ve Sosyal tarafların anlaşmaya varması neticesinde 1996 yılında Konsey tarafından kabul edilmiştir (Ellina, 2003, s. 52; Moss, 2004, s. 29-30).

96/34 sayılı Yönerge üç madde ve ekinde yer alan sosyal taraflarca hazırlanmış Ebeveyn İznine İlişkin Çerçeve Anlaşma'dan oluşmaktadır. Yönerge'nin amacı bu anlaşmayı yürürlüğe koymaktır (m.1). Anlaşma'ya göre üye devletlerde yürürlükte bulunan hukuk, toplu iş sözleşmesi ya da uygulama uyarınca bir hizmet sözleşmesi veya hizmet ilişkisi

kapsamında çalışan tüm erkek ve kadın çalışanlar anlaşma kapsamında yer almaktadır (m.1/2).

Çerçeve Anlaşma m.2/1'e göre; kadın ve erkek çalışanlar, doğum veya evlat edinme sonucu bir çocuğun sorumluluğunu üstlendikleri durumlarda, bağımsız olarak ebeveyn iznine sahiptirler. Bu izin süresi, azami sekiz yaş sınırının korunması kaydıyla üye devletler ve/veya sosyal taraflarca belirlenecek bir yaşa kadar en az üç ay olacaktır (Kaya, 2010, s. 233). Anlaşmada ebeveyn izninin kullanımını için kadın erkek ayrımına gidilmemiştir. Çerçeve Anlaşma'yı cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığa mahal vermemesi nedeniyle objektif bir anlaşma olarak değerlendirmek mümkündür (Mc Glynn, 2006, s. 93). Madde 2/5'e göre; ebeveyn izninin bitiminde, çalışanlar aynı işe geri dönmek veya bu mümkün değil ise, hizmet sözleşmelerine veya hizmet ilişkilerine uygun denk ya da benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler.

96/34 sayılı Yönerge, sosyal taraflar tarafından oluşturulan yeni bir çerçeve anlaşmanın Avrupa Konseyi tarafından 2010/18 sayılı Yönerge olarak kabul edilmesi neticesinde iptal edilmiştir. Yeni yönerge ile üç ay olan ebeveyn izninin süresi dört aya yükseltilmiştir (Kaya, 2010, s. 244).

86/613 sayılı Tarım Dahil, Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunmasına İlişkin Yönerge ile bağımsız olarak çalışan kadınların gebelik ve analık süresince korunmasına ilişkin düzenlemelere verilmiştir (Pennings, 2001, s. 281).

Bu Yönerge'nin 5. maddesine göre; üye devletler, belirli faaliyetlere giriş esnasında her iki cinse eşit olarak uygulanan belirli koşullara hanel getirmemek koşuluyla, evli çiftlerin bir ortaklık kurmalarına ilişkin koşulların, evli olmayan kişiler arasında ortaklık kurulmasına ilişkin koşullardan daha sınırlayıcı olmamasını sağlamakla yükümlüdürler.

92/85 sayılı Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin Yönerge ile gebe, loğusa veya emziren kadın çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenliklerini sağlamaya yönelik gelişmeleri destekleyici önlemlerin alınması amaçlanmıştır (m.1). Yönerge tüm kadın çalışanlara yönelik olarak düzenlenmenin dışında özellikle hamile, loğusa ve emziren çalışanlara yönelik olarak düzenlenmiştir (Kaya, 2010, s. 202).

Üye devletler, hamile, loğusa ya da emzikli kadınların gece çalışmasının sağlık ve güvenlik açısından riskli olduğunu kabul ederek, bu çalışanların zorunlu olarak gece çalışmalarına katılmalarını engellemek için sağlık belgesi gerekliliği getirmişlerdir. Sağlık ve güvenlikten sorumlu ulusal makamlar tarafından verilen belgeye göre, söz konusu kişiler gece çalışmaya zorlanmamalıdır ve üye devletler bu konuda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (m.7/1). Alınabilecek önlemler, ulusal mevzuata veya uygulamaya uygun olarak gündüz çalışmaya dönüştürme, bunun olması durumunda ya da haklı sebeplerin olmaması durumunda çalışanlara izin verme veya doğum iznini uzatma gibi uygulamaları içerebilir (m.7/2). Bu önlemler, işverenin gece çalışmasının işin doğası gereği kaçınılmaz olduğu durumlarda bile çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumakla yükümlü olduğunu gösterir. Yönerge'nin 8. maddenin 1. fıkrasına göre, kadın çalışanlar doğumdan önce ve/veya sonra en az on dört haftalık kesintisiz bir doğum iznine sahip olmalıdır. Bu izin, üye devletlerin sorumluluğunda olup, ulusal mevzuat ve/veya uygulama gereği sağlanmalıdır (Kaya, 2010, s. 203-208).

İşverenlere, Yönerge kapsamında bulunan çalışanların sağlık ve güvenlikleriyle ilgili risklerin tespiti ve bu risklerin hamilelik ve emzirme üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi neticesinde ne tür önlemler alınması gerektiği konusunda karar verme sorumluluğu yüklenmiştir (m.4/1). Yapılan değerlendirmeler ve alınan önlemler konusunda da hamile, loğusa ya da emzikli kadınlar ve/veya temsilcilerinin bilgilendirilmesi gerekmektedir (m.4/2).

Ayrıca işverenler, 4. madde kapsamında yaptıkları değerlendirme sonucunda, hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların sağlığı veya güvenliği için bir risk oluşması durumunda, ilgili çalışanların çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak yeniden değerlendirmek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (m.5/1).

Bununla birlikte işveren, belirli koşullar altında çalışma saatlerini veya çalışma koşullarını düzenlemenin teknik veya objektif olarak mümkün olmadığı veya haklı bir sebebe dayandırılmadığı durumlarda, ilgili çalışanın işe devam edebilmesi maksadıyla başka bir işe atanması için gerekli önlemleri almalıdır (m.5/2).

Yönerge'nin 5. maddesinde kadın çalışanlar için özel bir düzenlemeye yer verilerek; kadın çalışanların başka bir işe kaydırılmasının mümkün olmadığı durumlarda veya bunun haklı bir sebebe dayandırılmadığı durumlarda ulusal mevzuat ve/veya uygulama gereği izin verilerek çalışma sağlığının ve güvenliğinin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir (m.5/3).

Yönerge kapsamındaki kadın çalışanların doğum öncesi yapılması gereken kontrollerinin çalışma saatine denk gelmesi durumunda çalışanların ücret kaybına uğramadan yaptırılabilmesi için üye devletlere ulusal mevzuat ve/veya uygulama gereğince, bu kişilere izin verilmesine yönelik olarak düzenleme yapma sorumluluğu getirilmiştir (m.9).

Yönerge'nin 10. maddesi ile üye devletlere, kadın çalışanların hamilelik sürecinin başlangıcından doğum izninin bitimine kadar olan süreçte işveren tarafından kadınların hamilelik, loğusalık ve emzirme sebepleriyle işten çıkarılmasını engelleyecek önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir.

#### **4.3.2 Ulusal düzenlemeler**

Kadınların analık durumunda korunmasına yönelik ulusal düzenlemelerin anayasal dayanağını “küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur” hükmü oluşturmaktadır (AY m.50/2). 6331 sayılı İSGK m.10/1 gereğince, işverenler, isg bakımından risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdürler. Bu nedenle risk değerlendirmesi yapılırken “genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” dikkate alınmalıdır (6331 sayılı İSGK m.10/1-ç).

30 Aralık 2012'de yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m.4/1-f'ye göre; risk değerlendirmesi, iş yerinde mevcut olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin neden olduğu risk faktörlerinin ve tehlikelerin riske dönüşmesine neden olan faktörlerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin belirlenmesi için gerekli çalışmaları ifade etmektedir. Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre “genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” hakkında bilgi toplanmalıdır (m.8/1).

Bununla birlikte çalışanların isg yönünden bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi önem arz etmektedir. Eğitim, işyerindeki tüm çalışanlara sağlanmalıdır. Ancak gebe veya emziren kadınların iş yerindeki tüm risk faktörleri hakkında bilgi sahibi olması ve bu riskleri en aza indirmek için hangi önlemleri almaları gerektiği konusunda eğitilmeleri önemlidir. Çalışanların hem kendilerinin hem de bebeklerinin sağlığı için riskleri en aza indirmeleri gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, işyerindeki potansiyel tehlikeleri tanımlamaya, riskleri değerlendirmeye ve bu riskleri azaltmaya yardımcı olacaktır.

Nitekim 15 Mayıs 2013 tarihli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.7/1’de “işyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir” ifadesi ile bu duruma dikkat çekilmiştir.

6331 sayılı İSGK m.30’a dayanılarak hazırlanan 16/8/2013 tarihli GEKÇY ile gebe ve emziren kadın çalışanlara yönelik koruyucu hükümler getirilmiştir. Yönetmelik, gebe ve emziren kadınların çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler getirmektedir. Buna göre, gebe veya emziren kadın işçiler, sağlıklarını korumak için belirli şartlarda çalıştırılmalıdır. Yönetmelik, gebe veya emziren kadınların çalışma saatlerindeki düzenlemeleri, yeterli dinlenme sürelerini ve sağlık kontrollerini düzenlemektedir.

Ayrıca işverenlerin, bu kadınların çalışma şartlarına uygun şekilde işyerinde emzirme odaları veya çocuk bakım yurtları sağlaması gerekmektedir. Bu yönetmelik, gebe veya emziren kadınların çalışma koşullarını düzenleyerek, annelerin sağlıklarının korunmasına ve bebeklerinin ihtiyaçlarına cevap verecek çalışma ortamlarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır.

Yönetmelik hükümlerini irdelemeden önce gebe ve emziren çalışan kavramlarını tanımlamak yerinde olacaktır. Gebe çalışan, “herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışan” olarak tanımlanırken, emziren çalışan “tabi olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışan” olarak tanımlanmıştır (GEKÇY m.4/1-a,b).

Kadın çalışanın gebeliğe ve analığa ilişkin koruyucu hükümlerden faydalanabilmesi için işverenin bu durumdan haberdar olması gerekmektedir. Bu nedenle kadın çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama hali konusunda işverene bilgi vermelidir (GEKÇY m.6/1).

#### **4.3.2.1 Çalıştırılma şartları ve süreleri**

4857 sayılı İş K. gereğince, “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır”(m.74/1). Çoğul gebelik durumunda doğum öncesi çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha ekleme yapılarak bu süre on haftaya kadar çıkarılabilmektedir.

Ancak kadın işçiler, sağlık durumları uygun olduğu takdirde, doktor onayıyla doğum öncesindeki son üç haftaya kadar, istekleri doğrultusunda, işyerinde çalışmaya devam edebilirler. Doğum öncesinde çalıştığı süreler ise doğumdan sonra çalıştırılmayacak

sürelere eklenerek kullanılır. Kadın çalışan son üç haftaya kadar çalıştığı ve kullanmadığı beş haftalık çalıştırılmama süresi doğum sonrası çalıştırılmayacak süreye eklendiği takdirde doğum sonrası çalıştırılmayacak süre on üç haftaya kadar uzatılabilmektedir (Soysal, 2006, s. 35).

Doğum öncesinde kullanılmayan süreler, erken doğum durumunda da aynı şekilde geçerli olup, doğum sonrası süreler eklenerek kullanılabilir. Eğer doğum sırasında veya sonrasında annenin vefatı gerçekleşirse, kalan kullanılmamış süreler babaya aktarılır.

Üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi durumundaysa çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren eşlerden birine veya evlat edinene sekiz hafta analık izni verilecektir (4857 sayılı İş K. m.74/1). Evlat edinme nedeniyle çalıştırılmama ile doğum yoluyla analık durumunun doğum sonrasında kullanılan sekiz haftalık çalıştırılmama süreleri arasında benzerlik mevcuttur.

4857 sayılı İş K. m.55/1-b'ye göre; kadın işçinin gerek doğum öncesinde gerek sonrasında çalıştırılmadığı süreler yıllık ücretli izin hakkı hesaplanırken çalışılmış olarak değerlendirilecektir. Yargıtay 9.HD, 17.9.2007, E.2007/29103, K.2007/26743 sayılı kararına göre doğum nedeniyle kullanılan ve çalışılmış sayılan izin süreleri ihbar tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmalı ve hizmet süresine dahil edilmelidir.

GEKÇY m.12'ye göre; emziren çalışanların, işe başlamadan önce ve doğum izinlerinin sonunda çalışmalarına engel bir durumunun olmadığına bir sağlık raporu ile belirlenmesi gerekmektedir. Hekim raporuyla çalışmasında sakınca görülen çalışanlar, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmazlar.

GEKÇY m.9 ile gebe veya emziren çalışanların günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir. Eğer bu kapsamdaki kadın işçi haftanın altı günü çalışıyor ise günlük yedi buçuk saat mesai yapma sınırı doğal olarak fazla mesai yaptırmanın yasaklandığı anlamına gelecektir (Caniklioğlu, 2020, s. 50). 06 Nisan 2004 tarihli İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m.8/1-c'ye göre gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.

Bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi maksadıyla kadın işçilere verilen süt izni süresinin çalışma süresinden sayıldığını dikkate aldığımız takdirde, yedi buçuk saatin içerisinde süt izni süresinin de dahil olduğunu söyleyebiliriz. Günlük bir buçuk saat olan süt

izni süresini yedi buçuk saatlik çalıştırma süresinden düştüğümüz takdirde fiili olarak çalışılabilecek süre altı saate düşmektedir (Caniklioğlu, 2020, s. 51-52).

Doğum öncesinde anne ve bebeğin sağlığının korunması ve oluşabilecek tehlikelerin önlenmesi için kadın çalışanlara düzenli olarak muayene olabilmesi için izin verilmesi gerekmektedir (Sözer, 1982, s. 1053). Bu nedenle 4857 sayılı İş K. m.74/4'e göre, kadın işçilere hamilelik boyunca periyodik kontrollerin yapılması maksadıyla ücretli izin verilmelidir. Periyodik kontrollere ilişkin ücretli izin hakkı GEKÇY m.11'de de ifade edilmiştir. Ayrıca 6331 sayılı İSGK'ye göre, sağlık gözetimi sebebiyle ortaya çıkan maliyetler ve diğer tüm ek maliyetler işveren tarafından karşılanacaktır ve bu maliyetler çalışanlara yansıtılamayacaktır (m.15/4). Bu nedenle periyodik kontrollerde geçen sürelerin de günlük yedi buçuk saatlik çalışma süresinin içerisinde sayılması gerekir (Caniklioğlu, 2020, s. 52).

Bununla birlikte gebe ve emziren kadın çalışanın cumartesi günü çalışmayarak haftanın beş günü günde dokuz saat çalıştığı durumlarda günlük en fazla yedi buçuk saat çalıştırma sınırı ile karşılaşmaktayız. Yönetmelik hükmünün uygulanması neticesinde yedi buçuk saatten fazla mesai yaptırılmayacaktır. Ancak işveren, işçinin cumartesi günü işe gelerek çalışmasını talep etmesi tartışmalara neden olmaktadır. 6331 sayılı İSGK gereğince, isg tedbirlerinden kaynaklı maliyetler işveren tarafından çalışanlara yansıtamaz (m.4/4). İşin düzenlenmesi bakımından ortaya çıkan bu maliyete işçi yerine işverenin katlanması ve işçi rıza göstermedikçe böyle bir çalışmaya zorlanamaması daha yerinde olacaktır (Caniklioğlu, 2014, s. 563).

4857 sayılı İş K. m.74/5'e göre, hekim raporu almak şartıyla hamile kadın işçilerin, gerek duyulduğu takdirde, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte sırf daha hafif işte çalıştırılma nedeniyle işçinin ücretinde herhangi bir indirim yapılamayacaktır. Aynı konuya GEKÇY m.7'de de değinilmiştir. 4857 sayılı İş K. m.74/5 ve GEKÇY m.7/3 hükümleri aynı koruyucu önlemleri ifade etmektedir.

GEKÇY m.7'de belirtildiği üzere işveren, gebelik veya emzirme döneminde olan çalışanların sağlık ve güvenliği üzerinde bir risk yaratabilecek değerlendirme sonuçları elde ettiğinde, ilgili çalışanların iş koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak değiştirerek bu riskleri önlemekle yükümlüdür (GEKÇY m.7/1). Eğer işyerindeki çalışma koşul ve saatlerinin uyarlanması mümkün değil ise işveren kadın çalışanın başka bir işe aktarılması için gerekli önlemleri almalıdır (GEKÇY m.7/2).



Kadın çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün olmadığı takdirde, kadın çalışan çalışmaya zorlanamaz. Bu nedenle işveren, kadın çalışan bakımından isg'yi korunmak için çalışanın isteği doğrultusunda ve tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak şartıyla çalışanın ücretsiz izinli sayılmasını sağlamalıdır. Ayrıca yıllık ücretli izin hakkı hesabı yapılırken bu süre dikkate alınmayacaktır (GEKÇY m.7/3).

Yönetmelik'e göre işveren, gebe veya emziren çalışanların sağlık ve güvenliği bakımından tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin yanı sıra çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmeli ve sonucuna göre Yönetmelik'in EK-I belgesinde belirtilen genel ve özel önlemleri almalıdır (GEKÇY m.6/2). Bu önlemler kapsamında gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenmelidir. Yapılan düzenlemelerin gece sürelerine veya günün erken saatlerine rastlamaması için önlem alınmalıdır (Genel Önlemler, a). Gebe çalışanın platform veya merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde çalıştırılmaması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır (Genel Önlemler, c). Gebe veya yeni doğum yapmış kadın çalışanın yalnız çalıştırılmaması esas olmasına karşın, zaruret halinde ise diğer çalışanlarla kolayca irtibat kurabileceği önlemlerin alınması gerekmektedir (Genel Önlemler, d). Gebe çalışanların ayakta çalışmayı gerektiren işlerde, mümkün olduğunca oturması sağlanmalıdır. Sürekli oturarak veya sürekli ayakta çalışması engellenmelidir. Eğer bu mümkün değilse dinlenme araları artırılmalıdır (Genel Önlemler, f).

Gebe çalışanın, ani darbe, sarsıntı ve uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde çalıştırılmaları yasaktır (Özel Önlemler, a/1). Gebe veya emziren kadın çalışanlar iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu ve radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz. Bununla birlikte bu gibi yerlere girmemeleri için uyarı levhalarının bırakılması gerekmektedir (Özel Önlemler, a/3). Gebe veya emziren çalışanların hem kendi hem de bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde olan elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır (Özel Önlemler, ç/1).

Yönetmelik'in EK-II belgesinde gebe ve emziren kadın çalışanların çalıştırılmayacağı işler sayılmıştır. EK-III belgesinde ise "Gebe Çalışanların Sağlığını İzleme Formu" yer almaktadır.

İşveren, Yönetmelik'in 6. maddesinin 3. fıkrasına göre "İşyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini EK-II ve EK-III'teki etkenler, süreçler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işleri de; sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya

emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek; alınacak önlemleri kararlaştırmak üzere değerlendirir". Değerlendirme aşamasında kişisel olarak çalışanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörler dikkate alınmalıdır. Ayrıca gebe ve emziren çalışan yapılan değerlendirme sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınan önlemler konusunda bilgilendirilmelidir (GEKÇY m.6/4).

17 Temmuz 2013 tarihli İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik m.49'a göre, gebe ve emziren kadın çalışanların uzanarak dinlenebilecekleri uygun şartların sağlanması gerekmektedir. Bu şartlar sağlanırken GEKÇY hükümleri de dikkate alınmalıdır. Aynı yükümlülüğe 5 Ekim 2013 tarihli Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 66. maddesinde de değinilmiştir.

#### **4.3.2.2 Süt izni**

4857 sayılı İş K.ye göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri maksadıyla günde toplam bir buçuk saat süt izni verilecektir (m.74/7). Süt izni için ayrılan süre ise çalışma süresinden sayılacaktır (m.66/e). Ayrıca kadın çalışanlar, süt izni süresini kullanmak istedikleri saatler ve kaçta böleceği konusunda serbesttirler. Süt iznini parçalara bölerek kullanabileceği gibi tek parça olarak da kullanabilirler. Bu süreyi mesaiye geç gelmek şeklinde kullanabileceği gibi mesaiden erken çıkarak da kullanabilirler.

Süt izninin kadın çalışanın isteği doğrultusunda günlük olarak kullanılması gerekmektedir. Ancak uygulamada haftalık, aylık veya yıllık olarak toplu şekilde kullanıldığı görülmektedir. Bu durum kanuna aykırılık teşkil etmektedir (Demir, 2016, s. 126). Anne herhangi bir nedenle çocuğunu emziremeyecek olsa bile bu iznin kullanılması gerekmektedir (Cengiz, 2009, s. 35). Çünkü süt izni yalnızca annenin bebeğini emzirmesi amacıyla değil, aynı zamanda bebeğiyle ilgilenmesi için de verilmiştir (Tuaç, 2017, s. 215).

Süt izni işveren tarafından verilmek zorundadır. Aksi takdirde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme ve kıdem tazminatı alma hakkına sahip olacaktır (Tuaç, 2017, s. 215). Yargıtay 9.HD, 01.05.2007, E.2007/4893, K.2007/13796 sayılı kararına göre kadın işçiye süt izni kullandırmamanın yaptırımının 4857 sayılı İş K. m.104'te belirtildiği, bu nedenle süt izni kullandırılmaması karşılığında işçiye ilave bir ücret ödenmesi yönünde hüküm olmadığı ifade edilmiştir.

Ancak bu karar sadece süt iznini kullandırmayan işverene verilecek idari para cezasının belirtilmesi, buna karşılık kullandırılması zorunlu olan ve çalışma süresinden sayılan süt

izni hakkının kullandırılmamasından dolayı mağdur olan kadın işçiye ilave bir ücret ödenmemesi bakımından tartışmalara neden olmuştur. Demir (2016)'e göre süt izni hakkı kullandırılmayan işçiye, çalışılan süre karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

Mevzuatta ifade edilen süt izni süresi en az süreyi ifade etmektedir. Bu nedenle işveren bu süreden daha az bir süre veremez. Ancak süt izni süresinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha fazla kullandırılması mümkündür (Köseoğlu ve Kaya, 2011, s. 59).

#### **4.3.2.3 Ücretsiz izin**

4857 sayılı İş K. m.74/6 uyarınca, kadın işçiler, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra veya çoğul gebelik durumunda on sekiz haftalık sürenin tamamlanmasından sonra, istekleri halinde altı aya kadar ücretsiz izin hakkına sahiptirler. Üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi hâlinde ise bu izin eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Buna karşın çalışanlara verilen ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkı hesaplamasında dikkate alınmamalıdır (Çamcı, 2019, s. 55).

Yargıtay 9.HD, 13.7.2009, E.2008/36349, K.2009/20734 sayılı kararına göre, ücretli doğum izninin ardından kadın çalışanlara isteği doğrultusunda tanınan altı aya kadar ücretsiz izin hakkı işverenin inisiyatifine bırakılmamıştır. Kanun koyucu yoruma gerek kalmaksızın bu hakkın kullanılmasını kadın çalışanın isteğine bırakmıştır. İşverenin kadın işçinin ücretsiz izin talebini reddetmesi durumunda kadın çalışan tek başına alacağı karar ve işverene yapacağı bildirimle ücretsiz izne ayrılabilir. Kadın çalışanın ücretsiz izin talebinin reddedilmesi durumunda işverene yaptırım uygulanmasına dair açık bir düzenleme olmamasına karşın, kadın çalışan tek taraflı olarak karar vererek bu izni kullanabilmesi bakımından koruma altına alınmıştır.

4857 sayılı İş K.de yarı zamanlı ücretsiz izin hakkına ilişkin esaslar ise şu şekilde ifade edilmiştir:

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. (m.74/2)

Yani yarı zamanlı ücretsiz izin hakkından faydalanan kadın çalışanlar, süt izni hakkından faydalanamayacaktır (Tuaç, 2017, s. 212).

Kanun tarafından öngörülen yarı zamanlı çalışma, çalışanın haftalık çalışma süresinin yarısını çalışması ve diğer yarısında ise izinli olması anlamına gelmektedir. Bu izin her gün yarım gün çalışmak şeklinde uygulanabileceği gibi haftalık çalışma süresinin yarısına denk gelecek şekilde bir kısım günlerin tamamında çalışıp, diğer günlerde çalışmamak şeklinde de kullanılabilir (Tuaç, 2017, s. 211). Ancak işçinin bu izin sürelerinin tamamını biriktirerek topluca kullanması mümkün değildir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016, s. 601). Örnek olarak; ikinci doğumdan sonraki yüz yirmi gün yarı zamanlı çalışma hakkı olan kadın işçi, bu süreyi altmış gün işe gidip diğer altmış günde de işe hiç gitmeyecek şekilde kullanamaz.

#### **4.3.2.4 Emzirme odaları ve çocuk yurtları**

Çalışma hayatındaki kadınlar çalıştıkları işyerlerinde çocuklarının bakım ve beslenme ihtiyacını giderme konusunda çeşitli zorluklar yaşamaktadır. Bunun için hem anneyi hem de çocuğu koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Bunların en başında emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları gelmektedir. Ancak koruyucu düzenlemeleri ayrıntılı olarak incelemeden önce emzirme odası ve yurt/çocuk bakım yurdu/kreş kavramlarını tanımlamak yerinde olacaktır.

GEKÇY m.4/1-c'ye göre emzirme odası, çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılmış olan odadır. Yurt/çocuk bakım yurdu/kreş ise ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerler olarak tanımlanmıştır.

Emzirme odaları, bebeklerini emzirmek isteyen annelere özel olarak tasarlanmış özel odalardır. Bu odalarda anneler bebeklerini rahatça emzirebilirler. Çocuk bakım yurtları ise, işyerinde çalışan annelerin çocuklarının bakımını üstlenecek personelin bulunduğu, çocukların güvenli bir şekilde bakılabileceği yerlerdir.

GEKÇY m.13/1'e göre; 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, işverenler, emziren annelerin bebeklerini emzirebilmeleri için uygun şartları taşıyan bir emzirme odası kurmakla yükümlüdür. Kadın çalışan sayısı belirlenirken yaş ve medeni hal ayrımı gözetilmeyecektir. Emzirme odası, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta olmalıdır. Ayrıca EK-IV'de belirtilen gereklilikleri karşılamalıdır.

GEKÇY gereğince; işverenlerin, hangi yaş veya medeni durumda olursa olsun, kadın çalışan sayısı 150'den fazla olan işyerlerinde, çalışanların 0-6 yaş arası çocuklarının bakımı ve emziren annelerin çocuklarını emzirebilmeleri için, EK-IV'de belirtilen şartları taşıyan

bir yurdun kurulması gereklidir ve bu yurt, çalışma yerine yakın ve işyerinden ayrı bir yerde olmalıdır (m.13/2). Emzirme odaları işyerine en çok 250 metre mesafede olabilirken, yurdun bulunacağı yer açısından böyle bir rakam telaffuz edilmeyerek, sadece yakın olması gerektiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte yurdun işyerine olan mesafesi eğer 250 metreden fazla ise gidiş gelişler için işverenin taşıt sağlaması gerekmektedir.

İşverenler, ortaklaşa emzirme odası ve yurt kurabilecekleri gibi, bunları açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşma suretiyle de yerine getirebilirler (GEKÇY m.13/3) . Bu sayede işverenin sorumluluk yükü bir nebze olsun hafifletilmektedir.

Görüldüğü gibi emzirme odası ve yurt kurulabilmesi için işyerinde çalışan kadın çalışan sayısı dikkate alınmaktadır. Bununla birlikte çocuğunun annesi ölmüş erkek çalışan ve çocuğunun velayeti kendisinde olan babalar da bu sayıya dahil edilmelidir (GEKÇY m.13/5). Çalışan sayılarının hesaplanmasında işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde yer alan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınmalıdır (GEKÇY m.13/4) .

GEKÇY m.14/1'e göre, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları emzirme odası ve yurtlardan yararlanabilirler. Emzirme odası hizmetinden, 0-1 yaş arasındaki çocuklar, yurtlardan ise ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocuklar yararlanabilir.

İşverenler yurt ve emzirme odalarının inşa, kurulum, donanım, araç, gereç, taşıt ve beslenme giderlerinin tamamını karşılamalıdır (GEKÇY m.21/1). Bununla birlikte işveren veya işveren vekili, bu bölgelerin denetimini ayda en az bir kez gerçekleştirmelidir (GEKÇY m.21/2). Bu durum, işverenlerin annelerin emzirme ihtiyaçlarını karşılamaları ve çalışanların verimliliğini artırmaları için önemli bir adım olarak kabul edilir.

Ayrıca, emzirme odaları ve diğer destekleyici önlemler, işyerlerinde kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek için önemlidir. Bu nedenle, işverenlerin bu masrafları karşılamaları, çalışanlarının sağlığı ve refahını desteklemek için önemli bir yatırım olarak görülmelidir.

Mevzuatta gerekli şartlar oluştuğu takdirde emzirme odası ve yurt kurulması yönünde hükümler bulunmasına rağmen uygulamada işverenler bu yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınarak, çalışanlara kreş yardımı adı altında ödeme yapmaktadır. Mevzuata uygun

olmayan bu ödemeler geçerli olmadığından, işvereni de sorumluluktan kurtarmamaktadır (İnciroğlu, Erişim: 6 Mayıs 2022).

Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10.HD, 26.9.2019, E.2019/1407, K.2019/1597 sayılı kararına göre GEKÇY m.13/2’te ifade edilen şartların gerçekleşmesi durumunda işveren yurt kurmak zorundadır. Nitekim yönetmelikteki hükümlere rağmen işverenin kreş açmaması; 4857 sayılı İş K. m.24/II-f uyarınca çalışma şartlarının uygulanmamasına neden olduğundan, işçinin haklı nedenle fesih hakkının yerinde olduğu mahkemece ifade edilmiştir.

Y. 9.HD, 10.4.2018, E.2015/14935, K.2018/8317 sayılı kararında da GEKÇY hükümleri gereğince işverenin kreş açma zorunluluğu olduğu, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi neticesinde işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

#### **4.4 İşyerinde Cinsel Tacize Karşı Koruyucu Düzenlemeler**

Genel olarak cinsel taciz, “ahlaksızca ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme tedirginlik ve sıkıntı verme” olarak tanımlanırken; çalışma hayatında yer alan cinsel taciz, “çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinse ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi” olarak tanımlanmaktadır (TDK, Erişim: 17 Aralık 2022).

Güç dengesinin işverende veya amirde olduğu işyerlerinde daha zayıf durumda olan kadın işçiler daha fazla cinsel tacize maruz kalmaktadır (Soysal, 2006, s. 43). Kadın çalışanların cinsel tacize maruz kalmaları; çalışma hayatına dahil olma konusunda çekinmelerine, çalışanlarda işten ayrılmaya veya mesleklerinde ilerlemeleri konusunda olumsuz etki yaratmakta ve kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir (Yüksel, 2000, s. 262).

##### **4.4.1 Uluslararası düzenlemeler**

İşyerinde meydana gelen cinsel taciz davranışı uluslararası belgelerde cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirilmiş ve yasaklanmıştır. Yapılan düzenlemelerle taraf devletlere cinsel tacizi önleme, çalışanları bilgilendirme, bilinçlendirme ve cinsel tacize karşı koruma gibi sorumluluklar yüklenmiştir.

#### **4.4.1.1 Uluslararası çalışma örgütü belgeleri**

ILO'nun Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Aplikasyonu Uzmanlar Komitesi, 1996 yılındaki 83. oturumunda 111 sayılı Sözleşme'ye ilişkin düzenlediği Özel İncelemede, cinsel tacizin bu sözleşmede yer alan cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirmesi gerektiğine değinmiştir. Ayrıca cinsel taciz davranışının cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirilebilmesi için taşınması gereken unsurlara yer verilmiştir (Yüksel, 2000, s. 270).

#### **4.4.1.2 Avrupa konseyi belgeleri**

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesi uyarınca; Taraf Devletler, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, iş yerinde veya işle ilgili olarak cinsel taciz konusunda farkındalık oluşturma, bilgi sahibi olma ve bu tür davranışların önlenmesini destekleme yoluyla tüm çalışanların onurlu çalışma haklarını etkili bir şekilde kullanmasını sağlamayı ve bu tür davranışlardan korunmalarını temin etmek için uygun tüm önlemleri alma taahhüdünde bulunmuştur.

#### **4.4.1.3 Avrupa birliği belgeleri**

Avrupa Birliği'nin 23.9.2002 tarihli ve 2002/73 sayılı Yönerge'de cinsel taciz kavramı "insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış" olarak tanımlamıştır (m.2/2).

Taciz ve cinsel taciz, 2002/73 sayılı Yönerge ile cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilmiş ve yasaklanmıştır. Ayrıca bir kimsenin taciz ve cinsel taciz niteliğindeki bir davranışı reddetmesi veya kabul etmesi, bu davranışa maruz kalan kişinin aleyhine bir karara zemin teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir.

#### **4.4.2 Ulusal düzenlemeler**

Çalışma hayatındaki kadınları cinsel tacize karşı korumak için 4857 sayılı İş Kanunu ile çeşitli koruyucu hükümler getirilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş K.de cinsel tacizin tanımı yapılmadığından, ne tür davranışların bu kapsama girdiği somut olayın durumuna göre yargıç tarafından belirlenmektedir (Fettah, 2006, s. 88).

Yargı kararlarını incelerken taciz kavramını cinsel taciz ve psikolojik taciz olmak üzere ikiye ayırarak somut olaylar üzerinden ele almak daha uygun olacaktır.

#### 4.4.2.1 Cinsel taciz

4857 sayılı İş K. m.24/II-d uyarınca, işçinin işyerinde diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması durumunda ve bu durum işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması halinde, işçinin haklı bir nedenle iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı bulunmaktadır. Esas itibarıyla bu hüküm hem kadın hem de erkek işçiler için geçerlidir. Ancak çalışma hayatında kadın işçilerin cinsel tacize daha fazla maruz kaldıkları dikkate alındığında, kadın işçileri cinsel tacize karşı koruyan en önemli hükümlerden biridir.

4857 sayılı İş K. m.24/II-d’teki “gerekli önlemler” alınmasına yönelik ifadede; işverenin, cinsel taciz olayının tekrar etmemesi için çaba göstermesi, kadın çalışanın çalıştığı yeri değiştirmesi veya cinsel taciz fiilinin ağırlığına göre tacizci işçinin işine son vermesidir (Soysal, 2006, s. 44). 4857 sayılı İş K. m.25/II-c’ye göre, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunduğu durumda işveren, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden biri olan cinsel taciz eyleminde bulunan çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

İşyerinde gerçekleşen cinsel taciz olayları genellikle fail ile mağdur arasında gerçekleştiğinden ispatlanması genellikle çok zor olmaktadır. Nitekim Yargıtay 9.HD, 19.2.1998, E.1998/ 21644, K.1998/2236 sayılı kararında da sarkıntılık eylemlerinin çoğu zaman gizli yapıldığı ve bu nedenle görgü tanıkları ile ispatının mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Y. 9.HD, 04.11.2010, E. 2008/37500, K.2010/31544 sayılı kararına göre cinsel taciz eyleminin yalnızca işyeri sınırları içerisinde vuku bulması şart olmayıp, işyeri dışında da gerçekleşmesi mümkündür. Bununla birlikte zaman yönünden bakıldığında sadece mesai saatleri içerisinde değil, dışında da gerçekleşebilmektedir. kadın işçiye asistanı olarak çalıştığı genel müdür tarafından cinsel ilişki teklif edilmesi ve çalışanın bunu reddetmesi neticesinde performans notunun düşürülmesiyle birlikte bu olayın işyerinde duyulması neticesinde bunalıma giren kadın işçinin çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırması ve haklı fesihden kaynaklı olarak kıdem tazminatı talebi, tacizin vuku bulunduğu ispatlanamaması sebebiyle yerel mahkeme tarafından reddedilse de yüksek mahkeme tarafından yerinde bulunmuştur. Şöyle ki kadın işçinin taciz olayını insan kaynaklarına bildirerek bu durumdan nedeniyle şikayetçi olması ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ile birlikte yaşanan olayı ayrıntıları ve gizli yönleriyle arkadaşlarına



anlatması, psikolojik bunalıma girmesi ve depresyon teşhisi nedeniyle doktor raporları alınması ve olay neticesinde performans notunun düşürülmesi yüksek mahkemede olayın ciddi ve gerçekleşmiş olduğu kanaati oluşturmuştur. Bu nedenle davacı kadın işçinin fesih işlemi haklı görülmüş ve davacıya kıdem tazminatı ödenmesine karar verilmiştir (Taşkent ve Kurt, 2014, s. 44-45).

Y. 9.HD, 29.05.2019, E.2019/538, K.2019/12543 sayılı kararına göre, bir işyerinde çalışan bekar bir kadına yönelik işyeri dışında gerçekleşen bir olayın, işyerindeki çalışma ortamını etkileyeceği ve işverenin bu nedenle iş akdini feshetme hakkının bulunduğu belirtilmektedir. Çünkü, olayın aynı işyerinde çalışan ve aynı otelde kalan diğer çalışanlar üzerinde olumsuz bir etkisi olması kaçınılmazdır. Söz konusu olayda işyeri dışında gerçekleşen cinsel taciz eylemi; haklı nedenle fesih nedeni olmasa bile, geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilmelidir. Bu karar, işverenlerin çalışanlar arasındaki ilişkileri ve çalışma ortamını korumakla yükümlü olduğunu da hatırlatmaktadır. Aynı zamanda işverenlerin çalışma ortamında sürdürülebilir ve sağlıklı bir çalışma kültürü yaratmak için gerekli adımları atmasını gerektirmektedir.

#### **4.4.2.2 Psikolojik taciz**

4857 sayılı İş K.nin 24 ve 25'inci maddelerinde yalnızca cinsel taciz kavramından bahsedilmiş olsa da psikolojik taciz (mobbing)'in de bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir. Dolayısıyla bu maddelerde yer alan hükümler, psikolojik tacize maruz kalan kadın işçiler bakımından da uygulanmalıdır (Taşkent ve Kurt, 2014, s. 44).

Y. 9.HD, 09.06.2016, E.2015/3341, K.2016/13740 sayılı kararına göre, "Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır". Burada mobbingin işçilere karşı olan etkilerine dikkat çekilmiştir.

Y. 22.HD, 07.07.2017, E.2017/8155, K.2017/1663 sayılı kararında ise "mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur" denilerek işçiye özgü hangi özelliklere karşı saldırının gerçekleştirilebileceği sayılmıştır. Kararın devamında ise, "bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak

etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır” denilerek saldırının hangi tür eylemlerle gerçekleşebileceği sayılmıştır.

#### **4.5 Kadın İşçinin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar**

Kadınlar çalışma hayatına dahil olurken ve dahil olduktan sonra çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu problemler içerisinde kayıt dışı çalışma, düşük ücretli çalışma koşulları, cinsel ve psikolojik taciz, ailede bakıma muhtaç bireylerin bulunması sayılabilir. Birçok sorunun temelinde kadın işçilerin eğitim seviyesinin erkek işçilere nazaran düşük olması, toplumdaki ataerkil aile yapısı ve kadın işçilere fırsat eşitliğinin sağlanmaması yatmaktadır (Yavuz, 2013, s. 69).

##### **4.5.1 Ayrımcılık**

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık sürecini işe başlamadan önce, iş esnasında ve işten çıkarma durumunda olmak üzere ayrıma tabi tutmak mümkündür. İşe başlamadan önceki ayırım iş ilanlarında yer alan doğrudan veya dolaylı cinsiyet temelli ayırımdır. İş ilanlarında alınacak personel nitelikleri içerisinde “erkek” veya “bay” gibi ifadeler yer verilmesi doğrudan ayrımcılık kapsamında olup, kadınların iş başvurularının hiçbir şekilde dikkate alınmayacağı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte askerlikle ilişkisi olmayan” veya “askerliğini yapmış” olmak gibi ifadeler doğrudan bir cinsiyeti ifade etmemesine karşın dolaylı ayrımcılık teşkil etmektedir (Çakınberk, 2011, s. 94).

İşletmelerde işe alınacak işçilerde kadın-erkek olarak ayrıma gidilmesi iş başvurularında cinsiyet temelli ayrıma neden olmaktadır. Ancak niteliği itibariyle sadece kadınların veya erkeklerin yapabileceği işler için bu durum geçerli olmayacaktır (Ağcakaya ve Altınışık, 2016, s. 153).

Kadınların evlilik ve doğum sebebiyle işten ayrılmaları veya işe ara vermeleri işveren açısından olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Doğal olarak kadın çalışanların daha az tercih edilmesine neden olmaktadır. Bu durum işe alım esnasında işveren tarafından dikkate alınmakta, uygulamada kadınlara evlilik ve çocuk sahibi olma konusundaki düşünceleri sorulmakta, hatta kadınlardan evlenmeyeceğine ve çocuk sahibi olmayacağına dair taahhüt istenmektedir (Ağcakaya ve Altınışık, 2016, s. 154).

İşten çıkarma aşamasında da kadınların ailesiyle, çocuğuyla ve eviyle ilgilenmesi gerektiği algısından hareketle, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde çoğunlukla kadınların işten çıkarılması yoluna gidilmektedir (Ağcakaya ve Altınışik, 2016, s. 156).

Çalışma esnasında kadın çalışanların maruz kaldığı en büyük ayrımcılık ise işte terfi etme aşamasında ortaya çıkmaktadır. Kadınlar gerekli niteliklere sahip olsalar dahi; kadınların çalışma hayatında erkeklere nazaran daha az önemsenmesi, evlilik ve doğum gibi sebeplerle işten ayrılmaları veya işe ara vermeleri, ev işlerinden kaynaklı olarak işten ayrılma ihtimalleri gibi sebepler, terfi etme konusunda zorluklara neden olmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002, s. 26).

Kadın çalışanların toplumdaki geleneksel rolleri bahane edilerek üst kademelere ilerlemelerinin engellenmesine “cam tavan sendromu” denilmektedir. Cam tavan ise; kadın çalışanın organizasyon içerisinde üst kademelere ilerlemesini engelleyen görünmez duvarları ifade etmektedir. Sırf kadın olmaları sebebiyle üst kademelere ilerlemenin engellenmesi ayrımcılık kapsamına girmektedir (Okakın ve Şakar, 2013, s. 217).

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı bir diğer eşitsizlik ücretten kaynaklanmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, erkeklere kıyasla daha düşük nitelikli işlerde çalışmaları, üst kademelere yükselememe gibi sebeplerde kadın çalışanlara daha düşük ücret verilmektedir (Çakınberk, 2011, s. 98-100). Kadınlar genellikle daha az gelir getirici olan tarım ve hizmetler sektöründe çalışırken, diğer yandan aile işçiliğinde de ücretsiz olarak çalışmaktadırlar (Erkan, 2016, s. 23).

Ücret eşitsizliğinin ortaya çıktığı en önemli sorunlardan biri cinsiyet temelli ayrımdır. Çalışanlar aynı bilgi ve beceri seviyesine sahip olmalarına ve farklılığı haklı kılacak herhangi bir neden olmamasına rağmen, ücret konusunda kadın çalışanlara daha düşük ücret ödenmesi çalışma hayatında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Işığışık, 2011, s. 409).

#### **4.5.2 Taciz**

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.2/j'ye göre taciz “psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” olarak tanımlanmıştır. Tanımdan yola çıkarak çalışma hayatındaki kadınların maruz kaldığı tacizin, cinsel ve psikolojik taciz olmak üzere iki türü olduğunu söyleyebiliriz.

#### 4.5.2.1 Cinsel taciz

İşyerinde kadın veya erkek çalışanların onurunu incitecek şekilde meydana gelen, istenmeyen biçimde gerçekleştirilen cinsel nitelikli davranışlar veya diğer cinsellikle ilgili eylemler cinsel taciz olarak kabul edilmektedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998, s. 99-100).

Kadın çalışanlar açısından cinsel taciz, gerek Türkiye’de gerekse de dünya çapında önemli sorunlardan biridir. Çalışma hayatındaki cinsel taciz, işçi-işveren arasında gerçekleşebileceği gibi işçi-işçi arasında da gerçekleşmektedir. Y. 9.HD, 27.11.2019, E.2017/13804, K. 2019/21067 sayılı kararında cinsel tacizin, karşı cinse yönelik olabileceği gibi, hem cinse karşı da yönelebileceği ifade edilmiştir.. Ancak cinsel taciz eylemleri çoğunlukla erkek işçi tarafından kadın işçiye karşı gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle çoğunlukla kadın çalışanların cinsel tacize maruz kaldığı ifade edilmiştir. Bu durum kadın çalışanları fizyolojik ve psikolojik olarak etkilemekte ve kadın çalışanların çalışma haklarını ihlal etmektedir. Kadınların maruz kaldığı cinsel taciz, aynı zamanda “cinsiyete dayalı ayrımcılık” teşkil etmektedir. Cinsel taciz eyleminin işveren, işveren vekili veya emir verenler tarafından gerçekleştirilmesi “yetkinin kötüye kullanılması ve güven ihlali” anlamına gelmektedir (Baypınar, 2005, s. 417).

Kadın çalışanlar ülkemizde cinsel tacize maruz kaldıklarında, genellikle sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bunun nedeni, kendilerinin veya özel yaşamlarının dedikoduların konusu haline gelmesi, dışlanma, işyerinde sorunlu biri olarak damgalanma, aşırı iş yükü ve iş verilmesi, itibar kaybı endişesi, aile ve arkadaş çevresinden yeterli destek alamama, olayın duyulması halinde diğer işverenler tarafından işe alınmama ve inandırıcılık kaybı gibi bir dizi olumsuz sonuçla karşılaşma korkusu olduğundan dolayıdır (Bakırcı, 2000, s. 78).

İşverenin “işçiyi gözetme borcu” gereği; işçinin kişiliğini koruması ve kişiliğine saygı göstermesi, işçinin çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınması, işçinin işi nedeniyle karşı karşıya kalabileceği zarar ve risklere karşı gerekli tedbir ve önlemleri alması gerekmektedir (Yüksel, 2000, s. 273). İşçinin işyerinde karşı karşıya kaldığı fiziksel ve ruhsal bütünlüğü için tehdit oluşturan her türlü duruma karşı önlem alma zorunluluğu işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcundan kaynaklanmaktadır (Yuvalı, 2012, s. 110).

İşverenin işyerindeki tüm kadın çalışanlara karşı cinsel tacizde bulunması eşit işlem borcu kapsamında değerlendirilemez. Bu davranış kanuna ve ahlaka aykırı olup cinsiyet

ayrımcılığı kapsamında değerlendirilecektir (Yıldız, 2008, s. 105). Örnek vermek gerekirse işverenin cinsel tacizi kabul eden kadın çalışanını terfi ettirmesi eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etmektedir (Karabulut, 2020, s. 86).

Cinsel taciz eyleminin mutlaka işyerinde gerçekleşmesi gerekmemektedir. İşverenin işçiyi işyeri dışında taciz etmesi de mümkündür. Kadın işçiye karşı cinsel taciz eylemi, işveren tarafından gerçekleştirilebileceği gibi işverenin başka bir işçisi tarafından veya üçüncü kişi tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Bu durumda dahi işverenin cinsel tacizi önleme yükümlülüğü bulunmaktadır (Yuvalı, 2012, s. 113).

Nitekim Y. 9.HD, 13.05.2019, E.2018/11266, K.2019/10658 sayılı kararı, işyerinde meydana gelen cinsel tacizin sadece işçi tarafından değil, aynı zamanda üçüncü bir kişi (örneğin müşteri) tarafından da gerçekleştirilebileceğine işaret etmektedir. İşverenin işyerindeki faaliyetlerde hâkimiyet sahibi olması nedeniyle, işverenin işçilerini herhangi bir cinsel tacizden koruma yükümlülüğü bulunmaktadır, bu da üçüncü kişilerin işyerindeki cinsel taciz davranışlarına karşı da işverenin önlem alması gerektiği anlamına gelir.

İşçiye karşı cinsel taciz eylemi fiziksel olarak gerçekleşebileceği gibi sözlü olarak da gerçekleşebilmektedir. Y. 22.HD, 25.04.2019, E.2017/21606, K.2019/9567 sayılı kararı, cinsel taciz suçunun sadece cinsel içerikli ifadelerle sınırlı olmadığını ve herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı içeren davranışları da kapsayabileceğini vurgulamaktadır. Bu kararda, davacının bayan iş arkadaşını evine çağırdığı, rahatsız ettiği ve taciz ettiği yönündeki iddiaların doğru olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca, diğer bayan personelleri de taciz ettiğine dair duyumlar olduğu belirtilmiştir. Kararda, taciz eyleminin gerçekleşmesi için açıkça cinsel ifadeler içermesinin gerekli olmadığına dikkat çekilmiş ve bu nedenle davacının eylemlerinin haklı neden ağırlığında olduğu sonucuna varılmıştır. Bu karar, cinsel taciz suçunun sadece açıkça cinsel içerikli ifadelerle sınırlı olmadığını ve herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı içeren davranışları da kapsayabileceğine işaret etmektedir. Bu şekilde, cinsel taciz suçunun geniş bir yelpazede değerlendirilebileceği ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik herhangi bir davranışın bu suça dahil edilebileceği sonucuna varılmaktadır.

Çalışanların cinsel tacize karşı korunmasına yönelik bir diğer düzenleme ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ile getirilmiştir. 6098 sayılı TBK m.417'ye göre, işveren, hizmet ilişkisi içerisinde işçinin kişiliğini korumalı, işçinin kişiliğine saygı göstermeli ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamalıdır. Özellikle işçilerin psikolojik

ve cinsel tacize uğramamalarını ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemelerini sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) m.105/1'e göre, "Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına, fiilin çocuğa karşı işlenmesi halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur". 5237 sayılı TCK m.105/2-c hükmüne göre, aynı işyerinde çalışmanın avantajlarından yararlanarak cinsel taciz suçunun işlenmesi halinde, cezanın yarı oranında artırılması öngörülmüştür. Ancak TCK m.105 kapsamındaki cinsel taciz eylemi, mağdurun vücut dokunulmazlığını ihlal etmeyen cinsel davranışlar olarak değerlendirilmelidir (Yuvalı, 2012, s. 235).

#### **4.5.2.2 Psikolojik taciz**

Literatürde yeni bir kavram olan psikolojik taciz yani mobbing; psikolojik şiddet, psikolojik yıldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi anlamlara gelmektedir (Yıldız, 2008, s. 125). Yasal düzenlemelerde direkt olarak mobbing kavramına yer verilmezken, 6098 sayılı TBK m.417'de geçen "psikolojik taciz" ibaresi mobbingi ifade etmektedir (Taşkın, 2016, s. 203). Ayrıca 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinin g bendine göre, "işyerinde yıldırma" terimi, bu Kanun'da belirtilen ayrımcılık temellerine dayalı olarak kişiyi işten soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilen eylemler şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı gibi yıldırma kavramı ayrımcılık temelinde sınırlandırılmıştır (Palabıyık, 2018, s. 122).

Y. 9.HD, 09.06.2016, E.2015/3341, K.2016/13740 sayılı kararında mobbing kavramı açıklanırken, işyerinde meydana gelen olumsuz davranışların sistematik, kasıtlı ve sürekli olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu davranışların amaçları arasında, kişinin kişiliğine, sağlığına ve mesleki durumuna zarar vermek bulunmaktadır. Bu tanımlama, mobbingin işyerindeki yıkıcı etkisini ve uzun süreli etkilerini vurgulamaktadır. Mobbing, kurbanın kişiliği ve mesleki durumunu etkileyecek şekilde sürekli ve kasıtlı olarak gerçekleştirilen olumsuz davranışlarla karakterize edilir. Bu davranışların amacı, kişiyi işten uzaklaştırmak ya da onu yıldırma olabilir. Bu nedenle, işyerindeki çalışanların mobbing davranışlarına karşı korunması ve işverenlerin bu tür davranışlara izin vermemesi önemlidir.

Psikolojik taciz genellikle süreklilik ve sistematiklik arz etmekte olup, işçiyi istifaya zorlamak için gerçekleştirilen; kötü muamele, aşağılayıcı, dışlayıcı, onur ve gurur kırıcı

tavır ve davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır (Süzek, 2019, s. 389). İşçinin kişilik haklarını ihlal eden bu haksız fiilin kabulü için, eylemin sıklıkla ve belirli bir müddet devam etmesi gerekmektedir (Yuvalı, 2012, s. 115). Yani sistematik olarak sürekli şekilde tekrarlanması gerekmektedir (Süzek, 2019, s. 390).

Y. 22.HD, 07.07.2017, E.2017/8155, K.2017/1663 sayılı kararında ifade edildiği gibi, mobbing (psikolojik taciz) sadece ara sıra meydana gelen birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranıştan ibaret olamaz. Bu eylemler, belirli aralıklarla tekrar etmeyen ve sürekli olmayan davranışlar olarak kabul edilemezler. Bunun yerine, mobbing genellikle sistemli ve sürekli bir şekilde gerçekleştirilen psikolojik taciz eylemlerini içermektedir. Bu nedenle, bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, belirli bir kişi veya gruba karşı sistematik bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

#### **4.5.3 Kayıt dışı çalışma**

Kayıt dışı istihdam, yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, sosyal güvenlik açısından gerektiği şekilde kamuya bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi durumunu ifade eder. Bu kapsamda, üç farklı şekilde kayıt dışı çalışma gerçekleşebilir: birincisi, çalışanın hiçbir şekilde SGK'ye bildirilmemesi; ikincisi, çalıştığı gün sayısının eksik bildirilmesi; üçüncüsü ise sigorta primine esas kazanç tutarının eksik bildirilmesidir. Kayıt dışı çalışma, çalışanların sosyal güvenlik haklarından yararlanamamalarına, kayıt dışı ekonomiye katkıda bulunarak vergi kaçırılmasına ve rekabet eşitsizliklerine neden olabilmektedir (SGK, Erişim: 3 Ocak 2023).

Kadınların eğitim imkanlarından mahrum kalmış olması, yetersiz ekonomik koşullar, toplumsal iş bölümünden kaynaklı olarak kadının sorumlulukları gibi sebepler kayıt dışı çalışmanın başlıca sebepleridir. Kadın işçilerin kayıt dışı çalışmaları genellikle ücretsiz olarak aile işlerinin görülmesi, mevsimlik işçi olarak çalışma, evdeki üretim faaliyetlerinde veya ev hizmetlerinde çalışma olarak gerçekleşmektedir (Yalçınkaya, 2013, s. 107). Kadın emeğinin tam olarak değerini bulmadığı kayıt dışı çalışmalarda; kadınlar erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle çalışmakta ve kötü çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Birçok temel sosyal güvenlik hakkından da mahrum kalmaktadır (Yalçınkaya, 2013, s. 108).

Kayıt dışı çalışmanın birçok olumsuz sonucu vardır. Bunları çalışanlar, işverenler ve devlet açısından sorunlar olarak üç gruba ayırmak mümkündür. Sigortasız olarak çalışan işçiler birçok yasal haktan faydalanamamaktadır. Bunlar arasında; yıllık izin, haftalık izin, doğum izni, kıdem ve ihbar tazminatı, işsizlik sigortası, malullük aylığı, iş göremezlik ödeneği ve

sürekli iş göremezlik geliri gibi haklar sayılabilir. Bunların dışında çalışanın kayıt dışı çalıştığı süreler emeklilik için esas alınamayacak veya bu süreler için genel sağlık sigortası primlerini çalışan kendisi ödemek durumunda kalacaktır. Çalışanın ailesi açısından bakıldığında ise aile bireyleri ölüm aylığı alma hakkından faydalanamayacaktır (SGK, Erişim: 3 Ocak 2023).

Kayıt dışı çalışmanın işveren açısından sonuçları ise idari ve adli yaptırımlardır. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarında işveren devlete ve işçiye karşı mesuliyet altındadır. Ekonomik açıdan ise kayıt dışı çalıştırmanın tespit edilmesi durumunda işveren kendisine sağlanan mali teşviklerden, hibelerden, kredilerden ve vergi avantajlarından faydalanamayacaktır.

#### **4.5.4 Aile hayatı ve çocuk bakımı**

Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri dikkate alındığında, çalışma hayatına dahil olma, çalışma hayatında ve çalışma hayatından ayrılma konusunda iş ile aile arasında çatışma, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum kadınların iş hayatı ile ev hayatı arasındaki dengeyi olumsuz etkilemektedir. Özellikle çocuk ve yaşlıların bakımının toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımında kadının görevi olarak değerlendirilmesi, çalışma hayatında kadınlar için zorluk çıkarmaktadır (İlhan, 2013, s. 35). Çalışan kadınların yapmak zorunda oldukları ev işleri ile işverene karşı olan iş görme borcundan dolayı, aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar meydana gelmektedir (Akalın, 2013, s. 81).

Yeni doğmuş bir bebeğin hayatının ilk döneminde anneye ve anne sütüne olan gereksinimi dikkate alındığı takdirde, kanun koyucunun hem annenin hem de bebeğin esenliğini korumak için yasal düzenlemeler yapması büyük bir ihtiyaçtır. Bu sebeple yeni doğum yapmış kadınların çalışma hayatında kalmalarını kolaylaştırmak için anne ve bebeği koruyucu yasal düzenlemeler büyük bir önem arz etmektedir (Baş, 2018, s.73).

Tarih boyunca üretimin çeşitli kademelerinde yer alan kadınlar, ev işlerinin ve çocuk bakımının öne çıktığı dönemlerde çalışma hayatında geri planda kalmışlardır (Yavuz, 2013, s. 70). Toplumdaki sosyolojik yapı dikkate alındığında okul çağına kadar olan çocukların bakımından kadınlar sorumlu olmaktadır. Ancak devlet tarafından desteklenen kreş sayılarının yetersiz olması, bakıcı masraflarının yüksek olması ve okul öncesi eğitim yaşının en fazla beş yaşa kadar olması, eğitim seviyesi düşük kadınların evlilik veya



doğumla birlikte çalışma hayatının dışına itilmesine neden olmaktadır (İlkkaracan, 2012, s. 80).

Kadının ailedeki bu rolü çalışma hayatında bir takım baskılara neden olmakta ve kadınların çelişki yaşamalarına neden olmaktadır. Birden fazla rolü bir arada götürmeye çalışmak kadınlarda yorgunluk, bitkinlik ve tükenmişlik hissini uyandırmaktadır. Bu durum ise aile ile iş arasındaki çatışmayı tetiklemektedir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002, s. 33-38).

#### **4.5.5 Biyolojik ve fizyolojik durum**

Özel risk grupları içerisinde yer alan çalışma hayatındaki kadınlar, biyolojik ve fizyolojik yapılarından dolayı birçok problemle karşılaşmaktadır. Sanayi sektöründe çalışan kadınlar, yaptıkları iş itibariyle daha ağır ve tehlikeli iş kollarında yer almaktadır. Erkek işçilere nazaran fiziksel olarak daha zayıf olan kadın işçiler, özellikle hamilelik ve yeni doğum yaptıkları dönemlerde yorgunluk, tükenmişlik, bel ve sırt ağrıları, duruş bozukluğu, stres, depresyon ve anksiyete gibi olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar (Civan, 2018, s. 211-212).

Kadın işçiler daha narin olarak değerlendirildiğinden, işe alımda fiziksel güç gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedirler. Ancak bu durum kadınların fiziksel olarak zorlayıcı iş kollarında çalışmadıkları anlamına gelmemektedir. Hizmet sektörüne göre daha zorlayıcı iş kolu olan tarım sektörü ve sanayi sektöründe de kadınların istihdamına yer verilmektedir (Sar, 2021, s. 29).

Bazı durumlarda fiziksel olarak zorlayıcı olmayan en basit işler bile hamile veya yeni doğum yapmış kadın işçiler için zorlayıcı olabilmektedir. Riskli gruptaki kadın işçiler için gün boyu ayakta durmayı, sürekli olarak oturmayı gerektiren işler veya seri üretim hatlarında tekrar eden hareketlerle çalışmak büyük sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durum kadınlarda duruş bozukluğuna ve kas iskelet sistemi hastalıklarına neden olmaktadır (Civan, 2018, s. 213).

Kadınlar açısından hamilelik, emzirme ve analık durumunun haricinde adet dönemi ile menopoz dönemlerini de hassas dönem olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu durumlar kadınların iş kapasitesini ve dayanıklılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların adet döngüsü, hormon seviyelerinin değişmesine neden olmaktadır. Ayrıca, adet dönemi sırasında bazı kadınlar ağrı, kramplar ve diğer rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu dönemler kadın çalışanların iş performansını büyük ölçüde etkilemektedir.

Bununla birlikte adet dönemi ve menopoz hali biyolojik bir süreç olmanın dışında, toplumsal yargılardan tamamiyle bağımsız değildir. Adet dönemindeki kadınların çalışma hayatının dışında kalmaları, kadınların çalışma açısından daha zayıf olduğu algısına yol açmaktadır. Kadınlar açısından çocuk sahibi olma potansiyelinin göstergesi olan bu biyolojik süreç, iş hayatı bakımından kültürel yorumlar ve etkilerden kurtulamamıştır (Yılmazbilek, 2022, s. 135).

16 Haziran 2004 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin "Kadın İşçilerin Özel Günleri" başlıklı 6. maddesi kadınların ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını belirtmektedir. Bu süre, işçinin ihbar tarihinden itibaren hesaplanmakta olup, 5 gün olarak kabul edilmektedir. Ancak hekim raporu doğrultusunda bu süre daha da uzatılabilmektedir. Ay hali izni, yalnızca yönetmelikte sayılan ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kadınlar için verilmekteydi. Ancak bu yönetmelik 8 Şubat 2013 tarihinde Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Türkiye'de ay haline ilişkin mevcut izin hakkı bulunmazken; Japonya, Güney Kore, Çin, İspanya ve Endonezya gibi ülkelerde bu izin, farklılaşan sürelerde ve çeşitli şekillerde verilmektedir (Balta, 2021, s. 167).

İzin verilmiş şekli itibarıyla ücretli ve ücretsiz olabildiği gibi, karma şekillerde de verilmektedir. İlk günü ücretli izin olup, daha sonradan talep edilen iznin ücretsiz izin kapsamında değerlendirildiği uygulamalar mevcuttur. Ücretli olarak verilen iznin kullanılmaması durumunda kadın işçiye ücret ödendiği veya bu iznin doktor raporuyla talep edildiği uygulamalar da mevcuttur. Fakat doktor raporu alınarak veya işverenden talep edilerek kullanılan regl izni kadın çalışanlar açısından özel hayatın afiş edilmesi olarak değerlendirildiğinden, bu tarz uygulamalar çok fazla rağbet görmemiştir (Civan, 2018, s.212). Ülkemizde ise bu yöndeki yasal çalışmalar kanun teklifi aşamasında kalmıştır.

Ancak kadın istihdamını önemseyen işveren ve kurumların çalışanlarına yönelik regl izni düzenlemeleri de bulunmaktadır. Ankara Barosu'nun 15 Kasım 2022 tarihindeki yönetim kurulu toplantısında regl iznine yönelik şu kararı almıştır:

Avukatlık Kanunu 76. Maddesi gereğince, var olma amaçları insan haklarını savunmak ve korumak olan baroların, kadın çalışmalarının ve kadın mensuplarının lehine toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik iş ve işlemler yapması gerekliliğinden, Ankara Barosu, Ankara Barosu İktisadi İşletmeleri ve Abays bünyesinde çalışan kadın çalışanlara talep ettikleri herhangi bir iş gününde ayda 1 gün regl izni

verilmesine; Ankara Barosu mensubu kadın işçi avukatlar için, bağlı çalıştıkları avukatlara kararın tavsiye mahiyetinde duyurulmasına, karar vermiştir. (Ankara Barosu, Erişim:13.03.2023)

Yaşlanmayla birlikte kadınların osteoporoz riski de artmaktadır. Osteoporoz, kemiklerin zayıflamasına ve kırılğan hale gelmesine neden olur. Kadınların çalıştığı bazı işlerde ağır kaldırma veya tekrarlayan hareketler, kadın işçilerde osteoporoz riskini artırabilir (Civan, 2018, s. 213).

Kadınlarda menopoş dönemi, kadınların vücutlarında hormon seviyelerinin değişmesine neden olur ve bu da bazı sağlık sorunlarına yol açabilir. Özellikle sıcak basması, terleme, uyku bozuklukları ve osteoporoz gibi sorunlar, kadın işçilerin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri fizyolojik sorunlardan bazılarıdır (Yılmazbilek, 2022, s. 135-140).

Bu sorunların çözümlenmesi için, işverenlerin uygun çalışma koşulları sağlaması, kadın işçilere eğitim vermesi, sağlık hizmetlerine erişimlerini sağlaması ve cinsiyet ayrımcılığına karşı sıfır tolerans politikaları benimsemesi önemlidir. Ayrıca, kadın işçilerin kendi sağlıklarını korumaları için de önlemler almaları gerekir.

#### **4.5.6 Temsil edilme**

Türkiye'deki kadın istihdamı erkek istihdamının yanında çok düşük seviyededir. İşin niteliği gereği kadınların çalışması gereken işler dışında, birçok işyerinde kadın işçi sayısı erkek işçi sayısından düşük olmaktadır.

Kadın işçilerin işyerinde temsil edilememe problemi, kadınların işyerindeki yönetim pozisyonlarında ve işyeri karar alma süreçlerinde azınlıkta olmaları nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur. İşyeri karar alma süreçlerinde erkek çalışanların daha fazla söz sahibi olması, kadınların bu pozisyonlara yükselmesini ve temsil edilmelerini zorlaştırır (Sar, 2021, s. 28).

Kadınlar genellikle yönetim pozisyonlarına yükseltilmezler ve liderlik rollerinde az temsil edilirler. Dolayısıyla kadınlar karar alma süreçlerinde ve işyeri politikalarının geliştirilmesinde söz sahibi olamazlar. Bu durum, kadınların işyerindeki haklarının korunmasını ve geliştirilmesini zorlaştırabilir ve işyerindeki cinsiyet eşitliği çabalarını da engelleyebilir.

Kadınların işyerinde maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı, özellikle erkek egemen sektörlerde; işyerinde taciz, ayrımcılık ve diğer şekillerde ortaya çıkabiliyor. Ayrıca erkek egemen kültürün hakim olduğu bazı işyerleri, kadınların katılabileceği bir çalışma ortamı

sunmamaktadır. Bu durumda kadınlar, işyerinde kendilerini rahat hissetmediklerinden, iş ortamından tam olarak yararlanamamaktadır.

Gerek çalışma sürecine ilişkin problem ve ihtiyaçların, gerekse iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihtiyaçların giderilmesi açısından işçi ile işveren arasındaki koordinasyonun sağlanması büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle işveren tarafından çalışanlar arasından temsilci veya temsilciler görevlendirilmesi gerekmektedir.

6331 sayılı İSGK'ye göre çalışan temsilcisi; "iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan" ifade etmektedir (m.3/1-c).

6331 sayılı İSGK uyarınca, işveren çalışanların arasından seçim yaparak veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi belirleyebilir (m.20/1). Bu seçim veya atama işleminde, işyerinin farklı bölümlerindeki riskleri ve çalışan sayılarını dikkate alarak, çalışanların dengeli bir şekilde temsil edilmesi sağlanmalıdır. Çalışan temsilcisi sayısı ise şu şekilde belirlenecektir:

İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, ikibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı. (6331 sayılı İSGK m.20/1)

Eğer işyerinde yetkili bir sendika varsa sendika temsilcisi aynı zamanda çalışan temsilcisi olarak görev yapacaklardır (6331 sayılı İSGK m.20/5). 6331 sayılı İSGK m.20/3 gereğince çalışan temsilcileri, tehlike kaynağını ortadan kaldırmak veya tehlikeden kaynaklanan riski azaltmak maksadıyla gerekli önlemleri alması için işverene önerilerde bulunma ve işverenden bu tedbirlerin alınmasını talep etme hakkına sahiptir.

Kadın çalışanların maruz kaldığı sistematik taciz eylemlerini veya çalışma ortamına ilişkin kadınlara özel problemleri erkek çalışan temsilcisi aracılığıyla işverene iletmek zorunda kalması bu süreci aksatmaktadır. Ayıplama, kınama, dışlanma ve ayrımcılığa uğrama düşüncesi işyerindeki risklere tam olarak ve zamanında müdahale edilemesini engellemektedir. Bu durum da kadın çalışanlar açısından sayıları kaç olursa olsun kadın çalışan temsilcisi ihtiyacını doğurmaktadır (Bakırcı, 2000, s. 78).

#### **4.5.7 İşyerinin fiziki şartları**

İşyerinin fiziki şartlarının kadın işçi açısından uygun olmaması, kadın işçilerin işlerini yaparken zorluklarla karşılaşmalarına ve sağlık sorunları yaşamalarına neden olmaktadır.

Bu durum, işyerinde çalışan kadınların verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz etkiler. Bu nedenle, işyerinin fiziki şartları kadın işçilerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmeli ve uygun hale getirilmelidir. İşyeri, işveren tarafından düzenli olarak kontrol edilmeli ve uygun önlemlerin alınmalıdır.

Bazı işlerde, kadın işçilerin fiziksel olarak erkeklerden daha küçük ve daha zayıf olması nedeniyle, işyerindeki ekipman ve araçlar kadın işçilerin kullanımına uygun hale getirilmelidir. Kadınların işyeri kıyafetleri, koruyucu ekipman ve diğer malzemeleri erkek işçilerin ihtiyaçlarına göre tasarlanmış olabilir. Bunların kadın işçilerin ihtiyaçlarına uygun olarak yeniden tasarlanmaları gerekir.

İşyerinde kadınların kullanabileceği uygun tuvalet, duş ve soyunma odası sağlanmalıdır. İşyerindeki duş ve tuvaletlerin kadın ve erkekler için ayrı olmaması, cinsiyet ayrımcılığına ve rahatsızlık hissine neden olmaktadır. İşverenin, çalışanların cinsiyetlerine göre ayırım yapmaksızın, temiz ve hijyenik koşullar altında tuvalet ve duş imkanı sunması gerekmektedir.

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik m.52 gereğince, işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi ya da çalışanların yıkanma ve temizlenmelerinin gerektiği her durumda, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı yıkanma ve duş alanları tesis edilmelidir. Bu alanlarda sıcak ve soğuk akarsu bulunmalıdır. Bu yerler rahatça yıkanılacak genişlikte olmalıdır. Dışarıdan içerisi görünmemelidir. Ayrıca uygun havalandırma, aydınlatma, termal konfor ve hijyen şartlarını sağlamalıdır.

Duş tesisi gerektirmeyen işlerde ise lavabolar, erkek ve kadın çalışanlar için ayrı ayrı olacak şekilde, çalışma yerlerinin ve soyunma odalarının yakınında bulundurulur (m.54). Bu yerler her zaman için gerekli temizlik malzemeleriyle birlikte çalışanların kullanımına hazır bulundurulmalıdır (m.53).

Yönetmelik'in 55. maddesine göre "Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı olmak üzere, uygun havalandırma, aydınlatma, termal konfor ve hijyen şartları sağlanacak nitelikte yeterli sayıda tuvalet, lavabolar tesis edilir". Bu yerlerde gerekli temizlik malzemeleri de bulundurulmalıdır. Ancak birçok işyerinde temizlik malzemelerinin bulundurulması noktasında eksiklikler mevcuttur.

Kapasite olarak büyük işyerlerinde veya kadın çalışan sayısının yüksek olduğu işyerlerinde kadın ve erkek çalışanlar için ayrı tuvalet ve soyunma odası sağlanmasına karşın,

diğerlerine kıyasla daha küçük işyerlerinde ve kadın çalışan sayısının çok az veya birkaç olduğu işyerlerinde bu şartların tam olarak sağlanamadığı görülmektedir.

Yönetmelik'in 50. maddesi gereğince, iş elbisesi giymesi zorunlu olan çalışanlar için, kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı soyunma odaları sağlanmalıdır. Bu odalar hem yeterli büyüklükte hem de uygun aydınlatma, havalandırma, termal konfor ve hijyen şartlarına sahip olmalıdır. Soyunma yerlerinin kapasitesinin ve oturma yerlerinin yeterli olması gerekmektedir.

Bu Yönetmelik hükümlerine benzer düzenlemelere, 19 Eylül 2013 tarihli Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde de yer verilmiştir. Yönetmelik'in Ek-1 kısmında; soyunma yerlerinin, duşların, tuvalet ve lavaboların kadınlar ve erkek çalışanlar için ayrı olması gerektiği ifade edilmiştir.

Aynı şekilde 5 Ekim 2013 tarihli Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde de, kadın ve erkekler için ayrı soyunma yerlerinin (m.54/ç), ayrı yıkanma yerleri ve duşların (m.55), duş tesisi gerektirmeyen işlerde ise ayrı lavaboların (m.56) ve ayrı tuvaletlerin (m.58) olması gerektiği ifade edilmiştir.

Yönetmelik ile yapılan düzenlemeler sadece işyeri ile sınırlı kalmamıştır. Çalışanlar için "çalışan konutu" gerektiği durumlara yönelik olarak da düzenleme yapılmıştır. Yönetmelik'in 67. maddesine göre, aileleri ile birlikte oturan çalışanlar için çalışan konutları, ayrı ev veya apartman şeklinde olmalıdır. Bekâr çalışanlar için tasarlanmış binalarda ise, kadınlar ve 18 yaşından küçük çocuklar erkeklerin konakladığı bölümden bağımsız ve ayrı özel alanlarda kalacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.

İşyerindeki yapı, ekipman ve araçların dışında, işin yapılması esnasında da kadınlar açısından zorlayıcı durumlar ortaya çıkmaktadır. Bunların başında gürültü ve mekanik titreşimler gelmektedir.

Kadın işçilerin gürültüye maruz kalması, iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi bir konudur. Gürültü, işyerlerinde sıkça karşılaşılan bir sorundur ve uzun süreli maruziyet işitme kaybına neden olabilir. Kadın işçilerin gürültüye maruz kalması özellikle endüstriyel sektörlerde yaygın bir sorundur. Bu sektörlerdeki işler genellikle gürültülü makinelerin kullanımını gerektirir ve bu da işçilerin yüksek düzeyde gürültüye maruz kalmasına neden olur.

Gürültüye maruz kalmak, işitme kaybı dışında birçok sağlık sorununa da yol açabilir. Bunlar arasında yorgunluk, stres, uyku bozuklukları, konsantrasyon eksikliği ve kalp-

damar hastalıkları sayılabilir. Kadın işçilerin gürültüye maruziyetini azaltmak için, işyerlerinde gürültü kontrol önlemleri alınmalıdır. Bunlar arasında kulaklık, kulak tıkacı, gürültüyü emen paneller ve ses yalıtımı gibi çözümler bulunmaktadır. İşyerlerinde yapılan düzenli kontroller ve işçilere eğitim verilmesi de önemlidir.

Kadın işçilerin maruz kaldığı gürültü problemi, işveren tarafından risk değerlendirmesi aşamasında dikkate alınmalıdır. 28 Temmuz 2013 tarihli Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik ile kadın işçilerin gürültü maruziyeti ele alınmıştır.

Yönetmelik'in 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işveren, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sırasında çalışanların maruz kaldığı gürültü düzeyini dikkate almalıdır. Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre, gerek görüldüğü takdirde gürültü maruziyetini belirlemek için gerekli ölçümleri yaptırmalıdır. Gürültüden kaynaklanan riskler değerlendirilirken, gürültünün başta özel politika gerektiren gruplar ile kadın işçilerin sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine işverence önem gösterilmelidir (m.7/1). İşveren, Yönetmelik'e göre alınacak tedbirlerin, 6331 sayılı Kanun'un 10. maddesinde ifade edilen genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarına uygun olmasını sağlamalıdır (m.8/5).

Benzer şekilde kadın çalışanların işyerinde maruz kaldığı mekanik titreşimlerin de işveren tarafından risk değerlendirmesinde dikkate alınması gerekmektedir. 22 Ağustos 2013 tarihli Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik gereğince, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi kapsamında işveren, çalışanların maruz kaldığı mekanik titreşim seviyesini dikkate alarak, eğer gerekirse ölçümler yaparak çalışanların mekanik titreşime maruziyet değerlerini belirlemelidir (m.6/1).

Yönetmelik'e göre, işveren mekanik titreşimden kaynaklanabilecek riskleri değerlendirirken "başta özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine" özel önem vermelidir (m.7/1-c). Aynı şekilde alınacak tedbirlerin, 6331 sayılı Kanun'un 10. maddesinde ifade edilen genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarına uygun olmasını sağlamalıdır (m.8/4).

## 5. BULGULAR, ÖNERİLER VE SONUÇ

### 5.1 Bulgular

Kadın işçilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve bunlara yönelik hukuki düzenlemeleri ele aldığımız çalışma kapsamında, elde ettiğimiz bulgular aşağıda yer almaktadır. Çalışmamız neticesinde elde ettiğimiz her bulgu (B.) numaralandırılarak sıralanmış olup, her bulguya karşılık olarak “5.2 Öneriler” başlığı altında çözüm önerisi sunulmuştur. Bu bağlamda, tez çalışmamız neticesinde elde ettiğimiz bulgular şunlardır:

**B.1** İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde yer alan hakların evrensel ve etkin olarak tanınmasını ve uygulanmasını sağlamayı hedefleyen AIHS, ele aldığı konular itibariyle daha dar bir alanı kapsamaktadır. Ele aldığı hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasında ise birincil sorumluluk taraf devletlerdedir. Bu sorumluluğun yerine getirilmemesi durumunda denetleyici yargı yetkisi Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ndedir. Ancak mahkeme kararlarının taraf devletlerce uygulanması veya zamanında yerine getirilmesi noktasında problemler mevcuttur. Mahkeme kararlarının zamanında uygulanmaması ciddi hak kayıplarına ve mağdur olan çalışanlar üzerinde psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır.

**B.2** Avrupa Topluluklarını kuran Amsterdam Antlaşması’nda cinsiyet kavramı toplumsal cinsiyet bağlamında değil, biyolojik veya doğuma bağlı cinsiyet olarak ele alınmıştır. Buna karşın Divan kararlarında medeni hal ile birlikte toplumsal cinsiyetin de dikkate alındığı görülmektedir. Ancak çalışanların cinsel yönelimi bunun dışında tutulmuştur. Bu bakımdan üzerinde uzlaşmış ve kapsayıcı bir cinsiyet tanımından söz edemeyiz.

**B.3** İşverenin iş ilişkisi süresince eşit işlem yapma yükümlülüğü olmasına karşın işe alım esnasında böyle bir yükümlülük bulunmamaktadır. Bundan dolayı eşit işlem borcunun işçinin işe girmesi esnasında belirlenecek ücrette işvereni bağladığımızı söyleyemeyiz. Eşit işlem borcunun doğabilmesi için iş ilişkisinin kurulması ve işçinin işyeri topluluğuna dahil olması gerekmektedir. Bu nedenle işe alım esnasında mutlak ayırım yasaklarının çoğunlukla göz ardı edildiği görülmektedir. Ücret konusundaki farklı muamelelerin çalışanlar arasında huzursuzluğa ve performans düşüklüğüne neden olduğu görülmüştür.



Bu durum düşük ücret alan çalışan açısından işten ayrılma noktasına kadar varabilmektedir.

**B.4** Cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle ücrette eşitsizlik ele alınmasına karşın, ücret eklerinin de ayrımcılık yasağı kapsamında olup olmadığı konusundaki tartışmalara, Yargıtay'ın asıl ücrete uygulanan esasların ücret eklerine de uygulanacağı yönündeki kararıyla açıklık getirilmiştir. Ancak mevzuatta buna ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.

**B.5** Gece çalışmasına ilişkin, KGPCY m.9/1'de "gece postalarında çalıştırılmazlar" ifadesine yer verilmiştir. Ancak GEKÇY m.8/1'de "gece çalışmaya zorlanamazlar" ifadesi yer almaktadır. Sonuçları itibariyle, bu iki hüküm arasında çatışma mevcuttur.

**B.6** 4857 sayılı İş K. m.72'de on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve tüm kadın çalışanlara yönelik yer altında veya su altında çalışmaya ilişkin yasağa yer verilmiştir. Ancak, ILO'nun 45 sayılı Sözleşmesi'nin 3. maddesinde sevk ve idare görevi olmakla birlikte bedenen çalışmayan kadınlar, sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan kadınlar, mesleki bilgilerini tamamlamak için maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde staj görmelerine izin verilen tahsildeki kadınlar, bedenen çalışma niteliğinde sayılmayan bir sanatın icrası için maden ocaklarının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inme mecburiyeti olan bütün kadınlar istisna tutulmasına karşın; ulusal mevzuatta böyle bir istisnaya yer verilmemiştir.

**B.7** 4857 sayılı İş K. m.74/7'ye göre kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesi gerekmektedir. Kadın çalışan bu izni dilediği gibi kullanmakta özgürdür. Ancak süt izninin haftalık, aylık veya yıllık olarak toptan kullanılması kanuna aykırıdır. Süt izni talep edilmese bile işveren tarafından verilmek zorundadır. Aksi takdirde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme ve kıdem tazminatı alma hakkı doğacaktır.

**B.8** Emzirme odası ve yurt kurma sorumluluğu kendisinde olan işverenler, uygulamada bunları kurmak yerine çalışanlarına kreş yardımı adı altında ödeme yapmaktadırlar. Mevzuatta bu tarz bir ödemeye yer verilmediğinden ödeme geçerli olmayacak ve işveren borcundan kurtulamayacaktır. Bu borcun yerine getirilmemesi işçi açısından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı sonucunu doğuracaktır. Kadınların istihdamda kalmaları açısından emzirme odası ve çocuk bakım yurtları çok önemlidir.

**B.9** İşyerleri toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ve taciz eylemlerinin sonuçlarının çok derin yaşandığı yerlerdir. Bu tür eylemlere çoğunlukla kadın çalışanlar maruz kalmakta ve bu gibi durumlarda hak arama noktasında ifşa olma düşüncesinden dolayı geri

durulmaktadır. Bunların nedenleri arasında en başta işini kaybetme korkusu, toplumsal dışlanma ve ayıplanma yer almaktadır. Bu tarz problemlerin etkili bir şekilde dile getirilmesi ve çözüme yönelik taleplerin iletilmesi açısından çalışan temsilcisinin önemi büyüktür. Ancak kadınların çalıştığı her işyerinde kadın çalışan temsilcisi bulunmamaktadır. Erkek çalışan sayısı daha fazla olduğundan çalışan temsilcilerinin çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Ancak 6331 sayılı İSGK m.20’de, kadın çalışan sayısı kaç olursa olsun, kadın çalışan temsilcisi bulundurma yönünde pozitif ayrımcılığa gidilmemiştir.

**B.10** Kadın çalışanların büyük bir çoğunluğu adet dönemlerinde şiddetli ağrılar yaşamakla birlikte hem fiziksel hem de psikolojik olarak zayıf düşmektedir. Bir kısmı bu dönemlerde çalışma hayatının dışında kalırken, bir kısmı da bu zorlayıcı şartlar içerisinde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum işyerindeki iş güvenliğini doğrudan tehlikeye atmaktadır. Çünkü bu dönemde kadın çalışanlardaki dikkat kaybı ve mental yorgunluk üst seviyededir.

**B.11** Kısmi süreli çalışma, tam zamanlı çalışanın yaptığı işlerin kısmi süreli çalışana yaptırılmaya çalışılması bakımından işverenler tarafından suistimal edilen bir çalışma şekline dönüşmüştür. Uluslararası alanda Avrupa Birliği’nin 97/81 sayılı Yönergesi ile kadınların daha çok tercih ettiği kısmi süreli çalışmalara ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler kapsam bakımından 175 sayılı ILO sözleşmesine benzemesine rağmen onun ötesine geçememiştir.

**B.12** 4857 sayılı İş K.nin 24 ve 25’inci maddelerinde çalışanların maruz kaldığı cinsel taciz eylemi ele alınmıştır. Ancak madde metinlerinde yalnızca “cinsel taciz” ifadesi kullanılmıştır. Buna karşın madde hükümleri uygulanırken psikolojik şiddet olan “mobbing” de bu kapsamda değerlendirilmelidir. Çalışma hayatında çok fazla karşılaşılan bu kavrama kanun metninde yer verilmemiş olması büyük bir eksiklik olarak görülmektedir. Mobbing kavramının salt cinsel taciz içerisinde değerlendirilmesi bu kapsama giren eylemlerin tanımlanması noktasında sorun teşkil etmektedir.

## **5.2 Öneriler**

Kadınların çalışma hayatında isg konuları, hem toplumsal cinsiyet eşitsizliği hem de biyolojik farklılıklar nedeniyle özellikle önem kazanmaktadır. Bu noktada, kadın işçilerin maruz kaldığı zorluklar ve bu zorlukların aşılması için getirilen öneriler, isg konusunda hayati bir öneme sahiptir. Çalışmamızda elde ettiğimiz her bulguya yönelik olarak bir öneri

(Ö.) sunulmuştur. Elde edilen önerilen her bir bulguya karşılık olarak numaralandırılmıştır. Bu çalışmamız neticesinde çözüm önerilerimiz şunlardır:

**Ö.1** Çalışan kadınların hak ihlallerinin önlenmesi için yapılan yasal düzenlemelerin yanında, bu düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanması için sıkı bir denetim gerekmektedir. İdarenin sorumluluğunda olan denetim aşamasındaki aksamalar ise hak ihlallerine sebebiyet vermektedir. Kadın çalışanların fırsat eşitliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı, çalışma hakkı ve eşit ücret hakkı gibi haklarının ihlaline yönelik Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarının etkin bir şekilde ve zamanında uygulanması gerekmektedir. Mahkeme kararlarının geç uygulanmaması için kontrol mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir.

**Ö.2** Kadınlar fiziksel özelliklerinin haricinde, toplumsal rollerine bağlı olarak da mağdur edilmektedirler. Dolayısıyla cinsiyet kavramının tanımında sadece biyolojik özelliklere göre değerlendirme yeterli olmayacaktır. Bu nedenle cinsiyet kavramı, hem biyolojik hem de sosyolojik olarak ele alınmalıdır. Ayrıca yasal düzenlemeler yapılırken çalışanların cinsel yönelimine yönelik toplumsal ön yargıların haricinde bilimsel çalışmalar da mutlak olarak esas alınmalıdır.

**Ö.3** İşe alım esnasında ücret konusunun eşit işlem borcunun dışında olması sebebiyle çalışanlar arasında ciddi ücret farklılıkları ortaya çıkabilmektedir. Bu durum düşük ücret alan çalışmada kişisel tatminsizliğe ve performans düşüklüğüne neden olurken, işyerinde de huzursuzluğa neden olmaktadır. İşe alım esnasında işverenin eşit işlem borcu kapsamında ücret eşitliğini gözetme zorunluluğu olmamasına rağmen, çalışanlar arasında hem eğitim, tecrübe, bireysel yetenek, pozisyon gibi özel durumları dikkate alarak hem de cinsiyet ayrımcılığına gitmeden hakkaniyetli bir ücret belirlemesi; verimli bir çalışma ortamının sağlanmasını ve çalışanlardan yüksek verim alınmasını sağlayacaktır.

**Ö.4** Asıl ücretin haricinde, ücret ekleri de yaşanan eşitsizliklerde cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirilmelidir. Bu nedenle cinsiyet ayrımcılığına ilişkin yasal düzenlemelerde geniş anlamda ücret kavramının içine, ücretle birlikte ücret ekleri de dahil edilmelidir. Bu sayede hem asıl ücrette hem de asıl ücretle birlikte ödenen doğrudan ve dolaylı nakdi ve aynı tüm ödemelerde eşitliğinin sağlanması, yasal güvence altına alınmış olacaktır.

**Ö.5** Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin KGPCY m.9/1’de yer alan “gece postalarında çalıştırılmazlar” hükmü ile GEKÇY m.8/1’de yer alan “gece çalışmaya

zorlanamazlar” hükmü arasındaki uyum problemini gidermek gerekmektedir. Kadın işçinin ailevi sorumluluğu ve bebeğin sağlığı düşünüldüğünde, bu problemin giderilmesi için KGPCY m.9/1 hükmüne üstünlük tanımak daha uygun olacaktır. İki yönetmelik arasındaki uyum problemini gidermek için GEKÇY m.8/1’de yer alan “gece çalışmaya zorlanamazlar” ifadesi “gece postalarında çalıştırılmazlar” şeklinde değiştirilmelidir.

**Ö.6** 4857 sayılı İş K. m.72, ILO’nun 45 sayılı Sözleşmesi’nin 3. maddesinde yer alan maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalışmaya ilişkin istisnalara uyum sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bu bakımdan 4857 sayılı İş K.de yeraltında ve su altında çalışmaya ilişkin istisnaları belirten ibarelere yer verilmesi uygun olacaktır.

**Ö.7** 4857 sayılı İş K. m.74/7’ye göre kadın çalışanlara tanınan süt izni hakkının günlük olarak kullandırılması, bebeğin sağlığı açısından çok önemlidir. Bu iznin her ne sebeple olursa olsun haftalık, aylık veya yıllık olarak kullanılmasına izin verilmemelidir. Kullandırılmaması için de sıkı bir denetim yapılmalıdır.

**Ö.8** Kadınların istihdamda kalmalarını güvence altına almak açısından, emzirme odası ve çocuk bakım yurdu kurma sorumluluğu olan işyerleri sıkı bir şekilde denetlenmelidir. Yapılacak denetimler sayesinde işverenin bu imkanı sağlamayarak bunun karşılığında çalışana ücret ödemesinin önüne geçilmelidir. Bu imkanların sağlanması hem aile hem de toplum sağlığı açısından çok önemlidir.

**Ö.9** Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve taciz eylemlerine maruz kalan kadın çalışanların hak arama imkanlarını kolaylaştırmak için işyerinde kurulacak disiplin kurullarında, işyeri kurullarında, işyeri temsilciliğinde mutlaka kadın üye bulundurulmalıdır. Kadın erkek istihdam oranları dikkate alındığında birçok işyerinde erkek istihdamı kadın istihdamından kat kat yüksek olmaktadır. Ancak kadın istihdam edilen işyerlerinde kadın çalışan sayısı kaç olursa olsun bu tarz kurul görevlerinde ve birden fazla işyeri temsilciliğinin olduğu görevlerde mutlaka kadın üye bulundurulmalıdır. Bu nedenle 6331 sayılı İSGK m.20 metnine bu yönde bir ifade eklenmesi uygun olacaktır.

**Ö.10** Adet dönemindeki kadın çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmamak açısından, kadın çalışanlara bu dönemde izin verilmesi yerinde olacaktır. Ancak izin süresi, çalışılan sektöre, işin ağırlığına ve tehlike durumuna göre tayin edilmelidir. Bu noktada yürürlükten kaldırılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nden faydalanmak uygun olacaktır.

**Ö.11** Kısmi süreli çalışma şekli gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Özellikle kadın çalışanlar tarafından daha fazla tercih edilen bu çalışma şekli kimi zaman emek sömürüsüne dönüştüğünden sıkı bir denetlemeyi gerektirmektedir. Ayrıca uluslararası düzenlemelerin ötesine geçerek, güncel şartlara uygun yasal düzenlemeler yapılması uygun olacaktır.

**Ö.12** Taciz eylemine ilişkin yasal metinlerin taciz kavramını, sadece fiziksel yönünü ele alarak incelemesi yerine, cinsel taciz ve psikolojik taciz (mobbing) olarak ele alması gerekmektedir. Bu nedenle ilgili kanun metinlerine cinsel taciz ifadesiyle birlikte psikolojik tacizin yani mobbing kavramının da tanımlanarak eklenmesi uygun olacaktır.

### **5.3 Sonuç**

Türk Hukuku'nda kadın işçilerin isg açısından korunması, çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar yoluyla sağlanmaktadır. 4857 sayılı İş K., 6331 sayılı İSGK ve ilgili diğer mevzuatlar, kadın işçilerin çalışma koşullarını belirleyen temel kaynaklardır. 4857 sayılı İş K.'ye göre, kadın işçilerin çalışma saatleri erkek işçilerden farklıdır ve gece çalışmaları kısıtlanmıştır. Kadın işçiler, doğum öncesi ve sonrası dönemde işlerini bırakma, gebelik izni, süt izni gibi haklara sahiptirler.

Kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmasına yönelik diğer düzenlemeler arasında, hamilelik dönemindeki işçilerin yorucu ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması, sağlık muayenelerinin düzenli olarak yapılması ve işyerlerinde uygun hijyen koşullarının sağlanması yer almaktadır. Ayrıca, işyerlerinde kadın işçilere yönelen cinsel taciz ve şiddetin önlenmesi amacıyla da düzenlemeler yapılmıştır. İşyerlerinde bu tip eylemlerin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması, işverenlerin yasal sorumluluğu altındadır.

Türk iş mevzuatında, hamilelik sürecinde olan kadın çalışanların sağlık kontrolleri için izin kullanma hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir. Çalışan kadınlar, hamilelikleri boyunca sağlık kontrolleri için doktor veya sağlık kuruluşuna gitmek için gereken izinleri kullanabilirler. Ayrıca, çalışan hamile kadınların çalışma koşullarının da düzenlenmesi gerekmektedir. Kadın işçiler gebelik ve emzirme dönemlerinde, işyerindeki bazı kimyasallar, radyasyon ve stres faktörleri gibi çeşitli risklerle karşı karşıya kalabilirler. Hamilelik sürecindeki kadın çalışanlar, sağlıklarını riske atacak çalışma koşullarında çalıştırılmazlar. İşverenler, hamilelik sürecindeki kadın çalışanların sağlığına zarar vermeyecek şekilde işlerini düzenlemek zorundadırlar. Bu nedenle, işverenlerin gebelik ve emzirme dönemindeki kadın işçilere uygun çalışma koşulları sağlamaları gerekmektedir.

Türkiye'de kadın işçiler çalışma hayatında çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Genellikle erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücretler alırlar. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığı, taciz, mobbing ve işyerinde diğer kadın çalışanlarla iletişim kurmakta zorluklar gibi sorunlarla karşılaşır. Çalışma hayatındaki kadınlar çoğu zaman cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Buna karşın kadın çalışanların, cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradığına ve mağdur olduğuna dair ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir şekilde ortaya koyması yeterli olacaktır.

Kadın işçilerin çoğunluğu düşük ücretli sektörlerde çalışmaktadır. Bu sektörler arasında tekstil, turizm, gıda işleme, sağlık hizmetleri ve ev işleri gibi alanlar yer alır. Bu işlerde, uzun çalışma saatleri ve zorlu çalışma koşulları nedeniyle sık sık sağlık sorunları yaşarlar.

Türkiye'de kadın işçiler arasında iş güvencesi de sorun teşkil etmektedir. Özellikle güvencesiz çalışan kadın işçiler, işverenlerin keyfi uygulamalarına maruz kalır ve işten çıkarılmaları daha kolaydır. Bu durum da kadın işçilerin işyerinde daha düşük bir statüde olmalarına ve erkek işçilere göre daha az güvende hissetmelerine neden olur. Türkiye'de kadın işçilerin maruz kaldığı taciz, mobbing ve diğer cinsiyet ayrımcılığı sorunları da oldukça yaygındır.

Çalışma hayatındaki kadınların karşılaştığı bir diğer sorun ise çocuk bakım sorunudur. Çocuk bakım sorunu, kadınların iş hayatına katılımını sınırlayan önemli bir faktördür. Kadınlar, çocuklarının bakımı için sorumluluk almak zorunda olduklarından, iş ve aile yaşamlarını dengelemekte zorlanabilirler. Bu nedenle, işverenlerin, çalışanlarını çocuk bakımı konusunda destekleyici politikalar benimsemeleri gerekmektedir. Çocuk bakımı için sağlanabilecek destekler arasında kreş hizmetleri, esnek çalışma saatleri, evden çalışma imkanı ve çocuk bakımı izni gibi seçenekler yer almaktadır.

Ayrıca, işverenlerin çocuk bakımı konusunda çalışanlarını eğitmeleri ve bilgilendirmeleri de önemlidir. Devletlerin de kadınların iş hayatına katılımını artırmak için çocuk bakımı hizmetlerini desteklemesi gerekmektedir. Ücretsiz veya düşük maliyetli kreş hizmetleri, çocuk bakımı yardımı ve çocuk bakımı izni gibi destekler, kadınların iş hayatına katılımını kolaylaştırabilir. Kadın işçilerin çocuk bakımı sorununa çözüm bulunması, kadınların iş hayatına katılımını artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bakımından önemli bir adım olacaktır.

Türkiye'de kadın işçilerin durumu ve yaşadıkları sorunlar ciddi bir konudur ve bu sorunların çözümü için adımlar atılması gerekmektedir. Kadın işçilerin çalışma

koşullarının iyileştirilmesi, iş güvencesinin sağlanması, cinsiyet ayrımcılığına ve tacize karşı etkili önlemler alınması ve daha adil ücretlendirme uygulamalarının hayata geçirilmesi gibi önlemler alınması gerekmektedir. Bunun için de mevcut düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanması, uygulamaların sıkı bir şekilde denetlenmesi ve ihtiyaçlara yönelik yeni düzenlemelerin hızla hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Ulusal düzenlemeler kapsamında ise taciz kavramının cinsel taciz ve psikolojik taciz (mobbing) olarak ayrı ayrı ele alınması çok önemlidir. Günümüz çalışma hayatında birçok çalışan taciz eylemiyle karşı karşıya kalmaktadır. Cinsel taciz eylemlerinin ispatı daha kolay olmasına karşın, mobbing eyleminin ispatlanması noktasında zorluklar mevcuttur. Bu nedenle mobbing kavramına ve tanımına kanun metninde yer verilmesi önem arz etmektedir.

Her ne kadar kanun ve yönetmeliklerle iç hukukta düzenlemelere gidilmiş olsa da, mevzuat hükümlerinin çalışma hayatına yansımaları tam olarak gerçekleşmemiştir. Kadın işçileri koruyucu düzenlemelere ilişkin anlaşmazlıkların ne derece yargı mercilerine yansiyarak uyuşmazlığa dönüştüğü konusunda da net bir bilgi elde edilememektedir.

Bu nedenle yargı mercilerine yansımaya anlaşılmayan anlaşmazlıkların ve yansımama sebeplerinin tespiti için akademik çalışma yürütülmesi faydalı olacaktır. Yargı mercilerine yansıyan uyuşmazlıklar için ise, konularının neler olduğu, bunların oranları, ne kadarının işçiden veya işverenden kaynaklandığı ve neticeleri konusunda analizlerin yapılması, yürütülecek yasal çalışmalarda öncelik sırasının belirlenmesi bakımından önemlidir.

Bununla birlikte, kadın çalışanların karşı karşıya kaldığı problemlerin neler olduğu, sebepleri ve sıklığı konusunda bilimsel çalışmaların yürütülmesi; somut verilerin elde edilmesi bakımından önemlidir. Belirli bölgelerde, sektörlerde veya iş kollarında yapılacak incelemeler neticesinde elde edilecek veriler, yeni düzenlemelerin yapılması noktasında yol gösterici olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Acar, İ.** (2014). İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları İle İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Ağcakaya, S. ve Altınışık, H. U.** (2016). Türkiye’de Kentli Kadınların Çalışma Hayatındaki Fırsat Eşit(siz)liği. Volkan Yücel ve Süleyman Öğrekçi (Ed.). Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın. İstanbul: Kriter Yayınevi. ss.141-159.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü** (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi –Nihai Rapor. Ankara: Duygu Matbaacılık.
- Akalan, H.** (2013). Kadın Çalışanların Sorunları Ve Çözüm Önerileri Sakarya’da Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı. Yalova.
- Akın, İ.** (1974). Kamu Hukuku (4. Bası). İstanbul: Üçdal Neşriyat.
- Aktuğ, S.** (2009). İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları. Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt XIII, S. 1–2.
- Alpagut, G.** (2007). Tebliğ: İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Konitesi. Ankara.
- Anadolu, K.** (2002). İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ankara Barosu** (2022). Ayda 1 Gün Regl İzni. Erişim: 13.03.2023, <https://ankarabarusu.org.tr/duyuru/2191a547-65df-11ed-847d-000c29c9dfce>
- Arslan, G.** (2004). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Usuller). İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt LXII, Sayı: 1-2.
- Aydemir, M.** (2001). Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları. İstanbul: Selülöz-İş Sendikası Yayını.
- Aytaç, S. ve Sevüktekin, M.** (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Bakırcı, K.** (2000). İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz. İstanbul: Yasa Yayınları.
- Bakırcı, K.** (2014). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik Ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler. Kadın Araştırmaları Dergisi, 0(10), s.1-37, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iukad/issue/738/7970>



- Balkır, Z. G.** (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu. Sosyal Güvenlik Dergisi, C:2, S.1, Ss. 56-91. Ankara: Polmat Basımevi.
- Balta, E.** (2021). Sendikal Harekette Cinsiyetçiliğe Karşı Mücadele. Fevziye Sayılan'a Armağan, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayın No: 237, Üniversite Yayın No: 716. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Barnard, C.** (2006). EC Employment Law. Oxford University Press.
- Baş, G. İ.** (2018). 4857 Sayılı İş Kanununa Tabi Olan Kadın İşçilere Tanınan Hakların İhlalinden Doğan Uyuşmazlıkların İlgili Mevzuat Ve Yüksek Mahkeme Kararları Kapsamında İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. Tokat.
- Baypınar, B.** (2005). Çalışma Yaşamında Dönüşümler -Örgütsel Bakış. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Bercusson, B.** (2009). European Labour Law. Cambridge, United Kingdom.
- Bolayır, C.** (2000). Amsterdam Antlaşması, Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları. İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı.
- Bronstein, A.** (2009). International and Comperative Labour Law, ILO.
- Bruun, N.** (2004). The New Legal Framework Equality In The European Union, The Changing Face Of European Labour Law and Social Policy. Ed: Alan C. Neal, Kluwer Law International.
- Can, H.** (2009). Avrupa Birliği'nin Kurucu Antlaşmaları. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Caniklioğlu, N.** (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler Tebliği Yorumu. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013 Antalya, İstanbul.
- Caniklioğlu, N.** (2020). 4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları. Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu 7 Mart 2019 Bildiri Kitabı, (ss.30-91). İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi.
- Cengiz, İ. U.** (2009). Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:10, Sayı:4 21-53.
- Centel, T.** (1994). İş Hukuku, Cilt I Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta.
- Centel, T.** (1999). Uluslararası Ticaret ve ILO. İşveren, C:XXXVII, Sayı:10, Temmuz-1999.
- Civan, O. E.** (2018). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar. Ankara Barosu Dergisi 75 (2018 ): 203-290.
- Çakınberk, A. K.** (2011). İş'te Kadın Olmak (1. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** (1993). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** (2014). Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:8, Dr. Fazıl Aydın (Ed). Ankara.
- Çamcı, S. Z.** (2019). Türk İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Gebe Ve Yeni Doğum Yapmış Kadın İşçilerin Korunması (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı. İstanbul.
- Çelik, A.** (2004). Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1, Sendikal Notlar, Sayı.24.
- Çelik, N.** (2003). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T.** (2016). İş Hukuku Dersleri (29. Bası). İstanbul: Beta.
- Demir, F.** (2009). Anayasa Hukuku. İzmir: Birleşik Matbaacılık.
- Demir, F.** (2011). En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması (6. Baskı). İzmir: Albi Yayınları.
- Demir, F.** (2016). İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Albi Yayınları.
- Demirbilek, T.** (2005). İş Güvenliği Kültürü. İzmir: Legal.
- Dinçkol, B.** (2005). Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4, Sayı:8, Güz 2005/2, s. 101- 117.
- Ekmekçi, Ö.** (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar. Çimento İşverenleri Endüstrisi Dergisi, C.20, S.1, s. 47-55.
- Ekonomi, M.** (1984). İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri (3. Bs.). C.I. İstanbul.
- Ekonomi, M.** (2009). Kadın İşçilerin Gebelik ve doğum Halinde Feshe Karşı Korunması. Çalışma ve Toplum, 2009/3.
- Ellina, C. A.** (2003). Promoting Women's Rights, The Politics of Gender in the European Union, Routledge, London.
- Ellis, E.** (2005). EU Anti-Discrimination Law. New York: Oxford University Press.
- Ergül, M.** (2006). İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları. Bursa: Martı Ajans.
- Erkan, D.** (2016). İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Kadın İşçilerin Hakları (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ertürk, Ş.** (2002). İş İlişkisinde Temel Haklar. Ankara: Seçkin.
- Ertürk, Ş.** (2008). Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Eurostat** (t.y.). Ölümlü İş Kazaları. Erişim: 9 Mart 2023, [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/hsw\\_acc\\_work\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/hsw_acc_work_esms.htm)
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D.** (2004). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Legal.
- Fettah, M.** (2006). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gören, Z.** (1998). Türk-Alman-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olması (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Biçimi). Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İzmir: Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.
- Gülmez, M.** (2009). İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye. Ankara: Belediye İş Yayınları.
- Gültekin, S.** (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu Ve Mevcut Sistemdeki İnisyatifleri (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Adana.
- ILO** (2021). Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri. Erişim: 10 Kasım 2021, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm>
- ILO** (2021). ILO'nun Temel Metinleri. Erişim: 15 Kasım 2021, [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412372/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm)
- ILO** (2022). Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı. Erişim: 18 Ocak 2022, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R165](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R165)
- İşığöç, Ö.** (2011). Ücretlendirmede Ayrımcılık: Ücret Yönetiminde Adaletin Sağlanması. Erkan T. Demirel, Mehmet Tikici ve Canan Çetin (Ed.). Türk İş Yaşamında Ayrımcılık. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, ss.409-431.
- İlhan, Y.** (2013). İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri (ss.35-36). Düzenleyen Sosyal Güvenlik Kurumu. 20 Eylül 2012. Ankara.
- İlkkaracan, İ.** (2012). Kadın, Yoksulluk ve Ekonomi. Uluslararası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Buluşması Daha Eşit Bir Dünya İçin Eşitlik Komisyonlarının Rolü, (ss.77-81). UNDP Türkiye ve TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. 24-25 Mart 2011. İstanbul.
- İnciroğlu, L.** (2022, 6 Mayıs). Kadın İşçiye Kreş Hizmeti Sunulması Yerine Kreş Yardımı Yapılması Hukuka Uygun Mudur? (Legal Blog) Erişim Adresi: <https://legal.com.tr/blog/genel/kadin-isciye-kres-hizmeti-sunulmasi-yerine-kres-yardimi-yapilmasi-hukuka-uygun-mudur/>
- Jeffery, M.** (1998). Not Really Going to Work? Of the Directives on Part-Time Work, Atypical Work and Attempts to Regulate It, Industrial Law Journal, Vol. 27, No. 3.
- Karabulut, E.** (2020). Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Kaynaklı Uyuşmazlıklar (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonomi Hukuku Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Kaya, G.** (2010). Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Avrupa Çalışmaları Programı, İzmir.
- Kocacık, F.** (2004). Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emegi-İşportacılık. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Kökkılınç, A. G. E.** (2006). Avrupa Birliği Hukuku'nda Ebeveyn İzni. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:9, Cilt:3, İstanbul.
- Kökkılınç, A. G.** (2012). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması. İstanbul: Legal.

- Köseoğlu, A. C. ve Kaya, A.** (2011). Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması, Legal İHD, 2011/29.
- Kurnaz, Ş.** (1992). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Masselot, A.** (2007). The State of Gender Equality Law in the European Union. European Law Journal, Vol.13, No.12.
- Mc Glynn, C.** (2006). Families and the European Union Law, Politics and Pluralism. N.Y.: Cambridge University Press.
- Metin, Y.** (2002). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 57-4.
- Mollamahmutoğlu, H.** (2005). İş Hukuku. 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M.** (2012). İş Hukuku (5. Bası). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U.** (2014). İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş (6. Bası). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Moss, P.** (2004). Reconciling Employment and Family Responsibilities: A European Perspective, The Work-Family Challenge Rethinking Employment, der. Suzan Lewis, Jeremy Lewis. London: Sage Publications.
- Oflaz, G.** (2016). Madenlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İşverenin Maden Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu (Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Erzincan.
- Okakın, N. ve Şakar, M.** (2013). İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Palabıyık, B. B.** (2018). Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Pennings, F.** (2001). Introduction to European Social Security Law, the Hague: Kluwer Law International, Third Edition.
- Prechal, S. ve Burrows, N.** (1990). Gender Discrimination Law of the European Community, Dartmouth Publishing Company Limited.
- Sar, E.** (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı Ve Türkiye’de Yansımaları. Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 2021, 4(1): 20-40.
- Sayın, A. K.** (2013). ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013, Sayfa: 11-34.
- Servais, J. M.** (2005). International Labour Law, Kluwer Law International.
- Sosyal Güvenlik Kurumu** (2023). Kayıt Dışı İstihdam Genel Bilgi. Erişim: 3 Ocak 2023, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03>
- Sosyal Güvenlik Kurumu** (2023). Meslek Hastalığı. Erişim: 6 Şubat 2023, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/7b0b48c6-ceba-472b-8011-c4a9b3125133/Is-Kazasi-2022-07-21-09-56-51>

- Sosyal Güvenlik Kurumu** (2023). SGK İstatistik Yıllıkları. Erişim: 9 Mart 2023, [http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)
- Soysal, T.** (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. Kamu-İş C:8, S:4/2006.
- Sözer, A. N.** (1982). Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları. Adalet Dergisi, S. 6, Kasım-Aralık.
- Sur, M.** (1995). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, No: 96.
- Sur, M.** (2006). Uluslararası Hukukun Kaynakları. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Süzek, S.** (2005). İş Hukuku (2. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Süzek, S.** (2019). İş Hukuku (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Sweptson, L.** (2004). International Labour Law, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Ed: Blanpain. Kluwer Law International.
- Şen, M.** (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları. Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4(1), 117-142.
- Şimşek, O.** (2008). Bir Temel Hak Kataloğu Olarak Avrupa Birliği Temel Hkalar Şartı. İzmir Barosu Dergisi, Ocak 2008.
- Talas, C.** (1981). Toplumsal Politikaya Giriş. Ankara: S Yayınları.
- Tanör, B.** (1978). Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar. İstanbul: May Yayınevi.
- Taşkent, S.** (1995). İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları (3. bs.). İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No: 27,
- Taşkent, S. ve Kurt, D.** (2014). Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması. Çalışma ve Toplum, 2014/1, s. 29-50.
- Taşkın, A.** (2016). İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S.** (1998). Sendikacı Kadın Kimliği. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Tuaç, P.** (2017). Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:1, Yıl:2017, ss. 201-241.
- Tuncay, C.** (1982). İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tunçomağ, K.** (1982). Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadının Durumu. Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan. İstanbul.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T.** (2008). İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta.
- TÜİK** (t.y.). İşgücü İstatistikleri. Erişim: 19 Aralık 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>

- TÜİK** (t.y.). Hanehalkı İşgücü Araştırması. Erişim: 1 Ocak 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>
- Türk Dil Kurumu** (t.y.). Cinsel Taciz. Erişim: 17 Aralık 2022, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu** (t.y.). Güvenlik. Erişim: 10 Nisan 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Usal, Z. O.** (2006). Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye. İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı.
- Uşan, F.** (2005). İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme. Legal İSGHD, 2005, Sayı:8.
- Yalçınkaya, Ö.** (2013). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Gözlenen Kayıt Dışı İstihdam Sorunu, (ss: 107-137). İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri. Sosyal Güvenlik Kurumu. Ankara.
- Yavuz, O.** (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamı: İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın Çalışanlar. İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri (ss.69-90). Sosyal Güvenlik Kurumu. 20 Eylül 2012. Ankara.
- Yenisey, K. D.** (2002). Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları, Kamu-İş; C:6, S:4/2002.
- Yenisey, K. D.** (2005). Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi. Legal İSGHD, Sayı:7.
- Yenisey, K. D.** (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi Ve Ayırıcılık Yasağı. Çalışma ve Toplum, 2006/4.
- Yıldız, G. B.** (2008). İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Yılmazbilek, M.** (2022). Kadınların Menstruasyon, Çocuk Sahibi Olma Ve Annelik Süreçlerinde Ezilme Ve Direnme Deneyimleri (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı. Eskişehir.
- Yuvalı, E.** (2012). İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Yüksel, M. O.** (2000). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.

## ÖZGEÇMİŞ

**Ad-Soyad** : Ümit DUTLU

### ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2009-2013, Kara Harp Okulu, Sistem Mühendisliği  
2019-2022, İnönü Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk  
2022, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Matematik Öğretmenliği (devam ediyor)
- **Yüksek Lisans** : 2019, İnönü Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği (devam ediyor)

### MESLEKİ DENEYİM:

- 2013-2018 Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalıştı.
- 2020-2021 Avrasya TMGDK'de çalıştı.
- 2021-2022 TMGD-İZ Danışmanlık'ta çalıştı.
- 2022- ARGE Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanlığı'nda çalışıyor.