



ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN: ULUSLARARASI VE ULUSAL MEVZUAT

Bedriye İlkaý YATAR

Arş. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakóltesi Halk Sağlığı AD

Giriş

Çalışma yaşamında kadınlar için yapılan düzenlemelerin tarihi, 20. yüzyılın başlarına dayanmaktadır. 1800'lü yıllarda ortaya çıkan kapitalizm, toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak kadın emeğinden yararlanmış, böylece kadınlar tarım dışında ücretli çalışma olgusu ile karşılaşmıştır.

Kadınların toplumsal cinsiyet normları ile şekillenen çalışma hayatı, modernleşme ile birlikte yasal düzenlemelerin konusu haline gelmiştir.

Kadınların çalışma yaşamı konusundaki yasal düzenlemelerde, eril kültürün derin izlerini görmek mümkündür. 1950'lerden sonra yükselen feminist ve cinsiyet eşitlikçi mücadelelere kadar, kadın işçileri için yapılan yasal düzenlemelerin kadının toplumsal cinsiyet rollerini koruyan, muhafazakâr bir yaklaşımda olduğu görülür. Feminist akımlar, diğer pek çok alanda olduğu gibi çalışma yaşamındaki düzenlemeleri etkilemiş, kadın-erkek eşitliğini konu alan pek çok düzenlemeye vesile olmuştur.

Günümüz dünyasında uluslararası örgütlerin çalışma yaşamı ile ilgili ilkeleri oluşturduğu, ülkelere ulusal mevzuatlarında bu ilkeleri uygulamalarını önerdiği görülmektedir. Belirlenen bu evrensel yaklaşım, her ülkenin kendi dinamikleri içinde, belirli ölçülerde uygulanmaktadır. Türkiye açısından da benzer biçimde, çalışma mevzuatında kadınlara ilişkin çeşitli düzenlemeler vardır.

Kadınların erkeklere kıyasla daha az çalışma hayatına katılmaları, kadın emeğinin daha değersiz oluşu gibi pek çok sorun, toplumsal cinsiyet normları ile ilişkilidir (1,2). Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamında var oluşlarını düzenleyen çerçeve-

nin, kadınların biyolojik özelliklerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet özelliklerini de göz önüne alması beklenmektedir. Bu nedenle kadınların sağlığının korunması, geliştirilmesi ve çalışma hayatındaki haklarının korunması için uluslararası ve ulusal düzenlemeler önemli bir yer tutmaktadır (3).

Bu yazıda, çalışma hayatında kadınlarla ilgili uluslararası ve ulusal düzenlemeler gözden geçirilecek ve kadın sağlığı ve kadın hakları açısından değerlendirilecektir.

Uluslararası Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler ve düzenlemeleri

Kadın işçiler ile ilgili uluslararası ilk düzenleme Birleşmiş Milletler (BM) tarafından yapılmıştır. BM tarafından kadınların korunmasına yönelik yapılan ilk sözleşme olan ve Türkiye'de 1986'da yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadınlara karşı uygulanan her tür ayrımcılığı reddetmektedir (4). Sözleşmede eşitliğin sağlanması için alınacak geçici ve özel önlemlerin ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği vurgulanırken, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi gerektiğinin üzerinde durulmuştur. Sözleşmede, çalışma hakkı, kadın ve erkekler için eşit istihdam hakkı, eğitim görme hakkı, eşit ücret ve muamele hakkı, sosyal güvenlik hakkı, güvenli koşullar içinde çalışma hakkı, sağlığın ve doğurganlığın korunması hakkının bu sözleşmeye taraf ülkelerce sağlanması gerektiği öngörülmüştür (5-7).

Avrupa Birliği direktifleri

Avrupa Birliği'nin özellikle kadınların işgücüne katılımı ve bu alanda kadınlara yapılan ayrımcılığın kaldırılıp, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması,



eşit muamele ve ücret, fırsat eşitliği, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturulması, cinsel tacize dair düzenlemeler, ebeveyn iznine dair direktifleri bulunmaktadır (6,7). Bu alandaki ilk direktifler 1975 yılında ve kadın-erkek eşitliğini temel alarak düzenlenmiştir.

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

1965 yılında uygulamaya konulmuş, Türkiye’de 1989 yılında onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı ile tanımlanan ve güvence altına alınan temel haklar arasında;

Eğitim hakkı, işçi hakları, tam istihdam, eşit işe eşit ücret, doğum izni, sosyal güvenlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı koruma ve herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmama hakları ele alınmıştır (7).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Çalışma hayatında kadın ve erkekler için eşit fırsatlar yaratmak, kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için uygun ortam sağla-

mak, sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak ve işçi-işveren-devlet arasındaki üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirme amacıyla çeşitli programlar yapılmış, bu alanda birçok sözleşme onaylanmıştır (7).

Bu stratejileri gerçekleştirmek ve en temel amaçlarından birini işgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit fırsatların yaratılması amacıyla çeşitli programlar yapılmış, bu alanda birçok sözleşme onaylanmış ve ülkeleri de bu sözleşmeleri onaylamaya çağırılmıştır.

ILO tarafından kadınlara yönelik düzenlemele-
rinin ilki 1919 yılında 3 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi’dir. Bu sözleşme 1952 ve 2000 (183 sayılı Sözleşme) yıllarında revize edilmiştir. Yine 1919 yılında 4 sayılı Kadının Gece Çalışması Hak-
kındaki Sözleşme düzenlenmiş ve 1984, 1948 ve 1990 yıllarında (171 sayılı sözleşme) revize edilmiştir. 1935 yılında Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hak-
kında 45 sayılı Sözleşme düzenlenmiştir.

Tablo-1: ILO’nun temel insan hakları ve kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen sözleşme ve tavsiye kararları

Türkiye tarafından onaylandığı tarih	ILO sözleşmeleri
1998	29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)
1993	87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)
1952	98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949)
Onaylanmadı	91 No’lu Toplu Anlaşma Tavsiye Kararı (1951)
1967	100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi, /90 No’lu Eşit Ücret Tavsiye Kararı (1951)
1961	105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957)
1967	111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Tavsiye Kararı (1958)
1977	122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 122 No’lu İstihdam Politikası Tavsiye Kararı (1964)
Onaylanmadı	156 No’lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (1981) 123 No’lu İstihdam (Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı (1965)
Onaylanmadı	165 No’lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı (1981)
1998	138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)
2005	146 No’lu Asgari Yaş Tavsiye Kararı (1973)
Onaylanmadı	175 No’lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 182 No’lu Kısmi Süreli Çalışma Tavsiye Kararı (1994)
Onaylanmadı	177 No’lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi, 184 No’lu Eveksenli Çalışma Tavsiye Kararı (1996)
2001	182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 190 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Tavsiye Kararı (1999)
Onaylanmadı	183 No’lu Analığın Korunması Sözleşmesi, 191 No’lu Analığın Korunması Tavsiye Kararı (2000)



ILO tarafından, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'nin onaylandığı 1951 tarihine kadar kadınlara yönelik onaylanan düzenlemeler kadınların doğurganlık özelliği nedeniyle üreme sağlığını korumaya yönelik yapılmıştır. Özellikle 19. yy sonlarına doğru feminist hareketin artmasının da etkisiyle, ILO tarafından kadın-erkek eşitliği tanınmış: 1951 tarihli 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi düzenlenmiştir (8) (Tablo-1).

Türkiye dolaylı ve doğrudan kadın istihdamını etkileyen sözleşmeleri onaylarken; Kadınların çalışma hayatını doğrudan etkileyen 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler, 175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışma, 177 sayılı Ev-eksenli Çalışma, 183 sayılı Analığın Korunması, 189 No'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmeleri onaylanmamıştır.

Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu ve eylem planı

1995'te Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı, kadın erkek eşitliğinin gelişmesi çerçevesinde kadının güçlendirilmesi için toplumsal cinsiyet ve gelişme yaklaşımını benimsemiştir. Ancak artan yoksulluk ile birlikte kadın erkek eşitsizliğinin sürdüğü bildirilmiştir (10).

Ulusal Düzenlemeler

Çalışma hayatında kadın işçilerin korunmasına yönelik ilk hukuki düzenleme 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu (UHK)'nda yer almıştır¹. Söz konusu yasanın 155. maddesinde "Kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeye-

ceği bir tabip tarafından tahriren tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğurmasını mütaakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur." İfade edilerek ilk kez doğum izni tanımlanmıştır. Yasanın 177. maddesinde ise "Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılmaz." denedikten sonra "emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir." denmiştir. Buradaki düzenlemelerin, o dönemdeki uluslararası düzenlemeler gibi kadının doğurganlığını ve bebeğin sağlığını ön planda tuttuğu dikkat çekmektedir.

Yıllar içerisinde uluslararası düzenlemelere paralel olarak kadın erkek eşitliği çerçevesinde düzenlemeler de yapılmıştır. Ulusal platformda çalışan kadınları korumaya ve sadece cinsiyetlerinden dolayı yaşadıkları başta ayrımcı tutumlar olmak üzere işgücünden uzak kalmalarına neden olan sorunları önlemeye yönelik; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu'nda bazı düzenlemeler yapılmıştır (Tablo-2).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası²

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre kadınlar "eşitlik ilkesi" çerçevesinde herhangi bir ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit kabul edilmiş, kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu ve bu eşitliğin sağlanmasında devletin de yükümlülükle-

Tablo-2: Kadınların çalışma hayatını düzenleyen ulusal mevzuat

Mevzuat	Resmi Gazete Tarihi	Resmi Gazete Sayısı
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	09.11.1982	17863
Türk Borçlar Kanunu	04.02.2011	27836
Türk Ceza Kanunu	26.09.2004	25611
İş Kanunu	10.06.2003	25134
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	30.06.2012	28339
Devlet Memurları Kanunu	14.07.1965	12056
Gelir Vergisi Kanunu	31.12.1960	10700
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	31.05.2006	26200
Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	16.08.2013	28737
Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği	24.07.2013	28717
Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun	20.03.2012	28239



ri olduğu vurgulanmıştır (Madde 10). Anayasa'nın 48. maddesinde ise herkesin, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hakkına sahip olduğu; hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırımın söz konusu olmayacağı ifade edilmiştir. Anayasanın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesinin 1. fıkrasında, kimse'nin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı öngörülmekte; maddenin 2. fıkrasında ise, daha somut olarak kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu³

Türk Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Sözleşmeleri" başlıklı altıncı bölümünde kadın erkek eşitliği herhangi bir ayırım yapılmaksızın iş ilişkisi ve bundan doğan hak ve borçların düzenleneceği belirtilmiştir. İşçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin 417. maddede, işveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. 418. maddesinde, işverenin, ev düzeni içinde çalışan ve sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayan kadın işçinin gebeliği ve doğum yapması durumunda belirli bir süre bakımını ve tedavisini sağlaması öngörülmüştür. İşveren Borçlar Kanunu madde 423/3'e göre gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacaktır.

Türk Ceza Kanunu⁴

Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 122. maddesinde ayrımcılık yaptırımı bağlanmıştır: Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. TCK'nun 122. maddesi, 6529 sayılı Kanun⁵ ile değiştirilmiş ve ceza artışı yapılmıştır.

TCK'nın 105. maddesine göre, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi mağdurun şikayeti üzerine üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilir. Tacizin işyerinde ast-üst gibi hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmesi

halinde ise ceza yarı oranda artırılabacaktır. "Bu fiil nedeni ile mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olmayacaktır" şeklinde düzenlenmiştir.

Devlet Memurları Kanunu⁶

6111 sayılı Kanununun 106. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104/A maddesindeki değişiklik ile 'Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. 6111 sayılı Kanununun 108. maddesi ile değişik 657 sayılı Kanununun 108/B maddesi uyarınca, doğum yapan memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren isteği üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

657 sayılı Kanun'un 101. maddesi uyarınca, günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kuramlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi halinde gebeliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde gebeliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

6111 sayılı Kanun'un 106. maddesi ile 657 sayılı Kanun'un 104/D maddesindeki değişiklik ile, kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır. Süt izninin, kadın memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullandırılması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu iznin birleştirilerek son-



raki günlerde kullanılması artık mümkün değildir.

6111 sayılı Kanununun 108. maddesi ile değişiklik yapılan 657 sayılı Kanun'un 108/C maddesi uyarınca, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

657 sayılı Kanun, işyerlerinde psikolojik taciz kavramına doğrudan yer vermemiştir sadece, 'Davranış ve işbirliği' başlıklı 8. maddesi, devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışmasının esas olduğunu, 'Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları' başlıklı 10. maddesi ise amirlerin memurlarına hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak davranmasını belirtmektedir.

İş Kanunu⁷

İş Kanunu'nun 5. maddesine göre iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

İş Kanunu'nun 72. maddesi uyarınca, 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.

İş Kanunu'nun 74. maddesi uyarınca, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde

doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. İsteği halinde kadın işçiye, doğum iznini tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

İş Kanunu'nda (m.74) emzirme izni, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre, günlük çalışma süresinden sayılır.

Cinsel taciz İş Kanunu'nda "bildirimsiz feshe dair düzenlemelerde" yer almaktadır. İş Kanunu 24. maddeye göre işveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda yine işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. İşçinin işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması ve işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine sataşması durumlarında ise işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁸

6331 sayılı Kanununun risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma başlıklı 10. maddesinde gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gereken gruplar ile kadın çalışanlar için işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁹

5510 sayılı Kanununun 28. maddesine göre sigortalı sayılanlara, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, madde 4/a (SSK) kapsamındaki sigortalılar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.



5510 sayılı Kanununun 41. maddesine göre ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla uzun vadeli sigorta kolları açışınları sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.

Emzirme ödeneği, Kanununun 16. maddesine göre sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgari ücretin üçte biri tutarında verilir. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan ve sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya karısı analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az üç ay prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için ve sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

5510 sayılı Kanun'a 5763 sayılı Kanun ile eklenen geçici 16. madde ile evde bir işverene bağlı olmaksızın çalışan ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na (m. 9/6) göre, oturduğu evde imal ettiği havlu, çarşaf, örgü işi, tarhana gibi ürünleri işyeri açmaksızın, düzenlenen kermes, panayır gibi yerlerde satışa sunanlar, geçici olarak normalden düşük prim ödeyerek sosyal güvence kapsamı altına girme hakkına sahiptirler.

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar ve ev hizmetlerinde çalışanlar (sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç) sigorta kapsamı dışında tutulmuşlardır.

6111 sayılı "Torba Yasa" ile tarım işçilerinde süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanların 18 günlük asgari ücret üzerinden prim ödeme olanağı getirilmiştir. 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 10. madde ile 31.12.2015 tarihine kadar, yeni işe alınan 18 yaşından büyük kadınlardan, mesleki yeterliliğe sahip olanların 48 ay; mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin 36 ay; bu belge ve yeterliliklere sahip olmayanların ise 24 ay süreyle sigorta primlerine ait işveren hisselerinin işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması düzenlenmiştir.

Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun¹⁰

Kanununun 3. maddesi gereğince şiddete karşı korunan kişinin çocukları varsa çalışma yaşamına katılımını desteklemek üzere dört ay, kişinin çalışması halinde ise iki aylık, 16 yaşından büyükler için her yıl belirlenen aylık net asgari ücret tutarının yarısını geçmemek ve belgelendirilmek kaydıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bütçesinden karşılanmak suretiyle kreş imkanı sağlanacaktır.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik¹¹

Yönetmeliğin 5. maddesine göre 18 yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Kadın çalışanlar, gece postasında 7.5 saatten fazla çalıştırılmazlar. Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren



kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır (m. 9).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹²

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz (8).

Yönetmeliğin 13. maddesinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür şeklinde belirtilmiştir.

Yönetmelikte belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak ödenecek idari para cezası İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde belirtilmiştir.

Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı¹³

26 Ocak 2015 tarihinde TBMM Başkanlığına Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hazırladığı "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması" amacıyla bir kanun tasarısı sunulmuştur, bu tasarıda kadına annelik görevi çizgisinde yaklaşılmış ve bu doğrultuda çalışma yaşamı çizilmeye çalışılmış-

tır. Tasarıda yer alan maddeler, analık izni sonunda kadın memur isteği halinde birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay ve sonraki doğumlarda altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Aynı madde gereğince isteği halinde kadın memur yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminden itibaren 24 aylık ücretsiz izin kullanabilmektedir.

Analık izninin bitiminden sonra bebeğin hayatta kalması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın işçilere istekleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün, engelli çocuğun olması halinde ise 360 gün olarak uygulanmaktadır.

Analık izninin bitiminden çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihe kadar yarım zamanlı çalışmayı talep edebilir. Bu haktan yararlanan memura her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, terfi süreleri de çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınırken, kullanılacak aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilerek değerlendirilmektedir (10).

Kadın işçiye kullanılan ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası, prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde fondan aylık olarak, yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenen günlük miktar asgari ücret brüt tutarının %80'ni kadardır.

Beş Yıllık Kalkınma Planı 2014-2018

Kadın istihdamı konusunda; Kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalarını teşvik eden düzenlemelerin geliştirilmesi, esnek çalışma ve kreşlerin yaygınlaştırılması ilişkin hedeflere yer verilmiştir. Kalkınma Planı'nda kadınların işgücüne katılımın artırılmasına yönelik temel olarak iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasının üzerinde durularak, erkeklerinde kadınlarla beraber hayatın tüm alanlarında ortak ve eş paylaşımlar ve sorumluluklar içerisinde olması gerektiği vurgulanmıştır.



Sonuç

Pek çok alanda kendini gösteren kadın-erkek eşitsizliği, çalışma yaşamında çok daha derin olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar çalışma yaşamında, emekleri oranında ücret alamamakta ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde zor koşullarda çalışmaya devam etmektedirler. Dünyada işlerin yarısından fazlası kadınlar tarafından yapılmaktadır. Buna rağmen kadınların dünyadaki toplam gelirin %10'una ve malvarlığının %1'ine sahip olmaları kadının çalışma hayatındaki sorunlarının çözülmesi gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır. Her alandaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele devletlerin en temel görevleridir. Devletler bu müdahaleyi, öncelikle mevzuat oluşturarak daha sonrasında da bunları uygulayarak yaparlar. Kadınlara ilişkin ayrımcılığın önlenmesi konusundaki tarihi metin olma özelliği taşıyan CEDAW'ın çalışma yaşamında kadınlar ile ilgili mevzuata önemli bir katkısı olmuştur. CEDAW öncesindeki düzenlemeler daha çok kadının annelik/doğurganlık özelliği ile ilişkili ve bebeğin anne karnında ve doğum sonrası dönemde korunmasını hedef alırken, CEDAW sonrası daha çok kadın-erkek eşitliği bağlamında olduğu görülmektedir. Türkiye'deki düzenlemelere baktığımızda ise mevzuatın kadını toplumsal cinsiyet normları çerçevesinde ele almaktan sınırlanmadığı görülmektedir.

Dipnotlar

1. Umumi Hıfzısıhha Kanunu. Kanun No: 1593. RG Tarih: 06.05.1930, Sayı: 1489.
2. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Kanun No. 270, RG Tarih: 09.11.1982, Sayı: 17863.
3. Türk Borçlar Kanunu. Kanun No. 6098, RG Tarih: 04.02.2011, Sayı: 27836.
4. Türk Ceza Kanunu. Kanun No: 5237, RG Tarih: 26.9.2004, Sayı: 25611.
5. Temel Hak Ve Hürriyetlerin Geliştirilmesi Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Kanun No: 6529, RG Tarih:13.03.2014, Sayı: 28940
6. Devlet Memurları Kanunu. Kanun No. 657, RG Tarih: 23.07.1965, Sayı: 12056
7. İş Kanunu. Kanun No. 4857, RG Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134
8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Kanun No: 6331, RG Tarih: 30.06.2012, Sayı: 28339

9. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Kanun No: 5510, RG Tarih: 16.06.2006, Sayı: 26200
10. Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun. Kanun no: 6284 RG Tarih 20.03.2012, S.28239
11. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. RG Tarih: 09.07.2013, Sayı: 28717
12. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. RG Tarih: 16.08.2013, Sayı: 28737
13. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı . Tarih 26.01.2015, S. 31853594-101-1098-293

Kaynaklar

1. Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Rapor, 2014.
2. Bilgin B. "Çalışma Yaşamında Kadın Ve Yasal Düzenlemeler" TBB Dergisi, 2012. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1164> (05.08.2015)
3. Bolcan AE. "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın" Çalışma ve Toplum 2010;24:253-276.
4. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 2011; 6.
5. Sayın A. "Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış" Toplum ve Demokrasi 2008;2(4):1-14.
6. Taşkent S, Kurt D. "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması" Çalışma ve Toplum 2014;40:29-50.
7. Süral N. " Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve" Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2013; 15: 279-309.
8. <http://www.ilo.org/dyn/normlex> Erişim Tarihi: 01.11.2015
9. Yeltekin S. "Kongrelerden: Küreselleşme ve Kadın Sempozyumu" STED 2004; 13(3): 114-117.
10. Oyan O, Danişoğlu AE "Ailenin Ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" Hakkında AB Uyum Komisyonu CHP Grubunun Karşı Oy Yazısı" 2015.●