

Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler

Ahmet TERZİOĞLU¹

ORCID: 0000-0002-1916-0421

Fatmanur AKSÖZ²

ORCID: 0000-0003-4765-0986

DOI: 10.54752/ct.1060809

Öz: Kadınlar yüzyıllar boyunca çalışma hayatında var olabilmek adına çeşitli mücadeleler vermiştir. Günümüz koşulları değerlendirildiğinde toplumsal yapının değişmeye başlaması ve ülke ekonomisinin sürdürülebilir kalkınması adına kadın işgücünün ne kadar önemli olduğu gerçeği açıkça ortadadır. Ancak bu gerçekliğe rağmen günümüzde çalışma hayatında kadınlar cinsiyet ayrımcılığı başta olmak üzere çeşitli sorunlarla karşılaşmaya devam etmektedir. Bu doğrultuda hem kamusal alanda yüzyıllardır süregelen eril hâkimiyet ve bunun getirdiği toplumsal ön yargılar, hem kadınların fiziksel açıdan erkeklere nazaran daha güçsüz olması hem de ağırlıklı olarak aile içi sorumlulukların kadınlarda olması, kadınlara özgü koruyucu yasal düzenlemeleri gerekli kılmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışma kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nun kadınları korumaya yönelik öngördüğü düzenlemeler incelemeye tabi tutulmuştur. İş Kanunu kapsamındaki bu düzenlemeler çalışan kadınları korumaya yönelik açıkça hükümler öngörse de bu hükümlerin hayata geçirilmesi gerektiği ve bunun için de toplumdaki her bir bireyden yönetim ağı içerisindeki her bir kuruluşa önemli görevler düşmektedir.

Anahtar kelimeler: Çalışan kadın, İş Kanunu, Sorunlar, Cinsiyet Ayrımcılığı

Gender Discrimination in Working Life and Regulations to Protect Women in Turkish Labor Law

Abstract: Women have struggled for centuries in order to exist in working life. When today's conditions are evaluated, it is obvious how important the female workforce is for the social structure to begin to change and for the sustainable development of the country's economy. However, despite this reality, women continue to face

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü,

² Arş. Gör. Harran Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü,

Makale Geliş Tarihi: 14.07.2021- Makale Kabul Tarihi: 10.12.2021

various problems in working life, especially gender discrimination. In this direction, both the masculine dominance in the public sphere for centuries and the social prejudices brought by it, both the fact that women are physically weaker than men and that women have predominantly domestic responsibilities, necessitate protective legal regulations specific to women. From this point of view, within the scope of the study, the regulations stipulated by the Labor Law No. 4857 to protect women were examined. Although these regulations within the scope of the Labor Law clearly envisage provisions to protect working women, these provisions must be implemented, and within this, every individual in the society and every organization within the governance network have important duties.

Keywords: Working women, Labor Law, Problems, Gender Discrimination

Giriş

Cinsiyet ayrımcılığı kadınların gerek sosyal hayatta gerekse iş hayatında karşılaştıkları sorunların başında gelmektedir. Söz konusu ayrımcılık, kadınların erkekler ile eşit fırsatlara sahip olamamasına yol açmakta bu durum ise kadınların tüm hayatını şekillendirmektedir. Oysaki kadınların çalışma hayatında erkekler ile eşit koşullara sahip olması hayati önem taşımaktadır. Çünkü kadınlar toplumun neredeyse yarısını oluşturan bir kesim olarak çalışma hayatı için ciddi bir potansiyel arz etmektedir. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatında aktifleşmeleri yalnızca kendilerine değil topluma ve ülke kalkınmasına da önemli katkılar sunacaktır.

Kadınların çalışma hayatında erkeklere nazaran dezavantajlı konumda oldukları gerek yazında gerek günlük yaşamda kabul edilen bir gerçekliktir. Bunun arka planında ise kadınların annelik ve eşlik rolleri gereği ev içi sorumluluklarının daha fazla olması yer almaktadır. Söz konusu olan bu dezavantajlı konum kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemeleri gerekli kılmıştır. Kadınların iş yerinde maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı başta olmak üzere çeşitli sorunlar yasal düzenlemelere konu olmuştur. Bu bağlamda çalışma kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nun kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemeleri ele alınacaktır.

Çalışmada öncelikli olarak çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının kuramsal ve tarihsel gelişiminin sağlam bir zemine oturtulması adına kadınların tarihsel süreç içerisinde çalışma hayatına katılımlarına, çalışma hayatında yer almalarının önemine, kadınların çalışma hayatındaki konumlarında toplumsal cinsiyetin etkisine ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ayrı ayrı değinilecektir. Ardından çalışan kadınları korumaya yönelik Anayasal düzenlemeler incelendikten sonra İş Kanunu'nda yer alan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, kadın işçileri çalıştırma yasağı, hamilelik ve analık halinde kadın işçilerin sahip olduğu haklar, kadınları tacize karşı koruyan düzenlemeler ve kadın işçilerin kıdem tazminatı bakımından hakları incelenerek değerlendirilme tabii tutulacaktır.

Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma, hayatımızın her alanında var olan oldukça geniş bir kavramdır. Bu kavrama dair farklı algılamalar ve tanımlamalar söz konusudur. Eski Yunanlılar ve Romalılar'da çalışma "*acı, yorgunluk, zahmet*" anlamları ile ifade bulunmuştur. Çalışma kavramı, zihinsel ve fiziksel bir gayret ile birlikte ortaya yeni bir şey çıkaran bir emek sürecini ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışma, herhangi bir amaç doğrultusunda ortaya konan çabadır (Ören ve Yüksel, 2012: 37).

Çalışma kavramı ile iş kavramı yaygın bir biçimde aynı anlamda kullanılmaktadır. Oysaki iş, endüstrileşme ile birlikte ortaya çıkan bir kavramdır. İş kavramının çalışma ile bağlantılı bir kavram olduğu esastır ancak ayırım noktası ücrettir. Dolayısıyla iş, ücret karşılığı yapılan çalışmadır. Kısaca, çalışma "*belirli bir üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı*" şeklinde ifade edilirken, bu faaliyet için çalışanın ortaya koyduğu emeğe paralel olarak takdim edilen bir ödeme olduğunda iş kavramından söz edilmektedir. Böylece iş kavramının Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıktığı ve bireylerin modern çalışma biçimlerini ifade ettiği söylenebilir. Sanayi Devrimi öncesinde bireyler kendisi ve ailesi için üretim yaparken, sanayileşme ile birlikte belirli bir ücret karşılığında, belirli bir işveren karşı, işverenin çalışma kurulları kapsamında emeğini ortaya koymaya başlamış ve yapılan çalışma işe evrilmiştir. Tabi ki bu durum yeni ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik dönüşümleri de beraberinde getirerek bu dönüşüm içerisinde olgunlaşmıştır (Işık, 2013: 105).

Mevzuatımızda iş kavramının genel bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak iş kavramının tanımına dair ortak payda da ekonomik bir değer taşıyan faaliyet olduğunu söylemek gerekmektedir. Bu noktada en basit hali ile başka bir kişi adına yerine getirilen ve ona yarar sağlayarak ihtiyacını gideren ekonomik bir değer taşıyan faaliyetler iş kavramına dâhildir (Narmanlıoğlu, 2014: 75).

Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitsizliği ve Cinsiyet Ayrımcılığı

Geçmişten günümüze kadınlar toplumun her alanında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Bu durumun arka planında ise toplumsal cinsiyet rolleri gereği yüzyıllardır kadının özel alanla erkeklerin ise kamusal alanla özdeşleştirilmesi yer almaktadır. Kamusal alanın hâkim aktörleri erkekler, sosyal, ekonomik ve siyasal hayatta söz sahibi olurken kadınlar daha dezavantajlı ve ikincil bir konumda kalmıştır (Derdiyok, 2014: 2). Bu doğrultuda süregelen erkek egemenli yapı ile birlikte günümüzde kadınların cinsiyet ayrımcılığı yaşadığı temel alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Bu noktadan hareketle bu başlık altında kadınların tarihsel süreç içerisinde çalışma hayatına katılımları, istihdamlarının önemi, cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır.

Tarihsel Süreç İçerisinde Kadınların Çalışma Hayatına Katılımları

Dünya üzerinde kadınların çalışma hayatında yer almaları oldukça uzun bir süreci gerektirmiştir. Tarihin eski zamanlarından günümüze dek, kadının yeri evi olarak temel görevi de ailesine, çocuklarına ve eşine bakmak olarak görülmüştür. Toplum nezdindeki bu düşünce toplumsal alanda erkek egemenliğini hâkim kılmıştır. Tarım ile beraber yerleşik yaşama geçilmesi kadınların toplumdaki ikincil statüsünü değiştirememiştir (Korkmaz vd, 2013: 18). I ve II. Dünya Savaşları'nda erkeklerin silah altına alınmasıyla beraber iş gücü ihtiyacını karşılamak adına çalışma hayatında kadınlara yer verilmeye başlanmıştır. Sanayileşme ile ise kadının aile ve çalışma hayatındaki pozisyonunda dönüşümler meydana gelmiştir. Kadınların emeklerinin karşılığında ücret alması ise ilk kez Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196).

Ancak tarım toplumlarında iş gücüne katılım yüksek iken sanayileşme ve kentleşmeye bağlı olarak işgücüne katılım önce azalan daha sonra ise eğitim seviyesindeki artışa paralel olarak artış göstermektedir. Bu durum kadınların tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışıp üretime dahil olmasına rağmen, kente göç edilmesinden sonra kadınların eğitim seviyesinin düşüklüğü ve sanayi iş gücü niteliği taşınamaması gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır (Karabıyık, 2012: 233).

1950'li yıllar ile birlikte gelişmiş ülke ekonomilerinde sektörel bir dönüşüm yaşanmış ve tarımda, sanayide çalışan kadınlar artık hastane, kamu kurumları gibi hizmet sektöründe çalışmaya başlamıştır. 1970'lere gelindiğinde ise ticaretin serbestleşmesi ve çok uluslu şirketlerin sayıca artması ucuz emeği ortaya çıkarmıştır. Bu durumdan ise ağırlıklı olarak etkilenen kesim kadınlar olmuştur. Böylece kadınların düşük ücretlerde çalışması zorunlu kılınmıştır. Yine de bu yıllarda kadınların kötü şartlarda da olsa ekonomik yaşamda faal olmaları, kadınların çalışma haklarına dair düzenlemelerin yapılmasına ön ayak olmuştur (Korkmaz vd, 2013: 1850).

Netice itibariyle kadınlar insanlık tarihi boyunca farklı statülerde ve koşullarda ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Bu süreçte sanayi devrimi kadınlar için bir kırılma noktasını oluşturmaktadır. Nitekim Sanayi Devrimi ile birlikte gelişen teknoloji, dönüşen sosyal ve ekonomik ilişkiler, kadınların artık ücret karşılığında ekonomik faaliyetlerde yer almasına fırsat tanımış ve *"ücretli kadın iş gücü"* kavramı gün yüzüne çıkmıştır. Ücret kadın yaşamında kritik bir öneme sahiptir. Öyle ki ücret kadının, toplum içerisinde görünürlüğünün ve söz hakkının artmasını sağlamaktadır. Ayrıca hayatın her alanında kadının eşitlik mücadelesine katkısı yadsınamaz ölçüdedir. En önemlisi ücret, kadının hem kendisi hem de toplum tarafından bir birey olarak kabul edilmesinde etkin bir araçtır. Dahası ücret, sanayi devrimi öncesi ücret almaksızın çalışan kadınların işgücüne dâhil edilmemesi sorununa önemli bir çözüm getirmektedir. Böylece ekonomik faaliyete katılmayan ve katılan kadın ayrımı ücret sayesinde belirginleşmiştir (Parlaktuna, 2010: 1217).

Ülkemizde ise kadınların aktif olarak işgücüne katılımları 1950'lerin sonuna dayanmaktadır. Bu durum ülke ekonomisinin 1950'lere dek tarımsal üretime dayanması, ekonomik yapıda ortaya çıkan değişiklikler ve bunun beraberinde getirdiği sosyo-kültürel dönüşümlerden kaynaklanmaktadır. Ülkemizde kadınların iş gücüne katılımları kentlerde kırsal bölgelere nazaran daha düşüktür. Bunun sebebi, kentlerde "ev kadını" sıfatı altında iş gücüne dahil edilmeyen kadınların kırsal bölgelerde "ücretsiz aile işçisi" olarak iş gücüne dahil edilmeleridir. Ayrıca bu durumda kentlerdeki kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü nedeniyle istihdam edilmemeleri de etkili olmaktadır (Karabıyık, 2012: 235-236).

Türkiye'de kadın istihdamı ile Avrupa Birliği ülkelerindeki kadın istihdamı kıyaslandığında Türkiye'nin daha geride olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmayan veya atıl şeklinde karakterize edilebilecek kadın oranı da oldukça düşük oranlardadır. Bu düşük oranlar kadınların çalışmalarına dair mevcut kültürel etkenler, ekonomik yapının zayıf istihdama elverişli kapasitesi, kırdan kente göç gibi bazı nedenler ile açıklanabilir (Dedeoğlu, 2009: 42).

Türkiye'nin, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde çeşitli cinsiyet eşitliği politikaları İş Kanunu ve diğer yasal düzenlemeler ekseninde ulusal mevzuata dâhil edilmiştir. Fakat günümüzde bir paket anlayışı kapsamında uygulamaya konulan eşit davranma, eşit ücret, gece çalıştırma, doğum izni, çocuk bakımı, ebeveyn izni, esnek çalışma gibi yasa değişiklikleri yalnızca kadınların bir kısmının iş yaşamında olumlu etkiler sağlamıştır. Nitekim bu düzenlemelerin uygulamaya aktarılmasında çoğunlukla sıkıntılar yaşanmasının yanı sıra bazı durumlarda kadınları anne ve eş rollerine teşvik ederek çalışma hayatı açısından caydırıcı da olabilmektedir. İş yerlerinde kreş ve bakım odalarına dair düzenlemeler ise yetersiz kalabilmekte ve bu durum devletin kamusal çocuk bakım hizmetlerini daha fazla geliştirmesini, yaygınlaştırmasını gerektirmektedir. Kreş ve bakım odalarına dair düzenlemeler tekrar tertip edilmeli, sayısı ve vasfı artırılmalı, maliyetleri azaltılmalıdır (Dedeoğlu, 2009: 53). Söz konusu olan bu düzenlemeler çalışmanın ilerleyen bölümlerinde irdelenecektir.

Kadınların Çalışma Hayatındaki Önemi

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımının önemi her ne kadar Kalkınma Plan ve Programları ve bir dizi politika dokümanlarında sıklıkla vurgulansa da henüz istenilen seviyeye erişilememiştir (Karabıyık, 2012: 235).

Kadınlar, toplum zihnine yerleşmiş nesilden nesle aktarılan geleneksel kalıpların yıkılması, her iki cinse de eşit fırsatların tanınması, kadınların çalışma hayatlarında önüne çıkan engellerin ve dezavantajlı konumlarının aşılmasına yönelik tedbirlerin alınması ile toplumsal alanda haklarına erişebilecek, saygı ve değer görebilecek, kendi hayatlarının kontrolünü kendileri sağlayabilecek ve söz sahibi bir birey olabilecektir. Bu bakımdan kadınların çalışma hayatında yer alması oldukça önem arz etmektedir. Ek olarak eğitim, çalışma hayatına katılım ve siyasal katılım ilişkisine de değinmek gerekmektedir. Zira kadınların eğitim seviyesi çalışma

hayatına katılımlarında iyileştirici etki gösterecek bu durum ise siyasal katılımları ile paralel bir seyir izleyecektir (Pekel, 2019: 37).

Kadınlar, toplumda ön planda bulunmayan ancak toplumsal ilerleme için fevkalade önemli etkileri bulunan ciddi bir toplumsal kesimi oluşturmaktadır. Öyle ki toplum, kadının üretkenliği ve etkinliği ölçüsünde gelişebilmektedir. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatında yer alması, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesinde, toplumsal ve ekonomik sürdürülebilir kalkınma sürecinde büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda kadının çalışması hanenin gelir düzeyini artıracaktır. Türkiye gibi geleneksel toplumsal yargılardan dolayı erkeğin eve gelir sağlamakla yükümlü olduğu tek kazançlı aile modeli, ekonomik krizlerden, erkeğin işsiz kalmasından veya hastalık, iş kazası gibi iş göremezlik durumlarından derinden etkilenmektedir. Bu doğrultuda yoksullukla mücadele açısından kadınların da çalıştığı çift kazançlı hane modelinin önemli olduğu düşünülmektedir. Öte yandan bu durum kadının öncelikle ailede daha sonra ise toplumdaki statüsünü yükseltecek böylece ev ve toplum içerisinde daha çok söz sahibi olacaktır. Bu durum toplum içerisinde erkek lehine olan güç dengelerinin değişmesine ve daha eşit bir toplumsal yapı oluşmasına katkı sunacaktır. Dahası toplumun çekirdeğini oluşturan aile yapıları güçlenecek bu durum da toplumun güçlenmesine ve daha özgürlükçü ve eşitler arası ilişkilere dayanan demokratik birlikteliklere kucak açacaktır (Karabıyık, 2012: 240). Aile gelirinin artmasına, ailedeki etkinliğinin artmasına bağlı olarak kadınların yaşam standartları yükselecektir. Kadınların aile içerisinde şiddet, ekonomik baskı gibi maruz kaldıkları pek çok sorunla mücadele etmeleri kolaylaşacaktır (Korkmaz vd, 2013: 1849). Bu durum sayesinde ise aile birliklerinin maddiyata ve korkuya değil anlayış ve sevgiye dayalı daha sağlıklı bir yapıya kavuşacağı ümit edilmektedir. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki aile ve toplum içerisinde güçlenen ve daha etkin olan kadınlar daha güçlü nesiller yetiştirecektir. Bu nedenle yalnızca bugün için değil gelecek için de kadınların çalışma hayatında yer almalarının hayati önem taşıdığı kanaatine hâsıl olunmuştur.

Çalışma hayatı kadınlara yalnızca ekonomik özgürlük kazanmalarını sağlamaz aynı zamanda toplumdaki saygınlıklarını, özgüvenlerini ve aile içerisindeki statülerini geliştirir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45). Öte yandan önemle belirtmek gerekir ki kadınların ücret karşılığında çalışma hayatına katılması yalnızca kendilerine fayda sağlamamaktadır. Aynı zamanda ülkelerin dengeli ve sürdürülebilir kalkınması açısından kadın istihdamı kilit bir role sahiptir. Çünkü hem ülke hem de dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar toplumun azımsanamayacak bir kesimini oluşturmaktadır. Bu nedenle kadın işgücünün nicel ve nitel açıdan gelişimi iktisadi büyümenin temel kaynaklarından. Kadın istihdamının, ülkeye sunulacak ekonomik katkının yanı sıra toplumsal yapıyı da güçlendirici etkisi bulunmaktadır. Bu doğrultuda kadının aile ve toplumsal yapıda statüsünün artması daha güçlü bir aile ve toplumsal yapıya zemin oluşturacaktır. Bu olumlu etkiler ülkedeki sosyal ve kültürel gelişime de pozitif olarak yansıtacak ve katkı sunacaktır (Parlaktuna, 2010: 1217).

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Çalışma Hayatında Kadının Konumlanması

Cinsiyet ayrımcılığı, bir kadına sırf cinsiyetinden ötürü, bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz davranılması (dolaysız ayrımcılık) veya biçimsel olarak başlangıçta eşitlikçi görünen bir yaklaşımın sonradan kadın açısından ayrımcı etkiler doğurması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanabilir (İleri, 2016: 139). Cinsiyet ayrımcılığı, kişilerin niteliklerine ve yeteneklerine bakılmaksızın sırf kadın olmalarından dolayı erkeklerden farklı muamele görmelerini ifade etmektedir. Doğal olarak cinsiyet ayrımcılığı pek çok alanda kadınların varlık gösterememesine, erkeklerle eşit imkânlarla sahip olamamasına, eşit koşullarda hayatını idame ettirememesine yol açmakta ve sosyal davranışlarını şekillendirmektedir. Çalışma kapsamında göz önünde bulundurduğumuz mesleki cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde de kadınlar yüzyıllar boyunca eğitime ve istihdama erişimleri erkeklerle nazaran çok daha kısıtlı olmuştur. Bu kapsamda iş performansı, nitelikleri ve yeteneklerinden ziyade sırf kadın olmaktan dolayı maruz kalınan cinsiyet ayrımcılığı açık ve örtülü biçimlerde gerçekleşebilmektedir. Örnek vermek gerekirse iş ilanında sadece erkeklerin başvurularının kabul edilmesi, yapılan aynı işten erkeklerin daha çok ücret kazanması, hamilelik gerekçesi ile kadının işten çıkarılması açık cinsiyet ayrımcılığı iken (Alparslan vd, 2015: 68) işe alımlarda küçük çocuğu olan kadınların tercih edilmemesi, kadınların daha çok yarı zamanlı işlerde çalıştırılmaları ve işten ilk yarı zamanlı işçilerin çıkarılması, benzer şekilde teşvik primlerinde tam zamanlı işçilerin tercih edilmesi ve çoğunlukla yarı zamanlı olarak çalışan kadınların bu durumdan yararlanamaması gibi durumlarda ise örtülü ayrımcılık söz konusudur (Alparslan vd, 2015: 69).

Ataerkil toplum yapısında erkek üstün ve imtiyazlı bir konuma sahip iken kadınlar “*zayıf cinsiyet*” olarak kabul edilmektedir. Toplum nezdindeki bu genel kabul ekseninde kadınların toplumsal rollerinin belirlenmesini biyolojik farklılıklar üzerinden açıklamak oldukça sığ bir bakış açısıdır. Zira kadın ve erkeğe biçilen roller biyolojik özelliklerinden ziyade toplumsal evrimin bir neticesidir (İleri, 2016: 138).

Nitekim cinsiyet kavramı ise kadın ve erkeklere özgü biyolojik ve fizyolojik özellikler üzerinden tanımlanırken toplumsal cinsiyet bunun çok daha ötesinde anlam içeren bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet en basit haliyle kadın ve erkeğe toplum tarafından atfedilen rol ve sorumlulukları ifade etmektedir (Alparslan vd, 2015: 68).

Toplumsal cinsiyet dünyanın hemen hemen her yerinde kendini farklı ölçülerde de olsa gösteren bir eşitsizlik sorunudur. Toplumsal cinsiyete dayalı kadına ve erkeğe atfedilen davranış kalıpları, roller, sorumluluklar ve değerler erkeği üstte ve önde tutan ayrıştırmacı bir özellik taşımaktadır. Kadın, toplumsal cinsiyeti suretiyle erkekten ayrı ve öteki olarak benimsenmektedir. Kadınlık, erkeklik statülerinin tanıdığı imkân doğrultusunda eril hâkimiyetin olduğu kültür tarafından oluşturulmuş bir olgudur (Bingöl, 2014: 113).

Tüm bunlar neticesinde kadınlar hem çalışma hayatı içerisinde hem de daha işe giriş aşamasında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İşe alımlarda işverenlerce öncelikli tercihin genellikle erkekler olması, kadınların erkekler nazaran daha çok düşük ücretle alt kademe işlerde, yarı zamanlı işlerde çalıştırılması, ücret konusunda durumun erkekler lehine olması, kadınların hamilelik nedeniyle işten çıkarılması ve kadınların terfi imkânlarının kısıtlanması başlıca ayrımcılık örnekleridir. Kaldı ki kadınlar zaten aile hayatındaki rol ve sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatında erkekler ile olan rekabetinde geriden başlamaktadır. Bu durum kadınların işe alımlarından terfilerine kadar çalışma hayatını etkilemektedir (İleri, 2016: 139).

Çalışma hayatındaki cinsiyet eşitliği politikaları ise kadın ve erkeklerin eşitliğini sağlama amacıyla meydana getirilen eşit istihdam, eşit işsizlik ve eşit ücret gibi politikalardır (Dedeoğlu, 2011: 3).

Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği, her iki cinsin de cinsiyetlerinden bağımsız bir biçimde toplumsal alanda eşit hak, sorumluluk, imkân ve fırsatlara sahip olması manasına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların çalışma hayatına yansımalarına bakıldığında temel sorunun cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık olduğu görülmektedir. Bu konu, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*eşit davranma ilkesi*" başlıklı beşinci maddesinde ele alınmıştır. Ancak yapılan yasal düzenlemelere rağmen çalışma hayatında kadınların cinsiyet eşitsizliğinin süregeldiğini söylemek mümkündür (Gül vd., 2014: 171).

Kadınların işgücüne katılımı yasal açıdan desteklense de uygulamada sorunlar mevcuttur. Bu sorunlara ek olarak toplumsal cinsiyet gereği kadınlara atfedilen rol ve sorumluluklar nedeniyle aile yaşamındaki sorumluluklar ağırlıklı olarak kadınların üzerindedir. Bu doğrultuda kadınların aile yaşamındaki sorumlulukları çalışma hayatlarını etkilemektedir. Hatta bu durum zaman zaman kadınların çalışma hayatında yer almamayı tercih etmelerine ya da yer alamamalarına yol açmaktadır. Nihayetinde Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının erkekler nispeten çok daha düşük düzeyde olduğu bilinen bir gerçektir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45). Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu'nun verileri neticesinde hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2019 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %45,7 olup bu oranın kadınlarda %28,7, erkeklerde ise %63,1 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2021).

Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınlar çalışma hayatına, çalışan, anne, eş ve ev hanımı olmak üzere birden çok kimlik ile katılırlar. Bu duruma çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının da eklenmesi ile birlikte "*çalışan kadın sorunu*" ortaya çıkmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1229).

Nitekim kadınlar işe giriş aşamasından itibaren pek çok engelle karşılaşmakta ve engellerle dolu olan bu süreç işe girememelerine yol açabilmektedir. Öte yandan işe başladıktan sonra da cinsiyetleri nedeniyle kadınlar çeşitli sorunlarla mücadele etmek durumundadırlar. Genel hatlarıyla bu sorunlar, toplumsal cinsiyete dayalı

ayrımcılık, eğitimde eşitsizlik ve sosyo-kültürel engeller, ücretlendirmede eşitsizlik, hamilelik dönemleri, ev ve aile hayatlarında üstlenmeleri gereken roller (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı), iş-aile çatışması, cam tavan engeli, cam uçurum, cinsel taciz, psikolojik taciz, sosyal güvenlik sorunu taşıyan işler ve enformel çalışma biçimleri şeklinde ifade edilebilir (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 142-144).

Kadınların çalışmasına yönelik tutumlar, kadının eğitim seviyesi, medeni hali, sahip olduğu çocuk sayısı ve yaşları, eşinin eğitim seviyesi, kırsal alandan kente göç, ücret eşitsizliği, kadın istihdamını arttırmaya dair yasal düzenlemelerin yetersiz kalabilmesi gibi faktörler kadınların çalışma hayatına katılımında etkili olmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51-60).

Bu bağlamda kadın istihdamının düşüklüğünü tek bir sebebe bağlamak mümkün değildir. Aksine bu durum birbirine bağlı sebepler silsilesinden kaynaklanan çok boyutlu bir sorundur. Bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal değer yargıları, geleneksel aile yapısı, kadın emeğine talep yapısının zayıflığı, tarımsal üretim yapısındaki çözülme, kırdan kente göç, genel ve mesleki açıdan kadının düşük eğitim düzeyi, ekonominin istihdam hacminin düşük olması, kadının doğurganlığı, annelik, çocuk ve hizmet bakımı, ev işleri gibi aile içi sorumlulukları, bu ev içi sorumlulukların daha çok kadında olması ve kurumsallaşamaması, kadının iş gücü piyasasına girmesinde etkili mekanizmaların gereken düzeyde olmayışı gibi pek çok sebep sıralanabilir (Karabıyık, 2012: 240-241).

Bu bağlamda cinsiyet etkenine bağlı olarak kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, cinsel taciz olmak üzere beş grupta toplanabilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206). Ancak tüm bunlara zemin harlayan temel problemin önceki başlıkta incelediğimiz cinsiyete dair ayrımcılık ve gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet olgusu olduğu söylenebilir.

Kadınların çalışma hayatında yer almalarının gerek bireysel gerek ekonomik gerekse toplumsal açıdan yarattığı tüm bu olumlu geri dönüşlere rağmen kadınlar günümüzdeki konumlarını elde etmek için daima bir mücadele içerisinde olmuşlardır. Günümüzdeki konumların bakıldığında yüzyıllar süren bu mücadelede belli bir konuma gelmiş olsalar da mücadelelerinin bittiğini söylemek hala daha mümkün değildir. Çünkü coğrafi olarak farklı şekillerde ve ölçülerde kendini gösterebilse de kadınlar çalışma hayatlarında pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunların başında cinsiyete dayalı ayrımcılık gelmektedir. Söz konusu bu sorun işe girmede ayrımcılık, terfide ayrımcılık ve cam tavan sendromu, ücretlendirmede eşitsizlik, belli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşma gibi çeşitli başka sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımlarının pozitif geri dönüşleri göz önüne alındığında mesleki cinsiyete dayalı ayrımcılık irdelenmesi gereken önemli bir problem haline gelmiştir. Bu doğrultuda kadınların çalışma hayatına katılımlarının artırılması ve konumlarının iyileştirilmesi

adına çalışmalar yapılması, kadınlara yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir (Parlaktuna, 2010: 1217).

Kadınların çalışma hayatından soyutlanmaları, esasında eğitim ve meslek edinme konusundaki fırsat eşitsizliği ile birlikte başlamakta, işe giriş, ücret, terfi, işten çıkarılma gibi konulardaki ayrımcı tutumlar ile devam etmektedir. Gerek kadınların eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizliği nedeniyle gerekse de cinsiyete dayalı ayrımcı yaklaşımlardan ötürü çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmaları, hayatın diğer alanlarında da sorunlara ve engellere yol açmaktadır. Böylece kadınlar sendikalarda, sivil toplum kuruluşlarında yerel yönetimlerde ve ulusal siyasette, toplumsal alandaki azımsanamayacak sayısal ağırlığına rağmen yeterince yer alamaz ve temsil edilemez (Çakır, 2008: 42). Bu durum ise kadınların sorunlarının istenen düzeyde çözülememesine yol açarak kısır bir döngü halini alır. Dolayısıyla söz konusu sorunların yalnızca çalışma hayatına dair sorunlar olarak görülmesi kadının sosyal bir birey olmasını göz ardı edecek kadar sığ bir bakış açısıdır. Zira kadınların ekonomik, toplumsal ve siyasal statüleri ve güçleri birbirini besleyen sebep sonuç ilişkisine dayanan bir ağdır.

Netice itibariyle çalışma özelinde kadınların genelde ise toplumdaki tüm bireylerin her ortamda ve her koşulda insan haklarından eşit bir biçimde faydalanması gerekir. Fakat kadınlar, toplumda çeşitli alanlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Bu alanlardan önemli bir tanesinin de çalışma hayatıdır. Oysaki çalışma kadınların çalışma hayatına dâhil olması ile birlikte kendilerine, topluma ve ülke refahına katkılarının önemi aşikârdır. Hal böyleyken ülkelerin yasal düzenlemeleri ve sosyal politikaları aracılığıyla kadınların çalışma hayatında korunması, dezavantajlı konumunun giderilmesi, cinsiyetine özgü koşullarına göre bir takım kolaylık sağlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında ilk olarak Anayasal temeldeki çalışma hayatında kadınlara yönelik düzenlemeler ardından İş Kanunu'ndaki düzenlemeler detaylı olarak ele alınacaktır.

Kadın Çalışanları Korumaya Yönelik Ulusal Yasal Düzenlemeler

Bu başlık altında öncelikli olarak Anayasa'da çalışan kadınları korumaya yönelik hükümler ele alınmış daha sonra da Anayasal dayanaktan hareketle 4837 Sayılı İş Kanunu'nda (2003) koruyucu düzenlemeler irdelenmiş ve genel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anayasal Düzenlemeler

Anayasa normlar hiyerarşisinin en tepesinde yer almaktadır. Devletin temel kuruluşlarına ve vatandaşların temel hak ve özgürlüklerine dair düzenlemeler Anayasa'da yer almaktadır. Zira kanunlara nispeten değiştirilmesi daha zor olan hukuk kurallarıdır (Gözler ve Kaplan, 2016: 36). Anayasa ile vatandaşların temel

hak ve özgürlükleri güvence altına alınmış bu haklarının yanı sıra sosyal ve ekonomik haklarının sınırı da belirlenmiştir (Özbudun, 2005: 103).

Çalışan kadınlar açısından bakıldığında da koruyucu nitelikteki en genel hüküm Anayasa'nın 10. maddesinde *"Kanun Önünde Eşitlik İlkesi"* başlığı ile yer almaktadır. Bu maddeye göre *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* 2004 yılında Anayasa'da yapılan düzenleme ile *"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz."* ifadesi eklenmiştir. Böylelikle kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olduğu Anayasa ile güvence altına alınmış, dahası bu eşitliğin hayata geçirilmesi hususunda devlet sorumlu kılınmıştır. Bu doğrultuda da alınacak tedbirler ile kadınlar için pozitif ayrımcılığın yasal dayanağı oluşturulmuştur. Anayasaların bir nevi devletlerin kimliklerini temsil etmesinden dolayı, 1982 tarihli Anayasa'da kadın erkek eşitliğinin ifade edilmesi oldukça önemlidir (Anayasa, 1982, Madde 10; Gözler ve Kaplan, 2016: 36).

Böylece Anayasa'ya göre herkes ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptirler. Devlet, bu eşitliğin yaşama aktarılmasını sağlamakla yükümlüdür (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020: 435).

Anayasa madde 49'da *"Çalışma hakkı ve ödevi"* başlığı altında çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğuna dair ifade çalışmanın erkekler kadar kadınların da Anayasal bir hakkının olduğunun göstergesidir. Anayasa'nın 50. maddesini düzenleyen *"Çalışma şartları ve dinlenme hakkı"* başlığına göre; *"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve rubi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."* Böylece kadınların çalışma şartları açısından özel olarak korunacağı, kendisine uymayacak işlerde çalıştırılmayacağı ve ücretli izinlerinin kanun esaslı ile düzenleneceği öngörülmüştür. Anayasa'nın *"Ücrette adalet sağlanması"* başlıklı 55. maddesine göre ise *"Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır."* Söz konusu maddeden de anlaşıldığı üzere devlet, çalışanların yaptıkları işe göre ücret kazanmaları hususunda yükümlü kılınmıştır. Bu doğrultuda kişiye göre ücrete dair farklı uygulama yapılmaması ve herkese eşit davranılması gerekli görülmüştür.

Türk İş Hukukunda Çalışan Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler

İş Hukuku'nda kadınları korumaya yönelik başlıca düzenlemeleri eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, kadın işçileri çalıştırma yasağı, hamilelik ve analık durumunda kadın işçilerin sahip olduğu haklar, tacize karşı kadın işçileri koruyan düzenlemeler ve kıdem tazminatı bakımından kadın işçilerin hakları olarak sıralamak mümkündür. Bu başlık altında sırası ile söz konusu düzenlemeler ele alınmıştır.

Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı

Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlığı altında yer alan 10. maddesine paralel olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda "Eşit davranma ilkesi" başlığı altında 5. madde ile iş ilişkisinde eşitlik ilkesi ele alınmıştır. Bu madde ile işverenin, işçiye karşı eşit davranma borcu ve bu yükümlülüğü yerine getirmediği takdirde karşılaşacağı yaptırımlar ifade edilmiştir (Aslan Ertürk, 2017: 354).

İş hukukunda eşitlik ilkesi, esasen işveren açısından bir yükümlülüktür. Bu durumun yasal kaynaklarının başında Anayasa'nın 10. maddesinin gelmesinin yanı sıra 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da eşitlik ilkesinin bir diğer yasal dayanağını oluşturmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020: 435). Böylelikle işverenin, işçilerine ya da iş başvurusunda bulunan adaylara karşı hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit davranma borcu İş Kanunu'nda bizzat düzenlenmiştir (Akyiğit, 2020: 207).

İş kanunu kapsamında kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemeleri sırası ile işe girme ve çalışma koşullarında eşitlik, ücrette eşitlik ve kıdem tazminatı hususunda eşitlik olarak ele almak konunun anlaşılması adına daha doğru olacaktır.

İlk olarak iş ilişkilerinde ayrımcılık yapılamayacağına dair hükmü incelediğimizde aynı konumdaki işçiler arasında ayırım yapılamayacağı ve farklı muamelelerde bulunulamayacağı ifade edildiğini görmekteyiz. Bu doğrultuda İş Kanunu 5. maddenin 1. fıkrası uyarınca; "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" ifadesi ve aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca "İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz." ifadesi hükme bağlanmıştır. İş Kanunu 5. maddenin 3. fıkrası ile ise daha da özele inilerek kadınların biyolojik nitelikleri gereği ayrımcılığa maruz kalmalarının önüne geçilmek istenmiştir. Bu hükme göre "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kalmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."

İlgili hükmü bir örnek üzerinden açıklamak gerekirse, birden fazla sayıda eleman alınacak bir işyerinde, aranan niteliklere uygun birçok kadın adayın bulunmasına rağmen tüm işe alınanların yalnızca erkeklerden oluşması halinde açık bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılıktan söz edilebilir. Bir başka önemli örnek ise kadın işçi adaylarına yöneltilen hamilelik sorularıdır. İş başvurularının değerlendirilmesi sürecinde işveren, kadın adaylara hamile olup olmadıklarını veyahut ileride çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediklerini sorabilmektedir. Bu doğrultuda çoğu işveren, hamile veya çocuk sahibi olmayı planlayan kadın adaylarla çalışmayı istememektedir. Çünkü kadın adayları hem hamilelik dönemlerinde iş performanslarının düşme ihtimali hem de doğum ve analık izni sebepleri ile daha maliyetli işgücü olarak görmektedirler. İşverenin her ne kadar bilgi toplama hakkı olsa da doktrinde, hamileliğin kadınlara özgü bir durum olması nedeniyle bu konudaki sorunların cinsiyet ayrımcılığı meydana getirdiği kabul edilmektedir (Yuvalı, 2003: 96).

İş kanunu 5. maddenin 3. Fıkrasının dikkat çekici bir özelliği ise işverenin kadın işçiye yönelik cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapması verilen örneklerde olduğu gibi doğrudan olmasının yanı sıra ilk bakışta fark edilemeyecek ancak sonuçları göz önüne alındığında ayrımcılığın var olduğu anlaşılacak bir biçimde dolaylı olarak da yapılabilir. Söz konusu maddeye dair önemli bir diğer husus ise hükme yine aynı madde ile istisna getirilmesidir. Daha açık bir ifade ile *“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kalmadıkça”* ibaresi gereği biyolojik veya işin niteliğinden kaynaklanan bir sebep neticesinde işveren, kadın işçi yerine erkek işçi almayı tercih edebilir. Örneğin genel itibariyle beden gücüne dayalı bir iş için kadın işçi yerine erkek işçinin alınması sonucu işveren eşit davranma yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olmayacaktır (Oğuz, 2018: 572).

İkinci olarak İş Kanunu'nun 5. maddesi ile ücret konusunda da eşitlik ilkesini esas aldığını ve kadın işçileri korumaya yönelik bir düzenleme içerdiğini görmekteyiz. Bu doğrultuda sırf cinsiyetleri nedeni ile kadın işçilerin, erkek işçilerden daha az bir ücret ödenmemesi gözetilmiştir. Nitekim söz konusu maddenin 3. ve 4. fıkraları gereğince *“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 kalmaz.”* Söz konusu hükümler itibariyle aynı veya benzer işi yapan kadın ve erkek işçiler arasında cinsiyetten ötürü ücrette farklılık olmayacak ve aynı ücreti alacaklardır. İş Kanunu madde 5'in yanı sıra, madde 74 ile de ücret konusunda kadınlar korunmuştur. İş kanunu 74. maddenin 4. Fıkrasına göre *“Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.”* (İş kanunu, 2003, Madde 5).

Yüzyıllardır gerek biyolojik nedenler sebep gösterilerek gerek geleneksel, toplumsal ve eğitim seviyesi gibi nedenlerden ötürü kadınlar erkeklerle nispeten çalışma hayatında daha az ve zor yer bulabilmiş ve ucuz işgücü olarak görülmüşlerdir. Bu nedenle kadınların ücret haklarının yasal bir dayanağının olması oldukça önemli bir meseledir (Yuvalı, 2003: 100). Ancak uygulamada da işlerin aynı şekilde ilerleyip ilerlemediği günümüzde bile oldukça belirsiz bir konudur.

Üçüncü olarak İş Kanunu'nun 5. maddesinin kadınları korumaya yönelik son düzenlemesi ise ayrımcılık tazminatıdır. Bu düzenleme göre kadın işçilere sırf cinsiyetlerinden ötürü farklı muamele gösterilmesi veya düşük ücret ödenmesi sonucu eşit davranma yükümlülüğünün ihlali halinde, işverene yaptırım öngörülmüş ve işverenin işçiye tazminat ödemesi esas kılınmıştır. Nitekim İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasına göre *“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.”* Sonuç itibari ile İş Kanunu madde 5 ile eşit davranma borcu düzenlenmiş, işe giriş ve çalışma koşulları, ücret ve iş sözleşmesinin feshi konularında işverene eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir.

Kadın İşçileri Çalıştırma Yasağı

İş Kanunu kadınların fiziksel özellikleri doğrultusunda kadın işçileri korumaya yönelik bazı hükümler içermektedir. Bu hükümler kaynağını kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan bir işte çalıştırılmayacağına dair Anayasanın 50. maddesinden almaktadır. Bu doğrultuda kadınlar cinsiyetlerin elvermediği işlerde çalıştırılmayacak ve çalışma şartları açısından korunacaktır. Bu durumun arkasındaki sebep kadınların fiziksel ve biyolojik yapıları gereği bazı işlerde çalışmamalarıdır. İş kanununda yer alan kadınları korumaya yönelik bu hükümlerin kadınlara yönelik ayrımcılık veya çalışma özgürlüklerinin kısıtlanması olarak düşünülmemesi gerekmektedir. Aksine bu hükümler kadınların çalışmasını kısıtlamak için değil fiziksel ve biyolojik yapıları gereği çalışması uygun olmayacak işler hususunda onları korumaya yöneliktir. İş Kanunu'nun öngördüğü koruyucu nitelikteki bu düzenlemeler, sırası ile yer ve su altı işlerde çalıştırma yasağı, gece çalıştırma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı, hamilelik ve doğum halinde çalıştırma yasakları veya ücretsiz izin istemeye ilişkin kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır (Yuvalı, 2013: 103; Oğuz, 2018: 575).

İş Kanunu'nun 72. maddesi ile bu madde kapsamında sayılan işlerde her yaştaki kadının çalıştırılması yasaklanmış, kanunun 73. Maddesi ile sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış olan kadın işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca sanayie ait olup olmama ayrımı olmaksızın 18 yaşını doldurmamış olan çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları yasaklandığı için doğal olarak 18 yaşını doldurmamış olan kadın işçilerin de gece çalıştırılması yasaktır (Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, 2019: 88). Söz konusu bu düzenlemeler ile daha iş ilişkisinin kurulması sırasında kadın işçilerin korunması sağlanmıştır.

Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu madde 72 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 “İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık” başlıklı 104. maddesi göre, yer ve su altında çalıştırma yasağına aykırı hareket eden işveren ya da vekiline idari para cezası yaptırımını uygun görülmüştür. Bununla birlikte yasak kapsamındaki işlerde çalıştırılan kadın işçiler çalıştığı süre zarfındaki haklarından faydalanmalıdır (Yuvalı, 2013: 104; Kurt, 2018: 67).

Gece Çalıştırma Yasağı

Gece postalarında çalışılması işçi sağlığının daha sık ve yoğun olarak bozulmasına, yorgunluğa, daha sık bir biçimde iş kazalarına, aile düzeninin bozulmasına, eş ve çocuklara yeterince zaman ayıramama sorunlarına, iletişim kopukluğuna, sosyal çevreden soyutlanmaya ve ilişkilerin zayıflamasına yol açmaktadır (Yılmaz, 2018: 87-88). Bu nedenle özellikle aile ilişkilerine dayalı sorunlar göz önüne alındığında kadınların gece postalarında çalışmalarına dair özel düzenlemelerin getirilmesi gerekli görülmüştür.

İş Kanunu'nda kadınların gece postalarında çalışmalarına dair bir düzenleme de söz konusudur. Kanununun “Gece çalıştırma yasağı” başlıklı 73. maddesi gereğince “Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” Nitekim söz konusu madde ile sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış kadın işçilerin çalışması yasaklanırken, on sekiz yaşını doldurmayanların gece postalarında çalıştırılmaları “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” (2013, Sayı: 28717) kapsamında bazı kurallara tabi tutularak izin verilmiştir (Demircioğlu ve Centel, 2016: 83).

Söz konusu yönetmelik on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin sanayiye ait işlerde çalışmaları konusunda herhangi bir yasak getirmemekte ancak belli şartlar sunmaktadır. Bu doğrultuda yönetmeliğin 5. maddesine göre “Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.” Yönetmeliğin 6. maddesinde gece postalarında çalışan kadınlar için işveren işyerine ulaşım konusunda yükümlü kılınmıştır. Bu maddeye göre “Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalışacakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâblarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.” Yönetmeliğin 7. maddesi ile sağlık gözetimi şartı getirilmiştir. İlgili maddenin 1. fıkrasına göre “Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.” 8. madde de ise yine kadın çalışanlara kolaylık sağlama adına kadının eşinin de gece postasında çalışması durumunda, işveren çalışma saatlerini kadın işçinin isteği doğrultusunda hazırlar. Nitekim maddeye göre “Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dahilinde karşılanır.” Söz konusu yönetmeliğin 9. maddesi gebe ve emziren kadınların çalıştırılma yasağına dair hükümler içerir. Madde 9’a göre “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. Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.”

Hamilelik ve Analık Halinde Kadın İşçilerin Hakları

Kadın işçinin hamileliğinin, işe başlamadan veya işe girip çalışmaya başladıktan sonra gerçekleşmesi fark etmeksizin, bu hamilelik döneminde ve doğum sonrası analık halinde kadın işçinin belli ölçüde izne tabi olması gerekir. Bu sebeple verilen izne *doğum izni* veya *analık izni* denilmektedir (Akyiğit, 2020: 445).

Doğum ve lohusalık dönemi, kadın işçi açısından gerek fiziksel gerekse de psikolojik bakımdan farklı etkiler yaşadıkları özel bir dönemdir. Kaldı ki bir de bu duruma bebeğin doğumu sonrası anne ile bebek arasındaki ilişkinin sağlıklı kurulması, bebeğin bakımı ve gelişimi için anneye ihtiyaç duyması annenin bebek ile özel olarak zaman geçirmesi gereksinimini ortaya çıkarmaktadır. 6663 sayılı Kanunla 2016 yılında İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılmadan önce bu konu yalnızca sağlık açısından ele alınmış ve doğumdan önce ve sonra sekizer hafta kadın işçinin çalıştırılması yasaklanmıştır. Fakat 6663 sayılı Kanun ile bu çalıştırma yasağının haricinde kadın ve erkek işçiye ayrıca üç yaşından küçük çocuğu evlat edinenele yeni bir takım haklar tanınmıştır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020: 820).

İş Kanunu'nda, kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde ILO Sözleşmeleri doğrultusunda korunmalarına yönelik özel düzenlemeler yapılmış ve gerekli önlemler alınmıştır. Kadın işçilerin İş Kanunu'nda hamilelik ve analık durumunda korunmasına ilişkin düzenlemeler sırası ile doğumdan önceki ve sonraki koruma, analık halinde süt izni ve analığı koruyucu diğer hükümler olmak üzere düzenlenmiş bulunmaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014: 40-43).

Kadınların doğumdan önce ve sonra korunmasına yönelik olarak İş Kanunu'nun 74. maddesinin 1. fıkrasında doğum izni öngörülmüştür. Bu madde uyarınca *“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanırlır.”* Nitekim söz konusu kanun hükmü ile en basit haliyle kadın işçilere toplamda 16 haftalık ücretsiz doğum izni tanınmıştır. Çoğul gebelik durumunda ilave 2 hafta söz konusudur. Ayrıca sağlık durumunun elvermesi durumunda doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilen kadınlara kolaylık sağlanarak izin haklarını doğum sonrasında kullanabilme imkânı sunulmuştur. Böylece verilen sürelerin kullanım biçimi sabit olmayan süreler olduğu esas olanın kadının isteği ve doktorun onayı olduğu böyle bir durumda işverenin inisiyatifinin olmadığı oldukça aşıkardır. Dahası erken doğum ihtimali de göz ardı edilmemiş ve kadınların hakları bu hususta da korunmuştur.

Yine İş Kanunu'nun 74. maddesinin 3-6. fıkralarına göre *“Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik*

kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.” Söz konusu hüküm emredici niteliktedir. Dolayısıyla kadın işçinin ücretli iznini kullandıktan sonra ücretsiz izin talep etmesi halinde işveren izni vermek zorundadır. Bu hususta madde göz önünde bulundurulduğunda işverenin izni verip vermemeye dair takdir hakkının olmadığı gayet açıktır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020: 824). Böylece kadın işçilerin hamilelik dönemlerinde ve doğumdan itibaren belirli bir süre içerisinde tanınan izinler ile hem annenin hem de çocuğun sağlığının korunması hedeflenmiştir (Oğuz, 2018: 579). Zira İş Kanunu'nun 104 maddesi ile 74. maddedeki hükme bağlı kalmayarak, doğumdan önce ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya vekiline idari para cezası öngörülür.

İş Kanunu 74. madde ile kadınları analık halinde özel olarak korumaya yönelik başka bir hüküm ise kadınlara tanınan süt izni hakkıdır. Maddenin 7. fıkrası uyarınca *“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”* Bu düzenleme ile kadın işçinin çocuğu ile yakından ilgilenmesi hedeflenmiştir. Bu nedenle kadın işçi herhangi bir nedenden ötürü çocuğunu emziremezse bile bir buçuk saatlik iznini kullanmasına işveren engel olamaz, bu izni kullandırması gerekir (Oğuz, 2018: 583). Hükme göre bu izin günlük olarak toplamda bir buçuk saat şeklinde kullanılacaktır. Ancak bazı iş yerlerinde kadınların her gün bu izni kullanmak yerine izinlerini biriktirerek toplu bir şekilde kullanmaya yönelik talepleri olabilmektedir. Eğer işveren bunda bir sakınca görmez ve uzlaşırlarsa kadınlar süt izinleri toplu olarak kullanabileceklerdir. Fakat söz konusu talep kanunun amacı ve mantığı ile uyuşmamakta ve işverenin böyle bir talebi kabul etme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Süt iznine dair dikkat çeken bir diğer husus ise kanunda bu konunun yaptırımı ile alakalı bir boşluk olmasıdır. Nitekim 104. maddede gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren için idari para cezası öngörülmüş iken süt iznini vermeyen işveren hakkında herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir (Taşkent ve Kurt, 2014: 42-43). Ayrıca süt izni verilmeyip kadın işçinin bu izin süresinde çalıştırılması durumunda fazladan çalışma meydana gelecektir ki kadın işçiye bu fazla çalışma süresi karşılığında ödemenin yapılması gerekip gerekmediği de tartışılmaktadır (Akyiğit, 2020: 448).

Tüm bunlara ek olarak gebe veya emziren kadınlar hakkındaki koruyucu bir başka düzenleme *“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”* tir. 2013 yılında yürürlüğe giren yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

kapsamındaki kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanır (İlgili Yön.,m.2) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır (İlgili Yön.,m.3).

Yönetmeliğin 8. maddesine göre “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.” Ayrıca ilgili yönetmeliğin 9. maddesine göre, “gebe veya emziren kadın işçi, günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır.” Yönetmeliğin 10. maddesi ile analık ve süt izni konusunda İş Kanunu’nun 74. maddesinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Yönetmeliğin 11. maddesi ile gebe çalışanın muayene izni düzenlenmiş ve gebelik süresince, periyodik kontrolleri için gebe işçilere ücretli izin verileceği hükmedilmiştir. 12. maddeye göre ise “Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığına raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.” Son olarak bu yönetmeliğin 13. maddesi ile 100-150 kadın işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde, emziren çalışanlar için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunlu kılınmıştır. Eğer işyerinde çalışan kadın işçi sayısı 150’den fazla ise kadın işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri ve 0-6 yaş arasındaki çocuklarının bakımını yapabilmeleri adına işveren çalışma yerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurt kurmakla yükümlüdür. Söz konusu yurdun işyerine 250 metreden uzak olması halinde işveren taşıt ile ulaşım sağlamalıdır. Belirtmek gerekir ki yurt açılması için gerekli olan kadın işçi sayısına, annesi hayatta olmayan ya da velayeti annesine değil kendisine verilen babalar da eklenir (İlgili Yön. m.13).

Kadın İşçileri Tacize Karşı Koruyan Düzenlemeler

Bu başlık altında özelde çalışma kapsamında kadınlar genel itibariyle ise işçilerin iş yerlerinde maruz kaldıkları cinsel taciz ve psikolojik taciz sorunlarının İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesine değinilmiştir.

İş Kanunu Kapsamında Cinsel Taciz

Cinsel taciz, gündelik yaşam içerisinde maalesef ki her alanda karşı karşıya gelinen bir problemdir. Tarihsel seyir içerisinde yapılan çalışmalar cinsel tacizin iş ortamında da sıklıkla orta çıktığını saptamıştır (Mimaroglu ve Özgen, 2008: 321). İş yerinde cinsel taciz ile çalışma hayatında yaşanılması istenmediği halde karşılaşılan insan onurunu zedelemeye yönelik sergilenen her çeşit cinsel ima, söz ve davranış şeklidir. İş yerinde işverenin veya yöneticinin yönelttiği taciz türü, cinsel taciz bir çalışma suçudur. Çünkü iş yerinde cinsel taciz, işin devamını tehlikeye atmakta, mağdur çalışanın, çalışma hak ve özgürlüğünü, ekonomik özerkliğini ihlal etmektedir (Bakırcı, 2006: 159).

Cinsel taciz, cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar olarak tanımlanabilmekte ve iş yerinde bizzat işveren tarafından uygulanabilmesinin yanı

sıra işveren vekili, başka bir işçi veya müşteri gibi üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilebilir (Süzek, 2017: 440).

İş yerinde cinsel taciz sorunu, ekonomik, toplumsal ve psikolojik etkileri olan çok boyutlu bir sorundur. Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatında varlık gösteren kadınlar açısından cinsel taciz devamlılığı olan bir sorun olmasına karşın bu sorunun irdelenmesi 1970'li yılların ortasında başlamıştır. Böylece oldukça hassas ve örtülü olan bu soruna karşı duyarlılık sağlanması ve önlenmesi adına yasal düzenlemelerin yapılması kadınların çalışma hayatında sayılarının artmasına ve özellikle 1960'lı yıllarda harekete geçen kadın kuruluşlarının uğraşlarına dayalı olarak başlamıştır (Gerni, 2001: 20).

Cinsel tacizin, amir veya işveren tarafından sergilenmesi durumunda yetkinin kötüye kullanımı söz konusudur ve güven ihlal edilecektir. Kişilik haklarının korunması, bireylerin uygun koşullarda çalışması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, durumun kişiler ve toplum açısından taşıdığı önem göz önünde bulundurulduğunda, iş yerinde cinsel tacizi açıkça önleyen ve yasaklayan, kanıt yükünü kolaylaştıran, yaptırıma bağlayan, mağdurlara iş güvencesi sunan düzenlemelere gereksinin olduğu aşikardır (Bakırcı, 2006: 157-158).

4857 sayılı İş Kanunu'nda cinsel tacize dair herhangi bir tanım yapılmamakla birlikte Kanun, tacizin engellenmesi ve taciz mağduru işçinin korunması amacı ile cinsel tacize dair hem işçi hem de işveren açısından ayrıntılı düzenlemeler ve kurallar içermektedir.

Bu bağlamda cinsel taciz, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Söz konusu maddenin II. Bendinin b fıkrası uyarınca *"İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa"* ve d fıkrası uyarınca *"İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa"* bu durum işçi için haklı fesih sebebidir. Dahası kanunun 25. maddesinin II. bendinin c fıkrası uyarınca da *"İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması"* durumunda işveren, tacizci işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi durumlarından cinsel tacize dair düzenlemeleri içeren 24/II ve 25/II maddeleri *"ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"* başlığı altında ele alınmıştır.

Böylelikle İş Kanunu kapsamında iş yerinde cinsel taciz gerek işçi gerekse işveren açısından iş sözleşmesinin feshinde haklı neden oluşturmaktadır. Dolayısıyla söz konusu düzenlemeler ile cinsel taciz olayı yasal bir zemine oturtulmuş, işveren cinsel taciz durumunda mağdur işçiyi korumak ve önleyici tedbir almakla yükümlü kılınmıştır. Zira iş yerinde cinsel tacizi kişilik haklarına saldırı ve cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir. Nitekim işveren tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih edebileceği gibi, işçi de işveren tarafından tacize uğramışsa iş sözleşmesini haklı nedenler feshetme hakkına sahiptir. Ayrıca başka bir işçi veya müşteri gibi üçüncü kişi tarafından

cinsel taciz mağduru işçinin, işverene durumu bildirmesine karşın işveren mağdur işçinin kişilik haklarına yapılan saldırıdan dolayı işveren gereken önlemi almadı ise mağdur işçinin yine fesih hakkı bulunmaktadır. Burada işverenin alması gereken önlemler arasında tacizci veya mağdur işçinin çalışma yerini değiştirmesi, olayın tekrarını engellemek için çana sarf etmesi ve olayı kapatmaya çalışmaması, son raddede ise tacizin ağırlığına göre tacizci işçinin işine son verilmesi olarak sıralanabilir. Eğer işveren bu önlemleri almış ise mağdur işçinin işverenin önlemleri almaması üzerinden fesih hakkı bulunmaz (Balkır, 2015: 27-28).

Netice itibariyle kanun kapsamında yalnızca işverenin tacizde bulunması durumundan değil başka bir işçinin veya üçüncü bir kişinin tacizde bulunması hallerine de yer verilmiştir. Taciz, işveren tarafından gerçekleşti ise işçinin pek tabii haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Belirtildiği gibi tacizi gerçekleştiren başka bir işçi veya üçüncü bir kişi olması durumunda da işverenin sorumluluğu bulunmakta bu bağlamda gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Şayet gereken önlemler işveren tarafından alınmadı ise ancak bu durumda mağdur işçinin fesih hakkı söz konusu olabilmektedir. Böylelikle Kanunun cinsel taciz durumunda mağdur işçiye fesih ve şikâyet hakkı tanığı görülmektedir. İşçinin bu haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebildiği bu iki durumun yanı sıra Kanun işverene de cinsel tacizden dolayı haklı nedenle fesih imkânı tanımıştır. Sonuçta cinsel taciz hem işçi hem de işveren için haklı nedene dayalı derhal fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki cinsel tacizin, iş yerinde ya da dışında gerçekleşmesi ile mesai saatleri içinde ya da dışında gerçekleşmesi farksızdır. Zira bu fesih nedeninin temelinde, işverenin işçiyi koruma yükümüne aykırılık yatmaktadır. Bu noktadan hareketle koruma iş yeri ve iş ile sınırlı değildir. Örneğin, iş yerindeki bir işçinin eşinin hastalanması durumunda onun evine iğne yapmaya giden diğer bir işçinin eşe sarkıntılık etmesi, eşi sarkıntılığa maruz kalan işçi için fesih nedeni sayılmıştır. Kaldı ki cinsel taciz ceza hukukunda suçtur (Akyiğit, 2020: 253).

Öte yandan cinsel tacize dair özellikle üzerinde durulması gereken bir nokta da cinsel tacizin ispatında yaşanan zorluklardır. Zira cinsel taciz genellikle mağdur ile fail arasında bilinen bir eylem olarak kalabilmekte hatta mağdur çoğu zaman durumu dile getiremeyerek üstünü örtmekte, açıklasa bile inandırıcı ve ispatlayıcı olmak konusunda güçlük çekebilmektedir. Bu konuda Yargıtay kararları oldukça önem arz etmekle birlikte Yargıtay'ın bir kararında ispat güçlüğüne meydana getirdiği bu problemi mağdur lehine yorumlanarak çözümlendiği görülmektedir (Balkır, 2015: 31). Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.02.1998 karar tarihli ve 1998/2236 karar numaralı kararında; *"...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanuklarıyla ispatı mümkün olmayan olaylardır"* şeklinde ifade edilmiştir (Günay, 2005: 765). Öte yandan Yargıtay kararları incelendiğinde cinsel taciz olarak kabul edilen hareketler arasında genellikle mağdura söylenen cinsel içerikli sözlerin; telefon başta olmak üzere çeşitli iletişim yolları ile mağdurun sürekli rahatsız edilmesinin; müstehcen resim, mesaj

gönderilmesinin, cinsel içerik ifade eden davranışlar sergilenmesinin yer aldığı görülmektedir (Çakıcı Gerçek, 2011: 78).

Bu bağlamda emsal gösterilebilecek bazı Yargıtay kararları şu şekildedir:

“Samığa iftira atması için ciddi bir sebebi bulunmayan mağdurenin aşamalarda değişmeyen beyanları ve samığa ilişkin telefonda mağdurenin telefonunun birden fazla arandığının belirli olması ve gönderildiği tespit edilen mesajın içeriği karşısında, samığın sarkıntılık (cinsel taciz) eylemi sabit olup, 5237 S. Kanun hükümlerinde değerlendirilmek suretiyle bir karar verilmesi gerektiği halde, yazılı biçimde hüküm kurulması,” (5. Ceza Dairesi, Esas: 2004/789, Karar: 2005/22184, Tarih: 16.11.2005).

“Somut olayda, davacı taciz eylemlerinin başka işçilerden uzak yerlerde ve yalnız iken gerçekleştiğini, ustabaşının devamlı bakışlarıyla taciz ettiğini, kendisine yalnız kalmalarını sağlamaya yönelik işler verdiğini, etiketsiz dolaplara etiketlemek için o bölüme gittiklerini, etiket yanlarında olmadığından almak için ayrılmak istediğinde ustanın şu an gerekli değil, ben gerekirse sana söylerim dediğini ve diğer olayları samimi bir şekilde anlatmış ve işverene de bildirmiştir. Gerekirse yüzleşmeyi bile talep etmiştir. Gerçekten, bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının samimi beyanları ve dosyadaki bulgular doğrultusunda kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.” (9. Hukuk Dairesi, Esas: 2008/14529, Karar: 2010/1463, Tarih: 28.01.2010).

“... iş yerinde çalışan kadın işçiye karşı cinsel tacizde bulunduğu açık olan davacının iş akdinin feshinin haksız nedene dayandığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken mahkemece yerinde ve yasal olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, ...” gerekçesi ile verdiği bozma kararı usul ve yasaya uygun olup, dosya kapsamına göre davacının sabit olan taciz eyleminin psikolojik ve sosyolojik etkileri dikkate alındığında, karşılığında fesih müeyyidesinin uygulanmasının “çok ağır bir yaptırım” olarak nitelendirilmesinin kabul edilemezliği karşısında direnmenin yerinde olmadığı anlaşıldığından...” (9. Hukuk Dairesi, Esas: 2019/6572, Karar: 2019/16671, Tarih: 25.09.2019). (<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>).

Söz konusu düzenlemelerin iş yerinde cinsel tacizi önlemede yeterli olup olmadığı oldukça tartışmalıdır. İş yerinde cinsel tacizin engellenmesi öncelikli olarak iş yerinde sağlıklı bir iletişim ağının oluşturulması, hiyerarşinin her basamağında sorumluluğun benimsenmesi ve işçilere bu konuda eğitim verilmesine bağlıdır. Tabii ki iş yerinde cinsel tacizin, ayrımcılığın engellenmesi ve eşit bir ortam yaratılmasında temel sorumluluk işverene aittir. Ancak konuya yasal açıdan bakıldığında cinsel tacizin önlenmesine dair tedbirler alınması hususunda tüzük ve yönetmeliklerin çıkartılmasına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. İşverenler, cinsel taciz konusunda iç yönetmelikler hazırlamak ile yükümlü kılınabilir (Özdemir, 2006: 91-92).

İş Kanunu Kapsamında Psikolojik Taciz

Tacizi yalnızca cinsel taciz ile sınırlandırmak ve psikolojik tacizi göz ardı etmek oldukça sığ bir yaklaşım olacaktır. Zira iş yerlerinde psikolojik taciz oldukça kompleks bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz ya da küresel düzeydeki yaygın ismi ile mobbing, esasen çalışma hayatının var oluşu kadar eski bir olgudur. Mobbing, kültürel farklılıkları gözetmeksizin bütün iş yerlerinde varlık gösterebilen ve cinsiyet gözetmeksizin herkesin karşı karşıya kalabileceği, sonuçları oldukça ağır çok boyutlu ve karmaşık bir durumdur (Tınaz, 2006: 13).

Psikolojik taciz, işçinin manevi kişiliğine karşı yöneltilen, insanlık onuru ile bağdaşmayan, aşağılama, kötü muamele, dışlama gibi formlarda sergilenen kişiyi küçük düşüren ve yıldırان tekrarı olan davranışlardır (Süzek, 2017: 440). Yargıtay'a göre ise, işçilerin sistematik biçimde birbirine düşmanlık beslemesi, kasten zorluk çıkarması veya bu davranışların işveren ya da işveren vekillerince yapılması psikolojik tacizdir (Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, 2019: 186).

Bu bağlamda psikolojik taciz, bir çalışanın başka bir çalışan veya işveren tarafından kasıtlı biçimde sürekli ve sistematik olarak psikolojik saldırı yolu ile yıpratılmasıdır. Böylece mağdur çalışan ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan yıpranmakta ve bu durum iş verimliliğini etkilemekte hatta çalışanın işten ayrılmasına yol açabilmektedir. Örgüt düzeyinde ise, örgütün başarı ve verimliliğini olumsuz etkilemekte bu durum ülke ekonomisine de yansımaktadır (İlhan, 2010: 1175).

İş yerinde psikolojik taciz farklı davranış şekilleri ile kendini göstermektedir. Örnek vermek gerekirse işçiye sürekli bağırılması, devamlı eleştirilerek iş yaptırılması, işçinin bazı davet ve etkinliklere kasıtlı olarak çağırılmaması, dışlanması, aşırı iş yükü altına sokulması, yetki altına girmeyen işler verilmesi, fiziksel özellikleri ya da giyim tarzıyla alay edilmesi, asılsız söylentiler çıkarılması, hak ettiği yetkilerin verilmemesi gibi davranışlar psikolojik taciz olarak kabul edilebilir. Ancak belirtmek gerekir ki bu davranışların sistematik bir biçimde tekrarlanması söz konusu ise psikolojik taciz söz konusu olabilir. Diğer bir ifadeyle cinsel tacizde istenmeyen hareket anlık bir şekilde gerçekleşebildiği halde psikolojik taciz süreklilik arz eden hareketlerden meydana gelen bir süreçtir (Süzek, 2017: 440-441).

Yapılan tanımlamaların ortak noktası göz önüne alındığında, psikolojik tacizin, münferit eylemlerden meydana gelen bir durum değil, bir "süreç" olduğuna dikkat çekmekte fayda vardır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020: 299).

Psikolojik taciz, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana varlık göstermesine rağmen psikoloji ve hukuk literatürü açısından yeni ve önemli bir kavramdır. Mobbingi önemli kılan ise bu taciz türünün iş yerlerinde sıklıkla yaşanması ve hem mağdur bireyin hem de örgüt verimliliğinin üzerinde ağır tahribat yaratmasıdır. Öyle ki mobbing, iş yerlerinde cinsel ya da fiziksel tacizden daha sık yaşanan ve çalışanların manevi bütünlüklerini, şahıs varlıklarını negatif etkileyen bir olgudur. Ancak bu taciz türü diğerlerine göre tanısı daha zor konan

hatta iş yerinde kimi zaman rekabet ortamında normal görülen ve görmezden gelenebilen bir saldırı biçimidir (Demircioğlu, 2007: 115).

İşverenin gözetme borcu, büyük oranda işçinin kişilik haklarının korunmasına yöneliktir. Bu anlamda işveren işçinin onurunu zedeleyici, iş yerinden dışlayıcı her türlü eyleme karşı işçiyi korumakla yükümlüdür. Dolayısıyla gözetme borcu gereğince işçinin kişiliğinin korunmasının bir yönünü oluşturan psikolojik taciz, bu konudaki önemi nedeniyle hukukumuzda yargı kararlarına konu olduğu gibi yasal düzenlemelerde de yer almaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2019: 186).

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 1. fıkrasında İş Kanunu kapsamında açık bir şekilde yer almayan psikolojik tacize (mobbing) de yer verilmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinin j fıkrasında ise genel olarak 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 davranışı*" ifade eder (Süzek, 2017: 440). İş Kanunu açısından konu ele alındığında ise 8. maddede "*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemesi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir*" hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükme göre "*bağımlılık*" ile işçinin işverenin emir ve talimatlarına göre işi yerine getirmesi kastedilirken işçinin de bu bağımlılığın karşılığında işçiyi koruma, gözetme ve eşit davranma borcunun olduğu ifade edilmektedir. Bu durum psikolojik taciz durumundaki tutumların, iş sözleşmesine aykırı eylemler olması ve gözetme borcu çerçevesinde işverenin işçinin bütün kişilik değerlerini koruma yükümlülüğünü göz ardı ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla iş yerinde psikolojik tacizin ana eksenini, İş Kanunu kapsamında "*haksız fül ve borca aykırılık yolu ile işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi*" ile değerlendirebiliriz. Ancak yine de taciz konusunda İş Kanunu'nda yalnızca cinsel tacizle ilgili düzenlemeler bulunmakta psikolojik tacize dair açık bir hüküm bulunmamaktadır (İlhan, 2010: 1181).

Psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek eylemlerin İş Kanunu'nda fesih yaptırımına bağlandığı söylenebilir. Kanununun 24. maddesinin "*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" başlığını taşıyan II. Fıkrasının a, b ve c bentlerinde psikolojik taciz olarak nitelendirebileceğimiz davranışlar derhal fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Söz konusu düzenlemeler ise: "*a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa. b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa. c) İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.*" şeklinde kanunda yer almaktadır. Aynı şekilde, işçi tarafından işverene veya başka bir işçiyi yapılan psikolojik tacizler de

işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını benzer bir biçimde düzenleyen İş Kanunu madde 25 hükmü kapsamında değerlendirilebilir (Demircioğlu, 2007: 136).

Nitekim itibarıyla psikolojik tacize yönelik İş Kanunu'nda doğrudan ve açık bir düzenleme bulunmamasıyla beraber psikolojik taciz olarak adlandırılacak eylemlere temas eden herhangi bir hükmün olmadığını ileri sürmek de yanlış olacaktır. Nitekim İş Kanunu psikolojik taciz çerçevesindeki davranış biçimlerine yeterli düzeyde ve doğrudan olmasa da koruyucu bir hukuki dayanak sağlamaktadır (İlhan, 2010: 1182). Öte yandan önemle belirtmek gerekir ki hem psikolojik tacize hem de cinsel tacize dair doğrudan pozitif düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Bu kapsamda Türk Borçlar Kanunu ile ilk defa psikolojik taciz terimine yer verilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre; *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."* Bu bağlamda söz konusu düzenleme ile işçilerin psikolojik ve cinsel tacizden korunmaları hususunda işveren hizmet ilişkisi alanı içerisinde sorumlu kılınmıştır. İşverenin gerek psikolojik gerekse de cinsel tacize karşı sorumlu kılınması, işçinin çalışma yaşamında karşılaşılabileceği tehlikelere karşı işverence korunmasına yönelik bir düzenlemedir ki bu düzenleme ile birlikte işçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmasının kanunda açıkça zikredilmesinin özellikle kadın işçilerin çalışma yaşamı açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Tüm bunlarla birlikte psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden işçinin kural olarak bu iddiasını ispat etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda iş yerindeki yazışmalar, kamera kayıtları, tanıklar gibi deliller aracılığı ile ispat mümkündür. Ancak psikolojik tacizin ispatı her zaman kolay olmamaktadır. Çünkü tanığın olmadığı alanlarda veya sadece sözlü biçimde yaşanabilmektedir. Bu durumu dikkate alan Yargıtay, bu tür tacizin ispat edilmesi adına *"kesin ispat"* şartını aramamakta, *"yaklaşık ispatı"* yeterli bulmaktadır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020: 300).

Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Bakımından Hakları

Kıdem tazminatı, Kanunda belirtilen fesih durumlarında Kanun gereği işverenin, en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü durumunda hak sahiplerine verilmesi gereken, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre tespit edilen bir ödemedir. Zira kıdem tazminatı işçilere Kanun ile tanınan bir haktır (Limon, 2015: 148).

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına dair 14. maddesi haricindeki diğer maddeleri mülga edilmiştir. Bu doğrultuda kıdem tazminatına yönelik yeni bir düzenleme getirilinceye dek 1475 sayılı Kanun'un kıdem tazminatına dair hükümlerinin uygulanmasına aynen devam edilmektedir (Kurt, 2018: 80-81).

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde ise işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasına imkân sunan fesih halleri ifade edilmiştir. Burada yer alan nedenler işçi tarafından iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilmesini sağlayan durumlar değildir. Bu nedenler işçi tarafından haklı neden dışındaki bazı durumlarda, menfaat dengesinin gözetilmesi adına, işçiye iş sözleşmesinin feshedilmesi ve kıdem tazminatı hakkının sağlandığı hallerdir. Bu kapsamda askerlik, emeklilik, yaşlılık, evlilik, malullük ve toptan ödeme amacı ile işten ayrılan işçiler ele alınmıştır (Ocak, 2013: 575-576).

Çalışma konumuz kapsamında kadın işçinin kıdem tazminatı ise söz konusu kanunun 14. maddesinin (e) bendinde düzenlenmiştir. Buna göre *“Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda”* kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmedilmiştir. Böylece kadın işçiler, evlendikten sonra bir yıl içerisinde iş sözleşmelerini feshetmeleri durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaktadırlar. Belirtmek gerekir ki kadınların bu haktan faydalanmaları için ilk evliliklerinin olması zorunluluğu bulunmamaktadır (Kurt, 2018: 80-81). Hatta daha önce boşanmış olduğu eşi ile yeniden evlenen kadın işçinin de kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu hüküm gereğince mümkündür. Dolayısıyla bu hükmü yeni evlenen kadın işçiye hasretmek yanlış olacaktır (Narmanlıoğlu, 2014: 578).

Nitekim konuya dair yer alan düzenleme ekseninde kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi üç şarta bağlıdır. Birincisi, kadın çalışırken evlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kadın işçi, sözleşmesini feshettikten ve işten ayrıldıktan bir gün sonra bile evlenmesi durumunda kıdem tazminatı hakkından yararlanması söz konusu değildir. İkincisi, iş sözleşmesini fesih eden taraf kadın işçi olmalıdır. Üçüncüsü, iş sözleşmesinin feshi evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yerine getirilmelidir (Limon, 2015: 157).

Evlenen kadına kıdem tazminatı hakkının tanınması ile evlilik nedeni ile istifa eden kadının korunması, maddi yoksunluğunun önüne geçilmesi fikrinden yola çıkılarak ileri bir adım olarak görülmüştür. Oysaki bu durum kadını çalışma hayatından koparmaya ve ev ile sınırlandırılmasına neden olabilmekte bu konuda teşvik edici olabilmekte ve kısa vadede maddi olarak korunuyor gibi görünen kadın, uzun vadede ekonomik özgürlüğünü kaybedebilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında kadının korunması adına hizmet verecek düzenlemelerin, kadını çalışma hayatından koparmaya teşvik edecek nitelik taşımasından ziyade eşinin iznine bağlı çalışan kadınların yer aldığı toplumsal zihniyeti değiştirmeye yönelik olmalıdır (Centel, 2009: 6).

Nihai olarak kadın çalışana tanınan bu olanak her ne kadar kadınlara pozitif ayrımcılık sağlanması amacına yönelik olsa da bu olanak, kadınların çalışma yaşamından daha kolay çekilmelerine de yol açabilmektedir. Dahası bu uygulama, suistimallere açık bir meseledir (Limon, 2015: 157).

Zira Yargıtay, bu konuya dair meydana gelen bir uyuşmazlıkta kadın işçinin kıdem tazminatı talebini reddetmiştir. Şöyle ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin,

18.09.1989 tarihli, 6776-6979 kararına göre, evlilik sırasında şiddetli geçimsizlik sebebiyle boşanan ancak çok kısa bir süre zarfında eski eşi ile yeniden evlenen daha sonra ise iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep eden kadın işçinin bu tutumu kanuna karşı hile olarak addedilmiş ve isteği kabul edilmemiştir. Öte yandan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2001/16313 E. 2001/1306 K. sayılı ilamında; “Kadın işçinin evlilik nedeniyle ayrılmasından sonra tekrar başka bir işe girmesi onun kötü niyetli olduğu anlamına gelmez. Zira böyle bir durumda Anayasal çalışma hakkının ön planda geldiği kabul edilmelidir. Bundan başka aile hayatı gerekleri de her zaman göz önünde tutulmalıdır.” ifadesiyle kadın işçinin tekrar çalışmaya başlamasında hukuksal bir engel olmadığı vurgulanmıştır. Böylece Yargıtay kararına göre evlilik nedeni ile işten ayrılarak kıdem tazminatını elde eden kadın işçinin gelir ihtiyacı nedeni ile yeniden başka bir işe girmesi durumunda kanuna karşı bir hileden ya da hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilemeyecektir. Ayrıca belirtilmesi gereken bir nokta da kadınlar için bu düzenlemenin Anayasa'nın 10. maddesi kapsamında yer alan eşitlik ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmesi ancak bu itirazın Anayasa Mahkemesi'nin oy çokluğu ile reddetmesidir (Taşkent ve Kurt, 2014: 46-47). Böylelikle kadın işçinin evlilik sebebiyle sözleşmeyi feshetme durumunda aldığı kıdem tazminatı, işten ayrılan kadının daha sonra çalışmaya başlamasına engel teşkil etmemektedir (Narmanlıoğlu, 2014: 580).

Nitekim Yargıtay kararına göre; “... Kadın işçinin evlilik sebebine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik sebebine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında dahi olumlu sonuçlar doğurabilir.” (22. Hukuk Dairesi, Esas: 2015 /23042, Karar: 2015/27860, Tarih: 8.10.2015). (<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>).

Dolayısıyla kadın işçinin evlenme sebebiyle sözleşmeyi feshedip kıdem tazminatı aldıktan sonra isterse ertesi gün başka bir işveren yanında çalışmaya başlaması feshin kötü niyetli veya haksız olduğunu göstermez. Yargıtay'ın söz konusu kararlarından anlaşılacağı üzere de Yargıtay kararları da uzun süredir bu eğilimdedir. Ancak konuya dair Yargıtay'ın yakın tarihli farklı kararı da mevcuttur. 9. Hukuk Dairesi'nin, 17.02.2020 tarihli, 14500/2329 kararına göre, “işçinin yaptığı usulsüzlükler üzerine işverence soruşturma açılıp savunmasının alınması üzerine evlenerek sözleşmeyi evlenme nedeniyle feshedip kıdem tazminatı istemesi halinde işçinin yaptığı bu fesihle fesih hakkını kötüye kullandığı sonucuna varılmıştır.” (Akyigit, 2020: 349).

Sonuç

Kadınlar tarih boyunca farklı şekillerde üretim faaliyetlerine katılsalar da ücret karşılığı çalışmaları Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Kadınların çalışma hayatında varlık göstermeleri tüm dünyada oldukça uzun bir süreci gerektirmiştir. Bu durumun temelinde kadın ve erkeğe atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin olduğunu söylemek mümkündür. Zira bu roller kadınları ev içi işler ile sorumlu

kılmış nihayetinde kadın özel alanla özdeşleşmiştir. Kamusal alana hâkim olan ve evi geçindirmekle sorumlu tutulan erkek ise çalışma hayatının baş aktörü olarak yüzyıllarca rol oynamış kadınlar ise ikincil konumda kalmıştır.

Tüm bunlara bağlı olarak kadınlar gerek işe giriş aşamasında gerekse iş hayatlarında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunları işe giriş aşamasında engel teşkil eden eğitimde eşitsizlik, gelenekselleşmiş sosyo-kültürel engeller, işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık ve işe girdikten sonrasında iş bölümünde, yükselmelerde ve ücretlendirmede cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların hamilelik ve annelik niteliklerinin işverence maliyetli görülmesi, kadınların ev içi sorumlulukları nedeni ile yaşadıkları iş-aile çatışması, sosyal güvenlik sorununa sahip enformel çalışma şekilleri, psikolojik ve cinsel taciz şeklinde sıralamak mümkündür. Bu bağlamda çeşitli ve çok yönlü sorunlara sahip olan kadınların yasal düzenlemeler ile korunması gerekmektedir. Nitekim İş Kanunu göz önüne alındığında eşit davranma ilkesinin ve ayrımcılık yasağının bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda Kanunda sırf cinsiyetten ötürü ayırım yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Ancak ne yazık ki uygulamada farklı tutumlar gerçekleştirilmekte. Ayrıca Kanun kapsamında kadınların yer ve su altında çalıştırılmasına ve gece çalıştırılmasına dair düzenleme ile hem kadınların fiziksel nitelikleri göz önünde bulundurulmuş hem de ailedeki sorumlulukları ve aile düzeninin korunması amaçlanmıştır. Kanun kapsamında kadın işçileri korumaya yönelik diğer bir düzenleme ise hamilelik ve analık halinde kadınlara tanınan bazı haklardır. Bu noktada Kanun kadınların çalışma hayatına katılırken yalnızca çalışan kimliğine değil aynı zamanda eş, anne ve ev hanımı kimliklerine de sahip olduğunu ve doğurganlık özellikleri nedeni ile kadınlara özgü gereksinimleri göz önünde bulundurmıştır. Zira bu kimlikler kadının bir nevi çifte mesai yapması anlamına gelmektedir. Bu nedenle iş yerlerinde çocuk bakımı konusunda kadınların yükünü hafifletecek nitelik ve nicelikte kreşlerin ve yaşlı bakımını üstlenecek kamusal hizmet kurumlarının tertip edilmesi kadınların çalışma hayatına katılımları açısından oldukça gereklidir. Bu noktada yasal düzenlemeler olmakla birlikte gelişimine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Kanun kapsamında kadınları tacize karşı koruyan düzenlemeler değerlendirildiğinde ise cinsel tacize dair açıkça öngörülen hükümlerin yer aldığı ancak psikolojik tacizin doğrudan ve açıkça düzenlenmemesine karşın psikolojik taciz olarak adlandırılacak davranışlar hakkında yasal bir dayanak olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda taciz konusunun normalleştirilememesi adına söz konusu sorunun daha detaylı ele alınması ve daha caydırıcı yaptırımlar öngörülmesine ihtiyaç vardır. Kadınları korumaya yönelik öngörülen diğer bir hak ise kıdem tazminatıdır. Ancak kıdem tazminatı her ne kadar kadınların evlenmeleri durumunda mağdur olmamaları adına onlara tanınan bir imkân gibi düşünülse de bu durum geleneksel toplumsal bakış açısı ile birleştiğinde kadınların çalışma hayatı açısından caydırıcı nitelikte de olabilmektedir.

Tüm bu düzenlemelerden yola çıkılarak kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları birçok sorunun İş Kanunu kapsamında ele alındığı görülmektedir. Ancak bu düzenlemelerin uygulamaya aktarılması hususunda eksiklikler yaşandığı ve bazı düzenlemelerin caydırıcı nitelikte de algılanması sebebiyle yaptırım ve denetleme konusunda yasal mevzuatın gözden geçirilmesi gerektiği söylenebilir. Öte yandan yaşanan tüm bu sorunların önüne geçilmesi ve alınan yasal tedbirlerin anlam kazanabilmesi adına sorunun kökenine inilerek toplumsal düzeyde derin dönüşümlerin gerçekleşmesi gerektiği düşünülmektedir.

Nitekim yasal düzenlemelerin yanı sıra uygulamada kadınların işgücü piyasasına katılımlarını arttırmak ve hakları konusunda farkındalık yaratmak adına kamu kuruluşlarına, yerel yönetimlere, yükseköğretime, özel kesime, sivil toplum kuruluşlarına ve medyaya önemli görevler düşmektedir. Dahası kadınların çalışma hayatına katılımları ve çalışma hayatı içerisinde de haklarının korunması adına öncelikle geleneksel bakış açısının ve toplumsal bakış açısının değişmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde kadınlar erkeklere sunulan temel fırsatlara sahip olarak ucuz iş gücü veya ikincil statüsünden kurtulur. Bilhassa temelde eğitim imkânlarına daha yeterli seviyede ulaşabilen kadınlar, erkekler ile eşit koşullarda rekabet edebilmenin ve hem iktisadi hem de sosyal hayatta varlık gösterebilmelerinin ilk adımını atmış olacaklardır. Nitekim kadınların eğitim seviyesi ile çalışma hayatında varlık gösterebilmeleri paralel bir seyir izleyecek hatta bu durum siyasi temsil ve katılımlarına da pozitif olarak yansıtacaktır. Böylelikle çalışma hayatında kadınları dezavantajlı duruma düşmelerinin önündeki engellerin ortadan kaldırılması ile kadınlar kamusal alanda da hak ettikleri değere kavuşabilecek, görünürlüğü artacak ve söz sahibi olabileceklerdir. Öte yandan nüfusun neredeyse yarısını oluşturması açısından kadın istihdamının hem toplumsal yapıyı güçlendirmeye hem de sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya etkisi göz ardı edilemeyecek bir husustur. Bu nedenle İş Kanunu başta olmak üzere mevzuatta çalışan kadınları korumaya yönelik düzenlemeler oldukça önemli bir role sahiptir. Neticede yasal mevzuatın uygulamaya aktarılmasındaki sorunların giderilmesi ve yönetim içerisinde işbirliği ile her bir bireyin ve kuruluşun üstüne düşen görevi yerine getirmesi gerekli görülmektedir. Bu doğrultuda konuya dair çalışmalar çeşitlendirilerek artırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021) “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 141-176.
- Akyığıt, E. (2020) **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, Ankara: Seçkin Hukuk.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015) “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, **MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(3), 66-81.
- Arslan Ertürk, A. (2017) “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 23(1), 345-369.
- Bakırca, K. (2006) “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin İnsan Hakları”, **Ankara Barosu Hukuk Kurultayı**, 03-07 Ocak, Ankara.
- Balkır, Z. G. (2015) “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1(1), 1-36.
- Bingöl, O. (2014) “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 16(Özel Sayı I), 108-114.
- Centel, T. (2009) “Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 15, 5-10.
- Çakıcı Gerçek, L. (2011) “Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 60, 47-82.
- Çakır, Ö. (2008) “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25-47.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., ve Canbolat, T. (2020) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Basım.
- Dedeoğlu, S. (2009) “Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 41-54.
- Dedeoğlu, S. (2011) “Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Kadın Emeği Konferansı TEPAV-ODTÜ Kadın Çalışmaları**, Ankara.
- Demir, Ş. (2009) “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, 67(2), 139-145.
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2016) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayım.
- Demircioğlu, H. R. (2007) “Kişilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBİNG)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11(1-2) 113-145.
- Derdiyok, B. (2014) “Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu”, **TÜRKSAM Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi**.

- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020) **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013, 16 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 28737). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>
- Gerni, M. (2001) “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56(3), 19-46.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2016) **İdare Hukuku Dersleri**, Bursa: Ekin Basın.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z. C. (2014) “Türkiye’de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, 13(2), 169-176.
- Hukukturk.com (2021). <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> (09.12.2021).
- Işık, V. (2013) “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal Of Social Security)**, 3(1), 101-131.
- İleri, Ü. (2016) “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 5(12), 128-153.
- İlhan, Ü. (2010) “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, **Ege Akademik Bakış**, 10(4), 1175-1186.
- İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. (2013, 24 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 28717). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>
- Karabıyık, İ. (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 32(1), 231-260.
- Kocacık, F. ve Gökaya, V. B. (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, A ve Korkut, G. (2012) “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 41-65.
- Korkmaz, M., Alacahan, N. D., Cesim, D. T., Yücel, A. S. ve Aras, G. (2013) “Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması”, **Turkish Studied Dergisi**, 1846-1862.
- Kurt, R. (2018) “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları”, **Mali Çözüm Dergisi**, 28, 59-90.
- Limon, R. (2015) “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, **İş ve Hayat**, 147-170.
- Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008) “Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 17(1), 321-334.

- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., ve Baysal, U. (2019) **İş Hukuku Ders Kitabı**, Ankara: Lykeion Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014) **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, İstanbul: Beta Basım.
- Ocak, S. (2013) “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 15(Özel Sayı), 573-608.
- Oğuz, Ö. (2018) “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, **TBB Dergisi**, 134, 567-586.
- Ören, D. ve Yüksel, H. (2012) “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 1(1), 35-59.
- Özbudun, E. (2005) **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Özdemir, E. (2006) “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 4(11), 83-96.
- Parlaktuna, İ. (2010) “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, **Ege Akademik Bakış**, 10(4), 1217-1230.
- Pekel, E. (2019) “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Yaşamındaki Konumu”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, 5(1), 30-39.
- Süzek, S. (2017) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Basım.
- Taşkent, S. ve Kurt, D. (2014) “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, 1(40), 29-50.
- Tınaz, P. (2006) **İşyerinde psikolojik taciz**, İstanbul: Beta yayıncılık.
- Türk Borçlar Kanunu. (2011, 4 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 27836). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982, 9 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 17863 (Mükerrer)).
- Türkiye İstatistik Kurumu (05 Mart 2021). Haber Bülteni (Sayı: 37221). *İstatistiklerde Kadın, 2020*. Erişim adresi: file:///C:/Users/%C4%B0%C4%B0BF/Downloads/%C4%B0statistiklerle_Kad%C4%B1n_05.03.2021.pdf.
- Y.9HD, 19.2.1998. E.1997/21644 - K.1998/2236, Günay, C. İ. (2005) **İş Kanunu Şerhi**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yılmaz, O. (2018) “Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1(1), 83-110.
- Yuvalı E. (2013) “4857 sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **TBB Dergisi**, 106, 93-113.

