



ESKİŞEHİR BAROSU DERGİSİ

EVLENEN KADININ KIDEM TAZMİNATI HAKKI ÜZERİNE YENİDEN DÜŞÜNMEK

Dr. Esra ÖZEN, LL.M. (Göttingen)¹

Öz

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi kadın işçiye evlenmesi halinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alma hakkı tanımıştır. Bu hali ile maddenin kadın istihdamını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Normun eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile pozitif ayrımcılığın amacıyla çeliştiği hem hukuk literatüründe hem de diğer sosyal bilim dallarındaki araştırmalar ile dile getirilmiştir. Buna rağmen norm, kadının ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmesi, ailenin korunması ve bilhassa kadının korunması gerekçesiyle ayakta tutulmuştur. Asıl gerekçe ise sosyal devletin, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının fiilen inkişafı için alınması gereken önlemleri almaması veya alınan önlemlerin yetersiz olmasıdır. Kıdem tazminatı ile bir nevi kadının evlenerek işten ayrılmasının diyeti ödenmektedir. Halbuki, sosyal devlete düşen görev, toplumsal cinsiyet algılarının demokratik, laik ve çağdaş hukuk düzenini, bu düzenin gereklerinden biri olan eşitlik ilkesi ile bağdaşmayacak bir biçimde şekillendirmesinin önüne geçmek, kadın istihdamını desteklemek, kadına ev ile iş arasında seçim yapmak mecburiyetinde bırakmayacak çalışma şartlarını sağlamak ve böylece hem aile birliğini korumak hem de kadının da istihdamı ile ekonomik, sosyal ve toplumsal bir değer kazanmak ve kazandırmak olmalıdır.

Anahtar Kelimeler

Kıdem Tazminatı, 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın-Erkek Eşitliği, Pozitif Ayrımcılık, Kadın İstihdamı, Ekonomik Refah.

¹ Öğr. Gör., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, esra.ozen@aybu.edu.tr, Orcid: 0000-0002-0861-5961.

Bu makale hakem değerlendirmesinden geçmiştir.

Gönderilme Tarihi: 21 Şubat 2025 Kabul Tarihi: 26 Mart 2025.



RETHINKING ABOUT THE RIGHT OF MARRIED WOMEN TO SEVERANCE PAY

Abstract

Article 14 of Law No. 1475 provides women right to severance pay in case of marriage. It is considered that the norm negatively affects women's employment. The norm's contradictions with the principle of equality, the prohibition of discrimination and the purpose of positive discrimination have been repeatedly pointed out both in the legal literature and in other social sciences. Nevertheless, the norm has been justified on the grounds of women's family responsibilities, the protection of the family, and particularly the protection of women. The actual excuse is that the social state does not take the necessary measures, or the actions taken are insufficient for the *de facto* implementation of the principle of equality and the prohibition of discrimination. Severance pay is a kind of “payback” for a women's leaving her job by getting married. However, the duty of the social state should be to prevent gender preconceptions from shaping the democratic, secular and modern legal order in a way that is contrary to the principle of equality, which is one of the principles of this order, to support women's employment, to provide working conditions that do not have to make women choose between home and work, and thus both to protect the family unity and to create an economic, social and social value with the participation of women in employment.

Keywords

Severance Pay, Article 14 of Law No. 1475, Gender Discrimination, Gender Equality, Positive Discrimination, Women's Employment, Economic Welfare.

Giriş

Türk iş hukukunda kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları 1475 sayılı Kanun² 14. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre, belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile en az bir yıllık fiili çalışma süresine sahip iken, iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun³ 25. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen iyiniyet ve ahlâka aykırı haller ve benzeri haklı sebepler dışında bir sebeple feshedilmesi veya işçi tarafından 24. maddesi kapsamında haklı nedenle feshedilmesi gerekmektedir.⁴ Buna ek olarak, 1475 sayılı Kanun 14. maddesi, kadın işçiye evlilik tarihinde bir yıl içinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alma imkânı tanımaktadır.⁵ Söz konusu feshin ihbar öneli gerektirip gerektirmediği hususu literatürde tartışma konusu olup,⁶ çalışmamızın özünü oluşturmadiğundan bu tartışmalara değinilmeyecektir. Burada, kıdem tazminatına hak kazanacak işçinin hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşme ile çalışabileceği dikkate alındığında fesih için ihbar öneli gerekmediğini söylemek yeterli görülmektedir.

Sadece kadınlara ve evlenmeleri halinde tanınan kıdem tazminatı hakkı, bugüne kadar hukuk literatüründe tartışmalara konu olmuş ve hatta normun iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur.⁷ Kadın işçileri koruyan düzenlemeler arasında anılan⁸ 1475 sayılı Kanun 14. maddesi, Anayasa 10. maddede düzenlenen ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık bağlamında irdelenmiştir. Sonuç olarak maddenin,

² RG: 1.9.1971/13943.

³ RG: 10.6.2003/25134.

⁴ Emine Tuncay Senyen- Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, 2017, s. 314; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioglu, ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 36. Baskı, 2023, s. 706; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin, 27. Baskı, 2024, s. 130; Türk hukukunda kıdem tazminatının tarihsel gelişimi hakkında derlemeler için bkz., Zeynep Aslı Özkan, „Evlenen Kadın İşçilere Yönelik Kıdem Tazminatı Düzenlemesinin Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık Yasakları ve Pozitif Ayrımcılık Yönünden Değerlendirilmesi“, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 18, Sayı 71, 2021, s. 1110.

⁵ Cinsiyet değiştirme hallerinde kıdem tazminatı hakkı üzerine değerlendirmeler için bkz., Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin, 3. Baskı, 2023, s. 379 vd.

⁶ İlgili tartışmalar için ayrıntılı bkz. Akyiğit, s. 380 vd.

⁷ Anayasa Mahkemesi, 19 Haziran 2008 Tarih E.2006/156, K.2008/125 Sayılı Kararı, İzmir 6. İş mahkemesi itiraz yolu Başvurusu, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Cilt 2, Sayı 45, 2008, s. 1327.

⁸ Ali Cengiz Köseoğlu ve Ayça Kaya, „Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması“, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 29, 2011, s. 61.

kadınların çalışma hayatı ile evlenmelerinin beraberinde getirdiği ailevi sorumluluklarını yerine getiremeyip işten ayrılmaları sonucu tazminat alamamaları halinde doğacak mağduriyetin telafisi için getirilmiş olduğu ve kural olarak da varlığını sürdürmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.⁹ Buna karşı çıkan görüşler ise normun, kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmaya elverişli olduğunu ileri sürmekte ve kadın ve erkek arasındaki var olan eşitsizliği daha da derinleştirdiğini savunmaktadır.¹⁰

14. maddenin varlığı, toplumsal değerlerin, cinsiyet algısı üzerindeki yansıması olarak tanımlanabilecek toplumsal cinsiyet¹¹ ve bu doğrultuda kadının Türk toplumunda üstelenebileceği temel rolün anne veya eş olmak olarak algılanması ile yakından ilişkilidir. Ancak söz konusu görüşlerin dayanağı olan çalışmaların büyük bir kısmı, salt hukuki tartışmaların ürünü olup, savunulan görüşlerde 14. maddenin Avrupa Birliği (AB) ve diğer uluslararası normlar ile uyumuna ve eşitlik ilkesi ile pozitif ayrımcılığın anayasal yorumuna yeteri kadar değinilmemiştir. Ayrıca 14. maddenin Türk hukukundaki yeri sorgulanırken normun, kadın istihdamı üzerindeki olası olumsuz etkisi, sosyal devletin aile ve çalışma hayatının uyumu için yapabilecekleri ve kadının aleyhine çalışan toplumsal cinsiyet algısını kırmanın sadece hukuki değil, sosyal ve ekonomik bir gereklilik olduğu konusu kapsamlı bir biçimde dikkate alınmamıştır. Bu çalışmada, söz konusu hususlar üzerinde durulacak ve 1475 sayılı Kanun 14. maddesinin kadını nasıl istihdam noktasında erkekten dezavantajlı duruma düşürdüğü somut veriler ile açıklanmaya çalışılacaktır. Bunun için öncelikle kıdem tazminatının hukuki çerçevesi ve amacı ile normun bugüne kadarki yargısal ve doktrinel değerlendirmelerine kısaca yer verilmesi gerekmektedir.

⁹ Kadriye Bakırcı, „Anayasa Mahkemesi’nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı “, *Sicil*, Cilt 3, Sayı 12, Aralık 2008, s. 123.

¹⁰ Kübra Doğan Yenisey, „Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuk ile Olası Uyum Sorunları “, *Kamu-Is* Cilt 6, Sayı 4, 2002, s. 2.

¹¹ Merve Hilal Yıldırım Çırkan, „Kadınların Adalete Erişimi ve Arabuluculuk: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Bir Değerlendirme “, *Eskişehir Barosu Dergisi*, Sayı 40, Yıl Özel Sayısı, 2024, s. 161.

I. İş Kanunu Kapsamında Evlenme Nedeniyle Kıdem Tazminatının Hukuki Çerçevesi ve Amacı

1475 sayılı Kanun’a 1983 yılında eklenen¹² 14. maddeyle dönemin toplumsal değerleri dikkate alınarak, evlilik nedeniyle kadının işten çıkması gerektiğinde kendisine kıdem tazminatı hakkı tanıyarak bir nevi işten çık(ar)manın diyetinin ödemesi amaçlanmıştır. Zira bu dönemde kadın, 1926 tarih ve 743 sayılı Medeni Kanun¹³ 159. maddesine göre, kural olarak ancak kocasının izniyle çalışabilmekteydi. Koca izin vermez ise bu izni kadın, göreceği işin aile birliğinin veya tüm ailenin menfaatine olduğunu ispat etmesi halinde ilgili yetkili mahkemeden alabilirdi. 14. madde getirilmeden önce bu durumun uygulamada genellikle, kadının evlendikten sonra işten ayrılması ve kıdem tazminatı alamaması sonucunu doğurduğu bilinmektedir.¹⁴ İşte bu durumda kadının kıdem tazminatı alabilmesi 1475 sayılı Kanun 14. maddesi ile sağlanmıştı. 743 sayılı Medeni Kanun 159. maddesi, 1990 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından normun Anayasanın 10. maddesinde güvence altına alınan kadın erkek eşitliğine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiş¹⁵ ve 4721 sayılı yeni Medeni Kanun’un¹⁶ 192. maddesi ile de eşlerin meslek seçiminde özgürce karar verebilecekleri ve birbirlerinden izin almak zorunda olmadıkları düzenlenmiştir. 1475 sayılı Kanun 14. maddesinin müsebbibi 743 sayılı Kanun’un 159. maddesi kadına yönelik ayrımcı olduğu gerekçesiyle iptal edilirken, 14. madde ise bugün hala yürürlüktedir. 14. maddenin varlığına gerek duyulup duyulmadığı ayrı bir tartışma konusu olup buna devam eden başlıklarda yer verilecektir.¹⁷ Bu tartışmaya katkısı olacağı için, öncelikle bu normun amacının ve kapsamının yargı kararları ile nasıl somutlaştırıldığına işaret edilmesi gerekmektedir.

¹² Özkan, s. 1117.

¹³ RG: 4.4.1926/339.

¹⁴ Tankut Centel, „Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık“, *Sicil*, Cilt 4, Sayı 15, Eylül 2009, s. 6.

¹⁵ Anayasa Mahkemesi 29 Kasım 1990 Tarih ve E.1990/30, K.1990/31 Sayılı Kararı, RG: 02.07.1992/21272.

¹⁶ RG: 8.12.2001/24607.

¹⁷ Bkz. II, III.

Yargıtay uygulamasına bakıldığında 14. maddenin kadın işçi lehine olacak şekilde oldukça geniş yorumlandığı gözlemlenmektedir. Yargıtay birçok kararında evlenen kadının kıdem tazminatı hakkını, aile birliğinin korunması, kadına yüklenen ailevi sorumlulukların yerine getirilebilmesi, çalışma hayatı ile evliliğin birlikte yürütülmesinin güçlüğü gibi hususlar ile temellendirmiştir.¹⁸ 14. maddenin kadını koruma amacından hareketle Mahkeme öyle ki, bu hakkın amacıyla uygunluğu tartışmaya açık hususlarda dahi kadının kıdem tazminatını korumuştur. Örneğin Mahkeme, evlilik sebebiyle işten çıkıp kıdem tazminatı alan kadın işçinin başka bir işverenin veya aynı işverenin işyerinde tekrar işe girmesini hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmemiştir.¹⁹ Yargıtay aksine bir uygulamanın Anayasa'nın 49. maddesi ile güvence altına alınmış olan çalışma hakkı ile çelişeceği ifade etmemiştir.²⁰ Hakkın kötüye kullanılması istisnai olup bu durum örneğin, kadının sırf kıdem tazminatı almak için evli olduğu eşinden boşanıp tekrar onunla evlenmesi halinde söz konusudur. Bu durumda mahkeme, işverenin kıdem tazminatının iadesini talep edebileceğine hükmetmiştir.²¹ Buna karşılık kadının eski eşiyle evlenmesi, somut olayın özelliklerine göre değerlendirildiğinde her zaman hakkın kötüye kullanılması şeklinde değerlendirilmeyebilir.²² Zira kadın iyi niyetle eski eşiyle tekrar bir araya gelmek istemiş olabilir.

II. Anayasal Hak ve Güvenceler Bağlamındaki Değerlendirmeler

Evlenen kadına tanınan kıdem tazminatı bugüne kadar ağırlıklı olarak Anayasal düzlemde kadın erkek arasında eşitliğin sağlanması ve eşitlik ilkesi ile birlikte ele

¹⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 12 Ekim 2016 Tarih E.2014/1136, K.2016/968 Sayılı Karar, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#collapseDetayl%C4%B1Arama> (s.e.t. 17.3.2025).

¹⁹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 26 Mayıs 2016 Tarih E. 2015/43996, K. 2016/11482, Sayılı Karar, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (s.e.t. 17.3.2025); Centel, s. 8 vd.

²⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22 Eylül 2014 Tarih E. 2014/26431, K. 2014/26565, Sayılı Karar, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (s.e.t. 17.3.2025).

²¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17 Şubat 2020 Tarih E. 2017/14500, K. 2020/2329, Sayılı Karar, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (s.e.t. 17.3.2025).

²² Akyiğit, s. 381; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, 24. Baskı, 2024, s. 795 vd.

alınan cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı çerçevesinde değerlendirilmiştir.²³ Ayrıca kıdem tazminatının kadına yönelik pozitif ayrımcılık teşkil edip etmediği hususu dikkate alınmıştır.

A. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı

Kadın- erkek eşitliği, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin herkesin kanun önünde eşit olmasını ifade eder.²⁴ Ayrımcılık yasağı ile birlikte değerlendirildiğinde ise kadın-erkek ayrımcılığı, taraflardan birinin diğerine göre belli haklardan ve fırsatlardan yararlanmak noktasında dezavantajlı duruma düşmesi veya düşürülmesi ile buna karşılık herhangi bir önlem alınmaması olarak tanımlanabilir.²⁵ İzmir 6. İş Mahkemesi, 1475 sayılı Kanun 14. maddesinin, kadın işçilere kıdem tazminatı hakkı tanıyıp, erkekleri bu haktan mahrum etmesini, Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ile çeliştiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne ilgili maddenin iptali istemiyle başvurmuştur. Böylece, kadın işçiye tanınan kıdem tazminatı düzenlemesi ilk kez 2008 yılında anayasal bir denetime tabi tutulmuştur. İlk derece mahkemesi ayrıca 14. maddenin müsebbibi olan eski Medeni Kanun'un, kadının çalışmasını erkeğin iznine bağlayan normunun iptal edilmiş olmasına ve bu nedenle de 14. maddenin artık çağdaş iş kanununda yerinin olmadığına işaret etmiştir. Anayasa Mahkemesi oy çokluğu ile söz konusu itirazı reddetmiştir.²⁶ Mahkemeye göre, eşitlik ilkesi eşit durumda olanlara eşit davranmayı gerektirir. Kadının ise toplum ve aile yaşamında üstlendiği sorumluluk, görev ve paylaşım gibi toplumsal gerçekler kadın çalışanlar yararına değişik kural ve uygulamaları gerekli kılabilceğinden, kadın çalışanların durum ve konumlarındaki özellikleri gözetilerek getirilmiş bulunan kural Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır. Yüksek Mahkeme ayrıca bu kararını Anayasanın kadın ve çocukların korunması düzenleyen 50. maddesine ve ailenin

²³ Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının birlikte değerlendirilişine ilişkin olarak bkz., Ulaş Karan, „Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı“, in *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa*, Beta Yayınevi, 3. Baskı, 2013, s. 459 vd.

²⁴ Karan, s. 460.

²⁵ Ayrımcılık yasağının genel olarak tanımı için bkz., Karan, s. 461.

²⁶ Anayasa Mahkemesi, 19 Haziran 2008 Tarih E.2006/156, K.2008/125 Sayılı Kararı, İzmir 6. İş mahkemesi itiraz yolu Başvurusu, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Cilt 2, Sayı 45, 2008, s. 1328.

huzur ve refahının korunmasını öngören 41. maddesine atıf yaparak desteklemiştir. Mahkemenin karara katılmayan üyeleri ise ilk derece mahkemesi ile aynı doğrultuda, düzenlemenin kadın ve erkek arasındaki eşitliğe aykırı olduğunu görüşünü savunmuş, söz konusu eşitsizliğin toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Buna ek olarak, evlenen kadına tanınan kıdem tazminatı hakkının, kadının istihdamını olumsuz etkileyebileceği vurgulanmıştır. Doktrinde de bu görüşe destek verilmiştir. Literatür haklı olarak, Anayasa Mahkemesi'nin "kadının toplum ve aile yaşamında üstlendiği sorumluluk, görev ve paylaşım gibi toplumsal gerçekler" ifadelerini, kadının yerinin evi olduğu, evlilik halinde çalışma hayatından kural olarak çekilmesi gerektiği şeklinde bir yoruma sebebiyet verdiği için eleştirmiştir.²⁷ Bunun dışında normun, AB'nin kadın erkek arasında eşit muameleyi sağlamaya yönelik çıkarmış olduğu direktifleri ile uyuşmadığı dile getirilmiş,²⁸ Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) bu direktifleri kaynak alarak vermiş olduğu kararlarına kıyasen, 14. maddenin cinsiyet temelli ayrımcılığa sebep olduğu ve bu ayrımcılığın meşru ve ölçülü olmadığı ileri sürülmüştür.²⁹ Bu değerlendirmelere ek olarak, mezkûr maddenin yürürlükte kalması ile kadının çalışmasının hala erkeğin iznine tabi olduğuna dair inancın kanun ile devamının sağlandığına dikkat çekilmelidir. Zira her ne kadar kadın, hukuken çalışma hayatına dair kararlar alabilecek durumda olsa da kadının evlenerek işten ayrılmasının kıdem tazminatıyla ödüllendirilmesi, erkek nezdinde kadını işten çıkmaya ikna edecek bir araç olarak kullanılabilir. Anayasa Mahkemesi'nin eski Türk Medeni Kanunu'nun 159. maddesini eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal etmiş iken bu maddenin ürünü olan 1475 sayılı Kanun 14. maddesini eşitlik ilkesine aykırı bulmaması kanımızca çelişkilidir.

B. Pozitif Ayrımcılık Argümanı

Pozitif ayrımcılık, eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi için, belli hak ve özgürlüklerden faydalanmak noktasında dezavantajlı durumda bulunan kimselere yönelik daha

²⁷ Centel, s. 8.

²⁸ İlgili direktifler için bkz. aşağı, III, A.

²⁹ Özkan, s. 1138.

avantajlı muamelede bulunmayı gerektirmektedir.³⁰ Bu şekilde ‘fiili eşitsizlik’ alınacak ‘özel önlemlerle’ giderilecektir.³¹ İlk derece mahkemesi 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesini öncelikli olarak eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı açısından değerlendirmiştir. Bunun sebebi, somut olayda işverenin evlenen kadın işçisine kıdem tazminatı ödemek istememesi ve gerekçe olarak da normun Anayasa’da güvence altına alınan eşitlik ilkesine aykırı olduğunu ileri sürmüş olması olabilir.³² Halbuki evlenme nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmanın yalnızca kadın işçiye tanınması düzenlemesi cinsiyete dayalı ayrımcılık içermesinden ziyade, normun iddia edildiği gibi gerçekten de kadını koruma amacına hizmet edip etmediği, diğer bir deyişle “zayıf” olan tarafı korumak amacıyla pozitif ayrımcılık içeren bir norm olup olmadığı tartışılmalıdır.³³ Anayasa Mahkemesi normun bu yönüne, ilk derece mahkemesinin talebi dışında Anayasa’nın 41 ve 50. maddelerine değinerek işaret etmiştir. Anayasa’nın 41. maddesi gereği devlet, toplumun temelini teşkil eden ailenin huzur ve refahının korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Anayasa’nın 50. maddesi 2. fıkrası ise “küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak” korunacaklarını ifade etmektedir. Mahkeme, 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesinin eşitlik ilkesine aykırı olmadığını bu hükümlere dayanarak temellendirmeye çalışmıştır. Hâlihazırda atıfta bulunulan Anayasa’nın 50. maddesinin 2. fıkrasında kadının “bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar” kapsamında “zayıf” bir varlık olarak görülmesi başlı başına kadına yönelik ayrımcı bir bakış açısını ifade etmektedir. Mahkemenin bir de bu normu amacıyla çelişen bir biçimde kullanması kanımızca açık bir mantık safsatasına örnek teşkil etmektedir. Nitekim, Yüksek Mahkemenin çoğunluk kararına katılmayan hakimlerinin de ifade ettiği gibi, evlenme nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanma kadınları çalışma yaşamından uzaklaşmaya teşvik edici nitelikte olup ve bu durum pozitif ayrımcılığın amacıyla

³⁰ Necmi Yüzbaşıoğlu ve Bülent Tanör, *Türk Anayasa Hukuku*, Beta Yayınevi, 22. Baskı, 2024, s. 131.

³¹ Karan, s. 477.

³² Anayasa Mahkemesi, 19 Haziran 2008 Tarih E.2006/156, K.2008/125 Sayılı Kararı, İzmir 6. İş mahkemesi itiraz yolu Başvurusu, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Cilt 2, Sayı 45, 2008, s. 1327.

³³ Centel, s. 10.

çelişmektedir. Doktrinde de bu görüşün paylaşıldığı görülmektedir.³⁴ Zira pozitif ayrımcılık, toplumda belli grupların anayasa ve yasalarca tanınmış bazı sosyal veya ekonomik haklardan yararlanmak noktasında diğer gruplara nazaran dezavantajlı durumda olmaları halinde, bu durumun ortadan kalkması için bu gruplara yönelik olumlu yönde ayrımcılık yapılmasını, bir diğer deyişle bu grupların kayırılmasını ifade etmektedir.³⁵ Örneğin; işe alım ilanlarında, alınacak kişide aranan nitelikler sayıldıktan sonra, şartları taşıyanlar arasında kadın başvurulara öncelik tanınacağını bildirilmesi, iş hayatına girmede çoğu kez annelik ve eş olma vazifelerinden ötürü dezavantajlı durumda kalan kadınların istihdamı için yapılan bir pozitif ayrımcılık teşkil edebilir. Buna göre 14. maddenin “kadını korumaya yönelik ve onun lehine bir pozitif ayrımcılık” olduğunu savunmak mantık dışıdır. Zira çalışma yaşamında kadına yönelik pozitif ayrımcılığa dayanan normun, kadını çalışma hayatına katılmaya veya bu hayatta tutunmasına teşvik etmesi gerekir. 14. madde ise kadının evlendikten sonra aile birliğinin korunması, kadının toplumsal aile yapısının gerektirdiği ödevleri yapabilmesi gerekçesiyle kıdem tazminatını alarak işten çıkmasına olanak sağlamaktadır. Her ne kadar Yargıtay kararları ile kıdem tazminatı almış kadının tekrar işe başlamasında bir engel olmadığı sabit ise de bu durum, kadının yeniden işe girmesi için motivasyonunun olacağına dair bir güvence vermemektedir. Aksine, evlenme ile ailevi sorumluluklar üstlenmiş kadının, eşinin ve ailesinin de etkisi ile toplumun da kendisinden beklediği gibi “evde oturmaya” daha fazla eğilim göstermesi olasıdır. Ayrıca, kıdem tazminatı alıp işten ayrılan kadınların ne kadarının tekrar işe girmek istediği veya girdiğine dair somut bir veri bulunmamaktadır. Sonuç olarak, kıdem tazminatının, evlenme ile kadını çalışma hayatının dışına itme olasılığı göz ardı edilemez bir gerçektir.

III. Dikkate Alınması Gereken Diğer Hususlar

Türk iş hukuku mevzuatının, ülkenin uluslararası anlaşmalardan doğan yükümlülükleri ve AB mevzuatına uyum noktasında eksiklikler içerdiği doktrinde

³⁴ Centel, s. 8.

³⁵ Devrim Ulucan, „Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık“, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 376; Yenisey, s. 15.

ifade edilen bir husustur.³⁶ Dikkat çekilmesi gereken bir diğer husus, kadınların erkekler ile eşit biçimde istihdam edilebilmeleri, biyolojik, kültürel ve sosyal etkenler sebebiyle maruz kalabilecekleri mağduriyetlerin en aza indirilmesi veya bunların telafisi için, eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık kavramlarının amaca uygun yorumlanması gerektiğidir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın, hukuken kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında engel teşkil etmemesi ve bunun için hem yasal hem de yargısal hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir. Son olarak kadının korunması ve kadının istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki pozitif yönlü ilişkinin farkında olunması, devleti ayrıca kadın erkek eşitliğini fiilen sağlayacak çalışmalar yapmaya ve bunları etkin bir biçimde hayata geçirmeye teşvik etmelidir. Tüm bu çalışmalar, kadın istihdamının ne durumda olduğu, meslek kolları, sektör, yaş, eğitim düzeyi ve benzeri birçok husus dikkate alınarak yapılmış araştırmalar veya istatistikler ile destekli olmalıdır ki, toplumun ihtiyaçlarına ve gerçeklerine göre yasal önlemler alınabilsin ve bu önlemler amacına ulaşsın.

A. Uluslararası Sözleşmelerden Doğan Yükümlülükler

Anayasa'nın 90. maddesine göre, usulüne göre imzalanmış ve yürürlüğe girmiş uluslararası anlaşmaların kanun hükmünde olduğunu ifade etmektedir. Yani bu anlaşmalar diğer kanunlar gibi yargıcı bağlar. Anayasa Mahkemesi de ilk derece mahkemesinin başvurusunu değerlendirirken, kadınları korumaya yönelik bazı uluslararası anlaşmalara atıf yaparak, 14. maddeyi gerekçelendirmeye çalışmıştır. İşaret ettiği anlaşmalar arasında ülkemizin de taraf olduğu 1979 tarihli Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme,³⁷ 1951 tarihli Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Eşit Ücret Verileceğine Dair Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi,³⁸ 1958 tarihli 111 sayılı İş ve Meslek

³⁶ Yenisey, s. 43.

³⁷ The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), adopted in 1979 by the UN General Assembly, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.html>, (s.e.t. 16.3.2025).

³⁸ 100 sayılı ILO Sözleşmesi, 19 Temmuz 1967 Türkiye'de yürürlüğe girmiş, 13 Haziran 1967 tarih, 12620 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

Bakımından Ayrım Yapılmaması Hakkında ILO Sözleşmesi³⁹ ve 1964 tarihli 122 sayılı İstihdam Politikaları Hakkında Sözleşme ve Tavsiye Kararı⁴⁰ bulunmaktadır.⁴¹ Ancak, ne yazık ki ilgili Sözleşmeler ve Tavsiye Kararı Anayasa Mahkemesi'nin kararına etki etmemiştir. Nitekim bu uluslararası belgeler, kadının kıdem tazminatı alıp işten çıkarılarak “korunmasını” desteklememektedir. 1979 tarihli Sözleşmenin 5. maddesi açıkça imzacı devletlerin, “a) *Her iki cinsten birinin aşağı veya üstün olduğu veya erkekler ile kadınların basma kalıp rollere sahip oldukları düşüncesine dayanan bütün önyargılar ve gelenekler ile her türlü uygulamayı tasfiye etmek amacıyla erkeklerin ve kadınların sosyal ve kültürel davranış tarzlarını değiştirmek; b) Ailede verilen eğitimin, toplumsal bir işlev olarak anneliğin gerektiği şekilde anlaşılmasını ve çocuğun büyüülmesinde ve yetiştirilmesinde erkeklerin ve kadınların ortak sorumluluğunun kabul edilmesini, yani çocuğun menfaatlerinin her durumda öncelik taşıdığını de içermesini sağlamak*” ile yükümlü olduğunu ifade etmektedir. Mez-kûr Sözleşme'nin 11. maddesi taraf Devletleri kadınlara istihdamda erkekler ile eşit koşulları sağlamakla yükümlü kılmaktadır. Devlet, kadını “kadın işçi” kategorisi oluşturarak, sırf kadın olmak sebebiyle farklı muamele görmelerine sebep olacak uygulamalara izin vermemelidir.⁴² 11. madde, 4. madde ile birlikte yorumlandığında, Devletin kadını toplumsal cinsiyet kalıplarına hapsedmeden, onun erkekler ile eşit biçimde istihdamda var olabilmesi için istihdamları önündeki engelleri kaldırması gerekmektedir. Yine ülkemizce imzalanmış ILO'nun 122 sayılı İstihdam Politikaları Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre imzacı devletlerin cinsiyet, ırk veya inanç gibi ayrımcılık unsurlarına başvurmaksızın, herkese yeteneklerine göre istihdam edilebilecekleri alanlar yaratmalıdır. Son olarak Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'nin 6. maddesi üye Devletleri, herkesin

³⁹ 111 sayılı ILO Sözleşmesi, 19 Temmuz 1967 Türkiye'de yürürlüğe girmiş, 21 Eylül 1967 tarih, 12705 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

⁴⁰ 122 sayılı ILO Sözleşmesi, 13 Aralık 1977 Türkiye'de yürürlüğe girmiş, 23 Ekim 1977 tarih, 16093 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

⁴¹ Anayasa Mahkemesi, 19 Haziran 2008 Tarih E.2006/156, K.2008/125 Sayılı Kararı, İzmir 6. İş mahkemesi itiraz yolu Başvurusu, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Cilt 2, Sayı 45, 2008, s. 1336.

⁴² İbrahim Ertuğrul, „6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında Bireysel İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Meselesine Bir Bakış“, *TBB Dergisi*, Sayı 131, 2017, s. 365.

çalışma hakkına sahip olduğunu tanımakla yükümlü kılar. Buna göre, “*çalışma hakkı, herkesin özgürce seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içerir ve üye devlet, bu hakkı korumak için uygun adımları atacaktır*”.⁴³ Buna karşılık 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesi ile kadının evlenmesi sebebiyle kıdem tazminatı olarak işten çıkmasının kolaylaştırılması, kadının çalışma hakkını kullanması üzerinde evlilikle beraber eşinin etkisi olabileceğini kanunen kabul etmek demektir. Dolaylı da olsa erkeğe, kadının çalışma özgürlüğü üzerinde söz söyleme, kadının kararına etki etme imkân sağlanmaktadır. Buna karşılık erkeğin, evlenmesini gerekçe göstererek kıdem tazminatı alıp işten çıkması söz konusu değildir. Yani erkek eşin, ne zaman ve nerede çalışacağına kendisinin karar verebileceği, evlenmiş olması ile eşinin, erkeğin bu kararı üzerinde bir etkisinin ol(a)mayacağı ön kabulü söz konusudur. Bu nedenle kadını, istihdama katılımda erkeklerden dezavantajlı duruma getirecek bir kural veya uygulama ne Anayasa’da güvence altına alınan kadın erkek eşitliğinin korunması ve çalışma hakkı ile ne de bu haklara yönelik uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerimiz ile bağdaşmaktadır.

B. Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılığa Karşı Önlemler: Avrupa Örneği

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve AB Direktifleri, toplumsal önyargılar, kadının biyolojik özellikleri, evlenmesi ve anne olması gibi durumların beraberinde getirdiği mağduriyetlerin giderilmesi ve kadın erkek arasındaki hukuki eşitliğin fiilen de sağlanabilmesi için düzenlemeler yapmıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) ve ABAD içtihatları ile de bu düzenlemeler somutlaştırılmış, işçiye ve işverene hak ve yükümlülükleri hakkında yol gösterilmiştir.

Anayasanın 10. maddesi ile benzer şekilde formüle edilmiş olan AİHS’nin 14. maddesine göre “*Cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin herkes bu*

⁴³ 16.12.1966 adopted by General Assembly Resolution 2200A (XXI), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>, (s.e.t. 16.3.2025).

Sözleşmede düzenlenen hak ve özgürlüklerden yararlanabilir”. Bu maddeye dayanarak vermiş olduğu kararlarında AİHM, yasal veya meşru bir amacı olmayan, amaç ile orantılı veya demokratik toplumda gerekli olmayan düzenleme ve uygulamaları 14. maddede düzenlenen ayrımcılık yasağına aykırı bulmaktadır.⁴⁴

AB’nin 1957 tarihli kurucu Sözleşmesini⁴⁵ yenileyen 2009 tarihli Lizbon Antlaşması’nda⁴⁶, çalışanların sosyal ve ekonomik haklarının korunmasının yansısı, kadın ve erkek arasında eşitsizliğe yol açan durumların ortadan kaldırılması için üye ülkelerin pozitif ayrımcılık yapmaları hususuna yer verilmiştir. Buradaki amaç kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit bir biçimde var olabilmesini sağlamaktır.⁴⁷ Lizbon Antlaşması’nın 15. maddesine göre, “*İş hayatında erkeklerin ve kadınların etkili bir biçimde eşit duruma getirilmeleri için üye devletlerin temsil gücü olmayanların çalışmalarını kolaylaştırmak veya meslek yaşamındaki olumsuzlukları gidermek için onlara özel ayrıcalıkların tanınması veya bu konuda karar almaları eşitlik ilkesine bir aykırılık*” oluşturmayacaktır. Buradan yola çıkılarak kadının korunması, çalışma hayatına entegrasyonu ve erkeklerle sosyal ve ekonomik haklardan eşit bir biçimde faydalanabilmelerinin sağlanması için bir dizi AB Direktifi kabul edilmiştir. 2006 tarihli 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslek Edinmede Kadın ve Erkeğin Eşit Muamele Görmesi ve Fırsat Eşitliği Sağlanmasına İlişkin Direktif, 1978 tarih 79/7 sayılı Kadın ve Erkeğin Eşit Muamele Görmesine İlişkin İlkenin Sosyal Güvenlik Bağlamında Uygulanmasına Dair Direktif ve 2006 tarih ve 2006/54 sayılı Kadın ve Erkek Arasında İş Bulma ve Meslek Edinmede Fırsat Eşitliği Sağlanması İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif bunlardan sadece bir kaçıdır. AB, bu Direktiflerin giriş kısımlarında kadın erkek eşitliğini Birliğin temel prensiplerinden biri olarak gördüğünü

⁴⁴ AİHM, *Bazhenov ve Diğerleri v. Rusya*, [3. Daire], No 8825/22 ve 19130/22 4, Şubat 2025; AİHM, *Bakradze v. Gürcistan*, [5. Daire], No 20592/21, 7 Kasım 2024.

⁴⁵ Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Rom, den 25. März 1957, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT> (s.e.t. 16.3.2025).

⁴⁶ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007, C:2007:306:TOC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2007:306:TOC> (s.e.t. 16.3.2025).

⁴⁷ Yenisey, s. 11.

vurgulamaktadır.⁴⁸ Bu bağlamda örneğin 2006/54 sayılı Direktifin 19. maddesi, kadın ve erkek arasında iş bulma ve meslek edinme hususunda fırsat eşitliğinin sağlanmasının kural olduğunu ve bu kurala ancak, işin gereklerini yalnızca bir cinsin yerine getirebilecek olması halinde istisna getirilebileceğini düzenlemektedir.⁴⁹ Buna göre, kadın veya erkeğin bu tür bir işe girmekte sınırlamalar ile karşılaşması halinde, sınırlama ancak, yasal bir amacının olması ve sınırlamanın amaçla ölçülü ve demokratik toplumda gerekli olması halinde geçerlidir.⁵⁰

AB mevzuatında kadın ve erkeğin eşit olması, cinsiyetleri sebebiyle herhangi bir gruba ayrımcı veya kayırmacı davranmamayı gerektirmektedir. Yani kadına, sırf kadın olduğu için öncelik tanımak da ayrımcılıktır.⁵¹ Buna karşılık, kadının erkeklerle aynı iş pazarında istihdam olanağına sahip olabilmesi için kadın olmasından kaynaklı dezavantajların giderilmesi amacını taşıyan pozitif ayrımcılık, kadın erkek arasındaki eşitliğin fiilen sağlanmasına hizmet etmektedir ve hukuken korunmaktadır. Bunun ötesinde uygulamada kadınların şirket yönetimi gibi erkeklere nazaran daha az temsil edildiği bilinen alanlarda adil bir biçimde var olabilmelerini sağlayan, belli sayıda kadın çalışanın hedeflenmesi ve kadın kotası olarak tanımlanan düzenlemeler kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini sağlamayı amaçlamaktadır.⁵²

ABAD da aynı şekilde kadın ve erkek arasındaki eşitlik ilkesine aykırı uygulamaları konu alan davalarda ilgili direktifleri ve Birliğin temel prensiplerini göz önünde bulundurarak, toplumsal cinsiyete dayalı veya çeşitli politikalardan doğan ayrımcı uygulamaların son bulmasına katkı sağlamaktadır. Mahkeme, kadın ve erkeğin eşitliğe aykırı biçimde ücret almasını öngören ulusal bir düzenlemenin Birlik hukuku

⁴⁸ Bkz. 2006/54 Sayılı Direktif, 2. madde. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> (s.e.t. 16.3.2025).

⁴⁹ 2006/54 Sayılı Direktif, 19. madde 1. cümle.

⁵⁰ 2006/54 Sayılı Direktif, 19. madde 2. cümle.

⁵¹ ABAD, 17 Ekim 1995 tarihli Karar, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, EU:C:1995:322, § 22.

⁵² Kadriye Bakırcı, „İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler“, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 10, 2012, s. 3.

ile uyumunu irdelediği ve 1976 yılında karara bağladığı *Defrenne II* kararında, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitliğinin Birliğin temel prensibi olması hasebiyle, bu prensibin yalnızca üye devlete karşı ileri sürülmekle kalmayıp, iş hukuku gibi özel hukuka tabi kişiler arasında da doğrudan uygulama bulabileceğine hükmederek, cinsiyeti sebebiyle ücret eşitsizliği ile karşılaşan kadının, yetkili ulusal mahkemelerde bunu doğrudan işverene karşı ileri sürebilmesine olanak sağlamıştır.⁵³ İşverenin ekonomik kaygıları ise Mahkemenin hükmüne etki etmemiştir. Yine Mahkeme *Allonby* kararında, üye ülkenin sosyal güvenlik sistemine dahil olma şartlarının erkeklere nazaran kadınlar için çok daha zor olduğunu somut verilere dayanarak tespit etmiş ve bunun dolaylı bir ayrımcılık teşkil ettiğine işaret etmiştir.⁵⁴ ABAD ayrıca toplumsal cinsiyet algılarının, Birlik hukukunun eşitlik anlayışına aykırı biçimde ayrımcılığa sebebiyet vermesinin önüne geçecek kararlara da imza atmıştır. *Gruber v. Silhouette International* kararında Mahkeme, çocuk bakımı için yeterli hizmet alamadığı gerekçesiyle iş sözleşmesini fesheden işçinin üye ülke mevzuatına göre kıdem tazminatına hak kazanamamasının bir ayrımcılık teşkil etmediğine hükmetmiştir.⁵⁵ Mahkeme, toplumsal değerlerin kadına yüklediği çocuk bakımı sorumluluğunun tek başına, işten çıkmayı gerektiren bir sebep olmadığını ve böylece geleneksel cinsiyet rollerinin, hukukun koruduğu ve teşvik ettiği kadın erkek eşitliği anlayışına şekil vermesine müsaade etmemiştir.

Yukarıda ifade edilen kararlar, Türk yargısı ve kanun koyucusu için toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ile mücadele adına örnek teşkil edebilecek niteliktedir. Bugüne kadar Türk hukuk sisteminde de sosyal devlet, kadın erkek arasında istihdam konusunda fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadının biyolojik ve sosyolojik faktörlerden kaynaklı mağduriyetinin giderilmesi için birtakım önlemler almıştır. Ancak yapılan düzenlemelerin yeterliliği tartışılmakla birlikte bunların halen, toplumsal aile yapısının etkisinde oldukları ve çocuk bakma ve eş olma gibi ailevi rolleri tek başına

⁵³ ABAD, 8 Nisan 1976 tarihli Karar, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C-43/75, EU:C:1976:56, § 24 vd.

⁵⁴ ABAD, 13 Ocak 2004 tarihli Karar, *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College ve diğerleri*, C-256/01, EU:C: 2004:18, § 48 vd.

⁵⁵ ABAD, 14 Eylül 1999 tarihli Karar, *Gabriele Gruber v Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*, C-249/97, EU:C:1999:405, § 34.

kadına biçtikleri anlaşılmaktadır. Örneğin, İş Kanunu'nun 74. maddesi ile kadın çalışanlara doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık ücretli doğum izni verilmektedir. Ancak, babanın çocuk bakımında eşine yardımcı olabilmesi için kendisine babalık izni adı altında yeterli ve/veya ücretli bir izin süresi öngörülmüş değildir.⁵⁶ İş Kanunu ek 2. maddesi, eşin doğum yapması halinde babaya yalnızca beş gün ücretli izin verileceğini öngörmektedir. Halbuki çocuk bakımında anne ile babanın birlikte sorumluluk alması gerektiği bilinci topluma aşılmalıdır.⁵⁷ Yine kadın işçinin hamileliği halinde kendisinin ve bebeğinin sağlığını olumsuz etkileyecek işlerde ve zamanlarda çalışması İş Kanunu'nun 74. maddesi 5. fıkrasına dayanılarak doktor raporu ile yasaklanabilir, gerekli görüldüğü halde kadın işçinin sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılabilir. Ancak kadına, iş ve aile hayatını beraber sürdürmesinin zorlaşması durumunda kendisine, çalışma şartlarının aile ve iş hayatının uyumunu sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini talep etme hakkı tanınmamıştır. Bu bağlamda örneğin, İş Kanunu'nun kısmi süreli çalışmayı düzenleyen 13. maddesine çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bakım gibi aile yükümlülüğü olan işçilerin, istekleri halinde kısmi süreli çalışabilme imkânlarının kendilerine öncelikli olarak tanınması tavsiye edilmektedir.⁵⁸ Bunun dışında Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği 13. maddesi, işverenleri, emzirme odası ve yurt açmakla yükümlü kılmaktadır.⁵⁹ İşverenin sunacağı bu imkândan kadın eş ve eşi vefat etmiş erkek eş faydalanabilmektedir. Ancak işverenin bu yükümlülüğünün doğması için işyerinde cinsiyet fark etmeksizin çalışan sayısı dikkate almak yerine⁶⁰ kanun koyucu yalnızca kadın işçi sayısını dikkate almaktadır. Burada dahi, çocuk bakımının öncelikli olarak kadının görevi olduğu algısı görülmektedir. Halbuki çocuk bakım hizmetlerinin çalışan kadın ve erkek için uygun koşullarda ve kolay erişilebilir hale getirilmesi ve kreş imkânlarının artırılması gerekmektedir.⁶¹ Kadınların iş hayatında

⁵⁶ İş kanunu ek madde 2'e göre işçiye evlenmesi, evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir.

⁵⁷ Saniye Dedeoğlu, „Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı“, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 2, Sayı 21, 2009, s. 52.

⁵⁸ Bakırcı 2012, s. 22.

⁵⁹ RG: 16.8.2013/28737.

⁶⁰ Bakırcı, 2012, s. 17.

⁶¹ Bakırcı 2012, s. 18 vd.

ihtiyaç duyulan yetenekleri edinmeleri için eğitim imkânları sunulması, bu imkânları hamilelik sürecinde kaçırmaları hali dikkate alınarak bu eğitimlerin, belli aralıklar ile tekrar edilmesi gerekmektedir.

Geleneksel aile profili ve bu profile kadının yerinin büyük ölçüde “ev” olduğuna dair toplumsal algının kanun koyucuyu da dolaylı olarak etkilediği, kasıtlı olarak olmasa da kadını çalışma hayatından uzaklaştıran normları göz ardı ettirdiği gözlemlenmektedir. Buna karşılık bu profilin zamanla değişmesinin, yani kadın ve erkek arasındaki rollerin giderek daha eşit paylaşıyor olmasının ve bunun dışında kadınların eğitim ve öğretim görmesi, aile ve kadın hakları konusunda bilincin artması ve boşanma oranlarının artmasının, yani kadının eş olma sorumluluğunu terk etmesinin, kadının çalışma hayatına katılımını artırdığı yapılan çalışmalar ile ortaya konmuştur.⁶² Bu nedenle hem aile birliğini korumak hem de kadın istihdamını artırabilmek için devletin önlemler alması gerekmektedir. Son yıllarda demografik yapımızın giderek yaşlanan nüfus ile şekillendiği ve buna karşı alınabilecek önlemler arasında devletin gündeminde evlenmenin ve çocuk sayısının artırılmasının teşviki olduğu da düşünüldüğünde,⁶³ literatürdeki bu tavsiyelerin değerlendirilmesi kaçınılmaz görülmelidir.

C. Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılığın Amaçsal Yorumu

Anayasanın 10. maddesi kadın ve erkeğin eşit olduğunu vurgulamaktadır. Yalnız eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı tek başına, eşitliğin fiilen sağlanmasını mümkün kılmamakta, bunun yanında ayrımcı durumların tespiti ve önlenmesi için özel önlemler alınması gerekmektedir.⁶⁴ Anayasanın 10. maddesinin 2. fıkrası bu eşitliğin fiilen hayata geçmesi için devlete dezavantajlı durumda olan gruplara yönelik pozitif ayrımcılık yapma yetkisi vermektedir. Eşitlik, biçimsel eşitlik olarak algılandığında ortaya çıkan sonuç, kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olmalarına rağmen bu

⁶² Demet Eroğlu Sevinç, „The Effect of Divorce on Women’s Employment: An Application for Turkey with Regional Data“, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 58, 2022, s. 116.

⁶³ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2022 Faaliyet Raporu, s. 42, https://www.aile.gov.tr/media/129482/ashb_2022-idare-faaliyet-raporu.pdf (s.e.t. 17.3.2025).

⁶⁴ Karan, s. 476 vd.

haklarını toplumsal biyolojik ve benzeri sebeplerden doğan dezavantajlı durumlarından dolayı erkekler kadar etkin kullanamamaları ve dolayısıyla dolaylı olarak ayrımcılığa maruz kalmaları olacaktır.⁶⁵

Uzun yıllar çalışıp, evlendikten sonra işten ayrılmak isteyen kadının iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanamaması halinin hakkaniyete aykırı bulunması sebebiyle 14. madde ile, evlenen kadın işçiye evliliği haklı sebep göstererek sözleşmesini feshetme ve kıdem tazminatı alma imkanı sağlaması pozitif ayrımcılık olarak nitelenmiştir.⁶⁶ Halbuki söz konusu kıdem tazminatı, kadının istihdamını özendirerek onu erkekler kadar istihdam edilmeye katkı sağlamaktan uzak ve bu sebeple de pozitif ayrımcılık olarak sınıflandırılmayacak bir uygulamadır.⁶⁷ Literatürde de bu kıdem tazminatı hakkı, kadını çalışma hayatından kopmaya özendirici olarak yorumlanmaktadır.⁶⁸ Kadın zaten, toplumsal cinsiyet algısının kendisine dayattığı, ev işleri yapmak, çocuk bakmak gibi sorumlulukları üstlenmekte, evli veya anne olmasa ücret karşılığında yapacağı bu işleri “gönüllü” olarak yapmaktadır. Evlenmek veya çocuk sahibi olmanın, kadını çoğu zaman çalışma hayatından uzaklaştırdığı veya yeniden iş hayatına katılımını güçleştirdiği bilinmektedir.⁶⁹ Ancak bu durum, kadın için işten çıkma sebebi olmak zorunda olmamalıdır. Kıdem tazminatı ise tabir caizse “kadının ağzına bir parmak bal çalıp” ona ayrıcalık tanınıyormuş gibi gösterilerek, çalışarak ekonomik özgürlüğünü kazanma, toplumsal ve sosyal hayatta varlığını sağlama fırsatlarını kaçırmamasına yol açabilecek niteliktedir. Ayrıca kıdem tazminatı ile kadının ailevi sorumlulukları hatırlatılmakta, sanki çocuk bakmanın veya aile birliğinin sağlamanın erkeğin değil de yalnızca kadının sorumluluğu gibi algılanmasına sebep olmaktadır. Tüm bunlar kadının çalışma yaşamındaki varlığının daralmasına sebep olurken, evlenerek işten

⁶⁵ Bakırcı, 2012, s. 2; Karan, s. 474.

⁶⁶ İbrahim Ertuğrul, „6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında Bireysel İş Hukukunda Kıdem Tazminatı“, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 131, 2017, s. 363.

⁶⁷ Ertuğrul, s. 365.

⁶⁸ Centel, s. 6.

⁶⁹ Sevinç, s. 109.

ayrılmasını kıdem tazminatı ile ödüllendirme var olan dezavantajlı durumunu daha da derinleştirmektedir.

Kadına yönelik toplumsal cinsiyet algısına dayalı ayrımcılığın bir göstergesi olan 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde öngörülen kıdem tazminatının, devletin kadın erkek eşitliğini fiilen sağlama adına ve kadının anne veya eş olmasından kaynaklı dezavantajlı durumları gidermeye yönelik aldığı önlemlerin yeterli olmaması, 14. maddedeki kıdem tazminatının varlığını haklı kılamamalıdır.⁷⁰ Devletin görevi, toplumda eşitsizliğe ve adaletsizliğe yol açan toplumsal yargıları, kanuni düzenlemeler ile ayakta tutmak değil; bu yargıların aşılmasına hizmet edecek önlemler almaktır. Bu görev hem Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı hem de Anayasanın 49. maddesinde güvence altına alınan çalışma hak ve hürriyetinin bir gereğidir.⁷¹ Her birey gibi kadın da çalışma hakkına sahiptir ve devlet onun da istidam edilerek ekonomik özgürlüğünü kazanmasına imkân tanınmalıdır. Anayasa 50. maddesi gerekçe gösterilerek, kadını çocuk gibi korunmaya muhtaç, bedenen ve ruhen zayıf varlıklar olarak görmek yerine, erkeklerden farklı olmayıp kendi başına karar verebilen, hayatını ekonomik anlamda bağımsız bir biçimde sürdürebilen bireyler olduğunu kavrayıp, biyolojik yapıları gereği anne olmaları, regl olmaları ve benzeri hallerde çalışma hayatında yaşayabilecekleri mağduriyetlere karşı önlem alınması gerekmektedir. Anılan maddeye, ancak bu gerekçeler ile kadının korunması ve desteklenmesi için atıfta bulunulmalıdır. Devletin bu sorumluluğunu yerine getirmemesinin faturası kadına çıkarılamaz. Nitekim, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını engelleyecek düzenlemelere yabancı olmayan hukuk düzenimiz, kadının evlenmesi ile işten ayrılmasına ihtiyaç duyurmayacak ve dolayısıyla da kıdem tazminatı ile mağduriyetini gidermesine gerek kalmayacak düzenlemelere başvurabilecek kudrettedir.

⁷⁰ Bakırcı, s. 122.

⁷¹ Ulucan, s. 372; Seçkin Nazlı, *Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkileri*, Seçkin, 1. Baskı, 2015, s. 34 vd.

D. Kadın İstihdamı ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Pozitif Yönlü İlişki

İşveren tarafı için kaliteli çalışma şartları bir maliyettir. İş hukukunda, bu bağlamda çalışma standartlarının iyileştirilmesine karşı ileri sürülen tezlerden biri, kaliteli çalışma koşullarına yapılan harcamanın ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği şeklindedir. Bu tezin yanlışlığı, işçinin ekonomik ve sosyal haklarının iyileşmesi ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilerek ispatlanmıştır.⁷² Bu tespitten yola çıkılarak ve kadın da iş gücü piyasasının bir parçası olduğundan, onun istihdamda yer edinmesinin sağlanması ekonomik ilerlemeyi olumlu yönde etkilemelidir. Yapılan araştırmalara göre, ülkedeki ekonomik koşullar, bir diğer deyişle kişi başına gelir ile kadınların işgücüne katılım oranı arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi vardır.⁷³ Devletin, bu nedenle ekonomik kaygılar açısından da kadının çalışmasını teşvik edici iş ve eylemlerden kaçınması için bir sebebi yoktur. Bilakis kadın istihdamı ile ekonomik ilerleme arasındaki ilişkiyi tespit eden verileri, uluslararası tavsiyeleri ve teşvikleri dikkate alması gerekir.

Ortaklarından birinin ILO olduğu ve kadınların fikirlerinin sorulduğu bir çalışmada, aile üyelerine bakmak veya ev işleri ile ilgilenmekle meşgul kadınların %70'inin ücretli bir işte çalışmak istemelerine rağmen, kadın istihdamının artmadığı ve hatta Güney Asya ülkelerinde özellikle düşüş gösterdiği tespit edilmiştir.⁷⁴ Çalışma tarihinde dünya üzerinde kadın istihdamı %47'nin altında seyrederken, erkek istihdamı %72'lere ulaşmıştır. Bazı bölgelerde ise kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark %50'yi bulmaktadır. Ücretli çalışan kadın ve erkeğin aldıkları ücret arasındaki eşitsizliğin ise giderek derinleştiğine dikkat çekilen çalışmada, ücret eşitsizliğinin engellenmesinin ülkelerin ekonomik büyümesine katkı sağlayacağı, kadın istihdamının artırılması ile ise gayri safi yurtiçi hasılda %20 ve refah seviyesinde %14 artış sağlanabileceği kaydedilmiştir.

⁷² Werner Sengenberger, *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards: A Report Prepared for the Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2. Baskı, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005, s. 57 vd.

⁷³ Sevinç, s. 116; Özlem Çakır, „Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması“, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 31, 2008, s. 43.

⁷⁴ European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality> (s.e.t. 17.3.2025).

Ekonomik büyüme ve ilerlemenin daha iyi düzeyde olduğu bilinen Avrupa’da da kadın erkek istihdam oranları ve ücrette cinsiyet ayrımcılığının ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.⁷⁵ 2021 yılı verilerine göre kadınların istihdam oranı %67,7 olmasına ve kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki %10’luk farkın son 10 yılda giderek azaldığı tespit edilmesine rağmen AB, kadınların ev işi, çocuk bakımı gibi aile ile ilgili sorumluluklarının kadınların istihdama katılmalarına engel teşkil ettiğini ifade etmektedir. Buna karşılık ücretli çalışmanın, kadının ekonomik bağımsızlığını kazanmasının en etkin yolu olduğu ve bu nedenle de kadın istihdamının gerekli olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra AB, kadın ve erkek arasındaki ücret adaletsizliğini de ekonomik büyümenin önündeki engellerden biri olarak görmektedir. Bu adaletsizliğin ortadan kaldırılması AB’nin sosyal ve ekonomik programında bir zorunluluktur. Zira rapora göre cinsiyete dayalı eşitsizliklerin önlenmesi, 2025 yılına kadar hem kadın hem de erkek iş gücünün faydalanabileceği 10,5 milyon yeni iş alanının açılmasını sağlayacak; 2050’e kadar ise gayri safi yurtiçi hasılda %3,15’lik bir artışa sebep olabilecektir.

Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yerinin gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşük olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir.⁷⁶ Bu durum ILO raporlarına da yansımıştır. ILO’nun 2019 yılı raporuna göre, kadınların iş gücüne katılım oranı yalnızca %34,5’tir. 2024 yılındaki bir raporuna göre ise bakıma muhtaç çocuğu olan kadınların istihdam oranının hane halkı tipine göre değişmekle birlikte “çok düşük” kategorisinde değerlendirildiği görülmektedir.⁷⁷ Rapor bu durumu, kadınların çocuk bakım yükümlülüğünü orantısız bir biçimde fazla üstlenmesi ile açıklamaktadır.

⁷⁵ Women's situation in the labour market, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en; gender gap in labour force participation rates worldwide, <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/gap-labour-force> (s.e.t. 17.3.2025).

⁷⁶ Sevinç, s. 110.

⁷⁷ ILOSTAT blog, „Kadınların çocuk bakım sorumluluklarını orantısız bir şekilde daha fazla üstlenmesi, işgücü katılımındaki cinsiyete dayalı açığın önemli bir kısmını açıklamaktadır.“, 14 Mayıs 2024, <https://www.ilo.org/tr/resource/article/kucuk-cocugu-olan-kadınların-ısgucune-katılım-orani-esas-calısma-cagındaki> (s.e.t. 17.3.2025).

Toplumsal cinsiyet, kadının istihdamda yer alması ve ücret hakları üzerinde hala önemli bir rol oynamaktadır.⁷⁸ 2011 yılında Tokat ilinde konfeksiyon işletmelerinde çalışan kadınlarla yapılan bir ankete göre, kadınların çalışma kararlarını geçim sıkıntısı sebebiyle aldıklarını ancak bunun da kocanın izni dahilinde olduğunu ifade etmişlerdir. Söz konusu kadınların büyük kısmı eğitim seviyesi düşük olmakla birlikte, kayıt dışı istihdam edilmekte ve aynı işi yapan erkeklere nazaran daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır.⁷⁹ Kadının doğum yapması ve bu sebeple kendisine izin vermek zorunda olması hali hazırda işvereni kadın işçi almamaya yönlendiren bir sebep olarak bilinmektedir.⁸⁰ Buna ek olarak hukukumuzda 14. maddenin kadına kıdem tazminatı tanınması işvereni kadın işçi almamaya ayrıca motive etmektedir.⁸¹ Her ne kadar kıdem tazminatı almanın kadını, aynı işyerinde veya başka işyerinde tekrar işe girmesine engel bir sebep teşkil etmese de işveren, işi öğrettiği ve yetiştirdiği elemanı evlenmesi sebebiyle kaybetmek ve yerine yeniden birini alıp tekrar eğitim ve deneme aşamalarına katlanmak istemeyecektir. Bu nedenle kadın işçi almaktansa, erkek işçi almayı tercih edebilecektir. Tüm bu sebeplerle Türkiye’de kadınların istihdam oranının erkeklerden düşük olması şaşırtıcı bulunmamalıdır.⁸²

Sonuç

Hukuk öğretisinde 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesi ile evlilikle kadın işçiye iş sözleşmesini feshetme ve kıdem tazminatı alarak işten ayrılma imkânı tanınması, bu hakkın erkeğe tanınmaması sebebiyle ayrımcı olmasından ziyade, kadının istihdamdaki yerini daraltabilecek olması sebebiyle eleştirilmiştir. Bu çalışma ile söz

⁷⁸ Serap Özen ve Damla Can, „İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları“, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Kadın Çalışmaları Özel Sayısı, Cilt 19, Sayı 42, 2018, s. 31 vd; Yağmur Okay, „Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi“, *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 2021, s. 16.

⁷⁹ Elif Özlem Özçatal, „Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı“, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2011, s. 35 vd.

⁸⁰ Okay, s. 15.

⁸¹ Selin Umutlu, „Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları“, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 34, Sayı 3, 2020, s. 879.

⁸² Okay, s. 17.

konusu eleştirilere sosyo-hukuki bir altyapı kazandırılmaya çalışılmıştır. Buna göre öncelikle, iş hukuku mevzuatımızda kadın işçiye evlenmesi halinde işten çıkmasını teşvik edici bir tazminat ödenmesi, bugüne kadar hukuk literatüründe tespit edildiği üzere uluslararası platformda kadın haklarını korumaya yönelik imzalanmış anlaşmalara aykırıdır. Ayrıca, AB düzleminde kadın erkek eşitliğini istihdam dahil birçok alanda sağlamaya çalışan Direktifler ve bunların AB içtihatlarındaki yorumlarıyla da çalışmaktadır. Bunun yanında, mevzuatımızda “kadını kıdem tazminatı ile korumanın” dayanağı olarak gösterilen eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ve pozitif ayrımcılığın, bu ilke ve yasakların amacına ters biçimde yorumlandığı tespit edilmiştir. Zira pozitif ayrımcılık ve eşitlik ilkesi ile kadın erkek arasında ayırım yapmamayı emreden Anayasa 10. maddesinin uygulaması, kadını istihdamdan uzaklaştırmaya teşvik sonucunu doğurmamalıdır. Halbuki yapılan çalışmalarda evlilik ve çocuk bakımı gibi yükümlülükleri olan kadınların iş hayatından uzaklaşırken, boşanmanın kadını istihdama yönlendirdiği tespit edilmiştir. Bu tespit, kadının ev ile iş arasında bir seçim yapmak mecburiyetinde bırakıldığını göstermektedir. Halbuki sosyal devletin, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarının fiilen hayata geçmesine hizmet edecek bir iş ve ev yaşamı dengesini kuracak şartları kadına sağlaması, kadını böyle bir seçim yapmak zorunda bırakmayabilir. Çalışmada dile getirilen ve literatürde de sıkça ifade edilen, önlemler ile ailevi sorumlulukların yalnızca kadının değil erkeğin de sorumluluğu olduğu bilinci aşılabilir, toplumsal cinsiyet algısının hukuk düzenini eşitlik ilkesine aykırı biçimde şekillendirmesinin önüne geçilebilir. Ayrıca, devletin kadının istihdamı için hem ekonomik hem de sosyal bir motivasyonu mevcuttur. Nitekim yüksek çalışma standartlarının ekonomik şartları zorlayacağına dair argümanın makul bir gerekçeden yoksun olduğu ve kadının istihdamının ekonomik büyümeye katkı sağlayabileceği hem Avrupa hem de dünya genelinde yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Avrupa’da ve dünyada bu sebeple kadının çalışma hayatında daha fazla yer alması için çalışmalar yürütülmektedir. Boşanma oranlarının artması ile demografik yapının giderek yaşlanması ve buna karşılık çocuk sayısının artırılması gerektiğine dair tespitleri ise devleti, (erkeğe ve bilhassa) kadına aile ve iş hayatını bir arada sürdürülebileceği çalışma şartlarını sağlamaya teşvik etmelidir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan, *Bireysel İş Hukuku*, 3. Baskı, Seçkin, 2023.
- Bakırcı, Kadriye, „Anayasa Mahkemesi’nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı “, *Sicil*, Cilt 3, Sayı 12, Aralık 2008, s. 112–124.
- Bakırcı, Kadriye, „İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler “, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 10, 2012, s. 1–37.
- Çakır, Özlem, „Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması “, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 31, 2008, s. 25–47.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, Beta Yayınevi, 2023.
- Centel, Tankut, „Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık “, *Sicil*, Cilt 4, Sayı 15, Eylül 2009, s. 5-10.
- Dedeoğlu, Saniye, „Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı “, *Çalışma ve Toplum* Cilt 2, Sayı 21, 2009, s. 41–54.
- Ertuğrul, İbrahim, „6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında Bireysel İş Hukukunda Kıdem Tazminatı “, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 131, 2017, s. 347–372.
- Karan, Ulaş, „Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı “, içinde: *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa*, Beta Yayınevi, 3. Baskı, 2013, s. 459-494.
- Köseoğlu, Ali Cengiz ve Ayca Kaya, „Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması “, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 29, 2011, s. 45-79.
- Nazlı, Seçkin, *Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkileri*, Seçkin, 1. Baskı, 2015.
- Okay, Yağmur, „Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi “, *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 2021, s. 12–33.
- Özçatal, Elif Özlem, „Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı “, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2011, s. 21–39.

- Özen, Serap ve Damla Can, „ İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları “, *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Kadın Çalışmaları Özel Sayısı, Cilt 19, Sayı 42, 2018, s. 13–34.
- Özkan, Zeynep Aslı, „Evlenen Kadın İşçilere Yönelik Kıdem Tazminatı Düzenlemesinin Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık Yasakları ve Pozitif Ayrımcılık Yönünden Değerlendirilmesi “, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 18, Sayı 71, 2021, s. 1107–1146.
- Sengenberger, Werner, *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards: A Report Prepared for the Friedrich-Ebert-Stiftung*. 2. Baskı Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 8. Baskı, Ankara, 2017.
- Sevinç, Demet Eroğlu, „The Effect of Divorce on Women’s Employment: An Application for Turkey with Regional Data “, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 58, 2022, s. 108–117.
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin, 27. Baskı, Ankara, 2024.
- Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, 24. Baskı, 2024.
- Ulucan, Devrim, „Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık “, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 369–384.
- Umutlu, Selin, „Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları “, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 34, Sayı 3, 2020, s. 877–894.
- Yenisey, Kübra Doğan, „Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuk ile Olası Uyum Sorunları “, *Kamu-Is* Cilt 6, Sayı 4, 2002, s. 1–43.
- Yıldırım Çırkan, Merve Hilal, „Kadınların Adalet Erişimi ve Arabuluculuk: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Bir Değerlendirme “, *Eskişehir Barosu Dergisi*, Sayı 40. Yıl Özel Sayısı, 2024, s. 145–183.
- Yüzbaşıoğlu, Necmi ve Bülent Tanör, *Türk Anayasa Hukuku*, Beta Yayınevi, 22. Baskı, 2024.