

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İLE İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEMELER

Meryem DİNÇ
TÜRK BÜRO-SEN
Eski Mevzuat Sekreteri

GİRİŞ

Ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabalar 19. yüzyıl-
da başlamıştır. Bu çabalar o dönemde, kadınların hayatında sınırlı değişimlere yol
açmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk on yılda
Atatürk'ün önderliğinde gerçekleştirilen devrimler, bir yandan kadının vatandaş
olarak kabul edilmesini, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını
sağlamış; büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir.

Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana her alanda önemli gelişmeler kayde-
dilmiştir. Türkiye çağdaş dünyanın bir üyesi olarak, kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı
uluslararası gelişmeleri izleyerek, bu yönde gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmiş
ve gerçekleştirmeye de devam etmektedir. 1926 yılında Medeni Kanun'un kabulü
ve 1934 yılında seçme ve seçilme hakkının verilmesi kadınların elde ettiği önemli
kazanımlardandır. Kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı önemli bir diğer adım da 1985
yılında onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlen-
mesi Sözleşmesi'dir.

Türk Hukukunda kadınlar, asli bir ayrımcılıkla karşılaşmamakla birlikte,
yasalarda doğrudan kadınları dışlamayan, fakat fırsat eşitliğini zedeleyen ve so-
nuçları itibarıyla kadınların iş hayatında ikincil bir durumda olmalarına yol açan
bazı pürüzlerin düzeltilmesine ihtiyaç vardır. Genellikle kadın ve çocukların bazı
işlerde çalışmalarını yasaklayan koruma amaçlı yasa hükümlerimiz mevcuttur.
Ancak çalışan kadınlar için koruma mı, yoksa fırsat ve muamele eşitliği mi,
tartışması son yüzyılın başından beri devam etmektedir. Bu makalenin konusu
olmamakla birlikte, yasal düzenleme altına alınmamış ve/veya yetersiz düzeyde
alınmış çalışma türlerindeki kadın çalışanların durumu ise ayrı sorun alanıdır.

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

Kadınların ekonomiye katkılarının gerekliliğini görmezden gelen ve gelecekteki rol paylaşımının bozulmaması için özel olarak korunmasını amaçlayan görüşe karşı olarak gelişen fırsat ve muamele eşitliğini esas alan görüş, işe alınmada ve çalışma sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesini talep etmektedir. Birleşmiş Milletler ve onun bir parçası olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere uluslararası düzenlemelerde; "fırsat ve muamele eşitliği" temelinden hareket edilmekte, ailevi yükümlülüklerin kadın ve erkek için ortak sorumluluk alanları olduğu kabul edilerek, korumaya yalnızca hamilelik, doğum, işyerinde cinsel taciz, yükselme ve hizmet içi eğitimden yararlanma gibi alanlarda yer verilmektedir.

Günümüzde kadın-erkek eşitliği meselesi uluslararası alanda da önemli yere sahiptir. Gelişen şartlar doğrultusunda geliştirilen evrensel hukuk kuralları ve normları ülkeleri bağlamaktadır. Bu çerçevede, üyesi olduğumuz Birleşmiş Milletler (BM) ve aday ülke konumunda bulunduğumuz Avrupa Birliği'nin (AB) kadın-erkek eşitliği politikaları çerçevesinde kadın ve erkeklerin fırsat ve muamelede eşitliğini sağlamaya yönelik çalışma ve çabalar, son yılların önem kazanan konuları arasındadır.

Türkiye, Kalkınma Planları ile kadının kalkınma sürecinde her alanda yeterince yer alması gerektiğini öteden beri vurgulamış, bunun için gerekli tedbir ve politikalar geliştirmiştir. V. Plan'da kadın konusu özel olarak ele alınmış ve Planın son dilimi olan 1989 yılında "kadın sektörü" oluşturulmuştur. Toplumun geniş kesiminin katılımıyla hemen her sektör için hazırlanan ve Kalkınma Planlarına yön veren özel ihtisas komisyonları konularına göre (kadın eğitimi, kadın sağlığı, çalışma hayatında kadın gibi) kadınların karşılaştıkları sorun alanlarını da bir ölçüde kapsamakla birlikte, VII. ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planlarının hazırlıkları çerçevesinde Kadın Özel İhtisas Komisyonları kurularak bu konu, müstakil bir başlıkla ayrı bir sorun alanı olarak kamuoyunun gündemine getirilmiştir.

I. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ HUKUKİ DURUMU

Türkiye Cumhuriyeti, BM üyesi, AB adayı ve çeşitli bölgesel uluslararası kuruluşların üyesidir. Evrensel değerler sisteminin norm ve standartlarını koyan pek çok uluslararası sözleşmeyi onaylamış bir ülkedir. Bu nedenle çalışma hayatında kadının hukuki durumunu tanımlayan ilke ve esaslarda uluslararası mevzuatın önemli bir yeri bulunmaktadır. Ayrıca, ulusal mevzuatımız da yıllardır sürdürülen çabalar sonucunda belirli bir derinlik kazanmıştır. Bu bölümde hem uluslararası hem de ulusal mevzuat, çalışma hayatında kadın açısından özetlenmektedir.

1. ULUSLARARASI MEVZUAT

Uluslararası Sözleşme ve Kararlar ile bağlı bulunulan diğer oluşumlar yanında bugün için en önemli uluslararası kalkınma ve gelişme referansımız AB normlarının kabul edilmesidir. Dolayısıyla, birbirini teyit eden geniş bir uluslararası

norm ve standartlar yelpazesi birçok alanda olduğu gibi, çalışma hayatına ilişkin hukuki düzenlemelerimize de yön vermektedir. Burada can alıcı husus, çalışan kadınlara dair mevzuatın yeniden ele alınmasında çalışan kadının korunması ve fırsat ve muamele eşitliği kavramlarının yerinde ve doğru kullanılmasının gereğidir. Aşağıda ülkemizin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar ve bu kuruluşlarca belirlenen ve Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşme ve kararlardan kadının çalışma hayatına ilişkin olanları ele alınmaktadır.

A) Birleşmiş Milletler Sistemi

a) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAVV)

Birleşmiş Milletler Teşkilatının kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmaları son otuz yılda yaygınlık kazanmış, en önemli uluslararası kadın-erkek eşitliği belgesi niteliğindeki Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAVV) ülkemiz tarafından 1985'te imzalanıp, 1986 yılında onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile İnsan Hakları Sözleşmelerini esas alan Sözleşme, bütün ülkelerin kadın-erkek eşitliği ilkesini ulusal anayasa ve sistemlerine dahil etmelerini öngörerek, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı reddetmektedir. Kadın-erkek eşitliğinin yasal ve olgusal olarak sağlanması için taraf Devletlerin almaları gereken önlemlerin geniş bir çerçevesini çizen Sözleşmenin 4. maddesinde eşitliğin sağlanması için taraf devletlerce alınacak geçici ve özel önlemlerin (anneliğin korunması amacıyla bu Sözleşmede belirtilenler dahil) ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği vurgulanmaktadır.

CEDAW'ın 11. maddesi istihdam alanında kadınlara karşı ayırımın önlenmesi hükmünü getirmiştir. Bu maddede taraf Devletlerin aşağıdaki hususlarda bütün uygun önlemleri almaları öngörülmüştür:

- Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,
- Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri meslek eğitimi ve bilgi yenileme dahil meslek eğitimi ve mükerrer eğitim görme hakkı,
- Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işe eşit davranış ve işin değerlendirilmesinde eşit muamele hakkı,
- Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,

Kamu-iş; C: 6, S: 3/2002

- Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.

Maddede ayrıca doğurganlığın korunması ile hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanması hükümleri getirilmekle birlikte, evlilik ve analık sebebiyle olabilecek ayrım; hamilelik ve analık izinleri ya da evliliğe bağlı işten çıkarma ayrımı yasaklanmakta, bu ayrımları yapanlara ceza öngörülmektedir

Sözleşmenin en önemli özelliği kadınların sadece yasalar karşısındaki genel eşitliği ile yetinmeyip, çağdaş bir eğilim olarak kabul edilen muamele eşitliği dahil eşit haklara sahip olma ilkesini benimsemesidir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde çok kısa bir ifade ile yer alan "eşitlik" prensibinin daha geniş bir şekilde ifade edilmesi ihtiyacı son yıllarda gündeme getirilmektedir. Olumlu ayrımcılık da denilen özel ve geçici önlemlerin (kota ve diğer destekler) alınabilmesine temel dayanak sağlayacak böyle bir düzenleme fikri Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile Gazi Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırmaları ve Uygulama Merkezi tarafından 1999 yılında birlikte düzenlenen Hukukta Kadın Sempozyumu'nda da tartışılmış ve geniş kabul görmüştür.

BM sistemi içerisinde gerçekleştirilen Dünya Kadın Konferansları da CEDAVV'in uygulanması konusunda taraf ülkelere önemli güç ve etki yaratmıştır. Bu çerçevede 1994 yılında Pekin'de yapılan Birleşmiş Milletler 4. Dünya Kadın Konferansında Türkiye, 2000 yılına kadar gerçekleştirilmeyi amaçladığı bazı hususlarda taahhütlerde bulunmuştur. Temel bir taahhüdün yerine getirilmesi anlamında, ülkemizin CEDAVV ile ilgili koymuş bulunduğu çekinceler 29 Eylül 2000 tarihi itibarıyla kaldırılmış, böylece kadın erkek eşitliğini tam olarak sağlayacak bütün hukuki düzenlemeleri yapma kararlılığı gösterilmiştir.

b) Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Sözleşmeleri

ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, çalışanların korunmasında evrensel değerleri belirlemekte ve ulusal mevzuatımızı yönlendirmektedir. Bu kararlardan bir çoğu kadın işçileri (çalışanları) ilgilendiren konuları kapsamaktadır. ILO'nun kadın çalışanlara dair düzenlemeleri zaman içinde değişime uğramıştır. Şöyle ki; ILO, ilk kuruluş yıllarında kadınların tehlikeli çalışma şartlarından korunması ile hamilelik ve doğum süreçlerinde korunması amacıyla yönelik uluslararası ölçütler oluşturma/geliştirme amacını güderken, 1950'lerde özellikle kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla yönelmiştir. 1960'lı yılların ortalarından itibaren ise, sosyal ve ekonomik gelişme süreçlerinde kadınların potansiyellerinin tamamını kullanabilmelerine imkan tanıyacak düzenlemeler üzerinde durmaktadır. Çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların bağdaştırılması, ailevi sorumluluklar konusunda kadının ve erkeğin yükümlülüklerinin eşit olarak kabul edilmesi son dönemin önemli

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

standartlarındandır. ILO, 1990'larda standart çalışma biçimlerine dayanan yaklaşımdan uzaklaştığı gibi, korumacı yaklaşımını da yenilemeye başlamıştır. Kadını koruma amaçlı yapılan, belirli işlerin kadınlara yasaklanması gibi düzenlemelerin günümüz sosyal ve ekonomik gelişmelerinin ışığında, çalışan kadın aleyhine olduğu ileri sürülmektedir. Nitekim ILO, kimi sözleşmelerinin günün şartlarına uymadığını kabul etmekte ve bazılarında ise revizyona gitmektedir.

Türkiye, ILO'nun "temel insan hakları sözleşmeleri" olarak bilinen 8 sözleşmesinin tamamını onaylamış bir ülkedir. 2001 yılı itibariyle bu sözleşmeler dahil toplam 40 ILO sözleşmesi Ülkemiz tarafından onaylanmış durumdadır.

Bu kısımda ILO'nun çalışma hayatında kadının hukuki haklarını düzenleyen ve ülkemizin onayladığı sözleşme ve tavsiye kararlarına yer verilmektedir;

aa) 1935 tarihli ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme

Bu Sözleşme Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesi olma özelliğine sahiptir.

- Sözleşmenin 1. maddesinde; maden ocağı kavramını yeraltında mevcut herhangi bir maddenin çıkarıldığı kamuya veya özel sektöre ait yer olarak kullanılmakta,
- Madde 2; hangi yaşta olursa olsun kadınların yer altı işlerinde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.
- Sözleşmenin 3. maddesi; idari görevi bulunan ve bedenen çalışmayanların, sağlık ve sosyal hizmetleri alanında çalışanların, staj yapanların ve bedenen çalışma niteliğinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesi gereken kişilerin ulusal yasa ile bu yasak kapsamından istisna edilebileceklerini öngörmektedir.

Bu sözleşmeyi onaylayan ILO üyesi ülkelerden bir kısmı, fırsat ve muamele eşitliğine aykırı bularak sözleşmeyi feshetmişlerdir. Ülkemiz çalışma mevzuatı bu sözleşme hükümleri ile örtüşmektedir.

bb)1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Bu sözleşme cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı yasaklamayı amaçlamaktadır. Kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kaldırılması, çalışma

Kamu-iş; C: 6, S: 3/2002

yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir sözleşmedir. Çalışma mevzuatımız bu sözleşme ile uyum içerisinde olup, konu ile ilgili şu düzenlemelere yer verilmiştir. İş Kanununun 26. maddesinin 4. fıkrası, "bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez, toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz hükmünü getirmektedir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 2. maddesinde ise asgari ücretin tespitinde cinsiyet farkının gözetilemeyeceği hükmü ile bu sözleşme hükümlerine paralel düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca İş Kanunumuzun 99/A maddesi uyarınca bu hükümlere aykırı davranan işverenler için para cezası getirilmiştir.

cc) 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Sözleşmesi ve 11 sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararı

Bu sözleşme; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabii olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrımcılığı gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak ifade etmektedir.

Meslek veya iş edinmede fırsat eşitliğini yok edici ve bozucu etkisi olan ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmanın "ayrım" deyimini kapsadığı belirtilerek, fırsat eşitliğini zedeleyici ve ortadan kaldırıci engellerin kaldırılması ve her türlü ayrımanın yok edilmesi amacıyla gerekli politikaların oluşturulması ve önlemlerin alınması zorunluluğu belirtilmiştir.

1982 Anayasasının 48, 49 ve 70. maddeleri bu sözleşme hükümleri ile örtüşmekte olup, iş mevzuatı da bu sözleşme ile uyum içerisinde.

dd)1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme

ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesi 1971 yılında onaylanmış ve 1974 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin II. Bölümünde düzenlenen Sağlık Yardımları kısmında korunan kimselere sağlık durumları gerektirdiği zaman, koruyucu mahiyette veya tedavi şeklinde sağlık yardımları yapılmasını teminat altına alınmaktadır. 10. maddenin b) fıkrasında gebelik, doğum ve bunlardan kaynaklanan hastalık durumlarında kadınların bu yardımlardan yararlanması taahhüt altına alınmıştır.

VIII. Bölümde ise Analık Yardımları ayrıca düzenlenmiş, gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle kazancın durması durumunda bu yardımlardan yararlanılacağı ifade edilmiştir (madde 47). Ulusal mevzuatımız, işçi ve memur çalışanlar için sözleşmede öngörülen norm ve standartları karşılamaktadır.

ee) 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Ülkemiz tarafından 1977 tarihinde onaylanmıştır. Bu sözleşme ile, işçilerin cins, ırk, renk, din gibi nedenlerden dolayı ayırım yapılmadan değerlendirilmeleri ve kendileri için uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

ILO'nun kadın çalışanlara yönelik faaliyetleri sadece sözleşme ve tavsiye kararlarından ibaret değildir. Bunlar dışında çeşitli konferans, bildirme v.b aracılığı ile de yaptırımları bulunmaktadır. Bunlardan konumuz ile ilgili olanlar özetle aşağıda verilmektedir;

- ILO bünyesinde FEMMES adıyla bir toplumsal cinsiyet birimi (gender unit) bulundurmaktadır. ILO, Birleşmiş Milletler Kadının On Yılı (1976-1985) sürecinde ve sonrasında, yalnızca çalışma hayatında değil, toplumsal hayatta da eşitlik anlayışını geliştirecek bildirme ve kararlar hazırlamıştır.
- Uluslararası Çalışma Konferansı 1975 yılında Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi ile Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Teşvikine Dair Eylem Planına İlişkin Kararını kabul etmiş ve böylece, Meksika'da toplanan Dünya Kadın Konferansı ile başlayan Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı (1976-1985) sürecine katkı sağlamıştır. Bu Bildirme ile ILO cinsiyet temelinde yapılan ve fırsat ve muamele eşitliğini reddeden veya kısıtlayan her türlü ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu ve kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır.
- ILO'nun 1985 tarihli İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararı 1975 tarihli Bildirme ve Eylem Planını teyit etmekte ve ILO'nun kadın çalışanlar lehine geliştirdiği politikaları ve önlemleri özetlemektedir.
- 1987 yılındaki İstihdamda Kadın ve Erkeğin Fırsat ve Muamele Eşitliği Aksiyon Planı'nın temel amacı ise; tüm ILO program ve projelerinde politikaların oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanması aşamalarında fırsat ve muamele eşitliği ilkelerinin gözetilmesidir.
- Uluslararası Çalışma Konferansı; 1991 yılındaki 78.toplantısında Kadın Çalışanlar İçin ILO Eylem Kararını kabul etmiştir. Karar, 1985 yılında kabul edilen İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararına atıfta bulunarak eşitlik ilkesinin uygulanması bakımından hükümetler, çalışanların kuruluşları ve işverenlerin kuruluşlarının yoğun bir çaba göstermeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

B) Avrupa ve Avrupa Birliği Sistemi

a) Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hayatı açısından temel bir belge olup, 1961 yılında Avrupa üyesi 13 ülke tarafından imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz de bu sözleşmeyi 1989 yılında onaylamıştır.

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın genel hükümlerini içeren 1. Bölümünü onaylamasına karşın, Çalışan Kadınların Korunma Hakkı ile ilgili olan 8. maddesine çekince koymuştur. Türkiye'nin bu maddeye çekince koymasının nedeni, memur kadınların 9 (12 hafta değil) hafta süreyle ücretli doğum izni hakkına sahip olmalarıdır. İşçi kadınlar için ise sorun bulunmamaktadır. Bu çekincenin kaldırılmasına yönelik çalışmalar sürmektedir.

8. bölümde, bir kısmı mevcut iş kanunlarımızda yer alan şu koruyucu hükümlere yer verilmiştir:

"Akit taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı,
- Çalıştırının, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı,
- Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı,
- Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi,
- Çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı, taahhüt eder".

b) Avrupa Birliği Müktesebatı

1957'de Roma Antlaşması ile başlayan Avrupa Birliği süreci, ilk yıllarında ekonomik temeller üzerine kurulmuş; sosyal politikaya ise, haksız rekabetin önlenmesi ve bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi çerçevesinde yer verilmiştir. 1970'lere kadar işçilerin serbest dolaşımı üzerinde yoğunlaşmış olan AB müktesebatı, 1970'lerden itibaren; ücrette, muamelede, sosyal güvenlik ve fırsat tanımada eşitliği standardize etmeye başlamıştır. 1987'de Avrupa Tek Senedi'nin imzalanması, topluluğun belirli bir sosyal politika oluşturmasına imkan vermiş; 1989'da İşçilerin Sosyal Temel Haklarına İlişkin Topluluk Şartı (AT Sosyal Şartı) ilan edilmiştir. AT Sosyal Şartı, çalışmaların asgari haklarını tanımlayan temel bir AB belgesidir. Söz konusu haklar, genellikle yukarıda açıklanan ILO norm ve standartlarına paralel asgari haklar olarak öngörülmüştür.

1992'de Maastricht (AB) Antlaşması ve eki Sosyal Politikaya İlişkin Protokol imzalanmıştır. Bu Protokol'e bağlı olarak yapılan Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma

ile sosyal politika alanında Toplulukta önemli gelişmeler sağlanmıştır. Doğrudan çalışan kadınlarla ilişkili gözükmeyen bu anlaşma Toplulukta sosyal tarafların mevzuat oluşturma sürecine katılım ve katkılarına imkan yaratarak, çalışan kadınları koruyucu hak ve düzenlemelerin genişlemesine vesile olmuştur. 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma AB Antlaşmasına entegre edilmiş ve Antlaşmaya "İstihdam" bölümü eklenmiştir. Böylece, Maastricht ile sağlanan gelişme tüm Topluluk üyelerini bağlayıcı bir özellik kazandırmıştır.

Birliğe göre, kadınlara fırsat eşitliği ve muamelede eşitlik, bütün kurumlar tarafından her seviyede gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluktur. Konu, Avrupa İstihdam Stratejisi içerisinde önemli bir yere sahiptir ve bu alanda Komisyonun "eşitlik programı" ve "eylem planları" bulunmaktadır.

AB'nin sosyal politika müktesebatında çalışan kadınlara yönelik olarak geliştirdiği yükümlülükler Cinslere Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Sağlamaya İlişkin Müktesebat içerisinde yer almaktadır. Bu çerçevede;

- Kadın ve erkeklere ücret, işe alma, meslek eğitimine giriş ve çalışma şartlarında muamele eşitliğini sağlamaya;
- Tarım dahil bağımsız çalışanların kadın-erkek muamele eşitliğinin teminine;
- Hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine;
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında ispat yükünün işverene bırakılmasına;
- Sosyal güvenlikte muamele eşitliği prensibine ve bu prensibin uygulanmasına ilişkin çeşitli karar ve direktifler;
- Sosyal taraflarca hazırlanıp imzalanan Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması'nın Birlik normu olarak kabulüne ilişkin Konsey Direktifi, gibi çeşitli önemli direktifler bulunmaktadır.

Ayrıca, AB'nin müktesebatında yer alan cinsiyet ayrımcılığını önleyici ve yasaklayıcı düzenlemeler aday ülkelerin üyelik sürecinde uyum sağlaması gereken kriterlerdendir. Bu nedenle de, AB'nin söz konusu müktesebatı Türkiye açısından özel bir öneme sahip bulunmaktadır. AB'nin ayrıca Ayrımcılığa ve Irkçılığa Karşı Müktesebatında da cinsiyete göre ayrımcılık ve işyerinde cinsel taciz gibi hususlar mevcuttur.

2. ULUSAL MEVZUAT

Türk hukuk sisteminde kadınların istihdamını engelleyen veya zorlaştıran hükümler bulunmamaktadır. Ancak, dolaylı olarak kadınların çalışma hayatından

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

uzak durmalarına yol açtığı düşünülen bazı hükümler bulunmakta, kadınları çalışma hayatına girmeye ve kalmaya teşvik eden hükümlerinin ise eksikliği hissedilmektedir.

A) Anayasa

Anayasa'nın 10. maddesi "herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit" olduğunu belirtmektedir. Bu genel eşitlik prensibi ile uyumlu olarak 55. maddede "... çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri..." öngörülmüş; 49. maddede, çalışma hakkı herkes için güvence altına alınmıştır. 50. maddede ise; bu genel eşitlik ilkelerine ilave olarak kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hükmüne yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere, Anayasamızda kadın-erkek eşitliği bakımından kadınlara yönelik ayrımcı bir hüküm bulunmadığı gibi, 50. madde ile kadınların özel olarak korunması hükme bağlanmıştır. Ancak bugünkü çağdaş ve küresel dünyada, bağlayıcı uluslararası norm ve ölçütlerin ülkemizin taraf olduğu uluslararası hukuk çerçevesinde iç hukukumuzda yansıtılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çerçevede Anayasamızda da bazı değişikliklerin yapılması tartışılmaktadır. Mesela, ailede eşler arası eşitlik prensibi de Kasım 2001'de gerçekleştirilen Anayasa değişikliği çerçevesinde kabul edilmiştir.

B) İş/Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı

a) Çalışma Mevzuatı

Türkiye'de 3 ayrı istihdam türü mevcuttur: işçi, memur ve sözleşmeli. İşçi statüsünde istihdam edilenler ile memur ve sözleşmelilerinki iki ayrı mevzuat seti oluşturmaktadır.

Türkiye'de işçilerin çalışma şartları esas olarak 1475 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. 859 sayılı Deniz İş Kanunu, 5353 sayılı Basın İş Kanunu bu Kanuna paralel kanunlardır. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ise, tüm çalışanları, özellikle de işçileri ilgilendiren hükümler taşımaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu genel olarak hizmet akdi ile çalışmayı düzenlemekte, hizmet akdi ile çalışanlar arasında kadın-erkek ayrımına dayalı ve kadın işçiler aleyhine olabilecek bir hükme yer vermemektedir.

Anayasanın eşitlik ilkesi doğrultusunda İş Kanununun 26.maddesinin 4. bendinde aynı işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı sebebiyle farklı ücret verilemeyeceği, toplu iş sözleşmesine ve hizmet akitlerine buna aykırı hükümler konulamayacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla, ücretler, hafta tatili, ücretli ve ücretsiz izinler, yıllık

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

izin, iş sürelerinin tespiti, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması, kıdem tazminatı ve hizmet akdinin feshi konularında İş Kanunu'na aykırı olacak ve kadın-erkek eşitliğini zedeleyecek hiçbir hüküm iş akdi ve toplu iş sözleşmelerinde yer alamaz.

Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen mevzuat ile çalışanlara tanınan genel nitelikteki hükümlerden kadın işçiler erkek işçiler gibi ayırım olmaksızın yararlanmakla birlikte, kadın işçilerin korunmalarına yönelik olarak, İş Kanununda özel hükümlere de yer verilmiştir. Bu koruyucu hükümleri maddeler halinde şu şekilde sıralayabiliriz;

-Ücretlerle koruma:

Kadın işçinin bir erkek işçiden düşük ücretle çalışarak ucuz işgücü olarak görülmesi anlayışı uzun yıllar tartışma konusu olmuştur. ILO'nun 100 sayılı sözleşmesi ile getirilen kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesi 1966 yılında kabul edilmiş olup, bu manada mevzuatımızda aykırı bir hüküm bulunmamaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yukarıda anılan 26. maddesinde ücrette ayrımcılık yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir.

-İşin Düzenlenmesinde Koruma:

1475 sayılı İş Kanunu'nda işin düzenlenmesi bakımından kadın işçileri koruyucu çeşitli hükümler mevcuttur:

- Yer ve su altında çalıştırma yasağı: 1475 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların bu tür yerlerde çalıştırılması yasaklanmıştır.

- Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı: Kadınların fiziksel ve genetik sakıncalar oluşturabilecek işlerde çalıştırılmaları hem ulusal hem de uluslararası mevzuatta yasaklanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 78'inci maddesi gereğince, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işler sayıldığı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş, ancak 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde belirtilmiştir.

- Gece çalıştırma yasağı: 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69.maddesi sanayie ait işlerde kadın işçilerin gece çalışmasını yasaklamaktadır. Kanunda bir istisna getirilerek, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin, sanayie ait işlerde gece postalarında çalıştırılma şartları hakkında Tüzük hükümlerine uygun olarak çalıştırılabilme imkanı sağlanmıştır.

-Kıdem Tazminatı Yönünden Koruma:

İstifa (kendi isteğiyle ayrılma) halinde kıdem tazminatından yararlanamamak, İş Kanunu'nda öngörülen bir temel ilkedir. Ancak, İş Kanunu'nda 1983 yılında yapılan bir değişiklik ile, kadınlar evlendikleri takdirde kıdem tazminatından

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

yararlanabilir kılınmışlardır. Bu istisnai hüküm kadın işçileri ve evliliği koruma amaçlı olarak benimsenmişse de, kadın istihdamını engelleyen, kadın işgücünün genç yaşta istihdamdan ayrılmasını teşvik eden bir düzenleme olarak eleştirilmektedir.

-Akdin Feshinde Koruma:

İş Kanunu'nun 13. maddesi işçi ve işverenin bildirimli fesih hakkını, 17. maddesi, işverenin bildirimsiz fesih hakkını, 16. maddesi de işçinin bildirimsiz fesih hakkını düzenlemektedir. Kadın işçi için doğum ve gebelik durumunda hizmet akdinin fesih yönünden korunması hem 13. hem de 17. maddede sağlanmış; fesih durumunda 6 haftalık bildirim önelinin doğum izninin bitiminden sonra başlaması öngörülmüştür. Yerleşik uygulamada bu kurala aykırı davranışlar kadın işçiye diğer yasal tazminatlarına ilaveten "kötü niyet" tazminatı ödenmesini gerektirmektedir.

-Gebelik, Doğum ve Analıkta Koruma

Kadının aile içindeki konumu, gebelik halinde çalışmasındaki güçlükler ve sakıncalar, analık halinde çocuğun bakımı gibi durumlar kadın işçilerin özel olarak korunmalarını gerektirmektedir. Kadın işçilerin hamilelik ve analık dönemlerinde sahip olduğu haklara ilişkin düzenlemelerin kaynağını Anayasa'nın 50. maddesi oluşturmaktadır. Bu maddede, kadınların çalışma şartları bakımından korunması emredilmektedir. Bu hüküm doğrultusunda İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeleri şöylece özetleyebiliriz:

(i) 1475 sayılı Kanunun 70. maddesi analık halinde çalıştırma yasağını düzenlemiştir. Kanun'un 70. maddesine göre kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 haftalık süre içerisinde çalıştırılmaları yasaktır.

(ii) Doğum yapan işçi kadınlar, ücretli doğum izinlerinden sonra, işyerindeki işin elverdiği ölçüde, 4,5 ayı geçmemek kaydıyla ücretsiz izin kullanabilmektedirler.

(iii) Kanunun 81. maddesinde ise, gebe ve emzikli kadınların hangi dönemlerde hangi tür işlerde çalıştırılıp çalıştırılmayacakları ve/veya hangi şart ve usullerle çalıştırılabilecekleri ve emzirme odaları ya da çocuk yuvası kurulması ile ilgili hususların tüzük ile düzenlenmesi öngörülmüştür. Anılan konularda tüzükler çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur.

(iv) Gebe ve emzikli kadınların çalışma şartlarını belirleyen Tüzüğün 5. maddesi uyarınca, bu kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasaktır.

(v) 100-150 kadın çalıştıran işyerlerinde emzirme odası açılması ve hizmette tutulması, emzikli kadına da günde iki defa 45 dakikalık ilave emzirme amaçlı ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir. "Süt izni" olarak bilinen bu izin,

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

emzirme odası bulunmayan işyerlerindeki kadın işçiler tarafından işe başlama, öğle tatili veya iş bitimi saatlerinde, işe geç gelme veya erken çıkma yolu ile kullanılmaktadır.

(vi) 150'den fazla "kadın" işçi çalıştıran yerler 0-6 yaş grubu çocuklar için yuva açmak durumundadırlar.

Analık, doğum ve gebelikte koruma hükümlerimizde önemli bir eksiklik bulunmamakla birlikte, yasal düzenlemelerin sadece işverene yükümlülük getirmesi ve yükümlülüklerin kadın işçi sayısı ile ilişkilendirilmiş bulunması eleştirilmektedir. Türkiye, 1995'te Pekin'de gerçekleştirilen 4. Dünya Kadın Konferansı'nda söz konusu yükümlülüklerden çocuk yuvalarına ilişkin olanı kadın işçi sayısı ile ilişkilendirmeyi taahhüt etmiş ise de, bu taahhüt henüz yerine getirilmiş değildir.

5353 Sayılı Basın-İş Kanunu'na göre kadın işçilerin korunması,

1475 sayılı Kanun'un koruyucu hükümlerinden daha ileri düzeydedir. Kadın gazeteci hamileliğinin 7. ayından itibaren, doğumunun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılmaktadır. Kadın gazetecilere verilen bu ilave 4-5 haftalık ücretli doğum izni, çıkarılış yıllarında (1952) mesleğin icrasındaki farklı güçlüklerden kaynaklanmıştır.

859 sayılı Deniz İş Kanunu da, 1475 sayılı İş Kanunu'na paralel düzenlemelerden oluşmaktadır. Gemi adamlığı kadınlara kapalı iş ve meslek türlerinden biri olduğundan, işin özelliklerinden kaynaklanan herhangi bir ek düzenleme Kanun'da yer almamaktadır.

1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, bir yanıyla tüm çalışanları bir diğer yanıyla iş kanunlarının kapsamı dışında kalan işçileri koruyucu düzenlemeler içermektedir.

1930 yılında yürürlüğe giren bu Kanun, çalışma hayatında kadınlara özel olarak koruyucu hükümler getiren ilk kanunumuzdur. Kanun hamile kadınların doğumdan önce ve sonra üçer hafta süreyle fabrika, imalathane gibi özel ve genel müesseselerde çalışması ve çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Kanun doğumdan sonraki üç haftalık süre sonunda işe başlayan kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere iş süreleri içinde yarımşar saatlik iki ara verileceği hükmünü getirmiştir. Yukarıda anlatılan "süt izni" uygulaması, bu Kanun hükmü gereğince gerçekleştirilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, memur ve sözleşmeli statüde Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmekte olan kadınlara ilişkin özel düzenlemeleri içermektedir. Kanuna göre kadın ve erkeklerin haklarına yönelik ayrımcı veya kadınların aleyhine olabilecek herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Kadın çalışanları koruyucu özel ve bazı genel hükümler yer almaktadır. Buna göre, kadın memura doğumdan önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

müddetle izin verilmesi ve bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde bir buçuk saatlik süt izni verilmesi hükme bağlanmıştır.

657 sayılı Kanun'un 203. maddesi ile düzenlenen aile yardımı ile, 207. maddede yer alan doğum yardımının eşlerden her ikisinin de çalışması halinde kocaya verileceğinin ifade edilmiş olması ise, ayrımcı bir uygulama olarak devam etmektedir. Ancak Kasım 2001'de TBMM'de kabul edilen yeni Medeni Kanun'da aile reisliği müessesesinin kaldırılmış olması bu konudaki düzeltme çalışmalarını kolaylaştıracaktır.

b) Sosyal Güvenlik Mevzuatı

Türkiye'de üç ayrı primli ve zorunlu sosyal sigorta programı mevcuttur. İşçiler için 506; memur ve sözleşmeliler için 5434; esnaf, sanatkar ve bağımsız çalışanlar için 1479 sayılı Kanunlarla oluşturulmuş sigorta programları.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu: Ülkemizde Sosyal Sigortalar Kanunu ilk kez 1945 yılında "İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" adı altında yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile kadın işçiler analık durumunda sosyal güvenceye kavuşmuşlardır. Kanun zaman içerisinde yapılan değişikliklerle, 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa dönüşmüştür. Sigortalı olarak çalışanların hepsi bu kanunun bütün hükümlerinden yararlanmaktadır. Cinsiyete dayalı bir ayrımcılık içermeyen Kanun, analık sigortası başlığı altında kadın çalışanlara yönelik koruyucu hükümler getirmiştir. Kanunun 43.maddesinden 51. maddesine (dahil) kadar kadın sigortalılara sağlanan haklar düzenlenmektedir. ILO'nun 1952 tarihli 102 sayılı Sosyal Güvenliğin En Az Normları Anlaşmasında belirtilmiş olan; hastalık, analık, sakatlık, ihtiyarlık, iş kazası, meslek hastalığı, ölüm, aile yardımları ve işsizlik sigortası gibi sosyal risklerden işsizlik ve aile yardımı hariç diğer sigorta dalları ülkemizde uygulanmaktadır.

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile oluşturulan sigorta programları kamu kurumu ve kuruluşlarında memur ve sözleşmeli statüde çalışanları kapsamaktadır. Kanun, kadın ve erkek iştirakçilerin emekli olma yaşını farklı düzenlemiştir. Bunun sosyolojik ve biyolojik açıdan gerekli olduğu varsayılmıştır. Erkek çalışan 25 yıl; kadın çalışan ise 20 yıl hizmet süresini tamamladığında emekli olabilmekte, ancak 65 yaşına kadar da çalışabilme hakkı bulunmaktadır. 1999 yılında çıkartılan 4447 sayılı Kanun değişikliği ile işe yeni gireceklerde, emekliliğin kazanılması için prime esas hizmet yılının doldurulması yeterli olmamakta, aynı zamanda kadın için 58, erkek için ise 60 yaşına kadar çalışma şartı bulunmaktadır.

1479 sayılı BAĞ-KUR Kanunu, esnaf sanatkarlar ve bağımsız çalışanlar bu Kanun kapsamında zorunlu sigortalıdır. Ancak , Kanun kapsamında analık ile ilgili sigorta programı yer almamaktadır.

II-TÜRKİYE'NİN GÜNDEMİNDEKİ YENİ GELİŞMELER

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da belirtildiği gibi, Türkiye'nin AB'ne tam üyelik hedefi doğrultusunda, ulusal norm ve standartlarda AB seviyesini yakalaması önemli bir fırsat olarak karşımıza çıkmaktadır.

VIII. Plan'ın öncelikleri de dikkate alınarak hazırlanan AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı 24 Mart 2001 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Programın 4. Bölümünde Sosyal Politika ve İstihdam alt başlığı altında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele kısmında, çalışma hayatı ile bağlantılı olarak başta Anayasa olmak üzere, çeşitli yasaların durumu ve taraf olunan uluslararası sözleşmeler çerçevesinde yapılması gereken mevzuat ve kurumsal düzenlemeler belirtilmektedir. Bu bölümde 1475 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ücret, işe giriş, çalışma şartları ve meslek eğitimi bakımından AB müktesebatı ile uyumlu olduğu; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı hükümler bulunmadığı belirtilerek, aşağıdaki hususlarda mevzuat ve kurumsal değişiklikler ile yenilikler öngörülmektedir.

- Ebeveyn izni müessesesinin oluşturulması ve farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışanların istihdam statülerine göre farklılıklar gösteren ücretli doğum izinlerinin eşitlenmesi;
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında ispat yükümlülüğünün işverene ait olmasına ilişkin yasal düzenlemenin yapılması;
- Bazı sosyal güvenlik yasalarında kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı olduğu tespit edilen hususların giderilmesi*;
- Kayıt dışı/kapsam dışı kadın çalışmalarının hukuki düzenlemeye kavuşturulması;
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından, "Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi" kapsamında geliştirilmiş olan "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Duyarlılık Eğitim Programı"nın yaygın bir şekilde sürdürülmesidir.

Ulusal Program temelde AB ile uyum için gerekli hukuki altyapının sağlanması bakımından önem arz etmektedir. Programda hedeflenen hukuki

* (Bu düzenleme çalışmaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlıkları sürdürülen Sosyal Güvenlik Kanunlarında Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Mevzuatına Uyum Tasarısı Taslağı ile sürdürülmekte; bu kapsamda 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Kanunu'nda kadınların sigortalı olmaları için gereken "aile reisi" olma şartının kaldırılması öngörülmektedir. Ayrıca, hem bu Kanun hem de 1479 sayılı BAĞ-KUR Kanununda "analık sigortası"na yer verilecektir.)

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

düzenlemelerin önemli bir kısmının mevcut Anayasayla uyumlu olması, bu düzenlemelerin kolaylıkla ve kısa zamanda gerçekleştirilebilmesine imkan sağlamaktadır.

TBMM'nin Kasım 2001'de kabul ettiği yeni Medeni Kanun "aile reisi" kavramını sona erdirmiştir. Bu durumda aile ve çocuk yardımları, lojman yardımı gibi sosyal ödemelerdeki muamele eşitsizliği sorunları çözümlenecek ve bu sosyal yardımlardan eşlerin ortak kararına dayanan tercihleri doğrultusunda yararlanmak mümkün hale gelecektir.

III- ÜLKEMİZ ÇALIŞMA MEVZUATINDA YAPILMASI ÖNGÖRÜLEN DÜZENLEMELER

Ülkemizde yasal çerçevede bir ayrımcılık bulunmamakla birlikte kadınların istihdamını artırıcı ve özendirici düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu düzenleme yapılırken, geniş bir toplum kesiminin katılımıyla hazırlanan VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı ilkeleri ve Çalışma Hayatı ile Kadın Özel İhtisas Komisyonları raporlarında yer alan tedbir ve politikaların hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin her alanda sağlanması için bilgilendirici ve çalışmalarını koordine edici bir görevle 1989 yılında kurulmuş bulunan Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması için gerekli yasal ve idari düzenleme çalışmalarını başlatmış, bunların bir kısmı yasa tasarısı haline getirilmiştir. Bugüne gelindiğinde kadınların çalışma hayatındaki haklarının iyileştirilerek istihdamının artırılması amacıyla gerçekleştirilmesi gereken başlıca düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir.

1. Mevcut İlgili Mevzuatta Yapılması Önerilen Düzenlemeler

• Son Anayasa değişikliğinde de dışarıda kalacağı kesinleşmiş bulunan bir husus olarak, özellikle Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin tam olarak hayata geçirilmesi bakımından önemli görülen ve bu Sözleşmenin temel amaçlarından olan "olumlu ayrımcılık" ilkesinin Anayasaya yerleştirilmesi gerekmektedir*.

* Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan Kanun önündeki eşitlik ilkesi, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de kadınlara bir çok alanda erkeklerle eşit hak sağlamıştır. Ancak, bu eşitlik kağıt üzerinde bir eşitlik olmakta, bir çok alanda "eşit şartlardaki yarışa" kadınların geriden başlaması olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle eşitlik kavramı artık yeni bir açılım kazanmış, "kanun önünde eşitlikten" "fırsat eşitliği" kavramına geçilmiştir. Böylece Devletler, cinsler arası ayırım yapmama olarak ifade edilen negatif konumdan çıkarak, kadın-erkek eşitliğini hayatın her alanında sağlamak için gereken tedbirleri almak yükümlülüğünü de üstlenmekte ve pozitif bir konuma geçmektedir. Fırsat eşitliği veya pozitif ayrımcılık kavramı, mağdur cins lehine ayrımcılık yapılarak, eşitliğe ulaşana kadar belirli imtiyazlar sağlanmasıdır. Bu kavramın Türk hukuk sistemine girmesi bu nedenle önem taşımaktadır

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

- Kadın işgücünün korunmasına özel bir önem verilmesi gerekmektedir. Özellikle kadının analık işlevi gözden kaçırılmamalıdır. Diğer taraftan teknolojik gelişmeler, kadınların eğitim düzeylerindeki yükselme ve kadınların istihdam ve tam eşitlik istekleri dikkate alınarak, istihdam imkanlarını kısıtlayıcı etkileri olan ve genellikle güncelliğini yitirmiş bulunan aşırı koruyucu düzenlemelerin değiştirilmesine çaba gösterilmelidir.

- Çalışma hayatında, kadın çalışanlar için eşit fırsatlar yaratılmalı ve eşit muamele ilkeleri hayata geçirilmelidir.

- Kadınların işgücüne katılmalarını, ücret veya maaş karşılığı çalışma imkanlarını artırmak ve çalışanların ise, karşılaştıkları sorunları çözmek amacıyla sosyal ve ekonomik politikalar oluşturulmalıdır. Kadınların toplum içindeki konumunu yükseltmek amacıyla gerektiğinde olumlu ayrımcılık içeren politikalar belirlenmeli, bunlara kalkınma plan ve programlarında yer verilerek hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki gebelik ve doğum izinleri paralel hale getirilmeli, ebeveyn izni müessesesi oluşturulmalıdır.

- Ücretli gebelik ve doğum izinlerine ilişkin ücret ödemeleri arasındaki farkın giderilmesi amacıyla 1475 sayılı Kanunda, geçici iş görmezlik ödeneği ile tam ücret arasındaki farkı giderici düzenlemeler yapılmalıdır.

- Gebelik ve doğum izinleri süresinde işverenin, haklı fesih durumu dışında, iş akdini feshetmesini engelleyici hüküm iş kanunlarında açık olarak yer almalıdır.

- Ücretli izin sonrasında 4,5 aylık süre için günde 1,5 saatlik süt izni hakkı tüm iş kanunlarında ve 657 sayılı Kanunda birbirine uyumlu olarak düzenlenmelidir.

- İş akdinin işveren tarafından bildirimsiz feshine ilişkin bir sınırlama getiren 1475 sayılı Kanunun 17. maddesindeki sürenin, doğum ve gebelik hallerinde kadın işçi tarafından kullanılan 70. maddedeki ücretli ve ücretsiz izin süreleri ile erkek işçi tarafından doğum nedeniyle kullanılan izin süresinin bitimde başlayacak şekilde değiştirilmelidir.

- 657 sayılı Kanuna tabi çalışan erkeklerin askerlik sürelerinin intibaklarında dikkate alındığı gibi, kadın çalışanların da doğumlara ilişkin yasal ücretli ve ücretsiz izin süreleri intibaklarında dikkate alınmalıdır.

- BM, IV. Dünya Kadın Konferansı'nda Türkiye'nin de taahhüt ettiği, işyerinde emzirme odası ve kreş açma yükümlülüklerinin tespitinde kadın-erkek ayırımı yapılmaksızın çalışan sayısı dikkate alınmalıdır.

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

- Lojman, aile, çocuk ve doğum yardımlarının aile reisi kavramlarından hareketle erkek eşe ödenmesi uygulaması terk edilerek, eşlerin tercihi doğrultusunda işlem yapılması uygulaması getirilmelidir.
- 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer alan çiftçi kadınların sigortalı olabilmelerinde erkeklerden farklı olarak "aile reisi olmak" şartı kaldırılmalı ve sigortalı olma hakları genişletilmelidir.
- 1479 sayılı Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununda mevcut bulunmayan analık sigortası primli sistem içinde düzenlenmelidir.

2. Yapılması Öngörülen Yeni Düzenlemeler

- Ülkemizin onayladığı 158 sayılı ILO'nun İş Güvencesi ile ilgili sözleşme esasları doğrultusunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan bildirimli fesih hakkının yazılı olarak neden gösterilmeksizin kullanılmamasını sağlayacak şekilde düzeltme yapılmalı; gösterilen sebebe ilişkin ispat yükümlülüğünü işverene bırakan bir madde eklenmelidir.
- Kadın istihdamında önemli bir yere sahip olan tarım çalışanları ile ilgili ayrı bir Tarım İş Kanunu çıkarılmalıdır.
- Ev hizmetlerinde çalışan kadınların bir iş kanunu kapsamına alınması hususunda çalışmalar yapılmalıdır.
- 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu çerçevesinde çalışanların, çalıştırdıkları elemanlarla ilgili istihdam biçiminin iş kanunları ile nasıl ilişkilendirileceğini tespit etmek amacıyla yönelik bir çalışma yapılmalı ve buna dayalı olarak gerekli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.
- Kadın istihdamı için önemli bir yere sahip olan kısmi zamanlı çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma türleri yasal düzenlemeye kavuşturulmalıdır.

V- SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye'de kadınların çalışma hayatında yeterli bir şekilde temsil edilmemesi, karar mekanizmalarında ve üst düzey görevlerde yeterli ölçüde yer alması ilk bakışta kadınların haklarının zedelenmesi anlamı taşıyorsa da, toplumun bütün kesimleri kabul etmelidir ki, insan kaynaklarının önemli bir kısmı olan kadınlar, daha az eğitilmekte ve onların üretime daha az katkıda bulunmalarına seyirci kalınmaktadır.

Ülkemizin insan gücü kaynaklarını verimli bir şekilde kalkınma amaçlarına seferber etmesinde kadınların ve erkeklerin ayrı ayrı sorumlulukları bulunduğu ve her iki cinsin üretime etkin katılımının sağlanması gereği dahil olduğumuz uluslar

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

arası sistem içerisinde ortak kabul görmektedir. Bu ortak anlayış doğrultusunda, gerek resmi kurumlar arasındaki ilişkilerde, gerekse kadın kuruluşlarının da dahil olduğu sivil toplum kuruluşları arasındaki ilişkilerde özellikle kadının çalışma hayatındaki rolü ve hukuki haklarına gereken önem verilmeli, kadının toplum ve aile hayatında oynadığı barışçı, eğitici, üretici rolleri, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasında da hakettiği yeri almalıdır. Bu çabalarda izlenecek yöntemler, kadınların seslerini duyurarak, hayatın her alanında etkin görev almaları yürütülen resmi politikalarımıza temel amaçlar şeklinde dahil edilmişse de, bu alandaki başarılarımız sivil toplum kuruluşlarının destekleriyle artacaktır.

Son dönemde TBMM çağdaş bir duyarlılıkla kadın-erkek eşitliğini geliştirmeye yönelik yasal düzenlemeleri gerçekleştirmiştir. Anayasa değişiklik paketi kapsamında ailede eşler arasındaki eşitliğin getirilmesi ve yeni Medeni Kanunun kabul edilmiş olması yukarıda bahsedilen yasal düzenlemelerin önünü açmıştır. Esasen dahil olduğumuz uluslararası kuruluşların yüklediği sorumluluklar ve AB üyeliğine adaylık sürecindeki tutumumuz, kadın-erkek eşitliğinin bütün ayrıntıları ile sağlanması yönündeki kararlılığımızı güçlendirmiştir. Bundan böyle, yapılacak işlerin belirli bir düzen ve öncelik çerçevesinde yasal düzenleme haline getirilmesi gerekmektedir. Bu süreçte başta kadın kuruluşları olmak üzere toplumun bütün kesiminin takip etme görevleri önem kazanmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AB-Türkiye Ulusal Programı 24 Mart 2001 tarih ve 24352 sayılı Resmi Gazete.

Arat, Necla; Aydınlanmanın Kadınları, Cumhuriyet Kitapları, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Eylül, 1998-Ankara.

Dinç Meryem; Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog, Yayınlanmamış Rapor, 2001, Leicester Üniversitesi, İngiltere.

DPT-VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı-Kadın Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 1994, Ankara.

DPT-VIII.Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005; 2000, Ankara.

DPT-VIII.Beş Yıllık Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası (Çalışma Hayatı) Özel İhtisas Komisyonu Raporu; 2001, Ankara.

Eser, Şenay; Avrupa Birliği Sürecinde Kadının Durumu (Tebliğ); Üniversiteli Kadınlar Demeği-Ankara Şubesi, Konferans, 28 Mayıs 2001.

Hukukta Kadın Sempozyumu; Başbakanlık-Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Şubat, 2000 Ankara.

Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002

IŞIK Nazik; Avrupa Birliği Sosyal Politikalarının Kökleri ve Türkiye'nin Uyum Öncelikleri, Tebliğ, 2 Mart 2001, İstanbul.

MOROĞLU Nazan, Kadının Soyadı, Beta Yayıncılık, Ocak 1999, İstanbul

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; Türkiye'de Kadının Durumu, Kasım 1998, Ankara.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; Türkiye'de Kadının 2001, Ağustos 2001, Ankara.

Kamu-İş ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara, 1997.

PAZARCI Şevki; Devlet Memurları Kanunu ve Yargı Kararları, 1996 Baskı, Ankara.

Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu, Dördüncü Dünya Kadın Konferansı, Pekin, Çin, 4-5 Eylül 1995, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.

Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri; TİSK; Aralık, 1999 Ankara.

TÜSİAD; Kadın - Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, Ankara-2000.