

TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN HAKLARI VE KADININ ÇALIŞMA HAYATI İÇİNDEKİ YERİ

Prof. Dr. Fevzi DEMİR*

I- GİRİŞ

Ülkemizde kadın hakları ile ilgili gelişmeler Cumhuriyet dönemi ile birlikte önem kazanmıştır. Çağdaş bir Devlet yaratma ve bu anlayışı ülkede yerleştirme mücadelesinin önde gelen lideri Atatürk, kadınsız bir gelişme olamayacağı gibi, çağdaşlaşma da olamayacağını, uygarlaşmanın kadına toplumdaki gerçek yerinin ve değerinin verilmesiyle başlayacağını şu sözleri ile ifade etmiştir:

"Şuna inanmanız gerekir ki, yeryüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir. Bir toplumda cinslerin yalnız birinin çağdaşlık gereklerine uyması halinde o toplum yarı yarıya düşkünlük içinde kalır. Bir ulus gelişmek ve uygarlaşmak isterse bu noktayı temel ilke olarak bilmek zorundadır. Bizim toplumumuzun başarısızlığı kadınlarımıza karşı kayıtsızlığımızdan ve kusurlu davranışlarımızdan kaynaklanmaktadır. İnsanlar, takdir edildikleri kadar yaşamak üzere dünyaya gelmişlerdir. Yaşamak demek bir şeyler yapmak demektir. Öyleyse bir sosyal yapının bir organı çalışırken öbürü hareketsiz kalırsa o toplum felç olmuştur. Bir toplumun çalışması ve başarıya ulaşması için çalışmanın ve başarıya ulaşmanın tüm gereklerini ve koşullarını kabul etmesi beklenir. Öyleyse bizim toplumumuza bilim ve fen gerekliyse, bunları erkeklerimizin ve kadınlarımızın aynı derecede öğrenmesi lazımdır. Bilirsiniz, her alanda olduğu gibi sosyal yaşamda da görev bölümü vardır. Bu genel görev bölümü içinde kadınlar kendilerine ait görevleri yerine getirecekleri gibi, toplumun refahı ve mutluluğu için gerekli olan genel görevlere de katılacaklardır" (A.TOKER, *Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri*, TİSK Yayın No: 192, Ankara, 1999, s.66-67)

Atatürk'ün, kadının sadece "üreme" süreci içinde değil, erkeği gibi "üretim" süreci içinde de yer alması gerektiği, toplum içinde erkeği ile eşit kişilikli bir varlık olarak yaşamını sürdürmesini amaçladığı, böylece toplumu bütün organları ile sağlıklı bir yapıya kavuşturmak istediği 1923 yılında söylediği bu sözlerden bu yana epey bir mesafe alındığına kuşku yoktur. Neden bu sözler? Çünkü Osmanlı teokratik yapısı içinde kadının yerinin ne olduğunu, hiç de layık olmadığı davranışlar karşısında aciz bırakıldığını, bu nedenle Devletin çöküşünde bu tavrın da önemli bir rol oynadığını biliyor.

O zamandan bu yana alınan ve alınması gereken mesafenin anlamını daha iyi kavramak için, Atatürk'e bu sözleri söyleten ortamı yakından tanımakta yarar vardır. Bu nedenle, kadın hakları ile ilgili Cumhuriyet dönemi gelişmelerine değinmeden önce, Cumhuriyet öncesi döneme bir göz atılmasını yararlı görüyoruz.

*Dokuz Eylül Üniversitesi

II- CUMHURİYET ÖNCESİ KADININ DURUMU VE HAKLARI

Osmanlı devlet hayatında kadınlarla ilgili çıkarılan fermanlar, onları daha ziyade eve kapatmayı amaçlamıştır. Bu anlamda çıkarılan ferman örneklerinden bazıları şunlardır:

- I. Ahmet (1603-1617) zamanında 1603'de çıkarılan bir fermanla önce kadınların tatlıcı dükkanlarına girmeleri, sonra da 1610 yılında (babalarıyla bile olsa) erkeklerle birlikte sandala binmeleri yasaklanmıştır.

- I. Mahmut (1730-1754) zamanında 1750'de çıkarılan fermanla mesire yerlerine gitmeleri yasaklanmıştır.

- III Osman (1754-1757) zamanında haftada 4 günden çok sokağa çıkmaları yasaklanmıştır.

- I. Abdülhamit (1774-1789) zamanında (1787) ince kumaştan ferace giymeleri yasaklanmıştır.

- II. Mahmut (1808-1839) zamanında ise (1828) ince kumaştan ferace diken terzilerin tekrarı halinde dükkanları önünde asılmaları ferman edilmiştir.

- II. Abdülhamit (1876-1908) zamanında (1900) kadınların babaları ve oğullarıyla bile olsa sokakta yürümeleri, arabaya (faytona) binmeleri, ezan saatinden sonra sokakta dolaşmaları ve ferace yerine çarşaf giymeleri yasaklanmıştır. (S. SERDAROĞLU, *Aile Çevresi ve Kadın-Erkek İlişkileri*, B.1, Redhous Yay. İstanbul, 1972, s.34-35; P. Onay, *Türkiye'nin Sosyal Kalkınmasında Kadınların Rolü*, T. İş Bankası Kültür Yay. Ankara, Tarihsiz; Ö.Z. ALTAN, *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununun ile Korunması*, Eskişehir, 1980, s.53-54 vd.).

Buna karşılık, XIX. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınların özellikle çalışma hayatında da yerlerini almaya başladığını ve tek tük de olsa kamu (Devlet) hayatında görev yapmaya başladıklarını görüyoruz:

- Kamu alanında ilk kez "ebelik mesleği" ile göreve başlayan kadınlar için Tanzimat (1839) ile birlikte eğitimde çağdaşlaşma hareketleri başlıyor.

- Abdulaziz (1861-1876) zamanında orta öğretimde "İnas Rüşdiyyeleri" (kız ortaokulları) açılarak (1862-1863) kız çocuklarının eğitilmesi olanağı sağlanıyor ve kızlara özgü bir "öğretmen okulunda" eğitimin "Kuran'ın ezberlenmesi" olarak belirlenmesi emrediliyor.

- XIX. Yüzyıl sonuna doğru lise derecesine yükseltelen kız çocuklarının eğitimi, 1870 yılında açılan ilk "kız öğretmen yetiştirme okulları" (Darümuallimat) ile devam etmiş; 1872 de ilk kadın "öğretmen" , 1882'de ilk kadın "okul yöneticisi" çalışma hayatında görev almıştır. Bu dönemde, sanayiden önce eğitim alanında başlayan "muallime hanımlar meslek grubunun" gelişmesi, bugünkü güçlü bürokrasinin de nedeni olarak kabul ediliyor.

- 1868'den itibaren yayınlanan "Muhadderat-ı İslam (Örtülü Kadınlar)", "Vakit", "Şükufeza" (Çiçek Bahçesi), "İnsaniyet", "Ayine", "Parça Bohçası", "Aile", "Mefharet" (Övünme), "Alem-i Nisvan" (Kadınlar Alemi) gazeteleri ve 1895'de ilk kadın dergisi "Kadınlara Mahsus Gazete" adıyla "haftalık" olarak yayınlanmaya başlıyor.

- Bu gazeteler içinde 1880'lerde Rusya Müslümanlarından oluşan bir grup kadının "feminist" hareketi yaygınlaştırmak amacıyla çıkardıkları "Alem-i Nisvan" (Kadınlar Alemi) adlı gazete dikkat çekiyor. Ancak, bu hareket daha çok "eğitim" ve "oy hakkı" konusunda "eşitlik talebinde" bulunuyor; buna karşılık, sanayi kesiminde çalışan kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi üzerinde durulmuyor.

- İlk defa 1912 yılında Amerikan Büyükelçiliğinde verilen bir resepsiyona "peçesiz" bir Türk kadınının katıldığı görülüyor.

- 1915 yılında devlet dairelerinde çalışan kadınlara ilk defa iş saatlerinde çarşaflarını çıkarma izni veriliyor; ancak, etekleri Yönetmelikte belirtilenden kısa olan kadınların işe başlatılmadan evlerine geri döndürülmeleri kabul ediliyor.

- Yine aynı yıl (1915) ilk defa İstanbul Tıp Fakültesi kapılarını "kız öğrencilere" de açıyor; fakat, eğitimleri "erkeklerden ayrı sınıflarda" gerçekleştiriliyor.

- 1919 yılında ise "...kadınlara iş bulup kendilerini namuslu olarak hayatlarını kazandırmaya alıştırarak himaye ve izdivaçlarına delalet etmek..." amacıyla "İslam Kadınlarını Çalıştırma Derneği" kuruluyor.

- Özellikle 1911-1923 yılları arasında süren Balkan, I. Dünya ve Kurtuluş Savaşları sırasında erkeklerin "seferberlik" nedeniyle askere alınmaları ve dolayısıyla erkek nüfusunda meydana gelen azalmalar, aile ve toplum hayatını sürdürebilmek amacıyla kadınların çalışma hayatında geniş ölçüde yer alarak "çalıştırılmalarını" zorunlu kılıyor. Savaşa giden erkeklerden boşalan Devlet dairelerinde toplu olarak kadınların alınmaları yanında, ticaretten fabrikalara, yol yapımından sokak temizliğine, berberlikten terziliğe bütün işlerde kadınlar çalışmaya başlıyor. Bu gelişmeler, ister istemez Kurtuluş Savaşını ve özellikle Cumhuriyetin ilanını müteakip kadınlara çağdaş hakların tanınmasını zorunlu kılıyor (N. BERKES, *Türkiye'de Çağdaşlaşma*, Bilgi Yay.B.1, Ankara 1973, s.203; Ö.Z. ALTAN, *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*, Eskişehir, 1980, s.55-56 vd ve 59vd.; G. KAZGAN, *Ekonomik Alanda Kadın ve İstihdam Sorunları*, I. Ulusal Kadın Kongresi, İstanbul, 1991)

II- CUMHURİYET DÖNEMİ KADININ DURUMU VE HAKLARI

A- AİLE HUKUKUNA VE EĞİTİME İLİŞKİN HAK VE ÖZGÜRLÜKLER

Atatürk'ün desteğini alarak 20 Nisan 1924 günü kabul edilen T.C.Anayasası ile müteakiben 04 Ekim 1926 yılında yürürlüğe giren 743 sayılı Türk Medeni Kanunu tam bir "devrim" niteliğinde sayılabilecek hakları kadınlara tanımakta gecikmiyor.

Gerçekten, bugün de Anayasamızın temel ilkelerinden olan "kanun önünde eşitlik" ilkesinin bir gereği olarak, kadın-erkek eşitliğine dayanan ve Devletin denetim ve koruyuculuğuna bağlı bir "aile hukuku" yaratılıyor:

- Buna göre, medeni nikahla ve tek kadınla evlenme zorunluluğu getiriliyor. Dini nikah ancak medeni nikahtan sonra yapılabiliyor. Halen Sudan, Pakistan ve Bangladeş gibi bir çok İslam ülkesinde dini nikahın ve çok eşliliğin hakim olduğu hatırlanacak olursa (*Milliyet*, 05.12.1995), çağdaşlaşma yolundaki bu değişimin önemi daha çok anlaşılır kanısındayız.

- Bilindiği gibi, Cumhuriyet öncesi erkeğin kadını "boş ol" diyerek boşamasından kadının haberi bile olmazdı. Bu durum da değişiyor, boşanma hakkı sadece erkeğe değil, kadına da tanınıyor. Nitekim, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesinde yapılan bir araştırmada halen boşanma davalarının %40'ını kadınların açtığı; bunların %60'ının üniversite mezunu, %30'unun öğretmen, %15'inin memur, %5'inin işçi, %5'inin hemşire olduğu saptanmış (*Milliyet*, 01.12.2003). Halen kadınların kapanmalarının (örtünmelerinin) zorunlu, dini nikahın ve çok eşliliğin hakim olduğu İslam ülkelerinden bir çoğunda bu usulün devam ettiğini belirtmekle yetinelim.

- Miras hakkı da eşitleniyor. Daha önce ikiye bir pay alan kadının erkekle eşit pay sahibi olması sağlanıyor. Halen İslam ülkelerinden İran'da bile kadının mirastaki payının erkeklerden az olduğunu hatırlatmakla yetinelim (*Milliyet*, 05.12.1995)

- Şahitlikte de kadın için onur kırıcı olan "iki kadının bir erkeğe eşit tanıklığı" kaldırılıyor. Kadının tanıklığı da erkek ile eşdeğer sayılıyor.

- Gerçi, "ailenin reisi" olarak "erkek" bırakılıyor, bunun sonucu "kadının çalışması" erkeğin iznine bağlandığı gibi, "ikametgah seçiminde" ve "çocuğun isminin belirlenmesinde" son sözü erkek söylüyordu... Ancak, kadının çalışmasını erkeğin iznine bağlayan eski Medeni Kanun hükmünü (md.159) iptal eden Anayasa Mahkemesi kararına (Any. Mah. 29.11.1990, E. 1990/30, K.1990/31, RG. 02.07.1992-21272) uygun olarak hazırlanan ve 01 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren yeni 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, "eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir" dedikten sonra, "ancak meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur" hükmünü getirmek-

tedir (md.192). Öyle ki, "eşlerden birinin istemi üzerine ailenin geçimi için her birinin yapacağı parasal katkısı" belirleyebilen hakim; "eşin ev işlerini görmesini, çocuklara bakmasını, diğer eşin işinde karşılıksız çalışmasını katkı payının belirlenmesinde dikkate alması" öngörüldüğü gibi, bu katkıların karşılığının "geçmiş bir yıl ve gelecek yıllar için" de istenebileceği hüküm altına alınmıştır (md.196). Böylece, herhangi bir işte çalışmayarak ev işleri veya çocukların bakımı ile meşgul olan veya eşinin işinde herhangi bir ücret almaksızın karşılıksız çalışan diğer eşin, kendisine "harçlık" vermeyen veya çocukların iaşesine yetecek miktarda "para" bırakmayan "cimri" kocasından gerekli katkıda bulunmasını isteyebileceği yeni Medeni Kanun hükümleri arasında yerini almış bulunmaktadır.

- Bunun gibi, "aile reisi" kavramını kaldırarak "eşleri evlilik birliğinin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamakla ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlü" kılan Medeni Kanun (md.185); "eşlerin oturacakları konutu (da) birlikte seçmek" ve "evlilik birliğini beraberce yönetmek" suretiyle "birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıklarıyla katılmalarını" öngörmüştür (md.186). Aynı şekilde, "eşlerden biri diğerinin açık rızasını almadıkça aile konutu ile ilgili kira sözleşmesini feshedemediği, devredemediği veya aile konutu üzerindeki hakları sınırlandıramadığı" gibi, "aile konutu olarak özgülenen taşınmaz malın maliki olmayan eş, tapu kütüğüne konutla ilgili gerekli şerhin verilmesini (de) isteyebilir". Öyle ki, "aile konutu eşlerden biri tarafından kira ile sağlanmışsa, sözleşmenin tarafı olmayan eş, kiralayana yapacağı bildirimle sözleşmenin tarafı haline gelir ve bildirimde bulunan eş diğeri ile müteselsil sorumlu olur" (md.194/1,3,4). Böylece, konutun değiştirilmesini bile kira sözleşmesini yapan eşlerden birinin tek taraflı irade beyanından çıkararak Kanun, taşınmaz malın maliki olmayan eşe, taşınmaz malın maliki olan eşin tapu kütüğüne şerh koymak suretiyle rızasının alınmasını şart koşabilir.

- 1924 Anayasası ile "tüm Türk çocuklarına" (md.84) tanınan "eğitim-öğrenim" hakkı, günümüzde de olduğu gibi, kız ve erkek ayrımı yapmaksızın "ilk öğretimi zorunlu ve devlet okullarında parasız" kılıyor. Bu konuda kentlerde ilköğretimden üniversiteye kadar her düzeyde görülen kız-erkek karma eğitimden başka, sadece kızlar için öğretmen, ebe, hemşire okulları ve kız meslek liseleri açılıyor. Buna karşılık, halen İran'da karma eğitime izin verilmediği gibi, bekar kızlar yükseköğretim göremiyor, sadece evli kadınlar yükseköğrenim hakkına sahipler. Suudi Arabistan'da da kadınlar ancak kapalı devre televizyonla yükseköğrenim görebiliyorlar (*Milliyet*, 05.12.1995).

- Nihayet, 1961 Anayasası (md.35) ile 1982 Anayasasında "Türk toplumunun temeli, eşler arasında eşitliğe dayanan aile" olarak belirlenmiş; "ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alması ve teşkilatı kurması" Devlet'e ödev olarak verilmiştir (md.50). Bu anlamda, ailenin huzur ve refahına yönelik "vergi indirimleri" ile "aile ve çocuk yardımları" yanında; özellikle günümüzde öğretim ve uygulaması yapılan ve sadece ailenin değil ülkenin de genel refahını yakından ilgilendiren Ana-

Çocuk Sağlığı ve Nüfus Planlaması Merkezleri, Kreş, Anaokulu ve Yetiştirme Yurtları açılması, evlilik içi ve evlilik dışı çocuklar arasında bir ayırım yapılmaması Devlete yüklenen başlıca görevler arasında yer almıştır.

B- SİYASİ HAKLAR VE ÖZGÜRLÜKLER

Cumhuriyet döneminde kadını da erkek gibi toplumun esaslı "organı" sayan Atatürk, ona birtakım haklar verilmesini öncelikle 1924 Anayasası ile tanımak istiyor. Ancak, bu konuda da büyük muhalefetle karşılaşılıyor. Nitekim, 1924 Anayasasının hazırlanması sırasında Tunalı Hilmi Bey'in "kadınların nüfustan (vatandaş) sayılması" yolundaki önerisi, Meclisin birbirine girmesine ve "hilafetçilerin" büyük tepkisine neden oluyor. Her 20.000 Türk vatandaşını temsilen bir milletvekili seçilmesi öngörülürken, bunların içine kadınların da dahil edilmesini isteyen Tunalı Hilmi Bey, "seçme hakkı verin" bile demediği, sadece "sayıya (nüfusa) dahil edilmesini" istediği halde, sıra kapaklarına vurularak "şeriata saygı" bahanesiyle kürsüden indiriliyor ve müzakereler yarıda kesiliyor. Yine aynı dönemde Milli Eğitim Bakanının kadın öğretmenleri de "Maarif Şurasına" davet etmesi, "meclis soruşturmasına" yol açıyor ve Bakan istifa etmek zorunda kalıyor.

Buna rağmen, 1924 Anayasasında "Türklerin Hukuku Ammesi" başlığını taşıyan kişi hak ve özgürlükleri bölümünde (md.68-88) insanların "doğuştan" birtakım hakların ve özgürlüklerin sahibi olduğunu öne süren doğal hukuk doktrini, 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi gibi 1924 Anayasasına da damgasını vurmuştur: Hiçbir makam ve kişi tarafından insanlara "bağış", "lütuf" veya "ihسان" edilmeyen bu "hak ve özgürlükler", ırk, dil, din, mezhep, cinsiyet ve inanç farkı gözetmeksizin "eşit" olarak herkese "sağ doğumdan" itibaren sadece "insan" oldukları için tanınmıştır.

Bu eşitlik ilkesi, siyasi hak ve özgürlüklerin tanınmasında da kendisini göstermekte gecikmemiş; ilk defa kadınlara 03 Nisan 1930 tarihli Belediye Kanunu ile tanınan Belediye seçimlerine "seçmen olarak katılma" hakkı, 05 Aralık 1934 tarihinde tanınan parlamento'ya "seçme ve seçilme hakkı" ile devam etmiştir. Bu tarihe kadar sadece ABD (1918) ve İngiltere'de (1918) kadınlara 30 erkeklere 21 yaşında tanınan "seçmen olma" hakkı, bu tarihten (1934) sonra Fransa'da 1944, İtalya ve Japonya'da 1945, Çin'de 1949, Yunanistan'da 1952 ve İsviçre'de 1971 yılında tanınmıştır. (F. DEMİR, *Anayasa Hukukuna Giriş*, 6. Baskı, İzmir, 2005, s.124). Dünya'da, 1990 yılında seçme ve seçilme hakkını kaybeden Cezayirli kadınlar dahil birçoğu maalesef İslam ülkesi 70 kadar ülkede kadınlar hala oy kullanamazken, Türkiye'de Batı ülkelere göre çok daha erken gerçekleşen "seçme ve seçilme hakkının" tanınmasının nedeni, Atatürk devriminin kadın haklarını geliştirmeyi ekonomik ve kültürel kalkınmanın, kısaca uygarlaşmanın ayrılmaz bir parçası saymasından ileri gelmektedir.

Nitekim, 1935 yılında Atatürk'ün meclise seçtiği kadın milletvekili sayısı 18 iken, bu sayı ölümünden sonra giderek düşmüştür: Gerçekten, 1939'da 15'e, 1943'de

16'ya, 1946'da 9'a, 1950'de 3'e, 1954'de 4'e, 1957'de 8'e düşen bu sayılar, 1961 Kurucu Meclisinde 4, 1962 Cumhuriyet Senatosu ve Millet Meclisinde toplam 5, 1964'de 6, 1965'de 8, 1969'da 5, 1973'de 6, 1977'de 4 olarak düşük seviyesini devam ettirmiştir. 1990'lı yıllarda biraz yükselen bu rakamlar 1995'de 13, 1999'da 25, 2002'de 24, 2007'de 50 olmuştur. Ancak, 65 milyonluk Türkiye nüfusuna oranlandığında, bu rakamlardan hiçbiri Atatürk'ün 15 milyonluk Türkiye'deki 18 milletvekilliği oranına ulaşamamıştır. En son 50 kadın milletvekilinin bulunduğu % 9.1 oranındaki kadın milletvekili sayısı, % 23'lük Avrupa Birliği ortalamasının ve %18'lik Dünya ortalamasının hala çok gerisindedir (*AB Komisyonunun hazırladığı Karar Alma Süreçlerinde Kadınlar ve Erkekler 2007 Raporu, Milliyet 8 Mart 2008*). Gerçekten Türkiye, kadın milletvekili sayısı bakımından % 9.1 oranıyla 142 ülke arasında 108. sırada bulunmaktadır. (*Milliyet, 06.03.2008, s.19*)

Buna karşılık, İngiltere'de 1918-1974 arası parlamentoda 310 kadın görev almış; bunlardan 31'i hükümet üyesi olmuştur. ABD'de de 1917-1964 döneminde Kongreye 75 kadın girmiş; bunlardan sadece 2'si hükümet üyesi olabilmıştır. Türkiye'de 1935-1977 arası 69 kadın parlamenter seçilmiş; bunlardan sadece 2'si hükümet üyesi olabilmıştır. Son yıllarda hemen her hükümette bir kadın üye bulunmakla birlikte, hükümet düzeyinde temsil bakımından %4.2 oranıyla Türkiye, 105 ülke arasında 98. olarak sadece Kongo, Yemen, Fas, Mısır, Lübnan, Ürdün ve Etiyopya'nın önünde yer almaktadır (*O. ÇİTÇİ, Türkiye'de İnsan Hakları-III, Türk Demokrasi Vakfı, Ankara 1998, s.140; Milliyet, 06.03.2007, s.19*).

C- ÇALIŞMA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

1- Çalışan Kadınlar ve İstihdam İçindeki Yeri

1924 Anayasasında olduğu gibi, daha sonra kabul edilen 1961 ve 1982 Anayasalarında da yer alan "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti", kadın-erkek ayrımı yapmaksızın "herkese dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyeti" tanımaktadır (Any.md.48). Gerçekten, kadınların belirli alanlarda çalışmasının yasaklanamayacağı öngören bu hüküm, yukarıda da değinildiği gibi, kadının çalışmasını "kocanın iznine" bağlayan ve "keyfiyetin noter marifetiyle ilanını" hükme bağlayan eski Medeni Kanun hükmünün (md.159) iptaline yol açmıştır. Gerçi, kadının çalışması esasen "ailenin menfaati icabı" ise, kadına bu izin "hakim tarafından" verilebiliyordu. Ancak, yaptırımı olmasa da, sadece boşanma davasında "kusurlu eş" bakımından önem taşıyan bu hükmün, Anayasa mahkemesince iptali ve yeni Medeni Kanunda böyle bir hükme yer verilmemesi çağdaş gelişmelere uygun olmuştur.

Çalışma hak ve özgürlüğünü tamamlayan ve destekleyen 1961 ve 1982 Anayasalarının "Çalışma Hakkı ve Ödevi" (md.49) ile ilgili hükmü de, herhangi bir ayırım yapmaksızın "çalışma herkesin hakkı ve ödevi" diyerek çalışma talebinde bulunmanın sadece bireysel bir "hak" değil, aynı zamanda topluma karşı bir "ödev" olduğunu

hükme bağlamıştır. Bu nedenle, sadece özel sektörde bir "iş sözleşmesiyle" çalışan "işçi" olmak değil, aynı zamanda kamu sektöründe çalışan bir "memur" veya "sözleşmeli personel" olmak da kadınlara tanınmış bir haktır. Bu nedenle, kadınların özel sektör işletmelerinde "vasıflı" (yönetici) veya "vasıfsız" işçi olarak çalışmaları yanında "vali", "kaymakam", "yargıç", "hukuk müşaviri" (avukat), "öğretim üyesi" ve "büyükelçi" gibi üst düzey kamu görevlisi olmaları da mümkündür. Nitekim, 1989 yılından bu yana kaymakam da olabilen ve halen 4'ü vali yardımcısı ve 14'ü hanım kaymakamın bulunduğu Türkiye'de, Dışişleri Bakanlığında 15' i büyükelçi olmak üzere %50, Milli Eğitim Bakanlığında %51, Üniversitelerde (89.337 akademisyenden 35.087'si) %39 oranında kadın istihdam edilirken, Noterlerin %26'sı, Hakimlerin %21'i, Savcılarının % 6'sı kadındır. Belediye başkanlarının binde 5'i, belediye meclis üyelerinin %2.42'si, il genel meclis üyelerinin %1.81'i kadınlardan oluşmaktadır. Buna karşılık, kamu görevlisi kadınlarımız arasında üst düzey yönetici oranları daha düşüktür (%4). (Z. ODYAKMAZ, *Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Seminerleri, I-II, TİSK, Yayın No:205, Şubat 2001,s.44;Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Milliyet, 06.03.2003,s.2*).

Gerçekten, kadın erkek eşitliği açısından Türkiye'de en olumsuz durum kamu bürokrasisinde yaşanıyor. Kamu bürokrasisinin en üst iki kademesinde (müsteşar ve müsteşar yardımcısı) kadınların oranı AB genelinde yaklaşık %30, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde bu oran %40'ın üzerine çıkarken, Türkiye'de bu oran "sıfır" düzeyinde. Ülkemizde 2007'nin son çeyreği itibarıyla kamu bürokrasisinde hiyerarşinin en üst kademesinde görev yapan memurların tamamı (müsteşar ve müsteşar yardımcısı) erkeklerden oluşuyor (AB Komisyonunun hazırladığı Karar Alma Süreçlerinde Kadınlar ve Erkekler 2007 Raporu, Milliyet 8 Mart 2008).

Buna karşılık, üst düzey kamu görevlisi değil ama, Türkiye'de kamuda memur olarak çalışan toplam %4 oranındaki kadın sayısı, ABD, Almanya, İngiltere ve Japonya'dan fazladır (Z. ODYAKMAZ, *Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Seminerleri, I-II, TİSK, Yayın No:205, Şubat 2001,s.44*). Kamu görevlisi kadın oranlarının daha düşük olduğu Almanya'da, üstelik kadınlar dekan ve rektör olamamaktadır (Milliyet, 05.12.1995). Bunun gibi, Türkiye'nin ABD'de ile karşılaştırıldığında, bazı alanlarda ülkemizin çağdaşlık düzeyinde hiç de gerilerden gelmediği kolayca anlaşılır. Gerçekten, Türkiye'de avukatların %28'i ABD'de %22.7'si kadın, Türkiye'de mimarların %39'u ABD'de %12.6'sı kadın, Türkiye'de mühendislerin %13.5'i ABD'de %8.6'sı kadın, Türkiye'de dişçilerin %39'u ABD'de % 9'u kadın işgücünden oluşuyor. (A. TOKER, *Türkiye'de Kadın İşgücü, Seminerler, TİSK, Ankara,1999 ,s.66*). Ekleyelim ki, İslam ülkesi Mısırlı kadınlar halen "yargıç" olma hakkına sahip olamadıkları gibi, Suudi Arabistan'da kadınların "araba kullanmaları" ve "tek başına sokağa çıkmaları" bile "yasaktır" (Milliyet, 05.12.1995).

Bundan başka, her ne kadar kamuda üst düzey çalışan kadın oranı bakımından "sıfır" ile AB ortalamasının çok gerisindeyse de, Türkiye özel sektörün büyük şir-

ketlerindeki yönetim organlarında yer alan kadınların oranı bakımından AB ortalamasını yakalamış durumda: Üst düzey yöneticiler bakımından AB ortalaması kamuda %30 iken özel sektörde %11'e düşmekte; Türkiye'de ise durum tam tersine dönerek, kamuda "sıfır" alan Türkiye'nin özel sektörde %11'lik AB ortalamasını yakaladığı görülmektedir (*AB Komisyonunun hazırladığı Karar Alma Süreçlerinde Kadınlar ve Erkekler 2007 Raporu, Milliyet 8 Mart 2008*).

Bununla birlikte, DİE 1999 yılı Nisan ayı Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, kadınların genel nüfusa oranı %50.4 ile ülke nüfusunun yarısından fazla olduğu halde, çalışan kadınlar toplam istihdamın üçte birine bile ulaşamamaktadır (%31.2). Bu oran kentlerde beşte bire kadar inerken (%19) kırsal bölgelerde yarıya yaklaşmaktadır (%40.9). İşgücüne katılma oranının %48.7 olduğu ülkemizde, 12 ve daha yukarı yaş-taki toplam nüfus içinde istihdamdaki kadın işgücü sayısı 6 milyon 882 bin olup, işgücüne katılma oranı %29.7 dir (Ö. ÖZCAN, *Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri, I-II, TİSK, Yayın No:205, Şubat 2001, s.13-14*).

Ancak, bu oranın da son yıllarda gittikçe düşmekte olduğu görülüyor. TÜİK'in verilerine göre, Türkiye'de bir yılda 273 bin kadın işgücü piyasasından çekilmiş. Halen, kadınların işgücüne katılma oranı ülkemizde ortalama %25 ile OECD ülkelerinin % 50 ortalamasının yarısını ve en düşük oranlardan birini yansıtıyor (*Milliyet, 06.03.2008, s.19*). Örneğin, Avrupa Birliğinde 2000-2005 arası kadın istihdamı %56.3'e yükselirken; ülkemizde bu oran %23.4'e gerilemiş. Halbuki bu oran 1990'da %34.1, 2002 yılında %26.9 idi (*Hürriyet, 07.03.2008*).

Ülkemizde işgücüne katılan %23.4 oranındaki çalışan kadınların % 69.5'i tarım sektöründe, % 20'si hizmetler sektöründe, % 10.3'ü ise sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Ancak bunların % 62.6'sı ücretsiz aile işçisi olup, % 24.8'i ücretli ve yevmiyeli, % 9.6'sı da kendi hesabına ve işveren olarak çalışmaktadır. Tarım sektöründe ücretli çalışan kadın oranı sadece % 0.25'dir. Üstelik, % 22.7'sinin okuma yazma bile bilmediği istihdam edilen kadınların, % 3.6'sı okuma yazma bilmekle birlikte ilkokulu bitirmedikleri, % 51.4'ünün ilkokulu, % 4.3'ünün ortaokulu, % 7.3'ünün liseyi bitirdikleri, sadece % 7.5'inin ise yüksekokul mezunu oldukları görülmektedir. Orta ve lise dengi bir "meslek okulu" mezunlarının oranı ise % 3.2'de kalmaktadır. Bu nedenle, Türkiye genelinde % 6.4 olarak belirlenen işsizlik oranı kadın ve erkeklerde yaklaşık (sırasıyla % 6.3 ve % 6.4) olarak hemen hemen aynı olduğu halde, bu oran kentlerdeki işsizlik oranında farklılaşmaktadır: Erkeklerde % 8.7; kadınlarda % 15. Bir başka deyişle, kentlerde kadınlarımız işsizlik sorununun daha yoğun olarak yaşamaktadırlar (S. FENERCİ, *Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK, Ankara, 1999, s.9-10*). Ekleyelim ki, 1998 yılı sonu itibarıyla Koç Topluluğunda beyaz yakalı çalışanların %22'sini oluşturan toplam 2792 beyaz yakalı kadın işgücünün 763'ü lise, 1295'i üniversite, 149'u master, 3'ü de doktoralı olup, çalışırken tahsillerine devam edenler bunun içine dahil değildir (A. TOKER, *Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK, s.69*).

Buna karşılık, ülkemizde kadınların eğitim seviyelerinin giderek yükseldiği, fakülte ve yüksekokullara giden kız çocuklarının oranının son 10 yılda iki kat arttığı görülüyor. Buna göre, 1990'da kadınların %28'i okur yazar değildi, 2003'de bu oran %18'e indi. İlköğretimdeki okullaşma oranı da 1997'de kız çocukları için %78.97 iken, 2006-2007 öğretim yılında %87.93 oldu. 1997-1998 öğretim yılında lise ve dengi okullarda kız çocuklarının net okullaşma oranı %34.16 iken, 2006-2007 öğretim yılında da bu oran %52.16 oldu. Fakülte ve yüksekokul düzeyinde ise, 1997-1998'de % 9.17 olan kız çocuklarının net okullaşma oranı, 2005-2006 öğretim yılında %17.41 olarak gerçekleşti (*Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Milliyet, 06.03.2008, s.2*).

Bununla birlikte, halen ilköğretim çağındaki 640.583 kız çocuğu okula gitmediği gibi, 16-29 yaş arası genç kızlardan %70'i de ne öğrenim görüyor ne de çalışıyor. Bu kızların sayısı 5.5 milyon. Tam 17 Avrupa ülkesinin, Danimarka, Slovakya, Slovenya, Finlandiya, İrlanda, Letonya, Litvanya, Estonya, Lüksemburg, Malta, Norveç, İzlanda, Hırvatistan, Makedonya, Arnavutluk, Kosova ve Kıbrıs Rum Kesim'nin nüfusundan fazla... Bunların içinde lise öğreniminden sonra okuyamayan kız öğrencilerin % 29'u üniversite sınavlarını kazanamadığı, %14.6'sı üniversiteyi kazanmakla birlikte evlendiği için okulu bıraktığı, %10.5'i ailesi izin vermediği, % 9.8'i okumayı sevmediği, %6.3'ü maddi imkansızlık nedeniyle okuyamadığı, %1'i ise "türban yasağı" nedeniyle okula gidemediği için öğrenimden yoksun kaldıklarını bildirmişler. (*TİSK Araştırması, Hürriyet, 06.03.2008,s.20*)

Bu durumun ülkemizin geleceği bakımından hiç de olumlu sonuçlar doğurmayaacağı kesin. Atatürk'ün sadece "üreme" süreci içinde değil, "üretim" süreci içinde de kişilikli ve sağlıklı bir toplum yaratma ülküsüne hiç de uygun düşmeyen bu duruma acilen bir çare bulunması gerektiği kesin. Çünkü, eğitimsiz ve bilgisiz başarıya ulaşmak mümkün değildir. "Ürün vermesi istenen bağ, dua değil çapa ister". "Kadının yeri evidir, her eve bir baca, her kıza bir koca" düşüncesiyle, evde oturarak koca bekleyen bu kızlarımıza yazık oluyor. Eğitim görmeyen bu kızlar akıllarını nasıl geliştirecek, evlendikten sonra sahip olacakları çocukları nasıl yetiştirecek? Tam 5.5 milyon genç insan, çalışma hayatına ve ekonomiye katılmadan, onlara "üretim" imkanı tanımadan ülkemiz nasıl gelişecek, nasıl kalkınacak? Eve kapanıp üretmeden tüketecek, cahil kalıp ekonomik bağımsızlığını yitirecek, kocalarının eline bakmaktan, ister istemez onların "kölesi" olmaktan kurtulamayacak bu genç kızlara günah değil mi? "Kısmetse gelir Yemen'den, kısmet değilse ne gelir elden?" zihniyetiyle, ülkemiz nasıl gelişecek, böyle bir sosyal yapıyla Avrupa Birliği'ne nasıl üye olacağız (*Bkz: Rahmi TURAN, Hürriyet, 06.03.2008, s.20*). Ülkemizde yaklaşık 10 milyon civarında "engelli" (sakat) olduğu da düşünülecek olursa, 5.5 milyon genç kızımızın bunlardan farkı ne olacak?

2-Çalışan Kadının Hakları

a) Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu döneminde XIX. Yüzyıl ortalarına kadar tarım, hayvancılık, el ve ev sanatlarına dayalı aile içi işlerde çalışan kadınların, aynı zamanda geleneksel sanayinin halı, kilim, altın ve gümüş işlemecilik, kumaş dokuma, iplik bükme gibi dallarında da çalıştığı görülür. Dönemin belgeleri, Rumeli ve Anadolu'da halı atölyelerinde çalışan kızların yılda 400 kuruş kazandıklarını göstermektedir.

XIX. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan sanayileşme hareketine koşut olarak, özellikle 1850'den sonra dokuma işlerinde kadın işgücünün daha düşük ücretli, uysal ve kolay yönetilebilir olması nedeniyle yerli ve yabancı işyeri sahipleri tarafından tercih edildiği anlaşılmaktadır. Gerçekten, 1860'larda Bursa İpek Fabrikalarında çalışmaya başlayan Müslüman Osmanlı kadınlarının, 1867'den itibaren İzmir, Kula, Uşak, Saruhan gibi yerlerde çoğu Avrupalılara ait 300 kadar mekanik halı tezgahında sürekli olarak çalışan kadın işçi sayılarının 3.000'leri bulduğu görülüyor. XIX. yüzyıl sonlarında artmaya başlayan işçi sayısına koşut olarak artan kadın işgücü sayısı, bazı fabrikalarda erkek işgücü sayısını bile aşmaktadır. 1897'de İstanbul Kibrit Fabrikasında çalışan 201 işçiden 121'inin kadın olması yanında, Reji (tütün) ve iplik fabrikalarında da durum farklı değildir. 1913 ve 1915 senesinde yapılan sanayi sayımlarında toplam çalışanların 1/3 üne kadar ulaşan kadın işgücü sayıları, dokumacılık ve konserve sanayinde yine erkeklerin sayısını aşmaktadır. Nitekim, çalışan işçilerin ham ipek imalatında %95'ini, konserve işlerinde %71'ini, dokumada %70'ini, ipek dokumada %63'ünü kadın işçiler oluşturmaktadır

Buna karşılık, dönemin geçerli Şeriat (İslam) Hukuku kuralları gereği kadınlar, erkeğin haklarının ancak yarısı kadar bir hakka sahip olduğundan "eşit işe eşit ücret" ilkesine yer verilmemişti. İlginçtir ki, Anadolu'da Hitit yasaları da kadının ücretini erkeğe verilen ücretin yarısı olarak belirlemişti. Nitekim, Cumhuriyet öncesi gıda sanayinde çalışan erkek işçilerin gündelikleri 17-30 kuruş arasında değişirken kadın işçilerin gündelikleri 8-10 kuruş; konserve işlerinde çalışan erkek işçilerin gündelikleri 25-30 kuruş arasında değişirken kadın işçilerin 8-10 kuruş; sabun imalatında çalışan erkek işçilerin gündelikleri 12-15 kuruş arasında değişirken kadın işçilerin 2-6 kuruş arasında değişmekteydi. Erkeklerden farklı olarak günlük çalışma süreleri 9-11 saati bulan kadın işçilerin tatil günleri ve geceleri de çalıştırıldıkları, mevcut belgelerden anlaşılmaktadır. Dönemin teamül (örf) hukukunun yerini alan zamanın Medeni Kanunu sayılan 1869 tarihli Mecelle hükümleri arasında da çalışan kadınları koruyucu herhangi bir özel hükme rastlanmaz (*Geniş bilgi için bkz: L. ERİŞÇİ, Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi, İstanbul, 1951, s.7; C. TALAS, Sosyal Politika, Birinci Kitap, B.3, Ankara, 1967, s.148; O. SENCER, Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, İstanbul, 1969, s.94,118,152; K. FİŞEK, Türkiye'de Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tarihi, SBF Yayın No: 274, s.218; F.TAYANÇ/T.TAYANÇ, Dünya'da ve Türkiye'de Tarih Boyunca Kadın, Toplum Yay.*

No:51, Ankara, 1977, s.34; DİE, 1913 ve 1915 Yılları Sanayi İstatistikleri; M.O.AYDIN, Yasal Açıdan Kadın İşgücü, Türkiye'de Kadın İşgücü, TİSK,1999,s.73-74;Ö.Z.ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir, 1980, s.40-61; N.B. TULUKÇU, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, T. Haber-İş Yayın No: 21/ 2000, Ankara,2000, s.11 vd.).

b) Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemi ile başlayan kadının statüsünün yükseltilmesi çalışmaları, daha Cumhuriyet ilan edilmeden 1923 Şubatında toplanan İzmir İktisat Kongresinde ele alınmış; çalışan kadınları temsilen (kadın ameleler adına) Hayriye, Elif, Emine, Şefika, Münire ve Nigar hanımlar kongreye sundukları önergeyle, kadın işçilere doğum öncesi ve sonrasında olmak üzere 8 hafta ve ayda 3 gün ücretli izin verilmesi yolunda yasa çıkarılmasını teklif etmişlerdir (M.O.Aydın, Yasal Açıdan Kadın İşgücü, Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, Ankara,1999, s.74, G. ÖKÇÜN, Türkiye İktisat Kongresi) (AÜSBF Yayın No:262, Ankara, 1971, s.74).

Nitekim, bunun etkileri 24.04 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununa yansımakta gecikmemiş; gebe işçilerin doğum öncesindeki 3 ay içinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmış (md.177), doğumdan önce ve sonra olmak üzere 3'er hafta fabrika, imalathane, genel ve özel tüm kuruluşlarda çalıştırılmamaları, ayrıca işe başladıktan sonra 6 ay boyunca çalışma süreleri içinde kendilerine yarımşar saat iki emzirme izni verilmesi hükme bağlanmıştır (md.155).

Bununla birlikte, kadınların çalışma hayatıyla ilgili çağdaş hak ve özgürlükleri esas itibariyle ilk olarak 1936'da 3008 sayılı İş Kanunu ile getirilmiştir. Yaklaşık 35 yıl yürürlükte kaldıktan sonra 1971 yılında 1475 sayılı, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunları ile yenilenen ve geliştirilen bu haklar, kuşkusuz Atatürk'ün ölümünden kısa bir süre önce Türk işçisine ve bu arada çalışan kadınlara verdiği en büyük armağandır. Daha sonra 1945 ve 1950 tarihinde çıkarılan kanunlarla kabul edilen "Analık Sigortası", 1967 yılında çıkarılan "Sosyal Sigortalar Kanunu" ile bugünkü uygulanan son şeklini almıştır.

1936 tarihli İş Kanunu ile tanınmaya başlayan ve 1961 ile 1982 Anayasasına da yansımakta gecikmeyen bu hak ve özgürlüklere bir göz atılacak olursa;

- Anayasaya göre, "kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" (Md.50).

- 1936 tarihli İş Kanunu (md.25) ile Umumi Hıfzısıhha Kanununa (1930) uygun olarak doğumdan önce 3, doğumdan sonra 3 hafta olmak üzere toplam 6 hafta

çalıştırılmaları yasaklanan kadın işçilere, bu süreler zarfında "işyerinde en az 3 ay çalışmış" olması koşuluyla "yarımşar ücret" ödenmesi öngörülmüş, ayrıca bu sürelerin doktor raporu ile 6'şar haftaya kadar uzatılabileceği kabul edilmiştir. 1967 ve 1971 tarihinde yenilenen 1475 sayılı İş Kanunu ile doğum öncesi ve sonrası 6'şar haftadan 12 haftaya çıkarılan bu izinler, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda doğum öncesi ve sonrası 8'er haftadan toplam 16 haftaya çıkarılmıştır. Ayrıca, "çoğul doğum" halinde bu izinler, doğum öncesi 10 hafta kabul edilerek toplam 18 hafta olarak kabul edilmiştir. Doktor raporu ile arttırılabilen bu süreler içinde, kadın işçi isterse doktorunun da onayı ile doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir ve kadın işçinin bu suretle çalıştığı süre (5 hafta) doğum sonrası süreye eklenir. (md.md.74/1,2). Örnek olarak bu izinlerin Danimarka, Fransa ve Almanya'da toplam 14 hafta, İsviçre ve Avusturya'da 16 hafta, İtalya'da 3-6 ay (12-24 hafta), Polonya'da 16-26 hafta, Macaristan'da 20-24 hafta, İsveç, Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da 7 ay (28 hafta) olduğunu ekleyelim.

- Buna karşılık, hukukumuzda 16 veya çoğul doğum halinde 18 haftaya kadar uzayan doğum izni sırasında kadın işçiye işveren herhangi bir ücret ödemek zorunda değildir. Bu süre zarfında işverenin ücret ödemediği kadın işçiye Sosyal Sigortalar Kanununa göre "çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir" (md.49)."Sigortalı kadının analığında verilecek günlük ödenek ise, (prime esas) kazancının üçte ikisidir" (md. 89/5). Ekleyelim ki, "normal doğum", "ameliyatla (sezeryanla) doğum", "erken doğum" ve "ölü doğum" hukuken doğum sayıldığı halde; "düşük yapmak" doğum sayılmamakta, "hastalık" sayılmaktadır. Bu gibi hallerde işçiye verilecek "geçici iş göremezlik ödeneği", sigortalının "yatarak" tedavisi halinde prime esas "günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise üçte ikisidir" (md.89/1).

- Hukukumuzda bu uygulamanın tek istisnası, Basın İş Kanununda yer almaktadır. Buna göre, kadın gazetecinin hamileliği durumunda yedinci aydan itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır ve bu süre zarfında müessese kadın gazetecinin son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum olmaz veya çocuk ölü olarak dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren de bir ay müddetle bu ücret ödenir. Kadın gazetecinin bu arada ayrıca sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardımlar, bu ödemeye tesir etmez (Bas. İş K. Md.16).

- 1936 Kanununda olduğu gibi (md.61), 1971 ve 2003 Kanunlarında da, henüz doğum iznini kullanmaya başlamadığı hamileliği süresince kendisine periyodik kontroller için "ücretli izin" verilen kadın işçi, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılır ve bu halde ücretinde herhangi bir indirim yapılmaz. Böylece, saatlerce ayakta kalarak veya saatlerce oturarak çalışması yahut da ıslak ve nemli yerlerde çalışması yasaklanan hamile kadın işçiye, gebe olduklarının hekim raporuyla saptanmasından itibaren doğuma kadar geçen süre ve doğum sonrası 6 ay süre ile "gece postalarında" çalışması da yasaklanmıştır (Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarına Dair Yönetmelik. Md. 9). İşveren, doğum sonrası

emzikli kadın işçilerin anılan 6 aylık süre içindeki çalışmalarını "gündüz postalarına" rastlayacak şekilde düzenler. Ayrıca, isteği halinde kadın işçiye, işveren 16 veya çoğul doğum halinde 18 haftalık iznini kullandıktan sonra altı aya kadar "çocuk bakım izni" vermek zorundadır. Ancak, "ücretsiz" verilen bu çocuk bakım izin süresi, aynı zamanda yıllık izin ve (emeklilik dahil) kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz. Buna karşılık, kadın işçilere küçük çocuklarını bir yaşına kadar emzirmeleri için verilen günde toplam 1,5 saatlik "süt izinleri" çalışma süresinden sayıldığı için ücretlidir. Süt izninin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını kadın işçi kendisi belirleyebilmektedir (İş K. md.74/3-6). Bu iznin işin ortalama bir süresinde (öğlen tatilinde) verilen ara dinlenmesinden önce ve sonra 45'er dakika olarak kullanılması mümkün olduğu gibi, şehir hayatının getirdiği güçlükler nedeniyle süt izni ikiye bölünerek kullanılmıyorsa, işe 1,5 saat geç gelmek veya işi 1,5 saat erken terk etmek suretiyle de kullanılabilir. Ancak, uygulamada zaman zaman rastlandığı gibi, günlük olarak kullanılması gereken süt izninin haftalık, aylık ve hatta yıllık olarak "toptan" kullanılması yasanın amacına aykırıdır. Kanun emzirme izninin "toptan kullanma hakkını" tanımamaktadır. Zira, bu hak "kadın işçiye" değil, esas olarak "çocuğa" tanınan bir haktır ve onun da amacına uygun olarak kullanılması gerekir. Nitekim, "ölü doğumda" böyle bir hak yoktur (F. DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir, 2005, s.70).

- Kaldı ki, 1936 İş Kanununa göre çıkarılması öngörülen Nizamname gibi, 1971 ve 2003 Kanunlarına göre çıkarılan Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarına Dair Yönetmelik hükümlerine göre, "yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurulması zorunludur". Üstelik bu zorunluluk, çalışan kadın işçi sayısının 150'den fazla olması halinde, "0-6 yaş çocukların bırakılması ve bakılması, emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için" işveren tarafından "bir yurt" kurulmasına ve "yurt içinde ana okulu açılması zorunluluğuna" da dönüşmekte, yurdun işyerine 250 metreden uzak olması halinde "işveren taşıt sağlamakla yükümlü" kılınmaktadır. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde ise, "işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınmaktadır" (Yön. Md.15). Emzirme odalarında "her 10 çocuk" için, yurtlarda her "20 çocuk için" bir "kadın" bakıcının bulunmasını ve bu bakıcılardan en az birinin "hemşire veya kız meslek lisesi çocuk gelişimi ve eğitimi mezunu veya benzeri mesleklerden" olmasını "zorunlu" tutan Yönetmelikte (md.20); oda ve yurtları birden ziyade işverenin birleşerek kurmalarının da mümkün olduğu, bu gibi hallerde oda ve yurtların yönetiminin ayda bir defa toplanan işveren veya işveren vekillerinin katıldığı kurullarda alınan kararlarla yerine getirileceği hükme bağlanmıştır (md.25). Sağlıklı ve bakımlı kuşaklar yetişmesine hizmet amacıyla konulan bu hükümler, kamu işyerleri dışında maalesef uygulama alanı bulamamaktadır.

- 1936 Kanununa göre (md.58), Ağır ve Tehlikeli İşler Nizamnamesinde tespit edilen işlerde çalıştırılması yasaklanan her yaştaki kadınlar ile 18 yaşını doldurmamış çocuklarla ilgili hükümler ve bu işlerde çalıştırılacakların "doktor raporu" almasını öngören hükümler, 1971 ve 2003 tarihinde yenilenen İş Kanunlarında da aynen devam ettirilmiştir. Buna göre, "hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ve kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri" bir "Yönetmelikte" gösterileceği gibi (İş K.md.85); "ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları" hekimler tarafından verilmiş "muayene raporları" olmadıkça "çalıştırılmaları yasaktır" (İş K.md.86). Fiziksel ve genetik sakıncaları nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde kadınlara yasaklanan çinko, kurşun, sülfat ve üstübeç kullanılan işlere ek olarak, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde (RG, 16.06.2004-25494) sayılan çimento fabrikaları ile taş ocaklarında yapılan işler, seramik, fayans, çini, kiremit, ateş tuğlası pişirme işleri, sondaj, arama, metalürji ve yapı işleri ile demir çelik alaşımlarının şekillendirilmesi işleri kadınlara yasaklanan işler arasındadır. Buna karşılık kimya, yağ, kauçuk, lastik, plastik, iplik ve dokuma işleri kadınların çalıştırılabileceği ağır ve tehlikeli işler arasında sayılmıştır.

- Bunun gibi, 1936 İş Kanununda yasaklandığı gibi (md.49), 1971 ve 2003 tarihli İş Kanunlarında da "maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" (İş K. Md.72). Kadınların fiziki yapılarına uygun düşmeyen bu işlerde çalışma yasağı, Uluslararası Çalışma Örgütünün "Kadınların Maden Ocaklarında ve Yeraltında Çalıştırılma Yasağına" ilişkin 45 sayılı sözleşmesinde de öngörülmüş ve Türkiye tarafından daha 1937 tarihinde 3229 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. Bu hüküm, Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanununa göre "açılması izne bağlı umuma açık eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı işyerlerinde" kanuni istisnaları saklı kalmak üzere (kadın veya erkek) "onsekiz yaşından küçüklerin çalıştırılmasını yasaklayan" hükümlerle tamamlanmıştır (4771 s.k. değişik md.12).

- Aynı şekilde, 1936 tarihli İş Kanununda sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuklar ile her yaştaki kız ve kadınların "gece çalıştırılmalarını" kural olarak yasaklayan hüküm; istisnai olarak, 16 yaşından büyük kızların ve kadınların gece çalıştırılmalarını İktisat Vekaletinin iznine bağlamış idi (md.50). Aynı hüküm 1971 tarihli Kanunda yer aldıktan sonra 2003 tarihli İş Kanununda da aynen korunmuş; kural olarak "sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanırken, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların" bir "Yönetmelik" ile belirlenmesi öngörülmüştür (İş K. Md.73). Bu konuda halen yürürlükte bulunan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG, 09.08.2004-25548) hükümlerine göre, "18 yaşını doldurmuş" kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için "hekim muayene ettirilerek çalışmalarına engel bir durumun olmadığına

dair sağlık raporlarının alınması şarttır" ve bu raporlar "her altı ayda bir tekrarlanır" (Yön. Md.7). Genellikle, beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılan kadınların; aile içindeki görevleri ve ailesinden uzak çalışmasının sakıncaları da göz önünde tutularak, işverenler tarafından sağlanacak uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın belirli merkezlerden işyerlerine götürülüp getirilmeleri gerekmektedir (Yön. Md.6). Ayrıca, kadın işçinin kocası da aynı işyerinde çalışıyor ise, karı kocanın aynı veya farklı gece postasında çalışma isteği "olanaklar oranında" karşılanır (Yön. Md.8). Üstelik, gece postalarında kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun yedi buçuk saat-ten fazla çalıştırılmayacakları için (Yön. Md.5), "fazla çalışma" yapmaları da yasaktır. İşverenler, gece postalarında çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili Bölge Müdürlüğüne göndermek zorundadırlar (Yön. Md.10).

- Gerek 1971 tarihli İş Kanununda (md.26) gerek 2003 tarihli İş Kanununda yer alan "aynı veya eşit değerde bir iş nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağına" ilişkin hüküm, "eşit işe eşit ücret" ilkesinin bir sonucudur. Öyle ki, "işçinin (kadın veya erkek) cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerden yararlanması", kendisine "daha düşük bir ücret uygulamasını haklı kılmaz". Çünkü, "işveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" (md.5/3,4,5). Aksi halde, eşit davranma ilkesine aykırı davranan işverene karşı "işçi dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminatı" talep edebileceği gibi, "yoksun kaldığı haklarını da talep edebilir" (md.5/6). Gerçi "ispat yükü" işçiye aittir. Ancak, "işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekte yükümlüdür" (md.5/7).

- Bunun gibi, "işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birden fazlasının haczedilemeyeceğine veya başkasına devir ve temlik olunamayacağına" hükmeden İş Kanunu, "ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir" demekte ve "nafaka borcu alacaklılarının haklarını saklı" tutmaktadır (md.35). Öyleyse, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyelerinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak ücretin haczedilebilecek kısmını beşte bire veya altıda bire indirme yetkisine sahip olan hakim, buna karşılık işçinin eş ve çocuklarının kendisinden talep ettiği nafaka alacaklarını dörtte birle sınırlı olmaksızın yükseltmektedir. Üstelik, nafaka vermeye mahkum olup da ödeme şartlarına riayet etmeyen borçlu alacaklının şikayeti üzerine 10 günden 3 aya kadar hafif hapis cezasına çarptırılabilen; yargılamanın devam ettiği sırada ara kararı ile verilen "tedbir nafakası" gibi, mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra ödenmeyen nafaka borcu hakkında da aynı hüküm uygulanmaktadır (İİK. md.344)

- Nihayet, kadın işçilerin işten çıkarılmaları sırasında da cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum gibi nedenlerle kadının sözleşmesinin feshi

"geçersiz" sayıldığı gibi, kadının analık ve doğum nedeniyle işe gidemediği günlerde iş sözleşmesinin feshi de "geçersiz" sayılmış, bu gibi hallerde kadın işçilere iş güvencesi sağlanmıştır (md.18/3 d, e). Üstelik, 16 veya 18 haftalık doğum izinleri ve 6 aylık çocuk bakım izinleri süresince işten çıkarılmayan kadın işçiler, doğum sonrası meydana gelebilecek rahatsızlıklar nedeniyle, 16 veya 18 haftalık doğum izinlerini doktor raporu ile 6 haftaya kadar daha uzatabilmektedirler. Bu süreler içinde işten çıkarılması yasaklanan kadın işçiler (md.18/3 f; md.25/l b), bu sürelerin aşılmasına rağmen işe başlayamadıkları takdirde "kıdem tazminatlarını" alarak işten çıkabilecekleri ve çıkarılabilecekleri gibi, "evlenen kadının" da "bir yıl içinde başvurması" halinde işten kendisi ayrılrsa (istifa etse) bile "kıdem tazminatı" hakkı doğmaktadır (1475 s.k. md.14).