

Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın

Aybike Elif BOLCAN*

ÖZET: Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik kuruluşundan itibaren AB sosyal politikasının bir parçasıdır. Avrupa Birliği 1970'lerin ortalarından itibaren çıkardığı çalışma hayatında kadının korunmasına ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin direktiflerle üye ülke mevzuatlarını yönlendirmektedir. Çalışmanın amacı Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünde olan Türkiye'de çalışma mevzuatının AB direktifleriyle uyumlu olup olmadığını araştırmaktır.

Anahtar Kelimeler: kadın, Avrupa Birliği direktifleri, Türk çalışma mevzuatı

ABSTRACT: Equality between men and women is a part of EU's social policy since its establishment. European Union shapes member states' legislation with the directives it implemented about the protection of women in working life and the provision of equality between men and women as from the mid 1970's. The purpose of this study is to search whether labour legislation in Turkey which is a candidate country, is compatible with EU directives or not.

Keywords: woman, European Union directives, Turkish labour legislation

1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ÇALIŞAN KADINA YÖNELİK DİREKTİFLER

Kadın ve erkeklere eşit şekilde davranılması, Avrupa Birliği sosyal politikasının temel amaçlarından birisidir. Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik, kuruluşundan itibaren AB sosyal politikasının bir parçası olmuştur. Avrupa Topluluğu kuruluş amacı itibariyle ekonomik amaçlı bir topluluk olduğundan özellikle çalışan kadınlara yönelik düzenlemeleri ağırlıktadır.

Kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına ilişkin topluluk politikası, 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile başlamıştır. Bu madde, ücret eşitliğinin sağlanmasından işgücü piyasasında sosyal güvenlik ve sosyal yardım alanlarında ve yaşamın tüm alanlarında kadın – erkek eşitliğinin sağlanmasına doğru

* Öğretim Görevlisi, Bahçeşehir Üniversitesi Meslek Yüksekokulu

uzanacak bir sürecin ilk kıvılcımını oluşturmuştur.¹ 1965 yılında çalışan kadınların korunmasına ilişkin bir madde de içeren Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. Çalışan kadınların korunması ile ilgili 8. Maddede taraflar; kadınlara doğumdan önce ve sonra en az oniki haftalık izin sağlamayı, kadının doğum izni sırasında işten çıkarılmasını önleyecek önlemler almayı ve kadınların tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmişlerdir.²

1957-1972 yılları arası Avrupa düzeyinde sosyal politikalar için bir ihmal dönemi olmuş ve bu dönemde sosyal politikalar ikinci plana itilmiştir. Bu durum Avrupa Konseyi'nin 1972 tarihli Paris Zirvesi ile son bulmuştur. Zirveyi takiben 1974 yılında Konsey Sosyal Eylem Programı Kararı'nı kabul etmiş ve bunun üzerine Komisyon 1974-76 yıllarını kapsayan Sosyal Eylem Programı'nı hazırlamıştır. Sosyal Eylem Programı iş hukukunda düzenleme yapılmasını öngörmüştür. Bu amaçla çalışan kadın ve erkeğe eşit muamelelerin de aralarında bulunduğu dört eylem alanı belirlenmiştir. Ancak bu dönem çok kısa ömürlü olmuştur. 1970'li yılların sonunda ve 1980'li yılların başında başta İngiltere olmak üzere bütün üye devletlerde iş hukuku ve sosyal hukukun kuralsızlaştırılması ve esnekleştirilmesi yaklaşımı benimsenmiş ve bu dönemde çok az mevzuat kabul edilmiştir.³

Aralık 1989'da İngiltere hariç on bir üye ülke tarafından kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı'nda, kadın erkek eşitliğine dair bir maddeye yer verilmiş ve maddede kadın ve erkeğe muamele eşitliği sağlanması ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

1 Kasım 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması'nın ekinde İngiltere hariç diğer on bir üye ülkenin kabul ettiği Sosyal Politika Protokolü yer almıştır. Protokolde, işyerinde kadın ve erkekler için fırsat eşitliği ve eşit muamele ile ilgili mevzuatın kabulüne ilişkin ek bir usule yer verilmiştir.⁴ Düşük istihdam ve işsizliğin yaşandığı bu dönemde bu sorunlarla mücadele için Avrupa Komisyonu tarafından 1994 yılında “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” başlıklı Beyaz Kitap yayınlanmış; kitapta kadınların aile ve iş yaşamlarını uzlaştırma olasılıklarını arttırmayı amaçlayan öneriler ileri sürülmüştür.

İngiltere'nin 1997 yılında Sosyal Politika Protokolü'nü onaylamasıyla Amsterdam Antlaşması kabul edilmiştir. İstihdam konusu antlaşmada ayrı bir başlık altında ele alınmış ve ilk defa istihdam politikası Avrupa'nın ortak görevi olarak ilan

¹ Nurhan Süral (2002), *Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğu Yayınları, Ankara, s.50.

² A.e., s.162-163.

³ A.e., s.46-47.

⁴ Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği (2000), *AB ve Eşitlik: İstihdamda Eşit Fırsatlar*, Ankara, s.2.

edilmiştir.⁵ 1997 yılında imzalanan ve 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkek eşitliğini birliğin temel görevlerinden biri olarak belirlemiştir. Bu kapsamda Birlik, kadınlara eşit fırsatların sağlanmasını ve eşit muamele uygulanmasını tüm kurumlar tarafından her düzeyde ve her alanda gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk olarak kabul etmiştir.⁶ Antlaşmada birliğin eğitim, ğretim veya gençlikle ilgili tüm girişimlerinde kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi vurgulanmaktadır. Amsterdam Antlaşması'nı takiben 20-21 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg'ta Olağanüstü İştihad Zirvesi düzenlenmiştir. Lüksemburg Zirvesi AB'nin ilk istihdam zirvesidir. Zirvede fırsat eşitliğinin de aralarında bulunduğu dört temel amaca dayanan Avrupa İştihad Stratejisi kabul edilmiştir.

Lüksemburg Zirvesi ile, Avrupa İştihad Stratejisi'nin uygulanması esasına dayanan Lüksemburg süreci başlatılmıştır. 23-24 Mart 2000 tarihlerinde toplanan Lizbon Zirvesi'nde de; istihdamda ayrımcılığı azaltmak ve özellikle ocuk bakımına ilişkin hükümleri iyileştirmek için çalışma yaşamı ile aile yaşamının bağdaştırılmasını kolaylaştırmak da dahil olmak üzere, eşit fırsatların her yönden güçlendirilmesi gerekliliği vurgulanmış; o dönemde ortalama %51 olan kadın istihdam oranınının 2010 yılına kadar %60'ın üzerine çıkartılması hedefi belirlenmiştir.⁷ Lizbon Zirvesi'ni takiben Haziran ayında AB Komisyonu istihdam alanında ve sosyal alanda 2005 yılına dek gerçekleştirilecek politika ve faaliyetleri belirleyen Sosyal Politika Gündemi'ni kabul etmiştir. Gündemde cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi başlıca amaçlardan biri olarak sayılmıştır. Buna göre; kadınlara ve erkekler arasında Avrupa düzeyinde eşitliğin sağlanması ile ilgili devam etmekte olan girişimlerin arttırılması ve cinsiyet konusunun ilgili tüm politikalara dahil edilmesi gerekliliği vurgulanmış; Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Topluluk ereve Stratejisi'nin onaylanması, 1976 tarihli eşit muamele direktifinin değişiklik önerisinin onaylanması, istihdam stratejisinin fırsat eşitliği ayağını oluşturan hususların güçlendirilmesi ve uygulamalarının yakından izlenmesi, cinsiyet eşitliğinin kamu yönetiminin tüm düzeylerinde geliştirilmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi ve sosyal taraflara diyalogu eşit ücret, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının kaldırılması ve aile hayatı ile çalışma hayatının bağdaştırılması hususlarını içine alacak Şekilde güçlendirmeleri için çağrıda bulunulması bu amaçla gerçekleştirilecek eylemler olarak belirlenmiřtir⁸

⁵ Sevinç Yaman, 'Avrupa Birliği'nin İştihad ve Sosyal Politikaları,' (evrimii) http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik_bulten_dosyalar/aralik_bulten_dosyalar/sevinc_yaman.htm, 5 Mayıs 2007, s.1.

⁶ Senem Aydın (2003), *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*, İKV Yayınları No:175, İstanbul, s.22.

⁷ TÜSİAD (2003), *Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23-24 Mart 2000: İştihad, Ekonomik Reşformlar ve Toplumsal Uzlaşma*, Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1-346, İstanbul, s.20.

⁸ TİSK (2000), *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi Avrupa Komisyonu'nun Konsey, Avrupa*

20 Aralık 2000’de 2000-05 yıllarını içeren Cinsiyet Eşitliği Topluluk ereve Stratejisi kabul edilmiştir. 23-24 Mart 2001 tarihli Stockholm Avrupa Konseyi Zirvesi’nde Lizbon’da belirlenen hedeflere yeni bir hedef eklenmiştir. Buna göre 2005 yılına kadar AB geneli için kadın istihdam oranının %57’ye yükseltilmesi hedeflenmiştir. 2002 Martında gerçekleştirilen Barselona Zirvesi’nde de tam istihdam AB’nin en başta gelen amacı olarak vurgulanmış ve daha fazla ve daha iyi iş için aktif politikaların ve mesleki eğitimin önemine değinilmiştir.⁹ Lizbon Stratejisi’nin kabul edilmesinden 2005 yılına dek geçen beş yıllık süre içinde öngörülen hedeflere ulaşılamadığı görülmüş; bunun zerine AB Komisyonu tarafından 2005-2010 dönemi için yeni bir sosyal gündem oluşturularak 9 şubat 2005 tarihinde açıklanmıştır. Yeni sosyal gündemde herkes için istihdam ve eşit fırsatlar olmak üzere iki öncelik alanı belirlenmiştir. Cinsiyetler arası fırsat eşitliği bağlamında; cinsiyetler arası ücret farkı, daha fazla sayıda kadının işgücüne katılımının sağlanması, cam tavan, iş ve aile hayatının dengelenmesi gibi konuların geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmış; erkekler ve kadınlar arasındaki eşitliğin geliştirilmesine ilişkin topluluk hedeflerinin uygulanmasında Komisyonu ve ye devletleri destekleyecek Kadın-Erkek Eşitliği Avrupa Enstitüsü’nün kurulması önerilmiştir.¹⁰

Grldğ zere, Avrupa Birliği’nin çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeleri, birliğin kuruluşundan itibaren Avrupa sosyal politikası içinde yer almıştır. Ancak birlik politikalarında kadın-erkek eşitliğine yönelik yaklaşım ve buna bağlı olarak izlenen politikalar zaman içinde değişiklik göstermiştir. Fırsat eşitliği ilk zamanlarda yalnızca ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak görülmüş ve bu eşitliğin sağlanması amacıyla “eşit muamele”, “olumlu eylem” ve “olumlu ayrımcılık” politikaları izlenmiş; ancak bu politikaların yeterli olmadıkları görülmüş ve bu nedenle “fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme (gender mainstreaming)” politikası uygulanmaya başlamıştır.¹¹

Eşit muamele politikasında eşit muamele, iş pozisyonlarının hem kadınlara hem de erkeklere açık olması, kadınların ve erkeklerin bu pozisyonlara başvurabilmeleri anlamındadır. Ancak bu politika hem kadınların bu pozisyonlara başvurusunu engelleyen eşitsizlikleri (rneğin eğitimde eşitsizlik) hem de bu meslekleri yaparken karşılaştıkları ayrımcılıkları göz ardı ettiği gerekesiyle eksik bir politika olarak görülmüştür.

Parlamentosu, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Bölgeler Komitesi’ne Sunduğu Bildiri, Yayın No:206, s.33-34.

⁹ çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, “Genel Hatlarıyla Avrupa istihdam Stratejisi ve ye ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje rnekleri,” (evrimii) <http://www.ab.calisma.gov.tr>, 25.01.2006, s.1.

¹⁰ TİSK (2005), *AB Sosyal Gündemi 2005-2010: Küresel Ekonomide Sosyal Bir Avrupa: Herkes İçin İş ve Fırsat*, Yayın No:260, Ankara, s.16.

¹¹ Nurhan Süral (2002), s.52-53.

Olumlu eylem yaklaşımının amacı ise kadınların ve erkeklerin başlangıç noktalarını eşitleyerek kadınların erkeklerle daha etkin biçimde rekabet edebilmelerini sağlamaktır. Bu yaklaşıma göre; kadın-erkek eşitliğini sağlamak kadınların eğitim, üretim ve istihdam alanlarındaki katılımlarını engelleyen nedenleri belirlemek ve ortadan kaldırmak yoluyla gerçekleşebilecektir. Olumlu eylem politikası da yalnızca orta sınıf ve üstü vasıflı kadınları belli alanlara girmeye ve o alanlarda yükselmeye teşvik etmekle yetinmek, kadınların büyük çoğunluğunun mevcut durumunu değiştirememek ve organizasyonlardaki yapı ve kültürü sorgulamamakla eleştirilmiştir.

Olumlu ayrımcılık politikası ile de eşitsizliklerin kaldırılması amacıyla geçici bir süre eşitsizlik içeren uygulamalar, kotalar vb. mekanizmalarla kadınların katılımlarının arttırılması amaçlanmıştır. Ancak bu politika da eşitsizliği gidermek için eşitsizlik içeren uygulamalara yer verdiği için eleştirilmiştir.

Eşit muamele, olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık politikalarından daha uzun vadeli olan fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme politikasının amacı, fırsat eşitliğinin ayrı bir politika olarak değerlendirilmemesi ve topluluğun bütün politikalarıyla bütünleştirilmesidir. Topluluk, fırsat eşitliğini yalnızca Avrupa düzeyindeki değil, ulusal ve yerel düzeydeki bütün politikaların ve faaliyetlerin öncelikli bir parçası haline getirmelidir. Nitekim 1996 yılından beri izlenen bu politika birçok ye ülke tarafından benimsenmiş ve ulusal düzeyde uygulanmaya başlanmıştır. Örneğin; İtalya, Nisan 2000'de tüm hkmet politikalarına cinsiyetler arası eşitliği dahil etmek amacıyla yeni bir bakan atamış; İrlanda hkmeti, hkmet politikalarının ve programlarının cinsiyetler arası eşitliğe olan etkilerini ölçen araştırma mekanizmaları oluşturmuş; Fransa ise, kadın-erkek eşitliğine yapılan katkıları sekiz ana faaliyet alanında değerlendiren bakanlıklar arası bir komite kurmuştur.¹²

Avrupa Birliği'nde sosyal politika alanında yetki ikamesi prensibi¹³ uygulanmaktadır. Buna göre; Avrupa Birliği içinde sosyal politika alanındaki birçok konu ye ülkeler düzeyinde ele alınmakta, Birlik çıkardığı direktif ve tüzüklerle ye ülke mevzuatlarına ve uygulamalarına yön vermektedir. Birliğin alışma hayatında kadını korumaya ve kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik başlıca direktifleri şunlardır:

• 1975 yılında çıkarılan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin ye ülke yasalarının yakınlaştırılması hakkındaki 75/117/EEC sayılı direktif,

• 1976 yılında çıkarılan işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki 76/207/EEC sayılı direktif ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif,

¹² Senem Aydın (2003), s.22.

¹³ Sevinç Yaman, .s.1.

- 1978 yılında çıkarılan sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki 79/7/EEC sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan tarım da dahil bağımsız çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki 86/613/EEC sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki 86/378/EEC sayılı direktif ve bu direktifi değiştiren 96/97/EC sayılı direktif,
- 1992 yılında çıkarılan hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işlerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki 92/85/EEC sayılı direktif,
- 1996 yılında çıkarılan UNICE, CEEP ve ETUC tarafından imzalanan ebeveyn izni çerçeve antlaşması hakkındaki 96/34/EC sayılı direktif,
- 1997 yılında çıkarılan cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC sayılı direktif .

1.1. 75/117/EEC Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret Prensibinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkındaki Direktif

1975 yılında çıkarılan 75/117/EEC¹⁴ sayılı direktifte eşit ücret ilkesi; aynı iş için ya da eşit değerde sayılan iş için ücretin tüm yönleri ve koşullarıyla ilgili her türlü cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca; ücreti belirlemede bir iş sınıflama sisteminin kullanıldığı durumlarda, bunun, kadınlar ve erkekler için aynı kriterlere dayandırılması ve böylece cinsiyete dayalı ayrımcılığı engelleyecek şekilde hazırlanması vurgulanmıştır.

1.2. 76/207/EEC Sayılı İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması Hakkındaki Direktif

1976 yılında çıkarılan 76/207/EEC¹⁵ sayılı direktifte eşit muamele, özellikle medeni durum ya da aile durumu ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı olarak

¹⁴ EU, 'Council Directive 75/117/Eec of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women,' (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

¹⁵ EU, 'Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of eşit treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions,' (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlanmaktadır. Direktife göre eşit muamele prensibi; seçim için kullanılan kriterler dahil olmak üzere tüm koşullarda, sektör ve faaliyet alanı ne olursa olsun tüm işlere, pozisyonlara ve mesleki hiyerarşinin tüm basamaklarına ulaşmada cinsiyete dayalı ayrımcılığın bulunmaması; mesleki eğitimin bütün türlerine ve seviyelerine erişimde, mesleki eğitimde, ileri düzeyde mesleki eğitimde ve yeniden eğitimde eşit muamelenin uygulanması ve işten çıkarma koşulları da dahil olmak üzere tüm çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın kadınlara ve erkeklere eşit şartların garanti edilmesi anlamına gelmektedir. Avrupa Konseyi kişinin cinsiyetine bağılı tacizin ve cinsel tacizin kadınlarla erkekler arasında eşit muamele prensibine aykırı olduğunu, bu nedenle bu kavramların tanımlanmasının ve bu türlü ayrımcılığın yasaklanmasının uygun olacağına karar vermiştir. Bu amaçla, 2002 yılında, 76/207/EEC sayılı direktifi değiştirmiştir. 2002/73/EEC¹⁶ sayılı yeni direktifte eski direktiften farklı olarak doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz kavramlarının tanımları yer almaktadır. Direktife göre; “doğrudan ayrımcılık” bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak karşılaştırılabilir bir durumda gördüğü, görmekte olduğu ya da görebileceği muameleden daha aşağı şartlarda bir muameleye tabi tutulması; “dolaylı ayrımcılık” bir hüküm, kriter ya da uygulama meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değılse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha dezavantajlı duruma getirmesi; “taciz” bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak onurunu çığnemeyi amaçlayan ve yıldırıcı, düşmanca, değıersizleştirici, aşağılayıcı ve incitici bir ortam yaratan istenmeyen hareket ve “cinsel taciz” de kişinin onurunu çığnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değıersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel her türlü istenmeyen cinsel içerikli hareket olarak tanımlanmaktadır. 2002/73/EEC sayılı direktifte, ayrıca, üye devletlerden; bir kişi direktif maddelerine aykırı olarak ayrımcılığa maruz kalıp da bundan zarar gördüğünde, devlete caydırıcı nitelikte ve kişinin uğradığı zararla orantılı olmak koşuluyla gerçek ve etkin bir tazminat ya da tamirat borcu yükleyen gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine yerleştirmeleri istenmektedir.

¹⁶ EU, ‘Council Directive of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC,’ (Çevrimiçi)
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

1.3. 79/7/EEC Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğe Sokulması Hakkındaki Direktif ve 86/378/EEC Sayılı Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Direktif

79/7/EEC¹⁷ sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklerle eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktifte eşit muamele prensibi; özellikle programların kapsamı ve yararlanma koşulları, prim ödeme zorunluluğu ve primlerin hesaplanmasında cinsiyete dayalı doğrudan veya özellikle medeni durum ya da aile durumu nedeniyle dolaylı ayrımcılığın bulunmaması anlamındadır. Direktif; hastalık, kaza, ya da arızı işsizlik nedeniyle faaliyeti kesilen işçileri ve kendi hesabına çalışanları, iş arayanları ve emekli veya malul işçileri kapsamakta ve direktifin hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan yasal programlarda ve bu programların eksikliğini gidermek ya da yerini almak için tasarlanan sosyal yardımlarda uygulanması öngörülmektedir. Aynı ilkelerin mesleki sosyal güvenlikte de geçerli olmasını sağlamak için Konsey 86/378/EEC¹⁸ sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklerle eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktifi ile yasal sosyal güvenlik sistemlerinin yanı sıra, yasaya dayanmayan ancak belirli bir meslek grubu veya sektörde, yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşturulan mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmüştür.

¹⁷ EU, 'Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security,' (Çevrimiçi)

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

¹⁸ EU, 'Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes,' (Çevrimiçi)

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

1.4. 86/613/EEC Sayılı Tarım da Dahil Bağımsız Çalışan Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Dönemlerinde Korunması Hakkındaki Direktif

Avrupa Konseyi; 1986 yılında çıkardığı 86/613/EEC¹⁹ sayılı tarım da dahil kendi hesabına çalışan kadınlara ve erkeklerle eşit muamele prensibinin uygulanması ve kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki direktif ile 76/207/EEC ve 79/7/EEC sayılı direktiflerin kapsamı dışında bulunan tarım kesiminde kendi hesabına çalışanlarla onlara yardımcı eşleri için de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmüştür.

1.5. 92/85/EEC Sayılı Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif

Sağlık açısından daha hassas oldukları hamilelik ve loğusalık dönemlerinde çalışan kadınları korumak amacıyla Avrupa Konseyi; hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki 92/85/EEC²⁰ sayılı direktifi kabul etmiştir. Direktif ile işyerinde söz konusu işçilerin karşılaşılabileceği riskleri saptama yükümlülüğü işverenlere verilmiştir. Eğer işyerinde işçinin güvenliği, sağlığı veya hamileliği ya da emzirmesi ile ilgili bir risk varsa işveren söz konusu işçinin o tür risklere maruz kalmasını önlemek için çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak ayarlayacak; eğer bu mümkün değilse işçiyi başka bir işe nakledecek; eğer bu da mümkün değilse söz konusu işçiyi ulusal yasa ve/veya uygulama uyarınca güvenliğinin ve sağlığının korunması için gerekli süre kadar izin verecektir. Bunun yanı sıra; üye ülkeler, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin gece çalıştırılmamalarını sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır. Bu önlemler; gündüz işine nakil ve bu tür bir naklin mümkün olamadığı durumlarda izin veya analık izninin uzatılmasını içerebilir. İşçiler doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahip olacaklardır. Bu analık izni

¹⁹ EU, 'Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood,' (Çevrimiçi)

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

²⁰ EU, 'Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding,' (Çevrimiçi)

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

doğumdan önce ve/veya sonra verilen en az 2 haftalık zorunlu analık iznini de içermelidir. İş saatlerine rastlaması halinde hamile işçiler ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izinli sayılabileceklerdir. Ayrıca hamileliklerinin başından analık izninin sonuna kadar olan süre boyunca bu işçiler durumları gerekçe gösterilerek işten çıkartılamazlar. Eğer bir işçi bu dönemde işten çıkarılırsa, işveren işten çıkarma gerekçelerini yazılı olarak bildirmek zorundadır.

1.6. 96/34/EC Sayılı Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktif

UNICE (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) 14 Aralık 1995 tarihinde iş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla “ebeveyn izni çerçeve antlaşması”nı kabul etmişlerdir. Avrupa Konseyi de bu antlaşmanın üye ülkelerde yürürlüğe sokulmasını sağlamak için 96/34/EC²¹ sayılı direktifi hazırlamıştır. Antlaşma; doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocuk en fazla 8 yaşına gelinceye kadar bakımını üstlenebilmeleri için üye ülkeler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecek en az üç aylık ebeveyn iznini garanti etmektedir. Antlaşmaya göre, anne veya baba ebeveyn izni hakkını birbirine devredemez. Ebeveyn izninin bitiminde, işçiler aynı işe veya bu mümkün değilse buna eşdeğer veya iş sözleşmesine veya ilişkisine uygun benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler. Ebeveyn izninin başladığı gün itibariyle kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunacaktır. Bunun yanı sıra işçinin derhal hazır bulunmasını gerektirecek hastalık veya kaza gibi acil ailevi durumlarda işçi izin alma hakkına sahip olmalıdır; ancak bu hakkın her yıl ve/veya her durum için süre sınırı üye devletler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecektir.

1.7. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkta İspat Yükümlülüğu Hakkındaki 97/80/EC Sayılı Direktif

Her direktifte üye ülkelerden direktif hükümleri açasından haksızlığa uğradığını düşünen işçilerin, yetkili diğer makamlara başvurduktan sonra, haklarını yargı yoluyla aramalarını sağlamak için gerekli önlemleri almaları istenmektedir. Ancak söz konusu maddelerin üye devletlerde yeterince etkin uygulanamadığı görülmüştür. Bu nedenle Konsey 1997 yılında eşit muamele prensibinin üye ülkeler tarafından yürürlüğe konulması amacıyla alınan önlemleri daha etkili hale getirebilmek için

²¹ EU, ‘Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC,’ (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC²² sayılı direktifi kabul etmiştir. Direktif; üye ülkelerin, 75/117/EEC, 76/207/EEC, 92/85/EEC ve 96/34/EC direktiflerinin kapsadığı durumlar için açılan davalarda eşit muamele prensibinin ihlal edilmediğini kanıtlama yükümlülüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir.

2. TÜRK ALIşMA MEVZUATINDA KADIN ALIşANLARA YÖNELİK HÜKÜMLER VE AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİYLE UYUMU

Ülkemizde başta Anayasamızda olmak üzere çalışma hayatına ilişkin kanunlarımızda kadınların korunmasına ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır.

Türkiye’de kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların kabul edilmesi süreci, 1923’de Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla başlamıştır. Türk alışma mevzuatında kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemeler ise 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nda yer almaktadır. Yasanın kadınlara ilişkin koruyucu hükümleri arasında gebe kadınların doğum öncesi üç ay içinde çocuğuna ve kendisini sağlığına zarar veren işlerde çalıştırılmaması, doğumu izleyen üç ay içinde bir işe başladıktan sonra da 6 ay boyunca çalışma süresi içinde yarımşar saatlik iki emzirme izini verilmesi sayılabilir.²³

Anayasanın 10. maddesi kanun önünde eşitliği hükme bağlamaktadır. Buna göre “Herkes; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”²⁴ 7 Mayıs 2004 tarihinde bu maddeye “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür,” fıkrası da eklenmiştir.

Ülkemizde kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar konusunda özel bir yasa bulunmamaktadır. Ancak başta Anayasamızda olmak üzere çalışma hayatına ilişkin kanunlarımızda kadınların korunmasına ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır.

Anayasanın 49. ve 50. Maddesi ise çalışma hakkı ve eşitliğe yöneliktir. Madde 49’da “alışma, herkesin hakkı ve ödevidir,” hükmü yer alırken 50. maddede “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlara ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunular,” hükümleri yer almaktadır.²⁵

²² EU, ‘Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex,’ (evrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

²³ *Umumi Hıfzısıhha Kanunu*, (evrimiçi) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/487.html>, 19 Aralık 2009.

²⁴ *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* (2005); 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, s.8.

²⁵ **A.e.**, s.30-31.

Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu da eşitlikçi bir yaklaşımla hazırlanmış; bu kanuna bağlı olarak Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yenilenmiştir. AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı dahilinde yapılan bu değişiklikler ile çalışma mevzuatımız ilgili AB direktifleriyle büyük ölçüde uyumlu hale gelmiştir.

2.1. Türk Mevzuatında İşe Alma ve Çalışma Koşullarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi

Avrupa Konseyi'nin kabul etmiş olduğu 76/207/EEC sayılı ve bunu değiştiren 2002/73/EC sayılı "İşe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması"na ilişkin direktifleri ile mevzuatımız uyumludur.

Anayasanın 70. maddesinde "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez"²⁶ hükmü yer almaktadır. Bu madde ile, devlet memurluğuna girişte cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra "kamu personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin «Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi» konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 15 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir."²⁷

İşe alma ve çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenmesi ilkesinin özel sektör için de geçerli olması için 4857 sayılı İş Kanunu'nda eşit davranma ilkesi başlıklı bir maddeye yer verilmiştir. Eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddeye göre "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."²⁸ Ayrıca; iş sözleşmesinin yapılması, çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı "İşveren, 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"²⁹ hükmüyle Kanunda yer almıştır.

Mevzuatta uyum sağlanmasına rağmen uygulamada eşitsizlikler hâlâ sürmektedir. Bu; özellikle, Türkiye'de toplumun genelinin kadının çalışmasına ve

²⁶ *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*, s.43.

²⁷ Nimet Çubukçu, 'Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın Tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımını Belirler,' (Çevrimiçi) <http://www.mppm.org.tr/duyurular/197.asp>, 15 Mart 2006.

²⁸ *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu* (2006), İstanbul, Seçkin Yayınları, Hukuk Cep Kitapları Dizisi:27, s.10.

²⁹ **A.e.**

kadın emeğine ikincil ve yedek gözüyle bakmasından kaynaklanmaktadır.³⁰ Örneğin; KSSGM'nin bir araştırmasında, çalışan kadınların %48'i terfi olanaklarının kısıtlı olduğundan, %37'si de çalışma koşullarının eşitsizliğinden şikayet etmiştir.³¹

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenebilmesi için Türk mevzuatında ve Avrupa Birliği direktiflerinde yer alan ve ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğünün davalıya (işverene) ait olduğunu öngören yasal düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır (m.5).

2.2. Türk Mevzuatında İşyerinde Cinsel Taciz

Avrupa Konseyi'nin 2002/73/EC sayılı direktifi ile cinsiyet ayrımcılığının bir türü olarak kabul edilen cinsel tacize ilişkin bir düzenleme çalışma mevzuatında ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. Kanunun 24. ve 25. maddelerinde cinsel taciz iş akdinin feshinde geçerli nedenlerden biri olarak sayılmaktadır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 24. maddeye göre işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması ve işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması durumlarında işçi iş sözleşmesini bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Maddede yer alan gerekli önlemler ifadesi ile işverenin olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizci işçinin işine son verilmesi anlatılmak istenmektedir.”³²

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddede ise işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işverene bildirmsiz fesih hakkı tanıyan nedenlerden biri olarak sayılmıştır.³³

Ancak AB'ye uyum sürecinde uygulamanın güçlendirilmesi için işyerinde cinsel tacizi tanımlamaya, önlemeye ve önlem almaya, şikayeti değerlendirmeyen işvereni cezalandırmaya, tacize uğrayanı korumaya, bu nedenle işten ayrılma durumunda tazminat alınmasını sağlamaya yönelik önlemler yönetmeliğinin çıkartılması ve tacize uğrayan kişinin başvurabileceği birimlerin oluşturulması gerekmektedir.³⁴

2.3. Türk Mevzuatında Kadınların Gece Çalışması

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktan bahseden ve “İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit

³⁰ Senem Aydın (2003), s.11

³¹ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (1999), *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, Ankara, Cem Web Ofset, s.44.

³² *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, a.g.e.*, s.21.

³³ *A.e.*, s.22.

³⁴ Senem Aydın (2003), s.21.

Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif” çerçevesinde verilen Adalet Divanı kararları uyarınca, gece çalışmasının kadınlara yasaklanmasının dolaylı ayrımcılık oluşturduğu hükmüne varılmıştır.”³⁵

1475 sayılı eski İş Kanunu’nun gece çalışma yasağı başlıklı 69. maddesinde sanayiye ait işyerlerinde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibarı ile yasaklanmıştı. İşin icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilen şartlar çerçevesinde izin verilebilirdi.³⁶ Yönetmelikte ise; 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılabileceği işler beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcamayı gerektirmeyen işler olarak nitelendirilmiştir.³⁷

Kadın-erkek eşitliği alanında yaşanan gelişmeler neticesinde 4857 sayılı İş Kanunu ile her yaştaki yetişkin kadın için gece çalıştırma yasağı kaldırılmış; yasak sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir.

4857 sayılı Kanun ile 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına olanak sağlamıştır. Kanununun 73. maddesinde “On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.”³⁸ denilmektedir. Kanuna bağlı olarak yürürlüğe giren “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”te³⁹ kadın işçilerin gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı; işverenin gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri sağlayacakları araçlarla işyerine getirip götürmekle yükümlü olduğu; kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce muayene ettirilerek sağlık raporlarının alınması gerekliliği hükme bağlanmaktadır.

2.4. Türk Mevzuatında Hamile, Loğusa ve Emziren Kadınların Korunması

Avrupa Konseyi’nin 92/85/EEC sayılı direktifi; hamile, yeni doğum yapmış veya emzikli kadın işçilerin iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındadır. İş Kanununda yapılan değişlikle ve buna bağlı

³⁵ Nurhan Süral (2002), s.21.

³⁶ Resul Kurt (2003); *Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu*, İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı:63 (Nisan Mayıs Haziran 2003), İstanbul, Mart Matbaacılık, s.119.

³⁷ TISK (2004), “*İstibdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu*” Sempozyumu, Yayın No: 242, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, s.68.

³⁸ *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, a.g.e.*, s.48.

³⁹ Tankut Centel, 2005, *İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler*, MESS Yayın No:457, İstanbul, s.299.

olarak yürürlüğe giren “gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yeni yönetmelik” ile mevzuatımız hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili AB mevzuatıyla tamamen uyumlu hale gelmiştir.

Direktif; işverenlerin işyerinde hamile ve emzikli kadınlar bakımından tehlikeli olacağı düşünölen kimyasal, fiziksel ve biyolojik riskleri saptayarak ne tür önlemler alacaklarını belirlemelerini ve işçileri bu riskler ve alınan önlemler hakkında bilgilendirmelerini öngörmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. maddesinde işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerin karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmuşlardır.⁴⁰ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te direktife uygun olarak, hamile, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler belirlenmiştir.⁴¹

Direktif, kapsamındaki işçiler için risklerin saptanmasını takiben, gerekli görülmesi halinde işçinin bir başka işe kaydırılmasını, bunun yapılamaması durumunda ise, ulusal mevzuat uyarınca izinli sayılmasını önermektedir. Direktife uygun olarak yönetmelikte işverenin, değerlendirme sonuçları, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskinin veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştireceği; çalışma koşullarının ve/veya saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işverenin ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alacağı; hekim raporu ile gerekli göröldüğü takdirde, gebe işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı; bu durumda işçinin ücretinde bir indirim yapılamayacağı; başka bir işe aktarılması mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılmasının sağlanacağı ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı hükümleri yer almaktadır.⁴²

Direktif, kadınların hamilelik sırasında ve ulusal mevzuatça belirlenen, doğumu izleyen belli bir süreyle, sağlık raporuna bağlı olarak gece işlerinde

⁴⁰ İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, a.g.e., s.50.

⁴¹ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21928.html>, 19 Aralık 2009.

⁴² A.e.

alıştırlamayacağını veya bu kişilerin gündüz işlerine alınmasını ya da bunun mümkün olmaması halinde izinli sayılmasını öngörmektedir. Kadın Işilerin Gece Postalarında alıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te kadın işçilerin gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında alıştırlamayacağı, emziren kadın işçilerde bu sürenin, anne ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde bir yıla kadar uzatılacağı hükümleri ile mevzuatımız direktife uygun hale gelmiştir.⁴³

Direktife göre; işçiler doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahip olacaklardır. 1475 sayılı eski Iř Kanunu'nda kadın işçilerin sahip oldukları doğum izni doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 hafta idi.⁴⁴ 4857 sayılı Kanun ile bu süre doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (oğul gebelik için 18 haftaya) ıkarılmıştır. Analık halinde çalışma izin sürelerinde yapılan bu değişikliğin gerekçesi, kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında alıştırılmayacakları sürenin hukuk düzenimizde ağdaş gelişmiş ülkelerden çok daha kısa olması şeklinde gösterilmekte; bu durumun kadınlarımızı çalışma yaşamında çoğu zaman annelik ve ücretli çalışma arasında bir tercih yapmaya zorladığı ve bazen kadınlarımızın çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olduğu yorumu yapılmaktadır.⁴⁵ Kanunda, aynı zamanda, nceki Iř Kanununda olduğu gibi, doğum izni sürelerinin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporuyla belirtilen süre kadar atırlabileceği; isteği halinde kadın işçiye onaltı haftalık (oğul gebelik halinde onsekiz haftalık) sürenin tamamlanmasından sonra, altı ay kadar ücretsiz izin verilebileceği ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı hükme bağlanmıştır.⁴⁶ Analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddede, ayrıca, kadın işçilere bir yaşından kk çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izini verileceği; bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçinin kendisinin belirleyeceği ve bu sürenin günlük çalışma sresinden sayılacağı da ngrlmştir.⁴⁷

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki ilgili maddeler de 14.07.2004 tarihinde yapılan değişikliklerle direktife uyumlu hale getirilmiştir. Devlet Memurları Kanunu'nun 104/A maddesinde yer alan kadın memura doğum yapmasından önce  hafta ve doğum yaptığı tarihinden itibaren altı hafta müddetle verilen aylık izin süresi yapılan değişiklikle "doğum yapmasından önce sekiz ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (oğul gebelik

⁴³ *Kadın Işilerin Gece Postalarında alıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*, (evrimii) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21951.html>, 19 Aralık 2009.

⁴⁴ Resul Kurt (2003), s.120.

⁴⁵ TISK (2004), s.69.

⁴⁶ *Iř ve Sosyal Sigortalar Kanunu, a.g.e.*, s.48.

⁴⁷ **A.e.**

halinde 18 haftaya) çıkartılmıştır. Kanunda, ayrıca, İş Kanunu'nda olduğu gibi doktorun onayı ile memurun isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği, bu durumda, memurun çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle ekleneceği; doğum izni sürelerinin memurun sağlık durumuna göre doktor raporunda belirlenecek miktarda uzatılabileceği; memurlara bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verileceği ve bunun kullanımında annenin saat seçimi hakkı olduğu hükme bağlanmıştır.⁴⁸ İş Kanunu'ndan farklı olarak Devlet Memurları Kanunu'nda “erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir.”⁴⁹ hükmü yer almaktadır. 657 sayılı Kanun'un 108. maddesinde ise doğum yapan memurlara istekleri halinde doğum izni süresinin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verileceği hükmü yer alır.⁵⁰

Direktife göre iş saatlerine rastlaması halinde hamile işçiler ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izinli sayılabileceklerdir. 1475 sayılı İş Kanun'nda böyle bir hüküm yer almamaktaydı; ancak 1987 tarihli Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları hakkındaki tüzük işçilere ayda en az bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilmesini düzenlemekteydi.⁵¹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddesinde ise “hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir”⁵² hükmüne yer verilmiştir.

92/85/EEC sayılı direktif, ayrıca, hamileliklerinin başından analık izninin sonuna kadar olan süre boyunca işçilerin durumları gerekçe gösterilerek işten çıkartılamayacağını öngörmektedir. İş Kanunu'nun feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı maddesinde, eski kanunda olduğu gibi, analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürede ise gelmemenin fesih için geçerli bir sebep oluşturmadığı; işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının doğum ve gebelik hallerinde analık izninin bitiminden sonra başlayacağı belirtilmektedir.⁵³

2.5. Türk Mevzuatında Ebeveyn İzni

UNICE,CEEP ve ETUC tarafından kabul edilen ebeveyn izni çerçeve antlaşmasının üye ülkelerde yürürlüğe sokulmasını sağlamak amacıyla Konsey

⁴⁸ (En Son Değişiklikleriyle) Devlet Memurları Kanunu, Yasa Serisi 10, İstanbul, Yayılım Yayıncılık, 2006, s.72.

⁴⁹ A.e.

⁵⁰ A.e., s.75.

⁵¹ Gebe Veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük, (Çevrimiçi)

http://www.alomaliye.com/gebe_veya_emzikli_kadınların.htm, 22 Mart 2006.

⁵² İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, a.g.e., s.49.

⁵³ İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, a.g.e., s.18.

96/34/EC sayılı direktifi kabul ettirmiştir. Direktif ile; doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocuk en fazla sekiz yaşına gelinceye kadar bakımını üstlenebilmeleri için en az üç aylık ebeveyn izni hakkı sağlamaktadır. Ebeveyn iznine dair direktife karşılık gelen hüküm Türk mevzuatında bulunmamaktadır. Bununla beraber; “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, Başbakanlığa sunulmuş bulunan Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı’nın ebeveyn izninin oluşturulmasını da hedeflediği belirtilmektedir.⁵⁴ “Kanun Tasarısı ile işçi ve memur olarak çalışan kadınlarımızın ücretsiz doğum izinlerinin anne ve babaların kullanabileceği ebeveyn izni haline getirilmesi, evlat edinme halinde de bu izin haklarından yararlanılabilmesi amaçlanmıştır.”⁵⁵

2.6. Türk Mevzuatında İspat Yükümlülüğü

Avrupa Konseyi 97/80/EC sayılı direktif ile cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için üye ülkelerin gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir.

Türk mevzuatında bu direktifle ilgili ilk düzenleme İş Güvencesi Yasası’nda yer almıştır. Yasa ile feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu öngörülmüştür.⁵⁶

Cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlüğü ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde yer almıştır. Eşit davranma ilkesi başlıklı maddenin son fıkrasında işverenin maddenin diğer hükümlerine aykırı davrandığını ispat yükümlülüğü işçiye verilmiş; ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacağı öngörülmüştür.⁵⁷

2.7. Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın

Avrupa Konseyi’nin sosyal güvenlik alanında kadın-erkek eşitliği konusundaki başlıca direktifleri 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktif; 86/378/EEC sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktif ve tarım da dahil kendi hesabına çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki 86/613/EEC sayılı direktiflerdir.

79/7/EEC sayılı direktif ile yasal sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliğini öngörmekte; sistemin kapsamı, yararlanma koşulları ve

⁵⁴ Nurhan Süral (2002), s.194.

⁵⁵ Nimet ubukçu, **a.g.e.**

⁵⁶ ‘İş Güvencesi Yasası,’

(evrimii) http://www.belgenet.com/yasa/k4773_g.html, 2 Nisan 2006.

⁵⁷ *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu*, **a.g.e.**, s.10.

primlerin hesaplanmasında cinsiyete dayalı doğrudan veya özellikle medeni durum ya da aile durumu nedeniyle dolaylı ayrımcılığın bulunmamasını sağlamayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminde değişiklik yapılmış ve S.S.K, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kurumlarının birleşmesi ile sigortalılar tek çatı altında birleşmiştir. Hizmet akdi ile çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar ve kamuda çalışanlar 5510 sayılı kanun kapsamına alınmıştır.

Ülkemizde sosyal güvenlik kurumlarına giriş, katkı ve yardımlar konusunda cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılık yoktur. Sosyal güvenlik mevzuatımız, genel olarak, direktifle uyumludur; ancak direktife aykırı birkaç hüküm de içermektedirler.

Tüm sosyal güvenlik kanunları açısından yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından kadınlar ve erkekler arasında kadınlar lehine olumlu bir ayrımcılık mevcuttur. Kanuna göre kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurdıklarında hak kazanmaktadırlar. Ancak ilk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlar için ise emeklilik yaşı kademeli olarak hem erkekler için hem de kadınlar için arttırılacak ve 2048 yılından itibaren her iki cinsiyet için 65 yaş olarak eşitlenecektir.⁵⁸

Kanunda ölen sigortalının çocuklarına yetim aylığı bağlanması konusunda kız ve erkek çocuklara farklı şartlar uygulanmakta ve kızlara olumlu ayrımcılık yapılmaktadır.. Buna göre; erkek çocuğa çalışamayacak durumda malul olması hariç 18 yaşına, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşına ve yüksek öğretim yapması halinde en fazla 25 yaşına kadar yetim aylığı bağlanırken, kız çocukta evli olmaması ya da bir gelir veya aylığı olmaması koşuluyla yaş sınırlaması bulunmamaktadır.⁵⁹

Reformdan önce analık yardımlarından yararlanma şartları sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı için farklıydı. Buna göre; analık yardımlarından yararlanabilmek üzere, sigortalı kadın için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalı erkek için ise, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şartı aranmaktaydı.⁶⁰ 5510 sayılı kanunla bu ayırım ortadan kaldırılarak hem erkek hem de kadın sigortalı için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödemiş olma yükümlülüğü getirilmiştir.

86/613/EEC sayılı direktifte 76/207/EEC ve 79/7/EEC sayılı direktiflerin kapsamı dışında bulunan tarım kesiminde kendi nam ve hesabına çalışanlarla onlara yardımcı eşleri için de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörülmektedir.

⁵⁸ ‘Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,’

<http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/f3ce1b0049535215a946fd6f1b6c0386/5510SosyalSigortalarVeGenelSağlıkKanunu.pdf?MOD=AJPERES>, 10 Aralık 2008.

⁵⁹ Gürbüz Erdoğan (2006), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Detay Yayıncılık, Ankara, s.184.

⁶⁰ Tankut Centel (2001), *İş Yasaları*, 3.B., Yayın No:1017, Beta Yayınları, İstanbul.s.310.

Türkiye’de 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu tarımda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlara sosyal güvence sağlamaktadır. Kanun yalnız erkeklere ve aile reisi kadınlara zorunlu sigortalılık hakkı tanımakta idi.⁶¹ Bu hüküm 4956 sayılı kanunla yapılan düzenlemeyle değiştirilmiş; kadınlar için aile reisliği şartı ortadan kaldırılmıştır.⁶² Bunun yanı sıra 2926 sayılı Kanun sadece malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını içermektedir. Kanunda analık sigortası düzenlenmemektedir.⁶³

Konsey 86/378/EEC sayılı direktifle yasal sosyal güvenlik sistemlerinin yanı sıra, yasaya dayanmayan ancak belirli bir meslek grubu veya sektörde, yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşturulan mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmektedir. Türkiye’de direktif anlamında ek sosyal güvenlik rejimi uygulanması yaygın değildir; ancak bazı bankalarda ve kurumlarda mesleki sosyal güvenlik rejimi uygulanmakta, bu kurumlardan ek emeklilik imkânı sağlanmaktadır ve bu rejimlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir.⁶⁴

SONUÇ

Kadınların işgücü piyasasına artan oranda katılımları onların çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına da neden olmuştur. Çalışma hayatında kadınların katılım oranının hızla artması ve kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadeleleri çalışan kadının uluslararası düzeyde korunması için girişimlerin başlamasına yol açmıştır.

Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik kuruluşundan itibaren AB sosyal politikasının bir parçasıdır. Kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına ilişkin topluluk politikası, 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması’nın 119.maddesinde aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile başlamıştır.

Avrupa Birliği içinde sosyal politika alanındaki birçok konu üye ülkeler düzeyinde ele alınmakta, Birlik çıkardığı direktif ve tüzüklerle üye ülke mevzuatlarına yön vermektedir. 1970’li yıllardan itibaren Avrupa Konseyi tarafından kadın-erkek eşitliğine yönelik çok sayıda direktif kabul edilmiştir. 75/117/EEC sayılı kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin üye ülke mevzuatlarının yakınlaştırılması hakkındaki direktif, 76/207/EEC sayılı işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki direktif ve bunu değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif, 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara

⁶¹ İKV (2001), Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumı, haz. Stefan Hermans, İstanbul, s.89.

⁶² Ebru Pakin Akın (2005), s.21.

⁶³ İKV (2001), s.89.

⁶⁴ Senem Aydın (2003), s.16.

ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktif, 86/613/EEC sayılı tarım da dahil bağımsız çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki direktif, 86/378/EEC sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konması hakkındaki direktif ve bu direktifi değiştiren 96/97/EC sayılı direktif, 92/85/EEC sayılı hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işyerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki direktif, 96/34/EC sayılı UNICE, CEEP ve ETUC tarafından imzalanan ebeveyn izni ereve antlaşması hakkındaki direktif, 97/80/EC sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hakkındaki direktif bu direktiflerin başlıcalarıdır.

Türkiye’de kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların kabul edilmesi süreci, 1923’te Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla başlamıştır. Türk alışma mevzuatında kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemeler 1930 yılında ıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda yer almaktadır. Ülkemizde kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar konusunda özel bir yasa bulunmamakla beraber başta Anayasamızda olmak üzere çalışma hayatına ilişkin kanunlarımızda kadınların korunmasına ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır. Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı dahilinde yapılan değişikliklerle çalışma mevzuatımız ilgili AB direktifleriyle de büyük ölçüde uyumlu hale getirilmiştir.

Kadınların alışma hayatına katılımlarında ve çalışma hayatları süresince kanunen korunmaları oldukça önemlidir. Ancak alışma mevzuatının uyumlu hale getirilmesi tek başına yeterli değildir. Kadınların alışma hayatında karşılaştığı sorunların temelinde yatan bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklere özgü bir görev olduğunu, kadının temel görevinin ise ev işleri ve ocuk bakımı gibi faaliyetler olduğunu kabul eden toplumsal bakış açısı ve buna bağlı olarak kız çocuklarının eğitimine erkek çocukları kadar önem verilmemesi çalışma hayatına girişte kadınları erkeklerin bir adım gerisine itmektedir. Bu bağlamda, sadece mevzuatın geliştirilmesi tek başına yeterli olmamakta; aynı zamanda, hkmetin ve sivil toplum kuruluşlarının kadına bakış açısını değiştirecek ve hukuki gelişmeleri destekleyecek projeler yürütmesi de gerekmektedir. Avrupa Birliği’nde uygulanan “fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme” politikası Türkiye’de de uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği (2000), *AB ve Eşitlik: İstihdamda Eşit Fırsatlar*, Ankara.

Aydın, Senem (2003); *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*, İKV Yayınları No:175, İstanbul.

Centel, Tankut (2005); *İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler*, MESS Yayın No:457, İstanbul.

Centel, Tankut (2001), *İş Yasaları*, 3.B., Yayın No:1017, Beta Yayınları, İstanbul.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje Örnekleri," (evrimiçi) http://www.ab.calisma.gov.tr_25.01.2006.

ubuku, Nimet; "Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın Tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımları Belirler," (evrimiçi) <http://www.mpm.org.tr/duyurular/197.asp>, 15 Mart 2006.

(*En Son Değişiklikleriyle*) *Devlet Memurları Kanunu*, Yasa Serisi 10, İstanbul, Yaylım Yayıncılık, 2006.

Erdoğan, Gürbüz (2006); *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Detay Yayıncılık, Ankara, s.184.

EU, 'Council Directive 75/117/Eec of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women,'(evrimiçi)

<http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, 'Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of eğual treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions,' (evrimiçi)

<http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, 'Council Directive of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC,'

<http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, 'Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security,'

<http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, ‘Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes,’ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, ‘Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood,’ <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, ‘Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding,’ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, ‘Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC,’ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

EU, ‘Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex,’ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML>, 8 Ocak 2009.

Gebe veya Emziren Kadınların alıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve ocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, (evrimii) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21928.html>, 19 Aralık 2009.

Gebe veya Emzikli Kadınların alıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve ocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük, (evrimii) http://www.alomaliye.com/gebe_veya_emzikli_kadınların.htm, 22 Mart 2006.

İKV (2001); Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu, haz. Stefan Hermans, İstanbul.

İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu (2006); İstanbul, Seçkin Yayınları, Hukuk Cep Kitapları Dizisi:27.

‘İş Güvencesi Yasası,’ http://www.belgenet.com/yasa/k4773_g.html, 2 Nisan 2006.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında alıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, (evrimii) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21951.html>, 19 Aralık 2009.

Kurt, Resul (2003); *Karşılaştirmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu*, İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali özüm Dergisi Eki, Sayı:63 (Nisan Mayıs Haziran 2003), İstanbul, Mart Matbaacılık.

Pakin Akın, Ebru (2005), *Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği*, İstanbul, Legal Yayıncılık, s.149-150.

‘Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,’
<http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/f3ce1b0049535215a946fd6f1b6c0386/5510SosyalSigortalarVeGenelSaglikKanunu.pdf?MOD=AJPERES>, 10 Aralık 2008.

Süral, Nurhan (2002); *Avrupa Topluluğu’nun alışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğu Yayınları, Ankara.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğu (1999), *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, Ankara, Cem Web Ofset.

TİSK (2000), *Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika Gündemi Avrupa Komisyonu’nun Konsey, Avrupa Parlamentosu, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Bölgeler Komitesi’ne Sunduğu Bildiri*, Yayın No:206.

TİSK (2005), *AB Sosyal Gündemi 2005-2010: Küresel Ekonomide Sosyal Bir Avrupa: Herkes İçin İş ve Fırsat*, Yayın No:260, Ankara.

TİSK (2004), *‘İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu’ Sempozyumu*, Yayın No:242, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, 2005.

TÜSİAD (2003), *Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23-24 Mart 2000: İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma*, Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1-346, İstanbul.

Yaman, Sevinç; ‘Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları,’ (Çevrimiçi)

http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik_bulten_dosyalar/aralik_bulten_dosyalar/sevinc_yaman.htm, 5 Mayıs 2007.