

## **Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi?**

**Kadriye BAKIRCI\***

### **Can Domestic Violence Be Adressed By The Employment/Labour Law Mechanisms**

#### **Abstract**

Domestic violence is very common. Surveys made in some Western countries indicate that intimate partner violence has adverse consequences in the workplace. It affects the victim's working life. The abuser who perpetrates domestic violence can also disrupt his partner's workplace. Now that domestic violence is acknowledged to be a public sphere problem as a result of feminist analysis I discuss whether employers and trade unions should specifically address the problem. In my opinion since employers have a duty to safeguard their employees and have to provide gender equality in the workplace they should have a policy against partner violence and should address the problem in the personal and collective employment contracts and workplace regulations. Trade Unions need to take preventative measures. Employer awareness of domestic violence should be raised. Employees and trade-unions need to become alert to signs of domestic violence within the work force. There is a need for targeted legislation and other preventive measures.

**Key Words:** Domestic violence, workplace violence, public/private dichotomy, employer's obligations, trade unions

### **I. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasında Şiddet<sup>1</sup> ve Özel Alan-Kamusal Alan Ayrımı**

Hukuk sistemlerinde aile içi şiddete uğrayan kadınlarla ilgili kuralların yer alması tarihsel<sup>1</sup> olarak oldukça yenidir. Hukuk alanında kadına yönelik aile içi

---

\* Doç. Dr. İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Hukuk Anabilim Dalı

<sup>1</sup> Makale metninde "aile içi şiddet" kavramı "birlikte yaşayanlar arasındaki şiddet"i de kapsayacak biçimde kullanılacak, "birlikte yaşayanlar arasındaki şiddet" kavramı her defasında tekrar edilmeyecektir.

şiddetin görünmez olmasının nedenlerinden başlıcası, kamusal-özel alan ayrımıyla ilişkili olup, aile içi şiddetin özel alan konusu olarak görülmesine dayanmaktadır. Bu anlayışa dayanan devlet ve hukuk kuralları, aile içi şiddetin başlıca destekleyicisi olmuştur. Ancak başta uluslararası belgeler<sup>2</sup> olmak üzere hukuksal metinlerde yapılan değişikliklerle bu manzara ve bunun içerisinde de hukuk ve devletin rolü değişmeye başlamıştır. Böylece aile içi şiddet yalnızca özel alan konusu olarak değil, kamusal nitelikte bir sorun olarak da görülmeye başlanmıştır<sup>3</sup>.

Eski Yunan düşüncesindeki “polis (erkeklerin yönetim alanı)” ile “oikos (kadınların ve çocukların yeri olan ev içi)” ayrımından türetilen kamusal (polis) ve özel (oikos) alan ayrımı, 17. yüzyıla gelindiğinde hukuksal düzenlemeye uygun olan alan (kamusal alan) ve hukuksal düzenlemeden azade olan alan (özel alan) olarak belirlenmişti<sup>4</sup>. Böylece iki kişi arasında gerçekleştiği ve dış dünyaya kapalı olduğu kabul edilen aile içi ilişkilerin özel alan olduğu ve hukukun bu alana müdahale edemeyeceği uzun yıllar savunulmuştur. Bu sav, erkeğin ataerkil iktidarının sürdürülmesi için devletlerce uzun yıllar kullanılmıştır. Aslında hukukun aile içi ilişkileri düzenleyemeyeceği savının, yürürlükte olan veya yürürlükten kalkmış olan hukuksal metinler incelendiğinde doğru olmadığı açıkça görülmektedir. Devletin aile içi ilişkilerde müdahale etmediği konular, erkeğin statüsünü koruyan konulardır. Ancak devlet erkeğin ataerkil iktidarına yasal zemin kazandırması gereken alanlarda, özel alan olmasına bakmaksızın aile içi ilişkilere müdahale etmiştir<sup>5</sup>. Nitekim yürürlükten kalkmış olan 1926 tarihli 743 sayılı Medeni Kanun ve 1930 tarihli 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bu nitelikteki hükümlerle doludur.

19. yüzyılda gelişen sanayii devrimi ve bunun getirdiği sosyal değişimler, aile yapısında büyük değişiklikler meydana getirmiş ve özel hukuk ilişkileri kamu hukukunun da düzenleme alanına girmeye başlamıştır. Başlangıçta aile içi ilişkilere el atmadan, toplum içinde kadını korumak, siyasal alanda ve ekonomi pazarında eşit işçi olmasını, gebe kadın ve anne olarak özel korunmasını sağlamak

---

<sup>2</sup> Kadriye Bakırcı (2007), ‘Aile içi şiddetle ilgili mevzuatın uluslararası belgeler ve Avrupa belgeleri karşısındaki durumu’, Güncel Hukuk Dergisi, Eylül.

<sup>3</sup> Elena Salzman (1994), ‘The Quincy District Court Domestic Violence Prevention Program: A Model Legal Framework For Domestic Violence Intervention’, Boston University Law Review, Vol.74; Deborah Epstein (1999), ‘Effective Intervention in Domestic Violence Cases: Rethinking the Roles of Prosecutors, Judges, and the Court System’, Yale Journal of Law and Feminism.

<sup>4</sup> Fatmagül Bertay (2003), ‘Kadınların İnsan Hakları: İnsan Hakları Hukukunda Yeni Bir Açılım’, Tarihın Cinsiyeti, Metis Yay., İstanbul; Y. Yeşim Özer (2008), ‘Türkiye’de Evlilik İçi Tecavüz Suçu Tartışmaları’ (Yayımlanmamış makale).

<sup>5</sup> Bertay (2003); Özer (2008).

gibi konularda düzenlemeler yapılırken<sup>6</sup>, sosyal gelişmelere paralel olarak kadının toplumdaki ve aile içindeki konumunun da değişmesi, daha önce aile içi ilişkilere müdahale etmekten kaçınan hukuk sistemlerini kadının evlilik içerisindeki haklarının ve statüsünün korunması için gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmeye itmiştir<sup>7</sup>. Nitekim Türk Hukukunda da 1998 tarihli 4320 sayılı Ailenin Korunması Hakkında Kanun'u, 2001 tarihli 4721 sayılı MK ile yapılan önemli değişiklikler, 2003 tarihli 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usulleri Hakkındaki Kanun, 2004 tarihli 5237 sayılı TCK ve Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Hakkındaki 2006/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi izlemiştir<sup>8</sup>.

## II. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddetin İşyeri Üzerindeki Etkileri

Şiddet sadece bir sağlık sorunu değil aynı zamanda sağlığı olumsuz etkileyen bir risk faktörü olarak da ele alınmaktadır. Kadına yönelik şiddetin organ yaralanmaları, kalıcı sakatlanmalar, ölüm gibi fiziksel sonuçları olduğu gibi, depresyon, korku bozuklukları, kişilik bozuklukları, alkol ve madde bağımlılığı, intihar eğilimi, şiddet eğilimi, uyku bozuklukları gibi tedavisi zor ve uzun süre etkili olan ruhsal sonuçları da vardır.<sup>9</sup> Şiddet, uygulayan üzerinde de psikolojik bozukluklara ve depresyona yol açmaktadır. Şiddetin yol açtığı fiziksel ve ruhsal sağlık sonuçları, sosyal ve duygusal olarak bireyin, ailenin ve toplumun tümünü etkilemektedir. Şiddetin etkileri, kadının mesleki ve kariyer yaşamını olumsuz etkileyebilmekte, sona erdirebilmekte dolayısıyla kadının ekonomik bağımsızlığını kaybetmesine yol açmakta ve kadını yoksulluğa itmektedir<sup>10</sup>.

Aile içinde şiddetin mağdurun yalnızca özel yaşamını etkilemesi fakat çalışma yaşamını etkilememesi, işyerine yansımaması olanaklı değildir. Şiddete maruz kalan kadının sık sık hastalanması sonucu devamsızlık yapması, işe geç gelmesi, işine yoğunlaşmakta güçlük çekmesi, verimliliğinin düşmesi, iş kazası geçirmesi, işvereni ve çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşaması sonucu işyerinde çalışma barışının bozulması, işten çıkması veya çıkarılması, kariyerinden

<sup>6</sup> Esin Örucü (1992), 'Karşılaştırmalı Hukukta Evlilik Birliği İçinde Irza Geçme', İstanbul Barosu Dergisi, Ocak-Mart.

<sup>7</sup> Jale Bafra (1995), 'Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Açısından "Evlilik İçi Zorla Cinsel İlişki" Eyleminin Hukuki Statüsü', İstanbul Barosu Dergisi, C.69, S.10-11-12.

<sup>8</sup> K. Bakırcı/ G. Uygur/ T. Yalçın Sancar (2007), Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

<sup>9</sup> L. Heise (1994), Violence Against Women: The Hidden Health Burden, World Bank Discussion Paper 255, World Bank, Washington DC; World Health Organisation (2002), World Report on Violence and Health, WHO, Geneva.

<sup>10</sup> Kadriye Bakırcı (2000), İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yay., İstanbul.

vazgeçmesi kaçınılmazdır. ABD’de yapılan bir araştırma, aile içinde şiddetin mağdurun dikkatinin dağılmasına yol açtığını, verilen işleri zamanında bitiremediğini, işyeri performansına bağlı sorunların %25’inin aile içinde şiddetten kaynaklandığını, mağdurun sürekli olarak yaşadıklarının ortaya çıkacağı ve/veya eşinin işyerine gelebileceği korkusuyla yaşadığını, işyerinde eşi tarafından telefon, email veya ziyaret yoluyla taciz edildiğini, işe sık sık geç geldiğini, işvereniyle sorunlar yaşadığını, işini kaybedebileceğini göstermektedir<sup>11</sup>. ABD Hastalık Kontrol Merkezleri verileri, ABD’de eş şiddetine maruz kalmanın yaklaşık 8 milyon ücretli iş günü kaybına bir başka deyişle 727.8 milyon ABD dolarına<sup>12</sup>, İngiliz verileri İngiltere’de 3 milyar sterline<sup>13</sup> mal olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan bir başka araştırma, eş şiddetinin şiddet görenin meslektaşlarını da etkilediğini göstermektedir. Şiddet görenin meslektaşları kendilerini, mağdurun şiddet gördüğünü yönetimden saklamak, işe gelmediği zamanlarda bir mazeret bulmak, onun yapamadığı, bitiremediği işleri yapmak zorunda hissetmektedirler. Bazıları meslektaşlarının şiddet uygulayan eşi nedeniyle kendilerini güvende hissetmemektedirler. Şiddet uygulayanlar da çalışma ortamını olumsuz etkilemektedirler. Şiddet uygulayanlar, mağduru denetlemek, baskı altına almak ya da tehdit etmek için işyeri kaynaklarını (email, telefon, işyeri araçları vb.) kullanabilmekte, mahkeme kararı olsa bile eşlerinin işyerine ulaşım tacizde bulunabilmekte, gözaltı, tutuklanma veya duruşmalar nedeniyle ücretli iş günü kayıplarına uğrayabilmekte, işe gecikebilmekte, yaşadıkları sorunlara yoğunlaşmaları sonucu iş kazalarına uğrayabilmekte, işlerinde ciddi veya tehlikeli hatalar yapabilmektedirler<sup>14</sup>. Dolayısıyla aile içi şiddetin sonuçlarının, mağdurun da, şiddet uygulayanın da, işyerindeki diğer çalışanların da çalışma ortamını ve koşullarını olumsuz etkilediği ortadadır.

### **III. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddet ve İşverenlerin ve İşçi Sendikalarının Müdahale Alanı**

1982 AY m.10 uyarınca, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir; Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin

---

<sup>11</sup> Corporate Alliance to End Partner Violence (2005), Special Edition Newsletter on the Partner Violence, October; Anne O’Leary Kelly/ Carol Reeves (2007), ‘The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations’, Journal of Interpersonal Violence, Vol. 22, No. 3.

<sup>12</sup> Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control (2003), Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States, USA.

<sup>13</sup> Sally Walby (2004), The Cost of Domestic Violence, DTI Women and Equality Unit, University of Leeds, September.

<sup>14</sup> Maine Department of Labor and Family Crisis Services Study (2004), USA, February 17.

yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”. AY bu maddesiyle genel olarak kadın-erkek eşitliği ilkesini düzenlemektedir. AY, 41. maddesiyle de eşler arasında eşitliği öngören özel bir hükme yer vermekte ve eşitliğe dayalı bir aile modeli düzenlemektedir. AY'nın 3.10.2001 tarihli 4709 sayılı Kanun'un 17. maddesiyle değişik 1. fıkrası uyarınca, “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır”. 2. fıkrası uyarınca ise, “Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar”. Bu düzenlemeler uyarınca, yasama, yürütme ve yargı organları, idare makamları, diğer kuruluş ve kişiler de (AY.m.11) aile içi şiddeti önlemekle yükümlüdür.

Yeni özel yasal düzenlemelerle aile içi şiddet mağdurlarının özel ihtiyaçlarına göre düzenlenen çoklu ağ içerisinde şiddet önlenmeye çalışılmaktadır. Ancak kadına yönelik aile içi şiddeti önlemek için sadece hukuk kurallarını ve ilgili kurumları oluşturmak yetmemektedir<sup>15</sup>. En az bunun kadar önemli ikinci adım da, bu kuralların uygulanmasını sağlamaktır. Dolayısıyla aile içi şiddetle mücadeleyi toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırmak gerekmektedir. Nitekim, Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Hakkındaki 2006/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi<sup>16</sup> ile toplumun bütün kesimlerine yaygınlaştırılması gereken aile içi şiddetle mücadeleye ilişkin bir seferberlik hareketi öngörülmüştür.

Kanımcı bu seferberlik hareketi çerçevesinde, AY m. 11 uyarınca AY'nın 10 ve 41. maddelerini gerçekleştirme yükümlülüğünün işverenleri ve işçi sendikalarını da kapsadığı kabul edilmelidir. Aile içi şiddetin çalışma koşulları ve çalışma ortamı üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda aile içi şiddetin, yalnızca ailenin kendisinin, sosyal hizmet uzmanlarının ya da polislerin müdahale alanına girdiğini savunmak olanaklı değildir. İşverenin, işçilerini gözetme, sağlık ve güvenliklerini sağlama, kadın-erkek eşitliğini sağlama borcunu layıkıyla yerine getirebilmesi, tüm işçileri için elverişli koşullarda çalışma yükümlülüğünü gerçekleştirebilmesi için, aile içi şiddeti önlemeye yönelik önlemler alması gerektiği görüşü kabul edilmek gerekir. Çünkü aile içi şiddet, kadın üzerindeki yukarıda sözü edilen etkileri nedeniyle aile ve toplumun yanısıra işyeri içinde de kadın-erkek arasındaki eşitliğin gerçekleşmesini, kadınların sosyal statülerinin iyileştirilmesini engellemekte, kadınların insan haklarını ortadan kaldırmakta ve dolayısıyla AY'nın 10 ve 41. maddelerinin gerçekleştirilmesini engellemektedir.

İşverenler için söylenenleri, işçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek ve işverenler veya işveren sendikalarıyla toplu iş sözleşmeleri yaparak çalışma

<sup>15</sup> Kristin Bumiller (2005), ‘Freedom From Violence as a Human Right: Towards a Feminist Politics of Nonviolence’, T.Jefferson Law Review.

<sup>16</sup> Bakırcı/Uygur/Yalçın Sancar (2007).

barışını ve toplum düzeninin bozulmasını önlemek gibi işlevleri olan işçi sendikaları için de söylemek gerekir.

Aile içi şiddete karşı alınacak önlemlerin hem işyerlerine hem de işçi sendikalarına büyük yararları olacaktır. İşyerlerinde üretkenlik, güvenlik ve huzur artacak, işe giriş çıkış oranları düşecek, şirket piyasada iyi bir imaj bırakacak, müşterilerini artıracak, sendikalar da sorunlarıyla ilgilenildiği için çok sayıda kadın üye kazanacaktır.

#### **IV. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasında Şiddeti Önlemede Başvurulabilecek İş Hukuku Araçları**

Kadına yönelik aile içi şiddeti önlemede genellikle yapılması gerekli olarak kabul edilen üç husus söz konusudur. Bunlar engel olma/önleme, koruma ve desteklemedir. Bu çerçevede bireysel ve toplu iş sözleşmelerine ve iç yönetmeliklere konacak hükümlerle aile içi şiddete başvuran işçiler için caydırıcı yaptırımlar öngörülebilir. İşçilere eğitimler verilebilir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve sendika ve konfederasyonlar mağdurlara destek hizmetleri verebilir. Öte yandan hukuksal düzenlemelerde yapılacak değişikliklerle aile içi şiddete karşı daha geniş bir koruma sağlanabilir.

##### **1.Aile İçi Şiddet veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddet ve Bireysel ve Toplu İş Sözleşmeleri ve İç Yönetmeliklerin Düzenleme Alanı**

**Bireysel iş sözleşmeleri**, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerini düzenler. **İç yönetmelikler**, işverence tek taraflı olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir. Dolayısıyla öğretilde bireysel iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde, çalışma ilişkileri dışında kalan, örneğin işçinin özel yaşamını ilgilendiren konularda düzenleme yapılamayacağı kabul edilmektedir. Öte yandan **toplu iş sözleşmeleri** işçi ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını düzenler. Bu nedenle bu alanlara girmeyen konuların toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi kabul edilmemektedir. Dolayısıyla başka kimselerin değil devletin muhatap olarak yerine getirebileceği hükümler veya işçilerin özel yaşamını ilgilendiren, iş ilişkisi dışında kalan hususlar gibi konularda toplu iş sözleşmelerine hüküm konulamayacağı savunulmaktadır<sup>17</sup>.

Kanımcı aile içi şiddet artık yalnızca özel yaşamı ilgilendiren bir sorun olarak kabul edilmediği ve bu sorun çalışma koşullarını ve çalışma ortamını

---

<sup>17</sup> Melda Sur (2008), İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara; Seza Reisoğlu (1986), 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara; A. Can Tuncay (1999), Toplu İş Hukuku, İstanbul; Fazıl Sağlam (1975), 'Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Erki ve Sınırları', AÜSBFD, C. XXIX, S.1-4.

etkilediği için, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine ve iç yönetmeliklere aile içi şiddeti önleyici düzenlemeler konabilir.

Nitekim konuyla ilgilenen hukukçuların bütün eleştirilerine rağmen, 2004 yılından bu yana çeşitli belediyelerin imzaladığı toplu iş sözleşmelerine bu konuda çeşitli hükümler konmaktadır. Kanımca tartışılması gereken, bu sorunun toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenip düzenlenemeyeceği değil, öngörülen düzenlemelerin hukuka uygun olup olmadığıdır. Çünkü incelendiğinde bu düzenlemelerin bir kısmının emredici hukuk kurallarına aykırı olduğu görülmektedir. Örneğin, eşine şiddet uygulayan işçinin ücretinin yüzde ellisinin kesilip şiddet mağduru eşe ödeneceği hükmü<sup>18</sup> geçersizdir. Çünkü İşK m.32/1 uyarınca, ücret bir çalışmanın karşılığıdır. İşK m.38 uyarınca toplu sözleşme ve iş sözleşmesinde gösterilmiş sebeplere bağlı olarak ücret kesme cezası verme yetkisine sahip olan işveren, işçinin ücretinden bir ayda iki gündelikten fazla kesinti yapamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. İşK m.35 uyarınca işçinin ücretinin dörtte birinden fazlası yalnızca nafaka borçlarında hakim kararı ile kesilebilir.

Ancak sözleşme hükümlerinde sosyal düşüncelerle yer verilen ayni ve nakdi sosyal yardımların tamamının veya bir kısmının aile içi şiddet uygulayan işçinin mağdur eşine yapılacağı biçimindeki düzenlemelerin hukuka uygun kabul edilmesi gerekir.

Aynı biçimde aile içi şiddet uygulayan işçinin disiplin kuruluna sevk edilmesi ve iş sözleşmesinin İşK m.25/II uyarınca feshedilmesi<sup>19</sup> biçimindeki düzenleme de kanımca hukuka uygundur. Çünkü İşK m.25/II, yalnızca sözkonusu bentte sayılan nedenlerin değil “benzeri” nedenlerin de işveren tarafından işçinin belirli veya belirsiz iş sözleşmesinin derhal feshi için haklı neden oluşturacağını düzenlemektedir.

Belediyelerce başlatılan bu uygulamaların diğer kamu ve özel sektör işverenlerince de benimsenmesi, aile içi şiddetle mücadelede önemli mesafelerin katedilmesini sağlayacaktır.

---

<sup>18</sup> Kayapınar Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 13.10.2004; Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ile Tüm Bel-Sen arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 25.12.2004; Adana'nın Küçükdikili Beldesi Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 10.2.2006; Viranşehir Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 7.2.2007; Yüksekova Belediyesi ile Tümbel-Sen arasında yapılan toplu iş sözleşmesi, 28.12.2008.

<sup>19</sup> Van'ın Bostaniçi Belde Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 7.8.2008.

Öte yandan kanımca toplu iş sözleşmelerinde yapılacak düzenlemelerle aile içi şiddet mağdurları için iş güvencesini sağlayıcı özel düzenlemeler yapılmak gerekir. Mağduriyet nedeniyle örneğin verim düşüklüğünün, işe geç gelmenin, iş devamsızlığın ve benzeri nedenlerin haklı veya geçerli fesih için gerekçe olarak kullanılmayacağına ilişkin düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde yer verilmelidir.

## **2.İş Hukukunun Tarafları ve Aile İçi Şiddet veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddet Eğitimi<sup>20</sup>**

Şiddeti önlemede şiddetin ne olduğunun anlatılması ve yanlış toplumsal anlayışların düzeltilmesi son derece önemlidir. Bu nedenle toplumsal ve bireysel eğitimler son derece önemli araçlardır. Bu amaçla,

-Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), 2006/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi çerçevesinde işverenlerde ve işveren ve işçi sendika ve konfederasyonlarında aile içi şiddetle mücadeleyle yönelik önlemler almaları konusunda farkındalık ve duyarlılık oluşturmak ve geliştirmek için bir politika belirlemelidir.

-KSGM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları, aile içi şiddete ve kadın çalışanların diğer sorunlarına ilişkin bilimsel inceleme ve araştırmalar yapmalı, yaptırmalı, bunun için komisyonlar kurmalı, gerekli araçları sağlamalıdır. Konuyla ilgili yayınlar yapmalı ve yazılı ve görsel basın yoluyla kampanyalar yürütmelidir<sup>21</sup>.

-ÇSGB'na ve İŞKUR'a bağlı birim çalışanlarına verilen ve ÇSGB ve İŞKUR tarafından düzenlenen eğitimlere; işverenlerce işyerlerinde düzenlenen eğitimlere; Sendikalar Kanunu m.33/8 uyarınca sendika ve konfederasyon üye ve çalışanlarına verilen ve sendika ve konfederasyonlar tarafından düzenlenen eğitimlere ve hazırlanan eğitim materyallerine, toplumsal cinsiyet eşitliğine, aile yükümlülüklerinin eşit paylaşılmasına ve kadına yönelik aile içi şiddete ilişkin bilgiler de dahil edilmelidir.

Ayrıca,

-İŞKUR, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. Dolayısıyla başta aile içi şiddete maruz kalan kadınlar olmak üzere, işe girmek isteyen kadınlara, meslek ve beceri kazandırma ve mesleki rehberlik kursları açmalı, aile içi şiddet nedeniyle işten ayrılmış olan kadınlara ise, iş yaşamına dönmelerini sağlamak için yeniden işe kazandırma eğitimleri vermelidir.

---

<sup>20</sup> Geniş bilgi için bkz.Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007).

<sup>21</sup> Geniş bilgi için bkz.Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007).



-İşverenler ve işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları, aile içi şiddetle mücadeleyle yönelik politikalar oluşturmalıdır. İşyerlerinde ve sendika ve konfederasyonlarda, KSGM, mülki idare amirlikleri ve yerel yönetimlerce hazırlanan kadına yönelik şiddetin önlenmesine ve aile içi şiddete maruz kalınması halinde başvurulacak kurum ve kuruluşlara ilişkin broşürlerin dağıtımını sağlanmalıdır.

-Sendika ve konfederasyonların internet sayfalarında kadın-erkek arasında ayrımcılığı ve aile içi şiddeti kınayan yazılara, spotlara ve aile içi şiddete maruz kalınması halinde başvurulacak kurum ve kuruluşların iletişim bilgilerine yer verilmelidir.

### **3.Hukuksal Düzenlemeler**

#### **A.Yasama Organı**

İş hukuku mevzuatında yapılacak düzenlemelerle aile içi şiddet mağdurları için iş güvencesini sağlayıcı özel düzenlemeler yapılmalıdır. Mağduriyet nedeniyle verim düşüklüğü, işe geç gelme, işe devamsızlık ve benzeri nedenler haklı veya geçerli fesih için gerekçe olarak kullanılmamalıdır.

#### **B.İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonları<sup>22</sup>**

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyon tüzüklerinde, kadınların insan haklarına ve aile içi şiddete ilişkin somut düzenlemelere yer verilmeli, aile içi şiddete başvuran bireylerin sendika ve konfederasyonun zorunlu organlarında yer alamayacağı ve aile içi şiddete başvuran üyelerin üyelikten çıkarılacağı öngörülmelidir.

Ayrıca konfederasyonların kadın komisyonlarının etkin bir biçimde çalışması sağlanmalı, kuruluşlarını, görevlerini, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen yönetmelikler hazırlanmalı, kadın çalışanların çalışma koşullarını iyileştirici, kadınların iş ve aile yaşamlarının bağdaştırılmasını sağlayıcı kanun tasarıları hazırlanmalı ve bu tasarıların kanunlaşması için çalışılmalıdır.

Bütün bu önlemlerin alınabilmesi için, sendika ve konfederasyon yönetimlerinde kadın sayısının artırılması son derece önemlidir. Bunun için sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde yapılacak düzenlemelerle sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarında kadınların yer alabilmeleri için kota uygulaması zorunlu hale getirilmelidir.

---

<sup>22</sup> Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007); Kadriye Bakırcı (2007), 'İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler', Sicil Dergisi, S. 8, Aralık.

### C.Türkiye İş Kurumu

İŞKUR'un Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler İle Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Merkezi Sınav Dışında Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'inde değişiklik yapılarak, aile içi şiddete uğradıkları yargı kararıyla saptanan kadınlar merkezi sınavdan muaf tutulmalıdır<sup>23</sup>.

### 4.Diğer Önlemler<sup>24</sup>

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları tarafından aile içi şiddete maruz kalan kadın üyelere hukuksal danışmanlık ve destek hizmetleri verilmeli, kadın üyelerin işsiz kalmaları veya aile içi şiddete maruz kalmaları gibi hallerde yardım amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olunmalı ve bu sandıklara kredi verilmelidir. Bu tür önlemler sendikalarda kadın üye sayısını da artıracaktır.

Aile içi şiddetin önlenmesinde kadınların çalışma yaşamına katılımı ve statülerinin iyileştirilmesi de önemli rol oynadığından, kadın istihdamının artırılması için, devlet yanında işverenlerin, sendika ve konfederasyonların üstlerine düşen yükümlülükleri de yerine getirmeleri gerekmektedir.

---

<sup>23</sup> Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007).

<sup>24</sup> Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007); Bakırcı (2007).