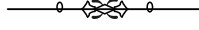


Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış



Yrd. Doç. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK*

ÖZET

Kadınların çalışma hayatına girişinde belirleyici neden aileye ek gelir sağlama faktörüdür. Bu faktörün dışında, kadınların çalışma nedenini en çok eğitim düzeyi etkilemiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların çalışmasında ekonomi neden dışında; eğitimi değerlendirme, bir meslek sahibi olma, bağımlılıktan kurtulma, kendini geliştirme ve geleceğini güvence altına alma gibi sebepler de etkili olmuştur. Böylece erkeklerle eşit şartlarda çalışma hayatında yer alamayan kadının İş Mevzuatında yapılan düzenlemelerle korunma ihtiyacı doğmuştur. Çalışan kadınların korunması; onların kadın olmaları dolayısıyla korunmaları ile doğurganlığın ve analığın korunması olmak üzere iki ayrı kategoride incelenebilir. Günümüzde fiziksel olarak güçsüz olmaları sebebiyle kadınlara özel koruma uygulamaları gereksiz görülmektedir. Pek çok ülkede bu tarz koruma önlemleri kaldırılmıştır. Ancak kadınların analık halinde korunmasına ilişkin koruyucu yasa düzenlemeleri ise hemen herkes tarafından kabul görmektedir. Bu çalışmada Türk İş Hukukunun konuya bakış açısı ve Mevzuatta kadın işçiler için öngörülen koruyucu düzenlemeler inceleme konusu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın işçi, kadın işçinin korunması, ayrımcılık yasağı, analık, taciz, feshe karşı korunma, kıdem tazminatı

ABSTRACT

The main reason for women's entering into the business life providing their families with an extra income. Other than this, another reason for working women is the education level. As the

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

education level increased, aside from the financial reason, reasons such as make use of education, having a profession, having economic independence, self improvement and securing their future, has been effective. Thus, a need has arisen to protect women, who can not have the same conditions with men in the business life, with changes in the Labour Laws. Protection of working women can be reviewed in two separate categories such as protection of fertility and protection of motherhood due to the reason of their being females. At the present, special protection of women due to being physically weaker is being considered unnecessary. Such protection measures has been lifted in many countries. But protective law regulations for protection of women in case of motherhood is accepted by almost everyone. In this article the Turkish Labour Law's perspective on this issue and the protective regulations for working women in the Law has been reviewed.

Key Words: Women worker, protection of women rights, equality principle, status of motherhood, harassment, protection against wrongful termination, severance pay.

I. GENEL OLARAK

Kadınların çalışma hayatındaki yeri konusunda bir araştırma yapıldığında; sergilenen bakış açısına göre, yazılı eserlerin bir kısmında kadınların çalışma yaşamında çok eskiden beri varolduğu saptaması yapılırken¹ diğer kısmında ise kadınların işçi sıfatı ile çalışma yaşamında yer almalarının çok eskilere dayanmadığı tespitine yer verildiği görülmektedir². Birbirinden farklı bu tespite rağmen, bu konuda çalışanların fikir birliği içinde olduğu temel husus; *toplumda kadınlara verilen temel işlevin onların daha çok ev işlerini görmeleri, eşlerin ve çocukların bakımını üstlenmeleri şeklinde olduğu, kadınların önce eş ve anne sıfatı ile değerlendirildikleri, ev dışındaki çalışmalarının ise ancak ekonomik zorunluluklar nedeniyle uygun görüldüğü* yolundadır. Sosyal ve ekonomik şartların kadınların çalışma hayatına atılmasına yol açması ise, onların evlerindeki geleneksel konumlarını etkilemişse de, ev kadınlığı fonksiyonları aynı şekilde devam etmiştir³. Çalışma hayatının sorumluluklarını ortak olarak paylaşan kadın ve erkeğin, aile içi sorumlulukları da bölüşerek üslenmesi düşüncesinin tam olarak yerleşmemiş olması çalışan kadı-

¹ Akıntürk Türkmen, 1998: s. 6; Altan, 1980: s. 9 vd.

² Taşkent ve Kurt, 2004, s. 30; Ertürk, 2008: s. 7 vd. ; Demir, 2008: s. 8-24.

³ Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 56; Bacak ve Yiğit, 2007: s. 2.

nın durumunu oldukça zorlaştırmıştır; bir yandan ikincil iş gücü olarak nitelendirilen çalışan kadınların, diğer yandan da evlerine döndüklerinde ev kadını olarak üzerlerinde mevcut ailevi sorumlulukları eskisi gibi devam etmiştir. Ortaya çıkan bu çifte sorumluluk çalışan kadının yükünü oldukça arttırmıştır⁴.

Gelişen teknoloji zaman içinde yeni istihdam türlerinin ortaya çıkmasına yol açmış; özellikle kısmi çalışma adı altında günün belli bir döneminde çalışma olanağı ortaya çıkmıştır. Özellikle bu tür çalışma tipleri ile birlikte ve erkeklere nispeten daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmeleri sonucunda, kadınlar işgücüne giderek artan bir biçimde katılmaya başlamışlardır⁵. Yine son yıllarda kadınların eğitim durumlarında ortaya çıkan gelişmeler, kadın-erkek eşitliği kavramının gelişmesi, kadınların geleneksel rollerinin dışında kendilerini kabul ettirme istekleri onların çalışma hayatına daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamıştır⁶. Kadınların iş gücüne daha yoğun bir biçimde katılması ise onları iş yaşamına adapte eden daha özel düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu gerekliliği doğuran ilk iki sebep, yukarıda da ifade ettiğimiz şekliyle; kadınların çalışma yaşamında ikincil işgücü olarak görülmesi ile üzerlerinde taşıdıkları çalışma hayatına ve aile hayatına ilişkin çifte yüküdür. Tüm bunlarla beraber kadınların erkeklere göre doğuştan gelen bir takım farklı fizyolojik özellikler taşımaları onların iş hayatında özel olarak korunması ihtiyacını doğurmuştur⁷. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da kadınların, bir yandan doğuştan gelen fizyolojik özelliklerine uygun olarak çalışma hayatında yer alabilmeleri diğer yandan da kadın ve anne olmaları dolayısı ile üzerlerine düşen ailevi yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri amacıyla İş Hukuku Mevzuatı, çalışan kadınlara özel düzenlemeler ile onları koruma altına almaya çalışmıştır. Önemle belirtmek gerekir ki kadın-erkek eşitliği kavramının yanında kadının korunması kavramı çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin istisnası olarak kabul edilmiş ve kadınları koruyucu düzenlemeler cinsiyet ayrımcılığı sayılmamıştır⁸. Söz konusu korumalar kap-

⁴ Akıntürk Türkmen, 1998: s. 6-7; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30.

⁵ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30.

⁶ Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 56.

⁷ Bacak ve Yiğit, 2007:s. 2.

⁸ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30 ; Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 56; Bacak ve Yiğit, 2007:s. 2.

samında kadınların düşük ücretle, gece dönemlerinde, sanayiye ait ağır işlerde, yer altı işlerinde, doğum sırasında ve sonrasında çalıştırılmaları sınırlandırılmış ya da tamamen yasaklanmıştır. Ayrıca gerek uluslararası ve gerekse ulusal düzenlemelerde kadın-erkek eşitliğini sağlama amacını taşıyan hükümler önemli bir yer tutmakta; bunun dışında kadının doğum ve annelik sürecinde korunması için ciddi bir çaba gösterilmektedir⁹.

Görüldüğü üzere, çalışan kadınların korunması; onların kadın olmaları dolayısıyla korunmaları ile doğurganlığın ve analığın korunması olmak üzere iki ayrı kategoride incelenebilir. Ancak özellikle kadınların fiziksel olarak erkeklerden güçsüz olmaları, ataerkil aile düzeninde aile sorumlulukları taşımaları ve esas görevlerinin aile içinde olması temeline dayanan ve kadın işçilerin genel olarak kadın olmaları sebebiyle korunmalarını amaçlayan düzenlemeler son yıllarda tartışma konusu olmuştur. Zira teknolojik gelişmeler işlerin görülmesinde fiziksel güç kullanımını azaltmıştır. Dolayısıyla fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle kadınlara özel koruma uygulamaları gereksiz görülmüş ve pek çok ülkede bu tarz koruma önlemleri kaldırılmıştır. Ancak kadınların analık halinde korunmasına ilişkin koruyucu yasa ve düzenlemeler hemen herkes tarafından kabul gören koruma biçimini oluşturmuştur. Analığın korunması yönünde bu koruyucu düzenlemelerin yanında kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek amacıyla, bu sorumlulukların paylaşılması yoluna gidilmiş ve bu amaçla kadın veya erkek olmasına bakılmaksızın aile sorumluluğuna sahip işçiler için de düzenlemeler getirilmiştir. Bu bağlamda özellikle ILO sözleşmelerinin izlediği seyir ve yaklaşım değişimi dikkat çekicidir; Örneğin gece çalışmalarını kadınlara yasaklayan sözleşmeler kadın ve erkekleri eşit olarak koruyan gece çalışma düzenlemelerine, analık izinleri ebeveyn izinlerine dönüştürülmüştür. Yine Avrupa Birliği Yönergeleri de zaman içinde her alanda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan düzenlemelere dönüşmüştür. Ayrıca bu Yönergelerle doğrudan ayrımcılık kavramı yanında dolaylı ayrımcılık ve olumlu ayrımcılık kavramları da gündeme gelmiştir¹⁰.

⁹ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30; Bacak ve Yiğit, 2007:s. 2.

¹⁰ Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 56; Yuvalı, 2003: s. 94-95.

II. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALAN KADINLARA İLİŞKİN VERİLER

Türkiye'de kadının çalışma hayatında yer alması Avrupa ülkelerine göre oldukça yakın tarihlerde gerçekleşmiştir. Burada da temel neden ekonomiktir, yani aileye ek bir gelir sağlama amacı ön plandadır. Bu durum 1955 yılından günümüze kadar yapılan pek çok araştırmalarla ortaya konmuş ve yıllar içinde kadının çalışma hayatına girişinde belirleyici olan *aileye ek gelir sağlama faktörü* değişiklik göstermemiştir. Bu faktörün dışında, Türkiye'de de kadınların çalışma nedenini en çok eğitim düzeyi etkilemiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların çalışmasında ekonomi neden dışında; eğitimi değerlendirme, bir meslek sahibi olma, kocaya ve eve bağımlılıktan kurtulma, ruhsal tatmin, yeni bir çevre edinme, kendini geliştirme ve geleceğini güvence altına alma gibi sebepler de etkili olmuştur. Yine de, ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere göre oldukça düşüktür¹¹.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2015 yılı istatistiklerine bakıldığında¹², 78 milyon 741 bin 53 kişiden oluşan Türkiye nüfusunun %49,8'i (39 milyon 229 bin 862 kişi) kadın nüfustur. Kadınlar daha uzun yaşadığı için bu oran yaşlı (65 ve daha yukarı yaş) nüfusta değişmekte ve bu nüfus grubunun %43,8'ini erkek, %56,2'sini kadın nüfus oluşturmaktadır. Doğuştan beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için 78, erkeklerde 75,3 ve kadınlarda 80,7 yıldır. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup, doğuştan beklenen yaşam süresi farkı 5,4 yıldır¹³. 2015 Yılı verilerine göre Türkiye'de okuma yazma bilmeyen kadın nüfus oranı erkeklerden 5 kat daha fazladır¹⁴. Yine ya-

¹¹ Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 57; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 31.

¹² Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S:21519, 7 Mart 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> (erişim tarihi:09.03.2016).

¹³ Ülkemizde, kadınlarda doğuştan beklenen yaşam süresinin en yüksek olduğu il 85,7 yıl ile Tunceli iken erkeklerde 77,7 yıl ile Muğla'dır. Doğuştan beklenen yaşam süresinin en düşük olduğu il kadınlarda 77,5 yıl ile Ağrı, erkeklerde 72,3 yıl ile Kilis'tir. Bkz. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S:21519, 7 Mart 2016. Bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> (erişim tarihi:09.03.2016).

¹⁴ Türkiye'de 2014 yılında 25 ve daha yukarı yaşta olan ve okuma yazma bilmeyen toplam nüfus oranı %5,6 iken bu oran erkeklerde %1,8, kadınlarda %9,2'dir. Lise ve dengi okul mezunu olan 25 ve daha yukarı yaşta kilerin toplam nüfus içindeki oranı %19,1 iken bu oran erkeklerde %23,2, kadınlarda %15'dir. Yüksekökol veya

kın verilere göre, ülkemizde kadın istihdam oranı erkeklerin istihdam oranının yarısı kadar gerçekleşmektedir. Onbeş ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %45,5 olup, bu oran erkeklerde %64,8, kadınlarda ise %26,7'dir. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde ise kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmektedir. Okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %25,8, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %31,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %39,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,3'dir. Bununla beraber, istihdama katılan tüm eğitim düzeyindeki kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığı tespit edilmektedir. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2014 sonuçlarına göre, yüksek öğretim mezunu bir kadın çalışanın yıllık ortalama esas iş geliri, aynı eğitim düzeyinde bir erkek çalışanın yıllık ortalama esas iş gelirinden %1,3 oranında düşük gerçekleşirken, bu farkın en fazla olduğu eğitim düzeyinin %1,8 ile lise altı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların hanehalkı ve aile bakımı için ayırdığı günlük ortalama sürenin ise 4 saat 17 dakika olduğu tespit edilmiştir¹⁵.

III.KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1. Uluslararası Düzenlemeler

Çalışan kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeler; Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasalarında yer alan düzenlemeler ile birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, yayınlanan bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük, yönerge, tavsiye, karar ve görüşlerinden oluşmaktadır.

fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %13,9 olup bu oran erkeklerde %16,2 kadınlarda ise %11,7'dir. Bkz. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S:21519, 7 Mart 2016. Bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> (erişim tarihi:09.03.2016).

¹⁵ Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S:21519, 7 Mart 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> (erişim tarihi:09.03.2016).

Birleşmiş Milletlerin 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren ve Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan “Kadınlara Karşı Her Türli Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW) ile erkeklerle kadınların eşitliği temeli üzerinde siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer alanda kadınların insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınması, bu hak ve özgürlükleri kullanmaları, cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımların kaldırılması amaçlanmıştır¹⁶.

Türkiye tarafından 2007 tarihinde bazı maddelerine çekince konmak suretiyle onaylanmış olan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartınının 4. maddesinin 3. fıkrasında ise, çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip oldukları vurgulanmış; m. 8 hükmünde, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı; m. 20 hükmünde istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit işlem görme hakkı düzenlenmiştir. Ayrıca, Şartın ayrılmaz bir parçasını oluşturan Ekte, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamilelik, annelik ya da aile izni olgularının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmayacağı ifade edilmiştir (m. 24/f. 3 d, e)¹⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) de çalışma hayatına ilişkin pek çok Sözleşme ve Tavsiye kararları ayırım gözetmeksizin kadın erkek işçilere ilişkin düzenlemelere ilişkindir. ILO'nun özellikle kadın ve erkek işçileri çalışma şartları (ücret, çalışma saatleri, iş güvenliği ve sağlığı), sosyal güvenlik, istihdam, işçi-işveren ilişkileri ve insan hakları konularındaki normları genellikle kadın ve erkek işçileri kapsamaktadır. Bunların dışında ILO'nun kısmen veya tamamen kadın işçilere uygulanacak Sözleşme ve Tavsiye Kararları mevcuttur. Bunlara ücret düzeylerinin cinsiyet ayırımı gözetilmeksizin saptanmasını amaçlayan *Erkek ve Kadın İşçilerin Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 Sayılı Sözleşme*; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, köken temeli üzerinde yapılan ayırım, dışlama ya da tercihi ifade eden “ayrımcılık” ile ilgili *Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme*; kadının hamileliği sırasında ve sonrasında korunmasını öngören (Gözden Geçirilmiş) *Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme* örnek olarak verilebilir.

¹⁶ Söz konusu sözleşme için bkz. Taşkent, 1993: 19 vd., 141 vd.

¹⁷ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 33.

Yine Avrupa Birliğinin Temel İnsan Hakları Belgesi olarak kabul edilen “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”nın m. 21 hükmü genel biçimde “Ayrımcılık Yasağı” öngörmekte; “Kadın-Erkek Eşitliği” başlıklı m. 23 hükmünde de aynen “Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik, istihdam, iş ve ücret konuları da dahil olmak üzere her alanda sağlanmalıdır” denilmektedir¹⁸. Bu bağlamda Avrupa Birliğinin kadın işçilerle ilgi olan “İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Yönerge”si önem taşımaktadır. Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliğine ilişkin 75/117/EEC yönergeyi, İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranmaya ilişkin 76/207/EEC sayılı yönergeyi, İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranmaya ilişkin 86/378/EEC sayılı yönergeyi ve ispat yüküne ilişkin 97/80/EC sayılı yönergeyi yürürlükten kaldıran (m. 34) bu yönergenin “Ayrımcılığın yasaklanması” başlıklı m. 4 hükmüne göre: “Aynı iş için veya eşit değer atfedilen işler için, ödemenin bütün boyutları ve koşulları bakımından cinsiyet temeline dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ortadan kaldırılır. Özellikle ücreti belirlemek için bir iş sınıflama sisteminin kullanıldığı hallerde, kadınlar ve erkekler için aynı kriter baz olarak alınır ve sistem, cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığı dışlayacak şekilde düzenlenir”. Yönergenin m. 15 hükmünde de “Analık (doğum) izninden dönüş” başlığı altında, kadın işçinin doğum izninin bitiminden sonra eski işine veya buna eşdeğer bir pozisyona geri dönmeye ve izin sırasında çalışma koşullarında meydana gelen her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı olduğu ifade edilmektedir¹⁹.

2. Ulusal Düzenlemeler

Kadınlar için koruyucu nitelik taşıyan en genel hüküm 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının m.10 hükmünde yer alan “eşitlik ilkesi”dir. Anayasanın söz konusu hükmüne göre kadınlar da dahil olmak üzere herkes, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hükmün ikinci fıkrası ise “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir” demek suretiyle, kadın-erkek eşitliğini daha somut bir şekilde vurgulamaktadır. Anayasa m. 10 hükmü sadece eşitliği ifade etmekle

¹⁸ Avrupa Birliği mevzuatında kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin tarihi süreci bkz. Ertürk, 2008: s. 85 vd.

¹⁹ Avrupa Birliğinin konuya ilişkin direktifleri için bkz. Bolcan, 2010: s. 253 vd.

yetinmemekte, “Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” demek suretiyle, bu konuda devlete önemli bir görev atfetmektedir. Yine Anayasanın “Çalışma şartları ve dinleme hakkı” başlıklı m. 50/ f. 1 hükmünde, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı öngörülmekte; maddenin 2. fıkrasında ise, daha somut olarak kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmektedir.

Çalışma hayatında kadınlarla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanununda 5953 sayılı Basın İş Kanununda ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda hükümler mevcuttur. Bu hükümlerin bir bölümü, cinsiyet kökenine dayalı ayrımcılığa ilişkindir. Diğer hükümler ise çalışan işçinin kadın olması sebebiyle, özel olarak korunması gereken hamilelik ve analık gibi durumlara ilişkindir. Ancak belirtmek gerekir ki kadınlara yönelik koruyucu hükümler sadece İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatı ile sınırlı değildir. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıha Kanununda²⁰, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda²¹, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda²², 6356

²⁰ Umumi Hıfzıssıha Kanunu m.177 hükmü uyarınca gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sihhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğumdan sonra m.155 hükmünde tayin edilen muayyen müddet istirahatını mütaakıp işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir.

²¹ Türk Borçlar Kanununun “Hizmet Sözleşmeleri” başlıklı altıncı bölümünde genelde erkek-kadın ayrımı yapılmaksızın iş ilişkisi ve bundan doğan hak ve borçlar düzenlenmektedir. Böyle olmakla birlikte, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin TBK m. 417 hükmünde işveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Yine TBK m.418 hükmünde işverenin, ev düzeni içinde çalışan ve sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayan kadın işçinin gebeliği ve doğum yapması durumunda belirli bir süre bakımını ve tedavisini sağlaması öngörülmüştür. Türk Borçlar Kanunu m. 423/ f. 3 hükmüne göre ise işveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacaktır.

²² 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.10 hükmü uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken ise genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu özel olarak dikkate alınacaktır.

sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda²³ da benzeri düzenlemeler mevcuttur.

a) Kadın İşçileri Eşitlik İlkesi Bakımından Koruyan Düzenlemeler

Anayasa m. 10 hükmünde yer alan eşitlik ilkesine paralel olarak İş Kanununun m. 5 hükmü de iş ilişkisinde eşitlik ilkesine yer vermiş, işverene bu konuda bazı yükümlülükler yüklemiş ve bu yükümlülüklere aykırılığı da yaptırıma bağlamıştır.

İş Kanunu m. 5/ f. 1 hükmü öncelikle genel bir ilke olarak, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağını esasa bağlamıştır. Madde hükmünün 3. fıkrasında ise işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı vurgulanmaktadır. Madde hükmü uyarınca, örneğin; çok sayıda işçi alınacak bir işyerinde, aranan özelliklere sahip kadın adaylar bulunmasına rağmen işe alınan işçiler sadece erkek başvurular arasından seçilmiş ise cinsiyete dayalı bir ayırım söz konusudur²⁴. Bunun gibi, işin niteliğine ilişkin sebepler haklı kılmadıkça, kadın işçi ile sırf hamileliği sebebiyle iş sözleşmesi akdetmekten kaçınılamayacaktır²⁵. Ancak madde hükmüne rağmen Türkiye’de özellikle işe alımlarda kadınlara karşı sürdürülen cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğu bilinen bir gerçektir²⁶.

İş Kanunu m. 5/f. 4 ve 5 hükmünde yer verilen bir düzenleme ile eşitlik ilkesi ücret bakımından da gözetilmiştir. Buna göre, kadın işçiye sırf kadın olduğu için erkek işçiye verilenden daha az bir ücret ödenemeyecektir. Nitekim, maddenin 3. ve 4. fıkralarına göre, “Aynı veya

²³ Söz konusu Kanunun m.26/ f. 3 hükmünde “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir” ifadesine yer verilmiştir.

²⁴ Yuvalı, 2003: s. 96; Kaya, 2005: s. 151-152; Bacak ve Yiğit, 2007: s. 6.

²⁵ Süzek, 2008: s.27; Yuvalı, 2003: s. 96; Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat (2016): s.328 vd.; Süzek (2016): s. 502 vd.

²⁶ Dedeoğlu, 2009: s. 49; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 38.

eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”. İşverenin söz konusu düzenlemelere rağmen kadın işçilere farklı işlem yapmasının ya da işçiye sırf kadın olması sebebiyle düşük ücret ödemesinin yaptırımına da m. 5/ f. 6 hükmünde “ iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir”. ifadesiyle yer vermektedir. Madde hükmü ile ayrımcılık tazminatının 4 ay gibi bir üst sınır getirilmek suretiyle belirlenmesi doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir. Avrupa Birliği normlarına uyumlu olması açısından, madde hükmünde tazminat miktarı ile uğranılan zarar arasında bir ilişki kurulmasının, bu bakımdan fıkra hükmünde yer verilen “dört aya kadar” ifadesi yerine “en az dört ay” ifadesine yer verilip bu konuda hakime takdir yetkisi tanınmasının daha yerinde olacağı ifade edilmektedir²⁷.

Diğer yandan İş Kanunu m. 5 hükmü sadece iş ilişkisi süresince ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ayırım yapılması halini yaptırıma bağlamış olup, iş sözleşmesinin kurulması sırasından ayırım yapılması halini herhangi bir yaptırıma bağlamamaktadır. Bu durumun ise kanun koyucunun işçiyi işe alım sırasında işverene tercih esnekliği tanımayı amaçlamasından kaynaklandığı, işverenin iş sözleşmesini yaparken işi en uyumlu olarak hangi işçi ile yürütebileceğini belirleme yetkisine sahip olması gerektiği ifade edilmektedir²⁸. Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’Nefret ve ayrımcılık” başlıklı m. 122 hükmü uyarınca, kişinin işe alınması sırasında ayırım yapılması suç sayılmakta olup, ayırım yapan kimse hakkında bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile adli para cezası görülmektedir.

İş Kanunu m. 5/ f. 7 hükmü uyarınca işverenin yukarıdaki hükümlere aykırı davrandığını işçi ispat edecektir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (İşK. m. 5/ son).

²⁷ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 38; Doğan Yenisey, 2006: s. 77; Dedeoğlu, 2009: s. 49.

²⁸ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 38-39; Yıldız, 2008: s. 198; Yuvalı ise, yasağın anlam kazanabilmesi için İ.K.’nun 5. maddesinin 6. fıkrasının işe almada cinsiyete dayalı ayırım yasağını da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesinin isabetli olacağını ifade etmektedir. Bkz. Yuvalı, 2003: s. 96; Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat (2016): s.328 vd; Süzek (2016): s. 508-509.

Ayrıca, “ insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek” amacına hizmet etmek üzere 06.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun “eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı m. 3 hükmü de cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu Kanun kapsamında ayrımcılığa uğrayan kadın işçi de kuruma başvurarak ayrımcılığın tespitine ilişkin mekanizmayı harekete geçirebilecektir. Bu Kanun kapsamında kurumun yaptığı tespit, ayrımcılık mağduru kadın tarafından açılacak bir davada delil niteliği taşıyacaktır. Yine söz konusu Kanunun m. 25 hükmüne göre, Kanun kapsamında ayrımcılığın tespiti halinde, ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanacaktır.

b) Kadın İşçileri İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Koruyan Düzenlemeler

Uluslararası düzenlemelere paralel olarak İş Kanununda iş ilişkilerini düzenleyen hükümler genellikle kadın-erkek ayrımı yapmaksızın işçiyi koruyucu düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte İş Kanununda, *kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan bir işte çalıştırılmayacağına* ilişkin Anayasa m. 50 hükmü doğrultusunda sınırlı sayıda da olsa, iş ilişkisinin kurulmasına yönelik olarak kadınların bir takım bedensel özelliklerini dikkate alan tedbir nitelikli hükümlere yer verilmiştir²⁹. Bu bağlamda, kadın işçinin belirli yer ve işlerde çalışması yasa tarafından yasaklanmış; böylece onun daha iş sözleşmesinin yapılması sırasında korunması sağlanmıştır³⁰.

İş Kanunu m. 52 hükmü her yaştan kadın işçinin maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su

²⁹ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 35; Süzek (2016): s. 881-882.

³⁰ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 36.

altında yapılacak işlerde çalışmasını yasaklamaktadır³¹. Bunun dışında kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasına ilişkin yaş sınırı ya da bir yasak mevcut değildir. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.15/ f. 2 hükmü kadın erkek ayırımı gözetmeksizin, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak olanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten bir sağlık raporu olmaksızın işe başlatılmayacaklarını hükme bağlamaktadır.

Kadınların gece postalarında çalışmaları için de İş Kanununda özel bir düzenleme mevcuttur. “Gece çalıştırma yasağı” başlıklı İş K. m. 73 hükmü uyarınca, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikle gösterileceğini öngörmektedir. Belirtilmelidir ki, İş Kanunu ve Kanunun 73. maddesinde sözü edilen Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Yönetmelik³² onsekiz yaşını doldurmuş kadınların sanayiye ait işlerde gece çalışmalarına ilişkin herhangi bir yasak getirmemektedir. Ancak yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca, kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin bir sağlık raporunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınması gerekmektedir. Yönetmeliğin m. 5 hükmü uyarınca da kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar.

Yine eşit davranmaya ilişkin İş K. m. 5/ f. 3 hükmü uyarınca işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamayacaktır. Madde hükmünde belirtildiği üzere, işveren iş sözleşmesinin yapılması sırasında, iş başvurusunda bulunan bir kadın aday hakkında salt gebe olması sebebiyle ayırım yapamayacaktır³³. Başvuruda bulunanların hepsinin kadın olması halinde de gebelik sebebiyle ayırım yapılması mümkün değildir³⁴.

³¹ Söz konusu hüküm Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 45 Sayılı Sözleşmesi ile paralellik göstermektedir.

³² RG, 24 Temmuz 2013, Sayı: 28717.

³³ Doğan Yenisey, 2006: s. 67-68; Ekonomi, 2009: s. 17; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 36-37.

³⁴ Ekonomi, 2009: s. 17.

Bu noktada işe alma görüşmeleri sırasında kadın işçiye hamileliği ile ilgili soru yöneltilmesinin hukuken uygun olup olmadığı sorusu gündeme gelmektedir³⁵. Sorun daha önce Türk Hukukunda da tartışılmış ve bu konuda farklı görüşler öne sürülmüştür. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu m.5/f. 3 hükmünün işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağına ilişkin düzenlemesinin varlığı karşısında, kadın işçi adayına hamilelik ile ilgili soru sorulmasının hukuka aykırı olduğunu belirtmek gerekir. Bu tür sorular işverenin soru sorma hakkının kapsamına girmeyecek olup geçerliliği söz konusu değildir. Kadın işçinin bu tür sorulara cevap vermek zorunluluğu olmadığı gibi yanlış bir bilgi vermesi de iş sözleşmesinin iptaline ya da sözleşmenin geçerli nedenle feshine yol açmayacaktır. Ancak bu durumun tek istisnasını “işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması” olgusu oluşturmaktadır. Eğer yapılacak işin özelliği kadın adaya böyle bir soru yöneltilmesini haklı gösterecek nitelikteyse, artık bu cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir. Böyle bir durumda adayın soruya doğru cevap vermesi gerekmektedir. Örneğin; kadının işe alındığında üstleneceği görev sporculuk, mankenlik, sahne sanatçılığı gibi hamile olması halinde iş görme edimini gereği gibi yerine getiremeyeceği bir iş ise, hamileliğini saklaması uygun değildir. Türk Medeni Kanunu m. 2 hükmünde yer alan dürüstlük kuralı uyarınca, kadın adayın böyle bir durumda, soru sorulmamış olsa dahi hamile olduğunu kendiliğinden açıklaması gerekmektedir³⁶.

³⁵ Doğan Yenisey, 2002: s. 48; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 37; Avrupa Birliğinin 2006/54/EC Sayılı Yönergesinin 14. maddesinde de, hangi faaliyet alanında olursa olsun, işe alma koşulları da dahil olmak üzere, istihdama veya mesleğe erişim koşullarına ilişkin olarak cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağını vurgulamaktadır. Yine Alman Federal İş Mahkemesinin eski kararlarında, adayın üstleneceği işin niteliği dikkate alınmaksızın, ona hamileliği hakkında soru sorulabileceği kabul edilmiş iken, kadın ve erkek işçiler arasında ayırım yapılmasını yasaklayan § 611 a hükmünün Alman Medeni Kanununa eklenmesiyle birlikte Yüksek Mahkeme görüş değiştirmiş ve bu tür soruların yasaya aykırı olacağına, dolayısıyla sorulamayacağına hükmetmiştir. Bkz. Ertürk, 2008: s. 156-163 vd.; Eyrenci, 1991: s. 252-255; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 37; Yuvalı, 2003: s. 98.

³⁶ Eyrenci, 1991: s. 225; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 37; Ekonomi, 2009: s. 17-19; Yuvalı, 2003: s. 98-99.

c) Kadın İşçilerin Analık Haline İlişkin Koruyucu Düzenlemeler

İş Kanununda analık halinde kadın işçinin korunması ve bunun için gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı hükümler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konuya ilişkin Sözleşmelerine paralel olarak kaleme alınmıştır³⁷.

Kadın işçilerin, doğum haline ilişkin çalıştırma yasağı ve iş sözleşmesinin askıda kalması sonucu işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına ilişkin ilk düzenleme Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile kabul edilmiştir. Bu Kanunun m. 155 hükmüne göre kadın işçinin kendisinin ve doğacak çocuğunun sağlığına zarar vermeyeceği doktor raporu ile belirlenmedikçe, doğumdan önce üç hafta ve doğumdan sonra üç hafta içinde “fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması yasaktır.”. Madde hükmünde bahsedilen çalıştırma yasağının söz konusu olduğu doğumdan önceki ve sonraki üçer haftalık süre içinde iş sözleşmesi askıda kalmakta olup haklı bir sebep oluşturmayan bu sürede, iş görme borcunu ifa etmeme sebebine dayalı olarak iş sözleşmesi feshedilemeyeceği gibi, bildirimli fesih yoluna gidildiği takdirde bildirim süresi de işlemecektir.

İş Kanunu m. 74/ f. 1 hükmüne göre, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılması yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önce üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yine kadın işçinin erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılacaktır³⁸.

Madde hükmünde belirtilen süreler, doğum öncesinde ve sonrasında kadının sağlık durumuna ve işin özelliğine göre, gerek duyulduğu takdirde hekim raporu ile arttırılabilecektir (m. 74/f. 3).

³⁷ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 40.

³⁸ Ancak İş K. m. 74/ f. 1 hükmünün son cümlesi uyarınca, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölmüş olması halinde doğum sonrasında kullanılamayan süreler babaya kullanılacaktır.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir (m. 74/ f. 4). Yine hamile kadın işçinin, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması mümkündür; ancak bu durumda kadın işçinin ücretinde bir indirim yapılamayacaktır (m. 74/f. 5).

Yine İş K. m. 74 hükmüne 29.01.2016 tarihinde 6663 sayılı Kanunla yeni bir düzenleme getirilmiştir. İş Kanunu m. 74 hükmünün 2. fıkrasına tekabül eden bu düzenleme uyarınca, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam onaltı haftalık ve çoğul gebeliklerde toplamda 18 haftalık analık izninin bitiminden itibaren, kadın işçiye yarım çalışma izni kullanma olanağı tanınmaktadır. Madde hükmü uyarınca, çocuğun hayatta olması kaydı ile bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla, kadın işçiye doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Ayrıca çocuğun engelli doğması hâlinde ise bu süre üçyüzaltmış gün olarak uygulanacaktır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler de uygulama alanı bulmayacaktır.

Ancak hemen söylemek gerekir ki söz konusu haklar sadece doğum yapan kadına değil, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkeğe de tanınmaktadır. İş Kanunu m. 74/ f. 1, son cümle hükmü uyarınca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılacaktır. Yine üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler de haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabileceklerdir (m. 74/ f. 2).

Kanun hükmü ile ayrıca kadın işçiye ücretsiz izin hakkı da tanınmaktadır. Kadın işçinin isteği halinde, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Bu izin, aynı zamanda üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilecektir. Ancak bu süre için işçiye ücret ödenmeyecektir. Yine bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır (m. 74/ f. 6). Söz konusu fıkra hükmü emredici nitelikte olup işçi talep ettiği takdirde işveren, kanuni ücretli doğum izinlerinin

kullanılmasının ardından 6 aya kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Zira İş Kanunu m. 104 hükmü gebe veya doğum yapmış kadınları çalışılmaması gereken süre içinde çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekili için idari para cezası öngörmektedir. Belirtmek gerekir ki İş Kanunu m. 74/f. 6 hükmü ile kadın işçi için öngörülen altı aya kadar ücretsiz izin ile yeni getirilen m. 74/ f. 2 hükmü ile öngörülen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kadın işçiye seçimlik bir hak tanımaktadır³⁹.

6663 Sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 13 hükmüne eklenen 5 inci fıkra ile, 74. maddede belirtilen doğum izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kadın ya da erkek ebeveynlerden biri tarafından kullanılacak kısmi süreli çalışma imkanı getirilmiştir. Ancak ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi, diğerinin de çalışıyor olması şartına bağlanmıştır. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde ise çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır.

Söz konusu düzenlemeye göre, işverenin işçinin kısmi süreli çalışma talebini kabul etmesi zorunludur⁴⁰. Bu madde kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere, en az bir ay öncesinden yazılı olarak bildirmek kaydıyla tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Aynı haktan üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren yararlanacaklardır.

İş Kanunu m. 74/ f. 7 hükmü analık halinde kadın işçilerin süt iznini düzenlemektedir. Madde hükmü uyarınca, kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için *günde toplam birbuçuk saat süt izni* verilecektir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünecek kullanılacağını işçi kendisi belirleyecektir. Söz konusu süre günlük çalışma sürelerinden sayılacaktır.

Madde hükmünden anlaşıldığı şekliyle kadın işçi, normal şartar altında doğumdan sonraki sekiz hafta analık izni kullandığını varsaydığımızda, çocuk bir yaşına basana kadar yaklaşık on ay her gün bir

³⁹ Koç, 2016: s. 205.

⁴⁰ Koç, 2016: s. 206; Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat (2016): s. 152.

buçuk saat daha az çalışmak suretiyle süt iznini kullanacaktır. Uygulamada kadın işçinin işe bir buçuk saat geç gelmesi ya da erken çıkması şeklinde kullanılan bu izin gerek tıbbi açıdan gerekse sosyal açıdan anne ve çocuk için olması gereken bir izindir⁴¹. Yine uygulamada bazı işyerlerinde ise söz konusu iznin her gün değil de biriktirilerek haftanın bir günü toplu olarak kullanıldırıldığı görülmektedir. İş Kanunu m. 74/ f. 7 hükmünün lafzı süt izninin kadın işçiye hergün bir buçuk kullandırılmasına cevaz vermekte olup toplu kullandırmanın kanuna uygun olmadığı açıktır. Her ne kadar işçi talep ediyorsa ve işveren de bu şekilde kullanılmasında bir sakınca görmüyor ise toplu kullandırmanın mümkün olabileceği söylenmekte ise de, aslında süt izninin toplu olarak kullanılması, bu iznin temelinde yatan kadının bebeğine periyodik olarak hergün süt verebilmesi amacına da uygun değildir⁴². Ancak diğer yandan gözden kaçırılmaması gereken bir gerçek ise söz konusu iznin büyük şehirlerde günde birbuçuk saat şeklinde kullanılmasının mümkün olmadığıdır. Günümüzde başta İstanbul olmak üzere büyük şehirlerde ulaşımın bir sorun olduğu ve işçinin ikametgahı ile işyeri arasındaki mesafenin uzaklığı dikkate alındığında, süt izninin kadın işçi tarafından amacına uygun bir şekilde günde birbuçuk saat kullanılmasının fiilen imkansız olduğu bir gerçektir. Bu nedenle madde hükmü ile öngörülen süt izninin ve kullanım şeklinin yeniden gözden geçirilmesi kanaatimizce faydalı olacaktır.

Süt iznine ilişkin tartışmalı olan bir husus da işverenin kadın işçiye süt iznini kullandırmamasının yaptırımının ne olacağıdır. Uygulamada bu konuda açılan bir davada, kadın işçi süt izninin karşılığı olan ücretlerin faiziyle birlikte kendisine ödenmesini talep etmiş; yerel mahkeme de verilmeyen süt izni sürelerini fazla çalışma ücreti gibi kabul etmiş ve zamlı ücret üzerinden hesaplanarak karşılığının davacı işçiye ödenmesine karar vermiştir. Uyuşmazlığı değerlendiren Yargıtay ise, kadın işçiye süt izni verilmemesinin yaptırımının İşK. m. 104'de öngörüldüğü, yasada bunun dışında süt izni verilmemesi durumunda işçiye ek bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmediği gerekçesiyle süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilmesini hatalı bulmuştur⁴³.

⁴¹ Özel, (2011): s. 326; Süzek (2016): s. 884.

⁴² Taşkent ve Kurt, 2004: s. 42.

⁴³ Yarg. 9. HD., 01.05.2007, E.2007/ 4893, K. 2007/13796, İlgili Karar ve Detayları için bkz. Özel, (2011): s. 325 vd.

İş Kanunu m. 104 hükmünde sadece gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren için idari para cezası öngörülmüş; buna karşılık, kadın işçiye süt izni verilmemesi herhangi bir yaptırıma bağlanmış değildir. Bu konuda kanuni bir boşluk mevcuttur. Doktrinde bir görüş söz konusu boşluğun ancak hakime Türk Medeni Kanununun 1. maddesiyle tanınmış olan “kural koyma yetkisi” nin kullanılması suretiyle doldurulması gerektiğini ifade etmektedir⁴⁴.

Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konuya ilişkin olarak 13.06.2016⁴⁵ ve 16.06.2016⁴⁶ tarihlerinde vermiş olduğu iki kararda da, kadın işçiye günde bir buçuk saat süt izni verilmesi gerektiğini, tarafların bu süreye ilişkin olarak, kendi aralarında işçi lehine düzenleme yapabileceklerini, ancak kadın işçiye süt izni verilmesinin işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmadığını, 4857 sayılı İş Kanunu m. 74/f 7. hükmü uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına işçi tarafından belirleneceğinin hüküm altına alınmış olduğunu ifade etmektedir. Yüksek Mahkeme bu gerekçe ile süt izninin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti edilerek %50 zamlı ücret üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerektiğini hükme bağlamış, söz konusu hükmün Anayasa m. 50/ f. 2 hükmüne ve amaçsal yorum benimsenmek suretiyle, 4857 sayılı Kanunun ruhuna daha uygun düşeceğini ifade etmiştir⁴⁷.

⁴⁴ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 43.

⁴⁵ Yarg.22 HD., 13.06.2016, E. 2015/12878, K. 2016/17527, karar metni için bkz. <http://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2015-12878-k-2016-17527-t-13-06-2016/2443612/i%c5%9f%c3%a7inin+s%c3%bct+izni>

⁴⁶ Yarg.22 HD., 16.06.2016, E. 2015/1076, K. 2016/18050, karar metni için bkz. <http://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2015-1076-k-2016-18050-t-16-06-2016/2488206/i%c5%9f%c3%a7inin+s%c3%bct+izni>

⁴⁷ Yüksek Mahkemenin orijinal karar metni “...Dolayısıyla, yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı Kanun’un ruhuna daha uygun düşeceğinden hükmün bozulması gerekmiştir...” şeklindedir.

d) Kadın İşçileri Tacize Karşı Koruyan Düzenlemeler

İşverenin işçiyi tacizden korumasına ilişkin yükümlülüğü TBK m. 417 hükmünde herhangi bir cinsiyet ayırımına yer verilmeksizin, onun işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamında düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanununda yer verilen ve psikolojik tacize karşı korumayı da içinde barındıran bu açık düzenleme, nispeten yeni bir düzenlemedir⁴⁸. Madde hükmü uyarınca, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” (m.417/ f. 1). Söz konusu hüküm uyarınca üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren, TBK kapsamında tazminat yükümlülüğü altındadır. Bu bağlamda, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK m. 417/ f. 3). Öyleyse cinsel ya da psikolojik tacize uğrayan kadın işçi de TBK m. 417 kapsamında vücut bütünlüğünün zedelenmesi ya da kişilik haklarına ihlaline ilişkin zararlarını işverenden talep edebilecektir. Bu zararların tazmininde ise Türk Borçlar Kanununun sözleşmeye aykırılığa ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Aslında Türk Borçlar Kanununun bu düzenlemesinin öncesinde de “taciz” olgusu İş Kanununda mevcut olup bu olgu “derhal fesih” sebebi olarak kabul edilmiştir. İş Kanunu m. 24/ f. 2, b ve d bentleri uyarınca işveren tarafından ya da işverenin başka bir işçisi tarafından cinsel tacize uğrayan kadın işçi, işverenin bu konuda gerekli önlemleri almaması halinde, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. İş Kanunu m. 24 hükmü cinsel tacizden söz etmekle beraber, “psikolojik tacize” ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Ancak Kanunun derhal fesih hallerini gösteren bu maddesi “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığını taşıdığından, psikolojik tacizin de bu hüküm içinde yer aldığı kabul edilmesinin doğru olacağı ifade edilmektedir⁴⁹.

⁴⁸ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁴⁹ Taşkent ve Kurt, 2004: s. 44; Ayrıca Türk Ceza Kanunu m. 105 hükmü uyarınca, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi mağdurun şikayeti üzerine üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ile veya adli para cezası ile cezalandırılacaktır. Ta-

Yine 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun da m. 2 hükmünde yer verdiği tanımlar kısmında, “taciz” kavramını cinsel ve psikolojik tacizi kapsayacak şekilde tanımlamış; m. 4 hükmünde tacizi ayrımcılık türlerinden birisi olarak nitelendirmiştir. Bu nedenle tacize uğrayan kadın işçinin de bu kanun kapsamında Kuruma başvurarak ayrımcılığın tespitine ilişkin mekanizmayı harekete geçirmesi mümkündür. Kurumun yapacağı taciz tespiti, mağdur kadın tarafından açılacak bir davada delil niteliği taşıyacaktır. Yine m. 25 hükmüne göre, Kanun kapsamında kadın işçinin tacize uğramak suretiyle ayrımcılığa uğradığının tespit edilmesi durumunda, ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk Lirasından on beş bin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanacaktır.

e) Kadın İşçilerin Feshe Karşı Korunması

4857 Sayılı İş Kanununun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı m.18 hükmü, kadın erkek ayrımına gitmeksizin işçiler için “iş güvencesi” öngörmektedir. Madde hükmü uyarınca işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Ayrıca madde hükmünün üçüncü fıkrasında bazı hususlar belirlenmiş ve bu hususların fesih için geçerli nedenle oluşturmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda, İş K. m. 18/ f. 3, d bendinde yer verildiği şekliyle *cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik veya doğum* fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır. Yine aynı maddenin e bendi uyarınca İş K. m. 74 hükmünde öngörülen ve kadın işçilerin çalışmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi de fesih için geçerli neden oluşturmayacaktır. Diğer bir söylemle; İş K. m. 74 hükmü uyarınca, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. İşte bu maddede öngörülen ve kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi de fesih için geçerli bir sebep sayılamayacaktır⁵⁰.

cizin işyerinde ast-üst gibi hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmesi halinde ise ceza yarı oranda artırılacaktır. Bu fiil nedeni ile mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamayacaktır.

⁵⁰ Kaplan, 2001: s. 1235-1236.

Yine İş Kanunu m. 25 hükmü uyarınca, işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan devamsızlık hali de -belirli koşullara bağlı olarak- bir derhal fesih nedeni sayılmaktadır. Ancak işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi halleri söz konusu ise işveren için iş sözleşmesini bildirimli fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacaktır. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin (kural olarak, onaltı haftalık sürenin) bitiminde başlayacaktır.

f) Kadın İşçilere İlişkin Kıdem Tazminatı Düzenlemesi

Mülga 1475 sayılı İş Kanununun tek yürürlükte olan kıdem tazminatına ilişkin m. 14 hükmü uyarınca işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından kanunda sayılan belirli nedenlerle feshedilmesi ve ayrıca işçinin, sözleşmenin sona erdiği tarihe göre, işyerinde en az bir yıllık bir kıdeminin bulunması gerekmektedir. İş Kanunu m. 14 hükmünde sınırlı olarak sayılan kıdem tazminatına hak kazanma halleri göz önünde tutulduğunda, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile ortadan kalktığı; belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması ile kendiliğinden sonra erdiği durumlarda bu tazminatın ödenmeyeceği anlaşılır. Bunun yanında, işçi iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24 hükmünde sayılan haklı nedenlerden birisi bulunmaksızın -bildirimli fesih ile- sona erdirdiği takdirde yine kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak madde 14 hükmünde bu duruma belirli istisnalar getirilmiştir. Bu istisnalardan bir tanesi de, çalışırken evlenen kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde, iş sözleşmesini feshetmesi halidir(m. 14/f 2). Kadın işçiye tanınan bu olanağa göre, kadın işçi evlenir ve evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini evlenmesi nedeniyle kendisi sona erdirirse, kıdem tazminatına hak kazanacaktır. 1475 sayılı İş Kanununda yer alan bu düzenlemenin, Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen m.10 hükmüne aykırı olduğu öne sürülmüşse de, Anayasa Mahkemesi bu itirazı oy çokluğu ile reddetmiştir⁵¹. Yargıtay ise konuya ilişkin olarak önüne gelen bir uyuşmazlıkta, evli iken şiddetli geçimsizlik nedeniyle boşanan ve çok kısa bir süre sonra eski eşi ile tekrar evlenen, ardından da iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı isteyen kadın işçiye bu tazminatın

⁵¹ Anayasa Mahkemesi 19.06.2008, E. 2006/156, K. 2008/125. Karar ve kararın incelenmesi için bkz. Bakırcı, 2008: s. 112 vd.

ödenmesini -kanuna karşı hile gerekçesiyle- kabul etmemiştir⁵². Ancak buna karşılık Yüksek Mahkeme, evlenme nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı alan kadın işçinin daha sonra gelir ihtiyacı dolayısıyla tekrar bir işe girmesi halinde kanuna karşı hileden veya hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemeyeceğine hükmetmiştir⁵³.

IV. SONUÇ

Türk İş Mevzuatında kadınlara ilişkin koruyucu hükümlerin analık haline özgü koruyucu hükümler ve diğerleri olarak iki grupta incelenmesi mümkündür. Bu konuda günümüzde pek çok ülkede olduğu gibi Mevzuatımız; kadınların kendine özgü fizyolojilerinden doğan koruyucu hükümleri örneğin; analık haline özgü düzenlemeleri saklı tutma eğiliminde iken onların fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle öngörülen özel koruma önlemlerini gereksiz bularak kaldırılma ve bu tür düzenlemeleri kadın-erkek ayrımı gözetmeksizin tüm işçileri kapsayacak şekilde eşit olarak düzenleme eğilimindedir. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Mevzuat kadın işçinin işe alınmasından başlayarak iş sözleşmesinin sona ermesine kadar, tüm süreçte oldukça koruyucu hükümler içermektedir. Bu konuda özellikle, eşitlik ilkesi önem taşımakta ve ayrıca analık durumunda etkin bir koruma kendini göstermektedir. İş Kanununun hazırlanmasında ILO Sözleşmelerinin ve AB normlarının esas alınması bu sonuca varılmasında oldukça etkili olmuştur. Ancak *Bolcan* ve *Taşkent/Savaş*'ın ifade ettiği gibi, Türk İş Mevzuatında kadın işçilere ilişkin koruyucu hükümler açısından ciddi bir eksikliğin saptanmamış olması uygulamanın da aynı yönde gerçekleştiği gibi bir algı yaratmamalıdır. Zira mevzuata rağmen uygulamada pek çok eşitsizlik mevcut olduğu bilinen bir gerçektir. Bu da şunu göstermektedir ki; kadın hakları konusunda mevzuatın geliştirilmesi tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda hükümetin, sivil toplum kuruluşlarının kadına bakış açısını değiştirecek projeler yürütmesi de gerekmektedir. Bu konuda mevzuat kadar toplumda adalet ve kadına verilen değer ve bakış açısının önemli olduğu şüphesiz bir gerçektir⁵⁴.

⁵² Karar için bkz. Ertürk, 2008: s. 187-189.

⁵³ Yarg.HGK, 27.04.1988, E.9-225, K.369, Tühis Dergisi, Ağustos 1988, 19-21.

⁵⁴ Bolcan, 2010: s. 273-274; Taşkent/Kurt, 2004: s. 47-48.

KAYNAKÇA

- Adakale Demirhan, F. E. ve Ekonomi, M. (2005) “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Dergisi/d mühendislik**, Cilt 4, Sayı 5, Ekim, s. 55-57.
- Akıntürk Türkmen, H. (1998) “Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 4, s.6-28.
- Altan, Ö. Z. (1980) **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**, Eskişehir.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2007) “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt 9, Sayı:2, s.1-31.
- Bakırcı, K. (2008) “Anayasa Mahkemesi’nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı”, **Mess Sicil Dergisi**, Sayı 12, s. 112-124.
- Bolcan, A. E. (2010) “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 24, s.253-273.
- Çelik, N. ve Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2016) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul.
- Dedeoğlu, S. (2009) “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet,Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 21, s.41-53.
- Demir, F. (2008) “Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 21, Sayı 4, s. 8-24.
- Doğan Yenisey, K. (2002) “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 6, Sayı 4, s. 31 vd.
- Doğan Yenisey, K. (2006) “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 11, s. 63-81.
- Ekonomi, M. (2009) “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 22, s. 11-34.
- Ertürk, Ş. (2008) **Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Ankara.
- Eyrenci, Ö. (1991) “İşe Giriş Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorular”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı**, İstanbul, s. 252-255.
- Kaya, P. A. (2005) “Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri”, **Mercek**, Yıl 10, Sayı 38, s.144-152.
- Koç, S. (2016) “İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II**, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Seri No: 6, İstanbul, s. 195-209.

- Özel, K. (2011) “Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 28, s. 325-330.
- Süzek, S. (2008) “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2008, Sayı:12, s. 24-38.
- Süzek, S. (2016), **İş Hukuku**, Yenilenmiş 12. Baskı, İstanbul.
- Taşkent, S. (1993) **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, İstanbul.
- Taşkent, S. ve Kurt, D. (2004) “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, s. 29-50.
- Kaplan, E. T. (2001) “Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, C.II, İstanbul 2001, s. 1224-1238.
- Yıldız, G. B. (2008) **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara.
- Yuvalı, E. (2003) “4857 Sayılı İş Kanununun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, (106), .s. 93-114.