



## Review article

# Çalışan Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler Legal Regulations for Working Women

Selin Umutlu \*

Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey

### Özet

Çalışma yaşamında kadınların aktif olarak yer alması ile birlikte kadınların fizyolojik yapıları itibarıyla erkeklerden farklı konumlandırılmaları kadınlara yönelik çalışma yaşamında yasal olarak farklı düzenlemelerin yapılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda yasal düzenlemelerde yer yer kadınlara yönelik kısmen de olsa pozitif ayrımcılık yapılan durumlara rastlamak mümkündür. Yasal düzenlemelerin aksine uygulamada kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları da görülmektedir.

Çalışan kadınlara yönelik yasal düzenlemelerde bir takım farklılıklar oluşabilmektedir. İşçi statüsünde çalışan kadınlar ile memur statüsünde çalışan kadınlara tanınan haklar da bazı açılardan farklılık gözlemlenmektedir.

Kadınların sosyal güvenlik hakları bakımından analık hali, süt izinleri gibi önem arz eden durumların yasal olarak düzenlendiği, kadınların anayasal güvence ile iş yaşamında dezavantajlı konuma düşürülmesinin engellendiği, istediği işte çalışma hürriyetine sahip olduğu, cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığında ceza yaptırımının sağlandığı, şiddete maruz kaldığında ise kendisine ve çalışıyorsa çocuğunun bakımına yönelik destek sağlandığı görülmektedir.

Çalışmada Türkiye’de çalışan kadınların sahip oldukları yasal haklar ulusal ve uluslararası boyutta incelenmektedir. Bu yasal düzenlemeler ışığında kadınlara cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması, yapılmasında uygulanacak yaptırımlar, işçi çalışan kadın ve memur çalışan kadına yönelik tanınan haklar, sosyal sigortalar kanunu kapsamında çalışan kadınların analık hali durumları ve Uluslararası Çalışma Örgütü’ nün düzenlemelerine yer verilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışan Kadın, Ulusal Düzenlemeler, Yasal Düzenlemeler.

### Abstract

Along with the active participation of women in working life, the positioning of women in terms of their physiological structures different from men has revealed the necessity of legally making different arrangements in working life for women. In this context, it is possible to encounter situations where positive discrimination is made against women, albeit partially, in legal regulations. Contrary to legal regulations, it is observed that women are subject to gender discrimination in practice.

There may be some differences in the legal regulations for working women. The rights granted to women working in worker status and those working in civil servant status are also different from some aspects.

In terms of social security rights of women, situations that are important in terms of social security rights such as analysis, milk leaves are legally regulated, women are prevented from being disadvantaged in business life with constitutional guarantees, they

### \* Corresponding author:

Selin Umutlu, PhD., Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey.  
Email: selinaltay@sdu.edu.tr

have the freedom to work in the job they want, penal sanctions are provided when exposed to gender discrimination, and when subjected to violence and if working, support is provided for the care of their child.

Working in Turkey from where they have legal rights of working women are examined at national and international levels. In the light of these legal regulations, no gender discrimination against women, sanctions to be applied in their implementation, rights granted to women working in workers and civil servants, maternity status of women working within the scope of social insurance law and the regulations of the International Labor Organization will be included.

**Keywords:** Working Women, National Regulations, Legal Regulations.

**Received:** 14 December 2020 \* **Accepted:** 21 December 2020 \* **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2020.319.3>

## GİRİŞ

Çalışma yaşamında kadın ve erkekler hukuksal ve sosyal açıdan her zaman eşit haklara sahip olamamaktadır. Çalışan kadına yönelik özellikle cinsiyet ayrımcılığı günümüzde olumsuz bir etken olarak değerlendirilmektedir. Kadınlar sadece cinsiyetten dolayı ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadırlar. Bu açıdan kadınlara yönelik düzenlenen bir takım ulusal ve uluslararası dayanaklar ile kadınların çalışma yaşamında ve aile yaşamında korunması, haklarını elde edebilmesi, eşleriyle ve aynı işi yaptıkları iş arkadaşlarıyla eşit haklara sahip olabilme imkânı sağlanmaktadır. Çalışmada yer alan ulusal ve uluslararası düzenlemeler ile kadınların sahip oldukları yasal ve sosyal haklar irdelenmektedir.

### ULUSAL DÜZENLEMELER

Çalışan kadınların işgücüne katılımlarını sağlamak ve iş hayatında korunmalarına yönelik gerek uluslararası düzeyde gerekse ulusal çapta çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Türkiye’de yer alan, çalışan kadınları ilgilendiren ulusal düzenlemeler aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

#### Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Anayasa da kadınlara yönelik koruyucu düzenlemeler hususunda karşımıza ilk olarak 10’ncu madde çıkmaktadır. İlgili maddenin birinci fıkrası; “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*” şeklinde düzenlenmiştir. Kanun önünde herkesi eşit kabul eden bu düzenleme ile gerek iş hayatında gerekse diğer alanlarda kadının dezavantajlı konuma düşürülmesinin önüne geçilmiştir.

Aynı kanun maddesinin ikinci fıkrası; “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir...*” şeklindedir. Burada da cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin vatandaşların eşit haklara sahip olduğu görülmektedir. Bu düzenleme özellikle çalışma hürriyeti konusunda büyük önem taşımaktadır. Çünkü Anayasanın 48’nci maddesinde herkesin çalışma hürriyetine sahip olduğu belirtilmektedir. Yine Anayasanın 50’nci maddesinin ikinci fıkrasında; “*Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma*

*şartları bakımından özel olarak korunurlar*” hükmü sevk edilmiştir. İlgili düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde herkesin çalışma hürriyetine sahip olduğu ancak kadınların çalışma hayatında özel olarak korunması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır (Boyar, 2017: 115). Bu sebeple çalışan kadınlara yönelik özel düzenlemeler yapılabilmesinin önü açılmıştır. Kadınların korunmasına yönelik yapılacak özel düzenlemeler ise kanun önünde eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır (Erdem, 2017: 25).

### **Türk Medeni Kanunu**

4721 sayılı Türk Medeni Kanununda kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Kanunun 192’nci maddesi; *“Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir”* şeklinde düzenlenmiştir. İlgili düzenleme ile kadının evli olması halinde de, çalışma hürriyetini hür iradesi ile kullanabileceği görülmektedir. (Sağlam, 2017: 123). Bu yönüyle kadını korumaya yönelik bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir (Erkan, 2018: 439).

Medeni Kanunun 368’nci maddesinin ikinci fıkrası; *“Ev halkının her biri, özellikle öğrenimi, eğitimi, dinî inançları, meslek ve sanatı için gerekli özgürlükten yararlanır”* şeklindedir. İlgili düzenleme ile eşlerin meslek ve sanatını icra edebilmesi için gerekli özgürlükten yararlanabileceği ve bu hususta gerekli kolaylığın eşler tarafından birbirine tanınması gerektiği belirtilmektedir. Yani sanatını ve mesleğini icra eden kadının içinde bulunduğu duruma eşinin katlanması beklenilecektir (Doğan, 2003: 120). Meslek seçimi ve mesleği icra için gerekli özgürlükten yararlanma konusu ise sınırsız olmamalıdır (Öztan, 2013; 438). Meslek seçimi ve mesleğin icra faaliyetleri hukuka uygun olmalıdır.

### **Türk Ceza Kanunu**

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 3’ncü maddesinin ikinci fıkrası ile anayasa da güvence altına alınan kanun önünde eşitlik ilkesi tekrar düzenlenmiştir. İlgili düzenleme ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması bir kez daha yasaklanmıştır.

Ceza Kanununun 122’nci maddesi nefret ve ayrımcılık suçunu düzenlemiştir. 122’nci maddenin birinci fıkrası ile c bendi birlikte değerlendirildiğinde; *“Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; ...Bir kişinin işe alınmasını...”* engelleyen kimse cezalandırılacaktır, düzenlemesine ulaşılmaktadır. İlgili düzenleme ile işe alınma konusunda cinsiyet ayrımcı yaklaşımın karşılığının yaptırımının hapis cezası kadar ağır sonuçlarının olduğu görülmektedir (Karan, 2007: 156).

Ceza Kanununun 117’nci maddesinde iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, 118’nci maddesinde ise sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçları düzenlemiştir. Her iki kanun maddesi birlikte değerlendirildiğinde anayasa da güvence altına alınan çalışma hürriyeti konusunda kişinin haklarının ihlal edici davranışta bulunulmasının yaptırımlara bağlandığı sonucuna ulaşılmaktadır. Kadın çalışma hürriyetine sahip olduğu kadar, örgütlenme hakkına da sahip olmaktadır.

## İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu

Çalışan kadınlara yönelik birçok düzenlemenin kaynağı olarak 4857 sayılı İş Kanunu gösterilmektedir. Memurlar ve İş Kanununun istisna saydığı işler dışında çalışanlar için ilgili kanun hükümleri uygulanacağından, bu kanunda kadınlara yönelik ayrıntılı düzenlemeler karşımıza çıkmaktadır.

Kanunun 5'nci maddesi eşit davranma ilkesi olarak düzenlenmiştir. İş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı ve işverenin bir işçisine cinsiyet nedeniyle farklı bir muamelede bulunamayacağı belirtilmiştir. Bu yasağın işveren tarafından işçilerin cinsiyeti nedeniyle keyfi olarak uygulanmaması gerektiği, haklı bir neden varsa eşit işlem borcundan kaçınılabileceği ifade edilmiştir (Tuncay, 1982: 7). Hemen akabinde aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı ifade edilmiştir. Kanunun 18'nci maddesi cinsiyete dayalı nedenle yapılan iş sözleşmesinin feshinin geçerli neden olarak sayılmayacağını belirtmiştir. Yani yasal olarak, eşit işe eşit ücret ile kadın ve erkeğin aynı iş karşılığında aynı ücreti almaları öngörülmektedir.

İş Kanununun 72'nci maddesi; *“Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”* şeklinde düzenlenmiştir. İlgili düzenleme ile anayasa da belirtilen küçüklere ve kadınlara yönelik çalışma hayatında özel düzenlemeler bulunabileceğine iş hukukunda da karşımıza çıkmaktadır. Bu düzenleme, kadınlara karşı yasaklayıcı olmaktan ziyade, kadınları korumaya yönelik olarak sevk edilmiştir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 538).

Kanunun 74'ncü maddesi analık halinde çalışma ve süt izni olarak düzenlenmiştir. Kadın işçinin gebelik durumunda doğumdan önce ve doğumdan sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmaması esas alınmıştır. Çoğul gebelik durumunda doğumdan önceki izin süresine iki hafta daha ekleneceği belirtilmiştir. Kadın işçinin istekli olması ve doktorun da uygun bulması halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışması mümkündür. Bu durumlarda kadın işçinin doğumdan önce kullanmadığı izin süreleri doğum sonrasına eklenmek zorundadır. Yine kadın işçinin erken doğum yapması durumunda kullanmadığı doğum öncesi izinler doğum sonrası izin süresine eklenerek kullanılır (Süzek, 2015: 869). Bu durum 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 104'ncü maddede aynı şekilde düzenlenmiştir. Dolayısı ile işçi kadınlar ve memur kadınlar bu izin türü bakımından eşit haklara sahiptir. İş Kanunu'nda da Devlet Memurları Kanunu'nda da sadece gebe olan ve doğum yapan kadınlara yönelik analık izni düzenlenmemiştir. Her iki kanun uyarınca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılacağı da hüküm altına alınmıştır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda analık izni kullanabilmek için çocuk doğurmanın tek şart olmadığı görülmektedir (Köseoğlu, 2016: 105). İşçi veya memur ayrımı olmaksızın evlat edinene de

bu izin hakkının verilmiş olması kadınlara yönelik yapılan avantajlı uygulamalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Kanunu'nun 74'ncü maddenin devamında; Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği ve bu verilen izin karşılığında herhangi bir ücret kesintisi yapılamayacağı düzenlenmiştir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır (Narmanlıoğlu, 2014: 731). Yine bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamamaktadır.

İş kanununda analık halinde kadınlara tanınan diğer haklar ise haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kanununun yanı sıra bu hakkın detaylı bir şekilde açıklandığı, Analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar hakkında yönetmelikte bulunmaktadır. Devlet memurları kanununda analık halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılabilecek süre daha uzun tutulmuş ve ücretsiz izin hakkı yirmi dört aya kadar mümkün kılınmıştır.

Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır. İş Kanununda ve Devlet Memurları Kanununda süt izni verileceği ve süt izni saatleri konusunda kadının tercihinin esas olacağı emredici nitelikte düzenlenmiştir. (Uğur ve Yiğit, 2017: 79). Süt izni düzenlemeleri de karşılaştırıldığında memur olarak çalışan kadınların daha avantajlı olduğu görülmektedir.

İş Kanununun 18'nci maddesi gereği çalışan kadının analık ve süt izni halinde çalışmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olarak sayılmamıştır. Yine Kanunun 55'nci maddesi analık halindeki ücretsiz izinler dışındaki izinlerin yıllık izin hesabında dikkate alınacağı, 66'ncı maddesinde ise süt izninin günlük çalışma saatinden sayılacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemelerle kadın çalışanların analık halinde çalışmadıkları sürelerde de kanunen korundukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkında yönetmeliğin 9.cu maddesi uyarınca; *“Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar”*. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 101'nci maddesinde; *“Kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez”* hükmü düzenlenmiştir.

İlgili düzenlemeler karşılaştırıldığında işçi kadınlar ile memur kadınlar arasında, çalışma hayatında tam eşitlikten söz edilemeyecektir. Bu düzenlemeler ile memur kadınların daha fazla korunduğu görülmektedir.

Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmeliğin 9'ncü maddesinde; Gebe veya emziren çalışanların günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir (Sümer, 2015: 137).

Doğum yardımı yönetmeliğinin 9'ncü maddesi uyarınca; “*Doğum yardımı, anne ve babanın her ikisinin sağ ve Türk vatandaşı olması halinde anneye yapılır*”. Buradan da anlaşılacağı üzere doğum olgusu üzerine yapılacak doğum yardımı ödemesinin öncelikle kadına yapıldığı görülmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 95).

1475 sayılı yürürlükten kaldırılan İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri günümüzde de yürürlüktedir. İlgili kanunun 14'ncü maddesinde çalışan kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu 28'nci maddesi uyarınca sendikalar kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında kullanılması şartıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına, ayni ve nakdî yardımda bulunabilir. Bu yönüyle de kanun tarafından sendikalara kadın istihdamına yönelik faaliyetlerin serbest bırakıldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 10'ncü maddesi gereği işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Yine ilgili düzenleme gereği, risk değerlendirmesi yapılırken; genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunun ayrıca dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.

### **Sosyal Güvenlik Kanunu**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13'ncü maddesinde İş kanununa tabi çalışan kadınlar için; emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay iş kazası olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple emziren kadın işçinin süt izni esnasında karşılaşacağı olay iş kazası sayılabilecektir (İzveren, 1968: 204).

İlgili kanunun 15'nci maddesinde analık hali tanımlanmıştır. Analık hali kadının ister kendi çalışmasından dolayı sigortalı olsun, isterse eşinin sigortasından yararlanıyor olsun ayırım gözetilmeksizin kadınlara tanınan bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun önemli neticesi olarak kanunun 16'nci maddesinde emzirme ödeneği düzenlenmiş ve bebeğin sağ olması şartıyla her iki gruptaki kadınlara bu ödeneğin hangi şartlarda verileceği belirtilmiştir (Güzel vd., 2012: 494).

Kanunun 18.ci maddesinde geçici iş görmezlik ödeneği düzenlenmiştir. İşçi olarak çalışan kadınların analık hali nedeniyle iş mevzuatındaki doğum öncesi ve sonrası çalışmadığı süreler için geçici iş görmezlik ödeneği alabilecekleri ve bu ödemenin miktarı da belirtilmiştir (Güzel vd., 2012: 496-497). Kanunun 28'nci maddesi yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ile bunlardan yararlanma koşullarını düzenlemiştir. İlgili düzenlemeler incelendiğinde kadın çalışanların 2048 tarihine kadar erkek çalışanlardan daha erken yaşta yaşlılık aylığına hak kazanabildikleri görülmekte iken bu tarihten sonra yaşlılık aylığına hak kazanmak için aranan yaş şartı kadın ve erkek sigortalılar için eşit olarak yani 65 yaş olarak uygulanacaktır. Dolayısı ile ilk başta kadın sigortalıların önünde avantajlı bir durum olarak görülen bu hal ilerleyen yıllarda kadınların daha ileri yaşta yaşlılık aylığına hak kazanması ile sonuçlanacaktır.

Kanunun 41'nci maddesi sigortalıların borçlanabileceği süreleri düzenlemiştir. Düzenleme gereği doğumdan önce sigortalı olarak çalışan kadın, çocuğunun yaşaması şartıyla üç çocuğa kadar her bir çocuk için en fazla iki yıllık süreyi borçlanabilecektir.

Kanunun 60'nci maddesi Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun hükümlerine göre hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerin kendisinin ya da yararlandığı birisinin olup olmadığına bakılmaksızın genel sağlık sigortalı sayıldığı belirtilmiştir.

Kanunun 63'ncü maddesi ile finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortalının analık sebebiyle ayakta ya da yatarak tedavi görmesi, doğum yapması hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından giderlerin karşılanacağı belirtilmiştir. Hatta evli olan genel sağlık sigortalısının çocuk sahibi olabilmesinin tedavi gerektirdiği durumlarda bu tedavinin masraflarının yine hangi şartlarla hangi süre boyunca ilgili kurumca karşılanacağı belirtilmiştir.

### **Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun**

Şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirleri düzenleyen kanun kadınların çalışma hayatına yönelik olarak da düzenlemelerde bulunmuştur.

6284 sayılı Kanunu'nun 3'ncü maddesinin birinci fıkrasının d bendinde; korunan kişinin çocukları varsa çalışma yaşamına katılımını desteklemek üzere belirli süreyle sınırlı olarak kreş yardımı yapılacağı belirtilmiştir. Burada da devlet tarafından, çocuğu olan kadınların iş hayatına girebilmesinin önü açılmakta ve kadının çalışmasına çocuğunun engel olmaması için geçici koruma önlemi alma arzusu görülmektedir (Uğur, 2012: 349).

## ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

### Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Düzenlemeleri

1919 yılında Versailles Barış Antlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadınları korumaya yönelik birçok sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır (Aytaç, 2017: 43-46):

*45 Nolu Yeraltı İşleri (Kadın) Sözleşmesi:* Bu sözleşme kadınların maden ocakları gibi yeraltı işlerinde çalıştırılmayacağını içermektedir.

*100 Nolu Eşit Ücret Sözleşmesi:* Kadın ve erkeklerin, eşit iş karşılığında eşit ücret almalarını ve aynı sosyal haklara sahip olmalarını öngören sözleşmedir.

*111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi:* İş veya meslek edinme aşamasında kadınların ırk, renk, inanç ve cinsiyet açısından herhangi bir ayrıma maruz kalmamaları yönünde yayınlanan bir sözleşmedir.

*183 Nolu Analığın Korunması Sözleşmesi:* Bu sözleşme ile annenin çocuğu olduktan sonra dinlenmesi, korunması esas alınmış ve eski doğum izin süreleri uzatılmıştır.

*156 Nolu Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme:* Devletin, aile sorumlulukları olan çalışan veya çalışma arzusunda olan kişilere, iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşamadan istihdam edilebilmelerini mümkün kılacak sosyal politikalar uygulaması gerektiği vurgulanmaktadır.

*158 Nolu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi:* 1982 tarihli sözleşmede, “Medeni hal, ırk, din, cinsiyet, hamilelik, doğum izin sırasında işe gelememe durumlarına dayandırılarak işçinin hizmet ilişkisine son verilemez” hükmü yer almaktadır.

## SONUÇ

Günümüzde çalışan kadınlara yönelik yasal düzenlemeler aktif olarak uygulanmaktadır. Fakat hala özellikle cinsiyet açısından çalışan kadınların işe alım sırasında, istihdam edilirken veya işlerine son verilirken bir takım ayrımcı söz veya davranışlara maruz kaldıkları bilinmektedir. Kadın hem aileyi hem de toplumu ayakta tutan en önemli mirastır. Çalışan kadın hem ekonomik açıdan ailesinin bütçesine katkı sağlamakta hem de eğer anne ise çocuklarının her türlü bakımını üstlenmektedir. Çalışan anne aslında ülkelerin geleceği olan çocukları da yetiştirmektedir. Bu sebeple çalışan kadınlara yönelik uygulanan yasal düzenlemeler bireyler ve toplum üzerinde maddi ve manevi olumlu bir etki olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmada yer verildiği üzere çalışan memur anne ve çalışan işçi annelerin yasal izin süreleri birbirinden farklılık arz etmektedir. Çalışan kadının “memur” veya “işçi” statüsü fark etmeksizin ortak haklara sahip olması önerilmektedir.



Türk Ceza Kanunu'nda "Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; ...Bir kişinin işe alınmasını..." engelleyen kimse cezalandırılacaktır maddesinden yola çıkılarak işverenlerin kadının evli olması, hamile olması, çocuk sahibi olması ya da işin erkek işi olarak değerlendirilmesi ile kadınların istihdam olanaklarını kısıtlamasına yönelik bir takım tedbirler alınması, kurumsal bazda yapılan cinsiyet, inanç, siyasi düşünce gibi ayrımcı uygulamalara yönelik denetimler sağlanması öneri olarak sunulabilmektedir.

Çalışma yaşamında yer alan veya çalışma yaşamına girme düşüncesine sahip olan tüm kadınlara sahip oldukları veya olacakları sosyal ve yasal haklar çeşitli etkinlikler ile geniş bir şekilde anlatılmalıdır. Böylece kadınlar yasal düzenlemelerin kendilerine vermiş oldukları yetkiyle daha bilinçli bir şekilde çalışma yaşamında yer almış olacaklardır.

### KAYNAKÇA

- Aydın, U., Demirkaya, S., (2017), "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", *İş ve Hayat*, Cilt: 3, Sayı: 6, ss. 72-104.
- Aytaç, S., (2017), "Çalışma Yaşamında Kadınlar", Ed: Salih Dursun ve Serpil Aytaç, *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Boyar, Oya. (2017). "Anayasal Düzenlemelerin Kadının Hukuki Statüsü Açısından Değerlendirilmesi", Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu, Çalışma Hayatında Kadın, Edt: Gülay Akgül Yılmaz, ss. 103-118.
- Doğan, M., (2003), "Türk Medenî Kanunu'nun Evliliğin Genel Hükümleri Bakımından Getirdiği Yenilikler", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı: 4 Cilt: 52, ss. 93-129.
- Erdem, J. G., (2017), "Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik İlkesi Ve Kadın Erkek Eşitliği", *Akademik Hassasiyetler*, ss. 19-44.
- Erkan, V. Umut, (2018), "Türk Medeni Kanunu'nda Evlilik Birliği İçerisinde Kadının Ekonomik Ve Sosyal Hakları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 134, ss. 431-450.
- Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N., (2012), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Basım, Yenilenmiş 14.Basım, İstanbul.
- İzveren, A., (1968), *Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar*, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Karan, U., (2007), "Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı Ve Türk Ceza Kanunu'nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 73, ss.146-173.
- Köseoğlu, A. G., (2016), "Türk İş Hukukunda Analık", *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 4, ss. 97-124.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U., (2014), *İş Hukuku*, Turhan kitabevi, 6. Baskı, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü., (2014), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5.baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Öztan, B., (2013), *Medeni Hukukun Temel Kavramları*, Turhan kitabevi, Ankara.

- Sağlam, İ., (2017), “Medeni Hukuk ve Kadın”, *Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu, Çalışma Hayatında Kadın*, Edt: Gülay Akgül Yılmaz, ss. 119-126.
- Sümer, H. H., (2015), *İş Hukuku*, Mimoza Basım Yayım, 20.baskı, Konya.
- Süzek, S., (2015), *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul.
- Tuncay, A. C., (1982), *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- Uğur, H., (2012), “Kadın Ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddete Karşı 6284 Sayılı Kanunun Getirdikleri”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 101, ss. 333-336.
- Uğur, S., Yiğit, Y., (2017), “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt: 6, Sayı:1 ss. 71-100.