

Doç. Dr. Kadriye BAKIRCI

İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi

İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler

Eşitlik çok yönlü ve soyut bir kavramdır ve tarihsel süreç içerisinde çok farklı içerik ve kapsamda tanımları yapılmıştır ve yapılmaktadır. Bunları tartışmak bu makalenin sınırlarını aşacağından bu hususlarla ilgili ayrıntılara girilmeyecektir.

Tarihsel süreç içinde eşitlik kavramı incelendiğinde, ilk tanımların biçimsel (şekli) eşitlik çerçevesinde yapıldığı, bunu fiili (maddi/gerçek) eşitlik tanımlarının izlediği görülmektedir. Nitekim Aristo, eşitliği bugün biçimsel eşitlik olarak adlandırdığımız biçimde tanımlamıştır. Aristo'ya göre eşitlik, "benzer olanlara benzer davranmak" demektir¹.

Biçimsel eşitlik modeli, aralarındaki farklılıkları dikkate almaksızın örneğin, kadınlarla erkeklerin, etnik azınlık gruplarıyla çoğunluktakilerin ve benzeri grupların eşit olduğu ve benzer şekilde muamele görmeleri esasına dayanmaktadır. Bu tür eşitlikte bireylere, ait oldukları gruplara ilişkin önyargısal varsayımlara göre değil, liyakatlarına göre bazı yararlar sağlanır, bir başka deyişle yararların dağıtımında liyakat ölçütü kullanılır². Bu model aynı zamanda serbest piyasa ekonomisine uygun bir eşitliği karakterize etmektedir. Bu anlayışta temel

amaç, işgücünde serbest ve eşit rekabeti sağlamak için gerekli herşeyi yapmak, ancak sosyal ve ekonomik kaynakların paylaşımını mümkün olduğu ölçüde az düzenlemeye tabi tutmaktır³.

Bu durum bazılarının, "gruplar"a ilişkin dezavantajların giderilmesi ihtiyacını savunmasına yol açmaktadır. Şöyle ki, kadınlar, etnik gruplar, eşcinseller ve engelliler grup olarak uzun yıllardır, daha radikal, grup temelli çözümler gerektiren dezavantajlar yaşamaktadırlar. Bu nedenle bireyin cinsiyet veya ırkını veya benzeri özelliklerini göz ardı eden bireysel bakış açısına karşılık, dezavantajlı grup temelli bakış açısı, bu etmenlerin göz önünde bulundurulmasını ve korunması gereken grupların gerçek durumlarına ilişkin kararlar alınmasını talep etmektedir⁴. Sonuçlarda veya çıktılarda eşitliği amaçlayan bu tür eşitlik "fiili eşitlik" olarak adlandırılmaktadır⁵. Fiili eşitliğin gerçekleştirilmesinde başvurulan yöntemlerden biri olumlu ayrımcılıktır.

Avrupa Birliği (AB) tarafından benimsenen diğer bir eşitlik modeli ise fırsat eşitliğidir. Bu biçimsel eşitlik ile fiili eşitlik arası bir modeldir. Fırsat eşitliği modeli, eşitlik önündeki engelleri kaldırma-

yı öngörmektedir. Bu model daha fazla fırsat yaratmakla birlikte, örneğin kadın veya azınlıkların bu fırsatlardan daha fazla yararlanmasını garanti etmemektedir. Çünkü bu grupların kapasiteleri, içinde buldukları sosyal dezavantajlar nedeniyle sınırlıdır⁶.

Cinsiyetler arası eşitlik açısından Türk hukuk mevzuatı incelendiğinde, mevzuatımızda düzenlemelerin eksik, temel olarak biçimsel eşitlik anlayışı ile ve bazı durumlarda kadın istihdamını engelleyici derecede korumacı olarak hazırlandığı görülmektedir. Ayrıca kamu politikalarının (makro ekonomik ve sosyal politikaların) belirlenmesinde, sosyal diyaloga katılımda ve mali kaynakların dağıtımında da biçimsel eşitlik anlayışı ile hareket edilmektedir. Nitekim biçimsel eşitlik anlayışı nedeniyle kadınlar, Anayasa (AY) m.49 ile güvence altına alınmış olan çalışma haklarını kullanamamaktadırlar. Türkiye, OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam eden ülkedir. Türkiye’de çalışabilir yaştaki kadınların %20’si ücretli olarak çalışmaktadır⁷. AB’de ise çalışabilir yaştaki kadınların % 56,3’ü çalışmaktadır⁸.

Oysa Türkiye; Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Konseyi’nin kadın erkek eşitliğini hedefleyen belgelerine taraf olmuş, AB’ye cinsiyetler arası eşitliği gerçekleştirmek konusunda taahhütlerde bulunmuş ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım politikalara dahil etmeyi ve cinsiyete dayalı bakış açısını bütün hukuksal düzenlemelerine, politika ve programlarına yansıtmayı kabul etmiştir. Türkiye’nin usulüne uygun olarak onaylamış olduğu BM, UÇÖ ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri, AY m.90 f.son uyarınca “...kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz”. Bu sözleşmelerle kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda bu Sözleşme hükümleri esas alınır. Dolayısıyla bu Sözleşmeler, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlar.

Aşağıda, Türk iş hukuku ve ilgili mevzuatta cinsiyetler arası eşitlikle ilgili düzenlemelerdeki durum ve istihdamda cinsiyetler arası fiili eşitliği sağlamak için mevzuatta ve kamusal politikalarda yapılması gereken değişiklikler üzerinde durulacaktır.

Aslında ideal olan bütün çalışanları kapsayan çerçeve nitelikte bir İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliği Kanunu’nun çıkarılmasıdır. Ancak böyle bir düzenleme yapılıncaya kadar olan süreçte, AY, İşK, İşK ile ilgili yönetmelikler, çeşitli kanunların İşK ile bağlantılı düzenlemeleri, kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştıracak ve artıracak bir niteliğe kavuşturulmak üzere değiştirilmelidir. Belirtmek gerekir ki bu makale yalnızca İşK kapsamındaki kadın işçileri kapsamaktadır.

1. Anayasa’nın Kadınlara Bakışı

AY’nın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesi uyarınca, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (f.1). Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (f.2).”

AY m.50 f.2 ile kadınlar, fiil ehliyeti olmayan küçükler ve ruhî yetersizliği olanlarla aynı düzenlemeye tabi kılınarak, eşit bireyler olarak değil, kısıtlı, çaresiz, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar konumuna sokulmuştur. Dolayısıyla 2. fıkra AY’dan çıkarılmalı, bu maddeye eklenecek ayrı bir fıkrayla, çalışan kadınlara karşı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yasak olduğu, işin niteliğinin gerektirdiği hallerde yapılan ayrımcılığın ayrımcılık sayılmayacağı, kadınların yalnızca biyolojik nedenlerin zorunlu kıldığı hallerde korunacakları düzenlenmelidir⁹.

2. Hükümetin Kadınlara Bakışı

Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca, Devlet Planlama Teşkilatı, ülkenin doğal, beşeri ve iktisadi her türlü kaynak ve imkânlarını tespit ederek, takip edilecek iktisadi, sosyal ve kültürel politika ve hedeflerin belirlenmesinde Hükümete müşavirlik yapan, hükümetçe belirlenen amaçlar doğrultusunda kalkınma planları ile yıllık programları hazırlayan bir kuruluştur. Ancak, DPT 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2007-2013) pek çok özel ihtisas komisyonları (örneğin çocuk ve gençlik özel ihtisas komisyonları) kurulmuş olmasına rağmen, önceki yıllardan farklı olarak kadın konusunda özel ihtisas komisyonu kurulmamıştır. Dolayısıyla kadın ve erkek eşitliği konusunda hiçbir plan ve program, strateji belirlenmiş değildir. Oysa bu Ko-

misyon'un varlığı, kadın-erkek eşitliği bakış açısının ve kadın-erkek eşitliği konusunda politikaların varlığı ve Devletin bu konuya verdiği önemin ortaya konması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle DPT'nin sonraki dönem Beş Yıllık Kalkınma Planlarında mutlaka kadın komisyonları kurulmalıdır¹⁰.

3. Mesleki Eğitim

Kadınların eğitim düzeyleri veya mesleki beceri ve yeterlilikleri ile istihdamı paralellik arz etmektedir¹¹. Erkeklerin hemen hemen her işte çalışmaları kabul gördüğünden, eğitim düzeylerinin düşüklüğü veya mesleki beceri ve yeterlilik sahibi olmamaları istihdam edilmelerine engel değildir. Eğitim düzeyleri veya mesleki beceri ve yeterlilikleri düşük olan kadınlar ise, ikincil işgücü olarak görüldükleri veya bazı işlerin kadınlar için uygun olmadığı yönündeki önyargılar nedeniyle ya işverenler tarafından tercih edilmemekte ya da istihdam edildikleri işlerde erkeklerden daha kötü koşullarla (örneğin kayıtdışı ve/veya düşük ücretle) çalıştırılmaktadırlar. Kötü koşullarla çalışmak istemeyen kadınlar ise çalışmaktan vazgeçebilmektedirler.

Kadınların istihdama katılmalarını sağlamak için, uzun vadede, kadınlara yönelik olarak yaygın eğitim düzeyinin ve kalitesinin artırılması¹² ve kadınlara yönelik önyargıların bu konuda farkındalık yaratılarak ortadan kaldırılması; kısa dönemde ise, kadınlara beceri kazandırmaya yönelik kısa dönemli kursların artırılması gerekmektedir¹³. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için,

a. Çıraklık okullarının sayısı artırılarak genç kızlar çıraklık okullarına yönlendirilmeli ve

b. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle bu kuruluşların mesleki eğitim verme zorunluluğunu düzenleyen hükümlerine, kadınlara mesleki eğitim verme ve ayrıca eğitim bütçelerinin belirli bir oranını kadınlara ayırma zorunluluğuna ilişkin fıkralar eklenmelidir¹⁴.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu m.12, f.2 (b) uyarınca,

“Odalar başka mevzuat hükümleri çerçevesinde; ... Milli Eğitim Bakanlığının izin ve denetiminde ticaret, denizcilik ve sanayi ile ilgili kursları açmak, açılan kurslara yardımda bulunmak, yurt için-

de ve dışında ihtiyaç duyulan alanlar için öğrenci okutmak ve stajyer bulundurmak; meslekî ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak, kendi üyelerinin işyerleriyle sınırlı olmak üzere, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu kapsamına alınmamış meslek dallarında bu uygulamaya ilişkin belgeleri düzenleme...., görevlerini de yaparlar.”

Aynı Kanun'un 56. maddesinin (z) bendi,

“Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetişmesini sağlamak amacıyla üniversiteler, yüksekokullar, meslekî ve teknik eğitim kurumları kurmak, kurulmuş bulunanlara iştirak etmek, işbirliği yapmak; ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde görev tanımları yapmak, bu görev tanımlarına uygun öğretim programları hazırlanması ve uygulanmasını teşvik etmek; odalarca sürdürülen çıraklık ve meslekî eğitim hizmetlerinin uyumlu yürütülmesini teminen uygulamalara rehberlik etmek; oda ve borsaların yönetici ve personeline yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlamak, uygulamak, bu amaçlarla gerektiğinde bir meslekî eğitim merkezi kurulmasını sağlamayı TOBB'nin görevleri arasında saymaktadır.

Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu, mesleki eğitim ve finansmanı konusunda esnaf ve sanatkarlar kuruluşlarına önemli görevler yüklemektedir. Madde 74 uyarınca,

“Esnaf ve sanatkârlar meslek kuruluşları bu Kanunda belirtilen meslek eğitimine ilişkin görevleri yerine getirmek için, katılma paylarının hesaplanmasında kullanılan yöntem esas alınarak, yıllık gayri safi gelirlerinin % 5'ini ayırmak suretiyle eğitim bütçesi yapmak zorundadırlar.”

Sendikalar Kanunu m.33/6 uyarınca,

Sendikalar ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri arasında “Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak” görevi yer almaktadır. Ayrıca işçi sendika ve konfederasyonları “gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar” (m.44/2)¹⁵.

4. Mesleki Eğitimin Denetimi

Çıraklık kurumunun kötüye kullanılmasını engellemek ve çıraklık eğitiminde kız ve erkek çocuk ve gençler arasında ayrımcılığı engellemek için, çı-

raklık mevzuatına (Meslek Eğitimi Kanunu'na ve ilgili yönetmeliklere) ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerin eklenmesi ve işyerlerinde Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleriyle işbirliği içinde etkin bir denetim gerçekleştirmeleri sağlanmalıdır¹⁶.

5. Mesleki Yönlendirme

Mesleki eğitim konusunda en önemli hususlardan biri de mesleki yönlendirmedir (rehberliktir).

Örneğin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda çırak adaylarının ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleri ölçüsünde ve doğrultusunda başarılı olabilecekleri en uygun mesleği seçmelerine yardımcı olmayı amaçlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Çırak öğrenci olmak için izlenen süreç de böyle bir desteğe olanak vermemektedir. Çünkü genç, önce çalışacağı işyerini bulmakta, daha sonra sözleşme imzalayarak çırak öğrenci statüsünü kazanmaktadır. Bu nedenle Mesleki Eğitim Kanunu'na, genç kız ve erkeklere hiçbir ayrımcılık yapılmadan mesleki yönlendirme hizmetlerinin verilmesine ilişkin hükümler eklenmelidir¹⁷.

Çıraklık eğitimi bir meslek eğitimidir. Öğrencilerin bu eğitime başlamadan, en üst düzeyde başarılı olabilecekleri ve durumlarına en uygun mesleği seçmeleri gerekmektedir. Bu konuda öğrenciye gerekli yardımı sağlamak ilköğretim kurumlarına düşmektedir. Ancak, ilköğretim kurumlarındaki yönlendirme hizmetlerinin yetersizliği, çırak öğrencilerin bilinçsiz meslek seçmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle İlköğretim Kanunu'na mesleki yönlendirme hizmetlerinin kimler tarafından ve nasıl verileceğine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler konmalıdır¹⁸.

6. Tarımda Çalışanlar

Türkiye'de tarımdaki çözülmeye ve tarımda çalışanların sayısında ciddi düşüşler kaydedilmesine rağmen, hala kadınların en yoğun istihdam edildikleri işlerden biri tarım işleridir. Tarım işleri için özel bir kanuna ihtiyaç olmasına rağmen, böyle bir kanun çıkarılmış değildir.

İşK m.4/b uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Bu düzenleme uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde Borçlar Kanunu, 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İşK uygulanacaktır.

Oysa tarım ve orman işlerinde çalışan kadınların yapılan işin niteliğine bağlı olarak farklı sorunları vardır ve bu nedenle bir Tarım İş Kanunu çıkarılmalıdır¹⁹.

7. Evde Çalışanlar

Evde çalışanlar, İşK kapsamında olmalarına rağmen, çalışma koşulları nedeniyle iş ve sosyal güvenlik mevzuatının koruyucu hükümlerinden yararlanamamakta ve ciddi mağduriyetler yaşamaktadırlar. Bu nedenle Borçlar Kanunu Taslağı'nda evde çalışanların çalışma koşullarına uygun düzenlemeler yapılmış bulunmaktadır. Hükümetin ilk döneminde yasalaşmayan bu Taslak'ın, Taslak'la ilgili çalışmalar tamamlanır tamamlanmaz yasalaşması gerekmektedir²⁰.

8. İşe Almada Pozitif Ayrımcılık İhtiyacı

Türkiye'de istihdam edilen kadın ve erkek oranları arasındaki büyük uçurumun giderilmesi, mevzuatta yalnızca yasaklayıcı hükümlerin getirilmesiyle olanaklı görünmemektedir. 2000 yılı Mart ayında toplanan AB-Lizbon Avrupa Konseyi, sosyal politika alanında önemli taahhütlerin verildiği ve uzun dönemli bir vizyonun ortaya konulduğu bir platform oluşturmuştur. Lizbon'da Avrupa Birliği'nin, 2010 yılına kadar, daha çok istihdam ve sosyal uyum yoluyla, dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve en dinamik bilgi ekonomisi olma hedefi saptanmıştır. Hedefler arasında 2010 yılı itibariyle toplam ortalama istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının %60'a ve 55-64 yaş arası kişilerin istihdam oranının da %50'ye çıkarılması yer almıştır. Türkiye'nin 2010 yılına kadar kadın istihdam oranında %60 standartına ulaşabilmesi için, kadın istihdam oranını hızlı bir biçimde yaklaşık üç kat artırması gerekmektedir. Bu nedenle istihdamda kadın erkek eşitliği sağlanıncaya kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvik edici geçici, bir başka deyişle pozitif ayrımcılık oluşturan, önlemlere ihtiyaç vardır.

Bu yükümlülüğün denetiminin yapılabilmesi için, işverenlere yıllık cinsiyet eşitliği planları yapma ve kadın ve erkek çalışan oranlarına ilişkin verileri tutma zorunluluğu da getirilmelidir.

9. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık²¹

2003 tarihli 4857 sayılı İşK, işçilerle doğrudan ilgili mevzuat içinde en yeni tarihli olanı, kapsamındaki kadın işçiler için en geniş korumayı sağlayan ve AB mevzuatına uyum iddiasıyla çıkarılmış olmasına rağmen, kadınların istihdama katılımını kolaylaştıran bir niteliğe sahip değildir. Bu Kanun'da, cinsiyet eşitliği konusunda daha önce hiçbir iş kanununda yer almayan düzenlemelere yer verilmiş olmasına rağmen, bu düzenlemelerde önemli eksiklikler ve uluslararası sözleşmeler ve AB mevzuatına aykırı hususlar mevcuttur.

"Eşit davranma ilkesi"ni düzenleyen İşK m.5 f.1 ve f.2 uyarınca;

"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz".

Bu düzenleme, 1475 sayılı İşK'nda mevcut değildi. 1475 sayılı İşK'nda yalnızca ücret açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştı. Bu düzenleme ilk defa 2003 yılında 4857 sayılı İşK ile Türk Pozitif Hukuku'na girmiştir. Eşit davranma ilkesini düzenleyen bu düzenlemede ciddi problemler söz konusudur. Şöyle ki,

- Bu maddede ayrımcılık tanımı eksiktir²²,

- Bu maddenin 1. fıkrasında iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı düzenlenmemiştir. Dolayısıyla 1.fıkra, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı dahil edilmelidir.

- 1 ve 2. fıkralarında iş duyurularında ayrımcılıktan hiç söz edilmemektedir. İş duyurularında ayrımcılık yasağı her iki fıkraya dahil edilmelidir.

- İşK'na eklenecek bir düzenlemeyle ayrımcı iş ilanları veren işverenlere idari para cezası yaptırımını öngörülmemelidir.

- Türk Ceza Kanunu'na (TCK) eklenecek bir düzenlemeyle ayrımcı iş duyurularına yer veren basın organlarına cezai yaptırım öngörülmemelidir.

10. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık Hallerinde Cezai Yaptırım²³

2005 yılında yürürlüğe giren yeni TCK'nda ilk defa, işe girmede ayrımcılık yaptırımı bağlanmıştır. "Ayrımcılık" başlıklı TCK m.122 uyarınca,

"(1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a)...kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,

...

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir".

İş hukukundaki cezai yaptırımlar günümüzde artık idari para cezalarına dönüştürülmüş durumdadır. Oysa işe alınmada cinsiyet ayrımcılığı, TCK ile hapis veya adli para cezası yaptırımına bağlanmıştır. İşK'nda iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmeleri ve iş sözleşmesi yapılmasında yaptırım öngörülmemiş olması, bu sonuca yol açmıştır. İş duyurularında ve işe girişte ayrımcılık, İşK ile yaptırımı bağlanır ve ayrımcılık halinde öngörülen idari para cezasının miktarı (İşK m.99) artırılırsa veya ayrımcılık yapan işverenler için işyeri kapatma cezası öngörülürse ve ayrıca TCK'nda ayrımcılık yapan işverenlere güvenlik tedbiri olarak eşitlik (ayrımcılık yasağı) eğitimi alma zorunluluğu getirilirse, bu düzenlemeye ihtiyaç kalmayacaktır.

11. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık Hallerinde Yaptırım²⁴

"Eşit davranma ilkesi"ni düzenleyen İşK m.5 f.6 uyarınca,

“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır” (m.5, f.6).

İş ilişkisinin devamında ve işin sona ermesinde işveren eğer dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparsa bir yaptırım (işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat) öngörülmüş, fakat iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmeleri ve iş sözleşmesi yapılmasında yaptırım öngörülmemiştir.

Dolayısıyla İşK'nun bu maddesinde yapılacak değişikliklerle iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmelerinde ve iş sözleşmesi yapılırken ayırıcılık hallerinde de yaptırım öngörülmelidir.

12. İş İlişkisinde Ayırıcılık Tazminatı Üst Sınırı²⁵

“Eşit davranma ilkesi”ni düzenleyen İşK m.5 f.6 uyarınca,

“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır” (m.5, f.6).

İşK m.5, f.6'da ayırıcılık tazminatına ilişkin üst sınır (işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat) kaldırılmalıdır. Çünkü bu düzenleme, 76/207/EEC sayılı Kadınlara ve Erkeklere İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmeye ve İş Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında AB Yönergesi'ne aykırıdır²⁶.

13. Ücrette Ayırıcılıkta İdari Para Cezası

Ücrette ayırıcılık İşK m.5 ile yasaklanmış olmasına rağmen eşitsizlik devam etmektedir. “Yapılan bir amprik çalışmada Türkiye’de kadınların erkeklerle göre % 42 daha az ücret geliri elde ettiği tespit edilmiştir. Kadının çalışması halinde elde edeceği ücret, ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımında çalışacak olan kişinin ücretini ya da kreş

masraflarını karşılamamakta ve kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir”²⁷.

İşK m.99 uyarınca, ücrette ayırıcılık halinde işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir. Kanımca İşK'ndaki idari para cezasının artırılması veya ayırıcılık yapan işverenler için işyeri kapatma cezasının öngörülmesi, ücrette ayırıcılık yanında işe alınmada, iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin feshinde ayırıcılığı önlemede de caydırıcı olabilir.

14. Kadınların Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılmasına İlişkin Yasaklar

a. İşK ile Öngörülen Yasaklar²⁸

İşK m.72 uyarınca, “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”.

Her yaştaki kadının maden ocaklarının yer altı işlerinde çalıştırılmasının yasaklanmasına ilişkin İşK'ndaki düzenleme, Türkiye tarafından 9.6.1937 gün 3229 sayılı Kanun'la kabul edilen 1953 tarihli Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne dayanmaktadır. Sözleşme'nin 1. maddesi uyarınca, her yaştaki kadının her türlü maden ocağının yer altı işlerinde çalıştırılması yasaktır. Öte yandan 45 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmelerine izin verilen kadınların, bedensel nitelikte olmayan işler için zaman zaman maden ocaklarının yer altı kısımlarına inmek zorunda kalan kadınların, ulusal mevzuatla yasak kapsamının dışında bırakılabileceği öngörülmüş olmasına rağmen, İşK'nda bu istisnalar getirilmiş değildir. Ancak bu istisnalara yer verilmemiş olması, yasaklamanın amacına ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü staj yapanlar hariç, yerüstü faaliyetleri ağırlıklı olan bu gruplara, yeraltı faaliyetlerinin tamamen yasaklanmasının haklı bir gerekçesi yoktur²⁹.

Nitekim, İş Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 sa-

yılı UÇÖ Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye Kararı ile Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 176 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ve 181 sayılı Tavsiye Kararı, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm işçilerin madenlerde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak ve madenlerde yapılan çalışma için sağlık ve güvenlik önlemlerini oluşturmak ve uygulamak amacıyla uygun olarak çıkarılmışlardır³⁰.

b. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile Öngörülen Yasaklar³¹

İşK m.85 uyarınca, “onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”.

Bu maddeye dayanılarak çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (AğTİY) ağır ve tehlikeli işlerin tanımını yapmamakta ancak m.4/2 uyarınca,

“EK-1 deki çizelgede, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz”.

Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelgede (Ek-1) kadınların yapabileceği veya yapamayacağı işler gösterilmiştir.

İşK m. 86 ve AğTİY m. uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar dahil çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Sağlık raporu alınmamış herhangi bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır.

Öte yandan AğTİY m. 6 uyarınca,

“Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir.”

Türk iş hukukundaki ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için öngörülen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların, özellikle kadın mühendislerin istihdamını önemli ölçüde etkilemekte ve cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. AğTİY’deki yasaklar, kadınların sanayiide çalışabileceği alanları son derece kısıtlamaktadır. Bu nedenle bu düzenlemelerin teknolojik ve bilimsel gelişmeler dikkate alınarak, Avrupa hukuku ve uluslararası hukuk ışığında gözden geçirilmesi ve kadın istihdamını daraltıcı gereksiz yasakların kaldırılması gerekmektedir.

Yapılacak yeni düzenlemelerde şu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır:

ba. Teknolojik gelişmeler sonucu bedensel güç gerektiren işlerde azalma olduğundan ve teknolojik ve bilimsel gelişmeler sonucu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde önemli mesafeler katedildiği için, bazı işler kadınlar için ağır ve tehlikeli olmaktadır çıkmıştır. Bu nedenle ağır ve tehlikeli işlere ilişkin yeni bir liste oluşturulmalıdır.

bb. Hem kadın hem erkeği eşit olarak olumsuz etkileyen ağır ve tehlikeli işlerdeki çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır. Bu tür işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılarak hem kadın hem erkek işçiler korunmalıdır. Bu tür işlerde çalışıp çalışmayacağına, sağlığı söz konusu işi yapmaya elverişli olan kadınlar kendileri karar vermelidir, yasakoyucu değil. Aksi durum ayrımcılık oluşturur ve eşitlik ilkesini ihlal eder.

bc. Yalnızca, bilimsel çalışmalarla biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle kadınların sağlığını özel olarak olumsuz etkisi olduğu saptanmış olan ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmalıdır.

bç. Kadınları özel olarak olumsuz etkileyen ve yasak olan ağır ve tehlikeli işlerde de, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla staj görmelerine izin verilen kadınların yasak kapsamı dışında bırakılması gerekmektedir.

bd. Öte yandan AğTİY’deki kadınların ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde 5 gün süreyle çalıştırılmayacakları ve bu sürenin hekim raporuyla uzatılabileceği yönündeki düzenleme (m.6) bilimsel çalışmalar ışığında yeniden gözden geçirilmelidir. Çünkü bu düzenleme de, kadın istihdamı-

nı daraltıcıdır. Hiçbir işveren her ay 5 gün çalıştıramayacağı bir işçiyi işe almak istemeyecektir. Dolayısıyla kadın işçilerin özel günlerinde ayda 5 gün çalıştırılmayacağına ilişkin genel bir kural yerine, özel günlerinde çalışmasının sakıncalı veya zor olacağı ağır ve tehlikeli işler, bilimsel çalışmalar ışığında tek tek saptanmalı ve bu işlerde özel günlerde çalıştırma yasaklanmalıdır³².

15. Gebe ve Emziren ve Aile Yükümlülükleri Olan Kadınlara İlişkin Düzenlemeler

a. Analık İzni³³

“Analık halinde çalışma ve süt izni”ni düzenleyen İşK m.74, f.1 ve f.5 uyarınca,

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir (f.1).

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (f.5)”.
İşK’nda ebeveyn izni düzenlenmemiştir. İşK’nun da ebeveyn izninin düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu haktan yalnız çocuk sahibi olanlar değil, evlat edinenler de yararlanmalıdır.

Eşlere ayrıca, hasta, engelli ve yaşlı bakımı için de izinler öngörülmelidir.

b. Kreş ve Yaşlı Bakım Evleri

Ülkemizde çocuklar için kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelliler için hizmet merkezleri veya bakım hizmetleri yetersizdir. Bu durum ailedeki çocuk, yaşlı veya engellilere bakmak zorunda olan genç kız veya kadınların çalışmasına engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla aile yükümlülükleri olan kadınların istihdama katılmasını sağlamak için, kreş ve gündüz bakımevlerinin, yaşlı ve engelliler için gündüz hizmet merkezlerinin veya bakım hizmetlerinin artırılması gerekmektedir. Aşağıda bu konuda mevzuatta yapılması gereken değişikliklere ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

ba. Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açma Yükümlülüğü³⁴

Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği (GebeEKY) m.15, işverenlere, emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getirmektedir. Ancak bu yükümlülük, yalnızca kadın işçi sayısı esas alınarak düzenlenmiştir. Ayrımcılık oluşturan bu madde uyarınca,

“Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur (m.15/1).

Eğer işyerlerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın işçi çalıştırılıyorsa, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur.

Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar.

Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa, işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (m15/2).

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır (m.15/4)”.
- GebeEKY’deki ”oda ve yurt” sözcüğü”, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu mevzuatıyla uyum sağlanması için, “kreş ve gündüz bakım evi” olarak değiştirilmelidir.

- GebeEKY’de, işverenin emzirme odası ve bakım yurdu açması için, yalnızca kadın işçilerin sayısının esas alınması (m15/ 1 ve 2), işverenlerin bu yükümlülüğünden kaçınmak için kadın işçi sayısını öngörülen rakamların altında tutmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla kadınların çalışma olanakları kısıtlanmaktadır. Bu nedenle işverenin emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü, kadın ve erkek işçi sayısının toplamı dikkate alınarak belirlenmelidir³⁵.

- Toplam (kadın ve erkek) işçi sayısı esas alınarak emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getirilen işverenlere vergi muafiyeti sağlanmalıdır³⁶.

bb. İşverenlerin Ortaklaşa Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açmaları³⁷

GebeEKY m.15 f.3 uyarınca,

“İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelik’te öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler (m.15/3)”.

Bu düzenlemeye ek olarak Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1’e eklenecek bir cümleyle Organize Sanayi Bölgelerinde çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

“Alt yapı tesisleri kurma, kullanma ve işletme hakkı” başlıklı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1 uyarınca,

“OSB’lerin ihtiyacı olan elektrik, su, kanalizasyon, doğalgaz, arıtma tesisi, yol, haberleşme, spor tesisleri gibi alt yapı ve genel hizmet tesislerini kurma ve işletme, kamu ve özel kuruluşlardan satın alarak dağıtım ve satışını yapma, üretim tesisleri kurma ve işletme hakkı sadece OSB’nin yetki ve sorumluluğundadır. Ancak, atıkların ortak arıtma tesisinin kabul edebileceği standartlara düşürülmesi amacıyla münferiden ön arıtma tesisi yapılması gerekir”.

bc. Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinden Yararlanabilenler³⁸

GebeEKY m.16 uyarınca,

“Oda ve yurtlardan, kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır (m.16/1)”.

Bu hüküm eleştiriye açıktır. Bu hak, erkek ve kadına eşit olarak sağlanmalıydı. Çünkü, annenin işyerinde emzirme odası veya yurt olmaması durumunda, çocuk, babanın işyerindeki olanaklardan yararlanabilmelidir³⁹. Bu düzenleme de, kadınların çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olma hakkı önünde engel oluşturmaktadır.

bc. Belediyelerin Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Açmaları⁴⁰

“Belediyenin görev ve sorumlulukları”nı düzenleyen Belediye Kanunu (BelK) m.14 uyarınca,

“Belediye, kanunlarla münhasıran başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahallî müşterek nitelikteki her türlü görev ve hizmeti yapar veya yaptırır, gerekli kararları alır, uygular ve denetler.

Belediye öncelikle imar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım,

kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, evlendirme, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar.

Belediye, okul öncesi eğitim kurumları açabilir; Devlete ait her derecedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir, her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarını karşılayabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin korunmasını sağlayabilir, bu amaçla bakım ve onarımını yapabilir, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa edebilir.

Hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, belediyenin malî durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir.

Belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur. Hizmet sunumunda özürlü, yaşlı, düşkün ve dar gelirli durumuna uygun yöntemler uygulanır”.

Anayasa Mahkemesi, Belediye Kanunu’nun, 14. maddesinin, 1. fıkrasını ve 4. fıkrasında yer alan “Okul öncesi eğitim kurumları açabilir...” ibaresini iptal etmiştir (6 Haziran 2007).

Büyükşehir Belediyesi Kanunu (BBelK) m. 7 bent (v) uyarınca,

“v) Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirerek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak.

İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kanunlarla münhasıran büyükşehir belediyesine verilen görevler ile birinci fıkrada sayılanlar dışında kalan görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

...

d) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerden; otopark, spor, dinlenme ve eğlence yerleri ile parkları yapmak; yaşlılar, özürsümler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetler sunmak; mesleki eğitim ve beceri kursları açmak; sağlık, eğitim, kültür tesis ve binalarının yapım, bakım ve onarımı ile kültür ve tabiat varlıkları ve tarihî dokuyu korumak; kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin geliştirilmesine ilişkin hizmetler yapmak.

...

Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda yapılacak yeni düzenlemelerle, belediyelere kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

bd. Sendikaların Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması⁴¹

"Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri" başlıklı Sendikalar Kanunu (SenK) m.33 uyarınca,

"Sendika ve konfederasyonlar tüzelkişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler:

...3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertipleme; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,

...

8. (Değişik 12/4/2005-5332/1) Üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcutlarının % 25'ini aşmamak kaydıyla ve yönetim kurulu kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak".

- Bu bentlere, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü de eklenmelidir.

- Sendika ve konfederasyonlardan, her yıl yeni-

lenecek somut birer "cinsiyet eşitliği planı" hazırlamaları ve kendi bünyelerinde ve işyerlerinde eşitliği sağlamak için yaptıklarını çalışma raporlarına dahil etmeleri istenmeli ve bunlar denetlenmelidir.

- Sendika ve konfederasyonlara, üyelerine cinsiyet eşitliği konusunda düzenli olarak bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir.

- Sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarında kadınların yer alabilmeleri için, kota uygulaması zorunlu hale getirilmelidir.

be. Devletin Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açması⁴²

Sosyal devlet olmanın gereği olarak, SHÇEK'den MEB'na devredilecek olan, kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılmalıdır.

bf. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması⁴³

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun "Kamulaştırma, şirket ve vakıf kurma" başlıklı 80. maddesi uyarınca,

"Odalar, borsalar ve Birlik amaçlarını gerçekleştirmek ve faaliyet konuları ile sınırlı olmak şartı ile yetkili organlarının kararı ve Bakanlığın izni ile kamulaştırma yapabilirler. Kamu yararı kararı Bakanlıkça verilir.

Odalar, borsalar ve Birlik, bu Kanunda öngörülen ekonomik nitelikli görevlerini yapmak, meslek mensuplarının müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak amaçlarıyla sınırlı olarak ve Bakanlığın izni ile kurulmuş veya kurulacak şirketlere iştirak edebilirler. Odalar, borsalar ve Birlik, amaçlarına uygun olarak eğitim ve öğretim kurumları kurmak üzere vakıf kurabilirler".

Bu maddede yapılacak değişiklikle TOBB'a, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

16. Ailevi Yükümlülükleri Nedeniyle İzin Kullanan veya İşten Ayrılanların Yeniden Eğitimi⁴⁴

Türk hukukunda ailevi yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılanların çalışma yaşamına dönmele-

ri için yeniden eğitilmelerini öngören özel bir düzenleme mevcut değildir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu'na buna ilişkin özel bir düzenleme konmalıdır.

17. İş ve Aile Yükümlülüklerinin Bağdaştırılması⁴⁵

“Kısmî Süreli Çalışma” başlıklı İşK m.13/son uyarınca, “İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur”.

Bu düzenlemeye, çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bakım yükümlülüğü gibi aile yükümlülükleri olan işçilere, istekleri halinde, tam süreli kısmî süreliye geçirilmede öncelik tanınacağı ibaresi eklenmelidir.

18. Kadınların Sağlıklı, Dengeli, Elverişli Bir Atmosfer ve Ortamda Çalışmalarının Sağlanması

İşyerinde cinsel taciz veya genel olarak işyerinde şiddet, kadının işgücüne katılımı önünde önemli engellerden bir tanesidir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün yaptırdığı bazı araştırmalarda, büyük oranda kadın ya işe ilk girişinde tacize maruz kaldığı için çalışmaktan vazgeçtiğini veya tacize uğrama korkusuyla çalışmak istemediğini veya tacize uğrayabileceği endişesiyle eşinin veya erkek kardeşinin veya babasının çalışmasına izin vermediğini ifade etmektedir⁴⁶.

Bu nedenle işverenin işçilerinin kişilik haklarına saygı gösterme ve kişilik haklarını koruma, sağlıklı, dengeli, elverişli bir atmosfer ve ortamda çalışmalarını sağlama borcu dahil gözetme borcu İşK'da düzenlenmelidir.

İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) TCK'da yaptırıma bağlanmalıdır.

İşyerinde cinsel taciz⁴⁷ ilk defa 2003 yılında İşK'da, 2005 yılında da TCK'da teknik anlamda düzenlenmiştir.

“İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenleyen İşK m.24 uyarınca;

“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden

önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

...

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

...

d. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.”

“İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenleyen İşK m. 25 uyarınca,

“Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması”.

4857 sayılı İşK'da, ne yazık ki, işyerinde cinsel tacizle ilgili özel bir madde düzenlenmemiş, işyerinde cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğuna yer verilmemiş, işyerinde cinsel tacizin ve taciz biçimlerinin (cinsel rüşvet/gözdağı tacizi ile düşmanca ortam yaratan taciz) tanımı yapılmamıştır⁴⁸. Yalnızca işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği haller ve işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği haller içinde, cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Sonuçta sadece işten çıkma ve çıkarılmayla ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Halbuki önemli olan, cinsel tacizi önlemektir. Yaptırıma bağlamak önemli olmasına rağmen, öncelikli olan işverenlere işyerinde cinsel tacizi önleyici önlemler alma ve mekanizmalar oluşturma yükümlülü-

ğü getirilmesidir. Ayrıca işverenlere, her işyerine giren işçi veya işçilere işyerinde cinsel taciz konusunda eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir.

Öte yandan İşK m.24/II (d)'deki "İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" biçimindeki düzenleme de sorunludur. Burada ikili bir ayırım yapmak gerekir. İşverenin tacizi bildiği veya bilmesinin gerektiği hallerde şikâyet koşulu aranmamalı, şikâyet bunun dışındaki hallerde aranmalıdır.

"Cinsel taciz"i düzenleyen TCK m.105 uyarınca;

"(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz".

Bu maddenin 1. fıkrası sorunludur. Çünkü bu fıkra uyarınca, bir davranış niteliği gereği cinsel bir davranış olsa bile, cinsel amaç güdülmemişse cinsel taciz oluşturmayacaktır. Bu düzenlemede, mağdur değil, fail esas alınmaktadır. Failin saikine bakılmaktadır. Fail, cinsel amaç gütmemişse, cezası daha hafif olan hakareten yargılanacaktır. Bu nedenle bu fıkradaki "cinsel amaçlı" ibaresi çıkarılmalıdır⁴⁹.

19. İş Sözleşmesinin Feshinde Ayrımcılık

a. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Kadınlara Fesih Halinde Ödenecek Ayrımcılık Tazminatı⁵⁰

İş güvencesi kapsamı dışındaki kadınların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine, örneğin cinsel taciz veya cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, idari veya adli makamlara başvurması veya bu hususta başlatılmış sürece katılması nedenleriyle; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülük-

leri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenlerle; 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi; veya hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık nedeniyle fesih halinde, hem İşK 5. maddeye göre cinsiyet ayrımcılığı, hem de İşK 17. maddeye göre kötüniyetli fesih söz konusu olur. İşçi bu durumda seçimlik bir hakka sahiptir. Bir başka deyişle ya 5. maddeye ya da 17. maddeye dayanarak dava açabilir.

İşK m.5/3 uyarınca, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin...sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz". İşK m.5 uyarınca dava açıldığında, işçi, ayrımcılık tazminatı olarak dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat talep edebilir (İşK m.5/6).

İşK m.17 uyarınca kötüniyetli fesih iddiasıyla dava açıldığında ise işçi kötüniyet (ayrımcılık) tazminatı olarak bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat talep edebilir (İşK m.17/8).

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi üç yıla kadar sürmüştü, İşK m.5 uyarınca dava açması talep edilebileceği tazminat açısından lehine bir sonuç doğururken; üç yıldan fazla sürmüştü İşK m.17 uyarınca dava açması lehinedir.

Çünkü İşK. m.17 f.2 uyarınca, iş sözleşmeleri;

"a. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b. İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c. İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d. İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır".

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir (İşK m.17/2), bu sürelerin sözleşmelerle artırıldığı hallerde, artırılan süreler dikkate alınarak hangi madde çerçevesinde dava açmanın lehte olacağına saptanması gerekir.

Aynı davranışın iki ayrı düzenlemeyle farklı tazminatlarla yaptırıma bağlanmış olması ve aşağıda

görüleceği gibi ispat yükünün farklı biçimlerde düzenlenmiş olması, eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu nedenle İşK m.5'deki düzenleme esas alınarak, İşK m.17 yeniden düzenlenmelidir.

b. İş Sözleşmesinin Feshinde Ayrımcılık Halinde Tazminat Üst Limiti⁵¹

ba. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler

“Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı İşK m.21 f.1 uyarınca, “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur”.

bb. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçiler

“Sürelî fesih” başlıklı İşK m.17 f.1 uyarınca, “Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b. İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c. İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d. İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır”.

Bu maddenin 5. fıkrası uyarınca,

“...18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.”

Bu fıkraya göre, iş güvencesi kapsamı dışındaki kadın işçilerin iş sözleşmelerinin ayrımcılık nedeniyle feshi, kötüniyetli fesih oluşturacak ve kötüniyetle iş sözleşmesi feshedilen kadın işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenecektir.

İşK m.21 f.1'da öngörülen (işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat) ve İşK m.17 f.1'de öngörülen (bildirim süresinin üç katı tutarında tazminata ilişkin) düzenlemeler kaldırılmalıdır. Çünkü ayrımcılık tazminatına ilişkin üst sınır, 76/207/EEC sayılı AB Yönergesi'ne aykırıdır⁵².

bc. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihle Ayrımcılığı İspat Yükü⁵³

Yukarıda da belirtildiği üzere, iş güvencesi kapsamı dışında çalışan kadınların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine, örneğin cinsel taciz veya cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, idari veya adli makamlara başvurması veya bu hususta başlatılmış sürece katılması; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenlerle; 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi; veya hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık nedeniyle feshedilmesi halinde, hem İşK 5. maddeye göre cinsiyet ayrımcılığı, hem de İşK 17. maddeye göre kötüniyetli fesih söz konusu olur.

İşK m.5 uyarınca dava açılması halinde ispat yükü açısından İşK m.5/son uygulama alanı bulur. Bu fıkra uyarınca, “20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur”.

Ayrımcılık hallerinde kötüniyetli fesih iddiasıyla İşK m.17 uyarınca dava açıldığında ise, Medeni Kanun (MK) m.6 uyarınca, ayrımcılık iddiasını işçi ispat etmek zorundadır. MK m.6 uyarınca, “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür”.

Ayrımcılık hallerinde kötüniyetli fesih iddiasıyla dava açıldığında ispat yükünün işçide olması yükümlülüğü, 15 Aralık 1997 tarihli Ayrımcılık Hallerinde İspat Yükü Hakkında 97/80/EC sayılı AB Yönergesi'ne⁵⁴ aykırıdır. Dolayısıyla, ayrımcılığa dayalı kötüniyetli fesih halinde de ispat yükü, İŞK m.5'deki gibi düzenlenmelidir.

bç. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihte İspat Yükü⁵⁵

İŞK m. 20/2 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iade davası açtığına, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Bu düzenlemeyle ispat yükü, işverenin iddiasının aksini ileri süren, örneğin ayrımcılık iddiasında bulunan işçiye yüklenmiştir. Bu düzenleme, 97/80/EC sayılı AB Yönergesi'ne aykırıdır. Dolayısıyla, bu maddedeki ispat yükü, İŞK m. 5'deki gibi düzenlenmelidir.

bd. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihte İşe İade Davası Açma Zorunluluğu⁵⁶

İŞK m.18 uyarınca, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenler; 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık iş güvencesi kapsamında olup belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan kadınlar için geçerli birer fesih sebebi değildir.

İŞK m.20/1 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir.

Bu düzenlemede, işçiye geçersiz veya ayrımcı-

lığa dayalı fesih halinde, sadece işe iade davası açma olanağı tanınmakta, işe geri dönmek istemeyen işçiye tazminat talep etme olanağı tanınmamaktadır.

Oysa işverene geçersiz veya ayrımcılığa dayalı fesih halinde seçimlik bir hak tanınmıştır. İŞK m. 21/1 uyarınca, "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur".

İşverene işçiyi isterse işe alma, istemezse onun yerine tazminat ödeme olanağı tanınmışken, işçiye bu olanağın tanınmaması adil değildir. Kanımca işçiye de seçimlik hak tanınmalıdır. Çünkü işten çıkarılma aşamasında, örneğin psikolojik şiddete maruz kalan kadın işe dönmek istemeyebilir. Yalnızca uğradığı ayrımcılığa karşı tazminat talep etmek isteyebilir.

20. Cinsiyete Dayalı Fesih Halinde İdari Yaptırımlar

İŞK m.99 uyarınca, İŞK'nun 5. maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Bu maddedeki para cezası miktarı, yukarıda da belirtildiği gibi caydırıcı değildir. Bu nedenle artırılmalıdır⁵⁷.

21. İşten Çıkarılmayı Teşvik

İŞK'nın kıdem tazminatını düzenleyen ek 14/2 maddesi uyarınca,

"Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir".

Bu düzenleme, kadınların eşleri tarafından işten çıkarılmasını teşvik eden bir düzenleme olmasına rağmen, kadınlar çocuk doğurduklarında çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma olanakları yoksa işten ayrılabildiklerinden, bu düzenleme

kadınların bakım ve aile yükümlülüklerini hafifleten mekanizmalar oluşturuluncaya kadar korunmalıdır.

22. Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Üyelerini Temsil Edebilme İhtiyacı

76/207/EEC sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında Yönerge'yi değiştiren 2002/73/EC sayılı AB Konsey Yönergesi m.6/3 uyarınca, Yönerge hükümlerinin uygulanmasında meşru çıkarı olan dernek, kuruluş ve sair oluşumlar, her türlü adli ve idari eylemde şikayetçinin onayıyla şikayetçi adına hareket edebilir veya ona yardımcı olabilir.

Türk hukukunda yalnızca Sendikalar Kanunu'nda (m.32/3) sendikalara üyelerini ve hak sahiplerini temsilen dava açabilme ve açılmış olan davaya müdahale edebilme olanağı tanınmaktadır. STK'ların kadın üyelerini temsil edebilmeleri için İş Mahkemeleri Kanunu'nda düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

23. Sosyal Güvenlik Mevzuatı

a. Aile Yardımları Sigortası⁵⁸

Aile yardımlarının amacı, bir toplumdaki aileler arasındaki dikey ve yatay adaleti sağlamaktır. Şöyle ki gelir durumu düşük olanlara yapılan ödemeye bu ailelerin yoksulluğu azaltılarak veya engellenerek dikey adalet; çocuklu ailelere yapılan ödemeye çocuklu ve çocuksuz aileler arasındaki yatay adalet sağlanmak amaçlanmaktadır. Çünkü çocuk sahibi olmak, ailenin masraflarını artırır. Aile yardımı, toplumda sosyal adaleti ve dengeyi sağlamaya yönelik kurumlardan biridir. Aile yardımlarının hukuksal temelleri Anayasamızda mevcuttur. Anayasa'nın 2. maddesi uyarınca, Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir Devlettir. 5. maddesi uyarınca, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldır-

Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, işgücüne katılım oranını artıracaktır.

maya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak Devletin temel amaç ve görevlerindedir. 41. maddesi uyarınca, "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır (f.1). Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar (f.2)". 60. maddesi uyarınca, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir (f.1). Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar".

Ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki UÇÖ Sözleşmesi'nde yer alan 9 sigorta kolundan bir tanesi de aile yardımları sigortasıdır.

Türkiye'de aile yardımlarından toplumun geneli veya bütün çalışanlar yararlanmamaktadır. Türk sosyal güvenlik hukukunda aile yardımları, ebeveynlerin çalışma statüleriyle ilişkilendirilmiştir. Bir başka deyişle aile yardımları, yalnızca memurlara, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu ile tanınmış olan bir haktır. Devlet, işçilere ve bağımsız çalışanlara aile yardımı ödemekle yükümlü değildir. Kuşkusuz ki toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçiler, toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa, işveren tarafından ödenecek olan aile yardımlarından yararlanabilirler.

Oysa çocuk için aile yardımları ödeneği, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmenin aracıdır. Ancak bunun çocuk doğurmayı da teşvik edebileceği endişesi nedeniyle ve Türkiye'de doğum oranı, genç nüfus ve genç nüfus içinde işsizlik oranı yüksek olduğu için, hükümetler ne aile yardımlarının kapsamını genişletmek ne de Devlet Memurları Kanunu'nda çok sembolik olan aile ödeneği tutarını artırmak niyetindedir. Nitekim, her ne kadar aile yardımlarının doğum oranı üzerindeki etkisine

ilişkin veri bulunmamakla beraber, 17.12.2004 tarihli Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarısı, yalnızca çocuklu yoksul aileleri kapsayacak biçimde düzenlenmiştir. Tasarı, çalışanları kapsamamaktadır. Oysa en çok iki çocuk için aile yardım ödeneği ödenecek biçimde bir düzenleme yapılabilir.

b. Yaşlılara Yönelik Bakım Sigortası Kurulması ve Evde Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

Ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Evde bakım hizmetleri ise pahalı ve yetersizdir. Kurulacak bakım sigortası ya da evde bakım hizmetlerinin mevcut hastalık sigortasından sağlanması ile yaşlı bakımı sağlanabilir⁵⁹.

c. Kadınların Emeklilik Sürelerinin Kısaltılması

Aile yükümlülükleri nedeniyle çalışmaya belli bir süre ara veren kadın sayısı yüksektir. Bu da sigortalı çalışan kadınların sigorta primlerinin sürekli ödenmesi önündeki engellerden biridir. Ayrıca kısmi süreli işlerde çalışanların veya iş güvencesinin bulunmadığı küçük işletmelerde çalışanların çoğunluğu da kadınlardır. Bunun sonucunda kadınlar yasal süreleri dolduramadıkları için emekli olamamakta ve kendilerine yaşlılık aylığı bağlanamamaktadır. Bu nedenle kadınlar kayıtdışı çalışmaya razı olabilmekte veya çalışmak istememektedirler. Türkiye’de yaşlılık aylığı alabilmek için mevcut şartlarda kadınların 58, erkeklerin ise 60 yaşını doldurması ve 7000 gün sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir. Bir başka anlatımla kadın olma nedeniyle erken emekli olma olanağı sadece iki yıla sınırlıdır. Üstelik kadınlar emekli olabilmek için erkekler gibi 7000 gün sigorta primi ödemek zorundadır. Oysa çocuk ve yaşlı bakımı nedenleriyle erkenden işgücü piyasasından ayrılan kadının emekli olabilmek için 7000 gün gibi yüksek bir gün sayısını doldurması zordur. Anayasa Mahkemesi tarafından bazı maddeleri iptal edilen ve yeniden düzenlenmesi ve uygulanması seçim sonrasına ertelenen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kadının özel durumunu dikka-

te almamakta ve biçimsel eşitlik anlayışıyla prim ödeme gün sayısı, erkeklerinki gibi, ağırlaştırılmaktadır. Oysa olması gereken, kadının erkeğe göre erken emekli olması ve yaşlılık aylığına daha çabuk kavuşmasının sağlanmasıdır. Nitekim yaşlanan nüfusuna karşın Avrupa kıtasındaki 46 ülkenin sadece 16’sında kadın ve erkeğin emeklilik yaşı aynıdır. Otuz ülkenin çoğunda ise kadınlar erkeklere göre 5 yıl erken emekli olma hakkına sahiptirler. Emeklilik gibi bir hakkın zorlaştırılması, kadının kayıtdışı çalışmasını körüklemekte veya işgücü piyasasına katılımını düşürebilmektedir⁶⁰.

24. İşverenleri Kadınları Sigortalı Olarak Çalıştırmaya Teşvik

Sigortasız çalıştırılan kadın sayısı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bunun engellenmesi için önerilebilecek yollardan biri, işverenleri kadınları sigortalı çalıştırmaya teşvik edici önlemler almaktır. Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri işverenleri hem kadın çalıştırmaya hem de sigortalı olarak çalıştırmaya teşvik edecektir. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, işgücüne katılım oranını artırabilecektir⁶¹.

25. İşsizlik Dönemlerinde Gelir Güvencesi

Kadınlar daha çok güvencesiz işlerde çalıştıkları veya kısmi süreli işlerde çalıştıkları veya çocuk, hasta, engelli yaşlı bakımı nedeniyle çalışmaya belli dönemlerde ara vermek zorunda kaldıkları için, iki iş arasındaki geçiş döneminde ekonomik olarak desteklenmeleri gerekmektedir. Bu nedenle İşsizlik Sigortası Kanunu’nda yapılacak değişikliklerle işsizlik sigortası hak etme koşulları ve düzeyinin yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

26. İş Aramanın Kolaylaştırılması

Sosyal ortaklar ve istihdam hizmetlerinin desteği ile işsiz kadınların aktif olarak iş aramaları kolaylaştırılmalıdır.

27. İstihdamda Eşitliğin İzlenmesi ve Denetimi⁶²

İstihdamda kadın-erkek eşitliğiyle ilgili mevzuatın uygulanmasının sağlanması için, söz konusu mevzuatın uygulanmasının izlenmesi ve denetimi son derece önemlidir. Bunun için,

- TBMM Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu kurulmalıdır. Bu Komisyon'un kurulması için TBMM Tüzüğü'nde değişiklik yapılmalıdır. Bu komisyon, istihdamda eşitliğin uygulanmasını izleyerek yıllık raporlar yayımlamalı ve aksayan hususlarda öneriler önermelidir.

Ayrıca,

- Özerk İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu'na ve

- Özerk Kadın-Erkek Eşitliği Ombudswomanı'na (kadın kamu denetçiliği birimine)

ihtiyaç vardır.

- Bu birimler kuruluncaya kadar ÇSGB bünyesinde Kadın İş Müfettişliği Birimi kurulmalıdır.

28. İstihdamla İlgili Mekanizmalarda Kadınların Temsili İhtiyacı⁶³

İstihdamda kadın-erkek eşitliğinin Türkiye'deki istihdamla ilgili politikaların odağında yer alabilmesi ve geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için istihdamla ilgili politikaları belirleyen bütün mekanizmalarda kadınlar temsil edilmelidir. Bu amaçla;

● Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun'da değişiklik yapılarak, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için kurulmuş olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'de kadın üyelerin bulunması ve kadın istihdamıyla ilgili bir kurul kurulması zorunlu hale getirilmelidir.

● Ayrıca Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te değişiklik yapılarak Üçlü Danışma Kurulu'nda kadın üyelerin bulunması ve Kurul'da ka-

dın istihdamıyla ilgili araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere bir kadın komisyonu kurulması zorunluluğu getirilmelidir.

29. Kadınların İstihdamını İlgilendiren Konularda Koordinasyonun Güçlendirilmesi İhtiyacı

İstihdamla ilgili hukuksal düzenlemeler hazırlanırken kadın istihdamıyla doğrudan ilgili üç bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personelinden Sorumlu Devlet Bakanlığı, Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı ve ÇSGB'ye bağlı birimler, TÜİK, DPB, KSGM ve DPT'nin birlikte çalışmamasından ve bunlar arasında eşgüdümü sağlayacak bir üst kurulun olmasından kaynaklanan sorunlar vardır. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında KHK'de değişiklik yapılarak, ÇSGB, KSGM ve DPB bünyesinde kadın istihdamını artırmayı hedefleyen özel birimler oluşturulmalıdır.

Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı bütün bu birimlerin çalışmalarını koordine etmelidir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, bu birimlerle ve konunun uzmanlarıyla birlikte beşer yıllık İstihdamda Ulusal Eylem Planları hazırlamalı ve Plan'ın uygulamasını izlemelidir.

30. İstatistik Verilerin Tutulmasının Önemi⁶⁴

Kadın istihdamı konusunda geleceğe yönelik politikaların geliştirilmesi, planlamaların yapılabilmesi ve önlemlerin alınabilmesi için, mevcut durumun ne olduğunun ve gelişmelerin bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konuda toplanacak istatistik veriler ve göstergeler, kanun koyucu, uygulayıcılar, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili organları, özel kuruluşlar ve araştırmacılar için yol gösterici olacaktır. Bu nedenle Türkiye İstatistik Kurumu kadın istihdamı konusunda gün-

cel, güvenilir, tarafsız ve uluslararası standartlara uygun istatistikler üretmeli ve kullanıma sunulmalıdır.

31. Kadınların Siyasete Katılımının Sağlanması⁶⁵

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi için kadınların siyasette yer alması şarttır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için, Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu'nda değişiklikler yapılarak,

- siyasi partiler bünyesinde demokrasinin yerleşmesi sağlanmalı,

- siyasi partilere adaylık başvurularında paranın değil liyakatin önemli olduğu bir sistem getirilmeli,

- parti içinde yükselmenin önündeki engeller kaldırılmalı,

- uluslararası hukuk ve AY'da karşılığı olan (AY m.10) kadınlar için geçici teşvik edici önlem (kota) uygulaması düzenlenmelidir.

DİPNOTLAR

- 1 (Westen, Peter (1982), "The Empty Idea of Equality", Harvard Law Review, Vol.95.
- 2 Ellis, Evelyn (2005), EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, Oxford; Mac Kinnon, Catherine (1987), Feminism Unmodified-Discourses on Life and Law, Harvard University Press, Cambridge, Mass.; MacKinnon, Catherine (1991), "Reflections on Sex Equality Under Law", Yale Law Journal, Vol. 100.
- 3 Deakin, Simon/Morris, Gillian (2005), Labour Law, Hart Publishing, Oxford.
- 4 Fenwick, Helen/Hervey, Tamara (1995), "Sex Equality in the Single Market: New Directions for the European Court of Justice", CMLRev., Vol. 443.
- 5 Barnard, Catherine/ Hepple, Bob (2000), "Substantive Equality", CLJ, Vol. 59.
- 6 Fredman, Sandra (1999), "A Critical Review of the Concept of Equality in UK Anti-Discrimination Law", Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation. Working Paper No.3, Working Paper No.3, (Cambridge Centre for Public Law and Judge Institute of Management Studies), November.
- 7 Bkz.www.tuik.gov.tr.
- 8 Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-07.
- 9 Bakırcı, Kadriye, (2007), "1961, 1982 Anayasaları ve Anayasa Önerisi'nde Sosyal Haklar", Yayımlanmamış Makale; Bakırcı, Kadriye (2007), "Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler", İş Dünyasında Kadın, Türkonfed Yayını, İstanbul.
- 10 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

- 11 TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri, kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının arttığını göstermektedir. İlkokul mezunu kadının işgücüne katılım oranı %11,30 iken meslek lisesi mezunu kadının işgücüne katılım oranı %28,30'a, üniversite mezunu kadının işgücüne katılım oranı ise %60,9'a yükselmektedir" (Yılmaz, Hakan/Karadeniz, Oğuz (2007), "Türkiye'de Kadının İstihdama Katılımını Artıracak Mali Kolaylıklar ", İş Dünyasında Kadın, Türkonfed Yayını, İstanbul).
- 12 Yılmaz/Karadeniz.
- 13 Yılmaz/Karadeniz.
- 14 Yılmaz/Karadeniz.
- 15 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 16 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 17 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 18 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 19 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 20 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 21 Bakırcı, K. (2006), "İşçi Kadınların İnsan Hakları", Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, Ankara, 3-7 Ocak 2006; Bakırcı, Kadriye (2007), "Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı İle İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi", Kadın Emeği ve İstihdamı, İstanbul, Friedrich Ebert Stiftung Derneği ve Kadınlarla Dayanışma Vakfı; Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 22 Bkz. 2002/73/EC sayılı Konsey Yönergesi ile değiştirilmiş 76/207/EEC sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında Yönerge.
- 23 Bakırcı, (İşçi Kadınların İnsan Hakları); Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 24 Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 25 Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı).
- 26 ATAD, 2.7.1993, M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority.
- 27 Yılmaz/Karadeniz.
- 28 Bakırcı, Kadriye (2007), Ağır ve Tehlikeli İşlerde Kadınlar İçin Öngörülen Çalıştırma Yasakları ve Ayrımcılık", Yayımlanmamış Makale; Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 29 Bakırcı, Kadriye (2004), Uluslararası Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, Beta Yayınları, İstanbul; Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler).
- 30 Bakırcı, (Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması); Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler).
- 31 Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

- 32 Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 33 Bakırcı, Kadriye (2006), "Protection of Women Employees Before and After Childbirth in Turkish Employment Law", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 22, Issue 4, December; Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı).
- 34 Bakırcı, (Protection of Women Employees); Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı).
- 35 Süral, Nurhan (2002), *Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, KSGM, Ankara.
- 36 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 37 Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı).
- 38 Bakırcı, (Protection of Women Employees); Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı).
- 39 Süral.
- 40 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 41 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 42 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 43 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 44 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 45 Bakırcı, Kadriye (2006), "Reconciliation of Paid Work and Family Responsibilities Under Turkish Law", *Joint Project on Gender Equality in the Labour Market by the Ministries of Employment of Turkey and Netherlands*, 3rd Seminar on Policies to Reconcile Work and Caring Responsibilities, Possibilities for Implementation in Turkey, Istanbul, 6-7 March; Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 46 Bakırcı, Kadriye (2000), *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul, Yasa Yayınları.
- 47 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 48 Bakırcı, Kadriye (1998), "Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation", *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.3, No.1; Bakırcı, (İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz).
- 49 Bakırcı, K. (2001), "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk Ceza Kanunu Ön Tasarısı", *İstanbul Barosu Dergisi*, S.1, Mart; Bakırcı, (İşçi Kadınların İnsan Hakları); Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 50 Bakırcı, (Protection of Women Employees); Bakırcı, K. (2006), *İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi*, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.2, Haziran.
- 51 Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 52 ATAD, 2.7.1993, *M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*.
- 53 Bakırcı, (Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation); Bakırcı (Protection of Women Employees); Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 54 Bakırcı, (Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation).
- 55 Bakırcı (Protection of Women Employees); Bakırcı, (Kötüniyet veya Sendikal Tazminat İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 56 Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 57 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 58 Bakırcı, K. (2005), "Family Allowances in Turkish Social Security Law", *the VIIIth European Congress of the International Society for Labour and Social Security Law*, Bologna (İtalya), 20-23 Eylül; Bakırcı, K. (2006), "Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Aile Yardımları", *Hukuk ve Adalet*, Yıl:2, S.8, Nisan.
- 59 Yılmaz/Karadeniz.
- 60 Yılmaz/Karadeniz.
- 61 Yılmaz/Karadeniz.
- 62 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 63 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 64 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).
- 65 Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).