

## 1475 SAYILI İŞ YASASINDA KADIN İŞÇİLERİ KORUYUCU HÜKÜMLER VE ÜLKEMİZİN TARAF OLDUĞU ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER

Gamze AKKUZU KAHYAOĞLU\*

Türkiye'de istatistiklerle kadını yorumlarsak, Ekim 1992 verileriyle toplam kadın nüfusu 28.785.960'dır. Yani toplam nüfus içindeki kadın oranı % 49.55'dir. İşte istihdam edilen kadın oranı ise % 31.07'dir. İstihdam edilen kadın nüfusun toplam iktisaden faal kadın nüfusun içindeki % 80.6'lık kısmı tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık sektöründe, % 7.7'si toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler sektöründe, % 6.8'i ise imalat sektöründe yer almaktadır.

Bu kısa bilgilerden de anlaşılacağı gibi, Ülkemiz kalkınmasında önemli bir yeri olan tarım sektöründe büyük çoğunluğu sosyal güvenceden yoksun ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların istihdam piyasasına artan oranda katılması, onların değişik sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

Kadın hakları ve kadını koruyucu hükümler dikkate alındığında aşağıdaki yasalar ön plana çıkmaktadır<sup>1</sup>.

- 1982 Anayasası,
- 1475 Sayılı İş Yasası,
- 1479 Sayılı Bağ-Kur Yasası,
- 5434 Sayılı Emekli Sandığı Yasası,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası,

\* Araş. Gör.. Dr.; Uludağ Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

1 Petrol-İş (1989:172)

- 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası.

## I- 1982 ANAYASASI

1982 Anayasasının kadınların çalışma hayatında özel olarak korunmalarını öngören 50. maddesi şöyledir:

"Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta tatili ve bayram tatili ile ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."

Biz bu yukarıda saydığımız Yasalardan daha çok 1475 sayılı İş Yasası üzerinde duracağız.

## II- 1475 SAYILI İŞ YASASI

Çalışma hayatını düzenleyen 1475 sayılı İş Yasasının genel nitelikteki koruyucu hükümlerinin dışında kadın işçileri korumaya yönelik özel nitelikteki koruyucu hükümler bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibidir.

### 1. Kadın ve Erkek İşçilerin Ücret Eşitlikleri:

Ücret eşitliği açısından kadın ve erkek arasında bir ayırım bulunmadığı 26. maddenin D bendinde şöyle ifade edilmektedir<sup>2</sup>.

"Bir işyerinde, aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu İş Sözleşmelerine ve hizmet akitlerine, buna aykırı hüküm konulamaz." Hizmet akdine ilişkin diğer bir hüküm ise 14. maddenin 2. fıkrasıdır.

"Kadın, hizmet akdini kendi isteğiyle evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde sona erdirmesi halinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince, her geçen tam yıl için, işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir."

Ücrete ilişkin olarak 51. maddenin /b-h fıkrasında şöyle denilmektedir<sup>3</sup>:

2 Tunçomağ (1981:303)

3 Petrol-İş (1989:172)

"Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler ile işçilerin evlenmelerinde, ana, baba, eş, kardeş veya çocukların ölümünde verilen izinler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Hamileliği süren ya da doğum yapmış emzikli kadın işçilerin 1475 Sayılı İş Yasasına göre hakları ise şu şekilde düzenlenmiştir:

## 2. Analık Halinde Kadın İşçileri Çalıştırma Yasağı:

Ülkemizde analık halindeki kadın işçileri çalıştırma yasağı<sup>4</sup> İş Yasasının 70. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, "Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra da 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Ancak bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. İsteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre izin hakkının hesabında nazara alınmaz."

Emzikli kadın işçilerin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler ise, 1475 Sayılı İş Yasasının 81. maddesine dayanılarak çıkarılmış 10/4/1987 ve R. Gazete 19427 sayılı "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakımı Yurtları (Kreşler) Hakkında Tüzük"de, doğum yapmış kadın işçinin, kadınların çalıştırılabilecekleri ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılabilmeleri için doğumdan sonraki 6. haftanın bitmesinden önce ve işe başlamadan doktora muayene ettirilip (çalışmalarına engel durumları olmadığına dair) bir rapor alınması zorunlu hale getirilmiştir.

Madde 81'de şöyle denilmektedir:

"Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları ve çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte gösterilir."<sup>5</sup>

Emzikli kadın işçilere günde 90 dk. emzirme izni verilmesi hükümleri bulunmakta ayrıca 100-150 kadın işçi çalıştırıldığı taktirde, 10 Nisan 1987 - 19427 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan tüzük uyarınca, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yerde işverence bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması amacıyla kurulan emzirme odası ile 150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde aynı şekilde 6 yaşına kadar olan çocukların bırakılması ve bakılması amacıyla kurulan kreşlerdeki bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kadın işçilere ara dinlenmesinden önce ve sonra,

4 Tunçomağ (1981:305)

5 Centel (1986:68)

çalışma süreleri içinde ayrı ayrı olmak üzere kırkbeşer dakikalık iki emzirme izni verilir. Bunlar çalışma süresinden sayılır<sup>6</sup>. (Tüzük, m. 6/a) 100'den az kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde ise emzikli kadın işçilere, 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, İş Y. Md. 64 gereğince verilecek ara dinlenmesinden ve işin bitiş saatinden kırkbeşer dakika önce başlamak üzere, iki kez kırkbeşer dakikalık emzirme izni verilir. Bu izin, Tüzüğün 5/b fıkrasına göre, iş süresinden sayılmaktadır<sup>7</sup>.

### 3. Gece Çalıştırma Yasağı

Kadın işçileri gece çalıştırma yasağı ise İş Yasasının 69. maddesine göre düzenlenmiştir ve buna göre sanayi işlerinde, her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibarıyla yasaktır. Ancak işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, 27/7/1973 gün ve 7/6909 sayılı "Kadın işçilerin sanayie ait işlerde gece postalarında çalıştırılma şartları hakkında tüzük"de gösterilmiş koşullarla izin verilebilir.

Bu tüzüğe göre sayılan koşullar<sup>8</sup>:

- 1- Kadının 18 yaşını doldurmuş olması,
- 2- Kadın işçinin gece çalışmasına engel olmadığına dair doktor raporunun olması,
- 3- Bölge Çalışma Müdürlüğünün izni,
- 4- Beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve kadın işçinin fazla kuvvet harcamasını gerektirmeyen bir iş olması,
- 5- İşverenin kadın işçiyi işyerine götürüp, getirmeyi yüklenmiş olmasıdır.

Bu koşulların tümü sağlanmış olsa bile, emzikli kadın işçiler, doğumdan itibaren 6 ay süre ile gece çalıştırılmazlar<sup>9</sup>.

### 4- Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı:

Bu yasak İş Yasamızın 68. maddesinde şöyle yer almaktadır:

"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır<sup>10</sup>.

6 Çelik (1980:202)

7 T.C. Başbakanlık..... (1991:56)

8 Tunçomağ (1981:304)

9 Centel (1986:60)

10 Süzek (1991:326)

## 5- Kadın İşçileri Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasası:

Kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları sorunu İş Yasamızda 78/II'de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri bir tüzükle gösterilir." Bu maddede çıkartılması öngörülen tüzük, "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" adı altında, 29.3.1973 gün ve 7/6174 sayılı kararnameyle (R.G. 9.4.1973, No. 14502) yürürlüğe konulmuştur.

Kadın işçilerin sağlıklarını koruyucu hükümler ile çalışan kadınların sağlık sorunlarına ilişkin ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere gelince: Kadının çalışma hayatındaki yeri, 2. Dünya Savaşının getirmiş olduğu sosyal ve ekonomik değişiklikler sonunda önem kazanmaya başlamıştır. Birleşmiş Milletler Teşkilatı içinde 1947 yılında Kadının Statüsü Komisyonu kurularak tüm üye ülkelerde kadının sorunları ve statüleri tesbit edilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda 1975 yılı Uluslararası Kadınlar Yılı olarak kabul edilmiştir. 1976-1985 yılları arasında ise Eşitlik, Kalkınma, Barış için "Birleşmiş Milletler Kadınlar 10 Yılı" olarak kutlanacağı belirlenmiştir. 1985 yılındaki Nairobi toplantısında bu 10 yılın başarılarının gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi konferansı olarak düzenlenmiştir.

Türkiye'de de gerek uluslararası düzeyde alınan kararlara uymak, gerek VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı hedef ve planları uyarınca, kadınlarımızı Türk toplumu içinde çağdaş düzeye çıkarmak amacıyla 25.10.1990 tarihinde 3670 sayılı Kanunla "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü" kurulmuştur.

1980 yılındaki kadın konferansından sonra hükümetlere önerilen "Kadınlara karşı her türlü ayırıcılığın önlenmesi" sözleşmesini, dünyadaki 67 devlet "yasa"laştırmış ve yürürlüğe koymuştur. Danimarka'daki bu konferans sonucu 1980 Haziranında hazırlanan sözleşme, tüm devletlerin imzasına sunulmuş ve imzalayan devletler, bunu daha sonra meclislerinden geçirip Kanun'a dönüştürmüş ve 1981'de yürürlüğe koymuşlardır. Türkiye'de ise bu Kanun ancak 11 Haziran 1985'de Meclis'ten geçmiştir.

Resmi Gazete diliyle 3232 sayılı "kadınlara karşı her türlü ayırıcılığın önlenmesi" kanunu (25 Haziran 1985 tarihli 18792 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış) yürürlüğe girmiştir<sup>11</sup>.

11 Oral (1986:57)

### III- ÜLKEMİZİN TARAF OLDUĞU ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER

1985 yılında Nairobi'de düzenlenen Dünya Kadın Konferansında, Birleşmiş Milletler tarafından kadınlara karşı her tür ayrımcılığın önlenmesini yasallaştıran ülkelerin bir listesi hazırlanmıştır. 67 ülkeyi kapsayan bu listede ne yazıkki Türkiye'nin adı yer almamıştır. Çünkü bu liste 31 Mayıs 1985'de yayınlanmış, Türkiye ise 25 Haziran'da yürürlüğe sokmuştur.

TBMM den 11 Haziran'da geçirilerek yasallaştırılan bu sözleşmenin 11. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti hükümetleri, "Çalışma hakkı bütün insanların vazgeçilmez hakkı olduğu için" çalışma alanında kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve kadın-erkek eşitliğine dayanan eşit hakları sağlamak üzere şu önlemleri alacaklardır<sup>12</sup>:

1. İstihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği temelinde eşit haklar sağlanması için;

a) Bütün insanlara, vazgeçilmez hak olan çalışma hakkı,

b) İstihdam konularında eşit seçim ölçütleri uygulanması da içinde, erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı,

c) Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm koşulları ve sonuçlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi içinde mesleki eğitim ve yeniden eğitim görme hakkı,

d) Sosyal yardımlar içinde eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit işler için işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit işlem görme hakkı,

e) Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı.

2. Evlilik ve analık nedeniyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla,

a) Hamilelik ve analık izni nedeniyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklama, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,

b) Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli ödenekler vermek,

c) Özellikle çocuk bakımevleri ağının kurulması ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu yaşamına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,

konularında gerekli tüm önlemleri alması öngörülmektedir.

12 Seymen (1992:118-119)

1988 yılından itibaren Türkiye'de ulusal düzeyde kadın çalışanlar konusunda çalışma yapan tek kuruluş Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) olmuştur. DPT 5 yıllık planlar aracılığı ile kadınların, sosyal ve ekonomik yaşam içinde buldukları durumu iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

Bu çerçevede kadınların durumuna ilişkin 1990 yılı programında şu tespitler yapılmıştır<sup>13</sup>:

1- Kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim imkanlarından daha fazla yararlanmaları sureti ile tarım dışı sektörlerde de istihdamın artırılması amacıyla yönelik çalışmalara devam edilmiştir. Bu çerçevede İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından 1989 yılının ilk beş ayında çeşitli dallarda 73'ü tamamen kadına yönelik 18'i karma toplam 91 işgücü Yetiştirme Kursu düzenlenmiş, bu kurslara 1350 kadın katılmıştır.

Aynı amaç doğrultusunda başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere çeşitli Bakanlık, kurum ve kuruluşun yaygın eğitim faaliyetleri devam etmektedir.

2- Çalışan kadınların kanunlarla belirlenmiş çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları sorunların somut olarak tespitine ihtiyaç duyulmaktadır.

3- Kadının ve çocuğun eğitimi ile korunması konularında faaliyette bulunan gönüllü kuruluşlarla, kamu ve ilgili resmi kuruluşlar arasında işbirliği tesis edilmiş, bu çerçevede çeşitli destekler sağlanmıştır. Bu işbirliği kadın ve çocukların çeşitli sebeplerle ev ve aile ortamı dışına itilmesini önleyici tedbirlerin tesbiti, evinden ve ailesinden ayrılanları barınma ve koruma kuruluşlarının teşekkülü yönündeki çalışmaları da içine alacak şekilde sürdürülmektedir.

4- Kadınların istihdam imkanlarını geliştirmek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde "Kadınların İstihdam Bürosu" kurulmuştur.

## SONUÇ

Çalışan kadınlar, bir taraftan çalışma hayatının sorumlulukları diğer taraftan aile hayatının getirdiği sorumluluklar arasında denge sağlayabilmek için büyük çaba göstermektedir. Kadının işgücüne katılımını arttırmak amacıyla kadın istihdamını kolaylaştırıcı önlemler almak gerekmektedir. Kadının iş hayatını kolaylaştıracak yasal hükümleri konumuz içerisinde vermeye çalıştık. Önemli olan bunların uygulamaya nasıl yansydıklarıdır. Örneğin, 1950 yılında 5518 sayılı Yasa ile ücrette cinsiyete dayalı olarak bir ayırım yapılamayacağı belirtilmişse de, kadınlar erkeklerden daha düşük ücret

almaktadırlar. 1475 sayılı İş Yasası ile 150'den çok kadın işçi çalıştıran işyerlerine kreş açma zorunluluğu getirilmişse de, işyerlerinin çoğu 150 sayısının altında kadın çalıştırarak bu hükümden kurtulma yolunu seçmektedir.

Vardiya ile çalışan fabrikalarda kadın işçilerin gece çalışması yapmaları da oldukça yaygındır. İş Yasasında kadın işçiler için gece çalışmasının yasaklanmasına rağmen, kadın işçiler iplik büküm, giyim ve dokuma fabrikalarının "kadın işi" sayılan işlerinde çalıştırılmaktadırlar.

Yaygın gözlem, kadın işçileri koruyucu yasaların çiğnendiği veya yasal boşluklardan yararlanılarak kadın işçilerin korunmadığı ve haklarının verilmediği doğrultusundadır"<sup>14</sup>.

## KAYNAKLAR

- Kenan Tunçomağ;** İş Hukuku, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, Cilt 1, 2. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul: 1981.
- Nuri Çelik;** İş Hukuku Dersleri, 5. Bası, İ.İ.T.İ.A. Nihad Sayâr Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları: 348-581, İstanbul: 1980.
- Serper Süzek;** İş Güvenliği Mevzuatı. Savaş Yayınları, Yasa Dizisi, 1. Bası, Ankara: 1991.
- Tankut Centel;** İş Yasaları, 1. Bası, Yayın No: 92, Hukuk Dizisi: 31, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul: 1986.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünce,** "3. Bölgelerarası Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlamasında Kadınların Katılımı ve Önderliği Konulu" Konferansa sunulan tebliğ. Düzenleyen: Dünya Sağlık Örgütü, 25-29 Ağustos 1991, Kahire.
- Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası,** Petrol-İş Yayını: 25, İstanbul: 1989.
- Zeynep Oral;** Kadın Olmak, 4. Bası, Milliyet Yayınları: 54, İstanbul: 1986.
- Yıldız Ecevit;** "Türkiye Sanayiinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler." T.C. Başbakanlık ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Merkezi, Kadın ve Sosyo-ekonomik Gelişme Konulu Seminerden, Ankara: 1992.

---

14 Ecevit (1992:36)