

**TC
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE SOSYOEKONOMİK GELİŞİM SÜRECİNDE
İŞ YASALARINDA
KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇİĞDEM PINAR ATA SEVİM

ANABİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ

KOCAELİ 2010

TC
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE SOSYOEKONOMİK GELİŞİM SÜRECİNDE
İŞ YASALARINDA
KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇİĞDEM PINAR ATA SEVİM

ANABİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ

DANIŞMAN: DOÇ.DR. ABDULKADİR ŞENKAL

KOCAELİ 2010

TC

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE SOSYO EKONOMİK GELİŞİM SÜRECİNDE
İŞ YASALARINDA
KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: ÇİĞDEM PINAR ATA SEVİM

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Kurulu Tarihi ve No: 03.02.2010, 2010/4

Doç. Dr. Abdülkadir Şenkal

Yrd. Doç. Dr. Gözde Yılmaz

Yrd. Doç. Dr. Aziz Çelik

KOCAELİ 2010

ÖZET

Türkiye’de bugüne kadar yürürlüğe konulan İş Kanunları, 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu, 1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu, 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunudur. 931 sayılı İş Kanunu kısa bir süre yürürlükte kaldıktan sonra Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden tümüyle iptal edilmiştir.

Bu kanunlar oluştukları dönemin sosyoekonomik koşullarına göre biçimlenmişlerdir. Bu kanunlarda yer alan kadınlara yönelik düzenlemeler de kanunun genel karakteri gibi dönemin sosyoekonomik dinamiklerine göre şekillenmiştir.

Türkiye’de 1930’lardan itibaren devletçi ekonomi politikalarıyla planlı bir kalkınma stratejisi izlenmiştir. Halkçılık ideolojisine sahip tek partili siyasal rejimin belirlediği dönemde kadınlar ağırlıklı olarak tarım kesiminde ve evlerde kurulan dokuma atölyelerinde istihdam edilmektedir. Bu ortamda yasalaşan 1936 tarih ve 3008 sayılı yasa bireysel çalışma ilişkileri anlamında işçiyi koruyan dönemine göre ileri düzenlemeler içerirken, toplu iş ilişkileri anlamında otoriter bir karakter taşır. Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte kadınların toplumsal statüsünde önemli ölçüde iyileşme yaşanan bu dönemde çıkarılan yasanın kadınlara yönelik düzenlemeleri eşitlikçi olmaktan çok “koruyucu” bir yaklaşım içerir.

1950’lerle birlikte, çok partili hayata geçilmesi ile sosyal ve siyasal anlamda ciddi dönüşümler yaşanmıştır. Ekonomide tekrar özel kesime ağırlık verilmeye başlanmış ve 1970’lerin sonuna kadar ithal ikameci politikaların izlendiği dönemde ekonomik anlamda da olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönem ayrıca çalışma ilişkilerinin işçi, işveren ve devlet olmak üzere üç aktörü açısından da kurumsallaşmanın yaşandığı bir dönemdir. Dönem içinde hala ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışan

kadınlar, kırdan kente göçün hızlanmasıyla istihdam dışına itilmiştir. Bu sosyoekonomik gelişim sürecinde yasalaşan 1475 sayılı İş Kanunu, kadınlara yönelik düzenlemeleri açısından dönem içinde onaylanan uluslararası sözleşmelerin de etkisiyle “eşitlikçi” hükümler taşır. Fakat “koruyucu” perspektif hala devam etmektedir.

1980 sonrası, sosyoekonomik açıdan dünyada küreselleşme adı altında yaşanan büyük değişimin etkisiyle Türkiye'nin de sosyal siyasal ve ekonomik anlamda köklü değişimler yaşadığı bir süreç olmuştur. IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların önerdiği “istikrar ve uyum” paketlerine göre uygulanan neoliberal ekonomi politikaları sonucunda dışa açılan ekonomi krizlerle sarsılarak bugüne kadar gelmiştir. Çalışma ilişkilerinde ve İş Hukukunda esnekleşme tartışmalarının yaşandığı ortamda 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Kanunla İş Hukukunun pek çok temel kavramında değişiklik yapılmış ve kadınlar açısından önem taşıyan yeni esnek istihdam türlerine düzenleme getirilmiştir. Dönem içerisinde hala büyük çoğunluğu tarımda istihdam edilen kadın işgücü, hizmetler sektöründe artış göstermiştir. Avrupa Birliği'ne uyum çalışmalarının hız kazandığı sürecin 4857 sayılı yasaya yansımaları olmuştur. Yasa kadınlara yönelik düzenlemeler açısından koruyucu olmaktan çok eşitlikçi bir perspektife sahiptir.

Anahtar Sözcükler: Türkiye'de İş Kanunları ve Kadın, Türkiye'de Çalışma İlişkileri ve Kadın.

ABSTRACT

Turkish labour codes which came into force to date are Labour law no 3008, 931, 1475 and 4857 which are dated 1936, 1967, 1971 and 2003, respectively. The law no 931 which remained in force for a short period of time was later completely abolished by the Constitutional Court of Turkey.

The provisions of these laws including the legal regulations related to woman, were influenced by the socioeconomic dynamics of the period they came into force.

In the early years of the Republic, state policies were implemented to encourage private sector development in order to speed up the process of industrialization and capital accumulation. These policies, under the influence of the Great Depression of 1929, were not successful. Starting from 1930s a statist economic policy was adopted by means of "planned economic development periods". During the era of the one party regime which emphasized populist ideologies and rejected social class differences, the woman employment was largely concentrated in agricultural sector and home based handmade carpet workshops. The labour law no 3008 dated 1936 which came into force during this period has dual character. It is protective of the workers in its regulation of their individual relations with the employer but it is authoritative in its regulation of the collective industrial relations. The Republic era brought significant improvements for the status of woman in public life. However, the regulations of the labor code no 3008 related to woman has a 'protective' rather than 'equalitarian' approach.

Turkey improved its relations with the United Nations in order to be a part of western democratic world in 1950s. The country experienced important social and political transformations following the

introduction of multi-party system. Supporting the private sector once more became the priority of the Turkey and until 1970s import substitution policies helped economic development. The welfare of the working class in Turkey improved in parallel with the "Golden Age" of the World Economy. This period also saw the institutionalization of the working relations of the three actors of the economy; employers, workers and the state. Urbanization forced woman, who was heavily employed in the agricultural sector, out of the workforce. The labour law no 1475 that came into force under the influence of the socioeconomic developments of the period and the international treaties signed, has an "equalitarian" approach in its regulations related to woman. Yet, the law still keeps its "protective" approach.

After 1980s Turkey experienced significant social and political transformations under the influence globalization. The country adopted neo-liberal economic policies led by the IMF and the World Bank and opened its economy but could not escape experiencing several economic downturns until recently. The Labour law no 4857 come into force in a period where the need for flexible labour markets to maintain private sector profitability and competitiveness were opened up to debate. The law brought fundamental changes to regulations for flexible employment relationships which are particularly important for female employment. There was an increase in the employment of woman in the service sector but the women remained to be largely employed in the agricultural sector. The impact of flexible employment on increasing the female labour participation in Turkey was much less compared to the rest of the world. The influence of the acceleration of European Union harmonization process can also be seen in the Labour code no 4857. The law has more of an "equalitarian" perspective rather than a "protective" one in its regulations related to woman.

Keywords: Turkish Labour Codes and Women, Labour Relations and Women In Turkey

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
A.B.D.	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
DB	Dünya Bankası
D.İ.S.K	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IMF	Uluslararası Para Fonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
R.G.	Resmi Gazete
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti

TABLolar VE GRAFİKLER DİZİNİ	Sayfa
Tablo 3.1.1947–65 Döneminde İş Kanunu Kapsamına Giren İşçiler İçerisinde Kadınların Oranı (%)	30
Tablo 3.2. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1955–65, 15+ yaş)	31
Tablo 3.3. Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Kadın İşgücünün İktisadi Faaliyet Kollarına Dağılımı (1955–65)	32
Tablo 5.1. Kadının İstihdam Statüsü (%)	51
Tablo 6.1. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%)	64
Tablo 6.2. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	65
Tablo 6.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)	65
Grafik 6.1. İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu (2006)	66
Grafik 6.2. Kayıt Dışı İstihdam 2000 – 2006	67

ÖNSÖZ

Dünyada ve Türkiye’de çalışma hayatının gelişimi sanayileşmenin gelişimi ile doğru orantılıdır. Türkiye’nin Osmanlı’dan miras aldığı tarıma dayalı ekonomik ve sosyal anlamda feodal yapısını değiştirerek sanayileşme ve çağdaşlaşma çabaları dünyadakine nazaran daha geç başlamış ve daha yavaş ilerlemiştir. İş Hukuku’nun gelişmesi de buna paralel bir seyir izlemiştir. Kadınların çalışma yaşamı içindeki konumlanışını, ekonomik ve toplumsal gelişimden bağımsız değerlendirmek de mümkün değildir.

Bu çalışmayla Türkiye’de günümüze kadar çıkarılmış olan İş Yasaları’nda kadınlara yönelik düzenlemelerden bahsedilirken, İş yasalarının sosyoekonomik gelişmelerle olan dinamik ilişkisi göz önünde tutulmuştur. Çalışmanın amacı kadınlara yönelik düzenlemeleri, yer aldıkları yasanın olduğu sosyoekonomik dönemi tarihsel akış içerisinde kavrayarak değerlendirmektir.

Başından beri her anlamda verdiği büyük destekten dolayı öncelikle Murat Özveri’ye, daha sonra değerli hocalarım Abdülkadir Şenkal ve Betül Urhan’a ve aileme teşekkür ederim.

İstanbul, Aralık 2009

Çiğdem Pınar Ata Sevim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	III
KISALTMALAR DİZİNİ	V
TABLolar VE GRAFİKLER DİZİNİ	VI
ÖNSÖZ	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	
TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİN TARİHSEL GELİŞİMİ	3
1.1. TANZİMAT VE KURTULUŞ SAVAŞI DÖNEMİ	3
1.2. CUMHURİYET DÖNEMİ	8
1.3. İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI VE SONRASI DÖNEM	13
1.4. 1980 SONRASI DÖNEM	17
2. BÖLÜM	
3008 SAYILI İŞ KANUNU ÖNCESİNDEKİ MEVZUATTA KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER	20
2.1. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ	20
2.2. TANZİMAT DÖNEMİ	21
2.3. CUMHURİYET DÖNEMİ	23
3. BÖLÜM	
1936 TARİH VE 3008 SAYILI İŞ KANUNU	26
3.1. KANUNUN OLUŞTUĞU SOSYOEKONOMİK ORTAM	27
3.2. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ	30
3.3. 3008 SAYILI İŞ KANUNU'NDA KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER	32
3.3.1. İşçi Tanımı ve Kapsam Açısından	33
3.3.2. İşin Düzenlenmesi Açısından	33
3.3.3. Feshe Karşı Koruma Açısından	34
3.3.4. Kıdem Tazminatı	35

3.3.5. Ücrette Eşitlik Açısından	35
4. BÖLÜM	
3008 SAYILI İŞ KANUNU İLE 1475 SAYILI İŞ KANUNU ARASINDAKİ DÖNEM	37
4.1. 3008 SAYILI İŞ KANUNU İLE 1475 SAYILI İŞ KANUNU ARASINDAKİ İŞ MEVZUATINDA KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER	37
4.1.1. Basın İş Kanunu	38
4.1.2. Deniz İş Kanunu	41
4.1.3. 931 Sayılı İş Kanunu	41
5. BÖLÜM	
1475 SAYILI İŞ KANUNU	43
5.1. KANUN'UN OLUŞTUĞU SOSYO EKONOMİK ORTAM	44
5.2. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ	48
6. BÖLÜM	
4857 SAYILI İŞ KANUNU	53
6.1. KANUN'UN OLUŞTUĞU SOSYOEKONOMİK ORTAM	54
6.2. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ	62
7. BÖLÜM	
4857 SAYILI İŞ KANUNU İLE 1475 SAYILI İŞ KANUNU'NUN KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ	68
7.1. İŞÇİ TANIMI VE KANUN'UN KAPSAMI AÇISINDAN	68
7.2. ÜCRET TANIMI AÇISINDAN	69
7.3. İŞ GÜVENCESİ AÇISINDAN	71
7.3.1. Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayanması İlkesi	71
7.3.2. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	73
7.3.3. Kıdem Tazminatı	75
7.4. İŞİN DÜZENLENMESİ AÇISINDAN	76
7.4.1. Yer ve Sualtında Çalıştırma Yasağı	76
7.4.2. Gece Çalıştırma Yasağı	77
7.4.3. Analık Halinde Çalıştırma Yasağı	80

7.4.4. Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışması	83
7.5. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN	86
7.5.1. Ağır ve Tehlikeli İşler	86
7.6. YENİ İSTİHDAM TÜRLERİ ve 4857 SAYILI İŞ KANUNU	87
7.6.1. Kısmi Süreli Çalışma	89
7.6.2. Çağrı Üzerine Çalışma	90
8- SONUÇ	91
KAYNAKLAR	97
ÖZGEÇMİŞ	

GİRİŞ

Çalışmada Türkiye’de bugüne kadar çıkarılmış olan İş Kanunları’nda kadınlara yönelik düzenlemelerden bahsedilirken, öncelikle bu İş Kanunları’nın çıkarıldığı dönemin koşulları etraflıca anlatılmaya çalışılmıştır. Genel olarak hukuki düzenlemeler ve özellikle de iş yasaları çıkarıldıkları dönemin sosyal, siyasal, kültürel tüm izlerini yansıtan bir karaktere sahiptirler. Yasalarda kadınlara yönelik yapılan düzenlemeler de aynı şekilde o dönemin yapısına ve algısına göre şekillenmişlerdir. İzlenen sistematığın sebebi İş Kanunları’nın bu genel karakterinden esinlenilmesidir.

İş Kanunu kavramı, bireysel iş hukuku alanında genel düzenleme yapan kanunları anlatan bir kavramdır. Çalışmada amaç oluştukları sosyoekonomik koşulların ışığında, İş Kanunları’nda kadınlara yönelik düzenlemelerin incelenmesidir. Bu yüzden tarihsel akış içerisinde toplu iş hukuku alanındaki düzenlemelerden yeri geldikçe bahsedilmiş fakat ayrıntılı bilgiye yer verilmemiştir. Ayrıca yeri geldikçe dönemin koşullarını anlayabilmek açısından, kadınlara yönelik çalışma yaşamında ve diğer alanlarda yapılan hukuki düzenlemelerden ve uluslararası sözleşmelerden de kısaca bahsedilmiştir.

Türkiye’de günümüze kadar yürürlüğe konulmuş olan, genel düzenleme yapan, İş Kanunları (931 Sayılı Kanun hariç) üç tanedir. Birincisi 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu, ikincisi 1971 tarihinde yürürlüğe giren 1475 sayılı ikinci İş Kanunu, üçüncüsü de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı son İş Kanunu’dur. Bu sıralamada 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanununa yer verilmemiş ve çalışmada bu yasa ayrıntılı olarak incelenmemiştir. Bunun sebebi, bu yasanın çok kısa bir süre yürürlükte kaldıktan sonra Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden tümüyle iptal edilerek, ardından içerik olarak hemen hemen aynı olan 1475 Sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe konulmuş olmasıdır. Ayrıca genel birer yasa olmayan fakat 3008 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan alanlarda düzenleme yapmak amacıyla çıkarılan, Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu’ndan da

ara bir bölüm olarak bahsedilmiştir.

Çalışmada her kanun kadınlara yönelik düzenlemeleri açısından incelenmeden önce dönemin sosyoekonomik koşulları değerlendirilmiş, ardından dönem içerisinde kadınların istihdamdaki yerine dair verilerden bahsedilmiştir.

Çalışmanın bölümleniş i tarihsel akış a göre şekillenmiştir. Birinci bölümde ülkemizde çalışma yaşamının değ iş im sürecini kavrayabilmek açısından, Tanzimat'tan günümüze kadar, Türkiye'de çalışma yaşamının geliş imi, sosyoekonomik geliş meler ve hukuki mevzuatın geliş imi açısından özetlenmiştir. İkinci bölümde İlk iş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun'un çıkarılmasına kadar olan dönemde kadınlara yönelik düzenlemelere ve kadın istihdamına dair verilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, öncelikle 3008 sayılı Kanun'un oluş tuğ u ortam ve genel karakteri anlatılmış , ardından kadın istihdamına ilişkin veriler değ erlendirilmiş ve son olarak kadınlara yönelik düzenlemeler incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise ikinci İş Kanunu ile üçüncü İş Kanunu arasında çıkarılan Basın ve Deniz İş Kanunları ve 931 sayılı Kanun'a kısaca değ inilmiş , ayrıca dönem içinde kadınlara yönelik genel düzenlemelerden de bahsedilmiştir. Beş inci bölümde 1475 ve altıncı Bölümde 4857 sayılı İş Kanunları'nın oluş tukları dönemin sosyoekonomik koşulları ve kadın istihdamı verileri değ erlendirildikten sonra yedinci bölümde bu iki yasa kadınlara yönelik düzenlemeleri açısından karşı laşt ırılmalı olarak incelenmiştir. Sonuç bölümü olan sekizinci bölümde geliş imin bir özeti yapılarak, bugün gelinen noktada var olan eksiklikler ve çözüm önerileri kısaca anlatılmış tır.

1.BÖLÜM

TÜRKİYEDE ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Bu bölümde Tanzimat döneminden günümüze kadar çalışma hayatına ilişkin yapılan düzenlemeler, oluştukları sosyoekonomik ortamda göz önüne alınarak değinilecektir. Bu bölümün çalışma açısından amacı, iş yasalarında kadınlara yönelik düzenlemelerden özel olarak bahsetmeden önce, Türkiye’de çalışma yaşamının gelişimi hakkında bir fikir oluşturmak; böylece çalışmaya bir zemin oluşturmaktır.

1.1. TANZİMAT ve KURTULUŞ SAVAŞI DÖNEMİ

İş hukukunun gelişimi doğası gereği sanayinin gelişmesi ve buna bağlı olarak işçi nüfusunun artışıyla doğru orantılıdır. Fakat ülkemizde sanayinin gelişimi Avrupa’daki gelişim seyrinin çok arkasında kalmış ve oldukça geç gerçekleşmiştir. Osmanlı İmparatorluğu’ndan miras alınan ve Cumhuriyet’in ilk yıllarında da devam eden ekonomik yapıda ağırlığı tarım oluşturmakta, çalışma hayatı genel olarak küçük işletmelerde tarım ve el işlerine dayanmaktadır. Seri üretimin yapıldığı, çok sayıda işçi çalıştırılmasını gerektiren büyük ölçekli işletmelerin oluşamaması İş Hukuku’nun gelişimini de geciktirmiştir.¹

İş hukuku ile ilgili dikkate değer ilk gelişmelerin yaşandığı Tanzimat dönemi, Osmanlı İmparatorluğu’nun siyasal, toplumsal, kültürel anlamda önemli dönüşümler yaşadığı, batı dünyasında yaşanan aydınlanma hareketlerinden etkilenerek, çağdaşlaşma yönünde bir dizi reformların yaşandığı bir dönemdir.²

Türk hukukunda iş hukuku ile ilgili mevzuat düzenli ve yazılı biçimde ilk

¹ Nuri Çelik, “İş Hukuku Dersleri”, Beta Basım A.Ş, İstanbul, 2004, s.5.

² Vahap Sağ” Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi** Cilt 2, sayı1, www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/89.pdf , (9Mart 2009), s.16.

olarak, Osmanlı Devletinin son devirlerinde İslam hukukuna göre hazırlanan 1877 tarihli Mecelle ile ortaya çıkmıştır.

Tanzimat döneminde yapılan hukuki düzenlemelerin başında gelen Mecelle'nin tam adı "Mecelle-i Ahkamı Adliye"dir Mecelle'nin dördüncü faslında, "İcare-i ademi" başlığı altında işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen hükümler yer almaktadır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun Avrupa'da sanayi devrimiyle gerçekleşen gelişmelere çeşitli sebeplerle ayak uyduramaması nitelik ve nicelik olarak bir sınıf teşkil edebilecek bir işçi kitlesinin oluşamamasına sebep olmuştur. Bunun bir sonucu olarak sosyal politika önlemlerine önem verilmemiş ve var olan işçi kitlesine yönelik koruyucu kanunlar da yapılmamıştır.³

Bu anlamda çalışma ilişkilerine ilişkin en önemli düzenleme olan ve dönemin Medeni Kanunu olarak nitelendirilen Mecelle, dönemim sosyoekonomik yapısını ve çalışma ilişkilerine bakışı yansıtmaktadır. Mecelle'de işçi "nefsini kiraya veren kimse" olarak nitelendirilirken; hizmet sözleşmesi de bugünkü anlamı adam kirası olan "icare-i ademi" başlığı altında düzenlenmiştir. Bu durumda işçi bedenen ve ruhen kendisini işverenine kiraya vermekte, adeta Roma hukukundaki kölelik ilişkisine benzer bir mantık ortaya konulmaktadır.⁴

Buna rağmen, Mecelle'nin çalışma ilişkilerini düzenlemek konusunda zamanın koşullarına göre değerlendirildiğinde ileri bir adım olduğu konusunda görüşler birleşse de, yeterli olup olmadığı konusunda farklı görüşler vardır.

Bir görüşe göre, sadece tezgâh sanayiine ve esnaf ticaretine dayanan bir ekonomik düzende daha ileri sayılabilecek hukuki hükümlerin kabulünü

³Sait Dilik, "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Ocak-Aralık1985, CiltXL, No:1-4.

http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dergi/pdf/40/1/10_sait_dilik.pdf, (2 Şubat 2009), s.1.

⁴Fevzi Demir, "Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız", **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, ss, 793-816, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/4/03.pdf>, (2 şubat 2009), s.799.

beklememek gerekir.⁵

Başka bir görüşe göre, Mecelle hukuk düzeninde pozitif hukukun kurulması yönünde ileri bir adım teşkil etmekle birlikte, işçi işveren ilişkileri konusundaki düzenlemeleri bakımından yeterli olmaktan uzak, bireyci ve aşırı liberal bir nitelik taşır.⁶

Çalışma ilişkilerini düzenleyen ve işçileri koruyan kanunların yapılmadığı dönem içinde, yer ve kapsam bakımından sınırlı da olsa, bugünkü karşılığı ile birer tüzük olan bazı nizamnameler çıkartılmıştır. Mecelle'den önce çıkarılan ve çalışma ilişkileri açısından önem arz eden 1863 tarihli Maden Nizamnamesi, 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'ne bir göz atmak dönemin koşullarını anlamak bakımından faydalı olacaktır.

Bunlardan Dilaver Paşa Nizamnamesi o dönem maden ocaklarında çalışan, kömür işçileri için çıkartılmıştır ve çalışma mecburiyeti getirmiştir. Nizamname ile Ereğli Sancağı'na bağlı 14 kazadan toplanacak 13-50 yaş arasındaki erkeklerin 12'şer gün ocaklarda çalışması zorunlu kılınmıştır.⁷ İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında hiçbir kural içermeyen, işçileri korumaktan çok üretimi artırma amacını taşıyan bu nizamname aslında Padişah onayından geçmemesine rağmen yine de uygulanmıştır.⁸

Zorunlu çalışmanın yasaklandığı, işçi sağlığı ve işçi güvenliği ile ilgili hükümler içeren, iş kazası halinde işçiye tazminat ödenmesini dahi zikreden 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ise, iş güvenliği konusunda getirdiği hükümlerle bu anlamda oluşan boşluğu doldurmuştur.⁹

İlerleyen zamanla birlikte II. Meşrutiyet'in ilanı ve bununla birlikte

⁵ Demir, **a.g.e**, s799.

⁶ Dilik, **a.g.m**, s1.

⁷ Demir, **a.g.e**, s 800.

⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, "**Sosyal Güvenlik Hukuku**",Beta Basım A.Ş., İstanbul, 1999, s.28.

⁹ Güzel, Okur, **a.g.e.**, s.28.

gelişen, siyasal faktörlerin de etkisiyle, sosyal politikanın olmadığı, işçilerin korunmadığı bir ortamda oluşan ağır çalışma koşullarına karşı bir işçi hareketi başlamıştır.¹⁰ Meşrutiyetçi hareketin etkisiyle ardı ardına gelen otuza yakın grev yaşanmış ve bunun üzerine 1909 da Ta'til-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır.¹¹

Çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemelerin dönemin sosyoekonomik yapısını yansıtan ve aynı zamanda etkileyen bir anlamları olması tipik özellikleridir. Bu anlamda Tatil-i Eşgal Kanunu da imparatorlukta, nitelik ve nicelik olarak değişen bir işçi kitlesinin varlığını ve dolayısıyla bu anlamda toplu iş ilişkilerini düzenleme ihtiyacını işaret etmektedir. İş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünü öngören kanun, "Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde toplu iş ilişkilerini dolaysız bir biçimde düzenleyen ilk yasa olma niteliğini"¹² taşıması açısından oldukça önemlidir. Tatil-i Eşgal Kanunu ile, hükümetten imtiyaz alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlarda sendika kurulması yasaklanmış; çalışma koşulları nedeniyle çıkacak uyuşmazlıkların, seçilecek temsilciler aracılığıyla çözümlenmesi düzenlenmiştir. Uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluyla çözümlenmesine kadar işçilere işi bıraktırmak yasaklanmıştır.¹³

Kurtuluş Savaşı'nın yaşandığı yıllarda, İmparatorluk dönemi sona erip Cumhuriyet'e doğru yaklaşırken de, çalışma ilişkileri açısından ve özellikle bireysel iş hukuku anlamında yer ve sektör bakımından sınırlı düzenlemeler yapılmaya devam edilmiştir. Aslında bu durum ilerde ayrıntılı olarak üzerinde durulacak olan 1936 Tarihli İş Kanunu'na kadar devam etmiştir.

Aslında, Cumhuriyet'in ilanından önceki Büyük Millet Meclisi hükümetinde tüm çalışma yaşamını düzenleyecek bir kanun çıkarılması tartışılrsa da, her iş alanı için ayrı kanunların düzenlenmesinin geri kalmış iş

¹⁰ Dilik, **a.g.m**, s.2.

¹¹ Çelik, **a.g.e**, s.7.

¹² Ahmet Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946", İmge Kitabevi, 1999, s.42.

¹³ K.Tunçomağ, **Türk İş Hukuku I**, İstanbul, 1975, s. 34.

alanlarının gelişmesi açısından daha iyi olacağı görüşü ağır basmıştır¹⁴.

Bu anlamda 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun bir örnek oluşturmaktadır. Madencilik alanında çalışan işçilerin olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek için çıkarılan ve dönemine göre ileri sosyal politika önlemleri getiren bu kanun da sadece söz konusu bölge ve sektörle sınırlı kalmıştır.¹⁵ Fakat bu kanun sınırlı düzenleme getirirse de sosyal sigortalar konusunda önemli kurallara yer vermiş olması açısından önem taşır.¹⁶

Bir diğer örneğe 151 sayılı kanunun hemen öncesinde çıkarılan, 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine olarak Fűrühtuna dair Kanun"dur. Bu kanunla da, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim sırasında ortaya çıkan ve işletmece terk edilmiş bulunan 'kömür tozlarının açık artırma yoluyla satılarak tutarının işçiler yararına kullanılması sağlanmıştır.¹⁷

151 sayılı Kanunda, maden işçileri için "İhtiyat ve Teavün Sandıkları"nın kurulması ve bu amaçla bir yönetmelik çıkarılması hükme bağlanmıştır. Nihayet bu yönetmelik 1923 yılında "Amele Birliğı ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi" adıyla çıkarılmış ve kömür madenlerinde "ihtiyat ve teavün sandıkları" kurulmuş ve bunlar kanun gereğı "Amele Birliğı" adı altında birleştirilmiştir.¹⁸ Bu birliğın kurulması ile sınırlı da olsa Türkiye'de ilk sosyal sigorta uygulamasının başladığı söylenebilir.¹⁹

Dönem içerisinde çalışma ilişkilerine dair yapılan düzenlemelerin

¹⁴ Çelik, **a.g.e**, s.8.

¹⁵ Ahmet Makal, "Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri".**A.Ü.S.B.F. Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi, Tartışma Metinleri**, No.62, Aralık 2003, <http://www.politics.ankara.edu.tr/WP>.

http://www.politics.ankara.edu.tr/tartisma_metinleri.php, (3 Mart 2009), s4.

¹⁶ Güzel, Okur, **a.g.e.**, s.29.

¹⁷ Dilik, **a.g.m**, s.2.

¹⁸ Dilik, **a.g.m**, s.3.

¹⁹ Dilik, **a.g.m**, s.4.

özelliği bölge, sayı ve sektör bakımından sınırlı olmalarıdır. Bu da aslında yukarıda da değindiğimiz gibi dönemin sosyoekonomik yapısını yansıtmaktadır. Sanayinin yeterince gelişmediği ve buna bağlı olarak büyük ölçekli işyerlerinin bulunmadığı bir ortamda nitelik ve nicelik olarak, çalışma ilişkilerinin üçlü ayağından biri olabilecek bir işçi kesiminin oluşmamış olduğu bu sınırlı düzenlemelerden de anlaşılmaktadır.

1.2. CUMHURİYET DÖNEMİ

Cumhuriyet'in ilanından sonra çalışma yaşamına ilişkin olarak çıkarılan 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu, 1926 tarihli Borçlar Kanunu, 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1935 tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ve nihayet 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu dönem içinde önem arz eden kanunlardır.

Ayrıca Cumhuriyet'in ilk Anayasası olan 1924 Anayasası ile toplanma ve dernek kurma hakkı tanınmış, fakat 1925 tarihinde çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile dernek kurma olanağı ortadan kaldırılmıştır.²⁰

Borçlar Kanunu hariç, 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar çıkarılan bu yasalarla önceki dönem düzenlemelerin ortak özelliği çalışma ilişkileri açısından yine dolaylı olmaları ve genel ve bütünlükçü mantıkla düzenleme getirmeyen, sınırlı konularda düzenleme yapan yasalar olmalarıdır.

Cumhuriyet döneminde izlenen ekonomik politikalar, temel ve öncelikli hedef olan sanayileşmeyi sağlamak için, sermaye birikiminin özel kesim mi yoksa devlet eliyle mi yaratılacağı konusundaki yaklaşımın değışmesine göre şekillenmiştir. 1920'lerde doğrudan devlet desteği ile özel kesime ağırlık verilerek bir birikim yaratılabileceği ve böylece hızlı bir ekonomik kalkınma yaşanabileceği düşünölmüştür. Bu anlayışla müdahaleci politikalarla sanayi kesiminde özel birikimin sağlanabilmesi için, gerekli sosyoekonomik ortam yaratılmaya çalışılmıştır. Fakat 1929'da dünyada yaşanan büyük ekonomik

²⁰ Çelik, a.g.e, s.8.

buhranın da etkisiyle, 1930'larda bu politikaların başarısız olduğu görülmüş ve devlet eliyle sanayileşme gayreti içine girilmiştir. Bu sebeple 1930'larda devletçi ekonomi politikaları izlenmeye başlanırken, özel kesime verilen önem azalmıştır.²¹

Bu dönemde yapılan çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler, bu yaklaşımların izini taşır. 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun liberal yapısı buna iyi bir örnektir.

Bu dönemde çalışma hayatına ilişkin ilk düzenleme olan, 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 1.maddesinde "*on bin veya on binden fazla nüfusu havi şehirlerde alalumum fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari bilumum müessesat ve tevabiinin haftada bir gün tatili faaliyet etmeleri*" zorunluluğu getirilmiştir. 2. maddesinde ise "resmi devairle umumi, hususi, ticari ve sınai herhangi bir müessesede müstahdemini ve ameleyi haftada altı günden fazla çalıştırmak memnudur" diyerek altı günden fazla çalışmayı yasaklamıştır. Ayrıca Kanun, "ziraat, tuğlacılık, balıkçılık gibi" açık havada veya yılın bir bölümünde ve mevsimlik olarak çalışma yapılan yerleri kapsamı dışında tutmuş; hafta tatilinde (Cuma günü) çalışan genel hizmetler gören işyerlerinin, işçilerine hafta içi başka bir günü tatil vermesini emretmiştir.²²

Daha sonra 1926 yılında Mecelle'nin yerini alan Borçlar Kanunu kabul edilmiştir. Borçlar Kanunu'nun ayırt edici özelliği bu dönemde çıkan yasaların aksine genel bir kanun oluşudur.

1926 tarihli Borçlar Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1937 yılına kadar geçen dönemde, kapsam bakımından 151 sayılı Kanun'un dışında kalan alanda, çalışma ilişkilerini düzenlemiştir.²³ 1937 yılından sonrada 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına girmeyenler için ve

²¹ Yahya S. Tezel," **Cumhuriyet Döneminin İktisat Tarihi (1923-1950)**", İstanbul, 2002, s.228.

²² Tunçomağ, **a.g.e**, s. 36.

²³ Dilik, **a.g.m**, s.5.

hatta günümüzde de Borçlar Kanunu İş Kanunu kapsamına girmeyenler için uygulanmaya devam etmiştir.

Borçlar Kanunu, bireysel çalışma ilişkilerini 313. ve 353. madde arasında "hizmet akdi" ne ilişkin hükümlerle düzenlemiştir. Borçlar Kanunu'nun amacı ülke çapında bütün bireysel çalışma ilişkilerini kapsayacak şekilde düzenleme getirmektir. Bir ifadeyle "sadece geniş kitleler halinde yüzlerce işçinin çalıştığı imalathane ve fabrikaları değil, aynı zamanda birkaç kalfa ve çırağın çalıştığı berber ve terzi esnafı ile ev hizmetlerinde ve tarımda çalışanları da kapsamına almaktadır".²⁴

Kanunun hizmet akdini düzenlerken dayandığı evrensel ilke "çalışma ve sözleşme özgürlüğü" ilkesidir. Bu yüzden de hizmet akdinde temel kural "irade serbestliği"dir. Bu "işçiyi ve işvereni birbirine denk gören"²⁵ bir mantığa dayanmakta ve bu yüzden kanun bireyci ve liberal bir anlayış taşımaktadır.²⁶

Yasanın genel bir yasa olması dışında bir diğer belirleyici özelliği de "umumi mukavele" adı altında, Türk İş Hukuku'nda ilk defa toplu sözleşme kurumunu düzenlemiş olmasıdır. Fakat yukarıda bahsettiğimiz gibi işçilerin nicelik ve nitelik olarak bir sınıf halini almadığı, örgütlü olma bilincinin toplumsal yaşamın genelinde henüz var olmadığı, tek partili rejim koşulları içinde bu düzenleme de uygulamaya aktarılamamıştır.²⁷

Genel olarak işçileri koruyucu hükümlere yer veren, özellikle kadınlara yönelik koruyucu hükümleri açısından önemli olan, 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ise, dönemin işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından en kapsamlı yasasıdır. Bu kanundan sonraki bölümlerde ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

Bu arada ülkenin sosyoekonomik yapısı 1930'larda 1920'lerden

²⁴ Demir, **a.g.e**, s.802.

²⁵ Makal, **a.g.m**, s4.

²⁶ Dilik, **a.g.m**, s.5.

²⁷ Makal, **a.g.m**, s.4.

oldukça farklı bir hale gelmiştir. 1929'da dünyada yaşanan büyük ekonomik krizin etkileri iyice hissedilmeye başlanmış, geniş halk kitlelerinin yaşam koşulları iyice kötüleşmiştir. Bu durumun da etkisiyle, 1920'lerde özel kesimin elinde sermaye birikimi yaratarak iktisadi kalkınmayı sağlamaya yönelik politikalar terk edilerek, devlet eliyle sanayileşme çabası içine girilmiş ve 1930'ların ortalarından itibaren devletçi iktisat politikaları uygulanmaya başlamıştır.²⁸

1930'lu yıllarda özellikle 1934'ten sonra girilen sanayileşme çabası sonucu Türkiye'de bir işçi kitlesi ve emek piyasası doğmuş ve genişlemeye başlamıştır.²⁹ Artık nicel olarak dikkate değer bir işçi kitlesi oluşmuştur. 1930'ların ortalarında İş Kanununa tabi işçilerin sayısı üç yüz bine yaklaşırken, 1930'ların sonu ve 1940'ların başında İş Kanununa tabi olmayanlarla birlikte beş yüz bin dolayında ücretli işçi vardır.³⁰ Şartlar böyle iken ülke düzeyinde çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi artık iyice kendini dayatmaya başlayan bir gereklilik olmuştur. Bu koşullar altında da aşağıda bahsedilen düzenlemeler ve nihayet 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.

1935 tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile, hafta tatili Cuma gününden Pazar gününe alınmış, dinlenme süresi Cumartesi günü saat 13'den başlayarak Pazartesi sabahına kadar uzatılmış ve böylece 35 saate çıkarılmıştır. 35 saatlik dinlenme süresi, o dönem için az sayıda ülkede uygulandığından bu düzenlemenin dönemine göre ileri bir sosyal politika uygulaması olduğu söylenebilir.³¹

Dönem içerisinde önemli olan bir gelişme, 1932 yılında Türkiye'nin Milletler Cemiyetine üye olmasıdır. Üye olmamasına rağmen Uluslararası Çalışma Örgütüne 1927 yılından beri sürekli temsilci gönderen Türkiye, bu durumda Uluslararası Çalışma Örgütüne'de kendiliğinden katılmış

²⁸ Tezel, **a.g.e.**, s.240-241.

²⁹ Dilik, **a.g.m.**, s.6.

³⁰ Ahmet Makal, "Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946-63" **Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, Çağdaş Türkiye Seminerleri**, 18 Ekim2008, http://www.obarsiv.com/cagdas_turkiye_seminerleri_0809.html, (3 Mart 2009), s1.

³¹ Demir, **a.g.e.**, s 803.

olmaktadır. 3008 sayılı İş Kanunu'nun hazırlanmasında örgütün uzmanlarından görüş alan Türkiye 1937 yılında "Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında" 45 Sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmesini onaylayarak yasalaştırmıştır.³²

Bu süreç boyunca çalışma yaşamını genel olarak düzenleyen bir kanuna olan ihtiyaç, sosyoekonomik gelişmeler sonucunda kendini iyice ortaya koymuş; Meclis bu doğrultuda dört İş Kanunu tasarısı yapmış ama bunların yasalaştırılması mümkün olmamıştır.

Halkçılık ve devletçilik ilkeleri gereği işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını milli çıkarlar etrafında birleştirmeyi öngören 1924 tarihli birinci tasarısı, işçilerin üretim güçlerinin artırılması ve müteşebbislerin güvenlerinin sarsılmaması mantığına dayanan 1927 tarihli ikinci tasarısı, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı'nın etkisi ile geri çekilen 1929 tarihli üçüncü tasarısı ve son olarak dönemin sosyoekonomik koşullarını ve gelişmeleri dikkate almadan hazırlanan 1932 tarihli dört tasarısı yasalaşamamıştır.³³

Bu çabalar sonucunda 1934 yılında hazırlanarak TBMM'ye sunulan ve daha sonra çıkarılacak olan iş kanunlarının da esasını oluşturacak olan son İş Kanunu tasarısı 1936'da yasalaşarak 1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Daha önce de belirttiğimiz gibi 1936 tarih ve 3008 sayılı yasa Uluslararası Çalışma Örgütünden uzmanların öneri ve destekleri ile hazırlanmış, kanun maddelerinin birçoğu örgütün görece ilerici normlarının etkisi ile oluşturulmuştur.³⁴

³² Demir, **a.g.e**, s 803.

³³ Mesut Gülmez, "**Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**", TODAİE Yayını, No:204, Ankara, 1983, ss 204- 235.

³⁴ Melda Sur, "General Framework and Historical Development of Labor Law in Turkey", (Tebliğ), "Labor Law in the Eastern Mediterranean, Jan.11-12, 2008, University of Illinois College of Law & European Public Law Organization", **Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 30, Number 2, Winter2009**, s.183-197.
www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/...2/SurIntroduction30-2.pdf, (10 Eylül 2009), s.191.

Ekonomik yaşamın devletçilik ilkesine siyasal yaşamın tek partili rejime göre şekillendiği bu dönemde çıkarılan 1936 tarih 3008 sayılı İş Kanunu çalışma yaşamını bu ilkeler doğrultusunda düzenleyerek bütünü tamamlamıştır. Bireysel hukuk anlamında işçiyi koruyan ileri düzenlemeler taşıyan, toplu iş hukuku anlamında devletin rolünü öne çıkaran otoriter düzenlemeler yapan İş Kanunu bu anlamda ikili bir karakter taşımaktadır.³⁵ Kapsam bakımından pek çok sınırlama da getirmiş olsa da, “İş Kanunu ile Türkiye tarihinde ilk defa, çalışma ilişkileri bireysel ve toplu boyutlarıyla ve bütüncül bir biçimde düzenlenmiş olmaktadır.”³⁶

Dönemin özelliklerini yansıtan 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ise toplu iş hukuku anlamında önemli bir düzenlemedir. Dönemin sınıf anlayışını reddeden, toplumu sınıfsız ve çatışmasız bir bütün olarak algılayan, tek partili rejiminin gereği olarak, bu kanun, cemiyet ve siyasi parti kurulmasını izne bağlamış, sınıf esasına dayalı cemiyetler kurulmasını yasaklamıştır. “Böylece tek parti döneminde zaten fiilen mevcut olamayan sendikal örgütlenme özgürlüğü hukuken de ortadan kaldırılmıştır.”³⁷

1.3. İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI ve SONRASI DÖNEM

Dönemin ekonomik koşulları daha önce de bahsedildiği gibi 1920’lerden oldukça farklıdır. Sanayileşme çabaları sonucu ekonomide büyüme sağlanmış buna paralel olarak işçi kesimini nicel varlığı da önemli ölçüde artmıştır.

İktisadi Devlet Teşekkülleri’nin bu gelişmedeki rolü çok büyüktür. 1930 öncesi özel kesime ağırlık veren liberal iktisat politikalarının başarısız olması nedeniyle 1930’lu yıllarda devletçi iktisat politikaları uygulanmış ve devlet

³⁵ Aziz Çelik, “Avrupa Birliği Hukuku’nda Sendikal Haklar (Toplu İşçi Hakları) ve Türkiye’nin Uyum Sorunları”.

www.kristalis.org.tr/.../ABHukukundaSendikalHaklarveTurkiyeninuyumsorunlari.doc , (5 Mart 2009), s.2.

³⁶ Makal, “Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, s.5–6.

³⁷ Makal, “Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, s.6.

sanayileşme çabalarına İktisadi Devlet Teşekkülleri sayesinde büyük katkıda bulunmuştur.³⁸

Genel olarak ekonomide büyümenin yaşandığı bu dönemde İkinci Dünya Savaşı yılları istisnadır.

Fiiilen İkinci Dünya Savaşı'na girmeyen Türkiye, bu savaşın etkilerini ciddi biçimde yaşamıştır. Bu dönemde ekonomide yaşanan durgunluk ve seferberlik sebebiyle işgücünde yaşanan azalmanın yarattığı ortam 1940 tarihli Milli Koruma Kanunu'nda yansımaları bulmuştur.

İş hukukunun bundan sonraki gelişimini önemli ölçüde etkileyen 3780 sayılı Milli Koruma Kanunu'nun 1. maddesi ile Bakanlar Kurulu'na geniş yetkiler verilmektedir.³⁹

Bu kanunla daha önceki dönemde çıkarılan 3008 sayılı yasa da dahil pek çok yasanın işçiyi koruyan hükümleri askıya alınarak, çalışma süreleri artırılmış, tatiller sınırlandırılmış ve özellikle kadınların ve çocukların işgücü olarak kullanılabilmesinin önünü açmak adına bunları koruyucu hükümler de askıya alınmıştır. Bu süreçte işletmelerin üretiminin devamı sağlanmaya çalışılmış ve işçilerin haklarının feda edilmesi uğruna da olsa bu sağlanmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde demokratikleşme yolunda önemli adımlar atılmıştır. Bunda Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Teşkilatı'na girip demokratik bir ülke olma yolundaki çabaları en önemli dış belirleyen olmuştur.⁴⁰

1946 yılında çok partili sisteme geçilmesi yeni bir politik dönemin başlangıcı olmuştur. 1950 yılı liberal bir parti olan Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi ile bir dönüm noktası olmuştur denilebilir.⁴¹

³⁸ Makal, "Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946-63" Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, Çağdaş Türkiye Seminerleri, s.1.

³⁹ Çelik, a.g.e., s.10.

⁴⁰ Çelik, a.g.e., s.10.

⁴¹ Sur, a.g.t, s.191.

1946 yılında, çok partili hayata geçilmesini sağlayan önemli hukuki düzenleme 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun değiştirilmesidir. Bu değişiklik sayesinde, siyasal partilerin ve sınıf esasına dayanan cemiyetlerin ve dolayısıyla sendikaların kurulması mümkün hale gelmiştir.

İşçi ve işverenlerin örgütlenmesinin önü açılırken, öte yandan devlet de çalışma ilişkilerini düzenleyebilmek içinde kendi içinde örgütlenmeye başlamıştır. Bu doğrultuda 1945 yılında Çalışma Bakanlığı ve İşçi Sigortaları Kurumu, 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuş ve 1947 yılında işçi ve işveren sendikalarının kuruluş ve faaliyetlerini düzenleyen, 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır.⁴²

Toplu İş Hukuku alanında bu belirleyici düzenlemeler yapılırken, bireysel iş hukuku alanında da pek çok değişiklik ve düzenleme yapılmıştır.

1950 sonrasında İş Kanununda yapılan değişikliklerle kapsamı genişletilmiş, kapsam dışında kalanlar için 1952 tarihli Basın İş Kanunu ve 1954 tarihli Deniz İş Kanunu çıkarılmıştır. Bundan başka çalışma yaşamını düzenlemek amacıyla dönem içerisinde çıkarılan yasalar şunlardır: 1951 tarihli İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun; 1953 tarihli Garson ve Benzeri İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında Kanun, 1954 tarihli Öğle Dinlenmesi Kanunu, 1956 tarihli Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlâve Tediye Yapılması Hakkında Kanun, 1960 tarihli Yıllık Ücretli İzin Kanunu.⁴³

Ayrıca bu dönemin önemli bir düzenlemesi olan ve daha önce çıkarılan sigorta kanunlarının yerini alarak genel bir düzenleme getiren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu da 1965 yılında yürürlüğe konulmuştur.⁴⁴

1950'li yıllarda sosyal güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi, reel ücretlerde ve dolayısıyla satın alma gücünde artışlar olması, işçi kesimi

⁴² Makal, "Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri",s.6.

⁴³ Çelik, a.g.e., s.10-11.

⁴⁴ Çelik, a.g.e., s.11.

açısından olumlu gelişmeler olmuştur.⁴⁵

1960'lara gelene kadar bireysel çalışma ilişkileri anlamında sağlanan bu olumlu gelişmeler 1961 Anayasası ile birlikte çerçevesi çizilecek olan sonraki dönemi de haliyle etkileyecek düzeydedir. 1960 sonrası dönem ekonomik açıdan planlı kalkınma modeli ve ithal ikameci politikaların izlendiği bir dönem olmuş, dönemin belirleyici hukuki düzenlemesi olan 1961 Anayasası ile siyasi özgürlüklere açılımlar getirilmiştir.⁴⁶

1961 Anayasası'nda çalışma hakkı, çalışma şartları, dinlenme hakkı, ücrette adalet sağlanması, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı ile sosyal güvenlik esasları düzenlenmiştir.⁴⁷

Sosyal hakların ve özellikle toplu hakların örneğinin sendikal haklar, toplu sözleşme hakkı grev hakkı gibi hakların anayasal hak oluşunun 1960 darbesinden sonra 1961 Anayasası ile gerçekleşmesi, Türkiye Cumhuriyeti'nin tarihindeki belirgin bir paradokstur. Yasaların genellikle yukarıdan inme bir şekilde iyileştirilip değiştirildiği Türkiye'de bu paradoks aslında türk yasal sistemin karakteristik özelliğidir ve bu özelliği ile Batı Avrupa'daki diğer ülkelerden ayrılır.⁴⁸

Toplu iş ilişkileri alanında, 1963 yılında bu alanda önemli hükümler içeren 61 anayasasına dayanarak, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile gene aynı tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. Bu düzenlemeler, toplu iş ilişkileri açısından yeni ve olumlu bir dönemin habercisidirler.

Bireysel ilişkiler alanında, dönem içerisinde yapılan pek çok değişiklikle bütünlüğünü kaybeden 3008 sayılı İş Kanununun yerini almak üzere 1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış, fakat Anayasa

⁴⁵ Makal, "Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946-63" **Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, Çağdaş Türkiye Seminerleri**, s.7.

⁴⁶ Makal, "Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri", s.8.

⁴⁷ Çelik, a.g.e., s.11.

⁴⁸ Sur, a.g.t, s.193.

Mahkemesi tarafından şekil yönünden eksik bulunarak tümüyle iptal edilen bu yasa çok kısa bir süre yürürlükte kalmıştır. Daha sonra 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun ile tek işçi çalıştıran işyerleri ve fikir işçileri de kapsam içine dahil edilmiştir. 1475 sayılı kanun kadınlara yönelik düzenlemeler açısından daha sonraki bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu dönemde ayrıca Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda değişiklikler yapılmış, asgari ücret uygulamaları yaygınlaştırılmış, 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılarak sigorta mevzuatı toplu ve sistematik bir hale getirilmiş, 1971 de Bağ-Kur kurulmuştur.⁴⁹

1.4. 1980 SONRASI DÖNEM

Bu dönemde yaşanan ekonomik bunalımın ve içsel dışsal birçok etkenin birleşmesiyle siyasal ve toplumsal anlamda karmaşık bir dönemin sonunda, 12 Eylül 1980 askeri darbesi gerçekleşmiştir.

1980'lerin Türkiye için anlamı aslında önceki dönemlerden, ekonomik, siyasal ve sosyal anlamda bir kopuşu ifade etmesidir. Daha önceki dönemdeki ithal ikameci politikalarla oluşturulan ekonomik yapı, 1970'lerin sonuna gelindiğinde belirtileri ortaya çıkmaya başlayan ekonomik bunalımla birlikte tıkanmıştır. 1980 öncesi içe dönük ithal ikameci politikaların yerini, bundan sonra dışa açık neo-liberal ekonomi politikaları almıştır.⁵⁰

12 Eylül'den önce uygulanmaya başlayan ve "24 Ocak Kararları" olarak bilinen yapısal uyum ve istikrar tedbirleri ile başlayan temel iktisadi politikalarda dönüşüm, askeri darbe sonrasında da uygulanmaya devam edilmiş, ithal ikameci politikaların yerini ihracata dönük sanayileşme politikaları almıştır. Bu önemli gelişmeler elbette ki çalışma ilişkilerine yansımış ve özellikle toplu iş ilişkileri alanında sınırlama ve yasaklamaya

⁴⁹ Ahmet Makal, "Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları -Cahit Talas Anısına**, Yayına Hazırlayan: Berrin Ceylan-Ataman, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 2007, ss. 511-543, <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/158.pdf>, (8 Mayıs 2009), s 524.

⁵⁰ Mustafa Sönmez, "**1980'lerden 1990'lara Dışa Açılan Türkiye Kapitalizmi**", Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1992, s.7.

yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Sendikal faaliyetlere sınırlamalar getirilirken, grev ve lokavt yasaklanmıştır. Bu ortamda çıkarılan ve tabii ki dönemin özelliklerini taşıyan 1982 Anayasası'nın ardından bu Anayasa'ya dayanılarak 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır.⁵¹

1980 sonrası dönem Türkiye'nin dünya ekonomisine tam anlamıyla eklemlenmeye başladığı ve dolayısıyla dünyadaki gelişmelere karşı daha etkiye açık bir hale geldiği bir dönemdir. Bu süreçte ekonomide yaşanan tıkanma aslında dünya ekonomisinde yaşanan tıkanmanın uzantısıdır. Bu tıkanmayı aşmak için "küreselleşmeye" başlayan dünyada, Türkiye gibi üçüncü dünya ülkelerinin sürece dahil olabilmesi açısından istikrar ve uyum tedbirleri sunan IMF (Uluslararası Para Fonu) ve Dünya Bankası gibi kuruluşların belirlediği çizgide neo-liberal ekonomi politikaları hayata geçirilmeye başlanmıştır.⁵²

Bundan sonraki dönem için ekonomide esas belirleyen olacak olan, bu uluslararası kuruluşların önerdiği yapısal uyum ve istikrar tedbirleri ve bunların uygulanması ile yaşanan dönüşüm ve sorunlar daha sonra da süreklilik kazanarak devam edecektir.⁵³ Sadece Türkiye'de değil pek çok ülkede uygulanan yapısal uyum ve istikrar politikaları sonucu, kamu harcamalarının azaltılması, özelleştirmeler, ticari serbestleşme, işgücü maliyelerinin azaltılması, işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması bu dönemin özellikleridir.⁵⁴

Devam eden süreçte ekonomide ve bunun yansıması olarak bağımlı çalışanlar açısından çalışma yaşamında eskiye göre olumlu gelişmelerin olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Bu dönemde yaşanan gelişmelere son bölümlerde daha ayrıntılı yer verildiğinden çok kısaca yaşanan süreç

⁵¹ Makal, "Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", s.526-27.

⁵² Sönmez, a.g.e., s.8.

⁵³ Makal, "Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", s.528.

⁵⁴ Çağla Ünlütürk Ulutaş, "Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, DİSK/Birleşik Metal-İş, Sayı.21, 2009/2, ss.25-40, s.29.

şöyle özetlenebilir:

Gerçekten de işsizlik oranlarının ciddi biçimde artması çalışan kesim ve örgütleri üzerinde baskı oluşturmaya başlamış, kayıt dışı ekonomi büyümüş, özelleştirme uygulamalarıyla birlikte kamu kesiminin ağırlığı giderek azalmış, imalat sektörünün istihdamdaki payı giderek düşerken hizmetler kesiminin payı giderek artmıştır. Günümüze kadar gelen süreçte ise, bu gelişmelere ve dünyada değişen ekonomik koşulların yarattığı etkiye bağlı olarak, işgücünün yapısı temelden değişmiş, cinsiyete göre dağılımda ciddi değişimler yaşanmış, kadın ve çocukların istihdama katılımı; kısmi süreli geçici emek istihdamının tercih edilmesi sonucu yeni istihdam türlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte artmış ve alt işveren kullanımı yaygınlaşmıştır.⁵⁵ .

Bu gelişmelerin sonucunda nihayet çalışmanın ana konusu açısından önem taşıyan 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında çıkarılmıştır. Tabii ki son iş kanunumuz olan 4857 sayılı Kanun'da bu süreçte yaşanan sosyoekonomik gelişmelerin bir sonucu olarak ve ortaya çıkan yeni oluşumları düzenleyebilmek amacıyla çıkarılmıştır. Kendinden önceki çalışma yaşamına ilişkin tüm düzenlemeler gibi, döneminin koşullarını yansıtan ve etkileyen bir kanundur. Olumlu ve olumsuz anlamda pek çok eleştiriye de beraberinde getiren 4857 sayılı Kanun son bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

⁵⁵ Makal, ,“Cumhuriyet’ten 21. Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, s.528–30.

2. BÖLÜM

3008 SAYILI İŞ KANUNU ÖNCESİNDEKİ MEVZUATTA KADINLARA YÖNELİK ÖNEMLİ DÜZENLEMELER

3008 sayılı ilk İş Kanunu ve daha sonra yürürlüğe konulan İş Kanunlarında kadınlara yönelik düzenlemelerden bahsetmeden önce kadının toplumsal anlamda ve çalışma yaşamı içinde yerinin tarihsel gelişimine bir göz atmak açısından; kadınların istihdamdaki yerine dair bazı veriler değerlendirilmiştir. Ardından Tanzimat döneminden ilk İş Kanunu'na kadarki mevzuatta kadınlara yönelik düzenlemelerden genel olarak bahsedilmiştir.

2.1. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, kadının geleneksel çalışma alanlarının başında tarım kesimi, bunun dışında da halıcılık ve dokumacılık faaliyetleri gelmektedir. Evlerde kurulu tezgâhlarda ya da küçük atölyelerde gerçekleştirilen bu halıcılık ve dokumacılık işlerinde kadınların ücretli olarak çalışması oldukça yaygındır.⁵⁶

19. yüzyılda özellikle Tanzimat'tan sonra başlayan sanayileşme çabalarının sonucu olarak daha büyük ölçekli, fabrika niteliğine yakın, sanayi kuruluşları kurulmaya başlanmış, bunlarda çok sayıda kadın işçi istihdam edilmiştir.1913–1915 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, 1913 yılında bu kuruluşlarda çalışan 5863 kadın, tüm çalışanların % 34.44'ünü oluşturmaktadır.1915 yılı itibariyle ise çalışan kadın sayısı 4307 ve toplam çalışanlar içindeki oranı % 30.6'dır. Bu sayım sonuçlarına göre, kadınların yaklaşık % 95'inin geleneksel faaliyet alanları olan dokuma ve gıda gibi sanayi dallarında yoğunlaştığı görülmektedir.⁵⁷

Bu dönemde İmparatorluk'ta kadın işçilerin sayısının artmasının başlıca nedeni sürekli yaşanan savaşlar nedeniyle erkek işgücünün

⁵⁶ Ahmet Makal, "Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963", İmge Kitabevi, Ankara, 2002, s.176.

⁵⁷ Makal, 2002, s. 177.

azalmasıdır. Fabrikalardan atölyelere, yol yapımından sokak temizliğine kadar birçok iş sahasında kadınlar çalışmaya başlamış, devlet dairelerinde kadın memur çalıştırılmaya da bu dönemde başlanmıştır. Bir diğer neden kadınların ücretlerinin düşüklüğüdür. 1913–1915 sanayi sayımı sonuçlarına göre kadın işçilerin ücretleri, aynı faaliyet kollarında çalışan erkeklerin yaklaşık yarısı düzeyindedir.⁵⁸

Cumhuriyet'in hemen öncesinde 1920 yılında İstanbul'da yapılan bir araştırmaya göre de, fabrikalarda kadınlar ve çocuklar, erkek işçilerin beşte üçü ile dörtte üçü arasında ücret almaktaydılar. Düşük ücretten başka kadınların işçi hareketlerine katılma olasılıklarının düşük olması da kadınların istihdamında etkili olmuştur.⁵⁹

Cumhuriyet döneminde de tarım dışındaki alanlarda yaşanan gelişmeler, 1930 lu yıllarda uygulanan devletçi iktisat politikaları sayesinde sanayileşmenin hızlanması ve Cumhuriyet döneminde yapılan kanunlarla kadının toplumsal konumundaki iyileşme sayesinde kadınların istihdamında artış yaşanmıştır. Bu döneme dair verilere bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

2.2. TANZİMAT DÖNEMİ

Osmanlı İmparatorluğunun gerileme devrinde kadının toplumdaki statüsünde yaşanan gerileme, Tanzimat'la birlikte değişmiştir. Batıda Osmanlı Reformu olarak adlandırılan Tanzimat'ın getirdiği yenilik ve batılılaşma ortamında kadınlara bazı haklar verilerek, çalışma hayatında kadına da önemli ölçüde yer vermeye başlanmıştır.⁶⁰ II. Meşrutiyet'in yarattığı yeterli olmasa da eskiye göre özgürlükçü ortam kadınların kamusal alana çıkmasını sağlamıştır.⁶¹

⁵⁸ Makal, **2002**, s.177.

⁵⁹ Makal, **2002**, s.178.

⁶⁰ Melek Onaran Yüksel," **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**", Beta Basım, İstanbul, 2000, s.24.

⁶¹ Fatmagül Berktaş "Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye", **İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Sivil Toplum ve**

Tarihsel akışı içerisinde bu dönemde yapılan düzenlemelerin seyri şöyledir:

1843'te Tıbbiye Mektebi bünyesinde kadınlar ebelik eğitimi almaya başlamış,1847'de kız ve erkek çocuklara eşit miras hakkı tanıyan İrade-i Seniye yayımlanmış, 1856'da köle ve cariye alınıp satılması yasaklanmış, 1858'de Arazi Kanunnamesi'nde mirasın kız ve erkekler arasında eşit olarak paylaştırılacağı hükmü yer almış böylece kadınlar ilk kez miras yoluyla mülkiyet hakkını kazanmıştır. 1858'de Kız Rüştüyeleri açılmış,1869'da kadınlar için ilk sürekli yayın olarak nitelenen Terakki Muhadderat dergisi yayımlanmış, aynı tarihte kızların eğitimine ilk kez yasal zorunluluk getiren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi yayımlanmıştır. 1870'de Kız öğretmen okulu Dar-ül Muallimat açılmış, 1871'de ilk medeni kanun olarak nitelendirilen Mecelle'nin uygulanması için çıkarılan Hukuk-ı Aile Kararnamesi ile evlilik sözleşmesinin resmi memur önünde yapılması, evlenme yaşının erkeklerde 18, kadınlarda 17 olması, zorla evlendirmelerin geçersiz sayılması düzenlenmiştir. 1876'da ilk Anayasa olan Kanun-i Esasi kabul edilerek temel haklar düzenlenmiş ve kız ve erkekler için ilköğretim zorunlu hale getirilmiştir.⁶²

Görüldüğü gibi Tanzimat'la birlikte kadın eğitimi önem kazanmış, böylece kadının çalışma yaşamına girişi yine geleneksel rollerinin bir uzantısı olan hemşirelik ve öğretmenlik meslekleri yoluyla olmuştur.⁶³ Tanzimat'la başlayan batılı anlayış ve özgür düşünce ortamı sayesinde geleneksel değer yargılarının tartışılması ve sorgulanması kadınlar için değişim ve iyileştirme koşullarını sağlamıştır. II. Meşrutiyet'ten sonra kadınların eğitim hakları genişletilmiştir. Basın ve çalışma hayatına atılmaları konusunda imkânlar

Demokrasi Konferans Yazıları No 7, 2004, stk.bilgi.edu.tr/docs/berktay_std_7.pdf , (7 Mart 2009), s.15.

⁶² www.rihghtsagenda.org.tr ; www.istanbulbarosu.org.tr ; F. Berktaş, **a.g.e**; V. Sağ, **a.g.e**.

⁶³ Halime Atıl Yörü "Türkiye'deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü " **Türk**

Kütüphaneciliği, **cilt 23**, **sayı2**, 351–365,2009

http://www.kutuphaneci.org.tr/web/node.php?action=6&type=6&target=contentShow&id=2242&node_id=438(6 Ekim 2009), s 353.

tanınmıştır.⁶⁴

Yapılan düzenlemelerin tarihi akışı şu şekilde devam etmektedir:

Kadınlar ücretli işçi olarak çalışmaya 1897'de, devlet memuru olarak çalışmaya 1913'te, tüccarlık ve esnaflığa 1914'te başlamış, 1914'te İnas Darülfünunu adı altında kızlar için bir yüksek öğretim kurumu açılmış, 1921'de Darülfünun'da karma öğretime geçilmiştir.⁶⁵

Savaşların erkek nüfusunda yarattığı eksilme sebebiyle kadınların işgücüne katılımındaki artışa iyi bir örnek ülkemizde Birinci Dünya Savaşı ve ardından Kurtuluş Savaşı döneminde yaşanmıştır. Bu koşullar kadının ekonomik ve kamusal hayata girmelerini sağlayan elverişli bir ortam yaratmıştır.⁶⁶

Bu dönemde Osmanlı Ticaret Nezareti tarafından kadın amele ordusu oluşturulması için bir kanun taslağı hazırlanmış, kadınlar işçi olarak çalışmaya zorunlu kılınmışlardır. Savaş döneminde işçi kesiminin % 35 ini kadınlar oluştururken, orta sınıf kentli kadınlar devlet memuriyetine, hastanelere ve orduya girmişlerdir.⁶⁷

2.3. CUMHURİYET DÖNEMİ

Daha sonraki dönemde Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte toplumun yeniden yapılandırılması sürecinde hukuksal anlamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması açısından çok önemli düzenlemeler yapılmıştır.

29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadınların kamusal alana girmesini sağlayan yasal ve yapısal reformlar hızlanmış, 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu çıkarılmasıyla eğitim laikleştirilerek tüm eğitim

⁶⁴ Yüksel, **a.g.e.**, s.24.

⁶⁵ www.rightsagenda.org.tr ; www.istanbulbarosu.org.tr ; F. Berktaş, **a.g.e.**; V. Sağ, **a.g.e.**

⁶⁶ Berktaş, **a.g.e.**, s.16.

⁶⁷ Yörü, **a.g.m.**, s.354.

kurumları Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır. Kız ve erkekler eşit haklarla eğitim görmeye başlamış, 17 Şubat 1926'da Türk Medeni Kanunu'nu kabul edilmiş, kanun ile erkeğin çok eşliliği ve tek taraflı boşanmasına ilişkin düzenlemeler kaldırılmış, kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf hakkı tanınmıştır. 1930'da Belediye Yasası çıkarılmış, yasa ile kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmış, aynı tarihte kadın ve çocukların korunmasına ilişkin ilk düzenleme olan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıkarılmış, ayrıca doğum izni düzenlenmiştir.⁶⁸

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde çıkarılan ve işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından o dönem için en kapsamlı yasa olan 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, kadın işçilerin korunmasına yönelik ilk yasal düzenleme olması açısından özellikle önem taşımaktadır.

Yasa aşağıda açıklandığı şekilde, analık halinde kadını koruma altına alan hükümler içermektedir. Yasanın dönemine göre ileri olan bu hükümlerine rağmen bir eksikliği "hastalık ve kaza hallerinde de olduğu gibi, analık hali nedeniyle de iş görmezlik durumuna düşen kadın işçilere bir iş göremezlik ödeneği verilmesini düzenleyen bir hükmü içermemesidir."⁶⁹

Yasaya göre, 12-16 yaş arası kız ve erkek çocuklar günde en çok 8 saat çalıştırılabilir; fakat gece saatlerinde çalıştırılmazlar. Kadın işçilerin bir tabip raporuyla izin verilmedikçe doğumdan önce üç hafta ve doğumdan sonraki üç hafta içinde çalıştırmaları yasaktır ve doğumdan önceki üç aylık süre içinde hamile kadının ve çocuğunun sağlığına zarar verebilecek ağır işlerde çalıştırılması da yasaktır. Ayrıca doğumdan sonra asgari üç haftalık istirahati müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik izin verilecektir.⁷⁰

⁶⁸ www.rihghtsagenda.org.tr ; www.istanbulbarosu.org.tr ; F. Bertay, **a.g.e**; V. Sağ, **a.g.e**.

⁶⁹ Serap Kapız, "Yeni İş Kanunu ve Kadın İşgücü", **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, III.Oturum, Muğla, 5 Aralık 2003, TİSK yayınları, yayın no.242**, Mayıs, 2004, s.66, www.tisk.org.tr, (7Mart 2009), par. 6.

⁷⁰ Demir, **a.g.e**, s. 802.

Bu hükümlerle kadın işçilerin, gebelik halinde çalıştırma yasağı ve iş sözleşmesinin askıda kalması sonucu işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına ilişkin ilk sınırlamalar, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile kabul edilmiştir. Böylece, çalışma yasağının bulunduğu doğumdan önceki ve sonraki üçer haftalık sürede iş sözleşmesi askıda kalmakta, haklı bir sebep oluşturmayan sürede, iş görme borcunu ifa etmeme sebebine dayalı olarak iş sözleşmesi feshedilemeyeceği gibi, önceden bildirilmek suretiyle (bildirimli-sürelili fesih) yoluna gidildiğinde bildirim süresinin işlemeyeceği de hükme bağlanmış bulunmaktadır.⁷¹

Bundan sonra kadınlara yönelik koruyucu düzenlemeler açısından ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecek olan 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar yapılan önemli düzenlemeler şunlardır:

10 Haziran 1933'te kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kurulmuş, 26 Ekim 1933'te Köy Kanunu'nda değişiklik yapılarak kadınlara köylerde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakları verilmiş, 5 Aralık 1934'te Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. 8 Haziran 1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası ile çalışma hayatındaki kadınları koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. 3008 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 1937 tarihinde, 3229 sayılı kanun ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 45 Sayılı Sözleşmesi imzalanmış, kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması 1935 tarihli 45 sayılı bu sözleşme ile yasaklanmıştır.⁷²

⁷¹Münir Ekonomi, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması" **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2009/3, ss 11-34, <http://calismatoplum.org/sayi22/ekonomi.pdf>, (10 Mart 2009) s.14.

⁷² www.rihgightsagenda.org.tr ; www.istanbulbarosu.org.tr ; F. Berktaş, **a.g.e**; V. Sağ, **a.g.e**.

3. BÖLÜM

1936 TARİHLİ VE 3008 SAYILI İŞ KANUNU

Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'na gelinene kadar çalışma hayatının düzenlemesi amacıyla çeşitli hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. Dolaylı ve sınırlı bir nitelik taşıyan bu düzenlemelere birinci bölümde değinilmiştir.

Yeni Türk Devleti'nin ilk yıllarında, Türkiye'de 151 sayılı kanun dışında bir genel iş kanunu çıkarılması konusunda çalışmalar başlatılmıştır. Cumhuriyet'in başlangıç yıllarından itibaren çeşitli tarihlerde çok sayıda iş kanunu tasarısı⁷³ hazırlanmış ama bunlar değişik nedenlerle yasalaşma olanağı bulamamıştır. İş kanunu tasarıları; 1924–1925, 1927, 1929, 1932 tarihlerini taşımaktadır.⁷⁴

Fakat ulusal sanayinin devletin öncülüğünde kurulması gerektiğine karar verilmesi ve bu doğrultuda 1934'ten itibaren beş yıllık plan çerçevesinde devletin büyük sanayi sektöründe işveren olarak sanayileşmeyi gerçekleştirmesinin hedeflenmesi genel bir İş Kanunu çıkarılmasını kaçınılmaz kılmıştır. Böylece 1934 tarihli tasarının yasalaşması ile 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş ve 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁷⁵

3.1. KANUNUN OLUŞTUĞU SOSYOEKONOMİK ORTAM

Ekonomik açıdan bakıldığında, Türkiye bu dönemlerde tam bir tarım ülkesi görünümündedir. 1923 yılı itibarıyla GSMH içinde tarımın payı % 39,8 iken, sanayinin payı % 13,2'dir. İstihdamın sektörel dağılımı da benzer bir yapı göstermektedir ve toplam istihdam içinde tarımın payı % 89,6, sanayinin payı % 4,6, hizmetler kesiminin payı % 5,5'tir. Dönem için belirleyici olan İzmir İktisat Kongresi'ni izleyen dönemde, muhakkak ulaşılmaması gereken bir

⁷³ Bu tasarılar birinci bölümde değinilmiştir.

⁷⁴ Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946" s.353.

⁷⁵ Çelik, a.g.e., s.9.

hedef olarak konulan sanayileşme çabaları içerisinde, tarıma dayalı bu ekonomik yapının değiştirilmesi için uğraşmıştır. 1927 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu ile özel sektör teşvik edilerek, milli iktisat anlayışı içerisinde sermayenin yerli unsurlara geçmesine çalışılmıştır; fakat sanayileşme çabaları istenen düzeyde gerçekleşmemiştir.⁷⁶

Daha önce de belirtildiği gibi, 1920'lerde doğrudan devlet desteği ile özel kesime ağırlık verilerek bir birikim yaratılabileceği ve böylece hızlı bir ekonomik kalkınma yaşanabileceği düşünülmüştür. Bu anlayışla müdahaleci politikalarla sanayi kesiminde özel birikimin sağlanabilmesi için, gerekli sosyoekonomik ortam yaratılmaya çalışılmıştır. Yani bir bakıma devlet eliyle ve devletin kontrolü altında bir sermayedar sınıfı oluşturulabilirse, bu sayede iktisadi kalkınmanın hızlanabileceği düşünülmüştür.⁷⁷

Fakat özel sektörün teşvik edildiği, liberal olarak adlandırılacak bu ekonomi politikaları hedeflenen şekilde sanayileşmeyi sağlayamamış ve 1929 yılında dünyada yaşanan büyük ekonomik bunalımın da etkisiyle halkın geniş kesiminin ekonomik durumu kötüleşmiştir. Böylece 1930'larda, iktisadi kalkınmayı ve bunun biricik yolu olan sanayileşmeyi hızlandırmak için devletçi iktisat politikaları izlenerek, özel kesime verilen önem azaltılmıştır.

Devletçi politikaların uygulanması ile kurulan İktisadi Devlet Teşekkülleri gerçekten de o dönem sanayileşmeyi hızlandırmış ve işçi kesiminin bir yandan sayısı artarken bir yandan da bu büyük devlet işletmeleri içerisinde bir araya gelmeleri nitelik olarak değişmelerinin önünü açmıştır.

Bu gelişmelerin yaşanması zaten bir ihtiyaç olan genel bir İş Kanunu çıkarılmasını iyice zorunlu hale getirmiştir.

⁷⁶ Makal ,“Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri”, s.513.

⁷⁷ Tezel, a.g.e., s.228.

Kanunu oluşması hazırlayan sosyal koşullara gelince, Cumhuriyet'in kuruluşundan beri zorunlu bir hedef olarak görülen sanayileşmenin gerçekleştirilmesinin önemli bir koşulu da nitelikli işgücüdür. Hedefe ulaşılabilmenin koşulu olarak, nicel olarak artan işgücünün nitelikli hale getirilmesi için eğitilmesi ve kalıcı hale getirilmesi gerekmektedir. Bu ise işgücünün belli bir düzeyde korunmasını ve geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu düzey ise, İşçinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli ücretin; dinlenme ve sağlık olanaklarının da sağlanması ve güvence altına alınmasının sağlanması demektir.⁷⁸

Nitelikli ve kalıcı işgücünün sanayileşme açısından zorunlu olduğunun bilincinde olan devlet bunu yapabilmek için sağlıktan, konuta, kültürden, eğlenceye kadar çok alanda düzenlemeye gidilmesi gerektiğinin farkındadır. Tarımın ekonomideki payının hala çok yüksek olduğu ve sanayileşmenin yeni geliştiği bu dönemde bunları gerçekleştirmek kolay olmamasına rağmen, Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde çalışan işçilere, özel kesimde çalışanlara göre daha yüksek ücretler ödenmiş, ücret dışı geniş sosyal olanaklar sağlanmıştır.⁷⁹

Sonuç olarak sosyal açıdan, nitelikli işgücü oluşturma gereği ve çalışma yaşamının giderek gelişmesi de işçi-işveren ilişkilerini düzenleyecek genel bir iş kanunu çıkarılmasını zorunlu kılmıştır.

Siyasi açıdan ise dönemi belirleyen, çalışma yaşamını halkçılık ideolojisi penceresinden algılayan tek partili yönetimdir. Toplumda sınıfların varlığını ve çıkar çatışmalarını yok sayan bu ideolojiye göre, Türkiye toplumunda çatışmaya yol açacak sınıflar yoktur sadece farklı meslek grupları vardır ve bunların çıkarlarının milli çıkarlar etrafında birleştirilmesi gerekmektedir.

Bu algılayışın sonucu olarak, batıda olduğu gibi farklı sınıfların

⁷⁸ Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946", s.362.

⁷⁹ Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946", s.353.

çıkarlarını temsil edecek çok sayıda partiye de gerek olmadığı görüşü hâkimdir. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu da bu siyasi algılayışa uygun bir sistemle oluşturulmuş, ekonomideki devletçilik ilkesi ile siyasetteki halkçılık ilkesinin çalışma yaşamına yansıtıldığı bir kanun olmuştur.⁸⁰

Daha önce de belirtildiği gibi, özellikle çalışma yaşamı ile ilgili kanunların ve düzenlemelerin, içinde doğdukları siyasi ve sosyoekonomik ortamın etkilerinden kendilerini kurtarabilmeleri mümkün değildir. Aksine bu ortamı yansıtır ve diğer yandan etkilerler. Bunun çok güzel bir örneği olan 1936 tarihli İş Kanunu da, yürürlükte olan sistemin siyasi ve ekonomik hemen tüm özelliklerini karakterinde yansıtmıştır. Devletçilik ve halkçılık ilkelerinin gereklerine göre oluşturulan 3008 sayılı İş Kanunu, devleti, çalışma hayatının düzenlenmesinde biricik otorite kabul ederek, sendika kurma hak ve özgürlüğüne hiç değinmemiş, grevi açıkça yasaklayarak zorunlu uzlaşma ve tahkim sistemlerini benimsemiştir.⁸¹

1936 tarihli İş Kanunu, dönemin çalışma ilişkilerini düzenleyen bir kanun olmaktan öte ileriye dönük olarak da birçok düzenlemenin yapılmasını öngörmüştür. Sosyal sigortaların kurulmasını, iş ve işçi bulma faaliyetinin bir kamu hizmeti olarak ele alınmasını ve kanunun uygulanmasını sağlamak açısından tüzüklerin hazırlanmasını hükme bağlamıştır. Bu açıdan, kanunu bir “Sosyal Gelişme Vaatleri Kanunu” olarak değerlendirenler vardır.⁸²

Aslında gerçekten de kanunun yürürlüğe girmesinden hemen sonra başlayan İkinci Dünya Savaşı ve bunun ülke üzerindeki etkileriyle çıkarılan 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu ile birçok hükmü askıya alınan 3008 sayılı İş Kanunu bir vaatler kanunu olarak kalmıştır. Bu vaatlerin gerçekleşmeye başlaması ancak savaşın sona ermesiyle 1950’li yıllarda olmuştur.⁸³

⁸⁰ Makal, “Cumhuriyet’ten 21. Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, s.515.-16.

⁸¹ Demir, a.g.e, s. 809.

⁸² Demir, a.g.e, s. 814.

⁸³ Demir, a.g.e, s. 814.

3.2. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ

Bu bölümde 3008 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönemde kadınların istihdamdaki yerine dair veriler ele alınacaktır. Dolayısıyla bu veriler aynı zamanda bir sonraki bölümde bahsedilen dönem açısından da geçerli verilerdir. Dönemin oldukça uzun bir zaman aralığını kapsamasından dolayı ve çalışmanın amacından uzaklaşmamak açısından ayrıntılı bilgiler yerine kısa ve açıklayıcı bilgiler verilecektir.

Türkiye'nin ilk iş istatistiklerine göre, 1937 yılında İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 50.131 oranı ise % 18,89 iken; 1943 yılında sayı 59.937 ye oran % 20,7 ye yükselmişti.⁸⁴

Aşağıdaki tabloda 1947–65 döneminde İş Kanunu kapsamına giren işçiler içerisinde kadınların oranı gösterilmiştir.

Tablo 3.1. 1947–65 Döneminde İş Kanunu Kapsamına Giren İşçiler İçerisinde Kadınların Oranı (%)

Yıllar	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955
İş Kanunu Kapsamına Girenler İçinde Kadın İşçilerin Oranı	17,58	18,42	18,15	17,41	16,52	15,54	12,76	12,55	13,06

Yıllar	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
İş Kanunu Kapsamına Girenler İçinde Kadın İşçilerin Oranı	14,11	13,30	14,10	12,95	11,67	12,05	11,35	11,18	11,20	11,22

Kaynak: Makal, 2002 s.194 Tablo XXVI'dan faydalanarak hazırlanmıştır.

⁸⁴ Makal, 2002, s.178.

Tablo 1'deki veriler, 1950'lerden itibaren İş Kanunu kapsamına girenler içinde kadın işçilerin oranının giderek düştüğünü göstermektedir. Bu durumda İş Kanunu'nun tarım sektörünü kapsam dışı bıraktığı da göz önüne alınırsa, 1950'lerden itibaren kırdan kente göçün hız kazanmasıyla birlikte kent yaşamında istihdam alanı bulamayan kadının işgücü dışına itilmesinin etkili olduğu düşünülebilir.

Aşağıdaki tabloda ise kadınların işgücüne katılma oranları, yıllara ve yerleşim birimlerinin nüfuslarına göre verilmektedir. Bu tablodaki veriler yukarıdaki tabloda yer alan verilerle aynı olguyu işaret etmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları nüfusu yüksek olan kentsel yerleşim birimlerinde düşerken, nüfusu düşük olan kırsal yerleşim birimlerin de düşmektedir. Dolayısıyla kentleşme ile kadınların işgücüne katılma oranlarını arasında ters orantı olduğu görülmektedir. Tarımda çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kırdan kente göç ile birlikte işgücü dışında kalmıştır.⁸⁵

Tablo 3.2. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1955–65, 15+ yaş) (%)

YILLAR	1955	1960	1965
Türkiye geneli	72,01	65,35	56,62
10.000 ve daha az nüfuslu yerler	87,74	85,66	77,29
Türkiye geneli 10.000 ve daha fazla nüfuslu yerler	18,07	9,16	9,09

Kaynak, Makal, 2002, s.180, tablo XXI'dan uyarlanmıştır.

Aşağıdaki tabloda ise aynı dönem için kadın işgücünün sektörel dağılımına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablodaki veriler kadın işgücünün dağılımında bazı sektörlerin ön plana çıktığını fakat özellikle tarımın ağırlıkla belirleyici olduğunu göstermektedir.

⁸⁵ Makal, 2002, s.181.

Tablo 3.3. Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Kadın İşgücünün İktisadi Faaliyet Kollarına Dağılımı (1955–65)

	1955			1960			1965		
	Sayı	Kadın Toplamı İçindeki Oranı%	Ülke toplamı İçindeki Oranı%	Sayı	Kadın Toplamı İçindeki Oranı%	Ülke toplamı İçindeki Oranı%	Sayı	Kadın Toplamı İçindeki Oranı%	Ülke toplamı İçindeki Oranı%
Ziraat, ormancılık Avcılık ve balıkçılık	5.032.823	95,65	53,28	5.031.008	95,00	51,67	4.836.057	94,14	49,60
İstihraç sanayi	1.185	0,02	1,89	970	0,02	1,25	1.113	0,02	1,28
İmalat sanayi	119.871	2,28	16,50	143.889	2,72	15,59	77.419	1,51	8,06
İnşaat sanayi	1804	0,03	0,90	2102	0,04	0,72	1804	0,04	0,51
Elektrik ,gaz,su	415	0,008	2,6	379	0,007	2,45	44	0,009	1,69
Ticaret, banka, sigorta, Gayrimenkul satışları	14972	0,28	4,39	15452	0,29	3,40	19745	0,38	5,04
Nakliye ambarlama ve muhaberat	4456	0,28	4,39	15452	0,29	3,40	19745	0,38	5,04
Hizmetler	59219	0,008	2,35	5139	0,10	1,93	5907	0,11	2,06
Bilinmeyen	29964	0,51	-	21489	0,41	-	90574	1,76	-
Toplam	5261709	100,00	-	5295762	100,00	-	5137031	100,00	-

Kaynak: Makal, 2002, s.183. tablo XXII'den uyarlanmıştır.

3.3. 3008 SAYILI İŞ KANUNU'NDA KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Bu kanundaki kadınlara yönelik koruyucu düzenlemeler daha önce değinilen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun açtığı yolun daha da geniş bir anlam kazandığını göstermektedir.⁸⁶

⁸⁶ Dilik, a.g.m, s.7.

3.3.1. İşçi Tanımı ve Kapsam Açısından

Öncelikle kanundaki işçi tanımına ve kapsam bakımından sınırlamalara bakacak olursak, Kanun'un 1. maddesindeki işçi tanımında fikri çalışması bedeni çalışmasına üstün sayılanlar, yasanın kapsamı dışında kalmaktadırlar. İşçi sayısına ilişkin sınırlama ise "mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı icap ettiren işyerleri" şeklindedir. Çalışmanın konusu açısından önem arz eden sınırlama ise faaliyet alanlarına ilişkindir. Kanununun 2/ç fıkrasında "*çiftçilik, deniz ve hava işleriyle bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanunun hükümleri şamil değildir*" denilerek kapsam bakımında sınırlama getirilmiştir.⁸⁷ Bu şekilde tarım kesiminin ve ev içinde yapılan işlerin kapsam dışında bırakılmasından en çok etkilenenlerin kadınlar olması beklenir. Çünkü özellikle ev atölyelerinde tekstil ve halı dokumacılığı gibi faaliyet alanlarında çalışanların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Hatta Saymen, bu koşullarda bazı işverenlerin, sosyal sigorta gibi yükümlülükler yanında, İş Kanunu kapsamından kaçmak için de ev atölyelerine yöneldiklerini belirtmektedir.⁸⁸

3.3.2. İşin Düzenlenmesi Açısından

Kanun kadınların belirli işlerde çalışmasını yasaklamaktadır. Kanununun 49. maddesine göre; maden ocakları işleri, kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer ve su altında çalışılacak işlerde, 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların veya istisnasız her yaştaki kadın ve kızların çalıştırılması yasaktır. Kadınların ve 18 yaşına kadar çocukların çalıştırılması caiz olmayan işlerin hangileri olduğu, 1948 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde gösterilmiştir. 50. maddede ise gece çalıştırma yasağı

⁸⁷ Makal, "Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri", s.394,395.

⁸⁸ F. H. Saymen, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, 1954, s.234.

düzenlenmiştir. Buna göre sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla, her yaştaki kız ve kadınların gece çalıştırılması yasaktır.⁸⁹

Kanunun analık halinde çalışma yasağını düzenleyen 25. maddesinde ise kadınların doğumdan önce ve sonra üçer hafta süreyle çalışması yasaklanmış, ayrıca bu sürelerin doktor raporu ile altışar haftaya çıkarılabileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca işverene bu süre içinde kadın işçinin ücretinin yarısını ödemesi yükümlülüğü getirilmiştir. Henüz analık sigortasının bulunmadığı bu dönemde yarım ücretli doğum izinleri önemli bir sosyal politika önlemidir.⁹⁰

Kanunda, iş hayatında iş kazalarıyla mesleki hastalıklar; analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerine karşı yapılacak sosyal yardımların, devlet tarafından tanzim ve idare edilmesi de hükme bağlanmıştır.⁹¹

3.3.3 Feshe Karşı Koruma Açısından

Kanunda gebelik ve doğum haline ilişkin feshe karşı koruma, gebelik halinde sözleşmenin askıda kalma süreleri artırılmasıyla, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'yla aynı mantıkta fakat kadın lehine genişletilerek düzenlenmiştir. Kanunun 25/1. maddesinde: *“Kadın işçilerden gebe olanların, doktor muayenesi neticesinde, doğumun vuku bulması muhtemel görülen tarihten üç hafta evvel ve doğumdan sonra üç hafta müddetle çalıştırılmaları yasaktır. Gerek doğumdan önce ve gerek sonraki mecburi izin müddetleri sıhhi lüzum halinde altışar haftadan cem'an on iki haftaya kadar uzatılabilir”* denilmektedir. 26. maddede ise *“Bu kanunda derpiş olunan herhangi bir sebebe müsteniden işveren tarafından iş akdinin feshine dair işçiye vaki olacak ihbarlara ait mühletler, ...gebe kadınlar hakkında ise doğumdan önce sonraki kanuni izin müddetlerinin biteceği günden itibaren işlemeye başlar”* denilmektedir. Böylece, Ekonomi'nin belirttiği gibi “kadının çalıştırılmasının

⁸⁹ Makal, “Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri”, s.480.

⁹⁰ Demir, a.g.e, s.813.

⁹¹ Demir, a.g.e, s.813.

yasaklandığı süre içinde, iş sözleşmesinin feshin yasaklanmış olduğu ve aksi halde feshin geçersiz sayılacağı değil, belirtilen sürede iş sözleşmesinin süreli feshi halinde bildirim sürelerinin işlemeyeceği, başka bir deyişle iş sözleşmesinin askıda kalmış olduğu da hükme bağlanmıştır.”⁹²

3.3.4. Kıdem Tazminatı

3008 Sayılı İş Kanunu'nun 13/5. maddesi kıdem tazminatı deyimini kullanmaksızın, kıdem tazminatını “bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir” sözleriyle tanımlamıştır. Maddeye göre kıdem tazminatının ödenebilmesi için hizmet akdi feshedilmiş olan işçinin beş yılını doldurmuş olması gerekiyordu. Sözleşmesi feshedilmiş olan 5 yıllık işçi ancak beş yıldan sonra ki çalışmalarında doldurduğu her 1 iş yılı için kıdem tazminatı alabilecek, kıdem tazminatı için doldurulması gereken beş yıl ise tazminatın hesabında dikkate alınamayacaktır.⁹³

Bu düzenleme kadın işçiler için de geçerli bir düzenleme olup kadınlara özel olarak evlilik sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanma konusunda bir düzenleme yoktur. Bu konuda ilk düzenleme 1475 Sayılı Kanun'da 1983 yılında yapılan değişiklikle getirilmiştir.

3.3.5. Ücrette Eşitlik Açısından

Öte yandan, Kanun çalışan kadınları korumaya yönelik dönemine göre oldukça ileri hükümler getirmesine rağmen, ücret eşitliğini sağlamaya yönelik bir düzenleme içermediğini belirtmek gerekir. Bu konudaki düzenleme 1950 yılında İş Kanunu'nun bazı maddelerini değiştiren 5518 sayılı kanunla yapılmıştır. Bu kanunun 2. maddesi: “*Bir işyerinde aynı mahiyette işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle*

⁹² Ekonomi, “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, s.15.

⁹³ Murat Özveri, “Kıdem Tazminatı”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Eğitim Yayınları, No:33, Ankara, 1999, s.8.

farklı ücret verilmez. Hakem kurullarınca iş uyuşmazlıklarının karara bağlanmasında da bu esas göz önünde bulundurulur” şeklinde bir hüküm getirmiştir. Fakat 3008 sayılı İş Kanun’unun uygulamaya aktarılamamak yönündeki kaderi, burada da devam etmiştir. Bu hükümde iyi bir denetim sisteminin olmamasının da etkisiyle, etkili düzeyde uygulamaya aktarılamamıştır.⁹⁴

Burada belirtmek gerekir ki, 1936 yılında çıkarılarak Haziran 1937 de yürürlüğe konulan İş Kanunu’nun birçok hükmü, bu arada kadınları koruyan düzenlemeleri de, İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme kadar değişik nedenlerle yürürlüğe konamamış, 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu ve diğer uygulamalar yasanın özellikle işçi kesimi lehine olan hükümlerini askıya almıştır.⁹⁵

⁹⁴ Makal, **2002**, s.479.

⁹⁵ Ahmet Makal, “**Ameleden İşçiye, Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**”, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, s.107.

4. BÖLÜM

3008 SAYILI İŞ KANUNU İLE 1475 SAYILI İŞ KANUNU ARASINDAKİ DÖNEM

3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunduğu bu dönemde, konu açısından önem ifade eden üç kanun çıkarılmıştır. Bunlar 3008 sayılı Kanun'un kapsam dışı bıraktığı alanlara düzenleme getiren, 1952 tarihli Basın İş Kanunu ve 1954 Tarihli Deniz İş Kanunu ile 3008 sayılı kanunun yerini almak üzere çıkarılan fakat şekil eksikliği sebebiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu'dur.

Bu bölümde 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu arasında çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler genel olarak ele alınacaktır. Bu dönemde çıkarılan, 1961 Anayasası'ndan, bireysel ve toplu iş hukuku alanındaki kanunlardan ve kadınlara yönelik çıkarılan özel düzenlemelerden kısaca bahsedilecek; fakat özellikle 1952 tarihli Basın İş Kanunu, 1954 tarihli Deniz İş Kanunu'nda kadınlara ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

4.1.3008 SAYILI İŞ KANUNU ile 1475 SAYILI İŞ KANUNU ARASINDAKİ İŞ MEVZUATINDA KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Yukarıda bahsedilen üç iş kanunundan bahsetmeden önce dönem içerisinde kadınlara yönelik olarak çıkarılan düzenlemeler kronolojik sırayla şöyle özetlenebilir:

1940'ta Milli Korunma Kanunu ve 1936 tarihli İş Kanunu ile getirilen kadınları koruyucu hukuki çerçeve daraltılmış⁹⁶, 1945'te Analık Sigortası (doğum yardımı) 4772 sayılı kanun ile düzenlenmiş, 1949'da Yaşlılık Sigortası'nın kadın ve erkekler için eşit esaslara göre düzenlenmesi 5417 sayılı kanun ile sağlanmış, 1952' de Sağlık Bakanlığı bünyesinde ana çocuk sağlığı hizmetleri vermeye başlanmıştır. 1965'te gebeliği önleyici araçların

⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Makal, İstanbul, 2007, ss 163–207.

satış ve dağıtımının serbest bırakılmasını ve tıbbi zorunluluk halinde kürtaj hakkı tanınmasını düzenleyen Nüfus Planlaması Hakkında Kanun çıkarılmıştır.⁹⁷

Bu dönemde onaylanarak yürürlüğe giren uluslararası sözleşmeler ise şunlardır: 13.12.1966 tarih ve 810 sayılı Kanun'la, 1951 tarihli Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında 100 Sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi; 13.12.1966 tarih ve 811 sayılı Kanunla, 1958 tarihli İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 sayılı ILO sözleşmesi; 7.3.1968 tarih ve 1033 sayılı Kanunla, 1960 tarihli İşçilerin İyonizan Radyasyonlarına Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı ILO Sözleşmesi, 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanunla; 1952 tarih ve Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkındaki 102 sayılı ILO Sözleşmesi, kabul edilmiştir.⁹⁸

4.1.1. Basın İş Kanunu

Tam adıyla 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 13 Haziran 1952 tarihinde kabul edilmiş ve 20 Haziran 1952 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.⁹⁹

3008 sayılı İş Kanunu'nda "fikir çalışması bedeni çalışmasına ağır basanların" yani fikir işçilerinin kapsam dışında bırakıldığına değinilmişti. Basın İş Kanunu 3008 sayılı Kanun'un kapsam dışında bıraktığı fikir işçilerinin bir bölümü için uygulanmak üzere çıkarılmıştır.

Basın İş Kanunu'nun kapsamını belirleyen 1. maddesinde:

"Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş

⁹⁷ www.basbakanlik.gov.tr , www.mevzuatadalet.gov.tr

⁹⁸ AdakaleDemirhan- Ekonomi, **a.g.m**, s.58.

⁹⁹ www.mevzuat.adalet.gov.tr

Kanunu'ndaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.

Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.” denilmek suretiyle kapsam belirlenmiştir.

Basın İş Kanunu'nda kadın işçilere ilişkin hükümler “askerlikte ve gebelikte ücret “ başlığı altında, 16. maddenin son fıkrasında yer almaktadır. Madde 16 son fıkrada *“Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez.”* denilmektedir.

Basın İş Kanunu'ndaki bu hükmü 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleriyle kıyaslırsak, 1475 sayılı Kanun'a göre daha lehe bir hükümdür.

1475 sayılı İş Kanununun işverenin bildirimsiz fesih hakkını düzenleyen 17. maddesinde, bildirimsiz fesih hakkı veren sağlık sebepleri sayılmış ve b fıkrasında:

“... işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı: Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 üncü maddedeki bildirim önellere altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.” denilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu aynı başlık altındaki 25/l b maddesinde ise:

“... İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.” denilmiştir.

Görüldüğü gibi Basın İş Kanunu’ndaki düzenlemede kadın gazeteci hem işverenden bu süreler zarfında ücretinin yarısını isteyebilecek, hem de bağlı bulunduğu sigorta kolundan yardım (iş göremezlik ödeneği) alabilecektir. Bu açıdan daha lehe olan bir hükümdür.¹⁰⁰

Ayrıca Basın İş Kanunu madde 16/son’da kadın gazetecinin hamilelik halinde izinli sayılacağı süre 1475 sayılı İş Kanununun 70. maddesinde belirtilen süreden daha uzundur. 1475 sayılı İş Kanunu madde 70’e göre, kadın işçi, hamilelik ve doğum sebebiyle toplam 12 hafta izinli sayılacaktır. Basın İş Kanunu’nda kadın gazeteci için bu süre, doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftadır.¹⁰¹

Öte yandan bu konuda 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesindeki düzenleme esas olarak Basın İş Kanunu’ndaki süreyle aynıdır. Fakat 4857 sayılı kanundaki düzenleme kadın işçi açısından daha lehe bir düzenlemedir. Kadınların doğumdan önce ve sonra 8’er hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmaması esastır. Fakat 4857 sayılı Kanun kadın işçiye doğumdan önceki üç haftaya kadar isteği halinde, doktor raporu ile çalışabilme ve buradan kalan süreyi doğum sonrası süreye ekleme hakkı getirmiştir.

Diğer yandan Basın İş Kanunu’nda 1475 sayılı İş Kanunu’nda ve 4857 sayılı Kanun’da olduğu gibi ücretlendirmede cinsiyet ayrımcılığı

¹⁰⁰ Yüksel, a.g.e, s.93.

¹⁰¹ Yüksel, a.g.e, s.93.

yasağını düzenleyen bir hüküm yer almamaktadır.¹⁰²

4.1.2. Deniz İş Kanunu

854 sayılı Deniz İş Kanunu 20.04.1967 tarihinde¹⁰³ kabul edilmiş; 29.04.1967 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Hemen belirtmek gerekir ki, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda kadın işçilere ilişkin koruyucu hükümlere rastlanmaz. Bunun sebebi yapılan işin niteliği ve teamül gereği uygulamada kural olarak erkek işçilerin çalıştığı bir alanda düzenleme getiren bir kanun olmasındandır. Gemi adamı, kural olarak erkek olduğundan, kadın işçilere dair özel hükümlere yer verilmesi gereği de duyulmamıştır.

Fakat bu genel mantıkla düzenleme yapılırken istisnai durumların varlığı düşünülerek, Deniz İş Kanunu m.27/4'te "hemşire ve hastabakıcıların bu kanunun iş süresine ilişkin hükümlerine tabi olmadıkları" düzenlenmiştir.¹⁰⁴

Özellikle günümüzde kadınların gemi kaptanı dahi olarak fiilen çalıştığı bir ortamda, Deniz İş Kanunu'nda kadınlara yönelik düzenlemelerin olmaması büyük bir eksikliklerdir.

4.1.3. 931 Sayılı İş Kanunu

3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini almak üzere 28.7.1967 günü kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu, 12.08.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Üç yıla yakın bir süre yürürlükte kalan Kanun hakkında Türkiye İşçi Partisi tarafından Kanunun tümünün iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'nde dava açılmıştır. Dava sonucunda Kanunun şekil yönünden tümünün iptaline karar verilerek

¹⁰² Yüksel, **a.g.e.**, s.93.

¹⁰³ Bu kanun ile yürürlükten kaldırılan 6379 sayılı İlk Deniz İş Kanunu 20.03.1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

¹⁰⁴ Yüksel, **a.g.e.**, s.93.

karar 12.11.1970 yılında yürürlüğe girmiştir.

Bu kanunun birkaç hükmünün değiştirilerek, 1475 sayılı İş Kanunu olarak yürürlüğe girmesine kadar geçen dönemde boşluktan doğan bir kargaşa yaşanmıştır. Nihayet 25.08.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilerek, 01.10.1971 tarihinde yürürlüğe girmiştir.¹⁰⁵

931 sayılı Kanun iptal edilmiş olduğundan ve 1475 sayılı Kanun ile aynı hükümleri taşıdığından bu çalışmada incelenmemiştir.

¹⁰⁵ Çelik, a.g.e, s.12.

5. BÖLÜM

1475 SAYILI İŞ KANUNU

1475 sayılı İş Kanunu, 01.09.1971 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı son İş Kanunu 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girene kadar, yürürlükte kalmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler yapmış hizmet akdi ile çalışanlar arasında kadın erkek ayrımına dayalı ve kadın işçiler aleyhine olabilecek bir hükme yer vermemiştir.¹⁰⁶

Bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak incelenecek olan 1475 sayılı İş Kanunu’nun, 26/4 maddesinde, aynı işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı sebebiyle farklı ücret verilemeyeceği, toplu iş sözleşmesine ve hizmet akitlerine buna aykırı hükümler konulamayacağı hükme bağlanmıştır. Böylece, ücretler, hafta tatili, ücretli ve ücretsiz izinler, yıllık izin, iş sürelerinin tespiti, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması, kıdem tazminatı ve hizmet akdinin feshi konularında İş Kanunu’na aykırı olacak ve kadın-erkek eşitliğini zedeleyecek hiçbir hüküm iş akdi ve toplu iş sözleşmelerinde yer alamayacaktır.¹⁰⁷

26/4. maddede yer alan bu hüküm uluslararası sözleşmelerde aynı konuda yer alan düzenlemelerle paralellik taşır. Türkiye’nin onaylayarak 1966’da yasalaştırdığı, 1951 tarihli Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında 100 Sayılı ILO Sözleşmesi, eşit değerde iş yapan kadın ve erkek işçiye eşit ücret ödeneceğini öngörmüştür.1475 sayılı Kanun’un bu hükmü ise, 100 sayılı sözleşme hükümlerinden farklı olarak eşit verimle çalışma kriterine de yer vermiştir.

¹⁰⁶ Meryem Dinç, “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler” **Kamu-İş; C: 6, S: 3/2002,**

www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf, (9 Mart 2009), s.10.

¹⁰⁷ Dinç, **a.g.m**, s10.

Fakat İş Kanunu hükmü eşit verimin nasıl tespit edileceğini belirtmemiştir.¹⁰⁸

1475 sayılı İş Kanunundaki kadınlara yönelik düzenlemeler, bir sonraki bölümde 4857 sayılı İş Kanunu ile karşılaştırmalı olarak inceleneceğinden burada yer verilmeyecektir.

5.1. KANUNUN OLUŞTUĞU SOSYO EKONOMİK ORTAM

3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini alan 1475 sayılı İş Kanunu'nda, çalışma yaşamına ilişkin tüm hukuki düzenlemeler gibi, değişip gelişen sosyoekonomik koşulların gereği olarak ortaya çıkmıştır. Toplumda yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucunda çalışma yaşamı da değişmekte ve çalışma yaşamını düzenleyen eski yasalar yetersiz kaldığından, ihtiyacı karşılayacak yeni düzenlemeler yapılmaktadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan sosyoekonomik gelişmelerle ortaya çıkan ihtiyacın sonucu 1475 sayılı Kanun çıkarılmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'na fiilen girmemiş olsa da Türkiye, bu büyük savaşın etkilerini hissedilir biçimde yaşamış ve ekonomik ve sosyal anlamda dönüşümler yaşamıştır.

1938-1945 yılları arasında gayri safi milli hâsılada sabit fiyatlarla % 27'lik bir gerileme yaşanırken, birey başına gayri safi milli hâsıla ise 1945'te, 1938 yılındakinin % 63'üne düşmüştür. Bu ekonomik gerilemenin halkın geniş kesiminde yansması ise yaşam standartlarının düşmesiyle kendini göstermiştir. Bu yıllardaki, yüksek fiyat artışları sonucunda, gerçek ücretler 1945'te, 1938 yılındakinin % 54'üne düşmüş olup, bu azalma birey başına gayri safi milli hâsıladaki gerilemeden daha büyük orandadır. Bu arada gelir dağılımı dengesinin bozulmasına sebep olan iki kanun çıkarılmıştır. Bunlar 1942 tarihli Varlık Vergisi Kanunu ve 1943 yılında çıkarılan Toprak Mahsulleri Vergisi Kanunu'dur. Dönemin en belirleyici kanunu olan Milli Koruma Kanunu ise aslında tam da savaş koşullarında ülkenin durumunu yansıtan

¹⁰⁸ Yüksel, a.g.e., s.90-91.

düzenlemeler getirmiştir. 1940 yılında çıkarılan ve aralıklarla 1960 yılına kadar uygulamada kalan bu kanun, olağanüstü durumlarda Bakanlar Kurulu'na geniş yetkiler vermiş, 3008 sayılı yasa dahil birçok yasanın çalışanları koruyan düzenlemelerini askıya almış ve kağıt üzerinde kalarak uygulanmamalarına yol açmıştır.¹⁰⁹

Milli Korunma Kanunu dönemin koşullarını çok iyi yansıtan bir yasadır. yaşanan savaş koşullarında, seferberlik sebebiyle özellikle erkek işgücünde ciddi bir azalma yaşandığından bu açığı kapatmak gereklidir.

İşgücü açığını kapatmak için bir yandan zorunlu çalışma, fazla mesai zorunluluğu, işyerini tek etme yasağı, işgünün 11 saate çıkarılması Mili Korunma Kanunu ile hükme bağlanırken, diğer yandan kadın ve çocukların istihdamını artırabilmek açısından bunları koruyan sınırlamaları bertaraf eden hükümler getirilmiştir. Çalışma yaşamında ücretliler açısından var olan hakların rafa kalkması anlamına gelen bu düzenlemeler, işletmelerin üretimlerini ve karlarını artırmalarını bir ölçüde sağlamıştır.¹¹⁰

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise içsel ve dışsal faktörlerin etkisiyle Türkiye çok önemli değişimler yaşamıştır. Bu dönemde değişen dünyada kendine bir yer edinmeye çalışan Türkiye'nin Birleşmiş Milletlere demokratik bir ülke olarak katılma çabaları, 1948'de Uluslararası Çalışma Örgütü'ne yeniden katılması dış etkenler olarak dönemi belirleyen olgulardır.¹¹¹ Öte yandan, dönemin en belirleyici içsel faktörü ise çok partili sisteme geçilmesidir. 1946 yılında çok partili sisteme geçilmesi yeni bir politik dönemin başlangıcı olmuştur. 1950 yılı liberal bir parti olan Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi ile bir dönüm noktası olmuştur denilebilir.¹¹²

1946 yılında, çok partili hayata geçilmesini sağlayan önemli hukuki

¹⁰⁹ Makal, , "Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", s.517.

¹¹⁰ Ülkü Hatman, "2003 Türkiye'sinde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkileri" **Petrol İş Yıllıkları 2003**, www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm, (3 Mart 2009), par.20,

¹¹¹ Makal, **2002**, s.226.

¹¹² Sur, **a.g.t.** , s.191.

düzenleme 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun değiştirilmesidir. Bu değişiklik sayesinde, siyasal partilerin ve sınıf esasına dayanan cemiyetlerin ve dolayısıyla sendikaların kurulması mümkün hale gelmiştir.

Öte yandan 1930'lu yıllarda uygulanan Devletçi iktisat politikaları sayesinde hızla artmış olan işçi nüfusu zaman içerisinde nicelik olarak daha da artarken nitelik olarak da değişmiştir. 1946 yılıyla beraber çok partili hayata geçilmesi, partilerin işçi sınıfına yönelik politikalara yönelmesi sonucu sosyal politika düzenlemeleri de hız kazanmıştır. Fakat bu süreçte bir yandan da ekonomide devletçi politikalarından uzaklaşmış, liberal politikalara yönelim oluşmuş ve yabancı sermaye teşvik edilmiştir.¹¹³

1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik bahsedildiği gibi bir yandan çok partili hayata geçilmesini sağlarken, öte yandan sendika hakkı anlamında da yasak rejiminden özgürlük rejimine geçişi sağlamıştır.¹¹⁴ Bu değişikliğin ardından 1947 yılında 5018 sayılı Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Grev hakkına yer vermeyen sınırlı bir kanun olan Sendikalar Kanunu, Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle hızla sendikalar kurarak örgütlenmeye başlayan işçi sınıfını kontrol altında tutma kaygısını yansıtmaktadır. Kanunla sendikalar sınıf üzerinde birer denetim ve kontrol organı imiş gibi düzenleme yapılmıştır.¹¹⁵

Bu düzenlemelerle, çalışma ilişkilerinin üçlü aktörlerinden ikisinin, işçi ve işveren ayağının örgütlenmesi sağlanmış ve hızla gelişirken, haliyle üçüncü aktör olarak devletin de kendi içinde örgütlenmesi gereklidir. Devletin süreci yönetebilmek için kendi içinde örgütlenme çabalarının gereği olarak, 1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın ve İşçi Sigortaları Kurumu, 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu oluşturulmuştur.¹¹⁶

¹¹³ Hatman, **a.g.m**, par.20.

¹¹⁴ Makal, "Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", s.519.

¹¹⁵ Hatman, **a.g.m**, par.21.

¹¹⁶ Makal, "Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", s.519.

Toplu iş ilişkilerinde bu önemli gelişmelerle toplumun yapısı değişirken, öte yandan bireysel çalışma ilişkileri alanındaki hukuksal düzenlemeler de buna paralel olarak özellikle Demokrat Parti'nin iktidarda olduğu 1950 sonrasında giderek hız kazanmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı yapılan çeşitli değişikliklerle genişletilmiş, öte yandan kapsam dışında kalanların bir kısmı içinde 1952 tarihli Basın İş Kanunu ve 1954 tarihli Deniz İş Kanunu çıkarılarak bunlara ilişkin düzenleme getirilmiştir. Ayrıca bu temel yasalardan başka da bireysel çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler çıkarılmıştır. Bunlar; 1951 tarihli İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun, 1953 tarihli Garson ve Benzeri İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında Kanun, 1954 tarihli Öğle Dinlenmesi Kanunu, 1956 tarihli Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlâve Tediye Yapılması Hakkında Kanun, 1960 tarihli Yıllık Ücretli İzin Kanunudur.¹¹⁷

Sanayileşme süreciyle beraber işgücü yapısının değişmesi, öte yandan kırdan kente göçün yarattığı değişim ve aile yapısında meydana gelen değişimin getirdiği sorunlar, sosyal güvenliğin de düzenlenmesi ihtiyacını iyice dayatmıştır. Bu ihtiyacın gereği olarak ve bir yandan çok partili hayatın yarattığı politik rekabet ortamının etkisiyle diğer yandan dünyada ikinci dünya savaşı sonrası yaygınlaşan sosyal güvenlik akımının etkisiyle, sosyal güvenlik alanında kurumsallaşmaya gidilmiştir. 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş ve zaman içerisinde tedrici olarak değişik sigorta kolları oluşturulmuştur.¹¹⁸

Gerek toplu çalışma ilişkileri gerekse bireysel çalışma ilişkileri alanında yapılan bu düzenlemeler dönemin sosyal devlet anlayışının ürünüdürler. Diğer yandan Fordist üretim sisteminin egemen üretim sistemi olduğu dönem içinde, işçi sınıfının sendikalardaki örgütlülüğü oldukça yoğun ve yaygındır.¹¹⁹

1960 yılına gelene kadar çalışma ilişkileri alanında yapılan tüm bu düzenlemelerin oluşturduğu iş hukuku mevzuatı, Demokrat Parti iktidarının

¹¹⁷ Makal, „Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri”, s.520.

¹¹⁸ Makal, „Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri”, s.520.

¹¹⁹ Hatman, a.g.m, par.24.

sonu olan 1961 darbesinden sonra ki dönem içinde belirleyici olacaktır. Sosyal, siyasal haklar konusunda geçmişe göre ileri düzenlemeler getiren, sendikal hakları, anayasal hak olarak düzenleyen, 1961 Anayasası ile çerçevesi belirlenen bir sonraki sürecin gelişimi bu dönem gerçekleşen birikim üzerinden devam etmiştir.¹²⁰

1961 Anayasası'nda "Çalışma İle İlgili Hükümler" başlığı altında, çalışma hakkı, çalışma şartları, dinlenme hakkı, ücrette adalet sağlanması, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı ile sosyal güvenlik esasları düzenlenmiştir.¹²¹

Sosyal haklara geniş ölçüde yer veren, 1961 Anayasası ile yeni bir siyasal dönem başlamıştır. Anayasanın 47 maddesinde "İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler" hükmü yer almıştır. Anayasadaki bu hükümlere dayanarak 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır.¹²²

1960 sonrası dönemde 1961 Anayasası ile getirilen çerçevede başka bir siyasi ortama girilirken, iktisadi alanda ise 1963'ten itibaren, ithal ikameci ekonomi politikalarının uygulandığı bir planlı kalkınma modeli uygulanmıştır.

Bu süreç içerisinde sürecin ihtiyacını karşılayabilmesi açısından, pek çok değişiklikle bütünlüğünü kaybeden 3008 sayılı İş Kanununun yerini alacak bir İş Kanunu'na ihtiyaç doğmuştur. Fakat bu amaçla 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bunun üzerine 1971 de 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

¹²⁰ Makal, "Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", s.520.

¹²¹ Çelik, a.g.e., s.11.

¹²² Hatman, a.g.m, par.25.

5.2. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ

Bu bölümde 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunduğu 1970'ler den 2000'li yıllara kadar olan süreçte kadınların istihdamdaki yerine dair çeşitli veriler ele alınacaktır. Dönemin uzun bir dönem olması sebebiyle, konunun fazla yer kaplamaması için ayrıntılı bir bilgilendirme yerine kısa ve açıklayıcı bilgiler verilecektir.

1970'lerden günümüze dünyanın pek çok bölgesinde kadınların işgücüne katılım oranlarının artması ve erkeklerle kadınlar arasındaki açığın giderek azalmasına karşın, Türkiye'deki eğilimlerin ters yönde olması dikkat çekicidir. Ülkemizde, 1970–90 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranları % 50,3'den % 33,4'e düşerken, erkeklerin katılım oranları daha yavaş bir düşüşle % 79,5'den % 73,9'a gerilemiştir. Aynı dönemde, kadınlarla erkekler arasındaki açık % 29,2'den % 40,5'e yükselmiştir. Belirleyici bir nokta olarak katılım oranları kır-kent dağılımına göre incelendiğinde, kadınların kırsal kesimdeki katılım oranları daha yüksek iken (% 50,4) kentlerdeki katılım oranları (%15,9) çok düşük düzeylerde kalmaktadır. Aynı oranlar erkekler için, sırasıyla % 75,8 ve % 67,7'dir.¹²³

Kadınların işgücüne katılım oranlarında yaşanan bu düşüşün asıl nedeni yoğunlukla tarım sektöründe çalışan kadınların, bu dönemde hızlanan kırdan kente göç nedeniyle, işgücü dışına itilmesidir. Nüfus artış hızının yüksek olduğu bu dönemde, kentlerde işgücü için yeterli istihdam alanlarının yaratılamaması, kent yaşamında kadınların işgücüne katılımını engelleyen toplumsal değerlerin yanı sıra, eğitim düzeyinin düşüklüğü de bu durumu yaratan etkenler arasındadır. Nüfus sayımı verilerine göre kadınların çoğunluğu ev kadını durumundadır.¹²⁴

¹²³ Yüksel Kavak, "Eğitim İstihdam ve İşsizlik İlişkileri", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** 13,1997, ss.21-26, 193.140.216.63/199713YÜKSEL%20KAVAK1.pdf -, (6 Nisan 2009), s.22.

¹²⁴ Kavak, **a.g.m.**, s.23.

1970-90 arası veriler, Türkiye'de diğer OECD ülkelerinde olduğu gibi, eğitim kademeleri yükseldikçe kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı, tüm eğitim kademelerinde erkeklerin katılım oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, kadınlarla erkekler arasındaki açığın eğitim kademeleri yükseldikçe azaldığı görülmektedir. Örneğin, 1991 yılı verilerine göre lise düzeyinde cinsiyetlere göre katılım oranları farkı % 38,9 iken, yükseköğrenim düzeyinde %7'ye düşmektedir. 1994 verilerine göre, Türkiye'de işsizlik oranı 0/08.3'tür. Toplam işsizlik içinde kadın işsizliği (% 6,7) erkeklerden (% 9,1) daha düşüktür. Ancak işsizliğin daha çok bir kent olgusu olduğu düşünüldüğünde, kentsel kesimde kadın işsizliği (% 19,6), ülke ortalaması ve erkeklerden (% 11,4) daha yüksektir. Buna göre, kentlerdeki kadın işsizlik oranının erkeklerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Yine 1994 verilerine göre, Türkiye'de de kentsel işsizliğin 15–24 yaş grubunda en üst düzeye (% 25,1) ulaştığı gözlenmektedir. Cinsiyetlere göre bakıldığında, yine kentsel kesimde işsizliğin, kadınlarda 15–24, erkeklerde ise 12–24 yaş gruplarında yoğunlaştığı, genç kadınlardaki işsizlik oranının erkeklerden yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Bu durumda dönem içerisinde, Türkiye'nin de genç kadınlar daha yoğun olmak üzere genç işsizliği sorunuyla karşı karşıya bulunduğu söylenebilir.¹²⁵

Aşağıdaki tabloda 1970–1992 döneminde kadının istihdam statüsü görülmektedir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde bu yıllar içinde kadınların yoğunluklu olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalıştığı görülmektedir.

¹²⁵ Kavak, a.g.m, s.23,24.

Tablo 5.1. Kadının İstihdam Statüsü (%)

KADININ İSTİHDAM STATÜSÜ								
Yıllar	Ücretli		İşveren		Kendi Hesabına Çalışan		Ücretsiz Aile İşçisi	
	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek
1970	10.16	36.24	0.2	0.92	6.68	40.2	83	22.6
1975	13.56	36.18	0.12	1.08	4.84		81.4	25.3
1980	13.9	42.5	0.1	1.18	4.8	34.5	81.1	21.7
1985	13.9	41.24	0.14	1.16	5	33.7	81.2	22.6
1990	16.34	46.7	0.22	1.58	7.4	31.9	76.08	19.5
1992	17.40	37.91	0.37	7.70	13.07	31.82	65.12	13.9

Kaynak: İlker Parasız, Melike Bildirici, "Modern Emek Ekonomisi", Ezgi Kitabevi, Bursa 2002, s.178, tablo 14.3 ten uyarlanmıştır.

1997 yılı ILO verilerine göre Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasında kadınların işgücüne katılım oranı % 45,2 iken, Türkiye'de bu oran % 25,2 ile neredeyse yarısı kadardır. Ayrıca Avrupa Birliği ortalamasında işgücünün % 42 sini kadınlar oluştururken, Türkiye'de bu oran % 26,8 dir.¹²⁶

Nisan 1998 tarihli DIE Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre Türkiye'de çalışan kadınların çok büyük bir kısmı (% 69,5) tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarımda çalışan kadınların % 97'si ücretsiz aile işçisi olarak üretimde bulunmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların ise % 87'si kadındır. Hizmetler sektörünün payı %20, sanayi sektörünün payı ise yalnızca % 10,5'dir. Kadın çalışanlar tüm çalışanların % 12'sini oluşturmaktadır. 1985 yılında imalat sanayinde kadın çalışanların oranı % 15.20'dir. En düşük oran % 0.89 ile inşaat ve bayındırlık işlerindedir. Kadın istihdamının % 3,6'sının sadece okur-yazar olduğu, % 51,4'ünün ilkokul, % 4,4'ünün ortaokul, % 10,4'ünün lise ve % 7,5'inin yüksek okul mezunu olduğu tespit edilmiştir.¹²⁷

¹²⁶ Sedat Murat, "Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı" Filiz Kitabevi, İstanbul, 2000, s.196.

¹²⁷ Adakale Demirhan-Ekonomi, a.g.m, s.58.

1990 Genel Nüfus Sayımı'na göre 56 473 035 kişilik nüfusun 27 865 988'i kadındır. 1998 DİE Türkiye İstatistik Yıllığı'ndaki verilere göre, 1927–1990 yıllarında yapılan 13 nüfus sayımı sonuçlarına göre kadınlar Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturmaktadırlar. Kadınlar genel olarak işgücü piyasasına yaş ortalaması bakımından erkelere göre daha geç girmekte, kısa süreyle çalışmakta ve erken ayrılmaktadırlar. Tüm Türkiye için 20–24 yaş grubunda kadın nüfusun işgücüne katılımı % 40 iken, bu oran 40–44 yaş grubunda % 38,8'e ve sonraki yaş gruplarında %30'a düşmektedir. Bu dönem içerisinde kadınların işgücüne katılım oranı erkelere kıyasla çok düşüktür ve zaman içinde de düşüş göstermiştir. DİE verilerine göre 1989'da %35,1 olan kadın işgücüne katılma oranı 1998'de % 26,4'e gerilemiştir. 1999 yılında çalışan kadınların % 15'i kamu, % 85'i özel sektörde çalışırken bu oran erkekler için % 23 ve % 77'dir. Yine kadınların tüm çalışanlar içindeki yüzdesi kamu sektöründe % 2, özel sektör içinde % 11'dir.¹²⁸

Bu verileri genel olarak değerlendirirsek, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde, kadınlar kırsal kesimde yoğunluklu olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmeye devam etmiştir. Kırdan kente göçün hızlandığı bu dönemde kentlerde kadın istihdamı 1990'lardan sonra hizmetler kesiminde yoğunlaşmıştır. Fakat genel olarak kadınların işgücüne katılımında düşüş yaşanmıştır.

¹²⁸ Adakale Demirhan- Ekonomi, **a.g.m**, s.58.

6. BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU

4857 sayılı son İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi, kıdem tazminatıyla ilgili 14. madde hariç 1475 sayılı İş Kanununun bütün maddelerini yürürlükten kaldırmıştır.¹²⁹

4857 sayılı Kanun'la Türk İş Hukuku'nda çok önemli değişiklikler yapılırken İş Kanunu'nda da temel kavramlar değişmiştir. Değişen sosyoekonomik koşullara uygun olarak esnek çalışma iş hukukuna taşınırken yeni istihdam türlerine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Yasayla, işin düzenlenmesi, fazla çalışma ve işin denetimi gibi iş hukukunun temel kurumları yeniden düzenlenirken, bireysel çalışma hukukunun en tartışmalı konusu olan kıdem tazminatına yeni bir çerçeve getirilmiştir. Bütün bu değişikliklerle iş hukukunda temel değişiklikler yasaya taşınırken Avrupa Birliği normlarına uyum perspektifiyle hareket edilmiştir.¹³⁰

4857 sayılı Kanuna taşınmış olan "çalışma yaşamında esneklik" kavramı değişik açılardan değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Kavramın tanımları çalışma yaşamında yaşanan değişikliklere ve 4857 Sayılı Kanun'a, endüstri ilişkilerinin aktörleri olan işveren ve işçi taraflarının bakış açılarını, beklentilerini ve taleplerini yansıtmaktadır. Çalışma yaşamında esnekleşmenin, bir yandan işverenin dünya piyasalarında rekabet edebilmesini ve dolayısıyla işletmenin sürdürülebilirliğini sağlayacak şekilde algılanıp uygulanması beklenirken; diğer yandan işçilerin kazanılmış haklarının kaybına ve iş güvencesizliğine yol açacak, işçinin korunması ilkesini tamamen ortadan kaldıracak şekilde algılanmaması ve

¹²⁹ 4857 sayılı kanunun geçici 6.maddesine göre kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçiler 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddenin hükümlerine göre kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

¹³⁰ Pir Ali Kaya, "4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Yıl: 2003, Cilt: 5 Sayı: 2, Sıra: 5, No: 174, <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (10 Mart 2009), par.91

uygulanmaması beklentisi vardır.¹³¹ İşçiler ve sendikaların talep ettiği esneklik ile işverenlerin savunduğu esneklik arasında temel farklılıkların olduğu bir gerçektir.¹³²

4857 sayılı İş Kanunu'nun kadınlara ilişkin düzenlemeleri açısından da bir perspektif değişikliği söz konusudur. Bu yasaya kadar 1930'lardan beri, kadını "korumaya" yönelik yasal düzenlemeler yapılırken 4857 sayılı yasa ile kadın erkek eşitliğine koruyuculuktan daha fazla ağırlık veren bir yaklaşım getirilmiştir.¹³³ Fakat Kanun'da, kadın işçilerin annelik görevini aksatmadan yerine getirebilmelerini öte yandan fizyolojik yapılarına uygun işlerde çalışmalarını sağlamak için daha önce olduğu gibi özel koruyucu hükümlere de yer verilmiştir.¹³⁴

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadınlara yönelik düzenlemeler 1475 sayılı Kanunla karşılaştırmalı olarak bir sonraki bölümde incelenecektir.

6.1. KANUN'UN OLUŞTUĞU SOSYOEKONOMİK ORTAM

4857 sayılı yasanın olduğu sosyoekonomik ortam, aslında tüm dünyada, ekonomik, sosyal, kültürel anlamda çok büyük değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bir dönemdir.

Türkiye'deki etkileri esas olarak 1980'lerle başlayan ve "küreselleşme" olarak adlandırılan bu dönemin nasıl başladığı ve geliştiği konusunda yaşanan tartışmalar bir yana aslında ifade ettiği anlam bile hala tartışmalıdır. Küreselleşmenin yeni bir olgu olarak ortaya çıktığını savunanlar olduğu kadar, aslında yüzyıllardır süren kapitalist gelişimin bir safhası olduğunu savunanlar da vardır. Küreselleşmenin nasıl ne sebeplerle ortaya çıktığı ve nasıl geliştiği konusu anlatılması çok zorlu ve uzun bir konudur. Fakat Türkiye'de bu değişimin etkilerinden ve neticesinde 4857 sayılı İş

¹³¹ Fevzi Demir, Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukuku'nda Esnek Çalışma", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,(16), 2008/2**, s.68-69.

¹³² Murat Özveri, "Esneklik", Türk-İş Eğitim Yayınları, No.34, Ankara, 1999, s.3

¹³³ Kapız, **a.g.s**, par.7

¹³⁴ Kapız, **a.g.s**, par13.

Kanunu'nun ortaya çıkışından bahsetmeden evvel dünyada yaşanan bu değişimden kısaca bahsetmek dönemi anlayabilmek açısından zorunludur.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gelişmiş ülkelerde ekonomik alanda çok büyük bir iktisadi büyüme ve yatırım artışı yaşanmıştır. Keynesyen politikaların izlendiği bu refah ve zenginlik dönemi "altın çağ" olarak adlandırılmıştır. Fakat bu refah ve zenginlik dönemi sistemde meydana gelen tıkanıklıklardan dolayı 1970'lerin ortasına gelindiğinde sona ermiş ve ortaya çıkan kriz Keynesyen politikaların da sonu olmuştur.

70'lerin ortalarına gelindiğinde ekonomide büyüme hızının düşmesi sermayenin karlılığında ciddi düşümlere ve dolaşımında da tıkanmalara sebep olmuştur. Buna karşı ilk tepkiler, ABD ve İngiltere'de hükümetlerin maliyetleri azaltmak ve karlılığı artırmak amacıyla, sosyal devlet uygulamalarına karşı başlattıkları girişimlerle olmuştur. Bu şekilde kar oranlarında yaşanan düşüş ilk etapta telafi edilse de, gerileyen ücretlerin sonucu olarak halkın alım gücünün düşmesi ekonomik durgunluğa yol açacağından bu politikalar da belli bir noktada tıkanmıştır. Bu tıkanıklığın aşılmasının yolu gelişmiş batılı devletlerin yeni pazarlara açılması olarak görülmüş ve bunun sonucunda neo-liberal ekonomi politikaları uygulanmaya ve dünyanın geri kalanına da bir nevi dayatılmaya başlanmıştır.¹³⁵

Küreselleşmenin arkasındaki itici gücün teknolojide yaşanan devrim niteliğindeki gelişmeler olduğu yönünde yorumlar vardır. Küreselleşmeyle birlikte dünyada yaşanan değişimin arkasındaki itici gücün teknoloji olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Fakat asıl belirleyici olan sermayenin bu gücü kullanarak daha hızlı büyüme ve birikime ulaşma ihtiyacıdır. Gerçekten de 70'lerin ortalarında yaşanan tıkanmanın sebebi de, bu dönemde hızla gelişen teknolojinin üretimde yaygın biçimde kullanılmaya başlamasıyla üretimde meydana gelen artıştır. Alım gücünden fazla üretimin ortaya çıkmasından kaynaklanan krizin aşılması için bir yandan pazarın büyümesi

¹³⁵ Selim Somçağ, "Küreselleşme nedir?", **Cumhuriyet Strateji**, 14 Şubat 2005, <http://www.selimsomcag.org/tr/articles.asp?ID=218>, (8 Ekim 2009), par.2

öte yandan dış pazarın kredilerle borçlandırarak da olsa alım gücünün sürekli artırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Dış pazarlara açılma ihtiyacı içinde olan sermayenin dünyayı ve özellikle gelişmekte olan ülkeleri bu ihtiyaca göre yeniden şekillendirmesi gereklidir. Böylece ithal ikameci politikalarla kalkınmaya çalışan ulus devletlere alan bırakan Keynesyen politikalardan vazgeçilerek, dış pazara açık büyüme eksenli neo-liberal iktisat politikalarına geçilmesi için gereken düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır.¹³⁶ Böylece dünyanın ve özellikle gelişmekte olan ülkelerin sürece entegre olabilmesi için IMF (Uluslararası Para Fonu) ve Dünya Bankası tarafından “önerilen” ekonomik tedbir paketleri süreklilik kazanmaya başlamıştır.

1970 sonrası yaşanan küreselleşme sürecinde sermayenin karlılığı başarının biricik ölçütü olarak görülmektedir. Böylece ekonomik karın gerçekleştirilmesinin önüne çıkabilecek her türlü kısıtlama ister kültürel ister toplumsal ister idari yönden olsun, çağdışı olarak nitelendirilmiştir. Başarıya ulaşılabilmesinin koşulu tümüyle kuralsızlaştırılan serbest pazar ekonomisidir. Bu perspektifle, ulusal devletin, eğitim, sağlık ve sosyal altyapıyla ilgili tüm harcamaları finansal maliyet hesaplamaları içinde verimsiz olarak değerlendirilmiş ve bu alanlar özelleştirilmeye başlanmıştır. Dünyayı ekonomik açıdan tek bir pazar haline getirerek, karlılığını artırmak isteyen sermaye için, ulusal devletin etkinliğinin ve ücretli kesiminin kazanımlarının azaltılması, iki önemli hedef haline gelmiştir. Emek piyasalarının esnekleştirilmesi ve finansal serbestleştirme kavramları da bu perspektifin ürettiği ideolojik kavramlardır.¹³⁷

Dünya da 1970’lerin ortalarında yaşanan kriz koşullarına Türkiye’nin tepkisi, o dönemde iyice gerginleşen siyasi rekabetin ve seçim koşullarının yarattığı atmosferin içinde, yaşanan ekonomik bunalımın etkilerini ülke ekonomisine yansımalarını nasıl olursa olsun ertelemeye çalışmak yönünde olmuştur. Petrol fiyatları dünyada üç katına kadar artarken, Türkiye’de fiyatlar

¹³⁶ Meryem Koray, “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış, Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı” **Petrol-İş Yıllığı, 2003**, www.petrois.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm, (2 Ekim 2009), par 13.

¹³⁷ Erinç Yeldan, “**Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi: Bölüşüm, Birikim ve Büyüme**”, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008, s.24.

çok az oynamıştır. Kısa dönemli ve pahalı dış borçlanma yöntemleriyle, ithalat hacmi artırılmaya çalışılmış, dünyadaki gelişimin aksine ekonomide yapay bir büyüme dahi sağlanmıştır. Fakat bu zorlama refah dönemi çok kısa süre sonra 1977’de çökmüş ve ekonomik kriz nihayet baş göstermiştir.¹³⁸ Öte yandan 1973’ten itibaren sanayi sektöründeki emek-sermaye mücadelesi bu dönemde giderek keskinleşmiş, ücretlerdeki artış ve işçi sınıfının kazanımları ekonomik dengeyi zorlayacak boyutlara varmıştır.¹³⁹ 1980 sonrası ülkenin “küreselleşme” ye başladığı dönemde yaşanan gelişmelerde bu olgunun da etkisi olduğu açıktır.

1977’de patlak veren ve 1979’a kadar geçiştirilmeye devam eden ekonomik kriz ve beraberinde yaşanan toplumsal ve siyasal çalkantılar sonunda ülkenin bunda sonraki, siyasi, ekonomik kültürel hayatının tamamen değişime uğradığı 1980 dönemine gelinmiştir.

Dışsal ve içsel etkenlerin birleşmesiyle sermayenin küreselleşmesine hızla entegre olmaya başlayan Türkiye’de, 1980’lerle beraber ekonomi politikalarında köklü dönüşümler yapılmış, 24 Ocak Kararlarıyla uygulanmaya başlayan dışa açılma veya ihracata dönük büyüme amaçlı neo-liberal ekonomi politikaları, sermaye birikiminin önünü açacak düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Artık sermayenin birikiminin ve hareketinin önünde engel oluşturabilecek her türlü kural kaldırılmaya, kamusal alanlar serbest piyasaya açılmaya başlanmıştır.¹⁴⁰

Türkiye’nin küreselleşen dünyaya entegre olmak üzere dış pazarlara açılma süreci 1980–83 dönüşümü ile başlamış, 1989-90 gibi tamamlanarak, 1990’lı yıllara tam anlamıyla dışa açık bir ekonomi olarak girmiştir.¹⁴¹

12 Eylül 1980’de yaşanan askeri darbenin öncesinde uygulanmaya başlanan 24 Ocak Kararları aslında 12 Eylül sonrasında uygulanmaya devam

¹³⁸ Korkut Boratav, “**Türkiye İktisat Tarihi:1908:2007**”,İmge Kitabevi, Ankara, Eylül 2009, s.129.

¹³⁹ Boratav, **a.g.e**, s.139

¹⁴⁰ Hatman, **a.g.m**, par.34.

¹⁴¹ Yeldan, **a.g.e.**, s 25.

edecek olan neo-liberal politikaların düzenlendiği bir program niteliğindedir.

Programın askeri vesayet altında 1980-83 yıllarında uygulanan ilk aşaması bir istikrar programı niteliğinde iken, 1984 ten itibaren demokrasiye geçilmeye başlandığı süreçte yürürlüğe giren ikinci aşaması, mal ithalatını ve genel olarak ekonomiyi serbestleştirme aşamasıdır. Takip eden üçüncü aşamada ise mali piyasaların serbestleştirilmiş ve dış finans piyasalarıyla eklemlenmiştir. Özelleştirme uygulamaları ile de, küreselleşerek dış dünyaya açılma süreci 1990' a gelindiğinde tamamlanmıştır.¹⁴²

Yaşanan bu değişimlerin çalışma ilişkilerine yansımaması tabii ki mümkün değildir. Özellikle yeni ekonomik ortamda artık toplam maliyetlerin bir unsuru olarak görülen ücretler üzerinde baskı oluşurken, diğer yandan da önceki dönemde ekonomik dengeleri tehdit edecek ölçüde kazanımlar yaşayan sendikacılık hareketleri üzerinde de 1982 Anayasasının çerçevesini oluşturduğu bir perspektifle sınırlandırmalar ve baskılar artmıştır.

Siyasi alanda demokrasiden uzaklaştığı, ekonomik alanda neo-liberal politikaların uygulandığı bu dönemde çalışma ilişkileri de yeniden düzenlenmiştir. 1980'de yaşanan darbeden sonra getirilen sınırlamalar ve grev lokavtın yasaklanmasının ardından, 1983 yılında, 1982 Anayasası'na dayanılarak, 2821 sayılı sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunlarla değişen ekonomik ve sosyal ortama uygun olarak çalışma ilişkilerinin sonraki dönemde de etkisini devam ettirecek şekilde yeniden biçimlendirilmesi amaçlanmıştır. Sendikal faaliyetler ve grev hakkının kullanılmasına getirilen sınırlamalarla bunu pekiştiren fiili uygulamalar sayesinde bu amaç gerçekleştirilirken, uluslararası normlardan uzaklaşan düzenlemeler sebebiyle ILO(Uluslararası Çalışma Örgütü) ile ilişkilerde de ciddi problemler yaşanmıştır.¹⁴³

¹⁴² Gülten Kazgan, “Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 4. Baskı, Eylül 2009, s.127.

¹⁴³ Makal, “Cumhuriyet’ten 21. Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, s.527

Bu dönemde izlenen ekonomi politikaları ve çalışma ilişkilerinde hukuksal alanda yapılan düzenlemelerle getirilen yasaklamalar, MGK (Milli Güvenlik Kurulu) tarafından sendikaların, faaliyetlerinin durdurulması, sendikacılar hakkında davaların açılması şeklindeki fiili uygulamalar, ilerleyen süreçte “sendikasızlığın” gelişmesi için ortam yaratmıştır. Şöyle ki, 1980 den sendikalar kanunun çıkarıldığı 1983’e kadar ki dönemde ciddi baskı altında kalan sendikal hareket, 1983’ten sonra yasakların kalkmasıyla hızlanmış, toplu sözleşmelerde yüksek ücret artışları sağlanmıştır. 1984 ten sonra yeni yasal düzenlemelerle, 12 Eylül sürecinde yaşadığı olumsuz etkilerden biraz sıyrılıp olumlu bir sürece giren hareket, 1990 larda yaşanmaya başlayan değişimlerin çalışma ilişkilerinde yarattığı köklü değişikliklere uyum göstermekte zorlanmaya başlamış ve giderek sendikasızlaştırma uygulamaları artmıştır.¹⁴⁴

Dünya ekonomisindeki gelişme ve dalgalanmaların etkisi altında 1990'lara tamamen dışa açık bir ekonomi olarak gelen Türkiye ekonomisi, bundan sonra da giderek artan boyutlarda sermaye hareketlerinin yarattığı dalgalanmaların, finansal kargaşa ve krizlerin tehdidinde açık hale gelmiştir. Bu hassaslık 1994, 1999 ve 2001 de yaşanan ve en son 2007 de etkilerini göstermeye başlayan krizlerle kendini göstermiştir. Tabi ki bu dönemde ekonominin yönetimi artık iyice uluslararası finans kurumlarının denetimine girmiş, IMF(Uluslararası Para Fonu) anlaşmalarının ardı arkası kesilmemiştir. Krizlerin hemen sonrasında IMF nin acı reçeteleri sunulmuş ve uygulamaya geçirilmesi için gerekenler yapılmıştır.1994 kriziyle başlayan IMF anlaşmaları, 1998 de yeniden gündeme gelmiş,1999, 2002 ve 2005 te tekrar stand-by anlaşmaları yapılarak, krizin yönetimi IMF ye devredilmiştir. Yani bu şekilde 1998 -2008 yılları arasında Türkiye ekonomisi kesintisiz olarak IMF politikalarıyla yönetilmiş olmaktadır.¹⁴⁵

Bu dönemde Türkiye ekonomisinde IMF öderliğinde uygulanan politikaların sonucunda, dış ticaret oranı üçte ikisi ithalat artışından

¹⁴⁴ Abdülkadir Şenkal, “**Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel olarak Dünyada ve Türkiye’de)**”, Ankara, 1999, s.263.

¹⁴⁵ Boratav, **a.g.e**, s. 172-173

kaynaklanmak üzere,1980 de %17 den 1997 de % 50nin üzerine çıkmış, sermaye hareketleri ve mali piyasalar tam olarak özgürleşmiş, devlet özelleştirmelerle küçültülmüştür, fakat bu büyük değişimin sonuçları olumlu ve umut verici olmamıştır. 1980'den 2000'e büyüme hızı yarılanmış, iç ve dış borç büyümüş, kişi başına düşen gelirden artış yaşanmamış, ekonominin temelleri olan tarım ve hayvancılıkta çöküş yaşanmış, imalat sanayi aşırı kapasite ve talep yetersizliği ile uğraşırken, piyasayı ithal mallar ele geçirmiş ve sonuçta Türkiye dünya genelinde en dengesiz gelir dağılımının olduğu ülkeler arasına girmiştir.¹⁴⁶

Küreselleşme adı altında yaşanan bu değişim ve dönüşümün dünyadaki gelişimi ve Türkiye'deki etkileri bu şekilde gerçekleşirken, diğer yandan endüstri ilişkilerinde ve bu ilişkilerin aktörlerinin yapısında da köklü değişimlere sebep olmuştur.

Bir yandan devletin rolü küçülmekte diğer yandan sendikasılaşma yaşanmaktayken, öte yandan işgücünün yapısında da köklü değişiklikler yaşanmıştır. *"Artık Fordist - Taylorist dönemin mavi yakalı, tam süreli çalışan yarı vasıflı, genellikle erkek olan fabrika işçisi tipi yerine, "kısmi süreli" olarak hizmet ve bilgi sektörlerinde çalışan "beyaz ve pembe yakalı", ileri derecede vasıfları yüksek, "atipik istihdam"da bulunan ve büyük oranlarda kadınlardan oluşan işçiler"*¹⁴⁷ geçmektedir.

Ekonomide ve özellikle teknolojiye yaşanan devrim niteliğindeki gelişmelerle, üretim alanlarına hızla giren ve aynı hızda yaygın olarak kullanılmaya başlayan mikro elektronik teknoloji ile bilgi üretimde sermayenin önüne geçmiş, dolayısıyla beden işçiliğinin önemini yitirmesine neden olmuştur. Bu teknolojik devrimin etkileriyle artık işçi, işveren, işyeri tanımları, işin düzenlenmesi gibi tüm temel iş hukuku kavramlarının da yeniden tanımlanması gerekli hale gelmiştir. Yeni çalışma türleri ile birlikte, işin

¹⁴⁶ Kazgan, a.g.e, s.292-293

¹⁴⁷ Nusret Ekin, "Türkiye'nin Vizyonu: XXI. Yüzyıl'da Çağı Yakalamak" **isgucdergi**, Yıl: 2003/ Cilt: 5 Sayı: 2 Sıra: 1 / No: 168, www.isgucdergi.org/?cilt=5&sayi=2&yil=2003, (5 Eylül 2009) par 47.

düzenlenmesinde esnekliğin gereği yeni modeller ve düzenlemeler ortaya çıkmıştır. Bir yandan kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi yeni istihdam türleri, diğer yandan ödünç iş ilişkisi, belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve sendikal örgütlenme haklarını tehlikeye düşüren boyutlara varacak ölçüde alt-işveren uygulamaları yaygınlaşmıştır.¹⁴⁸

Sonuç olarak yaşanan sosyoekonomik gelişmeler, 1475 sayılı İş Kanununun dönemin ihtiyaçlarını karşılamakta artık yetersiz kalmasıyla uygulamada yaşanan sorunlar, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne girmeye çalıştığı bu dönemde uluslararası normlara uyum ihtiyacı yeni bir İş Kanununun çıkarılmasını gerekli hale getirmiştir.¹⁴⁹

Çalışma Hukuku'nda, evrensel normlara paralel olarak değişimi öngören 4857 Sayılı Yasa, dönemin sosyoekonomik koşulları içinde ortaya çıkan esnek çalışma ile ilgili olarak, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, alt işveren ve kısa süreli çalışma ile ilgili yeni düzenlemeler getirmiştir. Bu denli bir değişim getiren bu düzenlemelerin beraberinde pek çok tartışmayı da getirmesi kaçınılmazdır. Fakat bir yandan da fiilen esnek çalışma ilişkilerinin kendini var ettiği bir ortamda bu çalışma biçimlerinin ortaya çıkaracağı olumsuzlukların azaltılabilmesi açısından gerekli olan bu düzenlemelerin ILO ve Avrupa normları çerçevesinde iş güvencesi ile birlikte İş Hukukunda yer alması da olumlu değerlendirilebilir.¹⁵⁰

4857 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılmasına kadar geçen bu çok yönlü değişimin yaşandığı dönem içerisinde, kadınların toplumsal statüsünü ve 4857 sayılı Kanun'da kadına yönelik düzenlemeleri de belirleyen önemli bir etken Avrupa Birliği'ne uyum sürecidir. Küresel dünyaya hızla dahil olan Türkiye'de bu süreçte Avrupa Birliği'ne girebilmek için sadece ekonomik anlamda değil sosyal anlamda da Avrupa Birliği normlarıyla uyumlaşma

¹⁴⁸ Müjdat Şakar, “Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu”(4857 Sayılı İş Kanunu'nun Genel Gerekçesi), Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006, s.18–21

¹⁴⁹ Müjdat Şakar, **a.g.e**, s.18-21

¹⁵⁰ Pir Ali Kaya, **a.g.m**, par.2

amacıyla pek çok alanda yasal değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklerin pek çoğu da kadınlarla ilgilidir.

Türkiye 1985 yılında “Kadınların Anayasası” adı verilen, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi’ni onaylamıştır. İlk başta aile hukukuna ilişkin maddelere çekince konulmuş, 1999’da kaldırılmıştır. Kadın erkek eşitliği konusunda Avrupa Birliği’ne uyum çalışmaları 1990’lardan itibaren hız kazanmıştır. Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü sivil kadın kuruluşları ile uyumlu çalışmalar yürüterek olumlu adımlar atmıştır.¹⁵¹ 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun’da yapılan değişiklikle aile hukukunda, eşler arası eşitlik sağlanmıştır. 2004 yılında Anayasa’nın 10.maddesi değiştirilerek, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bunu yaşama geçirmekle yükümlü olduğu hükmü eklenmiştir.¹⁵² 2003 yılında Ceza Kanunu’nda yapılan değişiklikle “namus cinayetinde indirim” maddesi kaldırılmıştır. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası’nda yer alan ve yedinci bölümde ayrıntılı olarak incelenecek olan “eşit davranma ilkesi”, doğum izinlerine ilişkin yeni düzenlemeler, cinsel tacizin haklı fesih nedeni sayılması gibi düzenlemelerle de Avrupa Birliği müktesebatıyla uyum sağlanmıştır.

Türkiye’de AB’nin kadın erkek eşitliği’ne yönelik politikaları benimsenerek, AB’ye uyum sürecinde yasal mevzuatta değişiklikler yapılmaktadır. Fakat mevzuatta AB’ye uyum konusundaki başarı maalesef uygulamada gerçekleşmemektedir. Bu konuda çıkarılan yasaların etkili biçimde uygulanması açısından yaptırımların daha caydırıcı olması ve çalışma yaşamının düzenli olarak denetlenmesi gereklidir.¹⁵³

¹⁵¹ Nazan Moroğlu, “**Uluslararası Belgelerde Kadın Erkek Eşitliği**”, İstanbul Barosu Yayınları, 2005, s.285-288

¹⁵² Saniye Dedeoğlu, Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, **Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Disk/Birleşik Metal-İş, sayı:21, 2009/2, ss. 41-54, s.49.

¹⁵³ Serap Palaz, “Kadın Erkek Eşitliği Açısından Türkiye Ve AB’nin Bir Karşılaştırması”, **e-akademi Hukuk, Ekonomi, ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Haziran 2005, Sayı:40, <http://www.e-akademi.org/makaleler/spalaz-1.htm>, (15 Nisan 2009), par 32.

6.2. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ

Bu bölümde 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği, 2000 li yıllarda kadınların istihdamdaki yerine dair bazı verilere değinilecektir.

DİSK Araştırma Enstitüsünün 2003 yılında yayınladığı verilere göre¹⁵⁴ 2000’li yılların başında kadınların istihdamdaki yerine dair bazı veriler şöyledir:

Kadınlar, işgücüne dahil nüfusun % 27,7 sini, işgücüne dahil olmayan nüfusun ise % 71,4 ünü oluşturmaktadır.15 yaş ve üstü nüfusta cinsiyet dağılımı eşit olmasına rağmen, işgücüne dahil olan ve olmayan nüfustaki bu eşitsizlik kadınların “ev kadınlığı” durumundan kaynaklanmaktadır. Ev kadınlarının çalışmayan kadınlar içindeki oranı, % 69,3 tür. İş sahibi 5 milyon 762 bin dolayındaki kadın nüfusun % 48,1 i ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken,% 38,8 i ücretli olarak çalışmaktadır. 2 milyon 200 bin dolayında olan kadın ücretlilerin 358 bini geçici, mevsimlik ve arazi işlerde çalıştığından ücretli kadınların sayısı bu araştırmada 1milyon 842 bin olarak kabul edilmektedir. 2000’li yılların başında ücretli beş çalışandan biri kadındır. Ücretlilerin toplam sayısı 8.742.000 iken ücretli kadınların sayısı 1.842.000’dir.

1990’ların başlarında kadınların toplam ücretliler içindeki payı % 15,4 iken, 2000’li yıllara gelindiğinde bu oran % 21,1 i bulmuş durumdadır. Kadınların % 30 u teknik personel, % 25,2 si idari personel, % 20,8 i tarım dışı üretimde;% 21,4 ü hizmet işlerinde çalışmaktadır. Ücretli kadınların % 40 ı toplum hizmetlerinde çalışırken, % 31,4 ü sanayide çalışmaktadır. Ücretli kadınların eğitim düzeyi, erkeklere göre daha yüksektir. Erkek ücretlilerin yarısından fazlası ilk ve ortaokul düzeyinde eğitim görmüşken, ücretli kadınların % 65,8 i lise ve üniversite düzeyinde eğitimlidir. Bu da kadınların

¹⁵⁴ “2000 li Yıllarda İşçi Sınıfının Durumu, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler”, DİSK-AR, **Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü**, Genel İş Matbaası, Ankara, Aralık, 2003, ss 22–27

ancak eğitimli olarak ekonomide kendilerine yer bulabildiklerini kanıtlamaktadır.

Kadın ücretlilerin % 34'ü, erkek ücretlilerin ise % 18'i gençlerden oluşmaktadır. 15-44 yaş grubu kadınlar iş yaşamından erkelere göre daha erken ayrılmaktadırlar. Bu yaş grubundaki kadınların oranı % 93,4 iken, erkeklerin oranı % 85 de kalmaktadır. Ancak yine de 1990'larla karşılaştırıldığında, kadın emeğinin "ikincil" olarak görülen konumundan kaynaklanan ve bireysel nedenlerden çok hane gelirine katkı amaçlanan çalışmasının, ücretlerdeki gerileme ve toplam gelirdeki azalma nedeniyle erken sonlanmadığı; kadınların iş yaşamında kaldıkları sürenin giderek uzadığı söylenebilir. Ayrıca işsizlik oranlarına bakıldığında 2 milyon 412 bin işsiz, 625 binini kadınlar oluşturmaktadır. Toplam işsizlerin içinde kadınların oranı % 25,9 dur.

Kadın ücretliler için haftalık ortalama çalışma süresi 46,9 saat iken erkeklerinki 51,3 saati bulmaktadır.40 saat altı çalışan kadınların erkeklerin iki katı olması, kadınların yarı zamanlı işlerde daha çok çalıştırıldığını göstermektedir.

2000 yılından 2006 yılına kadar, cinsiyete göre ve kent ile kırsal ayrımı da dikkate alınarak işgücüne katılma oranları aşağıdaki tabloda görülmektedir. Bu tabloya göre öncelikle kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre çok düşük kaldığı ve yıllara göre azaldığı görülmektedir. Ayrıca kırsal işgücüne katılım oranının kenttekine göre yüksek olduğu, öte yandan, kırsal işgücüne katılım oranının yıllara göre düşüş gösterdiği görülmektedir. Bu durum, süreç içinde yaşanan kırsaldan kente göçle birlikte kadınların istihdam dışına itildiğini işaret etmektedir.

Tablo 6.1. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%)

							15+ yaş
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Türkiye	49,9	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	48,0
Erkek	73,7	72,9	71,6	70,4	72,3	72,2	71,5
Kadın	26,6	27,1	27,9	26,6	25,4	24,8	24,9
Kent	44,1	44,0	44,4	43,8	44,5	45,5	45,5
Erkek	70,9	70,6	69,8	68,9	70,8	71,5	70,8
Kadın	17,2	17,4	19,1	18,5	18,3	19,3	19,9
Kır	58,7	58,7	57,6	55,5	55,4	53,1	52,2
Erkek	77,9	76,4	74,5	72,9	74,7	73,5	72,7
Kadın	40,2	41,7	41,4	39,0	36,7	33,7	33,0

Kaynak: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Politika Dökümanı, "Kadın ve Ekonomi", Ankara, 2008, www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf, s.10, Tablo 1' den uyarlanmıştır.

Aşağıdaki tabloda ise kadınların eğitim durumlarına göre işgücüne katılma oranları gösterilmektedir. Bu tablodaki verilere bakıldığında, kadınların eğitim düzeylerinin artmasıyla doğru orantılı olarak istihdama katılımlarının da arttığı görülmektedir.

Tablo 6.2. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)

							15+ yaş
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Okur yazar olmayanlar	25,2	24,8	24,4	23,6	19,3	17,5	16,2
Lisealtı eğitilmişler	23,0	24,2	24,9	23,4	22,8	21,8	21,8
Lise ve Dengi Meslek L.	31,8	31,1	31,9	28,9	30,6	30,9	31,4
Yükseköğretim ve fakülte	70,1	70,8	71,5	69,5	71,3	70,0	69,8

Kaynak: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, a.g.m, s.12 tablo 2den uyarlanmıştır.

Aşağıdaki tabloda ise istihdamın sektörlere göre dağılımı gösterilmektedir. Tablodaki verilere göre kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilirken, hizmetler sektöründe kadın istihdamında yıllara göre artış gerçekleşmiştir.

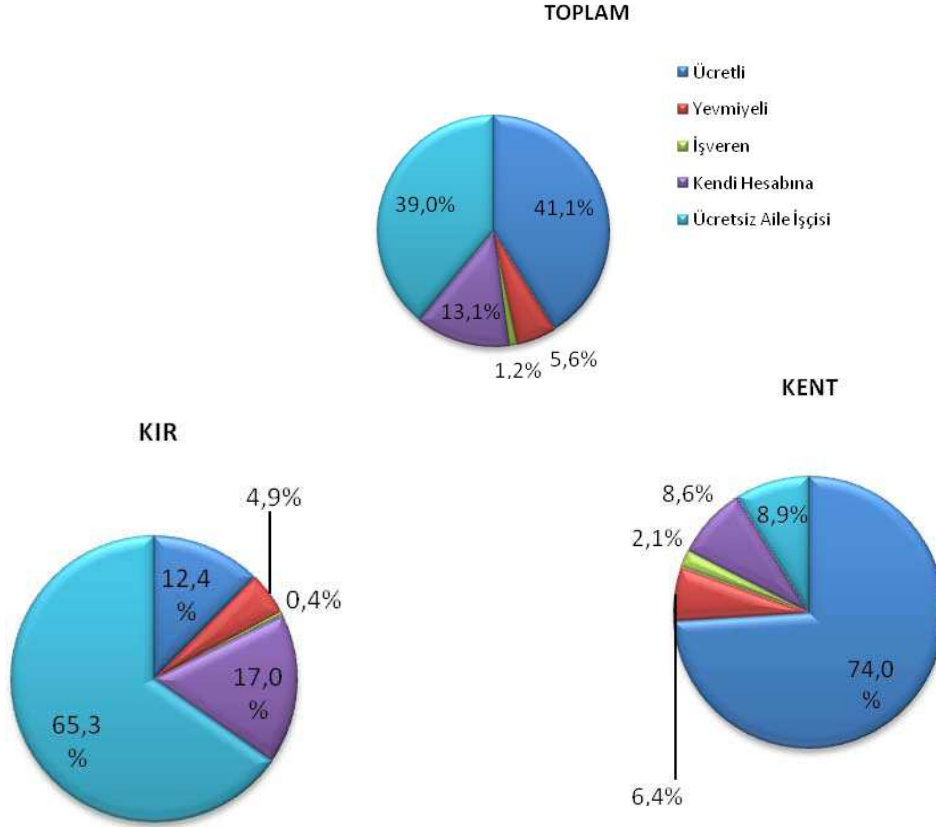
Tablo 6.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

						15+ yaş	
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
TARIM	36,0	37,6	34,9	33,9	34,0	29,5	27,3
Erkek	27,0	27,7	24,8	24,4	25,6	21,7	19,8
Kadın	60,5	63,3	60,0	58,5	57,2	51,6	48,5
SANAYİ	17,7	17,5	18,5	18,2	18,3	19,4	19,7
Erkek	19,5	19,7	20,6	20,2	20,0	21,1	21,6
Kadın	12,6	11,8	13,3	12,9	13,6	14,6	14,4
HİZMET	46,3	44,9	46,6	47,9	47,7	51,1	53,0
Erkek	53,5	52,6	54,6	55,4	54,4	57,2	58,6
Kadın	26,9	24,9	26,6	28,6	29,2	33,8	37,1

Kaynak: : T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **a.g.m**, s.15, tablo.4'ten uyarlanmıştır.

Aşağıdaki grafikte ise, kırdaki kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentte ise ücretli olarak çalıştığına dair veriler mevcuttur. Toplamda ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar ile ücretli çalışanların sayısı birbirine yaklaşmaktadır.

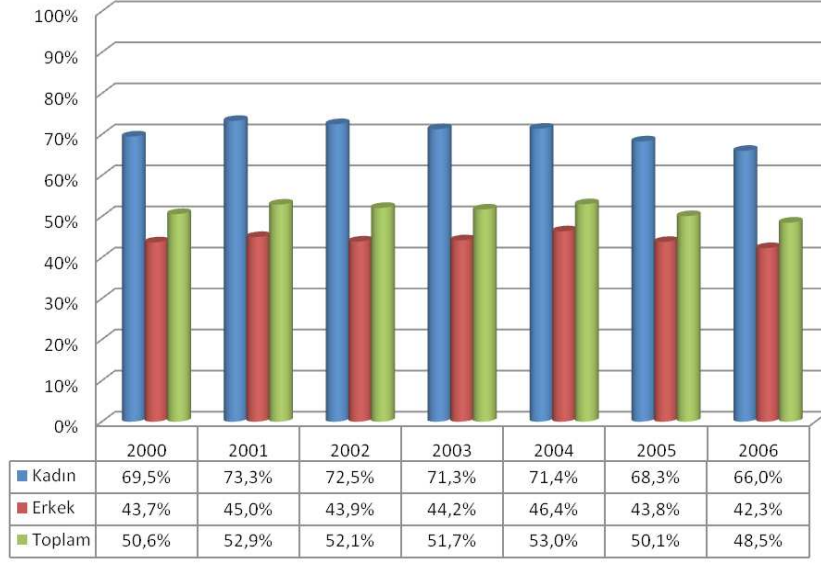
Grafik 6.1. İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu (2006)



Kaynak: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **a.g.m**, s18, grafik 3. ten alınmıştır.

Aşağıdaki grafikte ise 2005-2006 yılı kayıt dışı istihdam oranları görülmektedir. İstihdam kapsamındaki kadınların 2006 yılı itibariyle yaklaşık üçte ikisi kayıt dışı çalışan durumundadır. Kayıt dışı sektörde çalışan kadınlar sadece ev içi çalışanları ve bebek bakıcıları olarak çalışmamakta aynı zamanda ev-eksenli dikiş ve örgü işleri yapmakta ve giyim, tekstil, ambalajlama, gıda üretimi gibi sektörlerde de kayıt dışı çalışanlar olarak istihdam edilmektedirler.

Grafik 6.2. Kayıt dışı İstihdam 2000 – 2006



Kaynak: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **a.g.m**, s.23, grafik 5'ten alınmıştır.

4857 sayılı kanunla ilk defa yasal düzenleme yapılan esnek çalışma biçimleri olarak adlandırılan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, sadece belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi yeni istihdam türleri, pek çok batı ülkesinde toplam istihdamın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Ülkemizde esnek çalışmanın yaygınlığına dair rakamlar bulunmamaktadır. 2002 verilerine göre Türkiye’de erkeklerin sadece %1’i, kadınların sadece % 2’si haftada 20 saatten az çalışmaktadır. Eurostat 2007 verilerine göre Türkiye’de kısmi zamanlı çalışan kadın oranı % 17,8’dir. AB ülkelerinde bu tarz çalışma biçimleri ağırlıklı olarak kadınlara özgü bir seçenek olarak algılanmakta ve kadınlar tarafından daha çok tercih edilmektedir.¹⁵⁵

¹⁵⁵ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Politika Dökümanı “Kadın ve Ekonomi”, Ankara, 2008, www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf , (2 Şubat 2009), s.25.

7. BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU İLE 1475 SAYILI İŞ KANUNU'NUN KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

7.1. İŞÇİ TANIMI ve KANUN'UN KAPSAMI AÇISINDAN

1475 sayılı iş Kanunu'nun 1. maddesinde *“Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi... denir”* biçiminde tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise işçi *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi... denir”* şeklinde 2. maddede tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi yürürlükteki iş kanununda 1475 sayılı kanunda yer alan *“herhangi bir işte”* ve *“ücret karşılığı”* çalışmak ibareleri çıkarılmış ve *“iş sözleşmesine dayanarak çalışma”* ibaresi kalmıştır. Bu tanımları kadınlar açısından değerlendirirsek her iki kanun da da bir işyerinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kadınlar işçidirler, dolayısıyla iş yasalarında kadın işçiler için düzenlenen koruyucu hükümlerden faydalanacaklardır.

Fakat her iki kanunda da kapsam bakımından getirilen istisnalar sebebiyle, yukarıda açıkladığımız verilere bakılacak olursa, çalışan kadınların çoğu aslında kapsam dışı bırakılmıştır. Şöyle ki 1475 sayılı Kanun'un *“uygulama alanı”* başlıklı 2. maddesinde, Kanun'un 5. maddede sayılan istisnalar dışında kalan işyerlerinde uygulanacağı söylenmiştir.

“İstisnalar” başlıklı 5. maddede ise *“Deniz ve hava taşıma işlerinde, tarım işlerinde (Orman tali yolları dahil), bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerinde, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında, aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, konutların kapıcılık hizmetlerinde, sporcular hakkında, Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atölyelerinde*

çalışanlar hakkında, rehabilite edilenler hakkında...” bu kanun hükümleri uygulanmaz denilmiştir. Görüldüğü gibi istisna olarak kapsam dışında bırakılan işler daha önceki bölümlerde açıkladığımız gibi ülkemizde kadın işgücünün en yoğun yer aldığı işlerdir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda ise 1. maddede *“Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine... Uygulanır .”* denilmektedir İstisnalar başlıklı 4. maddede ise *“Deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde...”* bu kanun hükümleri uygulanmaz denilmiştir.

Görüldüğü gibi 4857sayılı İş kanununun getirdiği bir yenilik olarak 50’dençok işçi çalıştıran tarım ve orman işyeri/işletmelerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamına alınmışlardır. Bu durum en azından eskiden koruma dışı olan bir grup kadının koruma kapsamına alındığı anlamına gelmektedir.¹⁵⁶

7.2. ÜCRET TANIMI AÇISINDAN

Her iki kanunu ücret tanımları açısından değerlendirecek olursak, 1475 Sayılı İş Kanunu’nun “ücret” başlığı altındaki 3. bölümünde ücretin tanımı yapılmıştır. 26.maddenin dördüncü fıkrasında *“Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet*

¹⁵⁶ Fatma Elif Adakale Demirhan, Münir Ekonomi, “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, **itüdergisi/d Mühendislik, Cilt:4, Sayı:5**, 55–67, Ekim 2005, http://www.itudergi.itu.edu.tr/tammetin/itu-d_2005_4_5_FE_AdakaleDemirhan.pdf , (10 Eylül 2009), s.64.

akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz.” denilerek “eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesi” ilkesini benimsemiştir.

Bu ilke Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında 100 sayılı Sözleşmesi ile uyumludur.¹⁵⁷ Fakat Avrupa Birliği Hukuku'nda bulunmayan, “eşit verim” kriteri tam olarak tespiti güç bir husustur.¹⁵⁸

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konu ücret başlığı altında değil de “*eşit davranma ilkesi*” başlığında ele alınmıştır. Kanunun eşit davranma ilkesi başlığı altındaki 5 maddesinin 4, 5 ve 6. fıkrasında;

“Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığına 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.

20. 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.” denilerek, aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet farkından dolayı farklı ücret ödenemeyeceği belirtilmiş ve 1475 sayılı Kanun'daki “eşit verim” kavramına yer verilmemiştir.

¹⁵⁷ Sakine Uygur, “Kadın İşçiler ve Sorunları”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Eğitim Yayınları, No.27, Ankara, 1999, s.20.

¹⁵⁸ Murat, **a.g.e**, s.73.

4857 Sayılı İş Kanunu İle getirilen önemli bir ilke m.5'de yer alan "eşit davranma ilkesi"dir. Bu düzenlemeyle, iş sözleşmesinin yapılması çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet ayırımına bağlı ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.¹⁵⁹

Bu maddeye göre iş ilişkisinde tıpkı dil, ırk, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhepte olduğu gibi cinsiyete dayalı ayırım yapılamaz. İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli ile kısmi süreli çalışan veya belirli süreli çalışan ile belirsiz süreli çalışan arasında farklı işlem yapamaz. İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin zorunlu sebepler olmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Bu ifadenin önemi, ilk defa doğrudan ve dolaylı olarak farklı işlem kavramlarına yani doğrudan ve dolaylı ayırım kavramlarına yer verilerek, Avrupa Birliğinin hukuk terminolojisinde yer alan bu kavramların ilk kez tanınmış ve iş mevzuatımıza girmiş olmasıdır.¹⁶⁰

Böylece, kadınlar için koruyucu içeriğe sahip olması nedeniyle eleştirilen 1475 sayılı Kanundan bir adım öteye gidilerek, 4857 sayılı Kanun'da, "eşit davranma ilkesi" Avrupa çalışma hukuku normlarıyla paralel olarak, negatif ve pozitif hukuk boyutuyla, ilk kez Türk çalışma hukukunda yer almıştır.¹⁶¹

7.3. İŞ GÜVENCESİ AÇISINDAN

7.3.1. Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayanması İlkesi

Bu ilke 1475 sayılı İş Kanunu'na 4773 sayılı Kanun¹⁶² ile yapılan değişiklikle getirilmiştir.

¹⁵⁹ Kapız, **a.g.s**, par 10.

¹⁶⁰ Adakale Demirhan-Ekonomi, **a.g.m**, s.64

¹⁶¹ Kapız, **a.g.s**, par12.

¹⁶² Kamuoyunda "İş Güvencesi Yasası" olarak bilinen 4773 Sayılı Kanun 09.08.2002 tarihinde kabul edilmiş, 15.08.2002 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Kanunun başlığı "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalıştırılanlar Arasındaki

4773 Sayılı Kanun'la değiştirilen 1475 sayılı Kanununun 13 /A maddesi;

“On veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” dedikten sonra işten çıkarılmada geçerli neden sayılamayacak halleri altı bent halinde saymıştır. Bu bentlerden konu açısından önemli olan d ve e bentlerinde;

“d) Irk, renk, cinsiyet, medenî hal, aile yükümlölükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

e) 70 inci madde¹⁶³ uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,” sayılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, bu konuda genel olarak 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle getirilen iş güvencesi düzenlemelerinin korunduğu söylenebilir. Buradaki önemli bir kavram olan feshin geçerli bir sebebe dayandırılması ilkesi 4875 Sayılı İş Kanunu'nda da tekrarlanmıştır.¹⁶⁴

Feshin geçerli sebebe dayanması ilkesi 4857 Kanununun 18 maddesinde düzenlenmiştir. Maddede *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”* denildikten sonra, 6 bent halinde özellikle fesih için

Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”dur.

¹⁶³ Analık halinde alıştırma yasağı, 1475 sy İş Kanunu Md 70: “Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.”

¹⁶⁴ Adakale Demirhan-Ekonomi, **a.g.m.**, s.65.

geçerli sebep oluşturamayacak halleri sıralamıştır. Burada konu açısından önemli olan, d ve e bentlerinde;

“d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.” sayılmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu 13/A ile 4857 sayılı İş Kanunu 18.madde arasında fesih için geçerli sebep olamayacak haller arasında sıralanan haller arasında tek fark 4857 sayılı Kanunda doğumun da sayılmış olmasıdır. Bu hükümlerin uygulanması açısından ise her iki kanun arasında bir fark oluşmayacaktır. Bunun sebebi doğum nedeniyle hizmet akdinin “askıda” olmasından dolayı zaten bu süre içinde hizmet akdinin feshedilmeyecek olmasıdır.¹⁶⁵

7.3.2. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

Doğum ve gebelik haline ilişkin düzenleme, 1475 Sayılı İş Kanunu’nda “işverenin bildirmsiz fesih hakkı” başlığı altında 17. maddede düzenlenmiştir. Bu maddede “*Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin feshedebilir.*” Denildikten sonra üç bent olarak bu haller düzenlenmiştir. Sağlık sebepleri başlığı altındaki birinci bendin son fıkrasında,

“(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirmsiz fesih hakkı: Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 üncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez”

¹⁶⁵ Adakale Demirhan-Ekonomi, **a.g.m**, s.65.

denilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ise bu konu "işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığı altında 25. maddede düzenlenmiştir. 25. maddede "Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir" denildikten sonra bu haller üç bent olarak sayılmıştır. Sağlık sebepleri başlığı altındaki birinci bendin son fıkrasında sayılan haller şunlardır;

"(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim süresiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 inci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez. "

Görüldüğü gibi, bu madde hükmü de 1475 sayılı Kanunun 17 inci maddesi ile aynıdır. Tek fark 4857 sayılı Kanun ile getirilen doğum izni sürelerinin daha uzun olması nedeniyle toplam sürenin uzamasıdır.¹⁶⁶

1475 sayılı Kanun'da yer almayan, 4857 Sayılı Kanun'la getirilen önemli bir değişiklik "işyerinde cinsel taciz" in işveren ve işçi açısından haklı nedenle fesih halleri arasında sayılmasıdır. Kanununun 24/II maddesinin b bendinde: "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Kanunun 25/II maddesinin c bendinde: "İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması" halinde işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır.

4857 sayılı Kanun'daki, cinsel tacizle ilgili bu maddeler, 23 Eylül 2002

¹⁶⁶ Adakale Demirhan-Ekonomi, a.g.m, s.65.

tarikh ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesine uyum sağlamıştır.¹⁶⁷

Ayrıca 4857 sayılı Kanunun 25/II maddesinin, aile içi şiddetin önlenmesinde bir iş hukuku aracı olarak kullanabileceği yönünde görüşler vardır. 25/ II maddede sadece yasada sayılan nedenlerin değil “benzeri” nedenlerin de işveren için haklı nedenle fesih sebebi olduğu, dolayısıyla aile içi şiddet uygulayan işçinin disiplin kuruluna sevk edilerek, iş sözleşmesinin İş Kanunu madde 25/II uyarınca feshedileceği yönünde toplu iş sözleşmelerinde düzenleme yapılmasının uygun ve yerinde olduğu söylenmektedir.¹⁶⁸

7.3.3. Kıdem Tazminatı

Kıdem Tazminatı, 1475 Sayılı Kanun’un 14. maddesinde düzenlenmektedir:

“Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması

¹⁶⁷ Moroğlu, **a.g.e**, s.289.

¹⁶⁸ Kadriye Bakırcı, “Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?” **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, DİSK/Birleşik Metal-İş, Sayı.21, 2009/2, ss. 111–120, s.117.

hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.”

Şunu da belirtmek gerekir ki, 1475 Sayılı Yasa yürürlüğe girdiğinde 14. madde de evlilik nedeniyle işten ayrılan kadına kıdem tazminatı verilmesini düzenlememektedir. Kıdem tazminatı ödenmesi gereken durumlara, evlilik nedeniyle işten ayrılma halinin eklenmesi, 1983 yılında yapılan değişiklikle gerçekleşmiştir.¹⁶⁹

4875 sayılı İş Kanunu m.120 kıdem tazminatıyla ilgili 14. madde hariç 1475 sayılı İş Kanunu'nun bütün maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. Bunun nedeni ise geçici 6. maddede açıklandığı üzere kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasının öngörülmesidir. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçiler 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddenin hükümlerine göre kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.¹⁷⁰

Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun henüz yürürlüğe girmediğinden, 1475 sayılı Kanun'un kıdem tazminatına ilişkin hükümleri geçerlidir. Tazminata hak kazanmak için diğer koşulları sağlayan yani; evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde, evlilik sebebiyle iş sözleşmesini yazılı olarak fesheden, çalışma süresi en az 1 yıl olan kadın işçi; çalışma süresine göre kıdem tazminatını almaya hak kazanacaktır.

Ancak, kıdem tazminatı ile ilgili bu düzenlemenin, kadının evlendikten sonra iş yaşamından uzaklaşmasını makul gören ve buna zemin ve gerekçe hazırlayan bir yönü olduğu, bu açıdan ayrımcı bir nitelik taşıdığı söylenebilir.¹⁷¹

¹⁶⁹ Özveri, **a.g.e**, s.18.

¹⁷⁰ Adakale Demirhan-Ekonomi, **a.g.m**, s.68

¹⁷¹ Murat, **a.g.e**, s.74.

7.4. İŞİN DÜZENLENMESİ AÇISINDAN

7.4.1. Yer ve Sualtında Çalıştırma Yasağı

1475 sayılı Kanun'da bu konu 68. maddede düzenlenmiştir. 68. madde hükmündeki *“Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır.”* ifadesi aynı şekilde, 4857 kanunda 72. madde de düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeler kadınların yaşına bakılmaksızın maden işlerinde ve yeraltında çalışmasını yasaklayan, 45 sayılı ILO sözleşmesi ile uyumludur.¹⁷²

7.4.2. Gece Çalıştırma Yasağı

1475 sayılı Kanun'da bu konu 69. maddede düzenlenmiştir. Madde hükmü;

“Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır.

Şu kadar ki; işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir ” şeklindedir.

1475 sayılı Kanun'un 65.maddesindeki tanıma göre saat 20:00 ile sabah 06:00 arasındaki çalışmalar gece çalışması olup, iş süresinin

¹⁷² Uygur, **a.g.e**, s.22.

yarısından çoğu bu sürede geçiyorsa, bu çalışma gece çalışmasıdır.¹⁷³

1475 sayılı Kanun'a dayanarak çıkarılan, Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzüğün¹⁷⁴ ikinci maddesine göre, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılabileceği işler, "beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcamasını gerektirmeyen işler" olarak nitelendirilmiştir.¹⁷⁵

Ayrıca tüzükte, 3.maddede, kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun, gece süresince normal çalışma süresinin üstünde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 6. maddede, emzikli kadın işçilerin doğumdan itibaren 6 ay süresince gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 5. maddede, her 6 ayda bir tekrarlanmak üzere, işe başlamadan önce, kadın işçinin gece çalışmaya uygun olup olmadığı açısından sağlık raporu alınması zorunlu kılınmıştır.

4.maddede, işverene, işyeri belediye sınırları dışında ise ya da ulaşım güçlüğü varsa, kadın işçileri uygun araçlarla kent merkezine getirip, götürme yükümlülüğü getirilmiştir. 7. maddede, kadın işçinin kocası da farklı bir işyerinde postalar halinde çalışıyorsa, isteği halinde gece çalışmasının kocasıyla aynı zamana rastlamayacak şekilde düzenleneceği, aynı işyerinde ise, her ikisinin aynı gece postasında çalışmasının işverence olanak oranında sağlanacağı hükme bağlanmıştır.

9.maddede, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınması, 8.maddede kadın işçilerin nüfus kimlik belgelerinin onaylı örneğini denetim için gelen yetkililere ibraz etme zorunluluğu getirilmiştir.

4857 sayılı Kanun'da gece çalıştırma yasağı 73. maddede düzenlenmiştir. Madde hükmü;

¹⁷³ Uygur, **a.g.e**, s.26.

¹⁷⁴ Mülga Tüzük, Resmi Gazete: 22.08.1973, Sayı:14633

¹⁷⁵ Kapız, **a.g.s**, par.14.

“Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” şeklindedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. Maddesinde yer alan gece tanımına göre; çalışma hayatında gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

4857 sayılı Kanun'a dayanarak çıkarılan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin¹⁷⁶ , 5. maddesinde, kadınların gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması yasaklanmış; 6.maddesinde işverene, işyeri belediye sınırları dışında ise ya da ulaşım güçlüğü varsa, kadın işçileri uygun araçlarla kent merkezine getirip, götürme yükümlülüğü getirilmiştir. 7.maddede, altı ayda bir tekrarlanmak üzere, işe başlamadan önce, kadın işçinin gece çalışmaya uygun olduğunun tespiti açısından sağlık raporu alınması zorunluluğu getirilmiştir.

Yönetmeliğin 8.maddesinde, kadın işçinin kocası da, aynı veya farklı bir işyerinde postalar halinde çalışıyorsa, işçinin isteğiyle gece postasının kocasıyla aynı zamana rastlamayacak şekilde düzenleneceği, aynı işyerinde iseler, aynı gece postasında çalışma isteklerinin işverence olanak oranında karşılanacağı hükme bağlanmıştır.

9. maddede, kadın işçilerin gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerinse doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılması yasaklanmıştır. Emziren kadın işçilerde bu sürenin, ana ve çocuğun sağlığı

¹⁷⁶ Resmi Gazete: 09.08.2004, Sayı:25548.

açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılacağı hükme bağlanmıştır.

9. maddede ayrıca, bu işçilerin anılan sürelerdeki çalışmalarının 14.7.2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenleneceği belirtilmiştir.

10. maddede ise, gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili Bölge Müdürlüğü’ne gönderecekleri hükme bağlanmıştır.

Sonuç olarak, 1475 sayılı Kanun m. 69 ile sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalışmasına yasak getirilip istisnai durumların bir tüzük ile gösterileceği belirtirken, 4857 sayılı Kanun genel olarak kadınların sanayiye ait işlerde gece çalışmasına yasaklama getirmemektedir.¹⁷⁷

Daha önceden, her yaştaki kadın için gece çalışma yasağı varken, 4857 Kanun’la uluslararası normlarla uyum açısından, korumacılıktan çok eşitlikçi bir yaklaşımla ve günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak bu yasak kaldırılmış, gece çalıştırma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir.

7.4.3. Analık Halinde Çalıştırma Yasağı

Bu konuyla ilgili düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 70. maddesinde yer almaktadır. “Analık halinde çalıştırma yasağı” başlığı altındaki madde hükmü şu şekildedir;

¹⁷⁷ Adakale Demirhan-Ekonomi, **a.g.m.**, s.65.

“Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 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 artırılabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.”

70 inci maddenin son fıkrasında yer alan bu hükmün feshe karşı koruma niteliği açısından değerlendirmesi izin sözcüğünün hukuki anlamına bağlı olarak iki durum ortaya çıkarmaktadır. İlk olarak burada geçen iznin anlamı “iş sözleşmesinin askıda kalması” olarak kabul edilirse, iş güvencesi amacıyla getirildiğinin düşünülmesi gerekir. Eğer işçiyi iş görme borcundan kurtaran bir izin olarak değerlendirilirse, kadın işçinin izinli olduğu sürede belirsiz süreli iş sözleşmesinin, süreli olarak feshedilmesi halinde, bildirim sürelerinin işleyebileceği sonucu ortaya çıkar.¹⁷⁸

4857 sayılı Kanun ise konuyu “analık halinde çalışma ve süt izni” başlığı altında 74. madde ile düzenlemiştir. Madde hükmü şöyledir;

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

¹⁷⁸ Ekonomi, a.g.m, s.15.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

Görüldüğü gibi emzirme izinleri ile ilgili düzenleme 1475 sayılı Kanun'da yer almamış, konu Gebe Kadınlar Tüzüğünde¹⁷⁹ düzenlenmiş ve tüzükte bu izinlerin biri ara dinlenmeden önce diğeri sonra olmak üzere iki kez 45'er dakika olarak kullanılacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'la bu düzenleme tamamen işçinin iradesine bırakılmaktadır.¹⁸⁰ Böylece bu düzenleme ile 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'ne uyum sağlanmış olmaktadır.¹⁸¹

¹⁷⁹ Mülga Tüzük, "Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (kreş) Hakkında Tüzük"- Kararname Tarih -No:20.07.1973 -7/6821

¹⁸⁰ Adakale Demirhan-Ekonomi, **a.g.m**, s.66.

¹⁸¹ Moroğlu, **a.g.e**, s.289.

Analık halinde çalışma yasağı ile ilgili 4857 sayılı Kanun'da yapılan düzenleme aslında önemli bir değişiklik getirmiştir. Hamile kadın işçiye sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile isterse doğumdan önce üç haftaya kadar çalışabilmesi ve bu durumda çalıştığı sürelerin doğum sonrası izin sürelerine eklenmesi şeklinde bir seçenek sunulmuştur. 1475 sayılı kanunda yer almayan bu hükümlerle kadın işçiye böyle bir seçenek tanınması, kadın çalışana doğumdan sonra hem dinlenmek hem de çocukla daha fazla ilgilenebilmek açısından fırsat sağlayacağından iş hayatından temelli ayrılmak zorunda kalmasını engelleyebilir.

Öte yandan getirilen bu olumlu değişikliğin bir diğer gerekçesi, kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerin çağdaş gelişmiş ülkelerden çok daha kısa olmasıdır. Bu da yukarıda açıklandığı gibi kadını iş ve aile hayatı arasında seçim yapmaya zorlayarak, kadının istihdam dışı kalmasına neden olmaktadır. Bu durumda kadınların, çalışma hak ve özgürlüklerini, erkeklerle eşit şekilde kullanmalarını engelleyen bir durumdur.¹⁸²

Aslında sonuç bölümünde değinildiği gibi 4857 sayılı Kanun'la getirilen doğum sonrası izin süreleri dahi sorunun çözümü açısından yeterli olmadığından, kadın işçiler mümkün olduğunca ücretsiz izin alma yolunu kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Buna rağmen bu düzenleme genel olarak olumlu karşılanmıştır.¹⁸³

7.4.4. Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışması

1475 sayılı Kanun'un 81. maddesinde; *“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 veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması*

¹⁸² Kapız, **a.g.s**, par.16.

¹⁸³ Adakale Demirhan- Ekonomi, **a.g.m**, s.66.

gerektiği alışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte gösterilir” denilmektedir.

Kanun'un bu maddesine dayanarak çıkarılan ilk tüzük Bakanlar Kurulu'nun 20.07.1973 tarihli ve 7/6821 sayılı Kararıyla yürürlüğe konulmuştur. Fakat 1987 yılında bu tüzüğün bazı maddelerinde değişiklik yapılması ihtiyacı doğmuş ve 1973 tarihli tüzüğü yürürlükten kaldıran, Gebe veya Emzikli Kadınların alıştırılma şartlarıyla Emzirme Odaları ve ocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük,¹⁸⁴ yürürlüğe konulmuştur. Bu tüzük 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir süre daha yürürlükte kalmaya devam etmiştir.

Tüzüğün 3.maddesinde kadın işçilerin, doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmalarının yasak olduğu, bu srelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporuna dayanılarak arttırılabileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca isteği halinde, kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği, bu sürenin ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.

4. maddede, işçilerin başvurmaları halinde, gebeliğin ilk üç ayında işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri, sağlık ocakları, hkmet veya belediye hekimlerince muayene ve tedavi edileceği, sonraki aylarda, ayda en az bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verileceği hükme bağlanmıştır.

5. maddede emzikli işçilerin, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde kadınların alıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki 6 haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının doktor raporuyla belirlenmesi gerektiği, çalışmalarında mahsur var ise de doğumdan sonraki ilk altı ay

¹⁸⁴ Resmi Gazete:10.04.1987 Sayı:19427.

içinde bu işlerde çalıştırılmayacakları belirtilmiştir.

6. maddede, emzirme izni düzenlenmiş ve ara dinlenmesinden önce ve sonra kırk beşer dakikalık izin verileceği, bunların iş süresinden sayılacağı hükme bağlanmıştır.

7. maddede, 100–150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması; 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunlu tutulmuştur.

4857 sayılı Kanunun “Gebe ve Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik” başlığı altında 88. maddesinde ;

“Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” denilmektedir.

Kanunun bu maddesine dayanılarak hazırlanan ve 14.07.2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”¹⁸⁵ ile 26 maddede bu konular düzenlenmiştir.

¹⁸⁵ Resmi Gazete:14.07.2004, Sayı: 25522.

Yönetmeliğin 5. maddesinde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin - süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler belirtilirken, 6. maddede özel risk oluşturacak durumlar ve alınacak özel önlemler açıklanmıştır.

7. maddede işçinin gebelik ve emzirme halini işverene bildirmesi ve işverenin alınacak önlemler konusunda psikososyal ve tıbbi açıdan değerlendirme yapması düzenlenmiş, ardından 8. maddede işverenin duruma göre, ücretinde bir değişiklik yapmaksızın, işçinin çalışma koşullarını geçici olarak değiştirebileceği, başka bir işe aktarabileceği, daha hafif işlerde çalıştırabileceği, ya da işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılabileceği düzenlenmiştir.

9. maddede, emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaklanmış; yeni doğum yapmış işçinin doğumdan sonraki 8 haftada, emziren işçinin ise 6 aydan sonra gece çalışmasının sakıncalı olduğu yönünde doktor raporu bulunduğu müddetçe gece çalışması yasaklanmıştır. Ayrıca gebelerin doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacağı hükme bağlanmıştır.

10. maddede, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı, 11. maddede analık izni düzenlenmiş, 12. maddede gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verileceği hükme bağlanmıştır.

13.maddede, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde kadınların çalıştırılmasına izin verilen işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının doktor raporuyla belirlenmesi, çalışmalarında mahsur varsa da doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir.

14. maddede, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği ve bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilirken, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işçinin isteğine bırakılmıştır.

15. maddede, oda ve yurt açma yükümlülüğü, 1475 sayılı İş Kanunu'na dayanarak çıkarılan tüzüğün 7.maddesiyle aynı şekilde düzenlenmiştir.

7.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN

7.5.1 Ağır ve Tehlikeli İşler:

1475 sayılı Kanun'da bu konu 78. maddede düzenlenmiştir. Madde hükmünde *“16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.”* denildikten sonra ikinci fıkrada *“Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.”* İfadesi yer almaktadır.

4857 Sayılı Kanunda ise bu konu 85. maddede düzenlenmiştir Madde hükmünde *“On altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.”* Denildikten sonra ikinci fıkrada *“Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir ”* şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Görüldüğü gibi her iki kanunun ifadesi de aynıdır. Fakat tek fark tüzük ve yönetmelik konusundadır. 1475 sayılı Kanuna göre ağır ve tehlikeli işlerde

çalışmayı düzenleyen “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”¹⁸⁶ çıkarılmışken, 4857 sayılı kanuna dayanarak çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği¹⁸⁷ 2006 yılında yürürlüğe konmuştur. Her ikisi de kadınlara yönelik aynı hükümleri içerir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girerken ve işin devamı süresince bu işlere fiziken işe elverişli olduklarına dair doktor raporu zorunlu tutulmuştur. Ayrıca kadın işçilerin bu tür işlerde, özel günlerinde 5 gün boyunca çalıştırılmayacakları da hükme bağlanmıştır.

7.6. YENİ İSTİHDAM TÜRLERİ ve 4857 SAYILI İŞ KANUNU

Yeni istihdam türleri ya da diğer bir deyişle alternatif çalışma biçimleri, ülkemizde 4857 sayılı Kanun’un çıkarıldığı dönemde yaygınlaşmış olmakla birlikte, bu durum gelişmiş ülkelerde olduğu kadar çok çeşitli ve yaygın değildir.¹⁸⁸ Bu açıdan yasada en yaygın kullanılan istihdam türlerine ilişkin düzenleme getirilmiştir.

4857 sayılı Kanun’la getirilen en önemli yeniliklerden birisi süreç içinde giderek yaygınlaşan, yeni istihdam türlerinin de yasal zemine kavuşturulmasıdır. Yeni istihdam türleri bir yandan, tam gün süreli işlerde ailevi sorumlulukları nedeniyle yer alamayan kadın işçilerin daha yaygın tercih ettiği çalışma biçimleri olurken, öte yandan işverenler için de kadınlar bu özellikleri sebebiyle erkeklere nazaran tercih edilmeye başlanmıştır. Bu sebeple kadınlar açısından, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun bu konudaki düzenlemeleri önem taşımaktadır.¹⁸⁹

Fakat kadınların istihdamına dair veriler değerlendirilirken, belirtildiği gibi dünyadaki seyrin aksine ülkemizde hala, esnek çalışma biçimleri olarak adlandırılan yeni istihdam türleri kadınlar arasında çok fazla yaygınlaşmış değildir. Kadınların çalışma yaşamına katılabilmesi ve daha uzun süreli

¹⁸⁶ Mülga Tüzük, Resmi Gazete: 09.04.1973, Sayı: 14502.

¹⁸⁷ Resmi Gazete: 16.06.2004, Sayı: 25494.

¹⁸⁸ B.B.Maydell, M. Ekonomi, T.Centel, “**İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Güncel Sorunları**”, Birinci Alman-Türk Semineri, Max -Planck Uluslararası Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü, Münih, 21-23 Ekim 1999”, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2001, s.145.

¹⁸⁹ Adakale Demirhan-Ekonomi, **a.g.m.**, s.67.

olarak var olabilmesi için alternatif olarak sunulan esnek çalışma biçimleri ile ilgili olumlu ve olumsuz değerlendirmeler vardır.¹⁹⁰ Olumlu değerlendirmeler ülkemizin ataerkil toplum yapısında eve kapatılan kadının esnek çalışma biçimleri sayesinde iş yaşamına katılmasının ve kadın emeğini özgürleşmesinin mümkün olabileceği yönündedir.¹⁹¹ Olumsuz değerlendirmeler ise, yeni istihdam türlerinin çalışma yaşamında kuralsızlaştırmaya ve hak kayıplarına yol açacağı ve kadınların da güvencesiz ve düşük ücretli işlerde, mesleki ilerleme imkânından yoksun olarak, sendika hakkından yoksun biçimde çalışmaya mahkûm kalacağı yönündedir.¹⁹²

Gerçekten de iş ve aile arasında seçim yapmak zorunda bırakılan kadınların, çalışma yaşamına dahil olabilmesi açısından bir fırsat olarak görülen yeni çalışma biçimlerinin, bir yandan da kadını düşük ücretlerle ve sosyal güvencesiz işlerde çalışmaya mecbur bırakıp bırakmadığı tartışılması gereken bir konudur.

4857 sayılı Kanun ile yasal düzenleme getirilen yeni çalışma biçimlerinden “kısmi süreli (part-time) çalışma” madde 13’te, “çağrı üzerine çalışma” ise madde 14’te düzenlenmiştir.

7.6.1. Kısmi Süreli Çalışma

. 4857 Sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile kısmi süreli çalışma Türk İş Hukuku'nda ilk kez tanımlanmıştır.¹⁹³ 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmaktadır;

“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda

¹⁹⁰ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **a.g.m**, s.25.

¹⁹¹ Maydell, Ekonomi, Centel, **a.g.e.**, s.151.

¹⁹² Özveri, **Esneklik**, ss.58-60.

¹⁹³ Pir Ali Kaya, **a.g.m**, par.36.

sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” denilerek, maddenin devamında da kısmi süreli çalışan işçiyi koruyan düzenlemelere yer verilmektedir;

“Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.”

7.6.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Bu çalışma türü de ilk kez 4857 sayılı yasa ile Türk İş Hukuku'nda yer almıştır.¹⁹⁴ Çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddenin ilk fıkrasında; *“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir”* diyerek tanımını yapmış ve devamında;

“Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

¹⁹⁴ Pir Ali Kaya, **a.g.m.**, par.36.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır” diyerek düzenleme yapmıştır.

8. BÖLÜM

SONUÇ

Kuruluşundan bu yana Türkiye’de çıkarılan İş Yasaları doğalarının gereği olarak, doğdukları dönemin tüm izlerini taşıyan çalışma ilişkilerine dönemin ihtiyacına göre düzenlemeler getiren yasalardır. Ayrıca kadınlara yönelik yapılan düzenlemeler de aynı şekilde yasanın olduğu dönemin ruhuna uygun bir mantıkla yapılmıştır.

Bu açıdan her üç yasayı da kadınlara yönelik düzenlemeleri açısından olumlu ve olumsuz yönleriyle kısaca değerlendirmeden önce, oluştukları koşullar içinde yeniden kısaca hatırlamak yerinde olacaktır. 1936 tarihli 3008 sayılı iş yasası, ekonomik açıdan, henüz kurulmuş genç bir devletin büyük ağırlıkla tarıma dayalı ekonomisini, sanayileşme gayretleri ile değiştirmeye çalıştığı bir dönemde ortaya çıkmıştır. İlk başlarda liberal politikalarla özel kesime ağırlık verilerek hedefe ulaşılmaya çalışılsa da, 1930’lardan itibaren devletçi ekonomi politikaları izlenerek sanayileşme hedefine ulaşmaya çalışılmıştır. Sanayileşmenin bu şekilde biraz olsa hız kazandığı bu dönemde, işçi nüfusu da artmış ve devletin işveren olduğu büyük işletmelerde bir araya gelen işçi kesiminin niteliğinde de değişiklikler yaşanmıştır. Siyasal açıdan tek partili dönemin, toplumda sınıfların ve çıkar çatışmalarının varlığını kesin bir şekilde reddeden halkçılık ilkesine dayanan ideolojisi ile şekillendiği bir dönemde çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu dönemin yapısını kendinde karakterize eden bir yasa olmuştur. Bireysel çalışma ilişkileri anlamında çağına göre oldukça ileri normlarla işçiyi koruyan hükümler getirirken, toplu iş ilişkileri anlamında otoriter bir yasadır.

Yasanın olduğu dönemde, Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte kadınların toplumsal hayattaki statülerini olumlu yönde değiştiren pek çok yasal düzenleme yapılmıştır. Cumhuriyet’in kadını toplumsal hayatta var etmeye dönük perspektifinin 3008 sayılı Kanun’da kadınlara yönelik koruyucu düzenlemelerin

yer almasında etkisinin olduğu bir gerçektir. Öte yandan çağdaş dünyada yer almayı hedef edinen genç Türkiye Cumhuriyeti'nin, uluslararası alandaki temasları ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tavsiyeleriyle yasanın hazırlanmış olmasının da bunda katkısı olduğu yerinde bir tespit olacaktır. Fakat yasanın genel mantığı kadınları "korumaya" yönelik olup eşitlikçi bir yaklaşımı olduğu da söylenemez ki dönem itibariyle yasanın bu yaklaşımda olmasını beklemek de aslında pek mümkün değildir. Yasada kadınlara yönelik koruyucu düzenlemelerin çağına göre oldukça ileri olduğu söylenebilirse de, yasanın geneli için yapılan bir tespit, kadınlar açısından da geçerli olacaktır ki bu da düzenlemelerin döneme göre oldukça ileri fakat kâğıt üstünde kalan düzenlemeler olmasıdır. Nitekim yasanın uygulanması hem yeterli denetim mekanizmalarının olmayışı hem de yasanın yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra yaşanan İkinci Dünya Savaşının yarattığı koşullarda pek mümkün olmamıştır. Hatta 1940 ta çıkarılan Milli Korunma Kanunu özellikle kadınlara yönelik hükümleri tamamen askıya alarak, 3008 sayılı Yasadakinin aksine hükümleri uygulamaya geçirmiş ve bu durum aralıklarla uzun bir dönem devam etmiştir.

Kadın işçiler açısından, 3008 sayılı İş Yasası'nın taşıdığı, kendini takip eden diğer İş Yasalarıyla ortak bir handikapa da değinmek yerinde olacaktır. Aslında bu tarıma dayalı ekonomik yapısını değiştiremeyen ülkemizin genel bir açmazıdır. Kuruluşundan beri Osmanlı'dan devraldığı miras olan tarıma dayalı ekonomik yapısını değiştirip sanayileşmeye çalışan ülkemizde, kadınların temel istihdam alanı tarım sektörü olmuştur. 3008 sayılı Yasa'nın çıkarıldığı dönemde de kadınların çalıştığı asıl sektör tarım, ikinci sektör de ev içlerinde küçük tezgâhlarda yapılan dokumacılık işleridir. Fakat yasayla her iki faaliyet alanı da yasa kapsamının dışında bırakılmıştır. Tarım sektörünün ve bu alandaki çalışma ilişkilerinin kendine özgü yapısı nedeniyle bu alanda genel bir yasayla düzenleme yapılmasının zorluğu kabul edilen bir gerçek olsa da, kadınların birincil istihdam alanı olması açısından bu durumun bir handikap olduğu da bir gerçektir.

1475 sayılı ikinci İş Kanunu ise, dünyada özellikle gelişmiş ülkelerde refah seviyesinin genel olarak arttığı, hatta “altın çağ” olarak adlandırılan bir dönemde ortaya çıkmıştır. Yasa Türkiye’de ekonomik olarak ithal ikameci, planlı ekonomik kalkınma modellerinin uygulandığı ve dünyadakine paralel olarak işçilerin refah seviyesinin görece yüksek olduğu bir ekonomik ortamda oluşmuştur. Siyasal açıdan çok partili dönemin demokrasi ortamı söz konusuken, çalışma ilişkileri açısından 1961 Anayasası’nın sosyal hakları Anayasal Hak olarak ayrıntılı şekilde düzenlediği, toplu çalışma ilişkilerinde özgürlükçü bir yaklaşımla düzenlemeler yapan yasaların çıkarıldığı bir dönem söz konusudur. 1475 sayılı İş Kanunu’nun çıkarıldığı dönemde işçi nüfusu nicelik ve nitelik olarak bir sınıf özelliğini taşıyan bir yapıya ulaşırken, endüstri ilişkilerinin üç tarafı açısından da kurumsallaşmaya yönelik atılan adımlar sonraki dönem açısından da belirleyici olacak yoğunluktadır. İşçi ve işveren tarafı açısından sendikal haklar ve grev ve lokavt hakları Anayasal garanti altında özgürlükçü bir anlayışla düzenlenip, fiili alanda gelişerek kurumsallaşmıştır. Endüstri ilişkilerinin üçüncü aktörü olan devlet de kendi içinde örgütlenerek kurumsallaşmıştır.

Dönemin nicelik olarak artan ve nitelik olarak dönüşen işgücünün içinde kadınların pek de yeri yoktur. İşgücünün yapısı, tam süreli çalışan, sanayi sektöründe istihdam edilen, yarı vasıflı, erkek işçilerden oluşmaktadır. Dönem içinde değişmez kaderinin gereği, ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilen kadınlar, kentlerde yeterli istihdam alanının olmaması ve toplumsal değerlerin etkisiyle, ev kadını olarak eve kapanmışlar ve istihdamın dışına itilmişlerdir. 1475 sayılı Kanun’da kadına yönelik düzenlemeler ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun’un açtığı yolun devamı niteliğindedir. Fakat kadınları “korumaya” yönelik özel düzenlemeler getiren kanun, ileriye doğru bir adım atarak daha eşitlikçi bir yaklaşım benimsemiştir. Bunda tabii ki dönem içerisinde onaylanarak yürürlüğe konulan Avrupa Birliği anlaşmaları ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin getirdiği normlara uyumlaşma çabasının etkisi

olmuştur. Fakat yukarıda belirtildiği gibi, yasanın kapsam bakımından sınırlandırmalarını, yine kadınlar açısından olumsuz bir taraf olarak değerlendirmek gerekir. Yasanın kapsamı içinde kalan faaliyet alanlarında çok fazla varlık gösteremeyen, aksine kapsam dışı bırakılan tarım sektöründe ağırlıklı olarak istihdam edilen kadınlar için açmaz bu açıdan devam etmektedir.

4857 sayılı Kanun ise dünyada büyük değişiklikler yaşandığı bir dönemde çıkarılmıştır ve bunun etkilerini de taşır. Dünyada sadece ekonomik anlamda değil sosyal, siyasal kültürel her açıdan köklü değişikliklerin yaşandığı bir döneme denk gelen yasa, iş hukukunun temel kavramlarında yaşanan değişikliği bünyesinde taşıyan bir yasa olmuştur. 4857 sayılı Kanun, hala anlamı tartışmalı olan küreselleşme çağının gereği olarak, ithal ikameci politikaların terk edildiği, neoliberal politikalarla serbest ve dışa açık bir ekonomi haline gelen, devletin etki alanının özelleştirmelerle küçüldüğü, süreklilik kazanan krizlerle sarsılan, IMF ve Dünya Bankasının “önerdiği” istikrar paketleriyle ayakta kalmaya çalışan ve dış ve iç borçlarla küresel ekonomi içinde var olmaya çalışan bir ekonominin var olduğu bir ortamda çıkarılmıştır. Dönemin dışa açılma dinamiğiyle bağlantılı olarak bir diğer belirleyicisi de Avrupa Birliği’ne katılma çabalarının hız kazanmasıdır. Demokratikleşme ve çağdaşlaşma anlamında bu çabanın getirdiği etkiler de dönem içinde belirleyici olmuştur. Yasanın gerekçesinde de bu duruma vurgu yapılmıştır. Küreselleşme olarak adlandırılan bu çok yönlü değişim sürecinin çalışma hayatındaki etkileri de köklü ve derin olmuştur. Karlılığın esas hedef olduğu ve her yönden maliyetlerin kısılmasının uluslararası rekabet ortamında var olabilmenin zorunlu koşulu olarak algılandığı bu dönemde, diğer her şey gibi çalışma ilişkileri ve iş hukuku da esnekleşmiştir. Bu dönem içerisinde teknolojiye yaşanan hızlı ve devrim niteliğindeki gelişmelerin çalışma ilişkilerine etkisi büyüktür. İşgücünün yapısında ciddi değişimler yaşanmış, yeni istihdam türleri ortaya çıkarken, işçi, işyeri ve işveren gibi iş hukukunu temel kavramlarının tanımları da değişmiştir. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, geçici iş ilişkisi gibi yeni istihdam türleri yaygınlaşırken öte yandan sendikalarda örgütlenmeyi iyice zorlaştıran alt-

işveren uygulamaları çok yaygınlaşmıştır. 4857 sayılı yasada yeni istihdam türlerine ilişkin düzenlemeler yapılırken, işin düzenlenmesi ve denetimi gibi iş hukukunun temel kurumları yeniden düzenlenmiş, işçi ve işyeri tanımı dahil temel kavramlar değişmiştir.

Kadınlara yönelik düzenlemeler açısından 1930'lardan beri Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile başlayıp devam eden korumacı yaklaşımdan 1475 Sayılı Kanuna göre biraz daha uzaklaşılarak, eşitliğe daha ağırlık veren bir perspektifle yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu perspektifin yakalanmasında Avrupa Birliği'ne dâhil olma süreci nedeniyle Avrupa normlarıyla uyumlaşma çabası etkilidir. Eşit davranma ilkesinin Kanun'da yer alması, her yaştaki kadınlar için gece çalışma yasağının kaldırılması, doğum sonrası izin süresinin uzatılması konusunda bir seçenek tanınmasını ve işyerinde cinsel tacizin haklı fesih nedeni sayılmasını düzenleyen hükümler bu perspektifin yansımasıdır. Fakat kadınların annelik görevlerini ve fizyolojik farklılıklarını da göz önünde tutarak 1475 Sayılı Kanundaki gibi özel koruyucu hükümlere de yer verilmiştir. Böylece negatif ve pozitif ayrımcılık ilkelerine uygun düzenleme yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunuyla geline nokta kadınlar açısından olumlu gelişmeler olduğu açıktır. Fakat hala pek çok eksikliğin olduğu da söylenebilir. Mesela bebeğin bakımı ve büyütülmesi görevinin sadece kadının işiymiş gibi değerlendirilmediği Avrupa Birliği ülkelerinde, anneye ve ayrıca babaya da "ebeveyn" izni verilmektedir. Ülkemizde de, eşitlik algısının bu şekilde olması bu sorumluluğun ortak bir sorumluluk olarak algılanıp erkekleri de kapsayacak şekilde ebeveyn izni düzenlemesi yapılması bir seçenek olabilir. Bir diğer önemli nokta çocuk bakım yurtlarının işverene fazlaca yük getirmeyecek, fakat çalışanların da ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde kurulmasını sağlayabilecek düzenlemeler yapılmasıdır. Bir diğer önemli nokta kadınlar açısından her alanda fırsat eşitliğini sağlayacak düzenlemeler yapılması ve bunun çok yönlü uygulanması gereken bir politika olarak benimsenmesinin gerekliliğidir. Özetle kadınları korumaktan çok, negatif ve pozitif ayrımcılık ilkelerine uygun, kadının

aile ve iş yaşamı arasında denge kurmasını sağlayacak eşitlikçi bir yaklaşımla düzenlemeler yapılmalı ve uygulanması için daha fazla çaba sarf edilmelidir. Bir diğer sorun da kadınların hala yoğunluklu olarak tarım kesiminde istihdam ediliyor olmasıdır. Bu anlamda tarım kesiminde çalışan kadınlara yönelik bir takım düzenlemeler yapılması aslında bir gerekliliktir.

Diğer yandan son iş yasasıyla düzenlenen yeni istihdam türlerinin kadınlar açısından özellikli bir önem taşıdığı unutulmamalıdır. Kadın emeğinin, aile bütçesine destek olarak algılanması yani ikincil rolü sebebiyle bu esnek istihdam türleri için tercih sebebi olduğu bir gerçektir. Bu durumun kadın istihdamını artırmakta etkili olabileceği olumlu bir yaklaşım olarak sunulsa da bu şekilde kadınların güvencesiz işlerde çalışmaya mahkûm edilmesi tehlikesi gözden kaçırılmamalıdır. Bu açıdan yeni istihdam türlerinin sosyal güvenlik açısından doğru temelde şekillendirilmesi önemli bir konudur.

Kadınların iş ve aile yaşamı arasında denge kurabileceği şekilde çalışma koşullarının sağlanması sadece kadının faydasına olmayacaktır. Bu şekilde hem erkek hem kadın işçilerin iş verimi artacak ve işveren bu durumdan karlı çıkacak, hem de genel olarak daha çağdaş ve sağlıklı bir toplum yapısı oluşabilecek dolayısıyla tüm ülke bundan karlı çıkacaktır.

KAYNAKÇA

KİTAP

Boratav, Korkut, **Türkiye İktisat Tarihi, 1908–2007**, İmge Kitabevi, Ankara, 2003.

Çelik, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım, İstanbul, 2004.

Güzel, Ali ve Okur, Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım A.Ş. İstanbul,1999.

Gülmez, Mesut, **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, TODAİE Yayını, No: 204, Ankara, 1983.

Kazgan, Gülten, **Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 4. Baskı, Eylül 2009, s.127.

Makal, Ahmet, Türkiye’de **Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920 1946**, İmge Kitabevi, Ankara,1999.

Makal, Ahmet, **Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007.

Makal, Ahmet, **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946–1963** İmge Kitabevi, Ankara, 2002.

Maydell B.B., Ekonomi, Münir ve Centel, Tankut, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Güncel Sorunları**, Birinci Alman-Türk Semineri, Max -Planck Uluslararası Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü, Münih, 21-23 Ekim 1999, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2001.

Moroğlu, Nazan, **Uluslararası Belgelerde Kadın Erkek Eşitliği**, İstanbul Barosu Yayınları, 2005.

Murat, Sedat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2000.

Onaran Yüksel, Melek, **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında, Türk İş Hukuku'nda Kadın Erkek Eşitliği**, Beta Basım A.Ş. , İstanbul, 2000.

Özveri, Murat, **Kıdem Tazminatı**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Eğitim Yayınları, No:33, Ankara, 1999.

Özveri, Murat, **Esneklik**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Eğitim Yayınları, No. 34, Ankara, 1999.

Parasız, İlker ve Bildirici, Melike, **Modern Emek Ekonomisi**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002.

Saymen, F.H. , **Türk İş Hukuku**, İstanbul, 1954.

Sönmez, Mustafa, **1980lerden 1990lara Dışa Açılan Türkiye Kapitalizmi**, Gerçek Yayınevi, İstanbul.

Şakar, Müjdat, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006.

Şenkal, Abdülkadir, **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, Ankara,1999.

Tezel, Yahya S. , **Cumhuriyet Döneminin İktisat Tarihi 1923–1950**,Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 2002.

Tunçomağ, K. , **Türk İş Hukuku I**, İstanbul, 1975.

Uygur, Sakine, **Kadın İşçiler ve Sorunları**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Eğitim Yayınları, No.27, Ankara, 1999.

Yeldan, Erinç, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi: Bölüşüm, Birikim ve Büyüme**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008.

MAKALE

Adakale Demirhan, Fatma Elif ve Ekonomi, Münir, “Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler”, **itüdergisi/d Mühendislik**, Cilt:4, Sayı:5, 55-67, Ekim 2005,

http://www.itudergi.itu.edu.tr/tammetin/itud_2005_4_5_FE_AdakaleDemirhan.pdf, (10 Eylül 2009).

Atıl Yörü, Halime "Türkiye'deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü", **Türk Kütüphaneciliği**, cilt 23, sayı 2, 351-365, 2009 http://www.kutuphaneci.org.tr/web/node.php?action=6&type=6&target=contentShow&id=2242&node_id=438, (6 Ekim 2009).

Bakırcı, Kadriye, "Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?" **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, DİSK/Birleşik Metal-İş, Sayı.21, 2009/2, ss. 111–120.

Berktaş, Fatmagül "Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye", **İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları**, No 7, 2004, stk.bilgi.edu.tr/docs/berktay_std_7.pdf, (7 Mart 2009).

Çelik, Aziz, "Avrupa Birliği Hukuku'nda Sendikal Haklar (Toplu İşçi Hakları) ve Türkiye'nin Uyum Sorunları"
www.kristalis.org.tr/.../ABHukukundaSendikalHaklarveTurkiyeninuyumsorunlari.doc, (5 Mart 2009).

Dedeoğlu, Saniye, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, DİSK/Birleşik Metal-İş, Sayı:21, 2009/2, ss.41–54.

Demir, Fevzi, "Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız", **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, s.s, 793-816, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekini/4/03.pdf>, (2 Şubat 2009).

Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukuku'nda Esnek Çalışma", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (16), 2008/2, ss.68–89.

Dilik, Sait, "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Ocak- Aralık1985, Cilt XL, No:1-4 ,

http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dergi/pdf/40/1/10_sait_dilik.pdf, (2 Şubat 2009).

Dinç, Meryem, “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş**; C: 6, S: 3/2002, www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf, (9Mart 2009).

Ekin, Nusret “Türkiye’nin Vizyonu: XXI. Yüzyıl’da “Çağı Yakalamak” Yıl: 2003/ Cilt: 5 Sayı: 2 Sıra: 1 / No: 168, **İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi** , www.isgucdergi.org/?cilt=5&sayi=2&yil=2003, (5 Eylül 2009).

Ekonomi, Münir, “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2009/3, ss11-34, <http://calismatoplum.org/sayi22/ekonomi.pdf>, (10 Mart 2009).

Hatman, Ülkü, “2003 Türkiyesinde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkileri” **Petrol İş Yıllıkları 2003**, www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm, (3 Mart 2009).

Kavak, Yüksel , “Eğitim İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 13,1997, ss.21–26, <http://193.140.216.63/199713YÜKSEL%20KAVAK1.pdf> –, (6 Nisan 2009).

Kaya, Pir Ali, “4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler”, **İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Yıl: 2003, Cilt: 5 Sayı: 2, Sıra: 5, No: 174, <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (10 mart 2009).

Koray, Meryem, “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış, Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı”, **Petrol-İş Yıllığı 2003**, www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm, (2 Ekim 2009).

Makal, Ahmet, “Cumhuriyet’ten 21. Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları -Cahit Talas Anısına**, Yayına Hazırlayan: Berrin Ceylan-Ataman, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 2007, ss. 511-543, <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/158.pdf> , (8 Mayıs 2009).

Makal, Ahmet, "Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri", **.A.Ü.S.B.F. Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi, Tartışma Metinleri**, No.62, Aralık 2003, <http://www.politics.ankara.edu.tr/WP>, http://www.politics.ankara.edu.tr/tartisma_metinleri.php, (3 Mart 2009).

Sağ, Vahap, " Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, sayı1, www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/89.pdf , (9Mart 2009).

Somçağ, Selim, "Küreselleşme nedir?", **Cumhuriyet Strateji**, 14 Şubat 2005, <http://www.selimsomcag.org/tr/articles.asp?ID=218> , (8 Ekim 2009).

Sur, Melda, General Framework and Historical Development of Labor Law in Turkey, (Tebliğ), **Labor Law in the Eastern Mediterranean**, Jan.11-12, 2008, University of Illinois College of Law & European Public Law Organization, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Volume 30, Number 2, Winter 2009, s.183-197, www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/...2/SurIntroduction30-2.pdf , (10 Eylül 2009).

Palaz, Serap, "Kadın Erkek Eşitliği Açısından Türkiye Ve AB'nin Bir Karşılaştırması", **e-akademi Hukuk, Ekonomi, ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Haziran 2005, Sayı:40, <http://www.e-akademi.org/makaleler/spalaz-1.htm>, (15 Nisan 2009).

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Politika Dokümanı, "Kadın ve Ekonomi", Ankara,2008, www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf , (2 Şubat 2009).

Ünlütürk Ulutaş, Çağla, "Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, DİSK/Birleşik Metal-İş, Sayı.21, 2009/2, ss.25-40, s.29.

SEMİNER

Kapız, Serap "Yeni İş Kanunu ve Kadın işgücü", **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş**

Kanunu Sempozyumu, III.Oturum, Muğla, 5 Aralık 2003, TİSK yayınları, yayın no.242, Mayıs, 2004, s.66, www.tisk.org.tr, (7 Mart 2009).

Makal, Ahmet, "Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946–63" **Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, Çağdaş Türkiye Seminerleri**, 18 Ekim2008,<http://www.politics.ankara.edu.tr/WP>, http://www.politics.ankara.edu.tr/tartisma_metinleri.php, (3 Mart 2009).

ARAŞTIRMA

"2000li Yıllarda İşçi Sınıfının Durumu, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler", DİSK-AR **Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü**, Genel –İş Matbaası, Ankara 2003.

İNTERNET

1- www.rihghtsagenda.org.tr

2-www.mevzuatadalet.gov.tr

3-www.tbmm.gov.tr

4-www.istanbulbarosu.org.tr

5-www.ksgm.gov.tr

6. www.basbakanlik.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

Yazar 1975 yılında Sivas'ın ŐarkıŐla ilçesinde doğdu. İlk ve ortaöğretimini ŐarkıŐla'da tamamladıktan sonra lise eğitimini Ankara'da tamamladı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 2002 yılında mezun olduktan sonra 2003 yılında İstanbul Barosu'na kayıtlı olarak avukatlık yapmaya başladı. Yazar 2003 yılından beri İstanbul'da bağımsız avukat olarak çalışmaktadır.