

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE YASAL DÜZENLEMELER

WOMEN AT THE WORKPLACE AND RELATED LAWS AND REGULATIONS

Birgül BİLGİN*

Özet: İncelemede; kadın emeğinin ücretlendirilmeye başlanması ve kadınların çalışma hayatına girmesiyle beraber karşılaştıkları sorunlar irdelenerek, bu sorunların çözümü için yapılması gereken çalışma ve yasal düzenlemeler ortaya koyulmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği, İş Kanunu, Uluslararası sözleşmeler ve yasal düzenlemeler.

Abstract: In this study the problems women face in the workplace have been put under scrutiny and it focuses on the legal solutions to resolve these problems

Keywords: Equal treatment and wages for men and women in the workplace; labor laws; international agreements and other rules and regulations.

Kadınlar eski çağlardan bu yana her dönemde emekleriyle ve çalışmalarlarıyla varlıklarını ortaya koymuşlardır. Sanayi devrimiyle beraber 1750'den 1914'e ve I. ve II. Dünya savaşına kadar olan dönemde kadın emeği ücretlendirilmeye başlanmış ve ücretli işçi olarak çalışma hayatına girmişlerdir.

Kadınlar çalışma hayatına girmeleriyle aile içerisinde özgürleştirirken, iş ortamında karşılaştıkları ayrımcı uygulamalardan dolayı çeşitli sorunlar yaşamaya başlamışlardır. Bunlardan en çok bilinenlerinde biriside 1857 yılında New Yorklu dokuma işçisi kadınların eşitsizliklere ve ayrımcılığa karşı sürdürdüğü mücadele ile başlayan ve bu önemli günü 8 Mart'ı tüm dünya kadınlarının kutladığı uluslararası bir güne dönüştüren mücadele sürecidir.

* Avukat, TÜBAKKOM Yürütme Kurulu Üyesi

Kadın erkek eşitliğinin tam anlamıyla sağlanması; kadınların iyi eğitim almaları, daha fazla iş alanında var olmaları ve daha iyi ücret kazanmaları durumunda mümkün olabilecektir.

Türkiye genelinde kadın istihdam oranı yüzde 27 iken, AB ülkelerinde bu oran yüzde 57 civarındadır. Türkiye’de her 3 kadından 2’si işsizdir. Kadın nüfusun istihdam artışı, erkek istihdam artışının üçte biri kadardır². Kadınların iş hayatında düşük oranda istihdam olanağı bulması kadın emeğine bakış açısındaki olumsuzluklardan kaynaklanmaktadır. Geleneksel yapıdan ve toplumsal değer yargılarından kaynaklanan nedenlerle kadının görevleri aile içi işlerle çerçevelendirilmektedir. Kadın annedir- evinin kadınıdır ve üstlenebileceği görevler ev işleri ve anneliktir. Oysaki kadınların iş dünyasında güçlenmesi ülke refahını artıran en önemli faktörlerden biridir. Kadının işgücüne katılımının düşük olmasının başlıca nedenleri; kadınların kayıt dışı ve sigortasız çalıştırılması, erkeklere oranla zor koşullarda çalıştırılarak düşük ücret verilmesi, çocuk bakımı hizmetlerinin yetersizliği ve kreş açılmamasıdır.

Cinsiyet eşitliği, ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” temel ilkelerindedir. Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlamayı amaçlamaktadır. Eşitlik ilkesi, Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne tam üyeliğinin sağlanması için önemli bir şarttır. Avrupa Parlamentosu’nun “Genişleme” başlıklı Komisyon raporlarında; «Kadın-erkek arasında fırsat eşitliği sağlanmadan tam üyelik olmaz.» denilmektedir. Kadın erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için çalışma yaşamı ile ilgili gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, yasaların uygulanmasında gerekli özenin gösterilerek uygulama sorunlarının acilen çözülmesi, toplumsal yaşamın her alanına (evde-okulda-işte) eşitliğe aykırı süregelen kalıplaşmış geleneksen- toplumsa düşünce ve davranış biçimlerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Eşitlik ilkesi Anayasa’nın 10. ve 55. maddelerinde de ifade edilmiş, 10. maddede “herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi

² Kadın Yönetici ve Kadın Çalışanlar Dayanışma Derneği (KAYÇAD) tarafından yaptırılan Kadın İşgücü Dağılımı konulu araştırma.

inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir". 55. maddenin kenar başlığı "Ücrette Adalet Sağlanması" şeklindedir. Cinsiyete dayanan ayrımcılık yapılamayacağı hususu Anayasa'da özel olarak belirlenmiştir

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilerle ilgili yeni düzenlemelerle çalışma hayatında eşitliğin sağlanarak, ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması düşünülmüştür. Bu konuda önemli gelişmeler sağlanmıştır. Ancak bazı eksiklikler nedeni ile olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

Çalışma hayatında işçilere çocuk bakım hizmetlerinde yardımcı olmak amacı ile yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir kreş (yurt) açılması zorunludur. Kreş ve oda açılması için gereken sayının kadın işçilerin sayısı oranında olması kadın işçi sayısını bu rakamın altında tutulması gibi bir sakıncalı duruma sebep olmaktadır. Kreş açılırken erkek işçi sayısı da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu düzenleme eşitlik kuralına aykırıdır.

Erkekler kadınlara oranla daha fazla ücret almaktadır. Çalışma ortamlarında uygulanması gereken "Eşit işe eşit ücret" ilkesine kadınlar için de ivedilikle etkinlik kazandırılmalıdır. Bu ilke İş Yasasında «eşit davranma ilkesi» başlığı altında (madde 5) de tanımlanmıştır. İşverenin "cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem" yapmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalan kadın bunu belirttiğinde ayrımcılık uygulamadığını ispat etme yükümlülüğü işverendedir. Bu hakkın kullanımı için uygulamadaki hataların düzeltilerek bu konuda bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.

Kadın işçilere analık ve emzirme konusunda olumlu yeniliklerle iyileştirme yapılmıştır. Kanun'da "ebeveyn izni" ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. AB müktesebatına uyum açısından ebeveyn izninin düzenlenmesi gerekmektedir.

Cinsel taciz özellikle kadınların karşılaştığı önemli bir sorundur. Etkin yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir. 4857 sayılı İş

K'nda, ne yazık ki, işyerinde cinsel tacizle ilgili özel bir madde düzenlenmemiş, işyerinde cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğuna yer verilmemiş, işyerinde cinsel tacizin ve taciz biçimlerinin (cinsel rüşvet/gözdağı tacizi ile düşmanca ortam yaratan tacizin) tanımı yapılmamıştır. Yalnızca işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği haller ve işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği haller içinde, cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Sonuçta sadece işten çıkma ve çıkarmayla ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Hâlbuki önemli olan, cinsel tacizi önlemektir. Yaptırıma bağlamak önemli olmasına rağmen, öncelikli olan işverenlere işyerinde cinsel tacizi önleyici önlemler alma ve mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü getirilmesidir. Ayrıca işverenlere, her işyerine giren işçi veya işçilere işyerinde cinsel taciz konusunda eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir.³

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konudaki düzenlemelerin en önemlisi; kadına karşı ayrımcılığın bir türü olan "cinsel taciz" le ilgili 24. madde ile ilk defa bir işverenin bir işçiye ve de bir işçinin diğer bir işçiye cinsel tacizde bulunması, tacize uğrayan işçiye sözleşmeyi derhal fesih hakkı doğmaktadır. Yasada «işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmesini bildirimsiz olarak sona erdirebilecek.» ibaresi yer almaktadır. Ancak maalesef yasal düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Öncelikli olarak cinsel tacizin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılması gerekliliğidir. Çünkü taciz mağdurlarının bütün istedikleri, tacizin meydana gelmemesi veya meydana geldikten sonra derhal sona erdirilmesidir. Taciz ve tecavüz gibi saldırılarda kadınlar toplumsal baskı sonucu olayı örtbas etmek zorunda bırakılmaktadır. Kadın işçinin işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya kalması söz konusu olabilmektedir.

Türk iş hukukundaki ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için öngörülen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların, özellikle kadın mühendislerin istihdamını önemli ölçüde etkilemekte ve cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'ndeki yasaklar, kadınların sanayide çalışabileceği alanları son derece kısıtla-

³ Bakırcı, Kadriye (İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz).

maktadır. Bu nedenle bu düzenlemelerin teknolojik ve bilimsel gelişmeler dikkate alınarak, Avrupa hukuku ve uluslararası hukuk ışığında gözden geçirilmesi ve kadın istihdamını daraltıcı gereksiz yasakların kaldırılması gerekmektedir.⁴

Hem kadın hem erkeği eşit olarak olumsuz etkileyen ağır ve tehlikeli işlerdeki çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır. Bu tür işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılarak hem kadın hem erkek işçiler korunmalıdır. Bu tür işlerde çalışıp çalışmayacağına, sağlığı söz konusu işi yapmaya elverişli olan kadınlar kendileri karar vermelidir, yasa koyucu değil. Aksi durum ayrımcılık oluşturur ve eşitlik ilkesini ihlal eder.⁵

Sigortasız çalıştırılan kadın sayısı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bunun engellenmesi için önerilebilecek yollardan biri, işverenleri kadınları sigortalı çalıştırmaya teşvik edici önlemler almaktır. Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri işverenleri hem kadın çalıştırmaya hem de sigortalı olarak çalıştırmaya teşvik edecektir. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, işgücüne katılım oranını artıracaktır.⁶

Kadınlar çalışma yaşamında, emekleri oranında ücret alamamakta ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde zor koşullarda çalışmaya devam etmektedirler. Dünyada işlerin yarısından fazlası kadınlar tarafından yapılmaktadır. Buna rağmen kadınların dünyadaki toplam gelirin % 10'una ve malvarlığının % 1'ine sahip olmaları kadının çalışma hayatındaki sorunlarının çözülmesi gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu nedenlerle Avrupa Birliği (AB) mevzuatı, Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) belgeleri ve BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne CEDAW) uygun şekilde eğitim, bilinçlendirme ve yasal düzenlemelere yönelik çalışmaların acilen yapılması gerekmektedir.

⁴ Bakırcı, Kadriye

⁵ Bakırcı, Kadriye

⁶ Yılmaz/Karadeniz.