TÜRKİYE YÜZYILINDA KADIN EMEĞİ

PANEL/ÇALIŞTAY RAPORU

Araştırma Raporu / Eylül 2025

TÜRKİYE YÜZYILINDA KADIN EMEĞİ

PANEL/ÇALIŞTAY RAPORU

Bu rapor HAK-İŞ ve Memur-Sen ortak yayınıdır.

HAK-İŞ Adına Sahibi Genel Başkan
Mahmut ARSLAN

Yayın Kurulu
Halil ÇUKUTLİ
Eda AKBULUT
Fatma ZENGİN
Av. Hamdi Abdullah KOÇOĞLU

Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan
Ali YALÇIN

Yayın Kurulu
Mahmut Faruk DOĞAN
Levent USLU
Hüseyin ÖZTÜRK
Hacı Bayram TONBUL
Soner Can TUFANOĞLU
Ali YILDIZ
Hamza ÖKSÜZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Ramazan ÇAKIRCI

Düzenleme Kurulu
Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ (HAK-İŞ)
Av. Sare AY (Memur-Sen)
Av. Hacer YILMAZ (Memur-Sen)
Elif YILDIRIM (HAK-İŞ)
Raşit EĞİN (Memur-Sen)
Fatma ŞAHİNER (Memur-Sen)

Editör
Doç. Dr. Hatice ALTUNOK

Grafik Tasarım
Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-625-95148-7-1

Baskı: Göktuğ Ofset Yay. Matb. Tic. Ltd. Şti

Yönetim Merkezi
Tunus Caddesi No:37 Kavaklıdere -
ANKARA / TÜRKİYE
Tel: 0312 417 79 00 - Faks: 0312 425 05 52

Yönetim Merkezi
Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi
No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE
Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

Atıf için:

MEMUR-SEN, HAK-İŞ (2025)."Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Panel/Çalıştay Raporu", (Ed. Altunok, H.), Ankara.

İÇİNDEKİLER

TAKDİM 7
AÇILIŞ KONUŞMALARI 9
YÖNETİCİ ÖZETİ 16
TÜRKİYE YÜZYILINDA KADIN EMEĞİ PANELİ 20
Kadınlara Yönelik Politikalar Bağlamında Uluslararası Uygulama Örnekleri 22
Kadın Çalışanlar Özelinde Karşılaştırmalı Mevzuat Uygulamaları 25
1. İşe Alımda Ayrımcılık 27
2. Ücretlendirmede Farklılık 28
3. Mevzuatımızda Kadınları Koruyucu Hükümler 29
3.1. Kadın Çalışanlarla İlgili Çalışma Yasakları 29
3.2. Kıdem Tazminatı Alma Hakkı 29
3.3. Analık Hâline İlişkin Mevzuat Düzenlemeleri 30

BİRİNCİ OTURUM
MEVZUAT UYGULAMALARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ 34
Birinci Oturum: Mevzuat Uygulamaları Sorunlar ve Çözüm Önerileri 36
Birinci Oturumda Ulaşılan Sonuçlar 37
1.1. Kadın Çalışanlar Açısından Mevcut İzin Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerleri 37
1.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Kadın Çalışanların Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri 40
1.3. Kadın İstihdamının Artırılmasında Mevcut Yasal Düzenlemeler ve Vergi Teşvikleri Hakkında Görüş ve Öneriler 43
1.4. Toplu İş Sözleşmeleri – Toplu Sözleşmeler Yolu ile Kadın Çalışanlara Yönelik Yeni Düzenlemelere İlişkin Görüş ve Öneriler 44
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kadın Çalışanlara Özgü Riskler ve Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri 47

İKİNCİ OTURUM
İŞ, AİLE VE SOSYAL YAŞAM UYUMU 50

İkinci Oturum: İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumu 52

1. İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumu Kavramı 53

1.1. İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumunun Sağlanmasında Mevcut Durum 53

İkinci Oturumda Ulaşılan Sonuçlar 56

2.1. Bakım Ekonomisi 56

2.2. Toplu Sözleşme ve Toplu İş Sözleşmesi Kazanımları 60

2.3. Ev İçi Çalışanların Hakları 61

2.4. Güvenceli Esnek Çalışma 64

2.5. Türk Borçlar Kanunu ve Çalışanlar 64

2.6. İşçi - Kamu Görevlisi Kanunlarındaki Hakların Karşılaştırılması 66

2.7. Aile Dostu Vergi Politikaları 68

2.8. Aile Dostu Vergi Politikaları Açısından Mevzuat Karşılaştırması 69

ÜÇÜNCÜ OTURUM
ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ, İŞ BARIŞININ SAĞLANMASI 72

1. Şiddet Kavramı 75

2. Çalışma Hayatında Şiddet 77

3. Şiddetin Nedenleri 81

3.1. Şiddetin Toplumsal Kültürel Nedenleri 81

3.2. Çalışma Barışı Açısından Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Sağlanması ve Ayrımcılıkla Mücadele 81

4. İş Yerinde Şiddete Karşı Başvurulabilecek Hukuki Yollar ve Uygulanacak Yaptırımlar 87

4.1. İş Sözleşmesinin Feshi 87

4.2. Ayrımcılık Tazminatı 88

4.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 88

4.4. Maddi ve Manevi Tazminat Davaları ile Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar 89
4.5. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Kapsamındaki Yaptırımlar 89
5. Memur-Sen ve Kadın Kamu Görevlilerine Yönelik Çalışmalar 90
6. HAK-İŞ ve Kadın İşçilere Yönelik Çalışmalar 93
Üçüncü Oturumda Ulaşılan Sonuçlar 95

SONUÇ VE ÖNERİLER 100
Mevcut İzin Uygulamalarına İlişkin Öneriler 101
Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Öneriler 101
Toplu İş Sözleşmeleri – Toplu Sözleşmeler Yolu ile Kadın Çalışanlara Yönelik Öneriler 102
İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kadın Çalışanlara Özgü Riskler ile Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri 102
Bakım Ekonomisine Yönelik Sunulan Öneriler 102
Ev İçi Çalışanların Haklarına İlişkin Öneriler 103
Kadınlar İçin Güvenceli Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Öneriler 103
Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Öneriler 103

EXTENDED SUMMARY 107
KAYNAKÇA 110

Takdim

Kadim değerlerimizi ve medeniyetimizin temel dinamiklerini esas alan bir yaklaşımla emekçiler için sorumluluk üstlenen Türkiye'nin iki büyük Konfederasyonu olarak; kadın çalışanların örgütlenmesi ve sendikal hayatta güçlü bir şekilde temsil edilmesi amacıyla düzenlediğimiz **"Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Panel/Çalıştay"** programını başarıyla gerçekleştirmiş bulunmaktayız. MEMUR-SEN ve HAK-İŞ olarak, farklı örgütlenme alanlarında edindiğimiz birikimi ortak bir perspektifle yansıtma imkânı bulduğumuz bu program çerçevesinde; kadın çalışanların sorunlarına birlikte ışık tutmaktan, önemli konuları derinlemesine ele almaktan ve çözüm odaklı bir yaklaşımı hayata geçirmekten büyük bir memnuniyet duyuyoruz.

Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından 2025 yılının Aile Yılı ilan edilmesini; toplumsal yapının temel taşı olan aile kurumunun güçlendirilmesi, iş-aile-yaşam dengesinin sağlanması, kadın emeğinin desteklenmesi ve gelecek nesillerin daha güçlü bir zeminde yetişmesine katkı sunması açısından son derece önemli bir adım olarak görmekteyiz. Bu anlamlı karar, toplumun temel değerlerini koruma ve güçlendirme adına bizlere yeni sorumluluklar yüklemekte, aynı zamanda bu alandaki çalışmalarımızı daha da ileriye taşıma yönünde bir motivasyon sağlamaktadır.

Türkiye Yüzyılı olarak nitelendirilen Cumhuriyetimizin İkinci Yüzyılında başladığımız ve "Aile Yılı" içerisinde tamamladığımız bu çalışmamızda kadın çalışanların çalışma hayatında; iş ve aile yaşam dengesi, çocuk ve yaşlı-engelli-hasta bakımı, uzun ve düzensiz çalışma şekilleri, mobbing gibi birçok konuda halen sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını görmekteyiz. Bu sorunlara ilişkin son yıllarda ülkemizde birçok yasa, tüzük ve genelge yayımlanmasına rağmen kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözüm yöntemlerine ve araçlarına ilişkin etkin ve somut çalışmalara hâlâ ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte kadın çalışanların sendikal harekette daha etkin var olabilmelerini ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katkı ve katılım sağlayabilmelerini son derece önemsiyoruz.

TÜİK verilerine baktığımızda, ülkemizin doğurganlık hızının 2001 yılında 2,38 iken 2023 yılında 1,51'e gerilediğini ve bu durumun nüfusun yenilenme düzeyi olan 2,10'un altında kaldığını görüyoruz. Diğer yandan istihdamda olan kadınların doğurganlık hızının 1,38, istihdamda olmayan kadınların ise 1,72 seviyelerinde

olduğu göz önüne alındığında, doğurganlık hızının düşüşü ülkemizin nüfusu bakımından ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Eğer bu durum tersine çevrilemezse, Türkiye'nin yaşlanan ve nüfusu azalan bir ülke olma riskiyle karşı karşıya kalacağını vurgulamak istiyoruz. Bu bağlamda, doğurganlık hızının artırılması için kadın çalışanların hem iş hayatına devam edebileceği hem de analık döneminde destekleneceği politikaların hayata geçirilmesi büyük bir öneme sahiptir. Geleceğimizin güvencesini esas alan politikaların geliştirilmesinin ülkemizin sürdürülebilir bir nüfusa ulaşmasında kritik bir rol oynayacağına inanıyoruz.

"Güçlü toplumun, ailenin, çalışma hayatının ve emek hareketinin temelinde kadınlar vardır." bakış açısıyla, kadın emeğinin daha fazla görünür kılınması, Türkiye Yüzyılı'na yakışır kadın politikalarının geliştirilmesi ve Aile Yılı'nı taçlandıracak düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu çerçevede, çalışma hayatında iş barışının sağlanması, iş-aile-yaşam dengesinin kurulması, şiddet ve tacizin önlenmesi gibi konuları içeren talep ve tekliflerimizi bir rapor haline getirmiş bulunmaktayız.

HAK-İŞ ve MEMUR-SEN olarak; kadın çalışanların karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik adımlar atılması, eğitim yoluyla yeterlilik ve yetkinliklerinin artırılması, çalışma hayatında ve sendikal süreçlerde daha aktif bir şekilde yer almalarının sağlanması için kararlılıkla çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Aynı zamanda, kadınların hangi statüde çalıştığından bağımsız olarak annelik haklarının eşit şekilde tanınması gerektiğini savunuyor ve anneliğin tek bir değer olduğunu vurguluyoruz. "Kadın emeği iz bırakır, değerlidir." diyerek, bu raporda sunduğumuz tespitlerin ve önerilerin ülkemizde kadınlara yönelik tüm çalışmalara önemli katkılar sağlayacağına gönülden inanıyoruz.

Ayrıca, yerelden başlayarak evrensel bir boyuta taşınan sendikal anlayışımızla, dünyanın her köşesinde mazlumların ve mağdurların yanında olmayı, zalimlere ve zulme karşı durmayı temel ilkemiz olarak görüyoruz. Savaşların sona erdiği, insanların katledilmediği, bebeklerin hayattan koparılmadığı, mazlumların ve mağdurların yerlerinden ve yurtlarından edilmediği; emeğin, insan onurunun ve alın terinin sömürülmediği bir dünya düzeni için kararlılıkla mücadele etmeye devam edeceğimizi belirtiyoruz.

İki büyük emek örgütü olarak; kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin, yöneticilerimizin, uzmanların, akademisyenlerin, kadın teşkilatlarımızın ve sendika temsilcilerimizin değerli katkıları ve katılımlarıyla hazırladığımız bu raporun, çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlara çözüm üreteceğine, emek hareketine güç katacağına ve politika yapıcılara yol gösterici bir rehber olacağına yürekten inanıyoruz. Bu çalışmada emeği geçen, MEMUR-SEN Kadın Komisyonu Başkanı Sıdıka Aydın'ı, HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin'i ve tüm paydaşlarımızı can-ı gönülden kutluyoruz.

Mahmut ARSLAN
HAK-İŞ
Genel Başkanı

Ali YALÇIN
Memur-Sen
Genel Başkanı

Açılış Konuşması

Sıdıka AYDIN
Memur-Sen
Kadın Komisyonu Başkanı

Saygıdeğer Bakanlarım, MEMUR-SEN ve HAK-İŞ Konfederasyonlarımızın çok kıymetli Genel Başkanları, Değerli hazirun ve Kıymetli misafirler, sizleri saygı ve muhabbetle selamlıyorum. Türkiye Yüzyılında kadın emeğini; emeğin hakkını, geleceğini, fırsatlarını ve beklentilerini konuşacağımız programımıza hepiniz hoş geldiniz, sefalar getirdiniz.

Yûsuf Hâs Hâcib "Ömür aziz değil emek azizdir. Emeğe harcanmayan yaşama yazıktır." der. İbn Haldûn'un Mukaddimesi'nde; "Kazancın değeri, insan emeğinin kıymetinden ibarettir." ifadeleri yer alır ve yine "İnsan, emeğinin karşılığından daha güzel bir şey yememiştir." der, önderimiz ve rehberimiz Peygamberimiz. İşte emeğin ve alın terinin bizdeki karşılığı tam olarak budur. Emek, kutsaldır bizim için. Bizler "Emek sermayeden büyüktür." diyerek alın terini esas alıyor; çalışma hayatına insan ve değerler odaklı bir perspektiften bakıyoruz. Bu bağlamda hak, emek ve alın teri kavramlarının en önemli öznesi olan "kadın" ve "emeği" konuşurken medeniyetimizden, değerlerimizden, birikimlerimizden ve tarihi bilincimizden bağımsız ve kopuk bir ilişki kurmamız da beklenemez.

Kıymetli misafirler, hepinizin bildiği üzere çalışma hayatında kadınların sayısı her geçen gün artarken toplumsal yaşama kattıkları değer de aynı oranda büyümektedir. Yapılan araştırmalara göre kadınların iş yaşamında varlıklarının artması ile yoksulluğun azalması, ekonomik büyüme ve daha sağlam toplumsal ilişkiler arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır.

Diğer taraftan kadın emeğini korumak; aileyi ayakta tutmanın, nesli irşad ile geleceği inşa etmenin, toplumu güçlü kılmanın da olmazsa olmazıdır. Toplumu yozlaşmaya karşı koruyan en organik yapı aile, aileyi ayakta tutacak olan da kadındır. Devletimizin, "Güçlü aile güçlü toplum" şiarıyla son 20 yıldır Cumhurbaşkanımızın iradesiyle çok önemli çalışmalara imza attığına, aileyi ve nesli korumak adına ciddi tedbirler alıp mesafeler kat ettiğine yakından şahidiz.

Yapılan çalışmalar elbette ki çok kıymetli ancak yeterli değil. Kadına, emeğe ve emekçiye verilen değer bağlamında ülkemiz, örnek alacak değil örnek olacak bir birikime sahip ve bu birikimini çalışma hayatına uygulamalarıyla da yansıtılmalıdır.

Bugün aileyi ve toplumu korumak istiyorsak kadının hem aile içerisinde hem de iş yerinde huzurlu olmasını temin edecek iş- aile hayatı uyumu sağlanmalıdır. Analık haklarını koruyacak, karar alma mekanizmalarındaki temsiliyeti artıracak yasal düzenlemeler yapılmalı, tam istihdam güvencesiyle esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir. Avrupa'da, emeği ve emekçiyi korumak için 4 gün çalışma sistemine geçen, çalışma gün ve sürelerinde düzenleme yapan ülke sayısının her geçen gün arttığına şahit oluyoruz.

Ülkemiz için de haftada 4 gün çalışma sistemi iyi uygulama örnekleriyle değerlendirilmeli, kadına ve emeğine dair yapılacak iyileştirmelerin en başında çalışma süreleri gelmelidir. Kıymetli misafirler, bizim kadın çalışanlar adına ortaya koyduğumuz önerilerimiz, tekliflerimiz ya da taleplerimiz, birer ayrımcılık veya ayrıcalık olarak görülmemeli. Kadın istihdamı, işverenler nezdinde "tercih edilmeyen" bir alana dönüşmemelidir. Bizler; çalışma hayatında kadın temelli istihdamın öncelenmesi kadar emeğin takdir edilişini, sürdürülebilirliğini ve güvencesini sağlayacak politikaların hayata geçirilmesi gerektiğini de düşünüyoruz. Bu bağlamda, işveren, çalışan ve devlet tarafının üç ayağına da önemli sorumluluklar düşüyor. Sosyal güvenlik işçi ve işveren paylarında, Gelir Vergisi Oran ve Matrahlarında yapılacak iyileştirme; istihdam sayı ve oranını artıracağı gibi aynı zamanda ele geçen ücrete de katkı sunacaktır.

Vergilendirme politikaları bir bütün olarak ele alınmalı; medeni durum, çocuk sayısı ve benzeri etkenler dikkate alınarak, aile dostu vergi politikaları hayata geçirilmelidir. Ve yine prim ödeme gün sayılarında, yaş şartında ve aylık bağlama oranında insan odaklı ve hak temelli bir yaklaşımla iyileştirmeler yapılmalıdır.

Kıymetli Misafirler, kariyer-liyakat mekanizmasının düzgün işlememesinden kaynaklı yönetim ve karar alma mekanizmalarındaki kadın oranının yetersizliği kamuda büyük sorun teşkil ederken özel sektörde ise aynı işi, aynı çalışma ortamını, aynı sorumlulukları ortaya koyan kadın çalışanlarımız ile diğer çalışanlar arasındaki ücret adaletsizliği memnuniyetsizlik doğurmaktadır. Süt ve doğum izni ile anneliğin korunmasına dair hakların ve sürelerin artırılması; güvencesiz çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, adil çalışma koşulları, çalışma hayatında çözüm bekleyen diğer sorunlar arasında yer almaktadır.

İşçi ve memur olarak farklı alanlarda çalışıyor olsak da sorunlarımız ve sorumluluklarımız, alın terimiz ve emeğimiz benzerdir. Tam da bu yüzden bugün siz değerli misafirlerin katkılarıyla Türkiye'de kadın emeğinin görünüşünü, derinlemesine bir bakış açısıyla değerlendirecek olmamız kadın çalışanlarımız için çok kıymetlidir.

Kıymetli Misafirler; bir anne düşünün, üniversiteye kaydını yaptırdığı, hayallerine erişsin diye gurbete gönderdiği göz nuru evladının eğitim masraflarını karşılamak için sabah daha gün ağarmadan sıcak yatağından kalkıp temizliğe gidiyor. Tekstil işçisi bir genç kız düşünün, aklı geride kalmak pahasına, evde bakıma muhtaç babasını bırakıp geçimlerini sağlamak için mesaiye koşturuyor. Bir öğretmen düşünün her an koridorda hışmına uğrayabileceği

bir veli tehdidine rağmen (ki geçtiğimiz günlerde Sarıyer'de kadın öğretmene yönelik gerçekleştirilen saldırı hâlen gözlerimizin önünde) yarının umudu gençlere ilim öğretmek için okula gidiyor. Hasta yakını tarafından yakasından tutulup çekiştirilmiş bir hemşire, görevini aksatmadan hastasının başında gece boyu nöbet tutuyor.

İşte; işçisiyle, kamu görevlisiyle bu kadınlar bizden. Onların alın terinin hakkını istemek, dertlerine çare, beklentilerine ses, taleplerine aracı olmak bizim vazifemiz. Türkiye'nin en büyük emek örgütleri olarak biliyoruz ki çalışma hayatındaki tüm kadınların emeği, umudu, hukuku bize emanet. Bu bağlamda, Panel ve Çalıştayımızın, Türkiye Yüzyılına yakışır kadın politikaları üretmek; çalışma hayatında iş barışını sağlamak ve verimi artırmak, iş-aile ve yaşam dengesini kurmak, şiddet ve tacizi yaşamın her alanından söküp atmak noktasında etkili ve sürdürülebilir öneriler getirmesini diliyoruz.

Emekle yapılmış her şeyin değerli olduğu gerçeğini bir kez daha vurguluyor, iş birliği ve emeklerinden dolayı HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanımız başta olmak üzere HAK-İŞ'in kıymetli ekibine teşekkür ediyor, programın organizasyonunda ter akıtan Memur-Sen'deki çalışma arkadaşlarıma da ayrıca şükranlarımı sunuyorum.

Sözlerime son verirken Nuri Pakdil'in "HAK-ALINTERİ-EMEK" duruşuyla sizleri selamlıyor, saygılarımı sunuyorum.

Açılış Konuşması

Fatma ZENGİN
HAK-İŞ
Kadın Komitesi Başkanı

Sayın Konuklar, Türkiye Yüzyılında kadın emeğini konuşacağımız bu programımızda işçi ve memur kesiminin temsilcileri olarak ortak değerlerimiz ışığında sorunlarımıza çözümler aramak ve daha iyiyi birlikte inşa etmek için bir aradayız. Davetimize icabet eden Sayın Bakanlarımıza, Kıymetli Akademisyenlerimize, Kamu ve sivil toplum kuruluşlarının değerli Temsilcilerine, Kadın Komitelerimizin Değerli Başkanlarına, HAK-İŞ ve MEMUR-SEN olarak değerli teşkilatlarımıza teşekkür ediyorum. Tabii ki en büyük teşekkürü de kadın çalışmalarına verdikleri destek ve çaba için Türkiye'nin iki büyük kardeş konfederasyonunun liderleri, önderlerimiz Sayın Mahmut Arslan ve Sayın Ali Yalçın başkanlarımıza kadın üyelerimiz adına şükranlarımı sunuyorum.

Kıymetli Konuklar, HAK-İŞ olarak 48 yıllık sendikal mücadelemizde kadın odaklı çalışmalar yürüttük. Yirmi yıla yakın süredir ise kadın komitemiz ile bu alanda kurumsal ve profesyonel olarak çalışmalarımızı yürütüyoruz. HAK-İŞ olarak ülkemizin birçok ilinde kadın odaklı projeler ve eğitimler yapıyoruz. Kadın bakış açısıyla sendikacılık, yeterlilik odaklı sendikalı kadın takım kaptanları gibi kadın odaklı birçok yayını çalışma hayatına kazandırdık.

Toplu iş sözleşmelerimize kadın ve aileyi önceleyen hükümler ekledik. Ebeveyn izinlerinin artırılması, çocuk ve aile yardımı, kreş yardımı gibi kazanımlar elde ettik. Çalışma hayatında şiddetin önlenmesi için ILO C190 Sayılı sözleşmeyi toplu iş sözleşmelerimize uyarladık. Çalışma barışının sağlanması, iş yerinde ayrımcılık, şiddet ve tacizin önlenmesi için topyekûn seferberlik başlattık. Sendikal harekete kadınların aktif katılımını hedefledik. Konfederasyonumuz başta olmak üzere teşkilatımızın her kademesinde etkin sendikacı lider kadınlar yer almaktadır. Konfederasyon zorunlu organları, sendika yönetim, denetim, disiplin kurulları, temsilcilik gibi alanlarda 2 binin üzerinde sendikacı kadın aktif olarak yer almaktadır. Bunun haklı gururunu yaşıyoruz.

Kıymetli Konuklar, dünyadaki kadın emeğine dair bütün sorunları içinde barındıran ev işçiliği; düzensiz istihdam şekli, kayıt dışılık ve atipik işleri bünyesinde barındırmaktadır. Sosyal güvenceden yoksun ev işçilerimiz sağlık hizmetleri, emeklilik, kısa çalışma gibi haklardan yararlanamamaktadır. Ev işçilerinin önündeki mevzuat engelini hep birlikte çöpe atacağız. Örgütlülüğün gücü ve Sayın Bakanlarımızın da destekleriyle kanayan bu yarayı iyileştireceğimize yürekten inanıyorum.

Kıymetli Konuklar, Kamu görevlileri ve işçilere ilişkin birkaç notu sizinle paylaşmak istiyorum. Kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı %70'lerde iken işçilerin sendikalaşma oranı %15'lerdedir. Kamuda cinsiyete dayalı ücret açığı yok denilecek kadar az iken özel sektörde %15,60'dır. Yani özel sektörde eşit değerde iş yapan erkek 100 TL alırken kadın 84,40 TL almaktadır. Peş peşe yaşadığımız iki büyük felaket salgın ve depremde kamu görevlileri ücret ve iş akdi açısından mağduriyet yaşamazken devletin işten çıkarma yasağı, kısa çalışma ve işsizlik ödeneği desteklerine rağmen özel sektör çalışanları gelir ve iş kaybı yaşamıştır. Anneliğe bağlı haklarda işçilerin kamu görevlilerine göre avantajlı olduğu durumlar mevcuttur. Bununla birlikte var olan kısmi ve yarım çalışma hakları uygulamada etkin olarak kullanılamamaktadır. SGK'lı olarak çalışırken doğum yapan kadınlar için birinci doğumda 60, ikinci doğumda 120, sonraki doğumlarda ise 180 gün olarak verilen yarım çalışma hakkı tanınmıştır. Ücretin yarısını işveren karşılamakta yarısı ise İŞKUR tarafından ödenmektedir. Ancak İŞKUR tarafından yapılan ödemede asgari ücret baz alındığı için asgari ücret üzeri kazanç elde eden kadınlar için gelir kaybı oluşmakta, kadınlar bu hakkı kullanmaktan çekinmektedir. İşe alım süreçleri başta olmak üzere işçi statüsünde çalışan, çalışmak isteyen kadınlar daha çok ayrımcılığa maruz kalmakta, kayıt dışı çalıştırılmakta, güvenceden yoksun bırakılmaktadır.

Başta Cumhurbaşkanımız olmak üzere kamu ve sivil toplum kuruluşlar topyekûn kadın çalışmalar konusunda önemli reformlarını birlikte yaptık. Bununla birlikte taleplerimizi sizlerle paylaşmak istiyorum. Sayın Bakanlarım ve Değerli Dava Arkadaşlarım; 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu başta olmak üzere hangi kanuna veya statüye sahip olursa olsun analığa bağlı haklar başta olmak üzere çalışan kadınların haklarının iyileştirilmesini ve düzenlemelerde yeknesaklık sağlanmasını talep ediyoruz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlendiği gibi işçi memur ayrımı yapılmaksızın bütün çalışanların haklarını koruyacak genel düzenlemeler talep ediyoruz. Güvenceli istihdam modellerini destekliyor; aile veya sosyal hayatı nedeniyle esnek çalışmayı, istihdama ara vermeyi ya da istihdama geç katılmayı tercih eden kadınların çalışma haklarının güvence altına alınmasını talep ediyoruz. 4857 sayılı İş Kanununun dördüncü maddesinde sayılan istisnaların, eşitlik ilkesinin insan haklarıyla ve temel haklarla uyuşmadığını düşünüyoruz. 4857 sayılı İş Kanununun sağlamış olduğu koruma mekanizmalarının çalıştığı iş yerinin niteliği veya büyüklüğü fark etmeksizin bütün çalışanlara uygulanmasını istiyoruz. Kadınların istihdama girişte karşılaştığı ayrımcılığın önlenmesi için denetim mekanizmalarının güçlendirilmesini, mağdurun zararını temin edecek şekilde müeyyideler konulmasını talep ediyoruz.

Çalışma hayatı öncesi doğumlar için de doğum borçlanması yapılabilmesini talep ediyoruz. SGK'lı olarak çalışırken doğum yapan kadınlar için tanınan birinci doğumda 60, ikinci doğumda 120, sonraki doğumlarda ise 180 gün olarak verilen yarım çalışma hakkının tüm çocuklar için 180 gün olacak şekilde düzenlenmesini talep ediyoruz. Ayrıca yarım çalışma ödeneği hesaplanırken asgari ücret üzerinden değil annenin prime esas kazancı üzerinden

hesaplanmasını talep ediyoruz. Savaş, afet ve kriz dönemlerinde çalışanların fiziksel, sosyal ve ailevi ihtiyaçlarını gözeten özellikle kadınların annelik gibi fıtrattan kaynaklanan özel gereksinimlerini de dikkate alan acil eylem planlarının hazırlanması talep ediyoruz.

Aileyi koruyan, güçlendiren, aile yükümlülüklerini dikkate alan vergi politikalarının geliştirilmesini talep ediyoruz. Kadınlar için asgari geçim güvencesi ve insan onuruna yaraşır bir emeklilik sisteminin bir an önce hayata geçirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Kamu görevlilerinde olduğu gibi cinsiyete dayalı ücret açığının son bulması için denetimlerin, yaptırımların artırılmasını talep ediyoruz. Ev işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmasını, kayıt dışı istihdamda çalışmalarının engellenmesini, güvencesiz çalışma koşullarının ortadan kaldırılmasını ve örgütlenmelerinin kolaylaştırılmasını talep ediyoruz. Gerek toplumda gerekse çalışma hayatında şiddetle en çok kadınlar karşılaştığı için kadınların korunmaları için yeni bir bakış açısı ve yasal düzenlemelere ihtiyacımız olduğunu belirtmek istiyoruz.

Çalışma süreleri ve trafikte geçen süreler dikkate alındığında çalışanların aileleri için yeterli vakit ayıramadıkları, birçok çalışanımızın hafta sonu daha iyi çalıştığı dikkate alındığında ailenin iş hayatın uyumlaştırılması için yeni bir reforma ihtiyaç duyuyoruz. Değerli konuklar, konuşmamı tamamlarken Filistin ve Gazze'deki kardeşlerimize bir mesaj iletmek istiyorum. Elbette zafer inananların olacaktır. Dolayısıyla da zafer de yakındır. Kadınların ve çocukların ağlamadığı bir Filistin istiyoruz. Başkenti Kudüs olan özgür ve bağımsız Filistin devleti kuruluncaya kadar birlikte mücadele edeceğimizi bir kez daha ilan ediyoruz. Eğer bugün burada olduğu gibi gücümüzü ve birlikteliğimizi ortaya koyarsak daha adaletli bir dünyayı birlikte inşa edebiliriz diyor, sizleri Allah'a emanet ediyorum.

Yönetici Özeti

Yönetici Özeti

Kadınların ücret karşılığında çalışma hayatında yer almaları, makineleşmenin doğurduğu emek ihtiyacı ile başlamıştır. Ücretli çalışma makineleşme ile başlatılsa da aslında insanlığın geçirdiği her aşamada kadınlar üretimin ortağı olmuştur ve günümüzde de kalkınmanın önemli bir unsurunu kadın emeği oluşturmaktadır.

Ülkemizin kalkınmasında kadın emeğinin önemini vurgulamak, bu doğrultuda kamuda ve özel sektörde kadın emeğine ilişkin sorunları tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirmek amacıyla HAK-İŞ ve MEMUR-SEN iş birliği içerisinde ***Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Paneli/Çalıştayı*** gerçekleştirilmiştir. Konuya mümkün olduğunca geniş bir yelpazede bakabilmek için panel ve çalıştay şeklinde iki aşamalı olarak planlanan programda önce kadın emeği temaslı panel gerçekleştirilmiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Sekreteri Eda Akbulut'un moderatörlüğünde gerçekleştirilen panelde, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinden Öğretim Görevlisi Tarkan Zengin *"Çalışma Hayatında ve Sendikal Alanda Kadınların Tarihsel Yeri ve Değişen Rolleri"*, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinden Doç. Dr. Canan Erdoğan *"Kadın Çalışanlar Özelinde Karşılaştırmalı Mevzuat ve Uygulamalar"*, Kırıkkale Üniversitesi Öğretim Üyesi ve HAK-İŞ Danışmanı Dr. Cavit Demiral ise *"Kadınlara Yönelik Politikalar Bağlamında Uluslararası Uygulama Örnekleri"* konulu sunumlarını gerçekleştirmişlerdir.

Panel kapsamındaki sunumlarda Avrupa Birliği üyesi ülkelerde çalışma hayatının dışında olan ve çalışma hayatında yer alan kadınların konumu, aile-çalışma hayatı uyumu, kadınların çalışması ile ilgili algılar, istihdam oranları, ayrımcılık, 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kadın çalışanların işe alım ve ücretlendirme konuları ele alınmış ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği temalı programın çalıştay kısmında ise çok sayıda kamu ve özel sektör temsilcisi, akademisyen, sivil toplum örgütü temsilcisi ve uzman yer almış ve aşağıdaki konuların tartışıldığı üç oturum gerçekleştirilmiştir:

Kadın çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasına veya yaşadıkları iş sorunlarının çözülmesine yönelik yeterli yasal düzenlemelerin olmaması veya mevcut yasal düzenlemelerin etkin bir biçimde kadın çalışanlar tarafından kullanılamaması nedeniyle pek çok sorun yaşanmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar ve bunların kaynağının araştırılması, tartışılması ve öneriler sunulması amacıyla Türkiye Yüzyılı'nda başlayan ve raporu Aile Yılı'nın başında tamamlanan bu çalıştay ***"Çalışma Hayatında İşçi ve Memur Kadınlar: Haklar, Beklentiler ve Fırsatlar"*** konuları odağında gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda, Çalıştay'ın oturumlarından birinde **"Mevzuat Uygulamaları, Sorunlar ve Çözüm Önerileri"** teması ele alınmıştır. Bu oturuma bakanlık temsilcileri, akademisyenler, konfederasyonların temsilcileri, üye sendika temsilcileri ve diğer sivil toplum kuruluşu temsilcileri katılım sağlamıştır. Böylece mevzuat uygulamaları, yaşanan

sorunlar ve çözüm önerileri gibi kapsamlı bir konunun, geniş yelpazede bir aktör çeşitliliği içerisinde ele alınma fırsatı ortaya çıkmıştır.

Kadınların iş hayatına katılımının sağlanması ve devamlılığı için kadın haklarının önemi vurgulanmış, daha ileri kazanımlar için çözüm önerileri dile getirilmiştir. Bu bağlamda çalışma hayatında işçi-memur ayrımı yapmaksızın mevzuat uygulamalarında karşılaşılan sorunların ivedilikle çözümlenmesinin, ekonomik önlemlerin alınmasının ve sosyal politikaların geliştirilmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Türkiye'nin iki büyük Konfederasyonu olarak akademisyenler, sendikacılar ve uzmanların katılımıyla gerçekleştirilen çalıştayda değerli tartışmalar yapılmış ve önemli tespitlere ulaşılmıştır.

Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Çalıştayı'nın diğer oturumunda **"İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumu"** ele alınmıştır. İki büyük emek örgütü, güçlü toplumun oluşturulmasının temelinde, güçlü ailenin bulunduğunu ısrarla altını çizerek belirtmektedir. Bu bilinçle ailenin korunması için her türlü sosyal ve ekonomik önlemin alınmasının ve sosyal politikaların geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ulusal politikalarımızda önemli bir boyut olarak ele alınan aileye ilişkin 2024-2028 yıllarını kapsayan *"Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı"* uygulanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda Çalıştay 'da kadın emeğinin ve aile politikalarının uyumlu bir şekilde sürdürülebilirliği için güncel bilgileri ve içinde bulunduğumuz dönemin temel avantaj ve dezavantajlarını bir çerçevede anlatılma imkânı sunulmuştur.

Emekçi kadınların, toplumsal değerlerin korunması ve güçlendirilmesinde önemli rol ve katkıları olduğuna inanmaktayız. Bu inançtan hareketle çalıştayda gerek işçi gerek kamu görevlisi kadınların her alanda desteklenmesi ve güçlendirilmesinin önemli olduğunun altı çizilmiştir. Ailenin korunmasına yönelik çalışmalarda, aile kavramının ebeveyn ve çocuklarla birlikte bir bütün olarak ele alınması ve asgari yaşam standartlarını sağlayacak ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

İş, aile ve sosyal yaşam içerisindeki roller, bireylere bazı sorumlulukları da yüklemektedir. Bilindiği üzere bu sorumluluklar daha ziyade kadınların üzerine bırakılmaktadır. İş, aile ve sosyal yaşam alanında sorumluluklar yerine getirilirken zaman zaman çatışmalar da yaşanabilmektedir. İş, aile ve sosyal yaşamının uyumlaştırılmasını destekleyen, iş gücüne katılımını artıran ve bakım hizmetlerine erişimini kolaylaştıran teşvik mekanizmalarıyla kadınların desteklenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda başlıca çözümlerden birinin iyi uygulamaların örnek teşkil edecek şekilde yaygınlaştırılması ve desteklenmesinin olacağı düşünülmektedir.

Türkiye'nin işçi ve kamu görevlisi alanında örgütlenme sorumluluğu üstlenen iki büyük Konfederasyonu olarak, sosyal paydaşların geniş katılımıyla gerçekleştirilen çalıştay ile bu konu derinlemesine tartışılmış ve önemli tespitlere ulaşılmıştır. Bu çalıştayda elde edilen bulgular doğrultusunda, kadın çalışanların iş, aile ve sosyal yaşam uyumundan kaynaklanan sorunlarına yönelik etkin politikaların hayata geçirilmesi talep edilmektedir.

Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Çalıştayı'nın son oturumunda ise "Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi, İş Barışının Sağlanması" konusunda tartışmalar

gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda genel olarak kadına yönelik şiddet, şiddete neden olan toplumsal ve kültürel faktörler, çalışma hayatında şiddet-taciz, ayrımcılık, sorunların çözümünde mekanizmaların yeterlilik düzeyi gibi konular üzerine katılımcılar görüşlerini bildirmiş ve öneriler sunulmuştur.

Kadınlar yaşamın her döneminde ve her alanda çeşitli çalışma biçimleri ile üretim faaliyetlerinin içerisinde bulunmuşlardır. Kadınların çalışma hayatına katılımı ve çalışma biçimlerindeki çeşitlilik, çalışma olgusuna erkekler ve kadınlar açısından farklı bir anlam ve içerik yüklemektedir. Kadınların çalışması sadece ekonomik anlamda değil sosyal, toplumsal, kültürel yönden de anlam ifade etmektedir.

Kadınların ev içinde yerine getirdikleri üretim faaliyetleri, piyasada değişim değeri olmayan ve parasal karşılığı bulunmayan bir emeğe karşılık gelmektedir. Bu faaliyetler değersizleştirilmekle birlikte istatistiklerde de yer almayarak görünmez hâle gelmektedir. Göz ardı edilebilen bu emeği de devam ettirerek çalışma yaşamında yer almak, kadının iş ve aile hayatı uyumu çatışması yaşamasına ya da çalışma yaşamından ayrılmasına neden olmaktadır.

Kadının çalışma yaşamında yerini alması ile birlikte çeşitli sorunlarla karşılaştığı görülmektedir. Bunların başında ayrımcılıkla mücadele, cam tavan-cam uçurum-cam asansör gibi kariyer ve yükselme konularında görünmez engeller ile karşılaşma; şiddet, taciz ve mobbing gibi sorunlarla karşı karşıya kalma sayılabilir. Kadın istihdamı ve kadının istihdamda kalması; toplumsal sorumluluklar, bakım yükü, cinsiyetçi bakış açısından kaynaklı ayrımcılık, eğitime katılmada güçlük gibi nedenlerle zorlaşmaktadır. İş yaşamında kadına yönelik şiddet, taciz ve ayrımcılık bu zorlukların başında gelmektedir. Bu sorunların çözümüne etki edecek, toplumsal ve siyasal farkındalık oluşturacak her çalışma büyük kıymet taşımaktadır.

Çalıştaydaki üç ayrı oturumda farklı alanlardan katılımcıların tartıştığı kamu ve özel sektörde kadın emeği konusu, her iki sektörün farklılık taşıyan mevzuat ve uygulama yönlerinin yanında ortak sorunlar paydasındaki temel meseleler, kaygılar ve beklentiler ekseninde ele alınmıştır. Özellikle anneliğin kamu ya da özel sektör ayrımı gibi bakış açılarıyla ele alınmasından öte, sürdürülebilir aile politikaları konularının içinde değerlendirilmesi gibi konularda özgün tartışmalar gerçekleştirilmiştir. Süt izni, annelik, kadın emeğinin sürdürülebilirliği için artırılması gereken kreş imkânları gibi bakım desteklerinin kamu ve özel sektör ayrımının kendine has koşulları dışında, 'kadın emeği' özelinde tartışılarak önerilerin ortaya konması sayesinde çalıştayın politika yapıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İki büyük emek örgütü ortaklığında gerçekleştirilen *"Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Paneli/Çalıştayı"*nın çıktısı olarak hazırlanan bu raporun, konuyla ilgili uzmanlara, araştırmacılara ve karar alıcılara yararlı olmasını dileriz.

*Raporun içeriğinde yer verilen **memur** kelimesi; kavram ve kapsam itibarıyla **"kamu görevlisi"** tanımını karşılayacak şekilde kullanılmıştır. Okuyucularımız, metin içerisinde farklı bölümlerde yer alan memur/kamu görevlisi kelimelerinin tamamını; hem memur hem de sözleşmeli personeli kapsayacak şekilde geniş yorumlamalıdır.*

Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Paneli

TÜRKİYE YÜZYILINDA KADIN EMEĞİ PANELİ

Türkiye Yüzyılında kadın emeği kapsamlı programın; HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Sekreteri Eda Akbulut'un moderatörlüğünde gerçekleştirilen panel kısmında Kırıkkale Üniversitesinden Dr. Öğretim Üyesi Cavit DEMİRAL, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinden Doç. Dr. Canan ERDOĞAN' ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nden Öğretim Görevlisi Tarkan ZENGİN'in sunumları yer almıştır. Demiral, sunumunda Uluslararası uygulama örneklerinde kadın politikalarını değerlendirmiştir. Erdoğan sunumunda kadının çalışma hayatındaki yerine ilişkin istatistiki bilgiler sunmuş, memur ve işçi kadın çalışanlar açısından mevzuatın karşılaştırmasını yapmıştır. Zengin ise, çalışma hayatında ve sendikal alanda kadınların tarihsel yerine ve değişen rollerine değinmiştir. Demiral'ın ve Erdoğan'ın sunumları aşağıda yer almaktadır:

Kadınlara Yönelik Politikalar Bağlamında Uluslararası Uygulama Örnekleri

Dr. Öğretim Üyesi Cavit DEMİRAL
Kırıkkale Üniversitesi
HAK-İŞ Danışmanı

Sunumda temel olarak üç başlık üzerinde durulmuştur: Çalışma Hayatı Dışında Kadın, Çalışma Hayatında Kadın ve Çalışma ve Aile Uyumu. AB kadın politikaları incelenirken yukarıdaki ana başlıklar üzerinde durulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışma Hayatı Dışında Kadın

AB kadın politikaları oluşturulurken kadına yönelik olarak yalnızca çalışma hayatında değil toplumsal hayatta da koruyucu ve destekleyici politikalar geliştirilmektedir.

Bu kapsamda, AB (2004/113/E) sayılı Çalışma Hayatı Dışında Mal ve Hizmetlere Ulaşımda Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenmesi Direktifi önemli bir yasal düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu direktife göre çalışma hayatı dışında toplumsal hayat içerisinde özellikle sözleşmeler yoluyla cinsiyet ayrımcılığına karşı korunmaya çalışılmaktadır. Söz konusu direktife göre iş sözleşmeleri dışında kalan sözleşmelerde cinsiyet ayrımcılığına karşı da üye ülkelerin etkin ve caydırıcı yaptırımlar öngörmesi zorunlu kılınmıştır. Söz konusu yaptırımlar, ayrımcılığa uğrayan kadına karşı caydırıcı bir maddi ve manevi tazminat, ayrımcılık nedeniyle kurulmayan sözleşmenin kurulmuş sayılması, ayrımcılık teşkil eden eylemlerin yasaklanması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin sigorta şirketlerinin primlerinin hesaplanmasında kadınların daha büyük risk grubu oluşturdukları yönündeki uygulamalarının cinsiyet ayrımcılığı teşkil ettiği kabul edilerek bu uygulamaya son verilmiştir. Yine çalışma hayatı dışında uygulanan kadın politika araçlarından biri de kadının şiddete karşı korunmasıdır. Bu bağlamda, AB Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Direktif Taslağı (2024) önemli yenilikler içermektedir. Söz konusu direktif taslağının amacı;

- Bütün üye ülke düzeyinde şiddete karşı mücadelede ortak politikalar geliştirmek,
- Şiddet mağdurları için gerekli hukuki korunma, rehberlik ve rehabilitasyon imkanlarının oluşturulması,
- Ortak bir suç politikası ile kadın ve çocuklara karşı şiddet suçlarının unsurlarının yeknesak bir şekilde oluşturulmasını sağlamak,
- Mükerrer suçlulara karşı gerekli ıslah zorunluluğunun getirilmesi,
- Şiddet tanığı çocuklarında şiddet mağ-

duru olarak kabul edilerek dile getirilen korumalardan faydalandırılmasının sağlanması,

- Mağdurlarla temas edecek görevlilerin (polis, hâkim, savcı, çağrı merkezi görevlileri vb.) eğitimlerinin yürütülmesi,

- Çalışma hayatında şiddetle mücadele için tedbirlerin alınması, işveren ve vekillerinin eğitimlerinin sağlanması olarak özetlenebilecektir.

Direktifte özellikle dikkat çeken husus ise kadına karşı cinsel suçların bütün üye ülkelerde yeknesak olarak uygulanması yönündeki düzenlemedir ki bu AB uygulamaları bakımından bir ilk olacaktır.

Direktif taslağında, tecavüz, mahrem bilgi ve resimlerin internet ortamında paylaşımı, siber taciz, internet üzerinde şiddet ve nefreti teşvik, siber mobbing, bu suçlara teşvik, yardım ya da teşebbüs suçlarının kanuni unsurları ve cezaları AB düzeyinde yeknesak hâle getirilmektedir.

Direktif taslağına göre her üye ülke iş yerinde şiddet olaylarına karşı, mağdurların ve işverenlerin danışmanlık hizmeti alacakları danışma merkezleri kurmak zorundadır. Danışma merkezinin görevi, şiddet olaylarına karşı alınacak önlemler olduğu gibi failin iş yerinden uzaklaştırılması gibi hukuki yardımlar içermelidir. Bunun dışında her üye ülke gerek iş yeri dışında gerekse iş yerinde şiddete uğramış mağdurlar için ücretsiz bir çağrı merkezi kurmalı ve aynı zamanda mağdurların şikâyetlerini mahrem bir şekilde iletebilecekleri çevrim içi ve çevrim dışı iletişim sistemleri/programları (hotline, çağrı merkezi vb.) oluşturmak zorundadır.

Çalışma Hayatında Kadın

Esasen AB kadın politikalarının ana eksenini kadının çalışma hayatındaki görünümünün güçlendirilmesi yatmaktadır. AB istihdam grafikleri incelendiğinde kadın ve erkek istihdam oranlarının birbirine çok yakın olduğu gözlemlenmektedir. AB ortalamasında erkek istihdam oranı %75 iken kadın istihdam oranının %70 civarındadır. Bu durum toplumdaki kadın erkek eşitliği bakımından pozitif bir göstergedir. Ancak bu rakamlardan, istihdam hayatındaki bütün kadınların tam süreli çalıştığı sonucuna varılmamalıdır. Özellikle çocuk sahibi kadınların iş hayatından kopmadan ailesine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmesi amacıyla kısmı süreli istihdam teşvik edilmekte ve kısmı süreli çalışanların ortalama %80'ini çocuk sahibi kadınlar oluşturmaktadır.

Kadın istihdamının bu denli yüksek olmasının en temel nedeni, işe alım süreçlerinde uygulanan katı ayrımcılık yasaklarıdır. 2000/78, 2002/73, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri bu konuda etkin ve caydırıcı yaptırımlar öngörmektedir. Anılan direktiflerle özellikle işe alımda gerek doğrudan gerekse dolaylı ayrımcılık katı bir şekilde yasaklanmış ve üye ülkelere bu konuda etkin ve caydırıcı yaptırımlar içeren yasal düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu direktiflerin iç hukuka uyarlanması sonucu olarak Alman Medeni Kanunu (BGB) cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılığa uğrayan aday işçiye, ayrımcılık tazminatı olarak en fazla üç aylık brüt ücret tutarında bir tazminat öngörmüş ancak Avrupa Adalet Divanı (AAD) tazminata getirilen üst sınırın direktifin caydırıcılığını ortadan kaldıracağı gerekçesiyle AB Mevzuatına aykırı bulmuştur.

Özellikle ayrımcılık yapılmasaydı başvurucunun işe alınma olasılığının çok yüksek olması durumunda, üç aylık üst sınırın caydırıcılıktan uzak olacağına vurgu yapılmıştır.

Avrupa Adalet Divanı (AAD) özellikle işe alımlarda ayrımcılığın önlenmesi konusunda keskin bir irade ortaya koyarak tanımlanabilir bir mağdur olmasa dahi etkili, orantılı ve caydırıcı bir yaptırımın uygulanması gerektiğine karar vermiştir. Somut herhangi bir şikâyetçi olmasa dahi işe alımda ayrımcılık hâlinde üye ülkelerin etkin ve caydırıcı yaptırımlar almasını zorunluluk olarak görmektedir.

AB Kadın politikaları yalnızca işe alımlarda yapılacak ayrımcılığın yasaklanmasına odaklanmamış aynı zamanda iş ilişkisi içerisinde de özellikle ücret ayrımcılığı konusunu da düzenleme alanlarına dâhil etmiştir. AB Şeffaflık Tüzüğü ve buna bağlı olarak çıkartılan (Almanya) Ücrette Şeffaflık Kanunlarına göre;

- İş ilanlarında aranan pozisyon için öngörülen ücret skalasının belirtilmesi zorunlu,
- Belirli büyüklükteki iş yerlerinde (Almanya için 200 işçi) işçiler aynı ya da benzer pozisyonlar ödenen ortalama ücreti öğrenebileceklerdir (aynı pozisyondaki 6 işçinin ortalaması),
- Fark olması durumuna aradaki ücret farkını talep edebilecek- daha çok ücret alan kişinin zamanında daha iyi pazarlık yaptığı savunması geçerli değil,
- 500 ve daha fazla işçinin çalıştığı iş yerlerinde işverenler kadın erkek eşitliğine yönelik almış oldukları tedbirleri ve pozisyonlara göre kadın erkek ortalama ücretleri raporlayıp yayınlamak zorundadır.

Aile ve Çalışma Yaşamı Uyumu

AB kadın politikaları hiçbir zaman aileden bağımsız şekilde oluşturulmamaktadır. Politikalar oluşturulurken aile her zaman ön planda tutulmaktadır. Bu kapsamda özellikle çalışan anneler için esnek çalışma modelleri yaygınlaştırılmış ve esnek çalışma ya da çocuk bakımı için işten ayrılma nedeniyle oluşan kazanç kayıpları sosyal yardımlarla kompanse edilmektedir. Kadın istihdamının %76 olduğu Almanya'da, bir çocuk sahibi kadınlarda bu istihdam oranı %69, iki çocuk sahibi kadınlarda %68, üç çocuk sahibi kadınlarda ise %47'ye düşmektedir. Bu çalışan kadınların da yarıdan fazlasının kısmi süreli çalıştıkları gözlemlenmektedir. Gerek tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş için tanınan yasal haklar gerekse bu şekilde ortaya çıkan kazanç kayıplarının devlet tarafından karşılanması suretiyle kadınlar aile veya kariyer arasında bir tercihte bulunmaya zorlanmamakta her iki tercihlerini de hayata geçirebilmektedirler.

Kadın Çalışanlar Özelinde Karşılaştırmalı Mevzuat Uygulamaları

Doç. Dr. Canan ERDOĞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

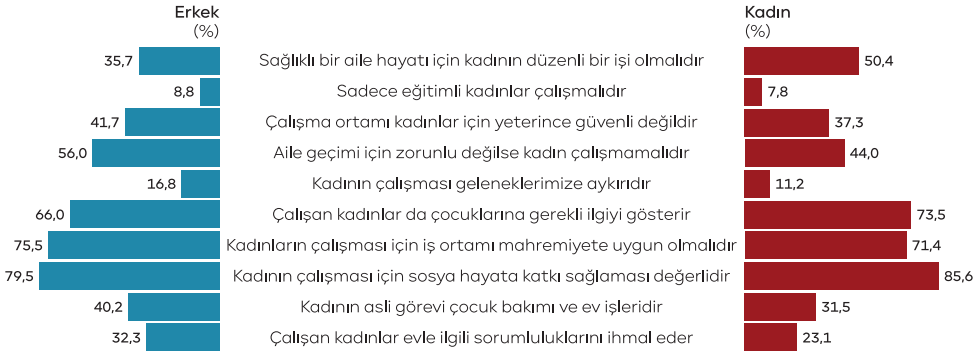
Giriş

Kadınların korunması, aile yapısının ve dolayısıyla da toplumun korunmasına hizmet etmektedir. Kadınların korunmasına yönelik olarak genellikle şiddete karşı korunmasından bahsedilmektedir. Ancak kadının hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında daha konforlu bir alanda olması ve korunması gerekmektedir. Bu nedenle mevzuatımızda kadınların çalışma hayatlarında korunmasına yönelik bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Zira kadınlar, çalışma hayatı içerisinde dezavantajlı konumda kabul edilmektedir. Elbette bunun bazı nedenleri vardır.

Geleneksel anlayışta kadının en birinci görevinin, hâlen daha, **aile için sorumluluklarını** yerine getirmek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte mali açıdan uygun çocuk bakım hizmetlerinin olmayışı ya da sunulan imkânların yetersizliği, özellikle büyük şehirlerde kadınların çalışma hayatına katılımını daha da zorlaştırmaktadır. Çünkü çocuk sahibi olan kadın, kendisinde destek bulamadığı için çocuk bakma yükünü tek başına taşımak zorunda kalmaktadır. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de istihdama katılan kadınlarda **kayıt dışı, sigortasız ve sendikasız** çalışma sorunlarının yanı sıra çoğunlukla tarım, az oranda sanayi ve hizmet sektöründeki işlerde yer bulabildikleri görülmektedir. Son olarak kadınlar, çalışma hayatında **cinsiyete dayalı ayrımcılık**la da sıklıkla karşılaşmaktadırlar.

Aşağıdaki grafikte, kadınların çalışma hayatında yer almasına ilişkin algılara yer verilmiştir. Görüldüğü gibi kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu söyleyen erkek oranı %40,2 iken kadın oranı %31,5'tir. Ayrıca çalışan kadının ev ile ilgili sorumluluklarını ihmal edeceğini söyleyen erkek oranı %32,3 iken kadın oranı %23,1'dir. Aslında aşağıda verilen grafikte kadının çalışmasına yönelik olumsuz algının sadece erkeklerde değil kadınlarda da var olduğu görülmektedir.

Cinsiyete Göre Kadının Çalışması ile İlgili Algılar, 2021

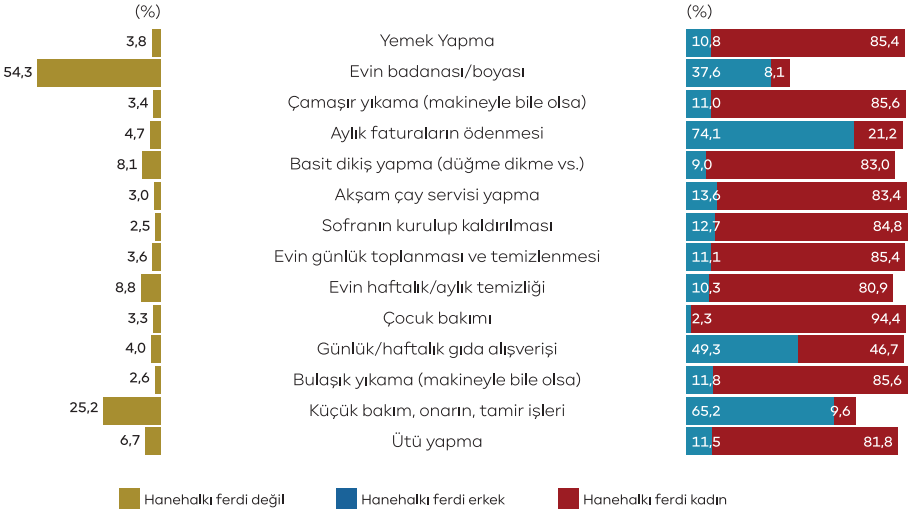


Kaynak: Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021

Grafik 1. Cinsiyete göre kadınınn çalışması ile ilgili algılar, 2021

Kadınlar, toplumun kendisine biçtiği rolleri yerine getirirken çalışma hayatına katılma imkânını kaybetmektedir. Zira aşağıda yer alan grafikte de görüldüğü gibi, yemek yapma, çamaşır yıkama, çocuk bakma gibi günlük hayatta var olan işlerin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından yerine getirilmektedir.

Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler, 2021



Kaynak: Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021

Grafik 2. Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler, 2021

Kadınların dezavantajlı grup içerisinde kabul edilmesinin sebepleri bununla da sınırlı değildir. Kadınlar hem sosyal hayatlarında hem de çalışma hayatlarında birtakım ayrımcılıklarla karşılaşmaktadır. Örneğin kadınlar en temelde sosyo-kültürel engellerle karşılaşmakta ve eğitimde eşitsizlik ya da eğitime

ulaşmada eşitsizlik yaşamaktadır. Ayrıca işe alımda ve çalışma koşullarının belirlenmesinde ve ücrette ayrımcılık yaşamaktadır. Biyolojik yapıları gereği çocuk sahibi olmayı seçen kadınlar, hamilelik öncesinde ve sonrasında çalışamamakta ve bu da işverenler açısından "pahalı iş gücü" olarak nitelendirilmelerine sebep olmaktadır. Kadınların ev-aile yaşamında üstlendikleri görevler, yükselmelerindeki sorunlar (cam tavan sendromu) ve psikolojik/cinsel taciz gibi sorunlar da kadınların karşılaştığı diğer ayrımcılık nedenleridir.

Çalışmamız kapsamında önce kadın çalışanların işe alımdaki ve ücretlendirmelerde yaşadıkları ayrımcılıklardan bahsedilecek, ardından da kadın çalışanları koruyucu hükümlere 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında yer verilecektir.

1. İşe Alımda Ayrımcılık

Mevzuatımız esasında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için gerekli olan düzenlemelere yer vermiştir. Ancak uygulama açısından kadın çalışanların hâlen ayrımcılığa maruz kaldıkları bilinen bir durumdur. Kadınların ayrımcılık yaşadığı durumlardan biri, işe alım sürecinde yaşanmaktadır.

Anayasa m.10'da kanun önünde eşitlik düzenlenmiş ve *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz."* hükmüne yer verilmiştir. Bununla birlikte AY m.50'de "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlığı altında *"Kimse, yaşına, **cinsiyetine** ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve **kadınlar** ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından **özel olarak korunurlar.**"* denilerek kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılabileceği ve bunun ayrımcılık olmayacağı güvence altına alınmıştır.

4857 sayılı İşK. m.5'te iş ilişkisi açısından eşit davranma ilkesi düzenlenmiş ve *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, **cinsiyet**, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz."* denilmiştir**.** Görüldüğü gibi işverenin iş ilişkisi kurulurken cinsiyete dayalı ayrımcılık yapamayacağı belirtilmiştir. Maddenin devamında da kanun koyucu işçinin, *dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını* talep edebileceği güvence altına alınmıştır. Ancak maddede *iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranılmasın*dan bahsedilmiş ve işe alınmada ayrımcılık için aynı yaptırımın uygulanmasının mümkün olmadığı sonucuna varılmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu açısından ise m.48'de kamu görevlisi olabilmek için genel ve özel şartlar sayılmış ve maddede sayılan koşulları sağlayan herkesin, kamu görevliliğine başvurabileceği belirtilmiştir.

Kadın çalışanların işe alınmadaki karşılaştığı hususlara örnek olarak pek çok sayıda Yargıtay kararı bulunmaktadır. Ancak farklılık yaratmak adına, Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu tarafından verilmiş karar örneklerine yer vermek faydalı olacaktır.

- *Bankası işe alımında memurluk sınavını kazanan başvuranın hamile olduğunu Bankaya bildirmesinin ardından atama onayının iptal edilmesi…*(K.773/2023).

- *Bandırma … Özel Eğitim Okulunun servislerinde rehber personel olarak görev yapan, 2023-2022 eğitim-öğretim yılında da aynı görev için iş başvurusu yaptığında hamile olması sebebiyle muhatabın kendisini işe almaması…* (K. 787/2023).

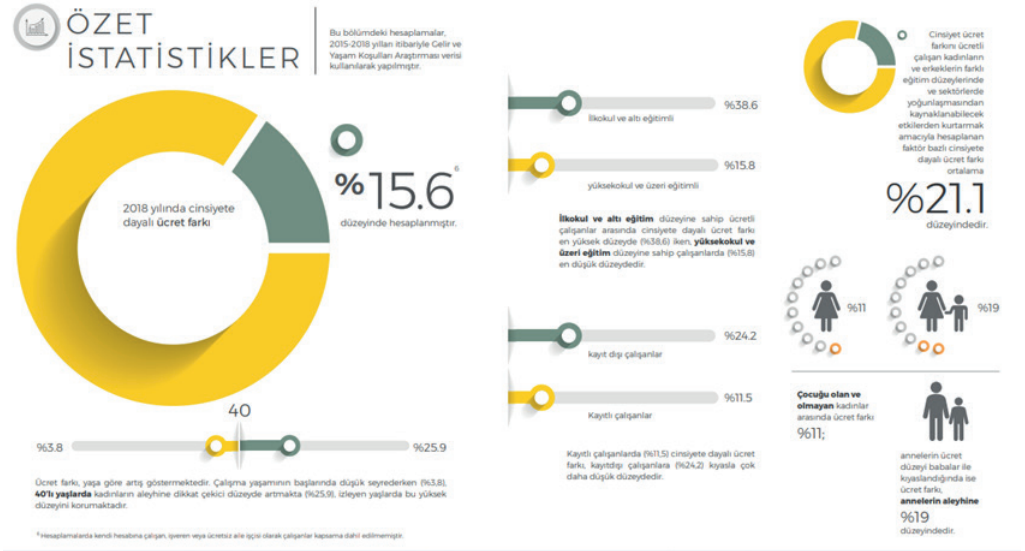
- *Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü tarafından yayımlanmış olan personel alım ilanında yer alan pozisyonlardan birinin sadece lisans mezunu erkek adayları kapsaması..* (K. 941/2022).

- Başvuranın işe alım sürecinde gebeliği nedeniyle cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kalması… (K. 20222/655).

2. Ücretlendirmede Farklılık

Yukarıda zikredilen İşK. m.5'te cinsiyete dayalı olarak farklı ücret belirleyerek ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. İlgili madde uyarınca, *"İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, **cinsiyet veya gebelik nedeniyle** doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. **Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.** İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz"*. Burada da yine kadın işçilere ücret belirlemede ayrımcılık yapılması durumunda işçinin, *dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını* talep edebileceği güvence altına alınmıştır.

Mevzuatta her ne kadar (aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip) kadın-erkek işçi açısından ücrette farklılık yapılamayacağı güvence altına alınmışsa da, kadınların erkeklerden %15,6 oranında daha az ücret aldıkları aşağıda yer verilen çalışmada görülmektedir. Çocuk sahibi olan kadınlar açısından bu oran %19 iken; çocuk sahibi olmayan kadınlar için bu oran %11'dir.



Şekil 1. Özel İstatistikler

3. Mevzuatımızda Kadınları Koruyucu Hükümler

Mevzuatımızda kadın çalışanların korunmasına yönelik bazı koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda kanun koyucu kadın çalışanların çalışma yasaklarını düzenlenmiştir. Ayrıca evlenen kadın işçilere kıdem tazminatı alarak iş sözleşmelerini sona erdirme imkânı getirmiş ve doğum yapan kadın çalışanlara bazı koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir.

3.1. Kadın Çalışanlarla ilgili Çalışma Yasakları

Kadın işçilerin biyolojik ve fiziksel açıdan korunması amacıyla 4857 sayılı İş Kanununda bazı çalışma yasaklarına yer verilmiştir. Buna göre *"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve* ***her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır****"* (m.72). Ayrıca *"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"* (m.73) denilerek, konuya ilişkin "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe konulmuştur.

Ayrıca doktor raporu zorunlu kılıyorsa hamile işçi hafif bir işe kaydırılmak zorundadır. Bu durumda işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz. Bunun yanında, hamilelikleri boyunca işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları da yasaktır. Yine emziren işçiler de doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar.

3.2. Kıdem Tazminatı Alma Hakkı

Kıdem tazminatına ilişkin düzenleme mülga 1475 sayılı İş Kanununda yer almaktadır. Kanun m.14'te kanun koyucu hangi hâllerde işçilerin kıdem tazminatına hak kazanacağını tek tek saymıştır. Bu hâller arasında bir de "özel" hâllere yer verilmiştir. Bu özel hâllerden bir tanesi de kadın işçinin evlendiği tarihten başlayarak bir yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Buna göre kadın **işçiye evlendiği tarihten başlayarak bir yıl içinde** iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı verilmiştir (1475 sayılı İşK.). Maddenin gerekçesinde, toplumun temeli olan aile birliğini korumak, kadının ailevi sorumlulukları nedeniyle geçmiş çalışmalarının heba edilmemesi olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca Anayasa Mahkemesi, *2006/156 E.,2008/125 K. Sayılı ve 19.6.2008 tarihli* kararında, kadının ve ailenin korunması ve aile içi uyum için bazı sosyal gerçeklerin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirterek söz konusu düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır.

İlgili düzenleme temelde kadın işçilere pozitif ayrımcılık gibi görülse de kanaatimizce bu şekilde kabul edilmesi mümkün değildir. Eğer madde gerekçesinde ifade edildiği gibi amaç aile birliğinin korunması ise bu durumda ilgili hak "eşlerden biri"ne tanınmalıdır. Ancak bu yorumun yapılabilmesi için maddenin düzenlenme tarihine de bakmak icap eder. (Mülga) 743 sayılı Medeni Kanun m.159'a göre, kadının bir meslek veya sanatla uğraşması kocanın iznine bağlanmıştı. 1475 sayılı İşK. m.14'te de kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı alabilme imkânı da bu dönemde getirilmiştir. Tabii

kanun koyucu kadın işçinin kocasından izin alamadığı durumlarda en azından kıdem tazminatı alabilmesini amaçlamıştır. O gün için ilgili düzenleme kadın işçilere pozitif ayrımcılık sağlasa da bugün için maddenin "eşlerden biri"ne tanınmasının kadın-erkek eşitliği noktasında daha uygun olacağı belirtilmelidir.

İlgili imkânın analık hâlinde de kadın işçilere tanınabileceği ifade edilmelidir. Elbette bu noktada belirtmek gerekir ki kadın işçi doğum yaptıktan sonra "kendi tercihi" kapsamında çocuğunu çalışmaksızın büyütmek isteyebilir. Bu durumda kadın işçilere talepleri hâlinde, kıdem tazminatı alarak iş sözleşmesini feshedebilme imkânı tanınması, aileye verilen değerin bir sonucu olabilir.

3.3. Analık Hâline İlişkin Mevzuat Düzenlemeleri

Mevzuatımızda kadın çalışanların korunmasına yönelik düzenlemelerin genellikle analığın korunması şeklinde karşımıza çıktığını görmekteyiz. Buna ilişkin olarak kanun koyucu hamile olan ya da doğum yapan kadın çalışanlara (kimi zaman da eşine) bazı imkânlar getirmiştir. İlgili düzenlemelerin amacı, kadın çalışanı hem psikolojik hem de fizyolojik olarak korumak ile birlikte çocuğun korunmasına da hizmet etmektedir.

Kadın çalışanlara tanınan ve aşağıda yer verilen muayene izni, analık izni, yarım çalışma izni, kısmi süreliye geçiş hakkı, ücretsiz izin, süt izni hakları hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında karşılaştırılarak yer verilmiştir.

İlk olarak, hamilelik süresince kadın işçiye, **periyodik kontrolleri için ücretli izin** verilmiştir (İşK.m.74/4).

Kadın çalışanlara tanınan diğer izin hakkı analık iznidir. Buna göre kadın işçilerin **doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta** olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. **Çoğul gebelik** hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye **iki hafta süre eklenir**. Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. Doğumda veya doğum sonrasında **annenin ölümü hâlinde**, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. **Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen** eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır (İşK.m.74/1). Benzer düzenleme kadın memurlara da tanınmıştır. Buna göre kadın memura; doğumdan önce sekiz**, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta** süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine **iki hafta eklenir**. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun **erken gerçekleşmesi** sebebiyle doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası

analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken **annenin ölümü hâlinde**, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.104).

2016 yılında kadın işçilere yarım çalışma izin hakkı getirilmiştir. Buna göre doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde **birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün** süreyle haftalık çalışma **süresinin yarısı kadar ücretsiz izin** verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır (İşK.m.74/2). Benzer şekilde, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin **birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle** günlük çalışma **süresinin yarısı kadar** çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler **on iki ay** olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.104/F).

Yarım çalışmadan farklı olarak kadın işçilere ayrıca kısmi süreli çalışmaya geçiş izni getirilmiştir. Buna göre, İşK.m.74'te öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre **ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma** talebinde bulunabilir (İşK.m.13/5). Benzer şekilde, **doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin** veya 104' üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, **eşi doğum yapan memurlar ise babalık** izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ek madde 43). Görüldüğü gibi kısmi süreliye geçiş imkânı her iki kanunda da eşlerden birine tanınmıştır.

Ayrıca kadın çalışanların ücretsiz/aylıksız izin hakkı bulunmaktadır. Buna göre isteği hâlinde **kadın işçiye**, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik hâlinde on sekiz haftalık süreden sonra **altı aya kadar ücretsiz izin** verilir. Bu izin, **üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme** hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir (İşK.m.6/74). Aynı hak DMK'nda da getirilmiş ancak hem hakkın kullanıcıları hem de süresi açısından bir değişiklik yapılmıştır. Buna göre, **doğum yapan memura**, 104'üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; **eşi** doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine **yirmi dört aya kadar aylıksız izin** verilir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.108/B). Görüldüğü gibi hak hem doğum yapan kadın memur hem de eşi tarafından kullanılabilmektedir. Ayrıca ücretsiz izin hakkı kadın işçiler için altı aya kadar kullanılabilmekteyken memurlar açısından yirmi dört aya kadar kullanılabilmektedir. Hakkın amacı, çocuğun anne/babası tarafından çalışmaksızın kullanılması ise ki amaç budur, her iki kanun arasındaki bu denli farklılık eşitlik ilkesine de aykırıdır.

Çalışma kapsamında değinmek istediğimiz son hak, süt iznidir. 4857 sayılı İş Kanununa göre, kadın işçilere **bir yaşından küçük** çocuklarını emzirmeleri için günde toplam **bir buçuk saat süt izni** verilir. (İşK.m.74/7). 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre ise kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren **ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat** süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.104/D). İlgili düzenlemeler açısından da farklılık olduğu belirtilmelidir. Kadın işçiye, çocuğunu emzirmek için bir buçuk saat süt izni verilirken kadın memura ilk altı ay için üç saat ikinci altı ay için bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Düzenlemeler arasındaki bu farklılığın giderilerek tüm kadın çalışanlara aynı sürede süt izni verilmesi yerinde olacaktır.

Sonuç

Kadınların çalışma hayatında yer alması, son 10 yılda ciddi bir artış göstermesine rağmen yine de erkek istihdam oranın yarısından bile azdır. Bundan hem kadınlara yönelik geleneksel bakış açısının hem de kadınlara yüklenen toplumsal rollerin etkisi bulunmaktadır.

Kadınlar çalışma hayatında birçok nedenle ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bunların en başında, işe alımda ve ücretin belirlenmesinde karşılaştıkları ayrımcılık gelmektedir. Mevzuatımız esasında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için gerekli olan düzenlemelere yer vermiştir. Ancak uygulama açısından kadın çalışanların hâlen daha ayrımcılığa maruz kaldıkları bilinen bir durumdur. Mevzuatta her ne kadar (aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip) kadın-erkek işçi açısından ücrette farklılık yapılamayacağı güvence altına alınmışsa da kadınların erkeklerden % 15,6 oranında daha az ücret aldıkları, yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Mevzuatımızda kadın çalışanların korunmasına yönelik bazı koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda kanun koyucu kadın çalışanların çalışma yasaklarını düzenlemiştir. Ayrıca evlenen kadın işçilere kıdem tazminatı alarak iş sözleşmelerini sona erdirme imkânı getirmiş ve doğum yapan kadın çalışanlara bazı koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir. Kadın çalışanlara tanınan muayene izni, analık izni, yarım çalışma izni, kısmi süreliye geçiş hakkı, ücretsiz izin, süt izni hakları hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında yer verilmiştir.

Birinci Oturum:

Mevzuat Uygulamaları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

BİRİNCİ OTURUM:

Moderatör: Av. Hacer Türk Albayrak, *HAK-İŞ*

Raportörler: Ayşenur Erdoğan Hassan, *Memur-Sen*; Rukiye Demiryürek, *HAK-İŞ*

Katılımcılar:

Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş, *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

Doç. Dr. Emir Kaya, *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Yorulmaz, *Kırıkkale Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral, *Kırıkkale Üniversitesi*

Av. Damla Sezer, ÇSG Bakanlığı, *Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü Daire Başkanı*

Av. Özlem Titrek Yıldırım, *Sağlık-Sen Hukuk Müşaviri*

Av. Harun Kale- *Eğitim-Bir-Sen Hukuk Müşaviri*

Av. Caner Yasin Kabartan- *Bayındır-Memur-Sen Hukuk Müşaviri*

Av. Raşit Yılmaz- *Birlik Haber-Sen*

Av. Gülsüm Hilal Tiryakioğlu- *Hizmet-İş Sendikası, Genel Merkez TİS Daire Avukatı*

Recep Dağtekin- *Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı- Hukuk ve Toplu Sözleşme*

Uzm. Raşit Eğin- *Memur-Sen Toplu Sözleşme ve Mevzuat Koordinatörü*

Merve Yılmaz- *HAK-İŞ, Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı*

Hatice Köğçe- *İŞKUR İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanı*

Oğuz Altunöz- *Enerji Bir-Sen Genel Başkan Yardımcısı- Hukuk ve Toplu Sözleşme*

Esra Yakar, *TİHEK İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı*

Seher Güneş, *KKTC Kamu-sen, Genel Merkez Kadın Komitesi Başkanı*

Leyla Dama, *Öz Taşıma-İş Sendikası, Port Kargo Şube Müdürü*

Turgay Ulutürk, *Öz İplik-İş Sendikası, Genel Sekreter*

Aysun Özcan Kırcı, *Öz Sağlık-İş Sendikası- Ankara 2 Nolu Kadın Komite Başkanı*

Betül Cineviz, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Aygül Ertuğrul, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Meryem Tufanoğlu, *Eğitim-Bir-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Birinci Oturum: Mevzuat Uygulamaları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Paneli/Çalıştayı kapsamında gerçekleştirilen "Mevzuat Uygulamaları, Sorunlar ve Çözüm Önerileri" oturumu, kadın emeğinin çalışma hayatında karşılaştığı sorunların tespit edilmesi ve bu sorunlara yönelik çözüm yollarının tartışılması amacıyla düzenlenmiştir. Bakanlık temsilcileri, akademisyenler, sendika ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinin geniş katılımıyla gerçekleştirilen oturumda, mevzuat uygulamalarında kadın çalışanların yaşadığı sorunlar, bu sorunların çözümüne yönelik öneriler ve ileriye dönük politikalar ele alınmıştır. İşçi-memur ayrımı yapılmaksızın kadınların iş gücüne katılımının artırılması ve haklarının korunması için kapsamlı değerlendirmeler yapılmış, mevzuat düzenlemelerinin iyileştirilmesine duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır.

Oturumda ele alınan başlıca konular arasında izin uygulamaları, sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki sorunlar, kadın istihdamını teşvik eden düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri ve kadın çalışanlara etkisi ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki özgün riskler yer almıştır. Çalıştay süresince, kadın haklarının iş gücüne katılım ve devamlılık açısından taşıdığı önem yinelenmiş, ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesine yönelik öneriler paylaşılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen tartışmalar, kadın çalışanların beklentileri doğrultusunda yeni adımların atılmasına ışık tutmuştur.

Birinci Oturumda Ulaşılan Sonuçlar

1.1. Kadın Çalışanlar Açısından Mevcut İzin Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kamuda ve özel sektörde çalışanlarla ilgili genel hükümleri içeren ilgili kanunlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunudur.

4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan mevcut yasal düzenlemelere göre kadın çalışanların doğumdan önce sekiz hafta doğumdan sonra sekiz hafta olacak şekilde toplamda on altı hafta analık izinleri mevcuttur. Çoklu doğum durumunda, doğum öncesi süreye iki hafta daha ilave edilerek analık izni on sekiz haftaya çıkarılmaktadır. Yalnızca annenin ölümü durumunda analık izninden baba faydalanabilmektedir. Bununla birlikte eşi doğum yapan erkeğe 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre 10 gün mazeret izni, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ise 5 gün ücretli izin verilmektedir.

Kanunlarda belirtilen analık izin sürelerinin bitiminin ardından, bebeğin beslenmesi için anneye bağımlılığı göz önünde bulundurularak süt iznine yer verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında doğum izni biten kadın; ilk altı ay üç saat, ikinci altı ay bir buçuk saat olmak üzere günlük süt izni kullanabilirken 4857 sayılı İş Kanununa göre kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği düzenlenmiştir. Her iki kanunda da günde kaç defa veya hangi saatlerde süt izninin kullanılacağı annenin tercihine bırakılmıştır. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununa göre doğum yapan kadın çalışana veya eşinin doğum yapması durumunda erkek çalışana *'emzirme ödeneği'* verilirken, kamu görevlisi kadın çalışana *'doğum yardımı ödeneği'* verilmektedir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre 100-150 arası kadın işçi çalıştıran işverenin iş yerinden en fazla 250 metre uzakta olacak şekilde emzirme odası kurması; kadın işçi sayısının 150'den fazla olması durumunda ise iş yerine en fazla 250 metre uzakta olacak şekilde bakım yurdu kurması, 250 metreden uzak olması hâlinde taşıt sağlaması zorunludur. Diğer taraftan kamu kurumlarında lüzum ve ihtiyaç görülmesi hâlinde çocuk bakımevi kurulabilmektedir.

Kamu görevlisi kadın çalışanın, doğum izninin bitmesinin ardından (ayrıca süt izni verilmeksizin) ilk doğumunda iki, ikinci doğumunda dört ve üçüncü doğumunda altı ay olmak üzere günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilmesi hükme bağlanmıştır. Çoklu doğumlarda ise bu sürelere bir ay eklenmektedir. Kadın işçilere ise ilk doğumda altmış, ikinci doğumda yüz yirmi ve sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün olmak üzere çalışma süresinin yarısı kadar (haftalık çalışma süresi dikkate alınarak) üc-

retsiz izin verilmektedir. Çoklu doğumlarda ise bu sürelere otuz gün eklenir. İşçilerde bu durumda ortaya çıkan gelir kaybının telafisi için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yarım çalışma ödeneği öngörülmüştür fakat bu haktan tüm işçiler değil belirlenen şartlara uygun olanlar yararlanabilmektedir. Ancak gelir kaybının önlenmesi açısından tüm kadın çalışanların bu haktan faydalanmasının daha eşitlikçi bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir.

Kadın memurlar analık izninin bitiminin ardından talep etmesi hâlinde yirmi dört aya kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir. Aynı şekilde eşinin doğum yapması durumunda erkek memur da yirmi dört ay ücretsiz izin kullanabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda ise kadın işçi analık izninin bitiminin ardından altı ay ücretsiz izin kullanabilmektedir. Ancak erkek işçilerde eşinin doğum yapması durumunda ücretsiz izin imkânı bulunmamaktadır. Doğum sonrası ücretsiz izin uygulamaları açısından mevcut farklılıkların giderilmesi gerekmektedir. Ailenin güçlendirilmesi için geliştirilen politikaların bir parçası olarak bu hususla ilgili düzenlemeler çalışma hayatının önemli bir meselesidir.

4857 sayılı İş Kanununun Ek 2'inci maddesine göre işçiler %70 oranında engelli veya süreğen bir hastalığa sahip çocuğun tedavisi için bir yıl içerisinde on güne kadar mazeret izni kullanılabilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre de %70 engellilik oranına sahip memurlar çocuğun hastalanması durumunda on güne kadar mazeret izni kullanabilmektedir (anne veya baba kullanabilir). Memurun eş, anne, baba, kardeş veya çocuğuna hastalık veya tedavi durumunda refakat etmesi için (hayati tehlike durumunda) sağlık kurumundan alınan rapor ile tespit edilerek üç aya kadar izin kullanabilmesi ve bu sürenin belli hâllerde bir katına kadar uzatılabilmesi mümkündür. Ancak, 4857 sayılı İş Kanununda refakat iznine yönelik bir düzenleme bulunmaması çalışanlar açısından farklı uygulamaların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir.

Çalıştay kapsamında, doğum yapan kadın çalışanlara verilen 16 haftalık analık izin sürelerinin yetersiz olduğu, en az 52 hafta süre ile annenin çocuk ile vakit geçirmesi gerektiği, güçlü izin sisteminin nesiller arası bağı kuvvetlendireceği ortaya konulmuştur.

Süt izni kullanımında, farklı hizmet kollarında (sağlık, eğitim vb.) çalışan kadınlar ile çalışma saatleri farklı (vardiyalı çalışanlar vb.) olan kadınların yaşadığı zorluklar dikkate alınarak kadın çalışanların süt iznini kullanabilmesinin mutlak şekilde sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda çeşitli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması sağlıklı nesillerin yetiştirilmesinde önem arz etmektedir.

Çalıştayda özellikle süt izinlerinin toplu hâlde mi günlük olarak mı kullanılacağı, kısmi izin sürelerinin toplu kullanımı ile ilgili belirsizlik taşıyan konulara dikkat çekilmiştir. Kişinin durumuna bağlı olarak kadın çalışanın iznini isteği doğrultusunda kullanabilme hakkı veren yeni düzenlemelerin yapılabileceği ifade edilmiştir.

Kadın çalışanların iş yaşamı dışında aile yaşamında da birtakım sorumluluklarının bulunduğu göz önünde bulundurularak mesai saatlerinin belirlenmesinde kadın çalışanlara esnek uygulamaların getirilme-

si düşünülmelidir. Boşanma, anne-babanın hafta sonu da çalışmayı gerektiren bir işte çalışması gibi durumlarda mesai saatlerinin tercihe göre ileri veya geri alınması mümkün olmalıdır.

Kadın çalışanlarda doğum sonrası izin kullanımlarında çeşitli farklılıklar göze çarpmaktadır. Özellikle özel sektörde çalışan kadınlar açısından izin sürelerinin yetersizliği ve işverenin izin kullandırmadaki isteksizliği sıkça rastlanan sorunlardır. Yoğun bir iş temposunda çalışan kadına doğum sonrasında talep etmesi hâlinde daha düşük yoğunlukta bir bölümde çalışma imkânı verilmeli ve iş yükü hafifletilmelidir. Bu durumda izin alma hususundaki problemler ortadan kalkacaktır.

Doğum sonrası çocuk bakımı yalnızca anneyle ilgili değildir. Analık izinlerinin sadece anneyi kapsamak yerine babanın da yararlanabileceği bir formata geçirilmesi gerekmektedir. Kadınların çalışamadığı süreler içerisinde yaşayacakları kayıplarının telafi edilebilmesi için çeşitli sosyal politikalar üretilmelidir.

Ailede bakıma muhtaç kimselerin de bulunması sağlam bir izin sisteminin geliştirilmesinin gerektirdiği diğer bir konudur. Bununla beraber talep durumunda kısmi çalışmaya geçilebilmesi için (farklı şartlar ve sebepler ile de olsa) olanak yaratılmalıdır. Yasal düzenleme değişiklikleri ile sağlanan yeni hakların yönetmeliklerle desteklenmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan analık izni, süt izni ve ücretsiz izin konularına ilişkin işçi ve memur kadın çalışanların aynı haklara sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Doğum ile birlikte aynı analık sürecini yaşayan kadın çalışanların işçi – memur ayrımı yapılarak farklı haklara sahip olmasının adaletsizliğe yol açacağı her iki konfederasyon temsilcileri ve diğer katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Analık hakkına ilişkin işçi ve memur kadın çalışanın haklarının farklı şekilde hüküm altına alınmasının aynı ortamda çalışan işçi ve memur arasındaki iş barışını bozacağı aşikârdır.

Her iki yasal düzenlemede yer alan analık iznine ilişkin mevcut düzenlemelerde sürelerin yetersiz olduğunu, en az 52 hafta süre ile annenin çocuk ile vakit geçirmesi gerektiğini, güçlü izin sisteminin nesiller arası bağın kuvvetlenmesi için önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Özellikle işçi kadın çalışanların kanun tarafından verilen izinleri kullanma konusunda zorluk yaşadığı, işverenler tarafından maruz bırakıldığı engellemelerin önüne geçilmesi gerektiği hatta gerekirse kadın çalışanın doğumdan sonraki dönemde ve belli birimlerde “geri görevde-az sorumlulukla” çalışmayı talep etmesi hâlinde talebinin kabul görmesinin önünün açılması gerektiği tespit edilmiş olup bu durumun yasal düzenlemeler ile desteklenmesi ihtiyacı zaruretin ötesine geçmektedir.

Eşi doğum yapan erkek çalışanların bebek ile vakit geçirmesi önemlidir ancak burada eşi doğum yapan işçi ve memur eşlerinin ayrı haklara sahip olması nedeniyle eşitsizliğin ve adaletsizliğin olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu konuda yasal düzenlemelerin yeknesaklaştırılması gerekmektedir.

Çalışma hayatında işçi ve memur statüsünde çalışan kadınların hak ve menfaatlerinin iyi olanda eşitlenmesi iş barışını ve verimliliği artıracak, sosyal diyaloğu güçlendirecektir. Bu çerçevede yeni yasal düzenleme yapılması ve ilgili hususların dikkate alınması gerekmektedir. Söz konusu yasal düzenlemelerin temelini ise gerçek anlamda bir iş güvencesi ve insan onuruna yaraşır adil bir ücret oluşturmalıdır.

Kadınların çalışma hayatına ilişkin ele alınan yukarıdaki sorunlar karşısında işçi ve memur ayrımı yapılmaksızın "kadın çalışan" kavramı üzerinden yasal düzenlemelerin yeniden yapılması, böylece kadın çalışanların hak ve menfaatlerinin daha sıkı şekilde koruma altına alınması gerektiği belirtilmiştir. İşveren farklılığı da dikkate alınarak kadın kamu görevlilerine yapılacak iyi uygulama örneklerinin özel sektörü teşvik edeceği değerlendirilmektedir. Temelde iki farklı istihdam biçimine tabi olan kadın çalışanların izin hakları iyileştirilirken işveren farklılığı dikkate alınmalı ve kadın çalışanları çalışma hayatından uzaklaştıracak ya da işverenlerin kadın çalışanları tercih etmemesine neden olacak sorunlar yerine işçi-işveren tarafını teşvik edecek politikalar hayata geçirilmelidir.

Özetle işçi-memur **kadın** çalışanlar açısından **ebeveynliğe bağlı** mevcut izin uygulamalarında karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri aşağıda belirtilmiştir:

- Doğum sonrası izin, işverenin isteğine/onayına bırakılmamalı; doğum sonrası süreçte kadın çalışanların düşük yoğunluklu işlerde/bölümlerde çalışmaları kolaylaştırılmalıdır.
- Doğum sonrası izinlerde babalar için de işlevsel düzenlemeler yapılmalıdır.
- Analık izni süresi en az 52 hafta olarak düzenlenmelidir.
- **Doğum sonrası ücretsiz izin süresi kadın işçiler için de 6 aydan 24 aya çıkarılmalı, anne ve/veya baba bu süreyi dönüşümlü olarak kullanabilmelidir.**
- İşçi-memur ayrımı yapmaksızın farklı hizmet kolları, çalışma saatleri, çalışma koşulları unsurlarından bağımsız olarak tüm çalışan annelere mutlak süt izni kullanımı sağlanmalıdır.
- Kadın çalışanlar için süt izni; birinci yıl için günde 3 saat, ikinci yıl için günde 1,5 saat olarak uygulanmalıdır.
- Esnek çalışma saatleri uygulaması için mevzuatta düzenlemeler yapılmalıdır.

1.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Kadın Çalışanların Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Toplum sağlığının gelişiminde annenin önemli bir rolü bulunmaktadır. Doğum yapan kadının desteklenmesi, çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara etkin ve hızlı çözümler üretilmesi toplumun geleceği açısından önem taşımaktadır. Analık ve bebek/çocuk haklarına ilişkin ayrı bir kanun kapsamında düzenleme yapılması kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunların önüne geçilmesinde daha etkili olacaktır.

Bu kapsamda çalıştayda kadının istihdamı konusunda iki paradigma üzerinde durulmuştur. Bunlardan birincisi; eşitlikçi bir

politika üzerine odaklanılarak kadın ve erkeğin tamamen eşit haklara sahip olduğu bir çalışma sistemi düşüncesi olarak ifade edilmiştir. Bunun yanında kadın ve erkeğin tümüyle eşit olduğu bir politikada kadının aile motivasyonunun azaldığı ve bu nedenle aile yapısının bozulduğu gündeme gelmiştir. İkinci paradigma kapsamında ise kadın ve erkeğin aynı işleri yapabileceği, bu nedenle kadın üzerinden cinsiyetçi bir yaklaşımda bulunmadan analık rolü üzerinden pozitif ayrımcılık yapılmak suretiyle bir çalışma sistemi oluşturulması düşüncesi dile getirilmiştir. Burada kadın kavramı üzerinden hak arama anlayışından ziyade, analık kavramı üzerinden hak arama sürecinin devam ettirilmesi gerektiği, anneliğin kadın için bir dezavantaj olmaması aksine avantaj olması gerektiği belirtilmiştir.

Çocuk bakımı konusunda, anne ve babanın ortak rol üstlenmesi gerekmektedir. Bu konuda çalıştayda erkek çalışanlar açısından da aynı şartların sağlanması gerektiği aksi hâlde hakların sadece kadına sağlanması ile ebeveynlik sorumluluğunun kadının omuzlarına yüklenebileceği ifade edilmiştir. Bu durumun kadınların çalışma hayatından çekilmesine sebep olduğu örnekler ile ortaya konmuştur.

Kadın çalışan için doğum borçlanması konusunda, sigorta başlangıcının olması şartı aranmaktadır. Doğum yapan kadının sigorta başlangıcının olup olmadığına bakılmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu, sigorta başlangıcı ile analık hâlinin bağdaştırılmaması gerektiği ve doğum borçlanması için sigorta başlangıcı şartının aranmaması gerektiği düşünülmektedir. Kadın çalışanların analık sürelerinin bir kısmının sigortalılık süresinden sayılması ve bu konuda yasal düzenlemenin yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Çalışma hayatına geç giren kadınlar açısından, ilk çocuğunun sigorta başlangıcı sayılarak emekliliğin erkene çekilmesinin gündeme alınması gerekmektedir. Bu yönde yasal düzenlemeler ile gerekli değişikliklerin yapılması yahut yeni düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Kadın çalışanın doğum sonrasında maddi imkânlarında yetersizlikler olabilmektedir. Bu sebeple ücretli izin süreleri 52 hafta uzatılmalıdır. Günlük mesai saatlerinin kısaltılması, çalışma hayatında verimliliği arttıracağı gibi annenin çocuğu ile verimli vakit geçirebileceği zaman yaratmayı mümkün kılacaktır (annenin sabah çocuğunu okula gönderebilme ve çocuk okuldan geldiğinde evde bulunabilmesinin sağlanması; Covid-19 salgını sürecinde bu sistem işletilebilmiştir).

Evde bakıma muhtaç aile bireyinin bulunması durumlarında, kadına verilen izin ve hakların erkeklere de verilebilmesi gerekmektedir. Hatta pozitif ayrımcılık yapılarak devlet tarafından erkeklere çeşitli teşviklerin sağlanması, çocuk bakımı konusunda babaya rol verilmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatı açısından, kadının evlendiğinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatına hak kazanması durumunun kadının doğum yaptığında da sağlanmasına ilişkin düzenleme yapılması gerektiği dile getirilmiştir. Ancak daha sonra bu durumun kadının istihdamdan çekilmesine neden olabileceği değerlendirilmiştir.

Kadınların sosyal güvenlik hukuku bakımından karşılaştığı sorunlara yönelik öneriler özetle aşağıda belirtilmiştir:

- Düzenli/asgari gelir yardımı sigortası kurulmalıdır.

- Sosyal yardım ile istihdam bağlantısı geliştirilmesi için aylık/ödeme/yardımların kısmi kesinti yapılarak bireylerin istihdamda kalıcılıkları sağlanmalıdır.

- Sigortalı çalışan annelerin işe devamını sağlamak amacıyla çocukların bakım ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kreş/bakımevi/oyun kulübü imkânları artırılmalıdır.

- Doğum sonrası sigortalı kadınların istihdama dönüşlerinde iş gücüne uyumlarının sağlanması ve desteklenmesi amacıyla kısa ve uzun vadeli sigorta primlerinin belirli bir kısmı işsizlik ödeneğinden karşılanmalıdır.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sağlanan doğum yardımı ödeme tutarı artırılmalıdır.

- Doğum yapan sigortalıların desteklenmesi için analık hâlindeki iş görememezlik ödeneğinden yararlanma süresi ve tutarı artırılmalıdır.

- Başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılar için sağlanan erken emeklilik imkânı bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkek sigortalılar için de uygulanmalıdır.

- Evde bakım; eve hizmet götürme, kurumsal bakım (kreş vb.) hizmetleri artırılmalıdır.

- Kadın istihdamını artırmaya yönelik kurumsal bakım olanaklarının ekonomik ve fiziki erişilebilirliği artırılmalıdır.

- Ebeveynlik haklarına ilişkin ayrı bir kanun kapsamında düzenleme yapılmalıdır.

- Çalışan annelerin 'analık rolü' üzerinden hak aramalarını sağlayan pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

- Çocuk bakımı konusunda, kadın ve erkeğe aynı şartlar sağlanarak ebeveynlik hem anne hem baba için düşünmelidir.

- Doğum borçlanması ve sigorta başlangıcı konusunda düzenlemeler yapılmalı, sigortalılık öncesi içinde doğum borçlanması imkânı getirilmeli ve her bir çocuk için (sayı sınırına bakılmaksızın) borçlanma süresi artırılmalıdır.

- Çocuk sahibi olan ebeveynlere toplamda 36 aya kadar (0-3 yaş erken çocukluk döneminde) ücretli izin hakkı tanınarak çocukların anneyle/babayla daha fazla vakit geçirmesi sağlanmalıdır.

- Aile ve iş yaşamı dengesini kurabilmek amacıyla günlük mesai saatlerinin kısaltılmasına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

- Evde bakıma muhtaç aile bireyinin bulunması durumlarında, izin ve haklar kadın ve erkeklere aynı şekilde verilmelidir.

- Çocuk sayısına göre kadın çalışanlara yönelik "fiili hizmet süresi zammı" düzenlenmeli, birinci çocuk için 120, ikinci çocuk için 240, üçüncü çocuk için 360 gün prim sayılarına eklenmelidir.

- Kadın çalışanlara yönelik, çocuk sayısına göre emeklilik yaşında her çocuk için 2 yaş indirim sağlanmalıdır.

- Evde bakım aylığı olan kişilerin sosyal sigorta kapsamına alınması sağlanmalıdır.

1.3. Kadın İstihdamının Artırılmasında Mevcut Yasal Düzenlemeler ve Vergi Teşvikleri Hakkında Görüş ve Öneriler

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca bir çalışma yürütüldüğü, sosyal taraflardan fikir alındığı anlaşılmakta ancak ilgili Bakanlık tarafından ortaya konulmuş somut bir adım henüz bulunmamaktadır. Kadın istihdamının önündeki sorunların tespit edilmesi kadar bu sorunları aşmaya yarayacak etkili ve hızlı mekanizmaların, çalışma prensiplerinin de geliştirilmesinin önemli olduğuna inanılmaktadır.

Vergilendirme politikalarının çocuk sayısına göre belirlenmesi ve çocuk sayısı arttıkça vergi teşviklerinin artırılması sağlanmalıdır. Sosyal maliyet genele yayılarak yük dengeli şekilde dağıtılmalıdır. Vergi politikaları doğum oranlarını olumlu yönde etkileyeceği gibi kadının iş gücüne katılımını da teşvik edecektir.

2010'da yayınlanan genelge gereğince kadın istihdamının teşvikine yönelik başlatılan çalışmaların uygulama ve izlenmesi sağlanmamaktadır. Avrupa'da her on kadından yedisi çalışma hayatındayken Türkiye'de on kadından üçü iş gücüne katılmaktadır. Kreş imkânlarının arttırılarak kadının hem iş hayatındaki rolü hem de anneliği desteklenmelidir. Ayrıca kadın istihdamı ve diğer konular ile ilgili yapılan çalışmalar ve oluşturulan raporlar bakanlık ve sosyal paydaşlar bazında ilgililere iletilmelidir.

Kadın istihdamının artırılmasında mevcut yasal düzenlemeler ve vergi teşviklerine ilişkin öne çıkan öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- Kadın istihdamı çalışmalarının uygulama ve izlenme süreçleri yeniden gözden geçirilmeli, otokontrol mekanizması güçlendirilmelidir.

- Vergilendirmede aile yükümlülüklerinin dikkate alınması ve vergi matrahı ile vergi oranlarının söz konusu yükümlülüklere uygun olarak belirlenmesi, ailenin ve toplumun geleceği bakımından önemlidir.

- Doğum ve çocuk sayısına göre kadın/erkek çalışanların gelir vergisi oranları her çocuk için %2,5 oranında düşürülmeli, çocuk sayısını artırma teşvik edilmeli, zorunlu harcamaların oluşturduğu mali yüke destek olunmalıdır.

- Kadınların istihdama katılımını kolaylaştırmak için kreş/çocuk bakım imkânları yaygınlaştırılmalıdır.

- Kreş ve çocuk bakımı başta olmak üzere, tüm bakım hizmetleri kadın çalışanları destekleyecek şekilde geliştirilmelidir.

- Ücretli çalışanların kira, elektrik, eğitim, sağlık vb. temel giderlerinin gelir vergisi matrahından mahsup edilmesi sağlanmalı, adil bir vergi sistemi oluşturularak, ailedeki vergi yükü azaltılmalıdır.

- Sosyal yardımlar özellikle en alt gelir grubunda yer alan vatandaşlarımız bakımından insani şartlarda yaşamlarını idame ettirecek bir şekilde ve bütüncül bir yapıya kavuşturulmalıdır.

- Mevcut sistemde tıpkı vergilendirmede olduğu gibi asgari ücretin

belirlenmesinde de kişinin aile yükümlülükleri hiçbir şekilde dikkate alınmamaktadır. Ancak asgari ücretin belirlenmesi sırasında işçinin aile durumu ve çocuk sayısının da dikkate alınması, daha adil bir sistem oluşturmak için önemlidir. Bu nedenle ülkemizde de çalışanların kıdemi, eğitim durumu ve aile yükümlülüklerini esas alan bir asgari/adil ücret sistemine geçiş gereklidir.

- Yoğun çalışma temposu içerisinde, anne babalar özellikle büyük şehirlerde çocuklarının yüzlerini ancak pazar günleri görebilmekte, çocuklarla birlikte nitelikli zaman geçirememekte ve aile bağları aile değerleri erozyona uğramaktadır. Günümüzde yaşadığımız önemli sorunların temelinde bu erozyonun yattığına inanıyoruz. Aile için daha fazla zaman ayırma imkânı tanıyacak bir çalışma modelinin hayati önemde olduğuna inanıyoruz.

- Çocuk bakım izin süreleri getirilmeli ve doğumdan sonra uzun süre çocukları ile ilgilenmek isteyen annelere 2-3 yıl kadar bakım izinleri tanınmalı ve bu sürelerde çalışan annelerin kazanç kayıplarının bir kısmı karşılanmalı ve sosyal güvenlik primleri de ödenmelidir.

- Yine aynı şekilde aile bireylerinden bakıma muhtaç kimselerin bulunması hâlinde çalışan kimselere özellikle aile büyüklerine bakımları için kısmi süreli çalışma imkânı veya bakım izni tanınmalı, bu sürelere ilişkin çalışanların kazanç kayıplarının bir kısmı karşılanmalıdır.

- Doğum yapan kadının çocuk bakımı için işinden ayrılması hâlinde de kadına evlenme hâlinde olduğu gibi kıdem tazminatı ödenmelidir.

- Gelişen teknoloji ve dijitalleşme, pandemi sonrası ortaya çıkan uzaktan çalışma biçimlerine bağlı olarak ortaya çıkan esnek, agile, prekar çalışanlar olarak adlandırılan çalışanlarımızın, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku şemsiyesi altına alınması yönünde bir an önce yasal çalışmalar yapılmalıdır.

1.4. Toplu İş Sözleşmeleri – Toplu Sözleşmeler Yolu ile Kadın Çalışanlara Yönelik Yeni Düzenlemelere İlişkin Görüş ve Öneriler

Çalışma hayatındaki dengenin kurulmasında toplu iş sözleşmelerinin/ toplu sözleşmelerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde her ne kadar işveren tarafından talepler olumlu karşılansa da uygulamada çeşitli sorunlar ile karşılaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleri ile kadın çalışanlar açısından elde edilen iyileştirmelerin işin ve iş yerinin gerekleri nedeni ile uygulanmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle analık izni bakımından toplu iş sözleşmeleri yolu ile elde edilen kazanımların/hakların uygulamada kullanılamaması nedeni ile kadın işçinin kadın memurdan daha az analık izni kullanabildiği tespit edilmiştir.

Süt izninin kullanımında karşılaşılan sorunların toplu iş sözleşmesi/toplu sözleşme yoluyla aşılması için bu konuya ilişkin etkili düzenlemeler ve denetlemeler yapılması gerekmektedir.

Çocuk sahibi olamayan çalışanlara Toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yolu ile tüp bebek yardımı yapılması toplumun geleceği, kadın çalışanın ruhsal ve psikolojik durumu açısından önemlidir. Bu konuda iyi uygulama örneklerinin artırılmasını önem taşımaktadır.

Eşlerin boşanmaları hâlinde velayetin olduğu tarafa toplu iş sözleşmesi kapsamında aile/çocuk yardımı sağlanması gerekmektedir. Bu durumda çocuklarının velayeti kendisinde olan ancak boşandığı için aile yardımından faydalanamayan kadın çalışanlar açısından önemli bir destek sağlanacaktır. Toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmelerin toplumun mevcut yapısına uygun şekilde güncellenmesi, kadın çalışanlar açısından yeniden ele alınması gerekmektedir. Bu anlamda, sendikalar ve işverenlerin birlikte hareket etmesi çalışma yaşamında birçok sorunun ve sıkıntının önüne geçilmesine yardımcı olacaktır.

Çalışma yaşamında kadın çalışanların yaşadığı en önemli sorunlardan biri de kreş imkânlarının yeterli olmaması ya da kreş fiyatlarının çok yüksek olmasıdır. Özel sektör çalışanı kadın işçilerin kamuda çalışan kadınlara oranla bu sorunla daha çok karşılaştığı görülmektedir. Kadın işçiler çocuklarını gönderebilecek uygunlukta (ulaşılabilirlik, fiyat, kalite vs. açısından) kreş bulamamaları nedeni ile çalışma hayatından ayrılmak durumunda kalmaktadır. 7 gün 24 saat kamu hizmetinin devamlılığı zorunlu olan kamu kurum ve kuruluşları ile diğer çalışma alanlarında kreş hizmetlerinin 7 gün 24 saat olacak şekilde yaygınlaşması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yolu ile kadın erkek ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara kreş yardımı yapılmasının sağlanması gerekmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu ve Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı sendikalar tarafından birçok konuda toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yolu ile yeni kazanımlar elde edilmiştir. Söz konusu kazanımların ve çalışanların bu yeni kazanımlardan etkin bir şekilde faydalanmasının sağlanması için iş birliğinin artırılması gerekmektedir.

Engelli çalışanlar ve vardiya sisteminde çalışanlar açısından toplu iş sözleşmeleri yoluyla iyileştirmeler yapılmaya çalışıldığı ancak bu konuda işverenlerin yeterli desteği vermediği anlaşılmaktadır. Diğer yandan engelli çocuğu olan kadın çalışanlar açısından mevcut yasal düzenlemelerde yer alan izin sürelerinin uzatılması, çalışma sistemlerinin esnekleştirilmesi konusunda ise toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yoluyla elde edilen kazanımların önem arz etmektedir.

İşveren tarafından yapılan engellemeler ve işini kaybetme korkusu nedeni ile kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılma noktasında çeşitli çekinceleri bulunmaktadır. Sendikalı kadın çalışan sayısının birçok sorunun çözüme kavuşturulması açısından etkili olacaktır. Kadınların sendikal faaliyetlere katılımının yanı sıra sendikalı kadın çalışan sayısının ve kadın çalışanların sendikal karar alma mekanizmalarında temsilinin artırılması önemlidir. Bu kapsamda kadınların sendikal örgütlenmede daha fazla yer almalarını sağlamak amacıyla kadınların hak ve menfaatlerini geliştirerek çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik faaliyetler artırılmalı, örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmalıdır.

İşçi sendikaları ile memur sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapması hususunda muhatapları açısından farklılık bulunmaktadır. Bu anlamda, işçiler açısından toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde masaya her konunun gelmesinin mümkün olduğu ancak memurlar açısından konuların kısıtlı olduğu anlaşılmaktadır. Memurlar açısından toplu sözleşmede yer alan düzenlemelerin hayata geçirilmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Toplu sözleşme şartları düzenlenirken eksik ve yanlış uygulamaların düzeltilmesi açısından toplu sözleşme masasında taraflarca yeterince müzakere edilmesi gerekmektedir.

Memurlar açısından izin hakkının kullanılmaması durumunda erken emekliliğe bir etkisinin olmaması veya işten ayrılma durumunda ücrete yansımaması durumu söz konusudur. Buna karşın işçiler açısından kullanılmayan yıllık izinlerin iş sözleşmesinin sonlanması hâlinde ücret olarak ödenmesi durumunun işçiler ve memurlar açısından farklı uygulamalara sebebiyet vermektedir. Bu anlamda da yeknesaklığın sağlanması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Memurların rapor alması hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ücretleri ödenmekte, işçiler açısından ise ücrette kesinti yapılmaktadır. Çalışanlar açısından adaletsizliğe sebebiyet veren bu uygulamanın düzeltilmesi gerekmektedir.

İzinlerle ilgili değişikliklerde ve diğer sosyal hakların iyileştirilmesinde kamu öncü olmalıdır, düzenlemeler önce kamuda hayata geçirilmeli ve özel sektör de teşvik edilmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun doğum sonrası yarı zamanlı çalışma hakkı getiren Ek 43. maddesinin ilk fıkrasına göre doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya kullanması hâlinde doğum sonrası 2, 4 veya 6 aylık yarı zamanlı çalışma hakkının bitiminden itibaren çocuk ilkokula başlayıncaya kadar yarım gün çalışabilecektir. Yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanan memurun mali ve sosyal hakları yarı oranda ödenecek, bu şekilde geçen sürenin yarısı hizmetten sayılacaktır. Yasal düzenleme uyarınca söz konusu haktan faydalanan memurun görev yapacağı saatler idarece belirlenecek, bu süreçte memur isterse tam gün mesaisine dönebilecektir. Ancak ilgili yönetmelik çıkarılmadığı için kadın memurlar bu hakkı kullanamamaktadır. Mevcut yasal düzenlemenin ikinci fıkrası uyarınca yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esasların ivedilikle belirlenmesi; kadın memurların kadın işçiler gibi bu haktan etkin bir şekilde faydalanmasının sağlanması gerekmektedir.

Toplu İş Sözleşmeleri – Toplu Sözleşmeler yolu ile kadın çalışanlara yönelik yeni düzenlemelere ilişkin bazı öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- Analık izni konusunda Toplu İş Sözleşmeleri yolu ile elde edilen kazanımların/hakların tam olarak kullanılabilmesi sağlanmalıdır.
- Süt izninin kullanımında karşılaşılan sorunlar toplu iş sözleşmesi/toplu sözleşme yoluyla çözülmeli ve bu konuya ilişkin etkili düzenlemeler yapılmalıdır.
- Çocuk sahibi olamayan çalışanlara Toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yolu ile tüp bebek yardımı yapılması konusunda iyi uygulama örnekleri arttırılma-

lıdır.

- Eşlerin boşanmaları hâlinde velayetin olduğu tarafa toplu iş sözleşmesi kapsamında aile yardımı sağlanmalıdır.

- Kamu kurum ve kuruluşları kreş hizmeti konusunda öncülük etmeli, iyi uygulama örnekleri geliştirmelidir. Yeni yapılacak kamu kurum ve kuruluşlarının projelerinin "kreş hizmetine" uygun olarak tasarlanmalıdır.

- Toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yolu ile kadın erkek ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara kreş yardımı sağlanmalıdır.

- Engelli çalışanlar ve vardiya sisteminde çalışanlar açısından toplu iş sözleşmeleri yoluyla iyileştirmeler konusunda işverenin desteği artırılmalıdır.

- Engelli çocuğu olan çalışanlar açısından mevcut yasal düzenlemelerde yer alan izin sürelerinin uzatılması amacıyla çalışma sistemlerinin esnekleştirilmesi konusunda toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yoluyla kazanımlar artırılmalıdır.

- İzin hakkının kullanılmaması durumunda erken emekliliğe bir etkisi veya işten ayrılma durumunda ücrete yansıması konularında memur ve işçiler için iyi olan uygulamada birliğe gidilmelidir.

- Memur ve işçilerin geçici iş göremezlik raporu almaları durumunda, memurlar ve işçilerin mevcuttaki hakları göz önünde bulundurulduğunda, iyi olan uygulamada birlik sağlanmalıdır.

- Memurlar açısından sendikal faaliyetlerin yürütülebilmesi için işçilere sağlanan haklar bakımından benzer bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

- Kadın çalışanların çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmasını önleyecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kadın Çalışanlara Özgü Riskler ve Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

İş sağlığı ve güvenliği açısından kadın çalışanların karşılaştığı risklerin başında mobbing ve fiziksel şiddet yer almaktadır. Kadın çalışanların mobbing ve şiddete maruz kalmaları açısından iş yerlerinde mevcut risklerin neler olduğu tespit edilmelidir. Bu bağlamda çalışma koşulları ağır, imkânlar yetersizse risk artmaktadır. Sonraki adımlarda şiddet ve mobbinge giden süreç devam etmektedir. Şiddet ve mobbinge yol açabilecek koşulların varlığı, bu konuda yeterli yasal düzenlemenin bulunmaması önemli bir eksikliktir.

İşyerlerinde karşılaşılan her türlü şiddeti önleyici, caydırıcı önlemlerin alınması hayati önem arz etmektedir. İş yerinde karşılaşılan şiddete yönelik istatistiklerin çıkartılması ve önleyici mekanizmaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Mobbinge uğrama, iş yerinde şiddette maruz kalma ayrıca aile hayatına da zarar vermekte ve kişide oluşturduğu duygu bozuklukları sebebi ile boşanma oranlarını arttırmaktadır. Toplumun mobbing tanımı, şikâyet süreci ve diğer hak ihlallerinden ayrımı ile ilgili bilgilendirme eğitimlerinin gerçekleştirilmesi toplum bi-

lınçlenmesi önem arz etmektedir.

Kadın çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda yıpranma payı ve erken emeklilik şeklinde pozitif ayrımcılık yapılması gerektiği düşünülmektedir. Kadın çalışanların çalışma hayatında ve aynı zamanda günlük hayatlarında daha çok yıprandığı göz önünde bulundurulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği açısından yapılacak düzenlemelerin analık hâli, kadın veya erkek olması durumları göz önüne alınarak yapılması gerekmektedir. Özellikle hamilelik durumunda kadın çalışanlar radyasyon ortamında çalışmak zorunda bırakılmamalı, iş yükünün belirlenmesi açısından kadın çalışanın fiziksel gücü dikkate alınmalıdır.

Türkiye'de 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanılan deprem felaketi sonrasında HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı HİZMET-İŞ Sendikası tarafından depremden etkilenen üyeleri için "Psiko-Sosyal Destek Platformu" oluşturulmuştur. Deprem felaketinden etkilenen sendika üyesi işçiler söz konusu platformdan etkin şekilde faydalanmıştır. Hâlen söz konusu platform iş yerinde mobbing ve şiddete maruz kalan çalışanlar açısından başvurabilecekleri, destek alabilecekleri bir mekanizma olarak çalışmalarına devam etmektedir. Benzer uygulama örnekleri Memur-Sen Konfederasyonu ve bağlı sendikaları tarafından da gerçekleştirilmiş, deprem sonrası mali ve sosyal yardımların dışında 14-19 Kasım 2023 tarihinde deprem bölgesindeki kamu görevlilerinin sorunlarına yönelik "Deprem Bölgesindeki Kamu Görevlilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri" ve "Kadın Kamu Görevlilerinin Afete Müdahale ve Afetle Mücadele Süreçlerindeki Rolüne İlişkin Niteliksel Bir Araştırma" çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından kadın çalışanlara özgü riskler ve karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm önerileri aşağıda belirtilmiştir:

- İş yerinde şiddet ve mobbingin önlenebilmesi için yeterli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
- Kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere iş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi için yetkili sendika temsilcisinin yer aldığı Mobbing Birimlerinin kurulması gerekmektedir.
- İş yerinde karşılaşılan şiddete yönelik istatistiklerin çıkartılması ve önleyici mekanizmaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği açısından yapılacak düzenlemelerde analık hâli dikkate alınmalıdır.
- Hamilelik durumunda kadınların çalışma koşullarında zorluk ve risk derecesine göre esnek uygulamalar tercih edilmelidir. Bu esnek uygulamalar sosyal güvence boyutu ile ele alınmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bir maliyet unsuru değil hayati zorunluluk olarak görülmesi için toplumda önemli bir farkındalık oluşturulmalıdır.

İKİNCİ OTURUM:

İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumu

İKİNCİ OTURUM:

Moderatör: Doç. Dr. Nergis Dama, *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

Raportörler: Av. Hacer Yılmaz, *Memur-Sen*; Elif Yıldırım, *HAK-İŞ*

Katılımcılar:

Prof. Dr. Emine Özmete, *Ankara Üniversitesi*

Prof. Dr. Banu Metin, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*

Doç. Dr. Fatma Gül Gedikkaya, *İstanbul Gelişim Üniversitesi*

Dr. Sema Bölükbaş, *Cumhurbaşkanlığı Külliyesi, Uzman*

Av. Şükran Doğan, *ÇSG Bakanlığı, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Genel Müdür*

Av. Fatma Bölükoğlu, *ASH Bakanlığı, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Hukuk Müşaviri*

Fadime Can, *HAK-İŞ, Uzman*

F. Nihan Ready, *SASAM*

Merve Başkurt Beğboğa, *İŞKUR İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı*

Av. Fevzi Yüksel, *Diyanet-Sen Hukuk*

Av. Sevim Darıca, *Toç-Bir-Sen*

Av. Irmak Yenice, *Özçelik-İş Sendikası, Genel Merkez*

Hatice Ayhan, *Hizmet-İş Sendikası, Genel Merkez Kadın Komite Başkanı / Eğitim ve Sosyal İşler Daire Başkan Vekili*

Sema Acar, *Oleyis Sendikası, Genel Merkez Kadın Komite Başkanı*

Erhan İyiaksu, *Öz Taşıma-İş Sendikası, Genel Merkez Teşkilatlanma Uzmanı*

Ecrin Ferah, *Öz Sağlık-İş Sendikası, Kadın Komite Başkan Yardımcısı*

Hatice Olgun, *Öz Sağlık-İş Sendikası, Kadın Komite Başkan Yardımcısı*

Merve Deli, *Öz İplik-İş Sendikası, Tokat İl Sorumlusu*

Arife Topçuoğlu, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Bahar Şahin, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Hatice Bayrak, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Nurhan Yıldırım, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Fatih Seyran-*MEYAD Genel Sekreteri*

İkinci Oturum: İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumu

MEMUR-SEN ve HAK-İŞ Konfederasyonları tarafından düzenlenen çalıştayın önemli oturumlarından biri; kadın çalışanların iş, aile ve sosyal yaşam dengesi konularına odaklanmıştır. Bu oturumda, güçlü toplumun temelinde yer alan güçlü aile yapısının korunması ve geliştirilmesi için kadın çalışanların desteklenmesinin gerekliliği ele alınmıştır. Özellikle kadınların iş gücüne katılımını artıracak ve bakım hizmetlerine erişimini kolaylaştıracak teşvik mekanizmalarının hayata geçirilmesi üzerinde durulmuştur. Aile kavramının ebeveyn ve çocuklarla bir bütün olarak ele alınması gerektiği vurgulanırken ekonomik ve sosyal politikaların bu anlayışla düzenlenmesinin önemi tartışılmıştır.

Bu oturumda, kadınların iş ve aile yaşamındaki rollerinin uyumlaştırılmasında karşılaşılan zorluklara dair çözüm önerileri sunulmuş, iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılmasının etkili bir yöntem olacağı belirtilmiştir. Akademisyenler, sendikacılar ve uzmanların katkılarıyla gerçekleştirilen tartışmalarda, kadın çalışanların iş, aile ve sosyal yaşam uyumuna yönelik somut politikaların geliştirilmesi talep edilmiştir. Çalıştayın bu oturumu, kadın emeğinin desteklenmesi ve güçlendirilmesi için hayati bir adım olarak öne çıkmıştır.

1. İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumu Kavramı

İş, aile ve sosyal yaşam uyumu; en genel anlamda, çalışma hayatının ve özel hayatının çalışma hâlinden uzak olması olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu bu uyum, bireyin gerek çalışma yaşamından gerek ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerle birlikte ve gerekse kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hâle gelmesiyle gerçekleşmektedir.

Dolayısıyla iş, aile ve sosyal yaşam dengesi, bu üç alan arasında çatışmanın olmamasıdır. Bireyin iş, aile ve sosyal yaşamdaki rollerini gerçekleştirirken bu rollerden aynı düzeyde tatmin olmasını gerektirmektedir. Bu denge durumunun ise zaman, bağlılık ve tatmin olma şeklinde üç bileşeni bulunmaktadır. Zaman dengesi, iş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırmayı; bağlılık dengesi, iş ve aile rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık duymayı; tatmin olma dengesi ise iş ve aile rollerinden eşit düzeyde mutlu olmayı karşılamaktadır.

Günümüzde iş, aile ve sosyal yaşam uyumunun sağlanması konusunda yoğun tartışmaların olmasının nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Özellikle kadınların iş gücü piyasasına artan oranda katılımı,
- Geniş aileden çekirdek aileye geçişlerin artması,
- Çekirdek ailede çocuk bakım sorumluluklarının yerine getirilmesinde güçlükler yaşanması,
- Sağlık hizmetlerinde iyileşmelerle beraber ortalama yaşam beklentisinin uzaması,
- Geniş ailede yaşlı ve engelli bireylere yönelik bakım ihtiyaçları.

Dünyanın her yerinde, ev işleri, yaşlı, çocuk ve engelli bireylerin bakımı gibi sorumluluklar büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilmekte; çalışan kadınlar iş, aile ve sosyal yaşam dengesinde daha fazla uyum sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Ev içinde, ev işleri ve bakım hizmetleri gibi sorumlulukları üstlenen kadınlar, çalışma hayatına katılmayı tercih etmemektedirler. Çalışma hayatında yer alan kadınlar ise bu uyumsuzluk sonucunda dışlanmayla karşı karşıya kalmakta ya da erkek çalışanlarla eşit fırsatlara ulaşamamaktadırlar.

1.1. İş, Aile ve Sosyal Yaşam Uyumunun Sağlanmasında Mevcut Durum

İş, aile ve sosyal yaşam uyumunun sağlanmasına yönelik politika geliştiren aktörler ulusal ve uluslararası düzeyde yeni uygulamalar ortaya koymakta, projeler üretmekte, öneriler sunmakta ve rehber ilkeler oluşturmaktadır. Başlıca aktör olan kamunun yanı sıra sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve dernekler ile uluslararası kuruluşlarla yapılan iş birlikleri iş, aile ve sosyal uyumun sağlanması için yasa, yönetmelik, mevzuat,

politika analizleri, eğitimler, projeler, vb. birçok faaliyet yürütmektedirler. Çalışma hayatına dair en önemli kuruluşlardan biri olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de birçok ülkede geliştirdiği proje, eğitim ve uygulamalarla iş ve aile hayatı uyumunu sağlamayı hedefleyen çalışmalar ortaya koymaktadır.

ILO'ya göre

- Çalışma süresi, iş ve aile hayatı dengesini kolaylaştırmaya yardımcı olabilecek (örneğin, çalışma saatlerinde azalma ve esnek çalışma süresi düzenlemelerinin bazı şekilleriyle) ya da uyumsuzluğu engelleyebilecek (örneğin, aşırı uzun saatler, öngörülemeyen programlar) önemli bir faktördür.

- Ayrıca çeşitli ücretli izin türlerinin (ücretli yıllık izin, ücretli hastalık izni, ücretli doğum/babalık/aile izni, ücretli ebeveyn izni) mevcudiyeti de iş ve aile hayatı dengesini etkileyen önemli bir faktördür.

Bu uyumun sağlanmasına yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesini hedefleyen politikalarla ağırlıklı olarak şu konular ele alınmaktadır:

- Çocuk sahibi ebeveynlere tanınan annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni hakkında yasal izinler şeklinde düzenlemeler yapılması,

- Çalışanların bakmakla yükümlü olduğu çocuk, yaşlı, engelli ve hastaların bakım hizmetlerinin, ücretsiz veya makul ücretlerle sağlanması,

- Aile yükümlülükleri olanlar için esnek çalışma düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi,

- Çoğu kadın olan atipik çalışanların ayrımcılığa karşı korunması,

- Aile yükümlülükleri olan bireylerin çalışma hayatına katılımında ayrımcılığa ve sosyal dışlanmaya uğramaması aynı şekilde istihdama erişimlerinde ayrımcılığa uğramamaları ve feshe karşı korunmaları,

- Aile yükümlülükleri olan çalışanların yasal izin sürelerinin sonunda veya işten ayrılmaları durumunda hak kaybı olmadan eski işlerine dönebilmeleri,

- Aile yükümlülükleri olanların sosyal güvenliğe ilişkin ihtiyaçlarının dikkate alınması (SASAM Enstitüsü, 2018: 25).

İzin düzenlemeleri ve özellikle ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler; iş, aile ve sosyal yaşam uyumunun sağlanmasında önemli bir unsur olarak ele alınmaktadır. Başlangıçta gerek uluslararası gerek ulusal düzeyde sadece anneliğin korunması çerçevesinde düzenlenen doğum izni uygulamaları söz konusu iken daha sonra emzirme izni, ebeveyn izni, babalık izni, bakım izni şeklinde uygulamalar tartışılmaya başlanmıştır.

İş-aile ve sosyal yaşam dengesi tüm hayat boyunca devam eden bir süreçtir. İş, aile ve sosyal yaşam dengesinin tek kişiye düşen bir sorumluluk olmadığını, bu konuda devletin, işverenin ve bütün aile bireylerinin görev ve sorumlulukları olduğu düşüncesindeyiz. Tek bir özneye yüklenen sorumluluklar, toplum yaşamında aile yapısının değişimine, demografik yaşlanmaya ve ekonomik

maliyete sebep olmaktadır. Yapılan araştırmalar doğurganlığın aile hayatıyla uyum içerisinde olmayan iş yaşamından olumsuz etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda tam istihdam güvencesiyle esnek çalışma seçeneklerinin, izinlerin, çocuk yardımlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi önem arz etmektedir.

İkinci Oturumda Ulaşılan Sonuçlar

2.1. Bakım Ekonomisi

Bakım hizmetleri, kadının iş gücü piyasasına katılımının artması sonucunda önem kazanmaktadır. Bu hizmetler aynı zamanda kadınların istihdama tam katılımını sağlamada da bir araç olarak görülmektedir. Özellikle erişilebilir, kaliteli ve karşılanabilir maliyetli bakım hizmetlerinin daha çok üzerinde durulmaktadır.

Bakım hizmetlerinin esasında iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan biri, çocuk bakım hizmetleri; diğeri ise evde/ev dışında yaşayan engelli, yaşlı bakım hizmetleri şeklindedir. Çalıştayda, çocuk bakım hizmetleri kapsamında, iş yeri bünyesinde kreş uygulamaları ile yerel yönetimlerin, kamunun ve özel sektörün sunduğu çocuk bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır.

Kadınların istihdamda daha fazla yer almasının önündeki en büyük engelin yaşlı, çocuk ve engelli bakım sorumlulukları olduğu ifade edilmiştir. Bu sorumlulukta kadının tek başına olması aile ve kurumsal desteğinin yetersiz olması, kadının ailede ve çalışma hayatında rollerinin çatışmasına yol açmaktadır. Özellikle geniş aileler çekirdek yapılara bölündüğünde bu iş paylaşımları bir krize dönüşebilmektedir. Diğer yandan Türkiye'de kadın istihdamının %35'lerde olduğu dikkate alındığında, bu oranın yükseltilmesi için bakım hizmetlerine ulaşımın kamusal hizmetlerle desteklenerek geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşması, doğum izinlerinin ebeveynler için yeniden düzenlenmesi, bakım hizmetlerine ulaşımın kolaylaştırılması, hastalık izinlerinin çocukları da kapsayacak şekilde genişletilmesi, bakım hizmetlerinin kadın çalışanları destekleyecek şekilde geliştirilerek bakım hizmetlerine ulaşımının kolaylaştırılması gerekmektedir.

Türkiye'de demografik yaşlanma, kadınların eğitime ve istihdama katılımı ile birlikte 30-50 yaş aralığında olan kadınlar için yeni ihtiyaçlar ve beklentiler oluşturmuştur. Yaşlanan nüfusla birlikte 40-50'li yaşlardaki kadınların çocukları çalıştığı için torunlarına bakma durumu ortaya çıkmıştır. Aynı yaş grubundaki kadınlardan yaşlanan ebeveynlere bakım hizmeti vermesi beklenmektedir. Çift yönlü bir bakım yükü altında kalan kadınlar, çocuklarının çalışması için torunlarına bakarken bir taraftan da yaşlı ebeveynlerinin ihtiyaçlarını karşılamak durumunda kalmaktadır. Annelerinin bakım yükünü hafifletmek için çalışma hayatından çekilen 20-30 yaş aralığındaki kadınlar ise nitelikli bir eğitimi olmasına rağmen ekonomik üretim sürecinden çekilmek zorunda kalmaktadır. Bu sorunun uzun vadeli çözümü için bakım sigortasının hayata geçirilmesi, bakım hizmetlerinin kurumsallaşması gerekmektedir. Türkiye'de işçi, işveren ve devletin desteğiyle çözüm önerileri geliştirilmeli, yaşlılık sigortasıyla ilgili çalışmalar yapılarak gelecekteki bakım yükümlülüğünün ilgili aktörler arasında paydaşlıklar kurulmak suretiyle alternatifleri oluşturulmalıdır.

Yaşlı, engelli ve çocuk bakım hizmetleri başta erişim maliyeti olmak üzere ekonomik, fiziksel ve lokasyonel açıdan kolaylaştırılmalı ve teşvik sistemleriyle desteklenmelidir. Bakım hizmetinin alanında uzmanlar tarafından verilmesi ise kadınlar için yeni bir istihdam fırsatı oluşturabileceği gibi erken çocukluk dönemindeki eğitimin niteliğini artıracak; yaşlı, engelli ve hasta bireylerin de insani değer odaklı profesyonel bakım hizmeti almasını sağlayacaktır. Örneğin bakım hizmetlerinin yaş gruplarına göre düzenlenmesi, nitelikli bakımın özelliklerinden biridir. Bu alanda eğitimlerin düzenlenmesi, uzman bakım elemanlarının yetiştirilmesi için ilgili aktörlerin mesleki eğitim ve istihdam alanında koordinasyonlu çalışması önerilmiştir.

Bakıcıların eğitim yoluyla yetiştirildiği, çalışmalarının izlendiği ve kontrol edildiği, sertifikasyonlarının sağlandığı bir sisteme/modele ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda, güvenli bakım hizmeti uygulaması geliştirilmelidir. Engelli bireylere verilen bakım hizmetinde kamunun sosyal hizmet, sosyal güvenlik ve sosyal yardım programlarıyla destek sağladığı ancak bu hizmetlerin sürdürülebilirliği ve niteliği konusunda sorunlar olduğu belirtilmiştir. Özellikle engelli ve yaşlı bireylerin psikososyal iyilik hâlleri için merkezi yönetim ve yerel yönetimlerin koordineli bir şekilde hizmet sunması beklenmektedir.

Kırılgan grup olarak tanımlanan yaşlı, engelli ve çocuk bakım uygulamaları her vatandaş için hak olmalı, bu hizmetleri sunan kurum ve kuruluşların denetimi yapılmalı, herhangi bir suiistimal ve görevin yerine getirilmemesi durumunda caydırıcı cezai müeyyideler uygulanmalıdır. Ayrıca yerel düzeyde belediyelerin bu konuda kapsayıcı hizmetler sunması da bakım hizmetlerine erişimi kolaylaştırıp nitelikli hizmet alınmasını sağlayacaktır**.** Bakım ekonomisinin önemli bir parçası olan ev eksenli çalışan kadınlar ile güvencesiz işlerde çalışan kadınlara ücret, sigorta ve sosyal güvence sağlamaya yönelik gerekli tedbirlerin alınması politikalar geliştirilerek uygulanması gerekmektedir. Ayrıca ev hizmetlerinde, konut ve özel sektör dâhil diğer temizlik hizmetlerinde çalışanların sendikal örgütlülüğünün artırılarak çalışanlara toplu iş sözleşmesi hakkı sağlanmalı ve düşük ücretli, güvencesiz çalışmanın önüne geçilmelidir.

İş, aile ve sosyal yaşam uyumuyla ilgili politika, düzenleme ve uygulamaların her alanda bütüncül bir şekilde uygulanması, bu konudaki anlayışın ve yaklaşımın yerleşik hâle gelmesini sağlayacaktır. Bu kapsamda, bakım yükümlülüğünü sadece anneye veya kadına yükleyen mevzuat dili de değişmelidir. Örneğin iş yerinde kreş açılmasını düzenleyen yasa hükmü 150 kadın çalışanın değil 150 çalışanın mevcudiyetini aramalıdır. Keza doğum izinlerine ilişkin düzenlemeler sadece anneyi değil babayı da kapsayacak şekilde geliştirilmeli ve genişletilmelidir.

Mevcut durumda iş, aile ve sosyal yaşam uyumunu destekleyen ulusal ve uluslararası projeler yürütülmektedir. Avrupa Birliği (AB) projeleri başta olmak üzere bu konuda birçok çalışma yapılmaktadır. Ancak bu çalışmalar belirli bir süreyi kapsamaktadır ve hedef kitle grubuna göre devam etmektedir. Bu nedenle aile ve sosyal yaşam dengesinin kalıcı bir şekilde kurulmasını sağlamak adına daha kapsayıcı ve sürdürülebilir uygulamalar geliştirilmelidir.

Özellikle yerel yönetimlerin engelli, yaşlı bakım hizmetlerinde etkin bir aktör olması beklenmektedir. Bu sektörde çalışanların kayıtlı istihdamda olması, çalışanların yabancı olmasından ziyade ülke vatandaşlarının bu alanda istihdam edilmesi için bakım hizmetlerinin her boyutuyla çalışılması gerekmektedir. Çözüm önerisi olarak 150 daireden fazla olan sitelerde bakım hizmetinin belediyeler tarafından sağlanması veya bu tür yerleşim yerlerinde bakım elemanlarının çalıştırılması zorunluluğu dile getirilmiştir. Son dönemde özellikle hizmet vaadi olarak ifade edilen mahalle kreşlerinin kurulmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Çalışma hayatında gereken düzenlemelere yönelik öneriler ise ücretsiz izin, doğum ve süt izinlerinin artırılması, özlük haklarının iyileştirilmesi şeklinde ifade edilmiştir.

Bakım ekonomisiyle ilgili çalışmalarda diğer ülke örnekleri dikkate alınarak Türkiye'nin kendine özgü ekonomik, sosyal ve demografik şartlarına göre bir model geliştirilmelidir. Mevcut durumda küresel sistemde iki farklı sosyal güvenlik sistemi öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki, bütün vatandaşlara sağlanan sosyal hak temelli "üniversal (Beveridge) model"dir. İkincisi ise çalışanların belli bir prim karşılığı elde ettikleri ve muhtaçlık durumlarında devlet tarafından hizmetlerin sağlandığı veya sosyal yardımlarla tamamlanan "sosyal sigorta (Bismarck) modeli"dir.

Evde bakım hizmetlerinde de bu iki sosyal güvenlik modeline bağlı olarak iki sınıflandırma yapmak mümkündür. Bunlardan ilki hak temelli yaklaşımla bütün vatandaşları evde bakım kapsamından faydalandırma, ikincisi ise sosyal yardım temelli sadece ihtiyaç hâlinde olanların devlet tarafından finanse edilerek farklı paydaşlarla bakım hizmetinin sunulmasıdır. Almanya ve Japonya gibi ülkeler bakım ihtiyacını sosyal bir hak olarak herkes için yasal güvencelerle teminat altına alma yöntemini tercih ederken bazı ülkelerde ise devlete düzenleyici ve denetleyici rol verilerek bakım ihtiyacının kamusal alan dışındaki hizmet sağlayıcılar tarafından karşılanması tercih edilmektedir.

Ülkelerin sosyal güvenlik sisteminin kapsamına ve anlayışına bağlı olarak bakım sigortasından sosyal yardımlara kadar çeşitlenen bir yelpazede evde bakım hizmetleri sunulmakta veya bu hizmetler, merkezi hükümet dışı paydaşlar tarafından desteklenmektedir. Japonya modeli, ülkenin demografik özelliklerini ve mali hususları göz önünde bulundurarak bakım sigortası uygulamasına geçmiştir. Bakım sigortasında bireyler muhtaçlık durumuna düşmese dahi herkesin faydalanabileceği hizmet vatandaşlık hakkı olarak kabul edilmektedir. Japonya yaşlanan nüfusu nedeniyle 2000 yılı itibarıyla bakım sigortasına geçmiş ve asli hizmet üstlenicileri olarak yerel yönetimleri yetkilendirmiştir.

Almanya modelinde ise Almanya'da hastalık sigortası kapsamında olanlar, aynı zamanda zorunlu bakım sigortasından da faydalanmaktadır. Yardımların finansmanı sigortalılardan ve işverenlerden alınan prim kesintileri ile yapılmaktadır. Devlet işsizlerin, çiftçilerin ve yardım alan öğrencilerin primlerini ödemektedir. Finlandiya'da ikamet eden herkes, herhangi bir yaş sınırı veya bekleme süresi olmaksızın uzun süreli bakım yardımlarından yararlanabilmektedir. Uzun süreli bakım yardımı yerel idareler

tarafından sunulmakta ve evrensel bir tanımı olmadığı gibi sunulan hizmetler de farklılaşmaktadır. Aynı zamanda bakım ekonomisine yatırım yapmak cinsiyete dayalı ücret farkı, eşitsizlik ve kadınların düzgün işlerden dışlanması gibi sorunların azalmasına yardımcı olacaktır.

Dolayısıyla GSYH'nin %2'si bakım ekonomisine ayrılırsa ülkeye bağlı olarak genel istihdamın %2,4 ile %6,1 arasında artması beklenmektedir. Oluşturulan işlerin %59 ila %70'i kadınlar tarafından üstlenilecektir. Bu yeni işlerden kaynaklanan istihdamın etkisi ülkelere bağlı olarak toplam erkek istihdamını %1,4 ile %4 arasında arttıracağı tahmin edilmektedir. Kadınların istihdamının ekonomik gelişme ve büyümeyi etkileyen en önemli unsurlardan olduğu ve bakım sektörü ile oluşturulacak işlerde çoğunun kadınlar tarafından istihdam edileceği düşünüldüğünde bakım sektörüne yatırım ekonomik ve sosyal gelişme açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

İş, aile ve sosyal yaşam arasında uyumsuzluk yaşayan kadınların çalışma hayatından ayrılmayı tercih etmelerinin diğer bir sebebi ücretlerin düşük olması şeklinde ifade edilmiştir. Arz edilen emeğin karşılığının çocuk bakım maliyetlerini karşılamaması gerçeğinin kadınların özellikle çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından çekilmesine sebep olduğu, bu durumun çalışma hayatından ayrılmanın yanı sıra iş gücü piyasasına giriş isteğini de azalttığı ifade edilmiştir. Türkiye'de emeğin GSMH'dan aldığı pay AB ve OECD oranlarına göre çok düşüktür. Dolayısıyla kadın istihdam oranının yükselmesi için emeğin gelirden aldığı payın artırılması gerekmektedir. Bu konuda refah hizmetlerinin bakım sorumluluklarını paylaşacak ve destekleyecek şekilde sunulması, bu sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır.

Diğer yandan kadın istihdamıyla ilgili gelenekselleşmiş olumsuz algılar, çözüme yönelik uygulamaların etkisini azaltmaktadır. "Kadından çalışan olmaz.", "Kadından idareci olmaz." gibi sığ bakış açısı hâlen varlığını devam ettirmektedir. Öncelikli olarak bu bakış açısının değiştirilmesi gerekmektedir. Bunun için farklı eğitim araçları kullanılabilir. Örneğin Cuma hutbesinde erkeklere; kadınlara yardımcı olmaları, iş bölümü yapmalarının erkekler için de bir sorumluluk olduğu şeklinde vaazlar verilebilir. Aynı şekilde siyasi parti liderleri de bu bakış açısıyla açıklamalar yapmalı, bu konuda örnek teşkil edecek kamu spotları hazırlanmalıdır.

Kadınların iş, aile ve sosyal yaşam uyumuyla ilgili makro düzeyde mevcut sorunların yanı sıra sektörler ve mesleklere göre farklılaşabilen mikro düzeyde sorunlar da yaşayabildiği görülmektedir. Bu nedenle iş, aile ve sosyal yaşam uyumuyla ilgili genel uygulamaların yanı sıra sektörlere ve iş kollarına göre spesifikleşmiş uygulamalara da ihtiyaç bulunmaktadır. Örneğin sağlık çalışanlarının vardiya ve nöbet sistemiyle çalışması, iş ve aile yaşam dengesini sağlamakta zorluklara sebep olmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe boşanma oranının artması; iş, aile ve sosyal yaşam uyumundaki sorunlarla eşleştirilmiştir.

Çalıştayın ikinci oturumunda bakım ekonomisine yönelik sunulan önerilerin bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Bakım yükümlülüğünün sadece kadın odağında algılanmasına yol açan mevzuat dili değiştirilmelidir.
- Merkezi ve yerel yönetimler ile özel sektörün çocuk bakım hizmetleri kapsamında kreş hizmetleri artırılmalıdır.
- Doğum izinleri ebeveynler için yeniden düzenlenmelidir.
- Bakım hizmetlerine erişim kolaylaştırılmalıdır.
- Bakım hizmetleri profesyonelleştirilmelidir.
- Hastalık izinleri çocukları da kapsayacak şekilde genişletilmelidir.
- Kırılgan gruplar için bakım hizmetleri hak olarak benimsenmelidir.
- Bakım hizmetleri sunan kurum ve kuruluşların sıkı denetimi yapılmalıdır.
- Bakım ekonomisinin önemli bir parçası olan, ev eksenli çalışan kadınlar ile güvencesiz işlerde çalışan kadınlara yönelik sosyal politika araçları geliştirilmelidir.

2.2. Toplu Sözleşme ve Toplu İş Sözleşmesi Kazanımları

İş, aile ve sosyal yaşam uyumunun sağlanması için taleplerin ve beklentilerin gerçekleşmesi, uygulamaya yansımasıyla mümkündür. Bu uygulamaların toplu sözleşme ve toplu iş sözleşmelerinde yer alması, çalışanların ihtiyaçlarını ve taleplerini garanti altına almaktadır. Bu bağlamda, HAK-İŞ Konfederasyonu ve bağlı sendikalarında toplu iş sözleşmesi kazanımları; iş, aile ve sosyal yaşamın uyumlaştırılması adına oldukça önemlidir. Sendikalı çalışan sayısının artırılması, bu konudaki taleplerin toplu iş sözleşmelerinde yer alma sürecini kolaylaştıracaktır.

HAK-İŞ Konfederasyonu ve **üye sendikalarının** toplu iş sözleşmelerinde yer alan kadın işçilere yönelik kazanımlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Doğum öncesi ve sonrası ücretli izin sürelerine ek süreler verilmesi,
- Doğum sonrası aynı işine dönmesi ve mevcut işinin korunması,
- Doğum sonrası emzirme izinlerinde artış sağlanması,
- Doğum sonrası yasal yarım çalışma süresine ek 6 ay ücretli izin verilmesi,
- 8 Mart Dünya Kadınlar gününde izinli sayılmaları ve/veya ikramiye verilmesi,
- Refakatçi izinleri,
- Doğum ve çocuk bakım yardımları,
- Eğitim ve kırtasiye yardımları,
- Engelli bakım yardımı,
- Tüp bebek tedavisi için destekler,
- Emzirme ve bakım odalarının tahsisi,
- Şiddete Sıfır Tolerans anlayışının benimsenmesi,
- Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde kadın temsilcilerin yer alması,
- İşyeri temsilciliklerinde kadın temsilcilerin yer alması,

- Kadın çalışanların Sendika Genel Kurullarında delege olarak yer alması,
- Küçük çocuğu olan ve yaptığı iş uzaktan çalışmaya uygun olan anneler için uzaktan çalışma imkanının sağlanması.

Memur-Sen Konfederasyonu toplu sözleşmelerinde yer alan kazanımlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Kadın kamu görevlilerine hamileliklerinin 24 haftasından itibaren ve doğum sonrasında 2 yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmemesi,
- Erkek memurların 3 gün olan babalık izninin 10 güne çıkarılması,
- Süt izni süresinin ilk altı ay için 3 saate çıkarılması,
- Engelli çocuğu bulunan kadın öğretmenlerin haftalık ders programlarının tercihlerine göre belirlenebilmesi,
- Radyasyon kaynaklı birimlerde görev yapan kadın personelin süt izni kullandığı dönemde radyasyona maruz kalmayacak birimlerde görevlendirilmesi,
- Süt izni kullanılan sürelerinin döner sermaye kapsamında yapılacak ödemelerde kesinti gerekçesi yapılmaması,
- Doğum sonrası **ücretsiz** izin süresinin 12 aydan 24 aya çıkarılması, anne ve babanın bu süreyi dönüşümlü olarak kullanması,
- Engelli çocuğu bulunan kamu görevlilerine çocuk yardımı ödeneğinin artırımlı olarak verilmesi,
- Engelli aile bireyi bulunan kamu görevlilerinin mesai başlangıç ve bitiş saatlerinin farklı belirlenmesi.
- Evlilik veya ölüm hâllerinde memura verilen 5 günlük iznin, memurun eşinin birinci derece akrabalarını da kapsayacak şekilde 7 güne çıkarılması
- Sağlık çalışanlarının çocukları için kreş açılması hususunda Bakanlık tarafından talimat yazılmasının sağlanması,

Elde edilen kazanımlar incelendiğinde işçi ve memur çalışan kadınlar arasındaki farklılıklara rağmen sendikalı olmanın kadın çalışanlar için iş, aile ve sosyal yaşam uyumunu kolaylaştıran etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kadın istihdamının iş, aile ve sosyal yaşam uyumuna göre artırılması ve çalışma barışının sağlanmasında, sendikalı olmanın bu süreci kolaylaştıracağı öngörülmektedir.

2.3. Ev İçi Çalışanların Hakları

Ev içi çalışanların çalışma haklarının düzenlenmesi, bu alandaki ihtiyacın artması, çalışanların haklarının korunması gerekliliği, iş kazalarının ve kayıt dışı ekonominin önlenmesi için bir zorunluluk hâline gelmiştir. Evde bakım hizmetlerinde çalışan işçilerin iş ilişkilerinde uygulanacak kanunun belirlenmesine ilişkin verilen yargı kararlarında, bu hizmetlerin temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. fazla nitelik gerektirmeyen işlerle sınırlı olduğu ve bu şekilde çalışanların iş ilişkilerinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kapsamına girdiği değerlendirilmektedir. Buna karşılık hemşirelik ve evde çocuk eğitimi gibi nitelik gerektiren işlerde çalışanların ise iş ilişkileri 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır.

Ancak evde bakım hizmetlerinde çalışanların hukuki statüsünün tanımlanması ve yasal çerçevesinin belirlenmesi hem çalışanlar hem de işverenler için önem arz etmektedir. Ev işlerinde çalışanların, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınarak özellikle ücret ve ücrete bağlı haklar, çalışma ve dinlenme süreleri, işin düzenlenmesi, denetim ve yaptırımların sağlanmasına yönelik koruyucu hükümlerden yararlanması gerekmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini koruyucu önlemler almaya ilişkin birtakım yükümlülükleri bulunmakla beraber iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulamanın denetimi ve yaptırımların uygulanması açısından evde bakım hizmetlerinin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamına alınması önerilmiştir.

Ev işçilerinin çalışma hayatındaki sorunlar Türkiye'ye özel değildir. ILO'nun yaptığı çalışmalar incelendiğinde ev işçilerinin sosyal güvenlik mekanizmalarının dışında kalması, diğer ülkelerde de büyük bir soruna karşılık gelmektedir. İyi uygulama örnekleri olarak öne çıkan Latin Amerika, Arjantin ve İrlanda Ülkelerindeki mevcut durum incelenerek çözüm önerileri açısından bir model oluşturulabilir.

Avrupa ülkelerinde de bu konuyla ilgili yasal önlemler alınmaya başlanmıştır. Örneğin Belçika'da kupon sistemi ile ev işçileri sosyal güvenlik kapsamına alınmaktadır. İspanya'da ise bu konuyla ilgili Kraliyet yasalarıyla oluşturulmuş bir mevzuat bulunmaktadır. İtalya'da göçmen işçileri ile ilgili bürolar kurulmuştur ve bazı şartlar altında sendikalar bu büroların işleyişini sağlamaktadır. Belirli alanlarda ilerlemeler kaydedilmesine rağmen güvencenin tam olarak sağlandığı bir ülkeden bahsedilememektedir.

Türkiye'de, ev işçilerinin haklarının geliştirilmesine, özellikle mevzuatta buna dair bir güncelleme yapılmasına ve ev işçilerinin sayılarının tespit edilmesine dair çalışmalar bulunmaktadır. Ancak ev işçilerinin net sayısı bilinmemektedir ve veriler tahminlerden ibaret kalmaktadır. Sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmesine yönelik dünyadaki örnekler incelenerek bir model tasarlanabilir. Çalışma hayatının başlıca aktörlerinden biri olan İŞKUR'un bu modelde daha aktif rol alması, ev işçilerinin çalışma hayatının düzenlenmesinin kurumsal boyuta taşınması açısından önemli görülmektedir.

Ev işçileriyle ilgili mevcut durumda uygulanan sigortalılık, 10 gün altı ve 10 gün üstü arasındaki ayrım bakımından bir sorun oluşturmaktadır. Bu sorunun çözülmesi için bir ay içerisinde 10 günün altında çalışan ev işçilerinin de sosyal güvenlik şemsiyesi kapsamına alınması ve uzun vadeli sigorta kollarına dâhil edilmeleri önerilmiştir.

Ev işçilerinin çalışma hayatının düzenlenmesine dair geliştirilen diğer bir öneri ise kooperatifleşme modelidir. Ev içi çalışma hayatında göçmen işçilerin çalışma koşulları, ücretler ve kayıtlı istihdamla ilgili önemli sorunlar bulunmaktadır. İşveren ve işçinin bir araya getirilmesi noktasında işe yerleştirme ve aracılık hizmetleri bağlamında İŞKUR'un daha fazla rol üstlenmesi gerekmektedir. Ayrıca ev içi hizmetlerinde çalışacak olanların mesleki eğitimler ve mesleki yeterlilik hususu da dikkate alınmalıdır.

Uluslararası kurallara uyulması açısından C189'un Türkiye tarafından onaylanması, bir güvencenin teminat hâline gelebilmesi açısından son derece önemli bir koşuldur. Çünkü bir ev işçisi düzensiz ve süreksiz çalıştığı için yaptığı işin herhangi bir garantisi bulunmamaktadır. Ev işçileri dağınık bir iş alanında çalıştığı için hâlihazırdaki iş koluna dayalı sendikal örgütlenme, ev işçilerinin örgütlenme durumlarını kısıtlamaktadır. Türkiye'de ev işçileri için tanımlanan işkolu 20 No'lu iş kolu denilen genel iş koludur. Bu iş kolu aracılığıyla bir sendikaya üye olma hakları bulunmaktadır. Sendikalaşma çalışma hakları açısından her çalışanı güçlendirmesinin yanı sıra, ev işçileri gibi güvencesiz, sürekliliği olmayan ve sömürüye açık alanlarda çalışanlar için daha güçlü bir koruma anlamına gelmektedir. Bu kapsamda, Ekonomik ve Sosyal Konsey gibi sosyal iletişim mekanizmalarının de yeniden canlandırılması gerekmektedir. Bu mekanizmalarda, ev işçileri gibi güvencesiz grupların taleplerinin ve beklentilerinin ifade edilerek temsiliyetinin sağlanacağı düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Ev içi çalışanların haklarına ilişkin öne çıkan öneriler şöyledir:

- Ev işlerinde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmalıdır.
- Mevzuatta ev hizmetleri kavramının tanımlanarak sınırlarının net bir hâle getirilmesi sağlanmalıdır.
- Kayıt dışı çalıştırılmaları denetim ve kontrol mekanizmaları ile önlenmeli, sosyal güvenceleri sağlanmalı ve çalışma şartları düzenlenmelidir.
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulamanın denetimi ve yaptırımların uygulanması açısından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmalıdır.
- Ev işçilerinin çalışma hayatındaki sorunlarına çözüm üreten iyi uygulama örnekleri incelenmelidir.
- Ev işçileriyle ilgili mevcut durumda uygulanan sigortalılık günleriyle ilgili düzenleme yapılmalıdır.
- İşveren ve işçinin bir araya getirilmesinde İŞKUR'un rolü artırılmalıdır. Sendikalaşmanın önündeki yasal ve idari engeller kaldırılarak toplu iş sözleşmesi imkanlarından faydalanabilmeleri için hukuki düzenlemeler hayata geçirilmelidir.
- ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ülkemizde onaylanmalıdır.
- Mesleki eğitimlerle yeterliliklerinin geliştirilmesi ve belgeli iş gücüne kazandırılması sağlanmalıdır.
- Kötü muamele, şiddet, mobbing ve tacizi önleyici düzenlemeler hayata geçirilmelidir.
- Ev işçilerinin hak ve menfaatleri için sendikaların karar alma ve politika oluşturma süreçlerine dâhil edilmelidir.
- Ekonomik kriz, salgın, deprem gibi olağanüstü koşullara karşı ev işçileri korunmalıdır.

2.4. Güvenceli Esnek Çalışma

Covid-19 salgın döneminde birçok çalışan uzaktan çalışmayı deneyimlemiştir. Uzaktan çalışmanın yaşamı kolaylaştırdığı gibi zorlaştırıcı etkileri de bulunmaktadır. Sosyalleşme ve bilgi paylaşımı zamanla azalmaktadır, çalışma saatleri açısından zaman kavramının değişmesi günün her saatini çalışma saatine dönüştürmüştür. Uzaktan çalışma düzenlemeler çalışma saatleri, çalışma ortamı, vb. kişisel ve mesleki sınırlar dikkate alınarak yapılmalıdır. Bu bağlamda güvenceli esnek çalışma düzenlemelerinde esas alınması gereken unsurlar şöyle sıralanabilir:

- Kadın iş gücünün bu değişim ve dönüşüm sürecindeki konumu,
- Gelecekte iş gücü piyasasındaki rolü,
- Yeni iş alanlarından yararlanma koşulları,
- Çağın değişimleri ve ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkacak fırsatlara erişmede yeterli bilgi ve beceriye sahip olması.

Türkiye'de kadın istihdamının Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0'ın yarattığı dijital dönüşüm ortamında yeni ve değişen mesleklere hazır olma durumu; eğitim, dijital okur-yazarlık eğitimi, kadın iş gücünün yeterli bilgi ve beceriyi edinmesi, gerekli koşullar oluşturulması ve eşit fırsatlar tanınması durumunda yeni iş ve yeni mesleklerde nasıl yer alabileceği tartışılmaktadır. Bakım ekonomisi, yeşil ekonomi, bulut bilişim, pazarlama, içerik üretimi, insanlar ve kültür, veri ve yapay zekâ, ürün geliştirme, mühendislik, satış, otomasyon ve dijital teknolojiler gibi kavram ve olguların dünya ekonomisinin %50'sini etkilemesi beklenmektedir. Otomasyon, yapay zekâ ile dijital teknolojiler farklı sektörlerde pek çok işin dönüşmesini ve yenilerinin ortaya çıkmasını sağlayacağı için, kadın istihdamının bu dönüşüm ve oluşum sürecindeki konumu; eğitim, yeterlik ve beceri kazanımlarına göre şekillenecektir. Dolayısıyla güvenceli esnek çalışma biçiminde istihdam edilecek olanların yeni sürece uyumunun kadın istihdamının yanı sıra erkek çalışanların istihdamını da farklı bir boyuta taşıma potansiyeli vardır.

Kadınlar için güvenceli esnek çalışma uygulamalarına ilişkin vurgulanan öneriler şunlardır:

- Çalışma saatleri, çalışma ortamı gibi unsurlar esasında uzaktan çalışma düzenlemeleri yapılmalıdır.
- Esnek çalışma modelinin uygulanabileceği çalışma alanları konusunda kadınların bilgi ve becerilerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır
- Uzaktan ve esnek çalışma şekilleri sosyal güvence boyutuyla ele alınmalıdır.
- Mevcut esnek çalışma uygulamaları örgütlenme, güvence ve sosyal güvenlik boyutlarıyla tartışılarak uygulanmalıdır.
- Sosyal güvenlik mevzuatımız esnek çalışma modelleriyle uyumlaştırılmalı ve esnek çalışma modellerinin sosyal güvence boyutunun hukuki altyapısı güçlendirilmelidir.

2.5. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve Çalışanlar

Borçlar hukukuna göre çalışanlar aşağıda

anlatıldığı şekliyle ifade edilmiştir:

- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
- Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece akrabalar dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerlerinde veya işletmelerde,
- Sporcular hakkında,
- 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununun tarifine uygun (işveren dâhil) üç kişinin çalıştığı iş yerlerinde ve bu nitelikteki iş yerlerinde çalışanların hak ve yükümlülükleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmektedir.

Bu gruplandırma; hizmet sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve dolayısıyla hak ve yükümlülüklerin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenen önemli bir oranına işaret etmektedir. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal dinamikleri dikkate alındığında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan çalışanların önemli bir kısmının kadın çalışan olduğu görülmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışanların iş, aile ve sosyal yaşam dengesi değerlendirildiğinde bu dengenin eğitim, sosyal faaliyetler gibi bireysel ihtiyaçları da içerdiği göz önünde bulundurulmalıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin sonuna *"Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır."* şeklinde getirilen ek fıkra ile maddenin kimler için uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla 74. maddede yer alan hükümden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tâbi olan tüm işçiler de yararlanabilir.

4857 sayılı İş Kanununda gerçekleştirilen düzenlemeler ile

- Çalışanlara talepleri durumunda, doğum sonrası analık izinlerinin bitiminden itibaren ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, üçüncü ve sonrasındaki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı verilmiştir.
- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan sürelerin babaya kullandırılma hakkı getirilmiştir.
- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılma hakkı sağlanmıştır.
- İzinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkı verilmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda ise doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ve prim giderleri "işsizlik

sigortası fonu giderleri" arasına eklenmiştir. Düzenlemeler ile çalışanların doğum ve evlat edinmeye bağlı yasal haklarının artırılması/güçlendirilmesi ve doğum sonrası çalışmaya esneklik getirilmesiyle birlikte mevzuatın gebelik ve doğum sonrası çalışan kadını koruyucu niteliği arttırılmıştır. Tüm bu düzenlemelerin nihai olarak iş, aile ve sosyal yaşam uyumunun sağlamasını kolaylaştırması amaçlanmıştır.

Çalıştayda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu başlığı altında "hizmet borçlanması" ile ilgili ihtiyaç ve talepler dile getirilmiştir. "Hizmet Borçlanması" işlemi, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) prim ödeme sürecinde belirli bir süre için prim ödenmemesi veya eksik ödenmesi durumunda, ödenmesi gereken primleri borçlanmak suretiyle ödeme imkânı sunan bir uygulamadır. Bu uygulama, çalışanların sigorta sürelerini tamamlamalarına ve emeklilik yaşı veya koşullarını karşılamalarına yardımcı olmaktadır. Hizmet borçlanması, sigorta başlangıç tarihinden önceki veya çalışılmayan dönemlerde (örneğin öğrencilik, askerlik gibi) geçirilen sürelerin SGK kayıtlarına işlenmesi için yapılan bir ödeme işlemidir. Bu süreler, emeklilik hakkının elde edilmesi için gereken toplam sigortalılık süresine eklenir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu arasındaki çalışma hakları açısından farklar ve benzerlikler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

HAKLAR	4857 SAYILI İŞ KANUNU	6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU
KIDEM TAZMİNATI	VAR	YOK
İHBAR TAZMİNATI	VAR-SÜRELERİ FARKLI	VAR-SÜRELERİ FARKLI
İŞE İADE TALEBİ	VAR	YOK
HAKLI FESİH TAZMİNATI	HAKLI FESİH VAR AMA İŞVEREN AÇISINDAN TAZMİNAT YOK. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYANLAR YARARLANIR.	VAR

Tablo 1. 4857 sayılı İş Kanun ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu arasındaki çalışma hakları açısından farklar ve benzerlikler

Tablo incelendiğinde, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu arasında çalışan hakları açısından önemli farkların bulunduğu görülmektedir.

2.6. İşçi-Kamu Görevlisi Kanunlarındaki Hakların Karşılaştırılması

Kadın emek gücünün tabi olduğu İş Kanunu ve Memur Kanunu aşağıda iş güvencesi, emeklilik hakları, yıllık izin süreleri, yan haklar, nakil hakları ve fazla çalışma ücreti boyutlarıyla karşılaştırılmıştır:

İş Güvencesi: İşçiler 4857 sayılı İş Kanununa, memurlar ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak istihdam edilmektedir. Memurların sahip olduğu güvence ile işçilerin sahip olduğu güvence

kıyaslandığında memur lehine güvencenin daha kapsamlı olduğu açıktır. İşçilerde herhangi bir sebep göstermeksizin işveren tarafından işten çıkış işlemi yapılabilmektedir. Buna karşılık olarak haklı ve geçersiz sebep olmaksızın işten çıkarılan işçi, işe iadesini talep edebilmekte ve işe iade kararı alınabilmektedir. İş akdi feshedilen bir işçi işe iade davasını kazansa işe başlatılabilir veya mahkemece belirlenen tazminatları ödenmek kaydıyla göreve başlatılmayabilir. Burada tam bir iş güvencesinden söz etmek mümkün gözükmemektedir. Memurların sahip olduğu güvence ise daha kapsamlı ve çalışanı koruyucu niteliktedir. Örneğin memurların Yüksek Disiplin Kurulu Kararı olmadan memuriyeti sona erdirilemez.

Emeklilik Hakları: İşçiler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/a maddesine tabi sigortalı olarak çalışırlar, memurlar ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/c maddesine tâbi sigortalı olarak görev yaparlar. Sigortalılara bağlanacak aylıkların hesaplanması 1999 yılına kadar kamu, işçi ve bağımsız çalışanlar için ortak sistem olarak gösterge, üst gösterge ve memur maaş katsayısı sistemi uygulanırken 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunuyla yapılan düzenleme ile memurlar dışındaki işçi ve bağımlı çalışanlar için farklı bir hesaplama modeli getirilmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, işçi ve bağımsız çalışanlar için belirli bir norm ve standart birlikteliğini sağlamakla birlikte 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi iştirakçi memurlarla farklılık belirgin olarak sürmektedir. Bu durum dönemlerine göre emekliler ve emekli maaşları açısından farklılıkların oluşmasına neden olmuştur.

Yıllık İzin Süreleri: İşçiler açısından yıllık izin süreleri bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden; beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden; on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz. Ayrıca on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamamaktadır. Ayrıca toplu sözleşmeyle bu süreler artırılabilmektedir. Memurlar açısından ise tatil günleri de yıllık izin kapsamındadır. Buna göre yıllık izin süresi, hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için ise otuz gündür.

Yan Haklar: İşçilerin toplu sözleşmeyle ücretsiz yemek hakkı bulunurken memurlar Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesine dayanılarak hazırlanan tebliğlere göre belirlenen ücrete göre öğle yemeklerini yiyebilmektedirler. İşçilere günlük iki veya dört otobüs biletine tekabül eden ulaşım ücreti ödenebilmektedir. Memur-Sen'in 3. dönemden itibaren kazanımı olan Servis Hizmeti hükmü sayesinde merkez teşkilatında yer alan kamu görevlilerine, işe gidiş ve gelişlerde servis hizmeti sağlanacağı, sağlanamadığı durumlarda gidiş-geliş toplu taşıma bileti ve birer aktarma verileceği düzenleme altına alınmıştır.

Nakil Hakkı: Memurların nakil hakkı varken işçilerin böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

Fazla Çalışma Ücreti: İşçilerde fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına

düşen tutarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenirken bu tutar kamu görevlilerinde saatlik ücretin çok altında üstelik sabit tutarda verilmektedir. Daha somut bir ifadeyle asgari ücretle çalışan bir işçi için bugün itibarıyla bir saatlik fazla çalışma ücreti 113,3 TL olarak hesaplanırken tüm kamu çalışanları 12,80 TL (2025 Bütçe Kanununda belirlenen tutar) saatlik fazla çalışma ücreti alabilmektedir.

2.7. Aile Dostu Vergi Politikaları

Çalıştayda aile dostu vergi politikaları başlığında öncelikli olarak mevcut durumdaki iyi uygulama örnekleri açıklanmıştır. Bu uygulamalar aşağıda belirtilmiştir:

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Vergiye ilişkin Pozitif Uygulamalar:

- Tüm çalışanlara asgari ücret tutarı kadar vergi muafiyeti getirilmesidir.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 203. maddesine göre "Aile yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez." (Ölüm yardımı da aynı şekilde madde 208).
- Nöbet ücreti için damga vergisi hariç hiçbir vergi ve kesinti söz konusu değildir (Ek madde 33).

4857 Sayılı İş Kanununda Vergiye ilişkin Maddeler:

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (Madde 8).
- İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır (Madde 28).
- İşveren iş yerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya iş yerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintiler in ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (Madde 37),
- İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurma hâlinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (Madde 94).

İki kanun aile dostu vergi politikaları

açısından karşılaştırıldığında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda aile yardımı, ölüm aylığı gibi ödeneklerde her türlü vergiden muaf tutulma söz konusu iken, 4857 sayılı İş Kanununda ise bu konuda bir istisnanın olmadığı görülmektedir.

2.8. Aile Dostu Vergi Politikaları Açısından Mevzuat Karşılaştırması

Aile dostu vergi politikaları, ölüm yardımı ödeneği, evlenme yardımı ödeneği, aile yardımı ödeneği, doğum yardımı ödeneği, çocuk yardımı ve yakacak yardımı hususları bakımından işçi ve memur mevzuatında aşağıda karşılaştırılmıştır:

Ölüm Yardımı Ödeneği

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu Madde 25/1:

Ölüm, engellilik ve hastalık sebebiyle verilen tazminat ve yardımlar ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca ödenen işsizlik ödeneği ve 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre ödenen işe başlatmama tazminatı gelir vergisinden müstesnadır.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 208:

Devlet memurlarından memur olmayan eşi ile aile yardımı ödeneğine müstahak çocuğu ölenlere en yüksek devlet memuru aylığı (ek gösterge dâhil) tutarında, memurun ölümü hâlinde sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) iki katı tutarında, ölüm yardımı ödeneği verilir.

Ölüm yardımı ödeneği, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhâl ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez.

Evlenme Yardımı Ödeneği

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu Madde 25/5:

"Evlenme ve doğum münasebetiyle hizmet erbabına yapılan yardımlar (Bu istisna hizmet erbabının iki aylığına veya buna tekabül eden gündeliklerinin tutarına kadar olan yardım kısmına uygulanır.)" gelir vergisinden istisna edileceği hükme bağlanmıştır.

Aile Yardımı Ödeneği

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda ücret istisnaları arasında aile yardımına yer verilmediği için özel sektör çalışanlarına ödenen aile yardımının vergiye tabi tutulması gerekmektedir.

- Özel sektör çalışanlarına işverenlerin yaptığı aile yardımı ödemelerinde brüt asgari ücretin %10'u kadar SGK istisnası uygulanmaktadır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 202:

Evli bulunan devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir. Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1.500, çocuklarından her biri için de 250 gösterge rakamının (72'inci ay dâhil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat

artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir. Aile yardımı ödenekleri hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez.

Doğum Yardımı Ödeneği

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu Madde 25/5:

"Evlenme ve doğum münasebetiyle hizmet erbabına yapılan yardımlar (Bu istisna hizmet erbabının iki aylığına veya buna tekabül eden gündeliklerinin tutarına kadar olan yardım kısmına uygulanır.)" gelir vergisinden istisna edileceği hükme bağlanmıştır.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 207:

Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere 2.500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verilir. Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhâl ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez.

Çocuk Yardımı Ödeneği

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununu Madde 24/4:

Hizmet erbabına çocuk yardımı ödenmektedir. Bu ödenekler devletçe verilen miktarları aştığı takdirde fazlası vergiye tabi tutulmaktadır.

Çalışanlara yapılan çocuk yardımı ödemelerinde aylık brüt asgari ücretin 2%'si tutarında SGK istisnası uygulanmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 202:

Evli bulunan devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir. Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından her biri için de 250 gösterge rakamının (72'inci ay dâhil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir. Aile yardımı ödenekleri hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez.

Yakacak Yardımı

- 7420 sayılı Kanununla; 9/11/2022 tarihinden geçerli olmak üzere 30/6/2023 tarihine kadar işverenler tarafından çalışanlara elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere mevcut ücretlerine/prime esas kazançlarına ilave olarak yapılan aylık 1.000 Türk Lirasını aşmayan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

30.06.2023 tarihinden sonra yakacak yardımından gelir vergisi kesintisi yapılmıştır.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 213 – (Mülga: 27/6/1989 – KHK-375/32 md.):

Ödenen yakacak yardımı, 4. sayım işleriyle, seçim işlerinde çalıştırılanlara özel kanunlarına göre verilen zaruri gider karşılıkları, gelir vergisinden istisna edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ OTURUM:

Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi, İş Barışının Sağlanması

ÜÇÜNCÜ OTURUM:

Moderatör: Doç. Dr. Hatice Altunok, *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi*

Raportörler: Defne Demet, *Memur-Sen*; Sümeyra Atabay, *HAK-İŞ*

Katılımcılar:

Prof. Dr. Arzu Çiçek, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi*

Prof. Dr. Veysel Bozkurt, *İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Seher Demirkaya, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi*

Öğr. Gör. Şehriban Aygün, *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

Öğr. Gör Ülkü Nur Zengin, *Polis Akademisi*

Arş. Gör. Sema İnceköse, *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*

Arzu Tekin, *Hizmet-İş Kadın Komite Başkan Yardımcısı*

Sevgi Yağmur Açıkalın, *HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı*

Av. Mihriban Demir Öktem, *Kadem Ankara Temsilciliği Yön. Kur. Üyesi*

Av. Ahmet Günenç, *Memur-Sen Hukuk Müşaviri*

Av. Kübra Barkan- *Sağlık-Sen Mevzuat*

Av. Cansever Kundukan- *Sağlık-Sen Mevzuat*

Zübeyde Karagöz, *ASH Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzman*

Meltem Toraman Soğuksu, *Özçelik-İş Sendikası, Genel Merkez Dış İlişkiler Uzmanı ve Proje Sorumlusu*

Betin Korkmaz, Öz İletişim-*İş Sendikası, Genel Merkez Kadın Komite Başkan Yardımcısı*

Nagihan Erenler, Öz Taşıma-*İş Sendikası, Genel Merkez Kadın Komite Başkanı / TİS Uzmanı*

Tuba Gülpembelioğlu, *Öz Sağlık-İş Sendikası, Kadın Komite Başkanı*

Gizem Aktürk Yurduseven, *Öz İplik-İş Sendikası, Eğitim ve Sürdürülebilirlik Birim Sorumlusu*

Necla Doğan, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Sare Hatun Açıklıer, *Memur-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Zeynep Özdemir, *Eğitim-Bir-Sen Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı*

Vesile Kaplan, *Asayiş Daire Başkanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Komiser Yardımcısı*

İzgi Güngör, *ILO Ankara Bölge Temsilciliği*

Hafize Savaş, *Özgüvensen Kadın Komite Başkanı*

İsmail Akgün, *Meyad Başkanı*

Üçüncü Oturum: Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi, İş Barışının Sağlanması

Kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunlara odaklanan bu oturum, toplumsal ve kültürel faktörlerin kadın emeği üzerindeki etkilerini ve kadınların iş gücüne katılımında yaşanan zorlukları ele almıştır. Özellikle kadınların ev içi görünmez emeği ile çalışma yaşamındaki sorumluluklarını dengeleme çabası ve bunun getirdiği çatışmalar masaya yatırılmıştır. Kadınların iş yaşamında yer almasını zorlaştıran temel sorunlardan biri olan ayrımcılık, cam tavan, cam uçurum gibi kariyer engelleri ve iş yerindeki şiddet, taciz ve mobbing gibi ciddi problemler detaylı şekilde tartışılmıştır. Bu oturumda; kadın istihdamını artırmak ve sürdürülebilir kılmak için yapılması gerekenler, somut çözüm önerileri ve politika geliştirme yolları ele alınmıştır. Kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı zorluklara yönelik farkındalığın artırılması ve bu sorunların çözümü için daha kapsayıcı yaklaşımların benimsenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Oturumda, kadınların iş hayatında daha adil ve eşit koşullarda yer alabilmesi adına önemli tespitler ve öneriler ortaya koymuştur.

1. Şiddet Kavramı

Şiddet, insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte kadına yönelik şiddet konusunun önemi, farkındalığı ve literatürde yer edinmesi çok yakın tarihte gerçekleşmiştir. Bu durum dünya genelinde de benzer bir paralellikte ilerlemiştir. Kadın hareketlerinin oluşması, kadının istihdama katılımı, toplum içerisinde kendine yer bulmaya başlaması ve kadının üretim içinde bulunması ile kadına dair sosyal yaşam ve iş yaşamındaki sorunlar dikkat çekmeye başlamıştır.

Şiddet, zamana ve sosyal yapıya göre değişen bir kavram olmasına rağmen insanlık tarihinin ilk zamanlarından itibaren insanoğlunun hem bireysel hem de toplumsal boyutta karşı karşıya kaldığı önemli bir insanlık sorunudur. Yarattığı sosyal, psikolojik ve ekonomik sonuçları sadece ulusal boyutta değil uluslararası boyutta da kendini hissettirdiğinden son yıllarda en fazla dikkat çeken konulardan biri olmuştur (Ediz ve Altan, 2017: 398).

Şiddet genel olarak *"başkalarını incitmeye veya onlara zarar vermeye yönelik kasıtlı davranışlar", "yaralamak ya da zarar vermek amacıyla kullanılan fiziksel güç" ya da "güç ve kuvvetin, başkalarını birtakım haklardan mahrum edebilecek şekilde adaletsiz bir biçimde kullanılması"* olarak tanımlanmaktadır (Yavuzer, 2011: 44).

Şiddet; bireyin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik yönden zarar görmesiyle ya da acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranıştır. Şiddet, özel veya kamusal alanda (evde, aile bireyleri arasında, sokakta, iş yerinde) meydana gelebilir (Adalet Bakanlığı, Şiddet Nedir).

Yalnızca fiziksel saldırıyı değil ancak saldırganlığı, tehdit edici davranışları, aşağılamayı, ırksal veya cinsel tacizi de içermektedir. Şiddet davranışı; fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik, sözel ve dijital ortamda güç kullanımını kapsayan farklı biçimlerde yansımaktadır (Adalet Bakanlığı, Şiddet Türleri):

*"**Fiziksel Şiddeti** kapsayan durumlar genel olarak şu şekildedir: Tokat atmak, iteklemek, tekmelemek, bir şey fırlatmak, yumrukla veya bir nesneyle vurmak, silah veya bunun gibi bir nesneyle zarar vermek ya da tehdit etmek, sağlık hizmetlerinden yararlanmasına engel olmak gibi kişinin bedenine zarar verecek her türlü davranıştır.*

***Sözlü-Duygusal-Psikolojik Şiddet**: hakaret etmek, aşağılayıcı söz söylemek, küçük düşürmek, aşırı kıskançlık yapmak, tehdit etmek, kişiye kendisini yetersiz hissettirecek söz veya davranışta bulunmak, küfretmek, kişinin kendisini ifade etmesine engel olmak, kişinin hareket özgürlüğünü kısıtlamak, kişinin aile üyeleri ve arkadaşlarıyla görüşmesini engellemek, kişinin istediği gibi giyinme özgürlüğüne engel olmak gibi fiziksel bir baskı olmaksızın uygulanan ve ruh sağlığını etkileyen her türlü söz ve davranıştır.*

***Ekonomik Şiddet**: Çalışmaya veya çalışmamaya zorlamak, kişinin gelirini kontrol altına almak, kişinin parasına veya banka kartlarına el koymak, kişiyi borçlanmaya zorlamak, kişiye hiç para vermemek veya çok az miktarda para vermek, kişinin çalışmasını zorlaştıracak hareketlerde bulunmak, kişiyle ailenin gelir ve giderleri hakkındaki bilgileri paylaşmamak gibi ekonomik baskı içeren her türlü tutum ve davranıştır.*

***Cinsel Şiddet**: Kadını istemediği yerde, şekilde veya zamanda cinsel ilişkiye zorlamak, kişiye cinsel içerikli sözler söylemek veya kişiyi cinsel içerikli sözler söylemeye zorlamak, kadını çocuk doğurmaya veya doğurmamaya zorlamak, fuhuşa zorlamak, cinsel organlara zarar vermek, kişiyi cinsel yönden aşağılamak gibi davranışlarla kişinin cinselliğini kontrol altında tutup baskı uygulayan her türlü davranıştır."*

Tanımlarına yer verilen şiddet türlerinin yanında diğer şiddet türleri şu şekilde sıralanabilir (Denktaş, https://denktas.av.tr/aile-hukuku/siddet-turleri):

- Kadına Yönelik Şiddet,
- Aile İçi Şiddet,
- Psikolojik Şiddet,
- Fiziksel Şiddet,
- Cinsel Şiddet,
- Ekonomik Şiddet,
- Sözlü Şiddet,
- Çalışma Hayatında Şiddet,
- Toplumsal Şiddet,
- Yardım Edene Karşı Şiddet.

Şiddet türleri mağdura, şiddet uygulayana ve toplum yapısına göre artabilmektedir.

2. Çalışma Hayatında Şiddet

Genel olarak toplumsal ve kültürel olarak şiddeti var eden faktörlerden bağımsız olarak ele alınamayacak meselelerden biri de çalışma hayatında şiddettir. İş yerinde şiddet, çalışanların fiziksel, psikolojik veya duygusal olarak zarar görmesine neden olan her türlü olumsuz davranışları kapsar. Bu davranışlar arasında tehditler, hakaretler, saldırılar, tacizler ve diğer türden şiddet içeren eylemler bulunmaktadır. İş yerinde şiddet, çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahını olumsuz etkileyebilir ve iş yeri verimliliğini düşürebilir.

İş yerinde şiddetin birlikte anıldığı bazı kavram ve terimler şöyledir (Akyön, 2008: 164):

- Zorbalık (bullying),
- Taciz (abuse),
- Kötü muamele (mistreatment),
- Duygusal saldırı (emotional abuse),
- Kurban seçme (victimization),
- Gözdağı verme (intimidation),
- Sözel saldırı (verbal abuse),
- Psikolojik terör (physiologic terror),
- Psikolojik şiddet (physiologic violence, mobbing),
- Fiziksel şiddet (physical violence).

İş hukuku bakımından iş yerinde şiddet kavramı; fiziksel şiddet, cinsel veya psikolojik taciz olarak görünüm kazanmaktadır. Şiddet yatay veya dikey olarak gerçekleşebilmektedir. İşveren veya işveren vekilinden işçiye ya da aile üyelerine, işçiden işveren veya işveren vekiline veyahut çalışanlar arasında ya da üçüncü kişi tarafından gerçekleştirilebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2021 yılında yayınlanan iş yerinde şiddet ve tacize dair küresel ölçekte yapılan raporda; "İstihdam edilen kişilerin beşte birinden fazlası *iş yerinde şiddet ve tacizin en az bir türünü tecrübe etmiştir. Etkilenen kişilerin neredeyse üçte biri şiddet ve tacizin birden fazla türüyle karşı karşıya kalmış, %6,3'ü ise fiziksel, psikolojik ve cinsel olmak üzere şiddet ve tacizin üç türüyle de karşılaşmıştır."* denilmektedir. Ayrıca raporda şu bilgilere de yer verilmektedir: *"İş yerinde fiziksel şiddet ve taciz, yaklaşık her on çalışandan birini (%8,5) etkilemiş ve erkeklerin fiziksel şiddete uğradığını açıklama oranının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik şiddet ve tacizi bildirme oranı ise fiziksel şiddetten daha yüksektir ve neredeyse her beş kişiden birini (%18) etkilediği anlaşılmıştır. Çalışan her on beş kişiden birinin (%6,3) iş yerinde cinsel şiddet ve tacize maruz kaldığı, bu şiddet türünden en çok etkilenen çalışanların ise kadınlar olduğu belirlenmiştir. Üç şiddet biçimi arasında cinsiyet farkının en fazla görüldüğü türün cinsel şiddet olduğu (kadınlarda %8,2'ye karşılık erkeklerde %5,0) açığa çıkmıştır."*

Raporda yine kadınların erkeklere oranla daha fazla şiddet ve taciz tehdidi altında oldukları belirtilmiştir. Aynı zamanda

dünya genelinde çalışan insanların yaklaşık %18'inin çalışma hayatları boyunca hakaret, tehdit, zorbalık, korkutma gibi bir psikolojik şiddet ve taciz biçimine uğradığı da rapor-da yer almıştır. Ücretli ve maaşlı çalışan kadınlar ise küresel düzeyde serbest çalışan kadınlara nazaran %6 oranında daha fazla şiddet ve tacize maruz kalmaktadırlar (ILO ve Lloyd's Register Vakfı, 2023: 5-16).

İş yerinde şiddet ve tacize maruz kalma noktasında ülkemizde özel sektör çalışanları ile birlikte sağlık ve eğitim çalışanları başta olmak üzere kamuda da zorluklar yaşanmaktadırlar. Sağlık-Sen tarafından 2022 yılında gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre kamuda sağlık alanında fiziksel şiddetin vuku bulma oranı %25,9, psikolojik/sözel şiddetin gerçekleşme oranı %66,7 ve cinsel şiddet ise %5,3'tür. Katılımcıların %71,8'i çalışma arkadaşlarının şiddete maruz kaldığına tanıklık ettiğini ifade etmiş, bunun sonucu olarak da sağlık çalışanlarının iş yerinde şiddetle karşılaşma konusunda yaşadıkları endişenin oranı 2014 yılında %81,9 iken, 2022 yılında aynı oran %82,3'e çıkmıştır.

Doğrudan şiddete maruz kalınmamış olsa da iş yerinde şiddet olaylarının yaşanma sıklığı, bu olayların medyada gündeme geliş şekli ve sonuçlarına ilişkin yaptırımların yetersizliği kişiye kendisinin de şiddete maruz kalacağını düşündürmektedir. Sağlıkta kadınlar, şiddetle karşılaşma konusunda endişe yaşama durumlarına bakıldığında %86,6 ile erkeklerden (%77,1) daha yüksek oranda karşımıza çıkmaktadır. Meslek hayatları boyunca en az bir kez herhangi bir şiddet türüne maruz kalma durumlarına bakıldığında ise kadınların %71,7'si, erkeklerin ise %61,9'u şiddete uğradıklarına yönelik olumlu yanıt vermişlerdir. Bu bulgu, şiddete maruz kalmanın sağlık çalışanları arasında cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, kadınların erkeklerden daha fazla şiddetle karşılaştıklarını göstermektedir (Ready, 2022: 27-65).

Kadına yönelik şiddet, *"kadınlarda psikolojik, ekonomik, fiziksel ya da cinsel etkileri oluşturan ya da oluşturmaya yönelik, kadınların şahsi veya sosyal hayatlarında gerçekleşebilen ve sonrasında da uzun bir süre şiddete maruz kalan kadın üzerinde etkileri süren her türlü baskı, davranış, tehdit içeren hareketlerdir"* (İnci, 2020: 191). Birleşmiş Milletler Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi; kadına yönelik şiddeti *"ister kamusal isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik acı veya ıstırap veren ya da verebilecek olan cinsiyete dayalı bir eylem, uygulama ya da bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma"* şeklinde tanımlar (https://datem.com.tr/blog/kadina-yonelik-siddet-ve-psikolojik-etkileri/). Günümüzde bu tanıma 'kadını ekonomik ihtiyaçlardan yoksun bırakmak' dâhil edilmektedir.

Sağlık alanında yaşanan kadına yönelik şiddet örneği, özel ya da kamu tüm çalışanları benzer bir tedirginlik ile mesleğini yerine getirmeye zorlamaktadır. Bu ise çalışanlarda motivasyon kaybına, verimin düşmesine, tükenmişliğe ve çaresizliğe, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) gibi psikolojik sonuçlara, iş devamsızlığına ve son olarak işten ayrılmaya kadar gidebilmektedir. Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizin çeşitli şekilleri tüm sektörlerde, işlerde ve mesleklerde ortaya çıkabilmektedir.

Kadınlara iş yerinde şiddetin temellerini ise cinsiyete dayalı güç eşitsizlikleri oluşturmaktadır.

Çalışma hayatında kadına yönelik şiddetin önlenmesi, öncelikle insan haklarının ve çalışma özgürlüğü hakkının gereğidir. Anayasanın 48. maddesinde *"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir"*, 49. maddesinde *"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir."* denilmek suretiyle herkesin çalışma hakkı ile özgürlüğüne sahip olduğu hüküm altına alınmıştır.

Çalışmalar ve medyaya yansıyan yönüyle iş yerinde en çok fiziksel şiddet olaylarının yaşandığı söz konusu olsa da dile getirilemeyen ve tespiti fiziksel şiddete nazaran zor olan mobbing de iş yerlerinde psikolojik şiddet türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde çalışan diğer bireylerin, tüketicilerin veya iş yeri ile alakalı olmayan bireylerin, çalışanlara fiziksel zarar verme amacı ile saldırılarda bulunmasına iş yerinde fiziksel şiddet adı verilmektedir. İş yerinde çalışanlara karşı yıldırma, psikolojik baskı, psikolojik terör, duygusal saldırı özelliği taşıyan davranışlara psikolojik şiddet adı verilmektedir ve genellikle mobbing olarak anılmaktadır. Hedefi, iş yerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik olarak baskı kurarak iş performansını ve dayanma gücünü yok ederek işten ayrılmaya zorlamaktır (Akyön, 2008: 164).

Mobbing, "İş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü" olarak tanımlanmaktadır (ÇSGB, 2014). Ayrıca *"İş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, karşısındakini pasifize etme, işten soğutma, iş yaptırmama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar toplamıdır"* (Dündar Öztürk, 2021: 56) şeklinde ifade edilmektedir.

Bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi/kişilere yönelik sistematik bir biçimde etik dışı bir iletişim ortaya konması olarak karşılaşılan mobbing; iş yerinde duygusal şiddet, iş yerinde psikolojik şiddet, psikolojik şiddet, iş yerinde psikolojik/manevi/duygusal taciz, iş yerinde psikolojik saldırı, zorbalık veya yıldırma olarak da ifade edilmektedir.

Mobbing; Türkiye'nin taraf olduğu AB Sosyal Şartı'nın 26. maddesi, ILO prensipleri, İnsan Hakları Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hükümlerine göre insan hakları ihlalidir. Türk hukuk sisteminde (İş yerinde psikolojik taciz) mobbing ile ilgili müstakil bir kanun düzenlemesi bulunmamaktadır. Aynı zamanda mobbinge ilişkin veriler de ayrıntılı bir şekilde tutulmamaktadır.

İş yerlerinde psikolojik yıldırmanın (mobbing) önlenmesi amacıyla 2011/2 No'lu Başbakanlık Genelgesi kapsamında "ALO 170 İletişim Merkezi" üzerinden gelen başvurulara psikologlar aracılığıyla yardım ve destek sağlanmaktadır. ALO 170'e gelen çağrılar değerlendirildiğinde çağrıların % 81'i özel sektör, %19'u kamu görevlilerin-

den gelmiştir. Kamudan gelen başvuruların % 47'si kadın çalışan, %53'ü de erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Özel sektörden gelen başvuruların %42'si kadın çalışan, %58'i ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Mobbingle Mücadele Derneğinin raporuna göre sektöre ve cinsiyete göre mobbing dağılımına baktığımızda çağrıların %81 oranla özel sektör çalışanlarından, %19 oranında ise kamu sektöründen geldiği görülmektedir. Bunlardan %43'ü kadın, %57'si ise erkektir (MEYAD, 2021: 47).

Bu veriler bize, çalışma hayatında şiddetin mağduru ağırlıklı olarak kadınlar olduğu hâlde kadınların ilgili hak arama yollarını ve şikâyet mekanizmalarını kullanma noktasında çekimser kaldıklarını veya yeterli bilgiye sahip olmadıklarını göstermektedir.

3. Şiddetin Nedenleri

3.1. Şiddetin Toplumsal Kültürel Nedenleri

Çalıştayda şiddetin yalnızca kadın ya da erkek özelinde değil dikey ve yatay olarak ve cinsiyetler arası da gerçekleşebildiği belirtilmiştir. Kültür yozlaşması, gelenek ve göreneklerde olan değişimler, ailede başlayan eğitimin değişmesi gibi faktörlerin bunu önemli derecede etkilediğine dikkat çekilmiştir.

Şiddetin kaynağına ilişkin bildirilen görüşlerde, doğuştan gelen şiddet eğilimi ve öğrenilen şiddet üzerinde durulmuş, insana zarar veren her şeyin şiddet olarak tanımlamasının mümkün olduğu ifade edilmiştir. Şiddetin toplumsal algısı da kültürel değer ya da anlayış açısından farklılık arz etmektedir. Sorunun güç ile ilgili kısmı da bulunmaktadır. Hakların gasp edilmesine imkân tanıyacak kadar hak verilip verilmemesi şiddetin en önemli kaynaklarından biri olarak değerlendirilebilir.

Kadının şiddete uğradığını söyleyememesi de şiddetin varlığını sürdürmesine neden olmaktadır. Kadınların da erkekler gibi şiddeti meşru gördüğü söylenebilir. Burada temel çözüm kadının şiddete uğradığını öncelikle dile getirebilmesidir.

Toplumun temel yapı taşı olan ailenin kurucu unsuru bulunan kadını, ekonomik, fiziksel, sözel veya siber yollarla yapılan bilumum şiddetten korumak gerekmektedir. Elbette ki ülke özelinde şiddetin tanımı, algısı da farklılık arz edebilmektedir. Bu noktada uluslararası anlamda doğru verilere ulaşmak önem taşımaktadır.

Şiddetin nedenlerinin araştırılması amacıyla çalışmaların yapılması, şiddetin önlenmesine yönelik mekanizmaların geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Çalışma hayatında şiddet ve taciz konusu dâhil tüm şiddet türleri açık bir şekilde tanımlanmalı ve boyutlandırılmalıdır. Bu tanımlar ve şiddeti etkileyen faktörler yaş gruplarına, eğitim durumuna, kültürel çevreye, ekonomik koşullara bağlı olarak değişmektedir. Değişen faktörlere yönelik bilimsel çalışmaların, üretilen politikalara çerçeve sunmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

3.2. Çalışma Barışı Açısından Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Sağlanması ve Ayrımcılıkla Mücadele

Ülkelerin toplumsal ve kültürel kodları, kadına birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Bu görev ve sorumlulukların başında ise bakım ve ev işi yükü gelmektedir. Aynı zamanda toplumda kadının nasıl göründüğü, algılandığı ve kadına yönelik beklentiler de bu sorumlulukları etkilemektedir. Kadınların erkeklerden daha güçsüz algılanması, geleneksel yaklaşımların neden olduğu ayrımcılık vb. nedenler yıllarca kadınların ötelenmesine, eğitimden uzak kalmasına ve kayıt dışı sektörlerde, geçici, gündelik, kötü koşullarda veya ücret karşılığı olmayan

şekillerde çalıştırılmasına yol açmıştır. Ücretli kadın emeği, değeri düşük emektir ve kadınlar genellikle erkeklerin aldığı ücretten daha düşük bir ücret almaktadır. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sonrası kadının iş gücüne katılım oranı yüksek olsa da kadın erkek fırsat eşitliği noktasında işten ilk çıkarılanların da kadınlar olduğu görülmektedir. Çalışmalar kadınların özellikle hizmet sektöründe yoğun çalıştığını göstermektedir. Bunun nedenlerinden biri de endüstri sektöründeki işlerin çoğunlukla fiziksel güç gerektirmesi ve erkeklere daha uygun görülmesidir (Yılmaz, 2018: 8).

Bugün gelinen noktada Türkiye, kamu politikaları açısından kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımlar atmış durumdadır. Uluslararası sözleşmelere taraf olmuş, ulusal kadın mekanizması oluşturmuş, kalkınma planlarında bu konuya yer vermiştir. Türkiye'nin imzaladığı sözleşmelerin başında Avrupa İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, İnsan Hakları Bildirgesi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi gelmektedir. 1986 yılında imzalanarak taraf olunan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine dayalı geleneksel uygulamaların kaldırılması ve kadınların ve erkeklerin sosyal kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi gibi iki temel ilkeye dayanmaktadır (Özbilgin ve Aliefendioğlu, 2010: 4).

Kalkınma planları ve ona temel teşkil eden Özel İhtisas Komisyonu Raporları Türkiye'de kadın-erkek eşitliği politikalarının yaşama geçirilmesi konusundaki iradeyi yansıtan bir alan olarak düşünülebilir. Kadın-erkek eşitliğine yönelik plan ve politikaların sosyal hizmet anlayışı ile ele alınmaya devam etmesi, atılacak adımların hâlâ fazla olduğunu da göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında kadınların erkeklerden farklı ihtiyaçlarının olduğu gerçeğinden hareket eden "farklı ama eşit" (Özer-Dal 2001:29) yaklaşımdan çok liberal anlayışa hitap eden izler hâkimdir (Özbilgin ve Aliefendioğlu, 2010: 7). Türkiye'de kadın erkek fırsat eşitliği konusunda uluslararası topluluğun belirlediği standartlara uygun olarak yasal düzenlemeler bağlamında ciddi bir mesafe alınmıştır.

Uluslararası anlamda ILO için kadın-erkek eşitliği *"bütün erkek ve kadınlar için insana yakışır iş"* gündemi içinde insanı ön plana alır. Bütün politikalar ve kararlara karşın kadın-erkek fırsat eşitliği istenilen düzeyde sağlanamamıştır. Özellikle Türkiye'de özel sektör çalışanı kadınlar düşük ücret alan, atipik ya da hakları yeterince sağlanamayan çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaktadır. Kadın liderliği, karar mekanizmalarındaki kadın oranı, bakım ekonomisi, analık hakkı, iş aile hayatı uyumu ve iş yerinde şiddet ve tacizin önlenmesi ise her iki sektörün de kadın çalışanları için acil çözüm ve iyileştirme bekleyen temel alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrımcılık; bireye ya da gruba sahip olduğu özellikler sebebiyle eşit davranmamak, özensiz davranmak olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcı davranışlar sosyal ve ekonomik yaşamda eşitsizliklere ve dışlanmaya sebep olmaktadır. Kadınlar, ayrımcılığa maruz kalan grupların başında gelmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların fırsat ve işlem eşitsizlikleri yaşamasına ve özellikle

çalışma yaşamından dışlanmalarına neden olmaktadır (Yıldırımalp, 2021:321). Ayrımcılık, yaşamda eşitsiz, önyargılı ve haksız muameleyi kapsamaktadır. Çalışma hayatında ise yasalarla bir sınır çizilmeye çalışılsa da uygulamada meydana gelen haksızlıkları, dışlanmayı içermektedir. Ayrımcılıklar, insan hak ve özgürlükleri önünde önemli engel oluşturmakta, insan haklarının uygulama alanını sınırlayarak eşitliğin mevzuatta ve pratikte uygulanmasının önünde engel oluşturmaktadır.

Türkiye, Dünya Bankası tarafından yayımlanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Buna Karşı Verilen Mücadele Raporu'nda (2019) 187 ülke arasında 87. sırada ve Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği (2021) Raporunda 156 ülke arasında 133. sırada yer almaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) 1001 ve 1112 No'lu Sözleşmeleri gibi uluslararası metinlerde, eşit işlem yapma ve ayrımcılık yasağına, uluslararası sözleşmelere ve yasal düzenlemelerle ortaya konulan pozitif ayrımcılık uygulamalarına rağmen özellikle çalışma yaşamında eşitsizlik ve dışlanmayla sonuçlanan ayrımcı uygulamaların var olduğu görülmektedir.

Herkesin eşit olduğu yaklaşımı, kanunlar tarafından düzenlenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesine göre *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür."* Ancak olgusal anlamda bu eşitliğin sağlanması ve hayata geçirilmesi konusunda yetersizlikler ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada ayrımcılığın önüne geçilmesi amacıyla eşitliği sağlamaya yönelik politikalar ve toplum içerisinde dezavantajlı bireylere yönelik alınabilecek özel önlem ve kararlar hayata geçirilmelidir.

Çalışma hayatında ise kadına yönelik ayrımcılığın son bulması, öncelikli olarak kadının nitelikli bir eğitim alabilmesinden başlamaktadır. Yeterli eğitimi almış olsalar dahi kadınların istihdamda yer alabilmesi, yine iş başvuru sürecinde de ikinci plana itilerek veya tercih edilmeyerek de gerçekleşebilmektedir. Daha çalışma hayatına adım atmadan ayrımcılıkla mücadele etmek zorunda kalan kadının çalışma hayatına katılması ile birlikte terfi, yükselme, ücret, sorumluluklar, işle ilgili talepler vb. konularda geri planda kalmaktadır. Bütün bu konularda kendini, nitelik ve yeterliliğini göstermek zorunda kalan kadının mücadelesi anne olmasıyla bakım sorumluluklarıyla, iş ve aile dengesini kurmaya mecbur bırakılmasıyla daha da derinleşmektedir.

Kadınların çalışma hayatındaki varlığı ile birlikte üzerine yüklenen toplumsal sorumlulukları da yerine getirip getiremeyeceği, iş hayatında etkinlik gösterip gösteremeyecekleri yönündeki kaygı, tutum ve davranışlar ayrımcılığa neden olmaktadır. Bu tutum ve davranışlar beraberinde hafta sonu veya mesai saati dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerine ailevi yükümlülükleri sebebiyle katılamayan çalışanların dışlanması ve kariyer beklentileri için risk ortaya konması ile sonuçlanmaktadır (Yıldırımalp, 2021: 324).

Kariyer beklentisi noktasında çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcı

uygulamalardan biri de dikey ayrımcılıktır. Kariyer ve kariyer yönetim süreçleri içerisinde yaşanan bu ayrımcılık türünde kadınların erkeklerle aynı adil fırsatlara sahip olmadığı görülmektedir. Yasal anlamda bu konuda bir engel söz konusu olmasa da uygulamada kadınların kariyer yapması, yükselmesi, terfi edebilmesi gibi konularda önemli bir ayrımcılık çıkmaktadır.

Kariyer sürecinde yaşanan bu engeller cam tavan, cam uçurum, cam asansör gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Cam tavan, genellikle kadınların veya azınlıkların kariyerlerinde ilerlemelerinde karşılaştıkları görünmez engelleri ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Bu engeller, cinsiyet, ırk, etnik köken veya diğer faktörlere dayalı ayrımcılık nedeniyle yükselmelerini zorlaştırabilir. Bir diğer tanımı ile cam tavan kavramı, *"kadınların mesleki başarılarına ve yeteneklerine bakılmaksızın üst yönetim kademelerine terfi etmesi yönünde var olan belirsiz ancak aşılması güç engeller"* olarak ifade edilmektedir (İpçioğlu, Eğilmez ve Şen, 687 :2018).

Cam uçurum ise *"kadınların şirketin başarısızlık riskinin yüksek olduğu tehlikeli/güvencesiz (precarious) liderlik pozisyonlarına erkeklerden daha fazla getirilmesini"* ifade etmektedir (Yıldız ve ark., 2016: 1120). Cam asansör, *"erkeklerin kadın işi olarak görülen işlerde bile kadınlara göre yükselme olanaklarının daha fazla olmasını, kadınların yönetici olma sürecinde kariyer basamaklarını normal merdiven ile çıkarken erkeklerin cam asansörle hızla çıkmalarını"* ifade etmektedir (Yıldırımalp, 2021:338).

Türkiye'de bu konuda kadın istihdamı ile birlikte çalışma hayatına ilişkin geliştirilen politikalar ve kadınlara yönelik çalışmalar dikkate alındığında önemli bir gelişme kaydedilmiş olsa da yeterli düzeyde değildir. Hem özel sektörde hem kamuda kadının yükselme, terfi vb. kariyer gelişimlerinin önünde hâlâ engeller bulunmaktadır.

TÜİK tarafından paylaşılan Dışişleri Bakanlığı verilerine göre kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken 2023 yılında %27,3 olmuştur. Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre ise 2023 yıl sonu itibarıyla 599 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısı 119'dur. Erkek milletvekili sayısı ise 480'dir. Meclisteki kadın milletvekili oranı 2007 yılında %9,1 iken, 2023 yılında %19,9 olmuştur. Yükseköğretim istatistiklerine göre yükseköğretimde görevli profesörler içerisindeki kadın oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2022-2023 öğretim yılında %33,9; Yükseköğretimde görevli doçentler içerisindeki kadın oranı ise, 2010-2011 öğretim yılında %32,2 iken 2022-2023 öğretim yılında %40,8 olmuştur. Hane Halkı İş Gücü Araştırması sonuçlarına göre ise şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında %19,6'dır (TÜİK, 2023).

Verilere göre kadınların üst kademelerde yer alma oranı artmaktadır. Ancak yeterli olmamakla birlikte kadının kariyerde yükselmesi durumu sadece rakamlarla yorumlanabilecek bir konu değildir. Kadının önündeki engeller, yöneticilik kademesine kaç yaşında gelebildiği, bakım yüklerinin mevcut olup olmaması gibi etkenler de kadınların kariyerlerinin gecikmesi noktasında önemli engellerdir.

Terfi ve ilerleme, aşırı çalışmayı gerektirdiği için uzun saatler iş yerinde bulunma, çok çalıştığınızı ve işvereniniz için önemli olduğunuzu göstermek için her zamankinden daha uzun süre işte kalma gibi durumlarda kadınlar dezavantajlıdır. Ağırlama, seyahat ve turizm endüstrisinde cinsiyet eşitsizliği çalışmaları çoktur; kadınların daha düşük ücret kazanmaya devam ettikleri, daha az kariyer gelişimi yaşadıkları ve daha az eğitim ve gelişim fırsatları sunduğu yaygın olarak bilinmektedir (Üstünoldu, 2023: 7115).

Kadınlar kariyer noktasında yaşadıkları engellerin yanında iş yaşamında ücret ve kazanç farkına yönelik de ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Özellikle sözleşme serbestisinin esas olduğu, yasalarla ancak asgari şartların belirlenebildiği özel sektör koşullarında aynı işi yapan, aynı niteliklere sahip kadın çalışan, erkek çalışandan daha düşük ücret alabilmekte, bu da kadın-erkek çalışanlar arasında ücret noktasında bir dengesizliğe ve gelir adaletsizliğine sebebiyet verebilmektedir.

Cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret veya kazanç farkının erkek ücret veya kazancına yüzdesel oranı olarak tanımlanır. Bu fark göstergesi, Kazanç Yapısı İstatistiklerinde yıllık ortalama brüt ücret-maaş ve yıllık ortalama brüt kazanç tutarları üzerinden hesaplanmıştır. Ayrıca bu gösterge; saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret-maaş veya kazanç esas alınarak da hesaplanabilmektedir. Cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı tüm eğitim düzeylerinde erkek lehine olmuştur. Yıllık ortalama brüt kazanç ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %19,6 ile lise mezunlarında, en düşük fark ise %14,5 ile ilkokul ve altı mezunlarda gerçekleşmiştir. Yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için ise en yüksek fark %17,1 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark %12,4 ile yine ilkokul ve altı mezunlardadır. Yıllık ortalama brüt kazanç dikkate alındığında cinsiyetler arası en yüksek fark %22,8 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve %21,4 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında gerçekleşmiştir. En düşük farklar ise %4,2 ile yöneticiler ve %6,1 ile hizmet ve satış elemanlarında görülmektedir.

Yıllık ortalama brüt ücret-maaş dikkate alındığında cinsiyetler arası en yüksek fark %21,1 ile profesyonel meslek mensupları ve %19,2 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında gerçekleşmiştir. En düşük fark ise %4,4 ile yöneticilerde ve %6,8 ile nitelik gerektirmeyen meslekler ile hizmet ve satış elemanları grubunda gerçekleşmiştir (TÜİK, 2022).

Aralık 2023'te yayımlanan **"Kazanç Yapısı İstatistikleri"** sonuçlarına göre, 2022 yılında yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 147 bin 446 TL, kadınlarda ise 138 bin 366 TL olarak tespit edilmiştir. Kazanç düzeyleri hem erkeklerde hem de kadınlarda eğitim durumu ile doğru orantılı olarak yükselmektedir. Eğitim durumuna göre en yüksek yıllık ortalama brüt kazancı yükseköğretim eğitim düzeyine sahip olanlar elde etmiş ve bu eğitim düzeyinde yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 207 bin 112 TL, kadınlarda ise 171 bin 568 TL olmuştur. Aynı zamanda en yüksek yıllık ortalama brüt ücret-maaşı yükseköğretim eğitim düzeyine sahip olanlar elde ederken bu eğitim düzeyinde erkeklerin brüt ücret-maaşı 175 bin 463 TL, kadınların ise 145 bin 387 TL olarak ger-

çekleşmiştir. Kadınların aynı eğitim seviyesinde olsalar dahi erkeklerden daha düşük ücret aldıkları ve yıllık kazançlarının daha düşük olduğu görülebilmektedir. Bu durum çalışanlar arasında motivasyon eksikliğine, huzursuzluğa ve verimlilik kaybına neden olabilmektedir.

Ücret adaletsizliği özel sektör içerisinde daha derinleşirken kamuda kadın erkek farkı gözetilmeksizin ödenen ücretler belirli standartlar çerçevesinde yerine getirilmektedir.

Kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması noktasında On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023) kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve karar mekanizmalarına aktif katılım konusunda desteklenmeleri gibi konulara değinilmiştir. On İkinci Kalkınma Planı'nda da (2024-2028) önemli başlıklara değinilmiş; kadının çalışma hayatına katılımı, katılımın devamlılığının sağlanması, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikalar geliştirilmesi, kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bütçeleme çalışmaları yaygınlaştırılması, kadınların eğitim, istihdam ve karar alma mekanizmalarına katılımı ile temsillerinin artırılması için kota ve ilave destekler gibi "geçici özel önlemler" tanımlanarak uygulanması konularına yer verilmiştir. Yine kamu, özel sektör, siyaset dâhil tüm karar alma mekanizmalarında ve yönetimin her kademesinde nüfusun yarısını oluşturan kadınların temsili ve katılımının artırılması hedefiyle, aşamalı bir geçiş için çalışmalar yapılması planlanmaktadır.

Eşit işe adil ücret noktasında ise kalkınma planında şu ifadelere yer verilmiştir: ***"Kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata eşit katılımının yanı sıra eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsendiği koşullarda istihdamının artırılması sağlanacaktır."*** Kadınlara yönelik ayrımcılık, fırsat eşitliği, adil ücret paylaşımı ve karar alma mekanizmalarında yer almaları hususunda ise sivil toplum kuruluşları (STK) ile iş birliği içinde olmak öncelenmiştir.

Kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda çalıştayda en fazla psikolojik şiddet yaşandığı, eşit yapılan işlerde bile kadının geri planda tutulduğu vurgulanmıştır.

Farklı sektörlerden örnekler verilen oturumda turizm alanına özellikle sendikaların giremediği, çalışma sürelerinin uzun olduğu, çalışma koşullarının zor olduğu bir alan olarak değerlendirilmiş ve kadının genellikle vitrin konumunda yer aldığı dile getirilmiştir.

Çalışma hayatında şiddet konuşulurken iktidarı elinde bulunduran kadınlara atıflar yapılarak kabinede yalnızca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanının kadın olmasının yeterli olmadığı, kadının siyasetin her kademesinde ve her alanında daha fazla etkin görevlerde yer almasının önemli olduğu vurgulanmıştır. Sivil toplum örgütleri ve konfederasyon yönetimlerinde de kadının varlığının azlığına dikkat çekilmiş; kadının kariyer ilerlemesi noktasında olumsuz algısının olması ve buna neden olunmasının, cam tavanı-cam uçurumu artırdığı belirtilmiştir. Yükselme noktasında kadınların inancını kaybetmesi ve öğrenilmiş çaresizlik içerisine girmesi gibi sorunlara değinilmiştir.

4. İş Yerinde Şiddete Karşı Başvurulabilecek Hukuki Yollar ve Uygulanacak Yaptırımlar

Şiddete karşı başvuru mekanizmalarının temel dayanağı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'dır. Temel hak ve hürriyetlerimiz ile bunların korunması esas olarak Anayasada düzenlenmiştir. Memurlara ilişkin temel kanunu olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 21. maddesinde ise memurların "müracaat, şikayet ve dava açma hakkı" düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; *"Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikayetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılır. Müracaat ve şikayetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir. Müracaat ve şikayetlerle ilgili esas ve usuller Cumhurbaşkanınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir".*

Memurun müracaat, şikayet ve dava açma hakkını düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde ise disiplin cezalarının çeşitleri (uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğuna çıkarma) ile uygulanacak fiil ve haller düzenlenmiştir. Kanunda yer alan şiddet ve ayrımcılıkla ilgili fıkralardan bazıları şunlardır: "İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak; iş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hakaretle sataşmak; görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak; amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak; görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak".

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile Kamu Denetçiliği Kurumu da şiddet, ayrımcılık gibi maruz kaldığı konularda başvurulabilen iki temel mekanizmadır. Burada iş yerinde şiddete karşı başvurulabilecek hukuki yollar yaptırımlar ise; İş sözleşmesinin feshi, ayrımcılık tazminatı, çalışmaktan kaçınma hakkı, maddi ve manevi tazminat davaları ile kişilik hakkını koruyucu davalar, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamındaki yaptırımlar şeklinde aşağıda açıklanmıştır:

4.1. İş Sözleşmesinin Feshi

4857 sayılı İş Kanunu m. 24 hükmü, işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhâl feshini düzenlemektedir. İş K. m. 24/II, b hükmü, *"İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa"*

işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebileceğini hüküm altına almıştır. Aynı şekilde, İş K. m. 24/II, c hükmünde *"İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse"* ve İş K. m. 24/II, d hükmünde *"İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa"* iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebileceği ifade edilmiştir.

Açıkça psikolojik tacizden bahsedilmiş olmamakla birlikte İş K. m. 24/II hükmünde sayılan fesih nedenlerinin sınırlı sayıda olmaması, psikolojik tacizin *"Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri"* kapsamında değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla iş yerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin de iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebilme hakkı bulunmaktadır. İş yerinde şiddetin işçiden işverenine yönelmesi ya da işverenin iki veya daha fazla işçisi arasında gerçekleşmesi hâlinde işveren, İş K. m. 25/II hükmü kapsamında bu işçi veya işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle derhâl feshedebilecektir. İşçi tarafından gerçekleştirilen ve şiddet içeren eylem İş K. m. 25/II, b, c ve d bentlerinde düzenlenen nitelikte ağır değil ve işçi iş güvencesi kapsamındaki bir işçi ise iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi de söz konusu olabilecektir.

4.2. Ayrımcılık Tazminatı

İsteme ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru hakkı özellikle cinsel veya psikolojik taciz ya da iş yerinde gerçekleşen şiddetin ayrımcılık temelli olması hâlinde ayrımcılığa maruz kalan işçi, İş K. m. 5 hükmünde düzenlenen dört aylık ücreti tutarındaki tazminatı ve bu ayrımcılıktan dolayı yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilecektir. Ayrıca 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 17/5 hükmü uyarınca, iş yerinde şiddete uğrayan ve bu yolla ayrımcılığa maruz kalan kişiler, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı takdirde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilecektir. Kuruma başvuru illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz (6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 17/1). Kurum başvuruları, başvuru tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir (6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 18/1).

4.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş yerinde şiddet hâlinde işçinin başvurabileceği hukuki yollardan bir diğeri de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaktır. Mevzuatımızda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 408 hükmü ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13 hükmü kapsamında düzenlenmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirmiş olduğu düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 408 hükmüne göre daha özel niteliktedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/1 hükmünde, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin

alınmasına karar verilmesini talep edebileceği ;düzenlenmiştir. Hüküm doğrultusunda böyle bir durumda kurul acilen toplanarak eğer iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu yok ise işveren derhâl kararını verecek ve durumu tutanakla tespit edecektir. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecektir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/2 hükmünde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışanın, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği ifade edilmiştir. Aynı şekilde maddede çalışanların, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarının saklı olduğu da açıkça belirtilmiştir. Bu sebeple çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin çalışmadığı bu dönemde ücretine ve diğer haklarına hak kazanacağı kuşkusuzdur. Ayrıca önemle belirtilmelidir ki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/3 hükmünde çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın iş yerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gideceği ve bu hareketlerinden dolayı haklarının kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş yerinde şiddetin faili işveren ise artık böyle bir durumda işçinin işverene yahut kurula başvuru zorunluluğunun olduğundan söz edilemez. İşçi bu prosedüre uymak zorunda olmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecek, çalışmaktan kaçındığı bu süre zarfında ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer haklarına da hak kazanacaktır.

4.4. Maddi ve Manevi Tazminat Davaları ile Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar

İş yerinde şiddete maruz kalan işçi, kişilik haklarının ihlal edilmiş olduğu gerekçesiyle sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre işverenden maddi ve/veya manevi tazminat isteyebilir (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 56, m. 1/58, m. 4721 ;3/417 sayılı Türk Medeni Kanun m. 3/25). Aynı şekilde somut olayın özelliklerine göre, 4721 sayılı Türk Medeni Kanun'un m. 25/1 ve m. 25/2 hükümleri doğrultusunda kişiliği koruyucu davalar olarak adlandırılan "saldırı tehlikesinin önlenmesi davası", "saldırıya son verilmesi davası" veya "saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası" açılabilecektir.

4.5. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Kapsamındaki Yaptırımlar

İş yerinde şiddet niteliğindeki söz ve davranışlar 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamındaki suç tiplerinden birini veya birden fazlasını oluşturabilir. Bu kapsamda hakaret suçu (TCK m. 125), ayrımcılık suçu (TCK m. 122), intihara yönlendirme suçu (TCK m. 84), kasten yaralama suçu (TCK m. 86, TCK m. 87), eziyet suçu (TCK m. 96), cinsel saldırı veya cinsel taciz suçu (TCK m. 102, TCK m. 105), cebir kullanma suçu (TCK m. 108), kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu (TCK m. 123) gibi suçlar meydana gelebilir. Dolayısıyla iş yerinde şiddet failine ortaya çıkan suç tiplerine göre değişen cezai yaptırımların uygulanması da söz konusu olabilecektir.[1]

1 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/591983

5. Memur-Sen ve Kadın Kamu Görevlilerine Yönelik Çalışmalar

Memur-Sen kadın kamu görevlilerinin sorunlarının çözümü noktasında her daim öncü rolü üstlenmiştir. Başta toplu sözleşme süreçleri olmak üzere, çalıştaylar, toplantılar, saha çalışmaları, raporlar ve Memur-Sen Kadın Komisyonunun verdiği eğitimlerle kadın kamu görevlileri ve yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm arayışları mevcuttur. Kadının çalışma hayatında insan onuruna uygun şekilde yer almasına katkı sağlayacak çalışmaları hayata geçirmiş ve sonuçları ilgili paydaşlarla paylaşmıştır.

Memur-Sen tarafından 2022 yılında gerçekleştirilen *"Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması Tespitler ve Öneriler"* araştırmasında yer verilen sonuçlara göre, kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar içerisinde; kadınların %58,1'i gelir düzeyinin işe göre düşük olduğu görüşündedir. Ayrıca %37,8'i mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Aynı zamanda, katılımcıların %67,9'u çalışma hayatında pozitif ayrımcılık görmediğini düşünürken kadınların yönetici pozisyonlarda daha az bulunmasının nedenlerinden ilki olarak %74 oranla aile sorumlulukları, ikincisi %53,7 ile cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak belirtilmiştir. Katılımcıların %25,1'i çalışma hayatında kadınlara özgü politikalarda olumlu gelişmeler olduğunu düşünmekte iken kararsız olanlarda bu oran %39,2'dir.

Araştırmada kadınların yönetici pozisyonlarında yer almaları noktasında kadın olmalarından dolayı sorun yaşayacağını belirtenlerin oranı %44,5, kararsız olanların oranı %17,9'dur. Kadınların yönetici pozisyonlarında daha az bulunmasının öncelikli nedeni ise kadın kamu görevlilerine göre, %74 oranla aile sorumluluklarının kadına engel olmasıdır. Bu sorunu %53,7 ile cinsiyete dayalı ayrımcılık takip etmiştir.

Ayrımcılık noktasında ise katılımcılar, kadın olmalarından kaynaklı pozitif ayrımcılık görmediğini ifade eden kadın kamu görevlilerinin oranı %67,9'dur. Cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa maruz kalmadığını belirtenlerin oranı ise %46,2'dir.

Çalışma yaşamında ayrımcılık ve çalışma barışı noktasında ortaya konulan öneriler şu şekildedir:

- Kadın kamu görevlilerinin sayısı, genel istihdam oranlarının artırılması politikası sayesinde artış göstermektedir. Ancak bu artış, karar mekanizmalarındaki kadın yönetici sayısına yansımamaktadır. Yönetici sınıfında görevlendirmeler, kişinin kariyer-liyakat ilkeleriyle doğru orantılı olmalı, cinsiyet ayrımına tabi görüş ve ayrıcalıklar ortadan kaldırılmalı, kadınların yönetim alanında yükselmesinin önündeki engelleri içeren cam tavanlar kırılmalı, kamu yönetimi içerisinde kadın-erkek ayrımına gitmeden

ortaklaşa bakış açısıyla işletilmesine özen gösterilmeli ve önem verilmelidir. Liyakat esasları göz ardı edilerek kişinin sadece kadın ya da erkek olması nedeniyle üst düzey yöneticilik pozisyonunda olması düşüncesinden ziyade yöneticilik yapabilecek yeterliğe sahip olma özelliği temel ilke olarak benimsenmelidir.

- Kadın kamu görevlilerinin gerek haklarının kullanımında gerekse kariyer süreçleri gibi pek çok alanda karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri mobbingdir. Kadın kamu görevlilerinin mobbingden korunması amacıyla kısa, orta ve uzun vadede politika önerilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda mobbingin insan hakları ve temel hak ve özgürlükleri ihlal eden bir şiddet türü olduğu göz önüne alındığında mobbinge yönelik farkındalık yaratmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikalar ve diğer sosyal taraflar aracılığıyla kamu kurum ve kuruluşlarında seminer, panel, konferans, çalıştay gibi eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenlemeli; hem yönetici tutumları hem de çalışma ortamında karşılaşılan mobbing fiillerinin tespiti için bünyesinde yetkili sendika temsilcisinin de yer aldığı "mobbing birimleri" kurulmalı; Alo 170 hattına gelen ihbar ve şikâyetler etkili bir şekilde soruşturulmalı; kadın kamu görevlilerine yönelik "mobbing/psikolojik taciz" fiilini işlediği kesinleşenler hakkında ilgili mevzuatında belirtilen yaptırımlar bir kat artırımlı uygulanarak mobbingin engellenmesi sağlanmalıdır.

- Kamu personel politikaları içerisinde, kadınların hemen her alanda üst düzey yönetimde yer alma oranlarına önem verilmesi gerekmektedir.

Memur-Sen bünyesinde yapılan kadın politikalarına ilişkin çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

- Kadın Memurların Sorunları Araştırması (2008)
- Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı ve Tecrübesi Araştırması (2015)
- Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Tespitler ve Öneriler (2020)
- Sağlık Çalışanlarının Görev Tanımlarının Belirsizliği ve Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri (2020) – Ebe ve Hemşireler
- Covıd-19 İle Mücadelede Sağlık Çalışanları Araştırması (2020)
- Sağlık Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme Araştırması (2020)
- Covıd-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumu Raporu (2021)
- Aile ve Kadın Politikalarına Yeni Bir Paradigma (2021)
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Pandemi Notları (Filyasyon, Hastane Acil Servis, Yoğun Bakım, 112 Acil Ambulans Hizmetleri, Ashb) (2021)
- Disiplinlerarası Yaklaşımla Aile Kongresi Bildiriler Kitabı (2021)
- Sağlıkta Şiddet Araştırması (2022)
- Çalışma Hayatında Mobbingle Mücadele Çalıştayı Sonuç Raporu: Tespitler ve Çözüm Önerileri (2022)
- Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması Tespitler ve Öneriler (2022)

- Kadın Kamu Görevlilerinin Afete Müdahale ve Afetle Mücadele Süreçlerindeki Rolüne İlişkin Niteliksel Bir Araştırma (2024)
- Demografik Verileri İyileştirmeye Yönelik Politika Önerileri (İş-Aile Hayatı Uyumu, Güvenceli İstihdam) (2024)
- Şiddet ve Çatışma Ortamında Kadın ve Aile Çalıştayı Sonuç Bildirgesi (2024)
- Sendikalılıktan Sendikacılığa Online Teşkilat Eğitimleri (2021-Devam Ediyor).

6. HAK-İŞ ve Kadın İşçilere Yönelik Çalışmalar

Ülkemizdeki kadın çalışanlar anne, eş ve ev içi sorumlulukların yüküyle birlikte çalışma hayatının içinde yer almaktadır. Sendikalı kadınlar, bütün bu sorumlulukların yanında sendikacılık misyonunu da üstlenmektedirler. Kadınlar hem çalışma hayatında hem de toplumda karşılaştıkları zorluklarla birlikte sendikal mücadelede aktif rol almak gerçekten çok büyük bir çaba içerisinde yer almaktadır.

Kadınların hayatın birçok alanında ayrımcılığa ve şiddete maruz kaldığına dikkatleri çeken HAK-İŞ Konfederasyonu bir ilke imza atarak konuya ilişkin ILO'nun C190 sözleşme normlarını toplu iş sözleşmelerine uyarlamış ve Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi imzalamıştır. Bu hususta HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından üye sendikalarının da girişimleriyle kamuoyunda önemli bir farkındalık geliştirilmiştir.

HAK-İŞ, 2023 yılında gerçekleştirdiği 15. Olağan Genel Kurulunda şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik almış olduğu kararlar şunlardır:

- "Fıtratta farklılık- haklarda eşitlik" temelinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için gereken adımlar atılmalıdır.
- İş yerlerinde psikolojik taciz (mobbing)'e karşı önlemler arttırılmalıdır.

HAK-İŞ Konfederasyonu 2009 yılından beri düzenli olarak yapmış olduğu "HAK-İŞ Kadın Çalışmaları Anketi" ile kadın çalışmaları konusundaki mevcut durumunu tespit etmekte aynı zamanda kadın çalışmaları için gereken ihtiyaç, beklenti ve talepleri belirlemektedir. Anket çalışmasını 2023 yılından bu yana akademik bir yayın hâline getiren HAK-İŞ Konfederasyonu "Sendikal Harekette HAK-İŞ ve Kadın" yayını kamuoyu ile buluşturmaktadır.

HAK-İŞ; kadınların çalışma yaşamına etkin olarak katılması, toplumda ve sendikal hareketteki rol ve statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalarında yol haritasını oluşturmak amacıyla Kadın Komitesi öncülüğünde Kadın Strateji Belgesi oluşturmaktadır. Birincisi 2015 yılında hazırlanan Kadın Strateji Belgesi 2024-2028 yıllarını kapsayacak şekilde revize edilmiştir.

HAK-İŞ, aile politikaları ile kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihlerin birbiriyle uyumlu hâle getirilmesini ve kadınların aile ve çocuk ile kariyer arasında bir tercihe zorlanmayacağı modellerin geliştirilmesini talep etmektedir. Bu bağlamda HAK-İŞ, özellikle kısmi çalışma modellerinin sosyal güvence boyutuyla ele alınarak güçlendirilmesini önermektedir.

HAK-İŞ'in kadın odaklı faaliyetleri ve projeleri şunlardır:

- 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü
- 8 Mart Uluslararası Kadın Emeği Buluşmaları

- Çalışma Yaşamında ve Sendikal Hayatta Kadın Konulu İl Eğitimleri
- Üreme Sağlığı Konusunda Farkındalık Yaratma Projesi (2006)
- Sendikal Harekette Kadın Sesi: Çalışan Kadınların Sorunlarına Model Oluşturma Projesi (2013)
- Sendikal Harekete Kadın Katılımını Artırma Projesi (2014-2015)
- Sosyal Diyalog Yoluyla Kadın Dostu İş Yerlerini Belgelendirme Projesi (2016)
- Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Projesi (2017)
- Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi (2018)
- Bilgi ve Deneyim Paylaşımı Yoluyla Sudanlı ve Türkiyeli Kadın Sendikacılar Arasında Yeni Köprüler Kurulması Projesi (2019)
- Yeterlilik Odaklı Sendikalı Kadın Takım Kaptanları Yetiştirilmesi Projesi (2020)
- Genç Kadın Emekçilerin Yaygın Öğrenme Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi (2010-2021)
- Gençlik Farkında Proje Yarışması (2018'den günümüze her yıl)
- Yeni Nesil Sendikacılıkta Kadın Liderler Projesi (2024)

HAK-İŞ'in kadın çalışanlar için eğitim modülleri / yayınları şunlardır:

- Sendikal Harekette HAK-İŞ ve Kadın
- Kadın Çalışanlar İçin İSG Rehberi
- Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Kitabı
- CinsiyetEşitliği: Fıtrat Farklılığından Eşit Haklara Eğitim Modülü Kitabı
- Yeterlilik Odaklı Sendikalı Kadın Takım Kaptanları Kitabı
- Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yetkinlik ve Hakimiyetin Kazandırılması Rehberi (Türkçe ve İngilizce)
- Sendikal Kültüre Hakimiyet Rehberi (Türkçe ve İngilizce)
- HAK-İŞ Kadın Strateji Belgesi
- Anket Sonuçları Değerlendirme Raporları
- Çalışma Hayatında Kadınların Yasal Hakları ve Kısıtları Raporu
- Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Raporu
- Ev İşçilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu
- Bakım Ekonomisi Raporu
- HAK-İŞ Kadın Komitesi ve Kadın Çalışmalarına İlişkin Rapor
- HAK-İŞ Kadın, Aile ve Toplum Odaklı Politikalarımıza İlişkin Rapor
- Refahın Adil Paylaşımında Vergi ve Sosyal Politika Kitabı
- Emeklilik sisteminde Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Üçüncü Oturumda Ulaşılan Sonuçlar

1. Çalışma hayatında kadına yönelik şiddetin kapsamı; kamu ve özel sektörde çalışan kadınlar açısından değerlendirilmeli ve mevzuatları ayrı olan kamu ve özel sektör içerisinde yasal açıdan iyi uygulama örnekleri bir arada uygulanmalıdır.

- Raporda yer verildiği üzere gerçekleştirilen çalışmalar toplum, aile başta olmak üzere kadının iş yerinde de şiddete en fazla maruz kalan grup olduğunu göstermektedir. Aile içi şiddet ve toplumsal şiddet olaylarına karşı çeşitli politikalar üretilerek şiddetin önüne geçilmeye çalışılsa da çalışma yaşamında kadının maruz kaldığı şiddete karşı gerekli tedbirler tam anlamıyla alınamamaktadır. Kamu ve özel sektör içerisinde yasal anlamda ortaya konulan ve iş yaşamında kadına yönelik şiddet noktasında ortaya çıkan iyi uygulama örnekleri kamu ve özel sektör için uygulamaya konulmalıdır.

- Kamuoyunda son zamanlarda yaşanan bazı olaylar sebebiyle toplumda "cezasızlık algısı" oluşmuştur. Şiddet özelinde "cezasızlık algısı" hem toplumun adalet mekanizmalarına olan güvenini sarsmakta hem de şiddet döngüsünün devamına ve şiddetin kanıksanmasına neden olmaktadır. Faillerin ceza almaması, caydırıcı olmayan cezalarla yargılanması ya da suçun yatarının olmaması (birkaç gün yatar çıkarım algısı); mağdurların hak arama hürriyeti mücadelesindeki motivasyonunu da olumsuz etkilemektedir. Yasaların tam olarak uygulanması, yasaların eksik kaldığı noktalarda gerekli düzenlemelerin yapılması, adalet mekanizmalarına hızlı ulaşım ve hızlı çözümün sağlanması ile cezasızlık algısının yıkılması sağlanmalı; hukuk düzenine olan güven yeniden tesis edilmelidir.

- Yapılan düzenlemelere rağmen şiddet olaylarının düşüşe geçmemesi, mevcut kuralların ve daha önemlisi de uygulamanın gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Mevzuat metinlerini oluştururken veya uluslararası metinleri iç hukuka uyarlarken toplumun dinamiklerini, hassasiyetlerini, kodlarını, dini ekonomik ve sosyo-kültürel yapısını dikkate almak gerekmektedir.

- Şiddetle mücadelede güven temeline dayalı ailenin önemi ihmal edilmemelidir. Ebeveynlere çocuk yetiştirme konusunda destek olunmalı, çocuğa ayrılan zaman önemsenmelidir. Eğitimler yalnızca kadınlara değil erkeklere ve çocuklara da verilmeli, "Baba Eğitimi- Aile Eğitimi" programlarıyla şiddetin önlenmesi için temel oluşturulmalıdır. Ayrıca şiddetle mücadelede taraflarla empati kurulmalı, sevgi ve merhamet dili kullanılmalıdır.

- Şiddetle mücadelede kalıcı çözüm yaranın pansuman edilmesi değil hastalığın tedavisidir. Şiddete neden olan koşullara, diğer deyişle şiddetin kökenlerine odaklanılmalı (alkol, uyuşturucu, bağımlılıklar,

psikolojik sorunlar, eğitimsizlik, yoksulluk vb. gibi), psikososyal risk faktörleri belirlenmeli ve bu kapsamda proaktif çalışmalar yürütülmelidir.

- İş yaşamında şiddet ve tacizin de temelini oluşturan ayrımcılıkla mücadelede çok yönlü bir yaklaşımla hareket edilmesi gerekmektedir. Kadınların güçlenmesi, kariyer ve iş yaşamındaki engellerin ortadan kaldırılması öncelikli olmalıdır. Kadınların eğitiminin önemi kadar kadının çalışma yaşamında yer alması konusunda toplumun her kesiminin farkındalığı ve bilinç düzeyinin artırılması da son derece önemlidir. Eğitimin ilk dönemlerinden itibaren kadın ve erkeğe adil bir yaklaşım sergilenmesi gerekliliği, ön yargı ve söylemlerin eşitsizliğe neden olacak anlayıştan uzaklaştırılması iş yaşamında ayrımcılıkla birlikte gelen şiddet ve tacizin de engellenmesinde bir adım teşkil edecektir.

- İş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar, kadın ve erkek için adil bir şekilde hayata geçirilmeli, kadınların yüklerinin hafifletilmesi prensibi, kadınların özel ihtiyaçlarına yönelik olmaktan ziyade eşitliği sağlayacak şekilde yürütülmeli ve geliştirilmelidir. Babalık izni gibi politikalarla erkekler sürece dâhil edilmeli, kreş ve bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.

- Şiddet ve tacizin önlenmesi açısından eğitim öncelikli olarak önem arz etmektedir. Eğitimin ilk dönemlerinden başlanmak üzere, toplumun tüm kesimlerinin faydalanacağı şiddet, taciz ve mobbinge sıfır tolerans eğitimleri, farkındalık oluşturma seminerleri verilmelidir. Bu eğitimler, çalışma hayatı içerisinde kamu-özel fark etmeksizin planlanmalı ve düzenli olarak verilerek denetimleri sağlanmalıdır. Kurumların etik kuralları içerisinde yer verilmeli, ayrıca iş yerlerinde şiddete sıfır tolerans sözleşmeleri olmalıdır.

- İş yerlerinde şiddete maruz kalan işçilerin olması hâlinde mümkünse tayin hakkı tanınmalı, aksi hâlde kişinin kıdem tazminatını alarak iş yerinden ayrılması imkânı oluşturulmalıdır. İş yerinde şiddetin tespiti hâlinde, şiddeti uygulayana caydırıcı cezalar verilmelidir.

- Çalışma yaşamında şiddetin en temelden başladığı alan olan mobbing önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbinge karşı çalışanların korunması için gerekli önlemler alınmalı, mobbing yasal düzenlemeler içerisinde yer almalı, mobbing yasası çıkarılmalıdır. Nelerin mobbing olduğu, kapsamı, sınırı, tespiti gibi hususlar ayrıntılı olarak belirlenmeli ve iş yerlerinde veya bağımsız denetim/başvuru mekanizmaları oluşturulmalıdır.

- Mobbing ispatı ve tespiti zor olan bir şiddet türüdür. Dolayısıyla bu konu tartışılırken durumu net olarak açıklayacak olan bilirkişilerin olaylardaki vakaları ele alması gerektiği hususu dikkate alınmalıdır. İşe giriş başta olmak üzere her beş yılda bir mobbing eğitimleri verilmeli, sertifikalı bağımsız mobbing denetleme/tespiti büroları kurulabilmelidir. Gerekli görülmesi hâlinde, rehabilitasyon merkezleri bu süreçlerde aktif olarak rol almalıdır. Şikâyetler acil ve sistemli bir şekilde değerlendirilmelidir. Şiddet, taciz, ayrımcılık veya mobbing uygulanmayan iş yerleri

ödüllendirilmelidir. İyi uygulama örnekleri de basın ve yayın organları tarafından ilan edilebilmelidir.

- Kadın çalışanlar açısından şiddet konusunda en önemli sorunlardan biri de haklarının neler olduğunu bilmemeleridir. Kamu ya da özel sektör fark etmeksizin sahip olunan hakların bilincinde olunmaması söz konusu olsa da bu durum kamu kurumlarında sendikacılığın daha yüksek oranda olması nedeniyle savunulabilmektedir. Hakların bilinmesi amacıyla gerekli eğitimler verilmelidir. Kadın çalışanlar açısından önemli bir diğer sorun, bazı sektörlerdeki çalışanların şiddetin ne olduğuna dair bilgi eksikliğidir. Bu bağlamda şiddetin tanımı, sınırları ve etkileri hakkında net bir anlayışa sahip olunması kritik bir öneme sahiptir. Şiddet nedir ve ne değildir, nerede başlar ve biter, sınırları nelerdir gibi konuların kapsamlı bir şekilde ele alındığı eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Bu tür eğitimler, oryantasyon ve iş sağlığı ile işçi güvenliği eğitimleri kapsamında düzenli olarak verilmelidir ve zorunlu hâle getirilmelidir. Ayrıca şiddetle karşılaşılması durumunda neler yapılması gerektiği, başvuru süreçleri ve haklar gibi konular da bu eğitimlerde detaylı bir şekilde işlenmelidir.

2.Toplumsal-kültürel unsurlar düşünüldüğünde kadın-erkek fırsat eşitliği/eşitsizliğinin çalışma hayatına yansımaları kadının aleyhine bir durum oluşturduğundan, kadına yönelik pozitif ayrımcılık kapsamında eşitliği sağlanmasına yönelik politikalar geliştirilmeli ve paydaşların aktif katılımı sağlanmalıdır.

Çalışma yaşamında kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması adına yasal mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalı, liyakat esaslı bir insan kaynakları sistemi oluşturulmalı, medyada kadına yönelik iyi örnekler çoğaltılarak sunulmalıdır. Ayrıca yasal mevzuatta kullanılan eril dil değiştirilmelidir. Kadınlara yüklenen mevcut toplumsal sorumluluklar ve toplumsal değişimlerin hızlı ve olumlu şekilde gerçekleşemeyebileceği göz önüne alındığında uygulanacak politika ve alınacak kararların kadınların istihdamda kalmalarını ve fırsat eşitliğine sahip olmalarını destekleyecek şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu bağlamda pozitif ayrımcılık uygulamaları hayata geçirilmelidir. Kadının istihdamda kalabilmesi amacıyla iyi bir bakım sistemi oluşturulmalı, mevzuat kadının çocuğuna bakmasından kaynaklı iş ve maddi kaybını önleyecek şekilde yeniden dizayn edilmelidir.

Kadınların istihdamda verimli ve aktif bir şekilde çalışabilmesi için eğitim-öğretim ve mesai saatlerinin, ebeveynlerin (kadın ve erkek) çalışma saatleri ile çocukların eğitim saatleriyle uyumlu olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca çocukların okul sonrası bakımını desteklemek amacıyla ücretsiz veya uygun maliyetli çocuk bakımevi, kreş ve etüt merkezlerinin sayısının artırılması önem arz etmektedir.

Kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesi için çalışma hayatında atılması gereken adımlar arasında kadın-erkek eşitliği politikalarının geliştirilmesi, kadın istihdamının ve kadın liderliğinin teşvik edilmesi ile özel sektör bünyesinde eşit ücret politikalarının uygulanması gibi önemli tedbirler bulunmaktadır. Ayrıca bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla çalışmalar yürütülmekte ve yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bu

düzenlemelerin ve çalışmaların birer çıktısı olarak iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılığın önüne geçilmesi adına gerekli farkındalıkların sağlanması ve artırılması da son derece önemlidir.

Kamuda ayrımcılığın ortadan kaldırılması noktasında, terfi ve kariyer mekanizmalarının hakkaniyetli bir şekilde işletilmesi gerekmektedir. İşlerin adil paylaşımı ve cinsiyet temelli sorumlulukların ortadan kaldırılması önemlidir. Liyakate dayalı bir anlayışın geliştirilmesi, kabul edilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Bu anlayış, kadınların evdeki bakım yükünün iş yaşamındaki başarılarını engellememesi için bir ortam yaratmalı ve bilgi, deneyim ve tecrübeleri doğrultusunda hak ettikleri değerlendirilmeleri ve fırsatları elde edebilmelerini sağlamalıdır. Liyakate dayalı sistemlerin hayata geçirilmesiyle birlikte bu süreçlerin etkin bir şekilde denetlenmesi ve yasal düzenlemelerle desteklenmesi önem arz etmektedir.

Çalışma hayatında kadınların, cinsiyet faktörlü ayrımcılığa maruz kalmasının yanında kültürel ve toplumsal rollerinden kaynaklı ortaya çıkan beklentilerin de neden olduğu çeşitli ayrımcı tutumlara da maruz kalabilmektedirler. İl dışı görevlendirmelerde veya mesai sonrası sorumluluklarda kadın, bakım yükü nedeniyle dışlanmaktadır. Kadınların fırsat ve işlem eşitsizlikleri yaşamalarına neden olan bu durum, öncelikli olarak kadının iş yaşamına girişte karşısına çıkmaktadır. Kamuda KPSS ile alımlarda kadın-erkek fırsat eşitliği yaratılsa da özel sektörde işçi alımında (beyaz/mavi yakalı) bu ayrım kendini fazlasıyla göstermektedir. İş yaşamına girişte ve çalışma hayatı içerisinde erkeklere göre dezavantajlı grupta yer almakta, daha düşük ücret, eşitsizlik, istihdama kabul edilmeme gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Özel sektörde çalışan kadınlar, erkeklerden daha az ücret elde etmekte, yönetim kademelerinde daha az yer almakta ve sendikal örgütlenmelerde yine erkeklere nazaran daha geride bulunmaktadırlar. Bu sorunun çözümü açısından iş kanununda gerekli yasal düzenlemelerin yapılması başta olmak üzere, kadının çalışma hayatında kalmasının sağlanması amacıyla gerekli tedbirler alınmalı, eğitim döneminden başlamak üzere kadının var olan mesleki tecrübesini daha da artıracak alanlar açılmalı, eşitlik odaklı insan kaynakları sistemleri oluşturulmalı ve kayırmacılığın önüne geçilerek ücrette, terfide, çalışma yaşamının her kademesinde liyakati ve hakkaniyeti önceleyen yöneticiler ödüllendirilerek örnek teşkil etmelidir.

Mevzuat ve kurallar noktasında yapılan düzenlemeler hakları koruyacak şekilde geliştirilmiş olsa da uygulamada hâlâ ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Kadına yönelik ayrımcılık, şiddet ve taciz gibi olayların yaşanmasının önüne geçilebilmesi için gerekli tedbirler alınmalı, yaptırımlar uygulanmalıdır. Ayrımcılık, şiddet veya taciz gibi konularda CİMER'e yapılan şikâyetlerde kişi gizliliği esas alınmalıdır. Aynı zamanda bu tarz olayların yaşanması hâlinde basına yalnızca olumsuz tarafları değil toplumsal farkındalık ve bilinç oluşturulması açısından verilen cezalar ve yaptırımlar da yansıtılmalıdır.

Kadınların başta çalışma hayatı olmak üzere toplumun her kademesinde eşit bir şekilde yer alabilmesi için oluşturulan politikalar çok boyutlu ve kısa sürede sonuç verecek birer

eylem planları şeklinde hayata geçirilmesi önemlidir. Ulusal düzenlemeler ve taraf olunan sözleşmelerin hükümleri çerçevesinde güvence altına alınan hakların korunması, hayata geçirilmesi konusunda uygulamaya ilişkin önlemlerin alınması elzemdir. Bütün bu önlem ve faaliyetler ile kadının sosyal hayatta ve iş yaşamında şiddet ve tacizden korunması adına daha sağlıklı adımlar atılmalı, ayrımcılık, ücret adaletsizliği, kariyer ve yükselme noktasında yaşadıkları sorunların önüne geçilmelidir.

Kamu kurumlarında öncelikli olmak üzere tüm iş yaşamında atama, terfi, görevlendirme gibi durumlar liyakat çerçevesinde ve adalet içerisinde yapılmalı, bu konulardaki prosedürler net ve şeffaf olmalıdır. Kurumlarda görevlendirmelerde, işin nitelikli yerine getirilmesi ve iş barışı açısından iş tanımları açık ve net olmalı, sınırlar doğru şekilde çizilmelidir.

Kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit temsilinin sağlanması amacıyla istihdam politikaları yeniden düzenlenmelidir. Kadının istihdamda yer almasının önemli olması kadar istihdam da kalabilmesi de sağlanmalıdır. Bu anlamda şiddet ve taciz başta olmak üzere fırsat eşitliğinin sağlanması, iş yaşamında ayrımcılığın önüne geçilmesi, kaynak ve fırsatların eşit ve adil bir şekilde paylaşılması, karar alma süreçlerine eşit katılımın sağlanması ve eşit işe adil ücret anlayışının derinleştirilmesi ve uygulanması son derece önemlidir.

3.Cinsiyete dayalı ücret açığı konusunda Türkiye'nin durumu gözden geçirilmeli ve sorunun çözümü için yaptırım gücü yüksek adımlar atılmalıdır.

Kadın erkek fırsat eşitliği ve eşit işe adil ücret anlayışı çerçevesinde ücret ve kazanç farkı oluşturacak şekilde bir durumun tespiti ve ispatı hâlinde gerekli cezai işlemleri uygulanmalı, kadın (çalışan) dostu işletmeler içerisinde olumsuz olarak puanlanmalı, işletme/kurum kişiye geriye dönük ödeme yapabilmeli ve yıl sonunda aynı işlemin devamı hâlinde ceza alabilmelidir.

Kadının iş yaşamındaki kazanç farkı giderilmeli, doğum izinleri ve doğum sonrası işe dönüşlerinde kolaylık sağlanmalıdır. İşe dönüşlerde kadının ücret farkı kaygısı ortadan kaldırılmalı, izinde olması nedeniyle mevcut hakları elinden alınmamalıdır.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç ve Öneriler

Kadın emeğinden bahsedildiğinde hemen her ülkede odak konular benzerlik taşımaktadır. Bu konuların başında kadın emeğinin ucuz iş gücü olarak görülmesi yer alır. Bu durum beraberinde güvencesiz çalışma modellerini, çalışma koşullarını ortaya çıkarmaktadır. Kadın emeğine duyulan ihtiyaç, kadının çalışma hayatında varlığını zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla çalışma hayatının sorunlarına çözüm üreten politikaları gerektirmektedir. Söz konusu politikaların oluşturulmasında siyaset, bürokrasi, sivil toplum örgütleri, üniversiteler gibi aktörler rol oynamaktadır. Kadın emeğine ilişkin politikaların oluşturulmasında resmî aktörler kadar sendikalar da önemli bir işleve sahip olmaktadır.

Kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın odak olarak kadın emeğinin önemi, sorunları ve ülke kalkınmasına olan katkısı üzerine değerli çalışmalar yapılmaktadır. 6 Mayıs 2024 tarihinde emeğin örgütlenmiş büyük aktörleri tarafından kadın emeğini konu alan panel ve çalıştay gerçekleştirilmiştir.

Çalıştayın birinci oturumunda *"Mevzuat Uygulamaları, Sorunlar ve Çözüm Önerileri"* sunulmuştur. Kamu ve özel sektörde çalışan kadınlarla ilgili izinler, sosyal güvenlik unsurları, vergi, TİS-TS, iş sağlığı ve güvenliği konularında katılımcılar; sorunlar, örnekler, tecrübeler ve öneriler odaklı katkılar sunmuştur.

İkinci oturum "İş Aile ve Sosyal Yaşam Uyumu" konusunda bilgi ve deneyim sahibi katılımcıların sorunlar ve öneri tespitlerinin sunumuyla gerçekleşmiştir. Bu oturumun alt başlıklarında bakım ekonomisi, Toplu İş Sözleşmeleri kazanımları, ev içi çalışanların hakları, güvenceli esnek çalışma, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve çalışanlar, aile dostu vergi politikaları yer almıştır.

Çalıştayın üçüncü oturumunda "Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi, İş Barışının Sağlanması" tartışılmıştır. Bu kapsamda genel olarak kadına yönelik şiddet, şiddete neden olan toplumsal kültürel faktörler, çalışma hayatında şiddet-taciz, ayrımcılık, sorunların çözümünde mekanizmaların yeterliliği gibi konular üzerine katılımcılar görüşlerini bildirmiş ve öneriler sunulmuştur.

Program sonucunda öneri sunulan konular şunlardır:

- Mevcut izin uygulamaları,
- Kadın istihdamının artırılması,
- Toplu İş Sözleşmeleri – Toplu Sözleşmeler yolu ile kadın çalışanlara yönelik düzenlemeler,
- İş sağlığı ve güvenliği açısından kadın çalışanlara özgü riskler ve karşılaşılan sorunlar,
- Bakım ekonomisi,
- Ev içi çalışanların hakları,
- Kadınlar için güvenceli esnek çalışma uygulamaları,
- Çalışma hayatında kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi.

Mevcut İzin Uygulamalarına İlişkin Öneriler

- İşçi-memur ayrımı yapmaksızın tüm çalışan annelere süt izni kullanımı mutlaka sağlanmalıdır.

- Doğum sonrası izin; işverenin isteğine/onayına bırakılmamalı, doğum sonrası süreçte kadın çalışanların düşük yoğunluklu işlerde/bölümlerde çalışmaları kolaylaştırılmalıdır.

- Evde bakım; eve hizmet götürme, kurumsal bakım (kreş vb.) hizmetleri artırılmalıdır.

- Kadın istihdamını artırmaya yönelik kurumsal bakım olanaklarının ekonomik ve fiziki erişilebilirliği artırılmalıdır.

- Ebeveynlik haklarına ilişkin ayrı bir kanun kapsamında düzenleme yapılmalıdır.

- Çocuk bakımı konusunda, kadın ve erkeğe aynı şartlar sağlanarak ebeveynlik hem anne hem baba için düşünülmelidir.

- Çalışan annelerin analığa bağlı haklarının kullanımında pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

- Aile ve iş yaşamı dengesini kurabilmek amacıyla günlük mesai saatlerinin kısaltılmasına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

- Kadın çalışanlara yönelik, çocuk sayısına göre emeklilik yaşında her çocuk için 2 yaş indirim sağlanmalıdır.

Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Öneriler

- Aile yükümlülüklerini dikkate alan bir vergi sistemine geçilmelidir.

- Doğum ve çocuk sayısına göre kadın/erkek çalışanların gelir vergisi oranları her çocuk için %2,5 oranında düşürülmeli, çocuk sayısını artırma teşvik edilmeli, zorunlu harcamaların oluşturduğu mali yüke destek olunmalıdır.

- Kadınların istihdama katılımını kolaylaştırmak için kreş/çocuk bakım imkânları yaygınlaştırılmalıdır.

- Sosyal yardımlar özellikle en alt gelir grubunda yer alan vatandaşlarımız bakımından bütüncül bir yapıya kavuşturulmalıdır.

- Çalışanların kıdemi, eğitim durumu ve aile yükümlülüklerini esas alan adil bir asgari ücret sistemine geçiş yapılmalıdır.

- Aile bireylerinden bakıma muhtaç kimselerin bulunması hâlinde çalışan kimselere özellikle aile büyüklerine bakımları için kısmi süreli çalışma imkânı veya bakım izni tanınmalı, bu sürelere ilişkin çalışanların kazanç kayıplarının bir kısmı karşılanmalıdır.

- Gelişen teknoloji ve dijitalleşme, pandemi sonrası ortaya çıkan uzaktan çalışma biçimlerine bağlı olarak ortaya çıkan esnek, agile, prekar çalışanlar olarak adlandırılan çalışanların, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku şemsiyesi altına alınması yönünde yasal çalışmalar yapılmalıdır.

Toplu İş Sözleşmeleri – Toplu Sözleşmeler Yolu ile Kadın Çalışanlara Yönelik Öneriler

- Analık izni konusunda Toplu İş Sözleşmeleri yolu ile elde edilen kazanımların/hakların tam olarak kullanılabilmesi sağlanmalıdır.

- Süt izninin kullanımından kaynaklanan sorunlar toplu iş sözleşmesi/toplu sözleşme yoluyla çözülmeli ve bu konuya ilişkin etkili düzenlemeler yapılmalıdır.

- Çocuk sahibi olmayan çalışanlara Toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler yolu ile tüp bebek yardımı yapılması konusunda iyi uygulama örnekleri artırılmalıdır.

- Eşlerin boşanmaları hâlinde velayetin olduğu tarafa toplu iş sözleşmesi kapsamında aile yardımı sağlanmalıdır.

- Engelli çalışanlar ve vardiya sisteminde çalışanlar açısından toplu iş sözleşmeleri yoluyla iyileştirmeler konusunda işverenin desteği artırılmalıdır.

- İzin hakkının kullanılmaması durumunda erken emekliliğe bir etkisi veya işten ayrılma durumunda ücrete yansıması konularında memur ve işçiler için iyi olan uygulamada birliğe gidilmelidir.

- Memurlara sendikal faaliyetlerin yürütülebilmesi için işçilere **tanınan haklar bakımından benzer** bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kadın Çalışanlara Özgü Riskler ile Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

- İş yerinde şiddet ve mobbingin önlenebilmesi için yeterli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

- Kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere iş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi için yetkili sendika temsilcisinin yer aldığı Mobbing Birimlerinin kurulması gerekmektedir.

- Hamilelik durumunda kadınların çalışma koşullarında zorluk ve risk derecesine göre esnek uygulamalar tercih edilmelidir. Bu esnek uygulamalar sosyal güvence boyutu ile ele alınmalıdır.

Bakım Ekonomisine Yönelik Sunulan Öneriler

- Merkezî ve yerel yönetimler ile özel sektörün çocuk bakım hizmetleri kapsamında kreş hizmetleri artırılmalıdır.

- Doğum izinleri ebeveynler için yeniden düzenlenmelidir.

- Bakım hizmetlerine erişim kolaylaştırılmalıdır.

- Bakım hizmetleri profesyonelleştirilmelidir.

- Hastalık izinleri çocukları da kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

- Kırılgan gruplar için bakım hizmetleri hak olarak benimsenmelidir.

Ev İçi Çalışanların Haklarına İlişkin Öneriler

- Ev işlerinde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmalıdır.
- Kayıt dışı çalıştırılmaları denetim ve kontrol mekanizmaları ile önlenmeli, sosyal güvenceleri sağlanmalı ve çalışma şartları düzenlenmelidir.
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulamanın denetimi ve yaptırımların uygulanması açısından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmalıdır.
- Ev işçileriyle ilgili mevcut durumda uygulanan sigortalılık günleriyle ilgili düzenleme yapılmalıdır.
- ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ülkemizde onaylanmalıdır.
- Mesleki eğitimlerle yeterliliklerinin geliştirilmesi ve belgeli iş gücüne kazandırılması sağlanmalıdır.
- Ev işçilerinin hak ve menfaatleri için sendikaların karar alma ve politika oluşturma süreçlerine dâhil edilmelidir.

Kadınlar İçin Güvenceli Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Öneriler

- Esnek çalışma modelinin uygulanabileceği çalışma alanları konusunda kadınların bilgi ve becerilerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Uzaktan ve esnek çalışma şekilleri sosyal güvence boyutuyla ele alınmalıdır.
- Mevcut esnek çalışma uygulamaları örgütlenme, güvence ve sosyal güvenlik boyutlarıyla tartışılarak uygulanmalıdır.
- Sosyal güvenlik mevzuatımız esnek çalışma modelleriyle uyumlaştırılmalı ve esnek çalışma modellerinin sosyal güvence boyutunun hukuki altyapısı güçlendirilmelidir.

Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Öneriler

- Çalışma hayatında kadına yönelik şiddetin kapsamı kamu ve özel sektörde çalışan kadınlar açısından değerlendirilmelidir.
- Mevzuatları ayrı olan kamu ve özel sektör içerisinde yasal açıdan iyi uygulama örnekleri bir arada uygulanmalıdır.
- İş yaşamında şiddet ve tacizin de temelini oluşturan ayrımcılıkla mücadelede çok yönlü bir yaklaşımla hareket edilmesi gerekmektedir.
- İş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar, kadın ve erkek için adil bir şekilde hayata geçirilmelidir.
- Şiddet ve tacizin önlenmesi açısından eğitim öncelikli olarak önem arz etmektedir. Eğitimin ilk dönemlerinden başlanmak üzere toplumun tüm kesimlerinin faydalanacağı şiddet, taciz ve mobbinge sıfır tolerans eğitimleri, farkındalık oluşturma seminerleri verilmelidir.

- İş yerinde şiddetin tespiti hâlinde, şiddeti uygulayana caydırıcı cezalar verilmelidir.

- Mobbinge karşı çalışanların korunması için gerekli önlemler alınmalı, mobbing yasal düzenlemeler içerisinde yer almalı, mobbing yasası çıkarılmalıdır.

- Şiddetle karşılaşılması durumunda neler yapılması gerektiği, başvuru süreçleri ve haklar gibi konularda çalışanlar bilinçlendirilmelidir.

- Çalışma yaşamında kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması adına yasal mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalı, liyakat esaslı bir insan kaynakları sistemi oluşturulmalı, medyada kadına yönelik iyi örnekler çoğaltılarak sunulmalıdır.

- Karar alma süreçlerine eşit katılımın sağlanması ve eşit işe adil ücret anlayışı uygulanmalıdır.

- Cinsiyete dayalı ücret açığı konusunda Türkiye'nin durumu gözden geçirilmeli ve sorunun çözümü için yaptırım gücü yüksek adımlar atılmalıdır.

Executive Summary

Executive Summary

Women's participation in paid labor has its roots in the labor demand created by mechanization. Although paid employment was initially driven by mechanization, women have always been integral partners in production throughout every stage of human history. Today, women's labor remains a vital component of economic development.

The purpose of the event was to emphasize the significance of women's labor in national development, identify challenges concerning women's labor in both the public and private sectors, and propose solutions. To achieve this, MEMUR-SEN (Confederation of Public Servants Trade Unions) and HAK-İŞ (HAK-IS Trade Union Confederation) collaborated to organize the ***Women's Labor in the Century of Turkey Panel/Workshop***. The program, designed in two phases (a panel and a workshop), was structured to explore the issue from as comprehensive a perspective as possible. The panel, focusing on women's labor, was held first.

The panel, moderated by HAK-İŞ Secretary-General Eda Akbulut, featured presentations from various experts, including Tarkan Zengin, Lecturer at Ankara Yıldırım Beyazıt University, who addressed the historical role and evolving positions of women in the labor and trade union fields; Dr. Canan Erdoğan, Associate Professor at Ankara Yıldırım Beyazıt University, who discussed *"Comparative Legislation and Practices for Female Workers"*; and Dr. Cavit Demiral, Lecturer at Kırıkkale University and Consultant to HAK-İŞ, who presented on *"International Examples of Policies for Women."*

The panel discussions covered several critical topics, including the status of women in the workforce and outside of it in EU member states, work-family life balance, societal perceptions of women's employment, employment rates, discrimination, and recruitment and wage policies under the Turkish Labor Law No. 4857 and the Civil Servants Law No. 657. These subjects were critically evaluated and discussed in depth.

In the workshop segment of the program themed "Women's Labor in the Century of Turkey," a diverse group of participants, including representatives from the public and private sectors as well as civil society organizations, engaged in discussions. Three sessions were held, each addressing the following key topics:

One of the critical challenges discussed was the insufficient legal framework or the ineffective utilization of existing legal regulations to address the needs of female workers and resolve their work-related issues, leading to various problems. The workshop, centered on the theme ***"Female Workers in Labor Life: Rights, Expectations, and Opportunities,"*** aimed to explore these challenges and propose solutions within the framework of the "Century of Turkey."

In one session, the topic ***"Legislative Applications, Problems, and Solutions"*** was thoroughly examined. This session included participation from ministry representatives, academicians, confederation representatives, union members, and other civil society agents. This diverse range of participants provided an opportunity to approach the extensive issue from various perspectives, enabling a comprehensive examination.

The importance of women's rights for ensuring sustained participation and integration into the workforce was emphasized, and various suggestions for advancing these rights were put forward. It was strongly advocated that immediate resolutions be implemented to address issues within the legislative framework concerning both workers and civil servant women, stressing the need for economic measures and the development of social policies. The workshop, which brought together experts from Turkey's two largest confederations, led to significant discussions and provided valuable insights.

Another session of the workshop focused on ***"Work-Family and Social Life Balance."*** Both HAK-İŞ and MEMUR-SEN Confederations firmly believe that a strong society is built upon a strong family structure. With this principle in mind, the session highlighted the importance of adopting comprehensive social and economic measures to protect the family unit and develop social policies. In line with this, the "Family Protection and Strengthening Vision Document and Action Plan for 2024-2028" was introduced as a significant component of national policy. This session also provided an opportunity to discuss the current advantages and disadvantages related to the sustainable integration of women's labor and family policies.

The workshop underscored that women workers play a vital role in preserving and strengthening societal values. Accordingly, it was emphasized that supporting and empowering both female workers and civil servants across all sectors is essential. Efforts to protect the family must consider it as a collective entity, including both parents and children, and there is a need for the development of economic and social policies that ensure minimum living standards.

Work, family, and social life responsibilities place considerable burdens on individuals, with women disproportionately bearing these responsibilities. Conflicts often arise in fulfilling these roles. As women typically shoulder the greatest burden, it is necessary to support them through mechanisms that promote work-family-social life integration, encourage greater workforce participation, and facilitate access to care services. A key proposed solution is the dissemination and support of exemplary best practices that could be adopted more broadly.

The workshop, with contributions from academics, unionists, and experts from Turkey's two largest confederations, provided an in-depth analysis of these issues, resulting in significant findings. In line with the outcomes of the workshop, the implementation of effective policies to address the challenges faced by women in balancing work, family, and social life was strongly advocated.

The final session of the workshop dealt with the topic of ***"Prevention of Violence and Harassment in the Workplace and Ensuring Industrial Peace."*** Discussions centered on broader issues such as violence against women, societal and cultural factors contributing to violence, workplace harassment and discrimination, and the adequacy of existing mechanisms in addressing these challenges. Participants shared their perspectives and offered actionable recommendations.

Women have been involved in various forms of production activities throughout all stages of life. Their participation in the labor force, alongside the diversity of their roles, imbues work with a different meaning for both men and women. Women's work carries significance not only in economic terms but also in social and cultural contexts, reflecting distinct challenges when compared to men's participation in the workforce.

The domestic labor performed by women is unpaid and lacks monetary value, rendering it invisible and undervalued in official statistics. Nevertheless, women continue to engage in this "invisible labor," which contributes to work-family life conflicts and may result in their withdrawal from the workforce.

Women face several challenges in the workforce, including discrimination, invisible barriers such as the "glass ceiling," "glass cliff," and issues related to career advancement, as well as problems such as violence, harassment, and mobbing. The persistence of these challenges makes it more difficult for women to remain employed, particularly due to societal expectations, caregiving responsibilities, gender-based discrimination, and obstacles to educational participation. Violence, harassment, and discrimination against women in the workplace are some of the most significant barriers. Any effort aimed at increasing societal and political awareness to address these issues is of utmost importance.

Throughout the three distinct sessions of the workshop, participants from various sectors engaged in discussions about women's labor in both the public and private sectors. These discussions covered the differing legislative frameworks and implementations across the two sectors, alongside shared challenges, core issues, concerns, and expectations. Notable discussions included the evaluation of maternity leave policies, childcare provisions, and the integration of sustainable family policies into women's labor discussions. The recommendations made during these sessions are expected to contribute significantly to policy development.

We hope that the report resulting from the "***Women's Labor in the Century of Turkey Panel/Workshop***", organized by MEMUR-SEN and HAK-İŞ, will serve as a valuable resource for experts, practitioners, and researchers in the field.

Kaynakça

Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. Şiddet Nedir?https://evicisiddet.adalet.gov.tr/SIDDET_NEDIR.html#

Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. Şiddet Nedir? Şiddet Türleri.https://evicisiddet.adalet.gov.tr/SIDDET_NEDIR.html#

Akyön, F. V. (2008). İşyerinde Şiddete (Workplace Vıolence) Karşı Çalışanların Bireysel Çatışma Yönetimi Yaklaşımları; Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Öneri Dergisi, 8(30), (163-175). https://doi.org/10.14783/maruoneri.679681

Altunok, H. Eser, Z.Ş. (2022). Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması: Tespitler ve Öneriler. Memur-Sen Yayınları, Araştırma Raporu.https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/kadinmemurarastirma.pdf

Davranış Araştırmaları ve Terapi Merkezi. Kadına Yönelik Şiddet ve Psikolojik Etkileri.https://datem.com.tr/blog/kadina-yonelik-siddet-ve-psikolojik-etkileri/

Denktaş, P. Şiddet Türleri. https://denktas.av.tr/aile-hukuku/siddet-turleri

Dündar Öztürk, H., (2021). Yargı Kararlarında Mobbing. Meyad Bülten, Sayı:1. https://mobbingdernegi.org.tr/wp-content/uploads/2021/01/MEYAD-B%C3%9CLTENn.pdf

Ediz, A., Altan, Ş. (2017). Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddet Üzerine Bir Alan Araştırması. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 30(133), (397-410), https://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1729

Emine Üstünoldu.(2023).Cam Tavan Etkisine Güncel Yaklaşımlar. Social Sciences Studies Journal (Sssjournal), Vol:9, Issue:111.https://sssjournal.com/files/sssjournal/c7324ad2-4014-4096-8674-0e8a129acc5b.pdf

İnci, R. (2020). Çalışan Kadınlarda Şiddet Algısı ve Bu Algıda Ekonomik Şiddetin Yeri. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 206-189) ,(1)3).https://doi.org/10.33712/mana.594761

İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö., & Şen, H. (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma - Glass Ceılıng Syndrome: A Research In The Context Of Human Resources Managers. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 709-686 ,(25)10.https://doi.org/10.20875/makusobed.460894

MEYAD (2021). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler BakanlığıAlo 170 İletişimMerkezi Verileri.

Meyad Bülten, Sayı:1. https://mobbingdernegi.org.tr/wp-content/uploads/2021/01/MEYAD-B%C3%9CLTENn.pdf

Özbilgin, M. F., & Aliefendioğlu, H. (2010). Kadın-Erkek Eşitliği Kurumsal Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme: Türkiye ve Britanya Karşılaştırması. Kadın Araştırmaları Dergisi(,(9 20-1. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/7101

Ready, F.N. (2022). Sağlıkta Şiddet Araştırması. Sağlık-Sen Yayınları, no:55. Ankara. https://www.sagliksen.org.tr/cdn/uploads/gallery/pdf/f006c6146ecf7397b7a099dace30fbbc.pdf

Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin güncel listesi için lütfen aşağıdaki linki tıklayınız:https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023). On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf

TÜİK (2022). Kazanç Yapısı İstatistikleri. Yayım Tarihi: 25 Aralık 2023. Sayı:49750. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kazanc-Yapisi-Istatistikleri-2022-49750

TÜİK (2023). İstatistiklerle Kadın. Yayım Tarihi: 6 Mart 2024. Sayı: 53675,https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Lloyd's Register Vakfı (2023). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma, Cenevre. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_883335.pdf

Yavuzer, Y. (2011). Okullarda Saldırganlık/Şiddet: Okul ve Öğretmenle İlgili Risk Faktörleri ve Önleme Stratejileri. Milli Eğitim Dergisi, 41(192), (43-61).https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/442415

Yıldırımalp, S. (2021). Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlar. Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 11 Sayı 2(Sayı 2), 321-346.https://doi.org/10.32331/sgd.1049046https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2160780

Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö., Yıldız, H. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 71(4), 1119-1146.https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002425

Yılmaz, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. İmgelem, 2(2), (59-79). https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/503438

BİRLİKTE ÖRGÜTLENDİK
ÖRGÜTLENEREK GÜÇLENDİK

KADIN EMEĞİ
KADIN EMEĞİ

KADIN EMEGI

KADIN EMEGI

Moderatör
EDA AKBULUT
Doç. Dr.
CANAN ERDOĞAN
Dr. Öğr. Üyesi
CAVİT DEMİRAL
KADIN EMEĞİ

TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
KADIN EMEĞİ

TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
KADIN EMEĞİ
PANEL / ÇALIŞTAY

TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
KADIN EMEĞİ
PANEL / ÇALIŞTAY

TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
KADIN EMEĞİ

ÇALIŞMA HAYATINDA
ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ
İŞ BARIŞININ SAĞLANMASI
TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
KADIN EMEĞİ

TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
KADIN EMEĞİ
PANEL / ÇALIŞTAY

MEVZUAT UYGULAMALARI,
MEMUR-SEN

ÇALIŞMA HAYATINDA
ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ

TÜRKİYE YÜZYILINDA KADIN EMEĞİ

PANEL/ÇALIŞTAY RAPORU

HAK-İŞ ve MEMUR-SEN olarak, doğum oranlarındaki hızlı düşüşün ve nüfusun giderek yaşlanıyor olmasının ülkemiz için artık ciddi bir beka sorunu olduğunun bilinciyle, "Türkiye Yüzyılı"nda "Aile Yılı"na yakışır düzenlemelerin bir an evvel hayata geçirilmesini; aileyi korumaya ve güçlendirmeye yönelik güvenceli esnek çalışma modellerinin geliştirilmesini, bakım hizmetlerinin erişilebilir kılınarak yaygınlaştırılmasını ve aile dostu vergi politikalarının benimsemesini son derece önemli buluyoruz.

Aynı zamanda, kadın veya erkeğin hangi statüde çalıştığından bağımsız olarak annelik ve babalık haklarının eşit şekilde tanınması gerektiğini savunuyor ve ailenin tek bir değer olduğunu vurguluyoruz.

Bu raporda sunduğumuz tespitlerin ve önerilerin ülkemizde iş, aile ve sosyal yaşam dengesinin sağlanması ile emeğin korunmasına yönelik yapılacak tüm çalışmalara önemli katkılar sağlayacağına gönülden inanıyoruz.