

Makale Geliş Tarihi**09.05.2025****Makale Yayın Tarihi****20.06.2025**

TÜRKİYE'DE KADINLARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALAR

Neşe YILMAZ

Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı

Özet

Her ne kadar çalışma biçimleri zaman içerisinde değişiklik gösterse de kadınların üzerindeki yük hafiflememekte ve özel istihdam politikası gerektiren dezavantajlı gruplar içerisindeki en geniş kısmı oluşturmaya devam etmektedir. Kadınların çalışma yaşamına daha fazla katılabilmesi için günümüz yönetim anlayışının gerekli politikaları kanunlaştırması elzem olmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında, özellikle 6331 sayılı kanunun düzenlenmesinden sonra Türkiye’de İSG alanında yeni bir dönem başlamıştır. Kadınların çalışma yaşamlarında korunmaları için de gerekli prensipler esas alarak bu çalışmaların yapılmış olması bu bağlamda ümit vaat edici olmaktadır. Çalışma yaşamında kadınlar muhteviyatları gereği de farklı risklerle karşı karşıya kalabilmekte ve bu durum beraberinde bazı tedbirlerin alınmasını da zorunlu hale getirmektedir. Özel risk grubunda değerlendirilmeleri hasebiyle bu grupların yaşayabilecekleri özel riskleri düşürebilecek düzenlemeler yapılması da gayet tabi olmaktadır. Unutulmamalıdır ki kadının toplumdaki profili her şeyden önce o toplum hakkında bilgi ihtiva etmektedir. Çalışma yaşamında kadını değerlendirmek de bu sosyal olgulardan münezzeh değildir. Kadınlar için yapılan sosyal tüm refah artırıcı çalışmaların esasında tüm toplumun refahına etkide bulunacak stratejik öneme sahip olduğunu söylemek gerekmektedir. Bu çalışma Türkiye’ de kadınlar için yapılan çalışma yaşamında refahlarını arttırıcı son dönemdeki yasal gelişmelere genel anlamda göz atmaktadır.

Anahtar kelimeler: Sosyal politika, İş güvenliği, Kadın

Abstract

Although working styles have changed over time, the burden on women has not been relieved and they continue to constitute the largest group among disadvantaged groups requiring special employment policies. In order for women to participate more in working life, it is essential for today's management approach to enact the necessary policies. In the field of Occupational Health and Safety, especially after the regulation of Law No. 6331, a new era has begun in the field of OHS in Turkey. The fact that these studies have been carried out based on the necessary principles for the protection of women in their working lives is promising in this context. Women may face different risks in working life due to their nature, and this situation necessitates taking certain measures. Since they are considered to be in a special risk group, it is also quite natural to make arrangements that will reduce the special risks that these groups may experience. It should not be forgotten that the profile of women in society contains information about that society first of all. Evaluating women in working life is not free from these social facts. It should be said that all social welfare-enhancing studies carried out for women have strategic importance that will affect the welfare of the whole society. This study

takes a general look at the recent legal developments in Turkey that increase the welfare of women in working life.

Key words: Social policy, Work safety, Women

GİRİŞ

Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan üretim ilişkilerindeki değişim insanın, üretim sahasında, daha yoğun ve farklı biçimlerde risklerle karşı karşıya olmasını beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda Sağlık Hizmetlerinin sunumu açısından geliştirilen Sosyal Sigorta anlayışı Sosyal Refah Devletinin İlkelerinin gelişiminde öncü bir rol oynamıştır. Yirminci Yüzyılın son çeyreğindeki ekonomik ve politik gelişmeler sonucunda Sosyal Refah Devleti sorgulanmaya başlanmıştır. Sosyal harcamaların artışı devletin sosyal alandan yavaş yavaş çekilerek daha çok denetleyici ve önleyici tedbirleri alma yönündeki teşvik rolünün artmasına neden olmuştur. Çalışma yaşamını temelden etkileyen küreselleşme süreci ve esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı istihdamın yapısını değiştirmiştir.

Talas, sosyal politikayı “*ekonomik açıdan bağımlı ve güçsüz insanların koruma altına alınması gayesi ile devlet tarafından uygulamaya konulan önlemler, çeşitli haklar ve özgürlüklerdir*” olarak tanımlamıştır (Talas, 1992: 19). Çalışma hayatındaki riskler genel olarak iki başlıkta toparlanmaktadır; fiziki ve iktisadi riskler. Kadınların kayıt dahilinde istihdama katılma oranının düşük olması, onları sosyal güvenlik sisteminin dışında ve yoksulluğa karşı savunmasız bırakmaktadır (Gökovalı, 2013). Gökovalı, bu ifadede kadınların çalışma yaşamında yoksullaşmalarına sebep olan belki de devlet tarafından pozitif ayrımcılık politikaları uygulanmasını gerekli kılan faktörlerden bir tanesine değinmiştir. Dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilen kadınları çalışma yaşamında koruyabilmek ve sosyal alanda adaletli bir düzenin sağlanabilmesi için uluslararası ve ulusal arenada birçok yasal mevzuat oluşturulmuştur.

767

1. KADINLAR NEDEN KORUNMALIDIR?

Anayasamızın 50. maddesi uyarınca, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”. Bu madde de esasında farklılıkları olan özel grupların korunarak anayasa tarafından yaşamsal haklarının güvenceye alınması gerekliliğini de vurgulamaktadır. Öncelikle kadınların yapısal farklılıklarına biyolojik, fiziksel ve sosyal anlamda genel olarak göz atarsak;

Solunum kapasitesi erkekten %11 az, efor kapasitesi erkekten %20 az

Hemoglobin düzeyi %20 az

Kas kütlesi erkekten daha azdır.

Özel dönemleri yüzünden dikkatleri, performansları ve verimlilikleri düşebilmesi normaldir.

Doğurganlık, gebelik, doğum, emzirme gibi cinsiyete özel işlevleri nedeniyle işyeri

koşullarından fazlaca etkilenebilmektedirler.

Kadının fizik gücü 20 yaşında, erkeğin %65’i kaldırma gücü: %75’i, itme-çekme gücü 55 yaşında aynı yaştaki erkeğin %55’i oranında fiziksel güce sahiptir.

Vücudun su miktarı az, sıcak toleransı düşük

Vücudun yağ miktarı fazla(yağda çözünen kanserojenlere ve kimyasallara daha fazla maruz kalmaktadır)

Düşük statüsü, düşük ücret ve sigortasız çalışmalara zorlanmaktadırlar.

Boy/omurga orantısı düşük bu durum özellikle gebelik döneminde risk faktörüdür.

Uzun süre çalışmaktadırlar. (Ev işleri..)

Kullanılan malzeme ve ekipmanlar erkeğe göre planlandığı için boyutları kadınlara uygun olmayabilir. Bu önemli bir risk faktörüdür.

Gebelerde vücut ısısı daha yüksek olduğu için ısıdan ve nemden daha fazla etkilenirler.

Özel politika gerektiren grupların durumlarıyla ilgili değerlendirmelerin ayrıca yapılması gerekliliğiyle ilgili kadın çalışanlara özel hassasiyet gösterilmesi gerekliliği 6331 sayılı kanunda ve 4857 sayılı iş kanununda özellikle vurgulanmaktadır. Kanunda direk bu maddelerin geçmesinin yada geçmemesinin de bu hukuksal sorumluluğu ortadan kaldırmayacağı bilinmelidir. 6331 sayılı kanunda işverene dolaylı olarak da sorumluluklar yüklenmektedir.

2. KADINLAR GERÇEKTEN EŞİT Mİ?

Eşitlik ilkesi gereği tüm çalışanlara cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit davranma zorunluluğu vardır. Buna rağmen kadınlar için eşit koşullar yaratılması o kadar kolay değildir. Son yıllarda görülmektedir ki kadının çalışma yaşamındaki payı giderek artmakta ve daha da artacağı öngörülmektedir. Kadınlar her toplumda farklı zorluklarla karşılaşmaktadır. Toplumların kültürel değerleri, bakış açıları, sosyoekonomik düzeyleri, dini inançları ve daha birçok sebepten dolayı kadına bakış açısının getirdiği zorluklarla belki de en fazla mücadele etmek zorunda kalan çalışan kadınlardır.

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2017 raporuna göre cinsiyet eşitsizliği uçurumu kapanacağı yerde daha da büyüyor. Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için 100 yıl, erkeklerle eşit ücrete sahip olması içinse 217 yıl beklemesi gerekiyor. Rapora göre Türkiye, cinsiyet eşitsizliği uçurumunda 140 ülke arasında 2016 yılında 130'uncu sıradayken, 2017 yılında 131'inci sıraya geriledi.

Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için dünya çapında yürütülen kampanyalara rağmen bu alanda ilerleme değil gerileme gözleniyor. Çünkü World Economic Forum yani Dünya Ekonomik Forumu'nun 140 ülke üzerinde yaptığı toplumsal cinsiyet araştırmasına göre cinsiyet eşitliği için 2016 yılında 83 yıl geçmesi gerekirken, 2017 yılındaki araştırmaya göre artık 83 değil 100 yıl geçmesi gerekecek.

Kadınların erkeklerle eşit ücreti 2016 yılında 170 yıl sonra alabileceği öngörüldürken, 2017 verilerine göre kadınların erkeklerle aynı ücreti almaları için ancak 217 yıl sonra mümkün olabilecektir.

Raporda ekonomik fırsatlar, eğitim, siyasi katılım ve sağlık ile 144 ülke bulunuyor.

İskandinav ülkeleri, genel eşitlik için dünyanın en iyi üyelerinden biri olmayı sürdürüyor. İzlanda, WEF'nin tüm önlemleri arasında% 12'lik bir cinsiyet açığı ile listenin başında geliyor. Norveç, Finlandiya ve İsveç, ilk beşte.

Ortadoğu ve Kuzey Afrika'daki kadınlar, savaştan yırtılan Yemen'in son 52 yılda eşitliği skoruyla sonuna gelindiğinde en kötüydü.

Rapora göre Türkiye, **cinsiyet eşitsizliği** uçurumunda 140 ülke arasında 2016 yılında 130'uncu sıradayken, 2017 yılında 131'inci sıraya geriledi. Türkiye, 2014 yılı **Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu**'nda ise 142 ülke arasında 125'inci sırada yer almıştı.

3. TÜRKİYE'DE KADINLAR HANGİ ALANLARDA ÇALIŞIYOR?

Kadının tüm toplumdaki konumu gibi çalışma yaşamındaki konumu da o ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında önemli bilgiler barındırır. Kadın istihdamının sektörel dağılımına baktığımızda; hizmet sektöründe kadın işgücü oranı % 57 ile en ön sırada yer almaktadır. Kadınlar, bilimsel ve teknik alanda çalışanların % 24'ünü, üst kademe yöneticisi olarak çalışanların % 1'ini, idari personel olarak çalışanların % 23'ünü, ticaret ve satış personeli olarak çalışanların % 4'ünü, hizmet işçisi olarak çalışanların % 13'ünü, tarım sektöründe çalışanların % 9'unu oluşturmaktadır. Tarım dışı üretim işçisi olarak çalışanların arasında kadınların oranı ise % 25 düzeyinde bulunmaktadır. Türkiye'de kadın istihdam yapısına bakıldığında halen genel eğitim ve mesleki eğitimin yetersizliği önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. 2013 yılında her 5 kadından 1'i okuma yazma bilmemektedir.

4. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İSTİHDAMA KATILIM ORANLARI NEDİR?

TÜİK İşgücü İstatistikleri (2004-2017) verilerine göre, işgücüne katılmayan yaklaşık 28 milyon kişinin 20 milyonu kadinken, kadınların kayıtlı istihdama katılma oranı 2016 TÜİK verilerine göre %28'dir. Bu verilere göre aktif işgücüne katılmayan kadınların yüzde 55'i ev işleriyle uğraşmaktadır, 2017 itibarıyla yaklaşık 11 milyon ev kadını bulunmaktadır. İstatistiki olarak, boşanan ve hiç evlenmemiş kadınlar evli kadınlara göre daha yüksek oranda çalışmaktadır.

769

5. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar cinsiyet eşitliğinin öneminin farkındalaştırılması adına çalışmalar yürüten ve ülkelere tavsiyeler verirken, yalnızca ücretli işin cinsiyet ayrımcılığına yönelik eşitsizliği düzeltebileceğini iddia etmekte ve esasen kadın istihdamının artışı hedeflemektedirler. Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye'nin istihdam alanındaki en büyük sorunlarından kadınların işgücüne katılım ve istihdam paylarının düşüklüğü olarak nitelendirmekte, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında oranların çok düşük seviyelerde kaldığını belirtmektedir (ILO, 2019).

ILO'nun kadın erkek eşitliği adına edindiği misyon "*bütün erkek ve kadınlar için insana yakışır iş*" olarak değerlendirilebilir. Ülkemiz Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın erkek eşitliğini ve kadın istihdamını teşvik eden 100 sayılı eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ve 111 sayılı ayrımcılık (iş ve meslek) sözleşmesi ile 122 sayılı istihdam politikası sözleşmesi ve son olarak İnsan Kaynaklarının geliştirilmesi sözleşmelerini imzalamıştır.

Eşit davranma ilkesi başlıklı İş Kanunu'nun 5. Maddesi kadın ve erkek eşitliği ile ilgili olup, çalışanlara ayırım yapılmayacağı belirtilmiş ve maddenin devamında iş sözleşmesi yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik durumları ile ayrımcılık yapılmayacağı, aynı işe cinsiyeti nedeniyle daha düşük ücret verilmeyeceği belirtilmiştir. Ülkemiz ILO'nun temel insan hakları sözleşmesi olarak gösterilen 8 sözleşmeyi ve 2014 tarihine kadar toplam 57 uluslararası çalışma teşkilatı sözleşmesini onaylamıştır.

Türkiye 1945 tarihinde Birleşmiş Milletlere katılmıştır. Türkiye 2003 yılına kadar Birleşmiş Milletler sözleşmelerinden 6'sını onaylamıştır. Bu sözleşmelerden birisi de “*Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir.*” Sözleşme 18 Aralık 1979 yılında kabul görmüş ve 3 Eylül 1981 yılında yürürlüğe konulmuştur. Ülkemiz bu sözleşmeyi 3232 sayılı ve 11 Haziran 1985 tarihli yasaya uygun görmüştür (Gülmez, 2004: 251).

5.1 ULUSAL DÜZENLEMELER

Anayasanın 90. Maddesinde yer alan “*Temel hak ve özgürlüklere yönelik uluslararası kararların aynı hususlarda farklı hükümleri vermesi halinde, karşılaşılabilecek ihtilaflarda uluslararası anlaşmaların hükümlerini esas kabul eder*” ifadesi eklenmiştir. Bu hüküm ile birlikte kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik uluslararası sözleşme (CEDAW), ülkemizde kabul edilerek yapılacak yeni düzenlemeler bu sözleşme ile bağlantılı olarak ilerlemiştir (Resmi Gazete, 2004: 5170).

Türkiye anayasasının 10. Maddesinde açık bir şekilde cinsiyet ayrımı yapılmayacağı, kanunlar karşısında din, dil, ırk, mezhep, siyasi düşünce gibi nedenlerle ayrım yapılmayacağı ve devletin bu kanunları uygulamakla mükellef olduğu belirtilmiştir (Gözler, 2007: 105). Anayasanın 49. Maddesinde çalışma hakkının tüm bireylere özgü olduğu belirtilir. Engellenmesi ya da bu hakkı sınırlayıcı anlaşmalar geçersizdir. Anayasanın 50. Maddesinde ise bireylerin kendilerine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, iş gereksinimleri dikkate alınarak yaş, cinsiyet ve kişinin beden gücü dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Gebeler, kadınlar ve küçükler çalışma şartları yönünden kanunlarla korunarak pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır (Ertürk, 2008: 148).

5.1.1. 4857 sayılı iş kanununun cinsiyet ayrımına yönelik aşağıda yer alan hükümleri şunlardır;

- Eşit Davranma İlkesi (Madde 5)
- Yer ve Su Altında Çalışma Yasağı (Madde 72)
- Gece Çalıştırma Yasağı (Madde 73)
- Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni (Madde 74)

4857 sayılı kanunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda Kadın işçilerin korunmasına yönelik yapılan değişiklikler

İ.K. Madde 76/1 deki düzenleme; *kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftaya iki hafta daha eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalıştırılabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.*

İ.K.74/6'daki düzenleme “*kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.*” Şeklinde dir

5.1. 2 Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

Söz konusu Yönetmelik ekinde yer alan Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelge'de sıralanan ağır ve tehlikeli işlerden, karşısında (K) harfi bulunanlarda kadın işçiler çalıştırılabilmekte,

bulunmayanlarda ise kadın işçiler çalıştırılmamaktadır. (Ayrıntılı bilgi için bkz. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Ek-1 nolu çizelge)

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar, ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilmektedir.

İşveren, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kadın işçilerin işe girişlerinde, bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarını belgeleyen sağlık raporunu, işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerinden almalıdır.

İşveren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırdığı kadın işçilerin sağlık raporunu, işin devamı süresince en az yılda bir yenilemelidir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kadın işçinin işyeri hekimi tarafından kendisine verilen rapora itirazı halinde kadın işçi en yakın Sosyal Güvenlik Kurumu Hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur. Verilen rapor kesindir.

Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir, daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir.

5.2. 6331 Sayılı Kanunda Kadın Hangi Konu Başlıklarında Mevcut?

İşverenin genel yükümlülüğü(Dolaylı)

Risk Değerlendirmesi

Gece postalarında çalıştırılmayla ilgili yönetmelik

Gebe ve emzirenlerin durumuyla ilgili yönetmelik

771

5.2.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü: Önlem Al, Denetle, Uyarla

İşverenin yükümlülükleri 6331 sayılı Kanunda, öncelikle “genel yükümlülükler” başlığı altında belirtilmiştir. İşverenin genel yükümlülüğü; “işveren mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil **her türlü tedbirin** alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşveren işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.” şeklinde belirtilmiştir.

İşverenin genel yükümlülüğü durağan bir nitelik taşımamakta sürekli gözden geçirmeyi de gerekli kılmaktadır. Buna göre, gelişme ve değişiklikler söz konusu olması durumunda, önlemler de bu gelişme ve değişikliklere uyarlanacaktır. Bu süreç bir “döngü şeklinde” devam edecektir. Bu noktada kalite yönetim sistemlerinin de ayrılmaz bir parçası olan “planlama” kavramının da özellikle Avrupa Birliği Hukukunda altının çokça çizildiğini, hatta bu döngünün parçası halinde kabul edildiğini de belirtmek gerekmektedir.

Örneğin, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre, işveren risk değerlendirmesi yapacak(önlem alma yükümlülüğü); risk değerlendirmesini; işyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması, işyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler olması, iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi, çalışma

ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması, çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi. İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması durumlarında yenileyecektir.(uyarlama yükümlülüğü)

Görüldüğü üzere işverenin “değişen koşullara uyarlama” olarak ifade edebileceğimiz bu yükümlülüğü risk değerlendirmesi yönetmeliği ile somutlaştırılmış bulunmaktadır.

5.2.1.1. ÖNLEM ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜN KAPSAMI

HER TÜRLÜ ÖNLEM

Gerekli her türlü tedbiri almak yükümlülüğü sadece mevzuatta öngörülen önlemlerle sınırlı olmayıp; bilim ve tekniğin gerektirdiği her türlü önlemleri de kapsar. Buna göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere işverenin tabi olduğu mevzuatta öngörülün görülmesin işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığına zarar verme potansiyeli bulunan tehlikeleri belirleyip, risk değerlendirmesi yapıp bunlara karşı da koruma sağlamasını gerektirir. Her türlü tedbirin alınması, günümüzdeki yönetim anlayışının temel felsefesi olan, “proaktif yaklaşımı” da destekleyici bir ifadedir. Zaten tüm iş sağlığı güvenliği çalışmalarında proaktif yaklaşım söz konusudur.

5.2.2. Önlem Alma Yükümlülüğüne Dahil Edilen Cinsel ve Psikolojik Taciz

A)Psikososyal Risklerin Tanınması

İş sağlığı ve güvenliği alanında dünyada görülen önemli bir gelişme “psikososyal” risklerin tanınması bunlarla mücadele alanında gerçekleşmektedir. Gerçekten artık sadece, makinelerin ve iş ekipmanlarının değil, işçinin içinde bulunduğu sosyal çevrenin de yaratacağı bir takım riskler olduğu kabul edilmektedir. Örneğin işyerinde stres, cinsel taciz,psikolojik taciz ve bu riskler hukuki planda da tanınmaktadır.

B) Mobbing (psikolojik Taciz)

Psikolojik tacizin bugün iş sağlığı ve güvenliğinin konularından biri haline geldiğini söylemek mümkündür.

Çalışanların ruh sağlıklarının bozulması bugün çalışma hayatının önemli sorunlarından; adeta işten mutluluk duymak veya zevk almak değil, acı çekmek, hatta bu nedenle ölmekten kaçınılmaya çalışıldığı ifade edilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının tanımlarında sadece fiziksel değil, ruh sağlığının bozulması da yer almaktadır ve mobbing bütünüyle ruhsal bozukluk yaratan bir olgudur. Mobbing çalışanın onur ve saygınlık değerlerini ihlal eder ve bu bakımdan kişilik haklarına yapılan bir saldırı olarak da değerlendirilebilir.

C)Cinsel Taciz

Kadınların çalışma yaşamına katılımlarının her geçen gün artması, işyerinde cinsel taciz sorununun önemini arttırmıştır. Gerçekten, cinsel tacizin her ne kadar aynı cinsiyete sahip kimseler arasında söz konusu olabileceği söylenebilirse de, yapılan araştırmalar, taciz vakıalarının büyük çok büyük bir oranının kadın ve erkekler arasında ve büyük çoğunlukla kadınlara yönelik olduğunu ortaya koymaktadır. Fransa’da yapılan bir araştırmaya göre, taciz vakıalarındaki mağdurların %90’lık bir oranını kadın işçiler oluşturmaktadır. Nitekim cinsel taciz kadınların kişilik haklarına ve çalışma özgürlüklerine bir saldırı oluşturması ve dolayısıyla bir cinsiyet grubunun diğerine kıyasla mağdur olması nedeniyle aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığı kapsamında da ele alınabilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kural ve esasları cinsel taciz bakımından da geçerli olacaktır. İşyerinde cinsel tacizin önlenmesi için her şeyden önce işyerinde sağlıklı bir iletişim sistemi kurulması, her türlü hiyerarşik düzeyde sorumluluk tesis edilmesi ve işçilere bu alanda eğitim verilmesi ile mümkündür.

5.2.Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkında yönetmelik (24.07.2013/28717)

Gece postası: 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını,

Kadın çalışan: On sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışan,

Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma

MADDE 10

(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- c) İşyerinin tertip ve düzeni.
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

5.2.2 Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılma Süresi

Madde 5

Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7.5 saatten fazla çalıştırılmaz.

İşyerine Ulaşım

Madde 6

Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorunluluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden yerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Sağlık Gözetimi

Madde 7

Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.

Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel güvenlik durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

Kadın çalışanların, eşlerinin de gece postasında çalışması durumu

Madde 8- (1) Kadın çalışanların kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

(2) Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır.

5.2.3 Gebelik ve Analık Durumunda Çalıştırılma Yasağı

Madde 9

(1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

(2) Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.

Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

Saklama yükümlülüğü

Madde 10- (1) Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılarak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklar

5.2.4 Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

Madde 13-

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV’de belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

5.2.5 Gebe çalışanın muayene izni

Madde 11- (1) Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

5.2.6 Emziren Çalışanın Çalıştırılması

Madde 12- Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hakim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

6. AK PARTİ DÖNEMİNDE KADINLARA YÖNELİK YAPILAN GÜNCEL BAZI DÜZENLEMELER

2003’te, işyerinde ayrımcılığa karşı önlemleri içeren yeni bir İş Kanunu onaylanmıştır.

• 2008-2011 yılları arasında, kadın istihdamını teşvik etmek, ev içi, tarımsal ve evde çalışan işçiler için sosyal güvenlik korumasını uzatmak amacıyla yeni yasalar kabul edilmiştir. Bu konuda 2008 yılında, Mayıs 2008-2010 arasında en az altı aydır iş arıyor olarak kayıtlı olan kadın ve gençlerin sosyal güvenlik sigorta ödemelerinden işverene düşen payın işsizlik sigortası fonu tarafından karşılanacağını öngören bir yasa kabul edilmiştir.

• 2011 yılında kadınların istihdamının artırılması ve fırsat eşitliği sağlanması planı çerçevesinde kadın çalışan istihdam eden işverenlere sosyal güvenlik ödemelerinden muafiyet getirilmiştir.

• Doğum yapan kadınlar için ücretli izin süresinin 16 haftaya uzatılmıştır. Bu sürenin biriminde kadın memurlar 2 yıl, işçiler ise 6 ay ücretsiz izin alabilmektedir.

• 2011'de düşük gelirli kadınlara nakit transferi ile yardım sağlamayı amaçlayan bir fon başlatılmıştır. Bununla birlikte, bu fon, hükümetin, ücretli çalışmaya erişimi artırmak yerine yoksulluğun hafifletilmesi üzerine odaklandığını ortaya koymaktadır (Ayata ve Tütüncü, 2008: 371).

15 Mayıs 2015'ten sonra doğan ilk çocukları için annelere 300 TL, ikinci çocukları için 400 TL ve üçüncü çocukları için 600 TL yardım sağlamaktadır.

Devlet aynı zamanda anne veya babaya çocuk yardımı parası da sağlamaktadır; bu yardım ilk ve orta öğretime devam eden kız çocukları için erkek çocuklara göre 5 TL daha fazladır.

2015 sonunda “Çeyiz Hesabı” ile ilgili yönetmelik kabul edilmiş, 27 yaşından önce evlenecek gençlerin parasal birikimlerine devlet katkı sağlamaya başlamıştır.

Annelik izni süresi biten kadın çalışanların tam ücret alarak yarı zamanlı çalışabilmesini sağlayan bir düzenleme yapılacağını bildirmiştir.

2016 yılında ise İş Kanunu'nun 74. Maddesi değiştirilmiş, doğum izni biten kadın işçiye ya da 3 yaşından küçük bir çocuk evlat edinen kadın veya erkeğe birinci doğumda 60, ikinci doğumda 120, sonraki doğumlarda 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı getirilmiştir. Bu sürenin bitiminde kadın işçi çocuğu ilköğretime başlayana kadar isterse kısmi zamanlı çalışabilecek ancak bu durumda özlük haklarında da kısıtlama olacaktır.

2017 yılında benzer bir düzenleme memurlar için yapılmış, doğum izni biten kadın memurlar çocuğun ilköğretim çağına kadar haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilir hale gelmiş, memur babalara da yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Yarı zamanlı çalışma imkânı ve babaların da bundan faydalanabilmesi, kadınları istihdamda tutacak önemli düzenlemelerdir. Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na bu konuda yapılan ekleme, memurların derece ve kademe ilerlemesi ile sosyal yardımlar ve mali haklarının da yarı zamanlı olarak hesaplanacağını belirtmektedir. Ayrıca yarı/kısmi zamanlı çalışma kadınları istihdamda tutarken, yeni kadın çalışanların istihdam edilmesinde bir engel teşkil etme olasılığına da sahiptir. Yarı/kısmi zamanlı çalışan kadınların yerine istihdam edilecek çalışanlar işverene ek vergi yükü getireceğinden, kadın istihdamının düşmesi riskini barındırmaktadır (Aşık, 2015).

SONUÇ

Kadının çalışma yaşamındaki standartlarının yükselmesi toplumsal bir olgu olarak da sosyolojik perspektifle toplumun gelişimine de katkı sağlayacaktır. Unutmayalım ki kadınlar toplumların aynasıdır. Özel politika gerektiren grupların arasında kadınların değerlendirilmesi yaşanan özel riskler hasebiyle olmaktadır. Kadınlar, hem ailevi rolleri, hem toplumsal kimlikleri, hem yeni nesilleri yetiştiren stratejik toplumsal görevleri ile değerlendirildiklerinde çalışma yaşamındaki varlıklarının da toplumun refahı için de devlet eliyle korunan adeta

zorunlu pozitif ayrımcılık görmesi gereken çalışanlar olduğu düşünülmelidir. Bu konuda hassasiyetin oluşturulması ve bu farkındalığa yönetimin sahip çıkması gerekmektedir.

Türkiye’ de özellikle 1980 sonrası kadınların çalışma yaşamına görme oranlarının hızla artmaya başladığı ve günümüze kadar da bu grafiğin giderek arttığı hatta görüldüğü kadarıyla da artacağı da bilinmektedir. Günümüzde çalışma biçimleri o kadar büyük bir hızda değişime ve dönüşüme uğramaktadır ki bununla orantılı olarak değişim gösteren çalışma standartlarını korunmaya ihtiyacı olan kesimlere göre dizayn etmek giderek daha da zor hale gelmektedir. Acımasız rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeye çalışan şirketlerin kendi inisiyatifleriyle adaletli bir çalışma ortamı sağlayamayacağı ya yahut da sağlamak istemeyeceği açıktır. Bu sebeple mutlaka yasal kanallarla korunması gereken kadınlar da ucuz emek kaynağı olarak görülmekten kurtulabileceklerdir.

Kaynakça

- Acar, Feride ve Gülbanu Altunok (2013). "The Politics of Intimate at the Intersection of Neoliberalism and Neoconservatism in Contemporary Turkey." Women's Studies International Forum, cilt (41), 378-389.
- Aktaş Salman, Umay (2014). “Öğreten Kadın, Yöneten Erkek”, Aljazeera Turk, <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/ogreten-kadin-yoneten-erkek> , (Erişim tarihi: 06.08.2018)
- Cin, Firdevs Melis, Ecem Karlıdağ-Dennis & Zeynep Temiz (2018). Capabilities-Based Gender Equality Analysis of Educational Policy-Making and Reform in Turkey, Gender and Education DOI: 10.1080/09540253.2018.1484429
- Çınar, Alev (2005). Modernity, Islam, And Secularism In Turkey: Bodies, Places, And Time., Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Erfani, Amir ve Yuksel-Kaptanoglu, Ilknur (2012). "The Use of Withdrawal among Birth Limiters in Iran and Turkey. " Studies in Family Planning, cilt 3(1), 21-32.
- Fisher, Nora ve Müftüler-Baç, Meltem (2011). "The adultery and headscarf debates in Turkey: Fusing "EU-niversal and alternative modernities?" Women's studies International Forum cilt 34, 378-389.
- Foucault, Michel (1994). Cinselliğin Tarihi. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Göğüş, Mine (2006). "Women, Education and Development in Turkey". Şu kitapta: Ed. Marie Carlson. Education in Multicultural Societies. Turkish and Swedish Perspectives. Vol.18 İstanbul: Swedish Research Institute in İstanbul Transaction, 107-122.
- Gökovalı, Ummuhan (2013). "Everyone’s own poverty: Gendering poverty alleviation policies in Turkey. " Women’s Studies International Forum cilt 41,65-75.
- Göksel,Idil (2013). "Female labor force participation in Turkey: The role of conservatism. " Women’s studies International Forum cilt 41, 45-54.

- Haghighat-Sordellini, Elhum (2010). Women in the Middle East and North Africa. Change and Continuity. New York: Palgrave MacMillian.
- Hazır, Agah (2014). "Comparing Turkey and Iran in Political Science and Historical Sociology: A Critical Review", Turkish Journal of Middle Eastern Studies, 2(1), 1-30
- Sayılan, Fevziye (2012) Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Olanaklar ve Sınırlar. Ankara: Dipnot Yayınları
- Smith, Alice ve Dengiz, Berna (2009). "Women in engineering in Turkey-a large scale quantitative and qualitative examination. European Journal of Engineering Education, "cilt 0(0),1-13.
- TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı). (2012) İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi. Ankara: TBMM
- Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2013, Hacettepe Nüfus Araştırmaları Enstitüsü http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2013/rapor/TNSA_2013_ana_rapor.pdf (Erişim tarihi: 20.06.2018)
- Yazici, Berna (2012). "The Return to the Family: Welfare, State, and Politics of the Family in Turkey. "Anthropological Quarterly, cilt 58 (1), 103-140.
- Yeğenoğlu M. and Coşar S. (2012). The AKP and the Gender Issue: Shuttling between Neoliberalism and Patriarchy. In S. Coşar and G. Yücesan-Özdemir (Eds.) Silent Violence: Neoliberalism, Islamist Politics and the AKP Years in Turkey. (pp. 179-209).