

8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ-KADIN ÇALIŞANLARIN HAKLARI

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Kadınlar gününe ilişkin bu yazımızda, bu günün neden “Dünya Kadınlar Günü” olarak kabul edildiği ve anıldığına dair kısa bir tarihi bilgi aktarmak yerinde olacaktır.

8 Mart 1857 tarihinde ABD'nin New York kentinde 40.000 dokuma işçisi daha iyi çalışma koşulları istemiyle bir tekstil fabrikasında greve başlar. Ancak polisin işçilere saldırmaması ve işçilerin fabrikaya kilitlenmesi, arkasından da çıkan yangında işçilerin fabrika önünde kurulan barikatlardan kaçamaması sonucunda 129 kadın işçi can verir. 26 - 27 Ağustos 1910 tarihinde Danimarka'nın Kopenhag kentinde 2. Enternasyonale bağlı kadınlar toplantısında (Uluslararası Sosyalist Kadınlar Konferansı) Almanya Sosyal Demokrat Partisi önderlerinden Clara Zetkin, 8 Mart 1857 tarihindeki tekstil fabrikası yangınında ölen kadın işçiler anısına 8 Mart'ın "Internationaler Frauentag" (International Women's Day - Dünya Kadınlar Günü) olarak anılması önerisini getirir. Bu öneri oybirliğiyle kabul edilir. İlk yıllarda belli bir tarih saptanmamıştı fakat her zaman ilkbaharda anılıyordu. Tarihin 8 Mart olarak saptanışı 1921'de Moskova'da gerçekleştirilen 3. Uluslararası Kadınlar Konferansı'nda (3. Enternasyonal Komünist Partiler Toplantısı) gerçekleşti. Adı da "Dünya Emekçi Kadınlar Günü" olarak belirlendi. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı yılları arasında bazı ülkelerde anılması yasaklanan Dünya Kadınlar Günü, 1960'lı yılların sonunda Amerika Birleşik Devletleri'nde de anmaya başlanmasıyla daha güçlü bir şekilde gündeme geldi. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 16 Aralık 1977 tarihinde 8 Mart'ın "Dünya Kadınlar Günü" olarak anılmasını kabul etti. Türkiye'de 8 Mart Dünya Kadınlar Günü ilk kez 1921 yılında "Emekçi Kadınlar Günü" olarak kutlanmaya başlandı(Wikipedia). Vefat edenleri bu günde saygı ile anıyoruz.

İşte bizde günün anlam ve önemi doğrultusunda bu yazımızda 4857 s. İş Kanunu kapsamında çalışan kadınlara ilişkin çeşitli özel düzenlemeleri ele alacak, çalışan kadınlarımızın haklarına yönelik bilgi aktaracağız. Kanundaki söz konusu düzenlemelerin temel amacı, cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek ve kadın işçinin gerek fiziksel nitelikleri ve gerekse de bir takım nedenlerle(analık, hamilelik, evlilik vb.) özel olarak korunması olarak belirtilebilir.

Anayasanın 50/2 maddesinde; “*Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*” denilmiştir. Böylelikle kadınların çalışma yaşamında özel olarak korunması gerekliliği anayasal temelde de vurgulanmıştır. Bizde şimdi kadın çalışanlara özel getirilmiş düzenlemeleri sırasıyla ele alalım.

ÇALIŞTIRMA YASAĞI

1. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı Kanunun 72 inci maddesinde; “*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.*” hükmünü amirdir. Aksine uygulamaya giden işverenlere, Kanunun 104 üncü maddesine göre idari para cezası uygulanacaktır.

2. Kadınları Gece Çalıştırma Yasağı

4857 s. İş Kanununda “gece” ; “Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. ” olarak tanımlanmıştır(md. 69). Kadın çalışanların gece çalışmaları ise ayrıca düzenlenmiştir. Bu konuda “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” detaylı düzenlemeler içermektedir(24.07.2013 tarih ve 28717 s. Resmi Gazetede yayımlanmıştır.). İlgili düzenlemeye göre kadın çalışanlar ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz(md. 5). Yine 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(md. 9).

AYRIMCILIK YAPMA YASAĞI

İş Kanunda 5 inci madde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Buna göre işçiler arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. 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 kararlaştırılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. Bu tazminata “ayrımcılık tazminatı” adı verilir.

HAMİLE VE ÇOCUKLU KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Kadın işçilerin, uygulamada en çok sorunla karşılaştığı dönemlerden biri doğum öncesi ve sonrasında kendilerine tanınmış haklardan faydalanabilmektir. Bu konuda işçiler, kendilerine tanınmış haklardan da haberdar olmadığı için mağduriyet yaşamaktadırlar.

Hamilelik süresince kadın işçiye **periyodik kontroller için ücretli izin verilir**(4857 s. K. md. 74).

Kadın işçinin doğum yapması halinde ne kadar ödenekli doğum izin hakkı vardır?

Kadın işçilerin kural olarak **doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 olmak üzere toplam 16 hafta** ödenekli doğum izin hakkı vardır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki süreye 2 hafta süre daha eklenir. Ancak bu belirttiğimiz sürelerin kullanılma şekli değiştirilebilir. Şöyle ki; doğumdan önceki ödenekli izin hakkının sadece 3 haftalık kısmını doğumdan önce, doğum öncesinde kalan 5 haftalık ödenekli doğum izni hakkını da doğum sonrasında kullanabilir.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan 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(md. 74).

Peki çalışan kadın çocuğunun doğumu nedeniyle söz konusu sürelere ek bir izin alabilir mi?

Kadın işçi, hamileliği nedeniyle 16 hafta, çoğul gebelik halinde de 18 haftalık izin süresinden sonra talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin kullanabilir(4857 s. K. md. 74).

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

Toplam 16 haftalık sürenin 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. **Bu süreler içinde ayrıca şartları varsa oluşturulan fondan yarım çalışma ödeneği ödenir.** Hatta yarım çalışma nedeniyle yarı prim tutarı bu fondan karşılanır(Ek madde 5).

Kadın işçiler İş Kanunda yapılan bir değişiklikle artık 74 üncü maddede tanımlanan izin sürelerinden sonra çocukları okul çağına başlayıncaya kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır(md. 13).

KADIN İŞÇİLERE ÖZEL OLARAK DÜZENLENMİŞ FESİH NEDENLERİ

Evlilik Nedeniyle Fesih

Kadın işçilere özel olarak, kıdem tazminatı alabilecek şekilde iş sözleşmesini fesih hakkı evlilik nedenine dayalı fesihle getirilmiştir. Buna göre kadın işçi evlenmesi halinde **evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde** iş akdini feshedip kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir(1475 s. K. md. 14).

Cinsel Taciz Nedeniyle Haklı Fesih

İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa ya da işveren tarafından cinsel tacizde bulunulursa işçi, haklı sebeple iş akdini sona erdirebilir.

Doğum nedeniyle haklı fesih söz konusu olur mu?

Çalışan kadınların en çok merak ettiği konulardan biri de bu durumdur. Belirtmek gerekir ki **işçinin doğum yapmış olması haklı fesih imkânı vermez.** Ancak yukarıda belirtmiş olduğumuz 6 aylık ücret izin süresinin işçinin talebine rağmen kullanılmamasını, Yargıtay haklı fesih nedeni saymaktadır.