



ESKİŞEHİR İKTİSADİ VE TİCARİ İLİMLER AKADEMİSİ

12

99081

T. C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
KİTAP KÜTÜPHANESİ

KADIN İŞÇİLER VE TÜRKİYE'DE
1475 SAYILI İŞ KANUNU İLE
KORUNMASI

(Doçentlik Tezi)

T. C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
KİTAP KÜTÜPHANESİ

Dr. Ömer Zühtü ALTAN

Eskişehir, 1979

T A B L O L A R C E T V E L İ

		Sayfa
TABLO: 1	1914 Yılında Osmanlı İmparatorluğu'nun Sanayi Kesiminde Çalışan İşçilerin Kökenleri.	40
TABLO: 2	1913 ve 1915 Yıllarında İstanbul, İzmir, Manisa, Bursa, Kocaeli, Karamürsel, Bandırma ve Uşak'da Çeşitli Sanayi Kollarında Çalışan İşçilerin Cinsel Dağılımları.	50
TABLO: 3	İslâm Kadınlarını Çalıştırma Derneğinin Yaptığı Anlaşma Gereğince Kadın İşçi Çalıştıran Özel ve Resmî Kuruluşlar.	52
TABLO: 4	Türkiye'de Nüfusun, İktisaden Eal Nüfusun ve Bir İşte Çalışan Nüfusun Cinsel Dağılımı.	84
TABLO: 5	Türkiye'de İstihdam Edilen Nüfusun Meslek Durumlarına Göre Cinsel Dağılımı.	84
TABLO: 6	Türkiye'de Kamu Personelinin Statü ve Cinselliklerine Göre Cinsel Dağılımı.	88

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
GİRİŞ	1

Birinci Bölüm

KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALIŞI VE GELİŞİMİ

Ş.1. DÜNYA'DA KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA

YER ALIŞI VE GELİŞİMİ5

I- SANAYİ DEVRİMİNDEN ÖNCEKİ DÖNEM6

II- SANAYİ DÖNEMİ13

Ş.2. TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA

YER ALIŞI VE GELİŞİMİ37

I- CUMHURİYETTEN ÖNCEKİ DÖNEM37

II- CUMHURİYET DÖNEMİ54

İ k i n c i B ö l ü m

K A D I N İ Ş Ç İ L E R İ N Ç A L I Ş M A H A Y A T I N D A K O R U N M A S I G E R E Ğ İ , T Ü R K İ Y E ' D E K A D I N İ Ş Ç İ L E R V E 1475 S A Y I L I İ Ş K A N U N U M U Z İ L E K O R U N M A S I

§.1. <u>KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KORUNMASI GEREĞİNE</u> <u>TOPLU BİR BAKIŞ</u>	54
I- KADIN İŞÇİLERİN KORUNMA GEREĞİ	64
1. <u>Kadın İşçilerin Çalışmalarının Yararları ile</u> <u>Sakıncaları Arasında Bir Denge Kurulması Amacı</u>	54
2. <u>Kadın İşçilere Özgü Engellerin Giderilmesi Amacı</u>	71
II- <u>KADIN İŞÇİLERİN KORUNMA BİÇİMİ VE SORUMLULUĞU</u>	77
§.2. <u>TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN NİCELİK VE BAZI NİTELİKLERİ</u>	82
I- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN NİCELİKLERİ.....	83
II- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN BAZI NİTELİKLERİ.....	87
§.3. <u>TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI VE 1475 SAYILI</u> <u>İŞ KANUNUMUZDAKİ DURUM</u>	97
I- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN KORUNMA BİÇİMİNE GENEL BİR BAKIŞ	97
II- KADIN İŞÇİLERİN 1475 SAYILI İŞ KANUNUMUZ İLE KORUNMASI	112

1. <u>Genel Olarak Kadın İşçilerin Korunması</u>	114
A) Ücretlere İlişkin Özel Önlemler.....	116
B) İşin Düzenlenmesine İlişkin Özel Önlemler..	122
a) Kadın İşçilerin Yer ve Su Altında Çalıştırılma Yasası	123
b) Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Yasası	124
c) Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılma Yasası	132
2. <u>Analık Durumu . Sözkonusu Olan Kadın İşçilerin Korunması</u>	135
A) Gebe Kadın İşçilere İlişkin Önlemler.....	136
B) Emzikli Kadın İşçilere İlişkin Önlemler....	139
C) Çocuklu Kadın İşçilere İlişkin Önlemler....	145
SONUÇ.....	149

YARARLANILAN KAYNAKLAR



YAYIN LİSTESİ

Omer Zuhtü ALTAN, Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya. No: 1461/90, Eskişehir, 1976, 341 s.

Omer Zuhtü ALTAN-İngin ATAÇ-İmdat KANA, Kamu Yönetiminde Çalışan Personelin Nitelik ve Nicelikleri, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya. No: 200/129, Eskişehir, 1976, 63 s.

Omer Zuhtü ALTAN, "Sakat Çocukların Eğitimi", ESADER, C. XIII, S. 2, Haziran 1977, s. 415-442.

Omer Zuhtü ALTAN, "Türkiye'de Kamu Kesiminde "İçiş Statüsünde Çalışanların Nicelik ve Bazı Nitelikleri Üzerine", ESADER, C. XIV, S. 2, Haziran 1978, s. 253-261.

Çev. Omer Zuhtü ALTAN, "Avrupa'da Das Kariklagina Urfamaç Kusak", AKME, S. 9, Mart 1977, s. 20 vd..

B. NİEMİ, (Çev. Omer Zuhtü ALTAN); "İşsizlik Alanlarında Kadın-Erkek Farklılığı", ESADER, C. XIII, S. 1, Ocak 1977, s. 396-426.

B. S. STOUT-C. S. DOWNING (Çev. Omer Zuhtü ALTAN), "Tarımsal Makineleşme Politikası", Zirai İktisat Üzerine Çevrilen II, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya. No: 176/103, Zirai İktisat Enstitüsü Ya. No: 4, Eskişehir, 1977, s. 1-23.

K I S A L T M A C E T V E L İ

ABD.	: Amerika Birleşik Devletleri
AET.	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AğTehİşTüz.	: Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü
Ank.	: Ankara
B.	: Bası
BasınİK.	: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
BATIDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Der.	: Derleyen
D.İ.E.	: Devlet İstatistik Enstitüsü
D.P.T	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.	: Esas
Enst.	: Enstitü
ESADER	: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi
f.	: Fıkra
Fa.	: Fakülte, Fakültesi
GeKadTüz.	: Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları(Kreş) Hakkında Tüzük

HD. : Hukuk Dairesi
Huk. : Hukuk
İİBK. : İş ve İşçi Bulma Kurumu
İkt. : İktisat
İst. : İstanbul
İ.T.İ. : İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi
K. : Karar
KadıŖTüz. : Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece
Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında
Tüzük
m. : Madde
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
No: : Numara, Numarası
OECD : İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
R.G. : Resmi Gazete
Sđ. : Sayı
s. : sayfa
SBF. : Siyasal Bilgiler Fakültesi
BSK. : Sosyal Sigortalar Kanunu
S.P.D. : Sosyal Planlama Dairesi

T. : Tarih

UmHifzK. : Umumî Hifzıssıhha Kanunu

Un. : Üniversite, Üniversitesi

vd. : Ve devamı

Ya. : Yayın, yayını

Yarg. : Yargıtay

Yarg.İçt.Bir.K. : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

Yarg. HGK. : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

TABLO: 7	Türkiye'de Kamu Kesiminde Çalışan İşçilerin Cinsel Dağılımı .	89
TABLO: 8	Türkiye'de Ücretli Kadın İşgücünün Yıllara Göre Bölgesel Dağılım Oranları .	90
TABLO: 9	Türkiye'de Sektörlere Göre Kadın İşgücü İstihdamı(1962-1982).	94
TABLO: 10	Türkiye'de Üretim Kesiminde Çalışanların Cinsiyetlerine ve Sanayi Gruplarına Göre Sayıları (1971 yılı sonu itibariyle) .	94
TABLO: 11	1971 Yılında İstanbul'da Çalışan Kadın İşçilerin İşkollarına Göre Dağılımı .	96

GİRİŞ

İlkel toplumlardan, çağdaş toplumlara dek tarihin hemen her döneminde ve dünyanın hemen her yöresinde kadın, köle ve toplumun ekonomik yaşamı içerisinde yer almıştır. Dönemlerin koşul ve niteliklerine göre değişen tür ve statülerle kadın, kendine ya da başkasına ait topraklarda, el ve ev sanatlarında ücretli, ücretsiz, özgür ya da köle olarak istihdam edilmiş, sürekli bir gelir kazanmak amacı ile ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur(1).

Ancak, kadınların ücretli olarak, işçi statüsü ile çalışma yaşamına girmelerinde, XVIII.Yüzyıl sonlarında İngiltere'de başlayıp sonraları diğer Avrupa ve Dünya ülkelerine yayılan "Sanayi Devrimi" olarak adlandırdığımız teknik, ekonomik ve toplumsal nitelikte önemli değişikliklere yol açan endüstrileşmenin önemli etkisi olmuştur. Daha sonraları, özellikle Yüzyılımız başlarından itibaren gözlenen ekonomik, teknik, demografik, hukuki, toplumsal ve siyasal nitelikte pek çok oluşum ve değişimlerin etkisi ile çalışan kadınlar değişik çalışma statüleri içerisinde yer alarak çalışma alanlarını genişletebilmişlerdir.

(1) Necla PUR, Türkiye Ekonomisinde Potansiyel Kadın İşgücünün Ekonomik Değerlendirilmesi, Basılmamış Doçentlik Tezi, İstanbul İ.T.İ.Akademisi, İstanbul, 1978, s.16.

Günümüz sanayi toplumlarında, iktisaden faal nüfusun çok büyük bir bölümü başkasına bağımlı olarak ücret veya maaş geliri karşılığında çalışanlardan oluşmaktadır. İktisaden faal nüfus içerisinde çeşitli statülerde çalışanların oranı, bazı sanayi toplumlarında % 90'a dek yükselebilmekte ve bunlar içerisinde de "işçi" statüsü ile çalışanların nice-likleri küçümsenmeyecek bir düzeyde bulunmaktadır(2). "İşçi" statüsü ile çalışanlar içerisinde "kadın işçi" lerin sayıları ise, sanayileşme ve modern toplum dönemine geçişle günden güne çoğalmaktadır. Nitekim, çeşitli ülkelerde evleri dışında ücret yada maaş geliri ile bir işte çalışan kadınların sayı ve oranlarının önceki dönemlere ilişkin sayı ve oranlarla karşılaştırılması da bu çoğalmayı doğrulamaktadır(3). Bu nedenle günümüzde kadın işçilerin; toplumların gelişmişlik düzeyi, ekonomik düzeni ve yönetim biçimi ne olursa olsun, ekonomik ve toplumsal bir olgu görünümünü alarak gittikçe önem kazandıklarını söylemek yanlış olmaz. Bunun daha çok sanayileşmiş ülkelere özgü bir olgu olduğu düşüncesi de büyük ölçüde doğrudur.

Sanayileşmekte olan ülkemizde de, özellikle sanayileşme ve hızlı kentleşmenin koşul ve etkileri ile kadınlar, "işçi" olarak çalışma yaşamında gittikçe çoğalarak ve yaygınlaşarak yer almaktadır.

(2)Bkz.: Year Book of Labour Statistics 1977, International Labour Office, Geneva,1976.

(3)The Role of Women in the Economy, OECD Pub., Paris,1975, s.9.

Kadın işçiler konusuna yalnızca sayısal ve oransal yönleri ile ya da ekonomik bir yaklaşımla değerlendirmek doğru olmaz. Çünkü kadınlar, bazı nitelik ve işlevleri nedeni ile aile ve toplumda ayrı bir önem ve değer taşır. Çalışma yaşamının olumlu ya da olumsuz yönlerinden etkilenecek olan yalnızca işçi kadının kendisi değildir. Bu etkiler dolaylı ya da dolaysız olarak kadın işçinin çocukları, ailenin diğer üyeleri ve sonunda tüm toplum üzerine yansır.

Kadın işçilerin bu toplumsal önemi ve değeri, kadınların toplumda ve çalışma hayatında yasalar içersinde özel hükümlerle korunmalarının temel nedenlerinden birini de oluşturur.

Unutulmaması gerekir ki çalışan kadınların; politikalar, yasalar ve uygulamalar içersinde korunmaları günümüzde "sosyal hukuk devleti ilkesi"nin de vazgeçilmez bir gereği olmaktadır.

Bu bakımdan amacımız, kadın işçilerin sosyal politika açısından bir değerlemesini ve başta İş Kanununun kadın işçileri koruyucu hükümleri olmak üzere diğer ilgili mevzuatın genel bir irdelemesini yapmaktır.

Çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölümde, kadın işçiler genel olarak ele alınmakta, bunların Dünya'da ve Türkiye'de ekonomik ve toplumsal gelişmeler içersinde çalışma hayatında yer almaları üzerinde durularak, kadınların işçi olarak çalışmalarının tarihsel gelişimi nedenleri ile birlikte incelenmektedir. Böylece Birinci Bölümde,

İkinci Bölüme temel olabilecek oluşumlar ve nedenler ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

İkinci Bölümde önce, kadınların çalışma yaşamında işçi olarak yer almasının yarar ve sakıncaları, birey, aile ve toplum açısından incelenmekte ve kadın işçilere özgü çalışma hayatındaki engeller üzerinde durulmaktadır. Daha sonra bu engellerin giderilme biçimi ile bu alandaki sorumluluklara değinilerek, konu Türkiye açısından değerlendirilmekte ve önce ülkemizdeki kadın işçilerin nicelik ve bazı nitelikleri konusunda bilgi verilmektedir. Bunu izleyerek konunun pozitif hukuk sistemimiz içersindeki yeri genel olarak belirlenerek, özellikle 1475 sayılı İş Kanunumuzda bulunan kadın işçilere ilişkin koruyucu hükümler ve bu hükümler uyarınca çıkarılmış tüzükler incelenmekte, ayrıca yeri geldikçe konuya ilişkin uluslararası mevzuata da değinilmeye çalışılmıştır.

Çalışmamız daha önceki bölümlerde değinilen sorunlara ilişkin bazı önerilerle, konunun genel bir değerlendirilmesi yapılarak tamamlanmaktadır.

← Ayrıca belirtmek isteriz ki, çalışmamızda İş Kanunumuz kapsamı dışında kalan çalışan kadınlar esas itibariyle ele alınmamıştır. Bununla birlikte, statü hukukuna tâbi kadın personel ile "tarım işleri" gibi İş Kanunumuzun uygulama alanı dışında kalan sektörlerde çalışan kadın işçilere, bazı bölümlerde bazı karşılaştırmalar yapmanın ötesinde bu çalışmada yer verilmemiştir. Kadın işçilerin sosyal güvenliklerine ilişkin konular da tümü ile çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

B i r i n c i B ö l ü m

K A D I N - İ Ő Ç İ L E R İ N Ç A L I Ő M A H A Y A T I N D A Y E R A L I Ő I V E G E L İ Ő İ M İ

Kadının "işçi" statüsü ile çalışma hayatına katılıŐının, toplumun tarihsel ve ekonomik gelişim çizgisi içersinde öncelikle ele alınarak iŐlenilmesi, konunun günümüzdeki görünümüne ilişkin daha sağlıklı değerlendirmeler yapılabilmesine yardımcı olacaktır.

Kadınların Dünya'da ve Türkiye'de "işçi" olarak çalışma hayatında yer alışı ve gelişimini arasında bazı benzerlikler bulunur. Ancak, konunun kendine özgü nesnel koşulları içersinde Dünya'da ve Türkiye'de ardarda ve ayrı ayrı ele alınarak incelenmesinde yarar gördüğümüz için konu aşağıda bu iki başlık altında incelenmeye çalışılacaktır.

Ő.1. DÜNYA'DA KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALIŞI VE GELİŞİMİ

İŞ ve iş ilişkileri tarihinin, birbirinden kolaylıkla ayrılabilen dönemlere bölünebilmesi güçtür. Çünkü, hiç bir bölünme kendinden önce gelen ve kendini izleyen dönemleri

kesin çizgilerle birbirinden ayıramaz(4). Ancak, sanayileşmenin ve buna bağlı olarak "Modern Sanayi Toplumu"nun doğup gelişiminin temel etmeni olarak kabul edilen "Sanayi Devrimi", konumuz açısından yeni bir dönemin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Çünkü, Sanayi Devrimi ile birlikte işgücünün yapısında önemli değişiklikler olmuş, işgücünün işkolu, meslek, statü, sektörel dağılımı ile cinsiyet, yaş ve diğer demografik etmenlere dayalı yapısı önemli ölçüde değişmiş ve günümüzde anladığımız anlamda bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır(5). Bu nedenle XVIII. Yüzyıl sonlarında başladığı kabul edilen Sanayi Devrimi'ne dek süregiden dönem ile Sanayi Devrimi ile başlayıp günümüze dek süregelen dönemi ayrı başlıklar altında ele almak uygun olur.

I- SANAYİ DEVRİMİNDEN ÖNCEKİ DÖNEM

Günümüzde, taşıdığı öğeleri ile "işçi" kavramı, Sanayi Devrimi ile birlikte, bu devrimin kendine özgü teknik, ekonomik, toplumsal ve siyasal koşulları altında doğmuştur. Bu nedenle, kadının çalışma hayatına bugün anladığımız anlamda "işçi" statüsü ile katılımının Sanayi Devrimi'nin doğuşu ile birlikte başladığı ve sanayileşmenin gelişimine koşut biçimde gittikçe yaygınlaşıp yoğunlaştığı söylenebilir. Ancak, hemen ekleyelim ki kadının çalışma hayatına girişi, yalnız Sanayi Devriminin sınırlı içeriği altında işçi statüsündeki çalışma ile başladığı da düşünülemez. Çünkü, böyle bir düşüncemin bizi kadınların XVIII. Yüzyıl sonlarında başladığı kabul edilen Sanayi Devriminden önce, çalışma hayatı içersinde, başka biçim ve statülerle hiç yer alma-

(4) Samet AĞAOĞLU-Selâhattin HÜDAİOĞLU, Türkiye'de İş Hukuku, İş Hukuku Tarihi, C.I, İstanbul,1939,s.20.

(5) Nusret EKİN, Endüstri İlişkileri, İst.Ün.Ya.No:2167,İkt.Fa. Ya. No:376,İstanbul,1976,s.3.

dıkları anlamına götüreceği açıktır. Bu bakımdan, kadın işçilerin çalışma hayatında yer alışlarının tarihsel köklerini "iş" ve "iş ilişkileri"nin varolduğu daha eski dönemlerde araştırmak mümkündür.

Kişileri gruplamak ve farklılaştırmak için kullanılan ölçütlerin belkide ilki olan "cinsiyet" kavramı(6), evrenimizdeki tüm insanları sayıca birbirine eşit iki gruba ayırmıştır. Yaşamlarını sürdürebilmek için insanlar, kadın-erkek yardım ve dayanışmasına sürekli ve zorunlu bir gereksinim duyarlar. Bu yardım ve dayanışma, bir başka deyişle insanlık tarihinin bu ilk ve en basit iş bölümü, erkek ve kadın arasında adına "aile" denilen en eski ve küçük toplum birimi içersinde kurulmuştur.

Toplum tarihçileri, önceleri göçebe halde doğa tüketiciliği yolu ile geçinerek yaşayan atçı-toplayıcı toplumlarda, kadının iş payının geçinmeyi sağlamada daha önemli olduğunu yazarlar. "Erkek, çoğunlukla raslantıya bağlı olan ve oturma yerinden uzaklarda yapılması zorunluluğu bulunan avcılık işini yapmaktadır; kadın ise, bir yandan çocukların soğuğa, sıcağa, yırtıcı hayvanlara karşı korunması, bakımı ve beslenmesi işini yerine getirmekte; konuta yakın olup, onun koruyuculuğunu yapmakta; ayrıca avlanmadan daha güvenli/^{bir}geçim kaynağı olan bitki toplayıcılığını yerine getirmektedir. Yiyecekleri hazırlamakta, yaralılara bakmakta, hayvan evcilleştirmekte, geleceği düşünmekte, çocukları büyütmektedir"(7). Cinsler arasındaki o dönemin koşullarına,

(6)Bozkurt GÜVENÇ, İnsan ve Kültür: Antropolojiye Giriş, Türk Sosyal Bilimler Derneği Ya., Sosyal Bilimlere Giriş Serisi: 6-1, Ankara,1972,s.255.

(7)Özer OZANKAYA, Toplumbilime Giriş, Ank.Üm. SBF.Ya.No:379, Ankara, 1975,s.204.

ekonomik yapısına (basit üretim araçları, tekniği, biçimi ve zayıf üretim ilişkileri) ve bireylerin cinsel-fiziksel niteliklerine dayalı iş(görev) bölüşümü, toplumdaki değerler sisteminde de yansımış ve kadın ile erkeğin aile ve toplum içersindeki statüsünün (prestijinin), haklarının belirlenmesine neden olmuştur.

Nitekim, avcı-toplayıcı toplumlarda kadın, erkeğe göre daha yüksek bir toplumsal değer kazanmış, anaerkil aile yapısı ve anaerkil aile hukuku(8) doğmuştur(9).

Yerleşik yaşama geçilmesi ile birlikte toplumların ekonomik, toplumsal ve siyasal yapılarında önemli değişiklikler oldu. Yerleşim merkezlerinin kurulması ile birlikte değişim (mübadele) ekonomisi doğmuş ve ticaret başlamıştı. Üretim araçları, tekniği ve tarımsal faaliyetler gelişmiş, madencilik, balıkçılık gibi yeni uğraşı alanları (meslekler) açılmıştı. Diğer yönden insanların doğaya, hemcinslerine egemen olma çabaları, savaş ve savaş ganimetlerine önem kazandırmıştı. Fiziksel güç ve üstünlüğü geçerli, hatta onunda ötesinde gerekli kılan tüm bu oluşumlar, kadın ile erkeğin önce aile sonra toplum içindeki yerlerini etkilemede gecikmedi. Avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık, askerlik gibi erkek gücünü gerekli kılan işleri erkek; yemek, temizlik, çocuk bakımı, ev gözetimi, dikiş nakış gibi kadın şefkati ve yumuşaklığını ge-

(8) Anaerkil aile hukukunda (mutterrecht), soy zinciri (nesep) yalnızca ana tarafından tanınır ve miras ilişkilerinde bu zincire dayanır. Soy zincirinin kadın soyuna göre hesaplanmasıyla birlikte kadın sadece özgür bir durumda bulunmakla kalmayıp, çok saygı gösterilen üstün bir statüden yararlanır. Frederich ENGELS (Çev.Kenan SOMER), Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni, B.5, Ankara,1976,s.282.

(9) Hans FREYER (Çev.Nermin ABADAN), Sosyolojiye Giriş, Ank.ÜN. SBF.Ya.No:165-147, B.2,Ankara,1963,s.226 vd..

rekli kılan işleri kadın üstlendi(10). Böylece erkek işgücü ekonomik sistemin başlıca taşıyıcısı(11), kadın işgücü ise erkek işgücünün tamamlayıcısı, onun yardımcısı durumuna gelmişti(12). Cinsler arasındaki bu yeni ekonomik faaliyet farklılaşması, kadın ve erkeğin aile ve toplum içersindeki statüsünü (prestijini) etkiliyerek, kadının erkeğe oranla daha pasif (ikincil) bir değer yüklenmesine neden olmuştur. Toplumun bu yeni "yapı"sı toplunda süregelen değerler sistemini de değiştirerek, eğitim,hukuk,siyaset,aile,mülkiyet,din gibi toplumun "kültür" öğelerini, bir başka deyişle üst yapısını kurulmuş bulunan bu yeni sisteme göre biçimlendirmiştir. Ataerkil aile yapısı ve ataerkil aile hukuku(13) böylece doğmuş, diğer yünden bu yeni temel yapı kültürel koşullandırma yolu ile toplumlarda kuşaktan kuşağa aktarılarak yerleşmiştir(14).

X.Yüzyıla dek süregiden dönemi "Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni" olarak nitelendirebiliriz. Bu dönemde, işgücü gereksinimi büyük ölçüde aile üyeleri ve kölelerle karşılanmakta ve aile

(10) CÜVENÇ,s.257.

(11) FREYER,s.228.

(12) PTR,s.17.

(13) Ataerkil aile hukukunda (Vaterrecht) soy zinciri ve babalık miras hukuku erkek tarafından belirlenir. Buna erkeğin kayıtsız şartsız üstünlüğü eşlik eder. ENGELS,s.283.

(14) Anaerkil aile hukukunun yıkılışı, kadın cinsinin en büyük tarihsel yenilgisi olarak kabul edilir. ENGELS,s.83.

üyeleri ya da köle olarak kadınlar ekonomik bir değer almaktadır. Köleler arasında kadınlar ~~da~~ bulunmakta, köle kadın ile köle erkek arasında ise her hangi bir ayırım yapılmamaktadır(15). Aile başkanı (baba,koca); egemenliği altındaki aile üyeleri (kadınlar ve çocuklar) aile kölelerin iş ilişkilerini, aile içerisindeki tüm ilişkilerde olduğu gibi mutlak egemenlik haklarına dayanarak dilediği gibi düzenlemektedir(16). Bu ilişkilerde ne bir işin ücret karşılığında görülmesini konu eden bir "iş sözleşmesi(hizmet akdi)"nden, ~~ne~~ de hukukî anlamda bir ücretin ödenmesi ile bir iş yükümlülüğünden söz edilebilmesi mümkündür(17). Zamanla, aileler birbirlerinden köle kiralamaya başlarlar. Bu durum ise, kölenin efendisi ile kiralayan efendisi arasındaki iş ilişkilerinin hukuki bakımdan düzenlenmesini gerektirmektedir. Nitekim "... iş ilişkilerini düzenleyen ilk hukukî kurallar kölelere ilişkin olarak ortaya çıkmıştır"(18). Böylece köle işgücü piyasasında "ücret karşılığı iş görülmesi" amacı sözleşmelere konu olmaya

(15) "Köle erkek ile köle kadın arasında ise bir ayırım yoktu. Her ikisi de emeği sömürülen kölelerdi. Üretim araçları yoktu ve doğal olarak özgür de değillerdi." Füsun TAYANÇ-Tunç TAYANÇ, Dünya'da ve Türkiye'de Tarih Boyunca Kadın, Toplum Ya.No:51, Ankara,1977,s.30; Ancak, bu döneme ilişkin bazı yasalarda, örneğin "Hitit yasaları'nda kadının ücreti erkeğe verilen ücretin yarısı olarak belirlenmekteydi." TAYANÇ-TAYANÇ,s.34.

(16) Köle, efendisinin mülkiyetindedir. Bu nedenle köle üzerinde, kölelerin işgücünden yararlanılmasında aile reisinin sınırsız mutlak bir egemenlik(hakimiyet) hakkı bulunur. Adil İZVEREN, İş Hukuku (I,II,III), Ankara,1974, s.8; Paul KOSCHAKER (Çev. Kıdret AYİTER), Modern Hususi Hukuka Giriş Olarak Roma Hususi Hukukunun Ana Hatları, Ank.Ün.Huk.Fa.Ya.No:370,Ankara,1975,s.76. KOSCHAKER,s.5'den TYPALDO-BASSIA,H.:Des Classes Ouvrières, Rome, Paris,1892,s.28.

(18) KOSCHAKER,s.6.

ve ücret karşılığında iş görecek kişinin (kölenin) değil, o kişinin (kölenin) göreceği işin (emeğinin) kiralanması başlamıştır. Ancak, "Esir hür olmadığı ve eşya telâkki edildiği için, sözü geçen hizmet kirası da bir nevi eşya kirası mahiyetinde idi. Böylece iş münasebetleri eşya hukukuna dayanıyordu"(19). Zamanla köle işgücü piyasası yanında oluşan özgür emek piyasasına da (20), aynı hukuki biçimin uygulandığını görürüz.

X-XV. Yüzyıllar arasında geçerli olan "Feodalite Düzeni"nde ise bu kez, Senyör'ün mutlak egemenliği (etkisi ve otoritesi) altında daha çok tarımsal faaliyetlerde ailece çalışan serfler ile karşılaşırız. İşlediği toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil, yalnızca kullanma hakkına sahip olan serf, tüm aile üyeleri ile çalışmak zorundaydı. Bu durum ise kadının da üretime katılmasını zorunlu kılıyordu(21). Köylü kızlar ve delikanlıların, hizmetçi-uşak olarak ev içinde (aile birliğinde) çalışmaya başlamaları, bir başka deyişle yine aile reisinin otoritesi altında, önceleri bakım (yemek,yatma) masrafı, sonraları ise düzenlenen ücret tarifelerine göre çalışmaya, bir iş ilişkisi içersinde hizmet görmeye başlamaları **dayine bu dönemlere rastlar(22)**.

(19)İZVEREN, s.8'den Rudolph Sohm/Mitteis, s.431; Gustav Radbruch s.121.

(20)Kölelik döneminde, bir işin (hizmetin) ücret karşılığı görülmesi insan onuru ile bağdaştırılamayarak, aşağılanıyordu. Bu koşullar altında özgür emek piyasasının oluşması da güçleşmekteydi. KOSCHAKER, s.16,dipnot 56,s.130.

(21)TAYANÇ-TAYANÇ,s.57.

(22)İZVEREN,s.8.

XV-XVIII. Yüzyıllar arasında küçük sanat kollarında önemli gelişimler oldu. Bir yönden el emeği ile birlikte el emeğine dayalı araç ve gereçler ile bu araç ve gereçlerin kullanıldığı sanatlar çoğalırken, diğer yönden artık dükkân ve küçük atelyelerde sürdürülen bu sanatlarda, ücret karşılığı "yamak", "çırak", ve "kalfa" statüleri ile korporasyon düzeni içerisinde çalışma biçimi doğdu. Bu dönemlerde kadınlar, lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile yer almış, hatta yalnızca kadınların çalıştığı bazı işkolları doğmuştur. Örneğin Fransa'da "... hammaddesi ipek ve altın sırma olan işkolları kadınlara ayrılmıştı: Büyük ve küçük örekeli iplik eğiricileri, ipek kumaş dokuyucuları, ipek başlık dokuyucuları, ipek işi başlık yapıcıları, altın sırmalı şapka yapıcıları; bu beş locada en azından bir kadın işçi muhakkak bulunurdu... XV inci Yüzyılda sırf kadınlara ayrılan mesleklerin başında çamaşırcılık geliyordu... Paris'in dışında da aynı şekilde sırf kadınlara ayrılmış işkolları vardı"(23). Bununla birlikte, loncalarda kadınların ustabaşı olmaları yasaklanarak engellenmekte(24) ve bu alanda erkeklere bir ayrıcalık tanınmaktaydı.

Küçük sanatların sürekli gelişimi XVIII.Yüzyılda el emeği ile el emeğine dayalı gitgide geliştirilen araç ve gereçlerin kullanıldığı imalâthane ve manifaktür (Putting out system) sanayiini oluşturdu(25). Kadınlar bu imalâthane ve manifaktür sanayi içer-

(23)François BARRET (Çev.Babür KUZUCU), Emeğin Tarihi, May Ya., Genel Kültür Kitapları:5, İstanbul,1970, s.40-41.

(24)Özgül ERTEN, Yüzyılımızda Kadın ve Kadınlarımız, Türkiye Yazıları Ya., Araştırma-İnceleme Dizisi:1, Ankara,1978,s.30-31.

(25)Manifaktür merkezî bir imalâthane sistemidir. Bu sistemde işler evlerinde çalışan kişilere dağıtılır. Bu kişiler kendi evlerinde üretimde bulunurlar. Üretimin son evresi ile manifaktür denilen belirli bir yerdeki merkezi bir imalâthane'de toplanarak tamamlanır. Jürgen KUCZYNSKI (Çev.Galip ÜSTÜN), İşçi Sınıfı Tarihi, e Ya. Tarih Dizisi:1, İstanbul,1968,s.13-14.

inde özellikle dokuma işleminin evlerde yapılıp, boyama işleminin manifaktürde yapıldığı dokumacılık, çömlekçilik, elbise dikimi gibi işkollarında yoğun biçimde kullanılmıştır(26).

Başkalarına tâbi (bağlı) olarak geçimini sağlayabilmek üzere; hizmetkâr, köle ve serf olarak üretim ilişkilerine katılan ya da uşak, hizmetçi, yamak, çırak, kalfa, imalâthane ve manifaktür emekçisi olarak ücret geliri karşılığı hizmet gören kişiler ve bunlar arasında kadınlar (kadın emekçiler) yukarıda kısaca değindiğimiz dönemlerde de olmuştur.

Ancak bu kişileri; günümüzdeki anlamı ile yine, hür işgücünü (emeğini), ücret karşılığı işverenin (başkasının) emrine (iradesine) arz (tahsis) ederek, sürekli bir hizmet taahhüdünde bulunan ve işin icrası yönünden (mesleki) olduğu kadar ekonomik yönden de işverene sıkı biçimde tâbi (bağlı) olan işçiler olarak nitelendirmek kanımızca mümkün değildir.

II- SANAYİ DÖNEMİ

"Sanayi Devrimi" buhar makinasının bulunuşu gibi teknik nitelikte bir oluşum ile XVIII Yüzyıl sonlarında (1760' larda) önce İngiltere'de başladı. Buhar makinasının insan, hayvan ve doğa gücünden yararlanılan basit araç ve gereçlere dayalı atölyelerde kullanımı ile ilk kez yeterli, sürekli ve düzenli bir güç kaynağı bulunmuş oluyordu(27). Böylece insan gücünün sınırlılıklarından uzak mekanik düzenlemeler insan organlarının yerine geçti ve bu durum, tüm üretim sürecini baştan aşağı değiştirdi(28).

(26) Oya SENCER, Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, İstanbul, 1969, s.22.

(27) Ahmet DEMİR, Çağdaş Teknolojik Gelişmeler (Sosyo-Ekonomik Etkileri ile), B.2, Ank. Ün. SBF. Ya. No:352, Cumhuriyetin 50. Yılı Ya. No:7, Ankara, 1973, s.18.

(28) Wolfgang ABENDROTH (Çev. Bülent ÖZEN), Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi, Gözlem Ya., İstanbul, 1974, s.12.

üretimde el emeğinin yerini gitgide gelişen makinaların alması ile birlikte daha seri, daha kaliteli, daha çeşitli ve daha çok üretimin gerçekleştirildiği büyük fabrikalar kurulmaya başladı.

Kırsal yörelerde o güne dek büyük çoğunluğu tarım ve hayvancılıkla uğraşan nüfusa, fabrikalarla rekabet olanağı bulamayan, o dönemlere özgü küçük sanat kollarında çalışarak geçimlerini sürdüren pek çok kişinin de katılması ile yeni bir iş ilişkisi ve yeni bir çalışan sınıf da doğmuş oluyordu. Fabrika sahiplerinin nam ve hesabına, onlara ekonomik ve mesleki yönden bağımlı olarak emeklerini ücret geliri karşılığında makinaların kullanıldığı fabrikalarda değerlemeye çalışan, üretim araçlarından yoksun bu kişiler "işçi" adını alarak toplumda "işçi sınıfı" denilen yeni bir sınıfı oluşturdular.

Artık "işveren" olarak adlandırılan fabrika sahipleri, teknik buluşlara daha büyük yatırımlarda bulunabilmek ve amortismanlar ayırabilmek(29), fabrikalarını büyüterek üretimi çoğaltabilmek ve serbest rekabet düzenindeki fiyat dampingi nedeni ile diğer fabrikalarla rekabet edebilmede daha güçlü duruma gelebilmek üzere aşırı kâr ve kapital birikimine yöneldiler. Bu yöneliş ise maliyetlerin düşürülmesini kaçınılmaz hale getirmekteydi.

(29) Ercan GÜVEN, Sosyal Politika (Ders Notları), Teksir, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya., Eskişehir, 1974, s.5; Cahit TALAS, Sosyal Politika (Birinci Kitap: Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim), B.3, Ankara, 1967, s.21.

/ Maliyetleri düşürebilmek için, dikkatler emeğin maliyet içersindeki payı üzerinde toplandı. Önce, çalışma sürelerinin acımasızca uzatıldığını(30), sonra da ücret düzeylerinin olabildiğince düşürüldüğünü görüyoruz. Ücret düzeylerinin yetersizliği, sayıları gün geçtikçe çoğalan işçi ailelerini büyük ekonomik sıkıntılara sokmuş ve geçinebilmek için onları tüm aile üyeleri ile birlikte çalışarak, gelir kazanabilmek zorunluluğunda bırakmıştır(31). Böylece kadınlar "... üretime katılmak ve az da olsa elde edecekleri gelirleriyle aile reisi olan erkeğin ücretini tamamlamak zorunda kalmışlardır"(32). İşçiler, eş ve çocukları ile birlikte önceleri aynı fabrikalarda(33), sonraları ise ayrı ayrı fabrikalarda ve işlerde çalışmaya, bir başka deyişle ailece "işçi"leşmeye başladılar. //

-
- (30) "Atelyeler, buhar gücü ve gaz lambaları ile geceleri de aydınlatılabilmeye ve böylece makinalarla birlikte işçiler de sürekli olarak gece vardiyalarında 12-16 saat süre ile çalıştırılmaya bağlatıldı." Phyllis DEANE, The First Industrial Revolution, Cambridge University Press, Cambridge (England), 1965, s.138.
- (31) Bu dönemlerde, geçinebilecek yeter bir ücrete sahip olamayan işçilerin, kadın'ın ücreti ile birlikte geleceği düşüncesi ile hemen evlenmeyi ve bir kaç yıl sonra da çok küçük yaşlardan başlayarak çalışıp aile gelirini tamamlayacakları için çok çocuk sahibi olmayı düşündüklerini öğreniyoruz. TALAS, Sosyal Politika..., s.20'den Sismone De Sismondi: Nouveaux principes d'économie politique, C.I, B.3, Genève-Paris, 1951, s.301; Orhan TUNA, "Sosyal Tarihte Çalışan Kadın Meselesi", İş ve Hukuk, s.59, Aralık 1970, s.6.
- (32) PNR, s.19; "Aldıkları ücretler, aşıklarını gideremeyecek kadar düşmüş olduğu için, erkekler kadınların da fabrikalarda çalışmalarına razı olmuşlardı." Rona AYBAY, Sosyalizmin Öncülerinden Robert OWEN (Yaşamı-Eylemi ve Öğretisi), İstanbul, 1970, s.30.
- (33) ABD'de; 4 Mayıs 1820 tarihli bir gazete ilanında "Bir pamuk fabrikası için 5 ilâ 8 çocuklu aile aranıyor" denilmektedir. KUCZYNSKI, s.48'den, P.S. FONER: "History of the Labor Movement in the United States", New York, 1947, s.65.

Diğer yönden Sanayi Devrimi'nin daha ilk yıllarında çalışanları tüm aile üyeleri ile birlikte bir yaşam savaşına iterek, ekonomik ve toplumsal nitelikte pek çok sorunu beraberinde getirmesi, bu yeni düzene karşı başkaldırmalara, çatışmalara ve toplu mücadelelere yol açıyordu. Bu gerilimli ortamda, esasen artık fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlamış bulunan kadın ve çocuklar işverenlerce yetişkin erkek işçilere oranla daha uysal ve güçsüz görülerek yeğlenmeye başlar(34). İşverenleri kadın ve çocuk istihdamına özendiren ve yöneltten bir ikinci etmen ise, daha önceki dönemlerde de olduğu gibi, kadın ve çocuk işçilerin yetişkin erkek işçilere oranla daha düşük ücret alma geleneğidir. Bu arada, teknik gelişimlerin, üretim tekniğini basitleştiren makinaların, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın ve çocuk emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ile uzun çıraklık devrelerine gereksinim duyulmaksızın, eğitim görmeden fabrikalarda çalışabilme olanağının doğmasının da(35) bu uygulamaya geçişte kuşkusuz payı vardır.

(34) Fabrikalarda çalışma disiplini sorununun çözümü, çoğunlukla daha kolay yönetilen ve aynı zamanda da daha uzağa malolan kadın ve çocukların çalıştırılması ile bulunmuştur. KUCZYNSKI, s.60'dan, E.MICHEL: "Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt", Frankfurt, 1960, s.79; Kadınların "... erkek işçilere göre düşük ücretle çalışmaları olasıdır. Diğer yönden, yüzyılların baskısı altında ezilmiş kadın uysaldır." ERTEN, s.31; Ayrıca bu konuda bkz.: August BEBEL (Çev. Sabiha Zekeriya SERTEL), Kadın ve Sosyalizm, Toplum Ya.:19/25, Ankara,1977,s.108.

(35) TJNA, s.6.

Yeni bir toplum düzeninin temellerini atan Sanayi Devrimi, önce "işçi" olarak adlandırılan, ücret geliri karşılığında bir başkası hesabına, ona bağımlı olarak çalışan bir grubu ve yeni bir iş ilişkisi biçimini oluşturup yaygınlaştırırken, hemen ardından kadınları ve çocukları bu yeni çalışma alanı içersine çekerek(36) ilk kez "kadın işçi" ve "çocuk işçi" kavramlarının doğmasına yol açmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte başlayan sanayiinin gelişim süreci ve kadınların işçileşme süreci artık zaman içersinde birbirine koşut bir gelişim gösterecektir.

Bu dönemde geçerli ekonomi ve hukuk görüşlerinin, kadınların sanayi'de "işçi" olarak yukarıda değinilen ağır koşullar altında çalışmalarına olan yaklaşımı acaba nasıl olmuştu?

Sanayi Devrimi'nin doğup geliştiği dönemlerde, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki iş ilişkisi, özel hukuk içersinde, akit serbestisi ve çalışma hürriyeti ilkelerine dayalı biçimde hizmet akdi çerçevesinde ele alınıyordu. İşçi (çalışan) ile işveren(çalıştıran) arasında tam bir hukuki eşitlik söz konusuydu. Hizmet akdi zamanla "... Borçlar Hukukundaki satım akdi ve benzerleri gibi sadece emek ve ücret değişimini ifade eden mamelekî nitelikte bir akit haline..." (37) gelmiş ve bunun doğal sonucu olarak emek unsuru, yalnızca maddî nitelikte bir

(36) Hatta, bu nedenle bu dönemde İngiltere'de "... Lancashire'de ortaya çıkan durum, kadınlar ve çocuklar fabrikada ailenin ekmeç parasını kazanırken erkeklerin büyük çoğunluğunun ev işleriyle uğraşmalarına yol açmıştı." KUCZYNSKI, s.49'dan K.A. GERLACH: 'Die Bedeutung des Arbeiterinnen schutzes' Jena, 1913, s.115.

(37) Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul İ.T.İ.Akademisi Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı, No:241, B.3, İstanbul, 1974, s.6.

üretin unsuru olarak görülmeye başlamıştır. İşverenlerin, çok ağır olsa bile, diledikleri koşullar ve diledikleri cinsiyet ve yaştaki kimseler ile bir hizmet akdi yapmasında hukuki bir sınırlama veya engel söz konusu değildir. Esasen bu dönemdeki büyük işgücü arzı içerisindeki rekabet, ayrıca işverenin dilediği kişi ve koşullarla bir hizmet akdi yapabilmesine yardımcı olabilecek uygun bir ekonomik ve toplumsal ortamı hazırlamaktadır. Bu nedenle de, ekonomik yönden daha zayıf olan "işçi" için akit serbestisi, ekonomik yönden daha güçlü olan işverenin kendi çıkarlarına uygun olarak ileri süreceği koşulları kabul etmek serbestisi biçimine(38), işçi ile işveren arasında var olan hukuki eşitlik ise uygulamada tam bir eşitsizliğe dönüşmüştür(39). Hukuki eşitlik, çalışma hürriyeti ve akit serbestisi ilkelerine dayalı, bu "ferdiyetçi-liberal" hukuk sistemi, Sanayi Devrimi ile birlikte işçinin işyeri ve toplum ile olan ilişkilerini katı biçimde disiplinle ederek, sermayeyi tümü ile serbest bırakan, bir başka deyişle sanayinin gelişimi için sermaye sahiplerinin olabildiğince serbest çalışmalarını sağlayabilmek düşüncesi ile işçinin zorlandığı "zecri" nitelikte bir İş Hukuku sistemine dönüşmüştür(40).

(38) Safa REİSOĞLU, "İş(Hizmet) Akdi Yönünden Borçlar Kanunu ile İş Kanunları Arasındaki Münasebetler", BATIDER, C.III, S.1, s.61.

(39) "...akit yapılmasında hukuki bir eşitlik bulunmasına rağmen, fiili durum itibarıyla bu eşitliği ortadan kaldırmış ve işverenleri diledikleri şekilde, dikte ettirdikleri ücret ve iş şartlarıyla çalışmaya hazır büyük bir işçi kitlesini karşılarda her zaman için hazır bulabilecek bir duruma getirmişti." ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulanması, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Ya., İstanbul, 1974, s.11.

(40) Ferit Hakkı SAYIMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.38.

Diğer yönden, Sanayi Devrimi'nin doğuş ve gelişme dönemlerinde "Özgürlükçü-liberal" olarak nitelendirilen ekonomik görüşler geçerlidir. Bu düşünce biçimi, sanayinin ve dolaylı olarak toplum refahının gelişimine engel olabileceği kuşkusu ile yönetimlerin ve hukuk sisteminin ekonomik yaşama karışımını ve katılımını reddetmektedir. Liberal kapitalizm olarak nitelendirilecek bu görüşe göre, kanun koyucunun (liberal devletin) görevi, çalışma yaşamındaki bireyler arasında iş ilişkilerini düzenlemek değil, özgürlük içinde çalışmayı güvence altına almadan ibaretti. Bunun için Devlet, ekonomik yaşama ve iş ilişkilerine hiçbir biçimde karışmamalıydı(41).

Bu dönemde geçerli hukuk sisteminin ve ekonomi düşüncelerinin konuya olan yaklaşımları böyle olunca, Devlet'in kadınların her geçen günle daha yoğun biçimde ve daha olumsuz koşullar altında sanayide kullanılmasına izleyici kalmasını ve onun da ötesinde destekler(42) olmasını doğal karşılamak gerekir.

Sanayi Devrimi XVIII.Yüzyıl sonlarında önce İngiltere'de başladı. Yöndeş oluşum ve gelişimler XIX.Yüzyıl ortalarında tüm Avrupa ülkelerine yayılmış ve Amerika Birleşik Devletlerine de geçerek doruğa ulaşmıştır(43). İngiltere'de karşılaştığımız koşullar, oluşumlar ve deneyimler pek az farklılıklarla diğer sanayileşen ülkelerde de sergilendi.

(41) İZVEREN, s.11.

(42) Devletin bu dönemlerde, çocuk ve kadın işçi çalıştıran fabrikalara, ülkeye yararlı oldukları gerekçesi ile vergi bağışıklıkları bile tanıdığı olmuştur. KUCZYNSKI, s.47 vd..

(43) ABENDROTH, s.30.

XIX. Yüzyıl'ın ilk yarısına ilişkin bazı kaynaklardan; bu dönemde fabrikaların dayanılması güç koşulları altında çalışan kadın işçilerin büyük çoğunluğunun dokuma sanayinde çalıştığını (44), ancak bunun dışında madencilik (45), kadın giyim, dantel ve seramik sanayilerinde de kadınların yoğun olarak bulunduğunu öğreniyoruz (46).

Sanayi Devrimi'nin başladığı XVIII.Yüzyıl sonları ile XIX.Yüzyıl ortaları arasında kalan dönem, Sanayi Devrimi'nin yukarıda özetle ortaya koynaya çalıştığımız oluşturlar ve koşullar altında, bir çok ülkede doğup gelişerek doruğa ulaştığı dönemdir. Bu dönem ayrıca, kadınların "işçi" olarak sanayide ilk kez yaygın ve yoğun biçimde kullanıldığı ekonomik yeni bir değer kazandığı ve bu alanda olabildiğince sömürüldüğü dönem olarak da nitelendirilebilir. Böylece, fabrikalarda çalışan kadınlar ekonomik bağımsızlıklarına da ilk kez kavuşmuş oluyorlardı. Ücretler çok düşük, çalışma koşulları çok ağır olsa bile,

-
- (44) Keith DAWSON, The Industrial Revolution, Pan Books, Panorama of History Series, London, 1972, s.19; Milton BRIGGS-Perey JORDAN, Economic History of England, University Tutorial Press Ltd. Twelfth Edition, London, 1967, s.239; Örneğin 1830'larda, İngiltere'de pamuklu dokuma sanayinde çalışanların yaklaşık % 30'u, Almanya'da 1/4'ü ile 1/3'ü, ABD'de yine bu oranlarda kadın işçi çalıştığını öğreniyoruz. Bkz.: G.R.PORTER, The Progress of the Nation, C.I, London, 1886, s.228; KUCZYNSKI, s.49'dan J.R.Mc.CULLOCH, A Statistical Account for the British Empire, Papers Published by the Board of Trade, C.IV, s.382 vd.; KUCZYNSKI, s.47,53.
- (45) XIX.Yüzyıl ortalarında çeşitli madenlerde çalışan çok sayıda kadın işçi bulunmaktadır. Bu konuda bkz.: Pauline GREGG, A Social and Economic History of Britain (1760-1970), B.5, London, 1971, s.140-142; DAWSON, s.34-36; Arnold WILSON-Hermann LEVY, Workmen's Compensation, Vol.I, Social and Political Development, London-New York-Toronto, 1933, s.16-17; BRIGGS-JORDAN, s.216,551. Frederick ENGELS, The Condition of the Working Class in England Panther Pub., London, 1974, s.267.
- (46) Bu işkolları konusunda ayrıca bkz.: GREGG, s.460-461; PUR, s.20-21.

yine de bu ücretler kendilerine aitti ve kendilerine ödenmekteydi. Daha ağır koşullar altında, daha uzun süre tutan ve dış dünya ile ilişkileri sınırlandıran ev hizmetlerinde ise kadınlar için ücret ödenmesi söz konusu değildi. Ekonomik ve toplumsal yönden kadınlar, kocanın, babanın mutlak otoritesi altındaydı. İşte, yeni iş biçimi kadınlarca bu açıdan değerlendirilerek ev hizmetleri ile karşılaştırılıyor ve daha avantajlı bile görülebiliyordu (47). Bu dönemde kadın işçilerin hukuk sistemi içerisinde korunması gereğinden ilk kez söz edilmesine ve bu doğrultuda bazı istisnai girişimlerde bulunulmasına karşın, olumlu ve somut sonuçlara ulaşıldığı söylenemez.

XIX.Yüzyıl ortalarında Sanayi Devriminin koşulları gitgide ağırlaşmış, olumsuz sonuçları tartışılmaz bir açıklıkla gözle-
nilmeye başlamıştır.

Bir yandan, yaygın bir yoksullukla, aşırı kapital birikimi arasında oluşan ekonomik dengesizlikler.

Bir yandan, işsizlik ve ağır çalışma koşulları.

Bir yandan, kadın ve çocuk işçilerin sanayide acımasızca kullanılması ile bozulan aile birliği, sürekliliği ve saygınlığı, liberal ekonomi ve hukuk görüşünün geçerli olduğu bir ortamda katı bir sanayi kapitalizmini oluşturarak, toplumlarda yaygın bir sefalet, toplumsal düzen ve birliğin parçalanmasına, ahlâki bunalımlara ve çatışmalara yol açarak, toplumlara sağlıksız bir görünüm veriyordu. Daha kısa bir deyişle, fabrika sanayinin peşi sıra, bir toplumsal sefalet de birlikte geliyordu (48).

(47) BRIGGS-JORDAN, s.216.

(48) EKİN, s.8.

Sanayi Devriminin bu ağır koşulları ve olumsuz sonuçları; kamuoyunun, bazı baskı gruplarının(49), ve sorunların tartışıldığı bir ortamın oluşturulmasına yol açtı. Devlet'in temel ekonomi ve hukuk görüşlerinde yavaş yavaş değişiklikler görülmeye başladı.

İşçiler, henüz yasallaşmamış mesleki örgütleri (sendikaları) içersinde birleşerek haklarını toplu olarak savunma ve hak kazanma mücadelelerini başlatıyor(50), liberal ekonomik düşüncelere karşı yeni ekonomik ve toplumsal düşünceler geliştiriyordu(51). Ayrıca, Sanayi Devrimi'nin özellikle ve öncelikle kadın ve çocuk işçilerin zarar gördüğü ağır koşulları, kamuoyunun yardımsever ve insansever duygularını, din kurumlarını, bazı politikacıları, sanatçı ve düşünürleri ve **hatta bazı işverenleri** harekete geçirtmekte gecikmedi.

Neticede Devlet, çalışma yaşamına ve iş ilişkilerine karışımçı ve katılımcı (müdahaleci) bir yaklaşımla bakmak zorunluluğunda kalmış, bir başka deyişle günümüz modern İş Hukuku sistemini oluşturan sosyal bir politika izlemeye başlamıştır. Böylece işçilere ve özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik, geniş kapsamlı ve içerikli olmasa ve somut sonuçlar oluşturmaya bile devletin çalışma yaşamını düzenleyici önlemleri almaya başladığı görülür.

(49) Sanayi Devrimini izleyen dönemde ayırım yapmaksızın düzenlenen ağır çalışma koşulları karşısında özellikle çocuk ve kadın işçilerin sefaleti, her sınıf halkı duygusal yönden incitmiştir. GÜVEN, s.13.

(50) Sendikacılık hareketlerinin başlangıcı İngiltere'de 1820 lere dek iner. Ancak, varlıklarının yasalarla tanınması 1870 lerde gerçekleşebilmiştir. İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 271 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya.No:175, Eskişehir, 1977, s.7; Fransa ve Almanya'da sendikacılık hareketleri de yasal ortamın sağlanılmasından çok önceleri başlamıştır. BARRET, s.113-114, 139-140; Ayrıca bkz.: Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, İkinci Kitap, B.3, Ankara Ün.SBF.Ya.No:337, Ankara, 1972, s.182, 228-229, 242.

(51) İnsan emeğinin ölçsüz istismarı ve büyük kitlelerin sefaleti

Kadın işçilerin, çalışma yaşamını düzenleyen yasalar içersinde özel hükümlerle korunması, ilk kez Sanayi Devriminin doğup geliştiği İngiltere'de başlar.

1842 yılında kabul edilen "Madenler Kanunu" (Mines Act) 10 yaşından küçük çocuklar ile her yaştaki kadınların yeraltı (maden) işlerinde çalıştırılmalarını yasakladı(52). 1844 yılında yine bir yasa ile kadın işçilerin günlük iş süreleri 12 saat ile sınırlanmış, giysilerinin (uzun etekli) yol açabileceği sakıncalar nedeni ile çalışan makinelerin yakınında kadın işçi çalıştırılması ve makinelerin bakım ve temizliğinin kadın işçilere yaptırılması yasaklanmıştı(53). 1845 yılında yürürlüğe giren Basın İş Kanunu ise, kadın işçilerin bu iş kolunda gece çalıştırılmalarını yasakladı(54). 8 Haziran 1847 günlü Fabrikalar Yasası da dokuma sanayinde çalışan kadın işçilerin günlük çalışma sürelerini 11,1 Mayıs 1848'de ise 10 saate indiriyordu(55).

karşılığında olsa bile ekonomik gelişmeyi öngören "klasik liberalizm"e karşıt; kapitalist sistem içersinde olmakla birlikte Devlet'in ekonomik ve toplumsal yaşama katılımını öngören "Yeni Liberalizm", "Müdahaleci Okul", "Devlet Sosyalizmi", "Tesanütçü Okul" gibi bazı yeni öğretiler ile kapitalist sistemin yapı değişikliği üzerine kurulmuş balanan çeşitli "Sosyalist" ve "Kollektivist" öğretiler bu dönemde doğup gelişmiştir.

- (52) TALAS, Sosyal Politika..., s.125; İZVEREN, s.13; BRIGGS-JORDAN, s.551.
(53) GREGG, s.130-131; BRIGGS-JORDAN, s.545.
(54) GREGG, s.136.
(55) TALAS, Sosyal Politika..., s.126; ABENDROTH, s.35.

Ardından 1864 yasası ile kadınların cam fabrikalarında çalıştırılmaları yasaklanmış, aynı yıl çıkarılan bir başka yasa ile (Workshop Regulation Act), kadın işçiler için 05.00 ile 21.00 arasında olmak üzere 10,5 saatlik işgünü kabul edilmiştir(56). 1874 yasası ile İngiltere'de koruyucu önlemlerin kapsam ve içeriği her yaş ve cinsiyetteki tüm işçileri kapsayacak biçimde genişletildi(57). Daha sonraki yıllarda, 1895'de "Fabrikalar Yasası" (Factory Act) ise, kadın işçilerin haftalık çalışma sürelerini 60 saat ile sınırlandırmaktaydı(58).

Aynı dönemde, diğer sanayileşen ülkelerde de benzer yasal gelişimler gözlenir.

Fransa'da kadınların yeraltı(maden) işlerinde çalıştırılmalarının yasaklandığı 1874 yasası ile kadın işçilerin günlük çalışma sürelerini 11 saat ile sınırlandıran 1892 yasası(59), İsviçre'de kadınların gece çalıştırılmalarını yasaklayan ve kadın işçilere doğum sonrasında 8 haftalık bir izin hakkı tanıyan 1877 tarihli "Fabrikalarda Çalıştırmaya Ait Federal Kanun"(60), ve Almanya'da yaşlı ve evli kadınların günde 11 saatten çok ve gece çalıştırılmalarını yasaklayan 1891 yasası(61), çeşitli ülkelerde kadınları iş ilişkileri ve yaşamında özel

(56) BRIGGS-JORDAN, s.546-547.

(57) TALAS, Sosyal Politika..., s.126.

(58) BRIGGS-JORDAN, s.549.

(59) Muhittin ALAM, İş Hukuku Ders Notları, Teksir, İzmir, 1963, s.13.

(60) TALAS, Sosyal Politika..., s.134.

(61) BEBEL, s.109.

hükümleri ile koruyan yasaların ilk örnekleri olarak sıralanabilir. Aynı dönem içinde, kadın ve çocuk işçilerin çalışma yaşamında özel olarak korunmasına yönelik ilk uluslararası çalışmalarında başladığı görülür(62).

XIX.Yüzyıl ortalarından Yüzyılımız başlarına dek uzayan dönem, yukarıda yer verdiğimiz örneklerden de görülebileceği üzere, kadın işçilerin çalışma hayatında korunmasına yönelik ilk yasaların yürürlüğe girmeye başladığı dönemdir. Bu yasalar yalnızca kadınların yaygın ve yoğun biçimde kullanıldığı bazı işkollarına (dokumacılık, madencilik) ve en çok sömürüldüğü iş süreleri ile iş türleri alanlarına özgü kalmış, daha kısa bir deyişle kapsam ve içerik yönünden çok dar tutulmuştur. Yasaların etkin ve yaygın biçimde uygulanmadığı da düşünülürse, bu yasal önlemin ilk olumlu adımlar olma niteliğinin dışında reformist nitelikten başka bir anlam taşıyamayacağı daha belirgin biçimde ortaya çıkar(63).

(62) Bu girişimlerin ilk örnekleri, İngiltere'de Robert OWEN ve İsviçre'de Daniel LEGRAND tarafından verilmiştir. OWEN, 1818'de "Aix-La-Chapell" de toplanan uluslararası "Mukaddes İttifak Kongresi"ne kendisinin işyerlerinde uyguladığı koruyucu önlemlerin uluslararası düzeyde normalleştirilmesine ilişkin bir başvuruda bulunmuştur. AYBAY, s.158-163, GÜVEN, s.31; TALAS, Sosyal Politika..., s.50-52; Ancak, OWEN'in başvurusu üzerinde görüşülmüş olmasına karşın (AYBAY, s.162'den, Margaret COLE, Robert OWEN of New Lanark, London, 1953), kongre anlaşma ve protokollerinde yer almamıştır. AYBAY, s.162; Daniel LEGRAND (1783-1859) ise, Berlin, Paris, Pétersbourg hükümetlerine başvurarak çalışan çocuk ve kadın işçilerin korunmasına yönelik uluslararası normların konulması isteminde bulunmuş, ancak olumlu bir sonuç sağlayamamıştır.

(63) GREGG, s.145.

XIX.Yüzyıl sonlarında kadın işçiler artık çalışma yaşamı içerisinde eskisine oranla daha çok ve yaygın biçimde yer almıştı. Örgütlenmiş kadın hareketleri de bu gelişime koşut olarak yoğunlaşmaya başladı. Kadın işçiler, özellikle çalışma koşullarını iyileştirmek üzere kurdukları Sendikalar aracılığı ile artık toplu mücadelelere girmişlerdir(64). Aynı dönemde kurulu hukuk sisteminin kadınlar aleyhine olan eşitsiz hükümlerinin değiştirilmesine ve bu yol ile kadın hak ve özgürlüklerinin kazanılmasına yönelik çabalar da dernekler aracılığı ile sürdürülmüştür(65).

-
- (64) Örneğin ABD.'de "New York Kadın Terzileri Sendikası" yalnız kadın işçiler tarafından kurulmuştu. W.Willard WIRTZ, Brief History of the American Labor Movement, United States Department of Labor Bulletin No: 1000, USA, 1964, s.75; Kadın işçilerin sendikalar kurmaları ve bu yol ile haklarını savunma mücadeleleri gerçekte daha da gerilere dayanır. ABD'de keten dokuma fabrikalarında çalışan kadın işçilerin 1830'larda kurmuş oldukları sendika, kadın işçilerce kurulmuş olan ilk sendika olarak kabul edilmektedir. Philip TAFT, Economics and Problems of Labor, New York, 1948, s.254.
- (65) Kadın hak ve özgürlüklerini savunmak üzere kadınlar tarafından derneklerin kurulması ve bu dernekler aracılığı ile eylemlere bağlanması XIX.Yüzyıl sonlarına rastlar. Bu mücadeleler önce ABD'de, daha sonraları İngiltere ve diğer Avrupa ülkelerinde başlamış ve I Dünya Savaşına dek giderek çoğalan bir seyir göstermiştir. Meliha TORKAK, Son Elli Yıl İçinde Yabancı Memleketlerde Kadın Hareketleri, Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Y.Ş.2, Ankara, ?;s.10-16.

Aynı zamanda başlayan(66) bu çift yönlü mücadeleler arasında, daha sonraları bir ilişki kurulmuş, bu ilişkiden de bir dayanışma ve güçbirliği doğmuştur. Bu mücadeleler zaman zaman uluslararası boyutlar da kazanarak(67), sert eylemlere dönüşmüştür(68).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları'nda kadın işgücü ekonominin tüm kesimlerinde ve özellikle savaş endüstrisinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldı. Savaşan erkeklere daha çok silah, araç, gereç ve malzeme sağlayabilmek kadınların savaş sanayinde uzun sürelerle ve geceleri de çalışarak özveride bulunmalarını gerekli hale getirmekteydi. Hatta, İngiltere'de savaş sanayinin hızlı gelişimi ile orantılı olarak kadın işçilere mesleki eğitimin verilememesi ve iş sağlığı ile güvenliğine ilişkin önlemlerin gereği ve yeterince alınmaması, kadın işçilerin

(65) Sendikacılık ve kadın hakları hareketleri aynı zamanda bağlanmıştır. Edith KREBS, "Women Workers and the Trade Unions in Austria: An Interim Report II", Women Workers and Society, International Labour Office, Geneva, 1976, s.185.

(67) 1877 yılında kurulan "Uluslararası Genç Kadınlar Birliği" (Internationale Bund der Freundinnen Junger Mädchen), 1888'de kurulan "Uluslararası Kadınlar Birliği" (International Council of Women) bu derneklerin ilk kurulanlarıdır. 1900 yılında kurulan "Uluslararası Kadın Giyim Sanayi İşçileri Sendikası" (International Ladies Garment Workers Union) Uluslararası kadın sendikalarının, 1894'de kurulan "Genç Kadınlar Dünya Birliği" (World's Young Women's Christian Association) ile 1910'da kurulan "Katolik Kadın Örgütleri Dünya Birliği" (Weltbund Katholischer Frauenorganisation) Uluslararası dini kadın birliklerinin, 1899'da kurulan "Hastabakıcı Dünya Birliği", 1930'da kurulan "Kadınlar Dünya Birliği" ve "Meslek Ve İş Kadınları Uluslararası Birliği" uluslararası kadın meslek birliklerinin ilk ve önemli örnekleridir. TORKAK, s.22-23; Henry PELLING, American Labor, The University of Chicago Press, USA, 1965, s.230.

(68) Kadın işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilebilmesi amacı ile başvurdukları ilk toplu eylemler XIX.Yüzyıl sonlarında İngiltere'de görüldü. 1888 yılında Londra'da 700 kadın kibrit işçisinin katıldığı bir grevi, 1889 yılında yine Londra'da ki kadın dokuma işçileri grevi izlemiştir. "İşçi Sınıfı Tarihinden", Politika Gazetesi, 1 Şubat 1977, s.5.

1912 ve 1913 yıllarında işte geçirdikleri toplam sürelerin ortalama % 54'ünü iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile kaybetmelerine yol açmıştı(69). Bu arada savaş yıllarında kadınların erkek işgücünü ikâme ederek çalışabilmesi için devlet çalışan kadınların görevlerinin bir bölümünü üstlenerek çocukları için yuvalar, kreşler açmaya ve okullarda onları beslemeye başlıyordu(70). Savaş süresince kadın işgücünün bu yaygın ve yoğun kullanımını savaştaki erkek işgücü kayıplarını gidermek üzere savaş sonrasında da yansıtmıştır(71). Bu arada her iki savaş arasında ortaya çıkan "1929 Ekonomik Bunaltı"nın sanayi Devrimi'nin olumsuz koşullarını anımsatan gelişimi, Devletlerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanını genişletip pekiştiriyordu.

Yüzyılımız'ın ilk yarısında ardarda sıralanan bu olay ve oluşumlar, toplumların siyasal, sosyal, yasal ve ekonomik yapılarının (strüktürlerini) önemli ölçüde değiştirdi. Böylece hem kadın-erkek arasında ayrıcalıksız bir dünyanın oluşturulmasına ve hem de iş ilişkileri ve hayatında kadınları koruyucu bazı özel önlemlerin (ayrıcalıklar) getirilmesine yol açtı.

Kurulu hukuk sistemi; anne'nin, çocukların ve ailenin korunması, kadın eğitimi, öğrenimi, mal edinme haklarının verilmesi, kadının ekonomik bağımsızlığına kavuşması, eşit değerde işe eşit ücret alınması, seçme-seçilme (siyasal) haklarını kazanması,

(69) Why Is She Away: The Problem of Sickness Among Women in Industry, The Industrial Health Research Board of the Medical Research Council Pub., Pamphlet 3, London, 1945; Savaş yıllarında ABB'de de durum farklı değildir. Carroll R. DAUGHERTY, Labor Problems in American Industry, Fifth Edition, USA, 1941, s.222.

(70) TRT, s.21.

(71) TAPT, s.248.

aile ve miras hukukunda kadın-erkek ayrımı gözeten (erkeklere ayrıcalık tanıyan) hükümlerin giderilmesi doğrultusunda radikal bir değişime uğradı. Diğer yünden, sanayileşmenin ve ekonomi politikalarının yaşam düzeyini korumak veya yükseltebilmek üzere kadını çalışma zorunluluğunda bırakan koşulları, ekonomik bunalım dönemlerindeki işsizlikler, ücretlerin genel düzeyindeki yetersizlikler ve küçülen (çekirdek) aileler, kadını çalışma yaşamına daha sıkı bağlamıştır. Bu durum ise, kadına aile içersinde yeni roller yükleyerek, kadının statüsünde bu yeni duruma koşut bir değişim gereksinimi oluşturmuştur. Böylece kadınların çalışması (istihdamı) konusunda gelenek, görenek ve ön yargılardan kaynaklanan kültürel kökenli engeller bir ölçüde bile olsa aşılabildi(72).

Kadın işçilerin çalışma hukukunun gelişimine yönetim biçimi ve ilkelerindeki değişmelerin de katkısı olmuştur. Kadın işçiler demokratik yönetimlerde özellikle sayısal yünden küçümsenmeyecek politik bir önem ve etkinlik kazanmıştı. Ayrıca, çalışma yaşamında nitelikleri nedeni ile özel olarak korunması gereken gruplar, devletin sorumluluk alanı içersinde kalarak bunlara ve bu grupların başında gelen kadın işçilere yönelik konuyucu önlemler alınması "Sosyal Devlet" ilkesini benimseyen yönetimlerin, yasal haklara sahip olmada ve bu hakları kullanabilmede varolan cinsel ayrıcalıkların ortadan kaldırılması ise "Hukuk Devleti" ilkesini benimseyen yönetimlerin üstlendikleri temel görevler haline gelmişti.

Kadının siyasal, yasal ve toplumsal eşitliği doğrultusunda katedilen yolun, kadın işçilere ilişkin çalışma hukukunun

(72) TAFT, s.247.

gelişimine küçümsenmez katkıda bulunduğu kuşku götürmez. Yukarıda değinilen tüm bu olay ve oluşumlar, pek çok ülkede ardarda bir yönden iş yasalarını kapsam ve içerik yönünden geliştirirken, diğer yönden kadın işçilerin iş ilişkileri ve yaşamında özel olarak korunmasına ve erkeklere özgü ayrıcalıkların giderilmesine yönelik hükümlerin bu yasalar içerisinde yer almasına yol açmıştır.

Nitekim İngiltere'de, 1901 yasası (Factory and Workshops Act) ile kadın işçilere dokuma sanayinde 55, diğer sanayi kollarında 48 saatlik iş haftası kabul edilmekte, 1937 yasası (Factory Act) ile kadın işçilerin çalışma süreleri fazla çalışmaları da kapsamak üzere günde 10, haftada 48 saat ile sınırlandırılmakta ve günlük çalışma süresinin ortasında istirahat ve yemek için ara dinlenmesi verilmesi, işe başlama saatinin sabah 07.00 den önce alınmayacağı ve yapılacak fazla çalışmaların yılda 100, haftada 6 saatten (mevsinlik işlerde ise yılda 150 saatten) çok olamayacağı hükmü bağlanmaktadır(73). Fransa'da, 1909 yasası ile doğum yapan işçi kadınlara iş güvencesi sağlanmış ve ardından 1913 yasasında yine doğum yapan işçi kadınlara, doğumdan sonra gelecek 4 hafta için çalışmaksızın ücret ödenmesi hükmü yer almıştır(74). ABD'de de, 1908'de kadın işçilerin çalışma sürelerine ilişkin Anayasal bir sınırlama yapılmıştır(75). 1912 de kadın ve çocuk işçilere ilişkin ilk eyalet (Massachusetts) asgari ücret yasası yürürlüğe girmiş ve 1923 yılında bu eyaletlerin sayıları

(73) TALAS, Sosyal Politika..., s.126-127; GREGG, s.473; BRIGGS-JORDAN, s.554.

(74) TALAS, Sosyal Politika..., s.138.

(75) PELLING, s.124; Pearce DAVIS-Gerald J.MATCHETT, Modern Labor Economics, The Ronald Press Company, New York, 1954, s.411.

13'e yükselmisti(76). 1930 yılında ise ABD "Kadın Bürosu"nce kadın işçiler için çalışma sürelerine, ücretlere, çalışma koşullarına ilişkin asgari normlar belirleniyordu(77). Almanya'da da, 1908'de çıkarılan bir yasa ile; 10 kişiden çok işçi çalıştıran fabrikalarda kadınların günlük iş süreleri^m10, Cumartesi ve bayram günlerinde 8 saate indirildiğini, kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası için 8 haftalık doğum izni verildiğini, kadınların kömür ve yapı sanayinde çalıştırılmalarının ve günlük işlerin (tamamlanamaması halinde) eve götürülmesinin yasaklandığını görüyoruz(78).

Bu alanda ulusal mevzuatlardaki gelişmenin yanısıra, Birinci Dünya Savaşını izleyen yıllarda uluslararası mevzuat da yöndeş bir gelişim başlar. 1890 "Berlin Konferansı" ve 1897 "Zürih Kongresi" nin, kadınların madenlerde çalıştırılmasının uluslararası anlaşmalarla yasaklanmasına ve kadın işçiler için bazı uluslararası özel koruyucu normlar oluşturulmasına ilişkin kararları bir dilekten öteye geçememişti. Daha sonra, 1900 yılında Fransa' da kurulan "Uluslararası Çalışma Ofisi" iki uluslararası kongre düzenledi. 1906'da Bern'de 20 ülkenin katılımı ile toplanan ilk kongrenin 13 Avrupa devleti tarafından onaylanan sözleşmesinde, işçi kadınların gece çalıştırılmaları bazı koşul ve kayıtlara bağlı kılınmış, 1913'de toplanan **II**. Kongrede ise bu konuda daha geniş kapsamlı projelerin üzerinde

(76) DAVIS-MATCHETT, s.402.

(77) Bu standartların neler olduğu konusunda bkz.: DAUGHERTY, s.228'den Director of United States Women's Bureau, Thirteenth Annual Report, Washington, 1931, p.28.

(78) BEBEL, s.110.

çalışılmasına karar verilmiştir (79). Ne varki bu çalışmalar, I.Dünya Savaşının başlaması ile duraladı. I.Dünya Savaşı sonunda 1919 yılında Paris'de imzalanan Barış Anlaşmasının XIII. ayarında ise çocukların, kadınların ve gençlerin özel olarak korunmaları ile, eşit değerde işe eşit ücret almalarına ilişkin ilkeler benimsendi. Daha sonraları "Uluslararası Çalışma Örgütü"nin anayasasında yer alacak olan "Filedelfiya Beyannamesi"nde de, çalışma yaşamında çocuğun ve analığın korunması ile, kadın ve erkek işçilere mesleki alanda eşit şanslar tanınması ilkeleri yer alıyordu (80).

"Uluslararası Çalışma Örgütü" bu dönemde, 1921 tarihinde onaylanan 3 üncü (3 numaralı) Sözleşmesiyle kadın işçilerin hamilelik (analık haline ilişkin) haklarını düzenlemekte, hemen ardından aynı yıl içersinde onayladığı 4 numaralı Sözleşmesiyle kadın işçilerin gece çalışmalarına ilişkin yasaklamalar getirmekteydi. Örgüt 1936 yılında 41 numaralı Sözleşmesi ile kadınların gece çalışmalarına ilişkin olarak kabul etmiş olduğu 4 numaralı Sözleşmesinde bazı düzeltmeler yapmıştır. 1937 yılında onaylanan 45 numaralı Sözleşmesi ile de, kadınların yeraltı işlerinde (maden, tünel, kanal vb.) çalışmalarını yasaklamıştır.

-
- (79) Metin KUTAL, "Uluslararası Çalışma Teşkilatınının Yasama Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyetinin Durumu (1919-1969)" Sosyal Siyaset Konferansları, İst.Ün.Ya.No:1514, İkt.Fa. Ya.No.273 İktisat ve İctimaiyat Enst.No.55, İstanbul, 1970, s.171; TALAS, Sosyal Politika..., s.55-57.
- (80) Rüçhan İŞİK, Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları, Ank.Ün.Huk.Fa.Ya.No.218, Ankara, 1967, s.27-29.

Özellikle ekonomik nedenlerle, kadın işçiler artık pek çok ülkede endüstrileşme hızı ve yoğunluğu oranında çoğalın yaygınlaşmaktadır. Süregiden teknik gelişimler; bir yünden çeşitli meslek kollarını, endüstri kesimlerini ve dolaylı olarak kadın işgücü talebini çoğaltarak, kadın emeğini gerekli kılan sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik vb. gibi bazı özel meslek alanları açmakta, bir başka yünden ise kadının ev içi iş ve sorumluluklarını azaltarak bir işte çalışabilmesi için daha çok zaman ayırabilmesine olanak vermektedir.

Kadın nüfus içersindeki aktif kadın nüfus oranı hızla büyümektedir. Bu gelişime koşut biçimde, çalışan aktif işgücü içersinde kadınlar, sayısal ve oransal olarak her geçen yıl ile birlikte çoğalmaktadır. Oranlar ülkeden ülkeye bazı farklılıklar göstermesine karşın, oransal ve sayısal çoğalma özelliğinde her hangi bir değişme görülmemektedir(31).

(31) Örneğin, ABD, İngiltere, Almanya, Kanada gibi sanayileşmiş ülkelerde, 1890 yılından 1950 yılına dek, çalışan nüfus içersindeki kadın oranı sürekli bir yükselme göstermiş, 1930'larda bu çoğalma daha da hız kazanmıştır. Nevzat YALÇINTAŞ, Ücretler ve Emek Arzı, İst.Ün.Ya.No:1442, İkt.Fa.Ya.No:252; İktisat ve İçtimaiyat Enst.No:52, İstanbul, 1969, s.90; ABD'de 1940 yılında çalışan nüfusun % 25'i kadınlardan oluşmakta iken, bu oran 1965 yılında % 34, 1971 yılında ise % 43'e yükselmiştir. TACETTİN SAMER (Çev.), "Çalışma Hayatında Kadınların Fırsat ve Ücret Eşitliği ve Bu Konuda Yapılan Çalışmalar", İş ve İşçi Bulma Kurumu Dergisi, S.1, Ocak 1976, s.45; Ayrıca bkz.: Orme W. PHELPS, Introduction to Labor Economics, Mc.Graw-Hill Pub., Fourth Edition, USA, 1967, s.42; Kanada'da ise, 1960'da % 27 olan bu oran 1970'de % 33'e çıkmıştır; Sanayileşmiş OECD Ülkelerde, kadın nüfusun işgücüne katılma oranına ilişkin gelişmeler konusunda bkz.: The Role of..., s.11.; Avrupa Ekonomik Topluluğuna (AET) üye ülkelerde 1966-1973 yılları arasında bu alandaki gelişmeler için/bkz.: Catherine THENES, "Avrupa'da Çalışan Kadınlar", Avrupa Topluluğu, S.3, Ankara, 1973, s.14.

Günümüzde; ücret ve maaş geliri ile çalışanlar toplamı içerisinde kadınların oranı İskandinav ülkelerinde (İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya) ortalama % 44, sosyalist ülkelerde (Bulgaristan, Çekoslovakya, Polonya, Rusya) ortalama % 45 dir(82). Bu yüksek oranlar sosyalist ülkelerde çalışan işgücünün yaklaşık yarısının kadın olduğu düşüncesini de doğrulamaktadır(83). Bu oranlar sanayileşmiş ülkelerde (ABD, Japonya, Federal Almanya, Rusya, Kanada) da % 39 gibi bir değer almakta, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ülkelerinde (Belçika, Fransa, Federal Almanya, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, İngiltere, Danimarka) ise ortalama % 33 gibi biraz daha düşük düzeyde bulunmaktadır(84).

(82) Bu oranlar; Year Book of Labour Statistics 1977, International Labour Office, Geneva, 1977'de yer alan verilerden yararlanılarak çıkarılmıştır.

(83) "Rusya, Doğu Almanya ve Romanya'da kadınların işgücündeki oranı da % 50'den fazla veya bu orana yakındır", SANER, s.46; "Sosyalist Doğu Avrupa Ülkelerinde ise kadın işgücünün ekonomik yaşama aktif olarak katılma oranı Batı ülkelerine göre daha önemli bir büyüklüktedir." PIR, s.23; "Dünya'da kadınların toplam işgücü içerisinde en yüksek oranda (%51), yer aldığı ülke SSCB'dir. Bu oran üretim kesiminde % 63, teknik meslek alanlarında % 49, kültürel alanda % 73, sanat kollarında % 45 olmaktadır... Sanayinin üretim tarım ve ormancılık, ulaşım ve haberleşme kesimlerinde çalışanların yaklaşık 2/3 si kadınlar olmaktadır." Svetlana TURCHANINOVA, "Trends In Women's Employment in The USSR", Women Workers and Society, International Labour Office, Geneva, 1976, s.149, 151; Bu durum, sosyalist programlarda yer alan eşit haklar, eşit görevler ve tüm ayrıcalıkların kaldırılması ile gücü yeten herkes için çalışma zorunluluğu getirilmesi ilkeleri doğrultusundaki uygulamalar ile açıklanabilir. August BEBEL (Çev. Sabiha Zekeriya Sertel), Kadın ve Sosyalizm, C.II, Toplum Ya.: 25, Ankara, 1966, s.58, 65, 79.

(84) AET'ye üye ülkelerde çalışan kadınlara ilişkin oranlar için ayrıca bkz.: Melek EĞİLMEZ (Çev.) Avrupa Topluluğunun Sosyal Politikası, Avrupa Topluluğu Basın ve Enformasyon Bürosu Ya., Ankara, 1978, s.40.

Diğer yönden kadın işçilerin çalışma mevzuatında özel hükümlerle korunması, bu dönüşümlerle ilişkili olarak Yüzyılımız'ın ilk yarısında yukarıda değinilen teknik, ekonomik, toplumsal, yasal, siyasal bir çok olay ve oluşumun etkisi ile gelişmiş ve özellikle II.Dünya Savaşından sonra kapsam ve içerik yönünden daha yeni ve ileri boyutlar kazanmıştır.

II.Dünya Savaşını izleyen yıllarda, uluslararası Sosyal Politikanın gelişiminde de önemli aşamalar kaydedilmiştir. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), UNESCO, Avrupa Ekonomik Topluluğu, OECD gibi etkili pek çok kuruluşun yasaları, almış oldukları karar,bildirgeler, pek çok ülkenin taraf olduğu sözleşme(85) ve tavsiyeler ile uluslararası düzeyde

(85) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın işçilere ilişkin, koruyucu yasal önlemlerin alınmasını öngören Sözleşmelerinin tarih sırasına göre listesi aşağıda verilmektedir.

<u>Sözleşmenin Yılı</u>	<u>Sözleşmenin Numarası</u>	<u>Sözleşmenin Konusu</u>
1919	3	Analığın Korunmasına ilişkin Sözleşme
1919	4	Kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına ilişkin Sözleşme
1934	41	Kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına ilişkin Sözleşme (Sözleşme ile 4 numaralı Sözleşme değiştirilmektedir).
1935	45	Kadınların yeraltı işlerinde (madenlerde) çalıştırılmalarına ilişkin Sözleşme
1948	87	Sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkının korunması - Sözleşmesi (Sözleşmede bu haklara sahip olmada ve bu hakları kullanmada cinsiyet ayrımının yapılamayacağına ilişkin hükümler bulunmaktadır).
1948	89	Kadınların gece çalıştırılmalarını düzenleyen Sözleşme (Sözleşme ile 4 ve 41 numaralı sözleşmeler değiştirilmektedir).

yapılmış çağrı, antlaşma ve belgeler, kadınlara karşı her alanda sürdürülen ayrımın kaldırılması ile kadınların iş ilişkileri ve alanında korunması gereğine ilişkin özel hükümleri içermektedir.

1951	100	Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği sağlanması Sözleşmesi.
1952	102	Sosyal güvenliğin asgari standartları Sözleşmesi.
1952	103	Analığın korunması Sözleşmesi (Sözleşme ile 4 numaralı Sözleşme değiştirilmektedir).
1958	110	Plantasyonlar Sözleşmesi (Plantations VII. bölümde hamilelik haklarına ilişkin hükümler bulunmaktadır).
1958	111	İş ve meslek bakımından kadınlara ayırım uygulanmaması Sözleşmesi.
1962	118	Kadın-erkeklerce muamele eşitliği Sözleşmesi (Sözleşmede kadınların sosyal güvenlik ve hamilelik haklarına ilişkin hükümler bulunmaktadır.)
1967	127	Ağır kaldırmanın sınırlandırılması Sözleşmesi (Sözleşmede kadın işçilere ilişkin sınırlandırma hükümleri bulunmaktadır).
1971	136	Benzin kullanılmasına ilişkin sözleşme (Sözleşmede kadın işçilere ilişkin koruyucu hükümler bulunmaktadır).

Ş.2. TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALIŞI VE GELİŞİMİ

Kadın işçilerin sayısal ve oransal çoğalışının sanayileşme-ye koşut bir gelişim gösterdiğine, bir önceki bölümde nedenleri ile birlikte değinilmişti(86). Ülkemizde de kadınların işçi statüsüyle çalışma hayatında yer alışi ve çoğalışi ile sanayii- nin doğuşu ve gelişimi arasında yakın bir bağ bulunur.

Osmanlı İmparatorluğunda, endüstriyel bir devrim sözkonusu olmasa bile, sanayileşme hareketleri XIX.Yüzyıl'ın ilk yarısında başlamıştır. Ancak, imparatorluğun içersinde bulunduğu ekonomik, toplumsal ve siyasal koşullar nedeni ile Osmanlı Sanayii'nin Cumhuriyet'in ilanına dek gerektiği gibi gelişme gösterdiği söylenemez. Bu nedenle de, Türkiye'de sanayileşme hareketleri ile çağdaş İş Hukuku'nun Cumhuriyet dönemi ile birlikte gelişmeye başladığı yaygın biçimde benimsenen bir görüş olmaktadır(87).

Bu görüş, ülkemizde kadın işçilerin doğuş ve gelişimini, "Cumhuriyetten Önceki Dönem" ve "Cumhuriyet Dönemi" olmak üzere iki ayrı dönem içinde, ele almamızın temel dayanağı olmuştur.

I- CUMHURİYETTEN ÖNCEKİ DÖNEM

Osmanlı İmparatorluğu boyunca ekonomik,yaşam, başta tarım ve hayvancılık olmak üzere ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı olmuştur(88). İmparatorluğun ekonomik yapısının bu niteliği,

(86) Bkz.: Bu çalışma,Birinci Bölüm,Ş.1/II.

(87) ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475...., s.38; SAYMEN,s.43; Kenan TUNÇOMAĞ, Türk İş Hukuku, C.I,İstanbul,1971,s.17.

(88) Vedat ELDEM, Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik, Türkiye İş Bankası Kültür Ya., Ankara,1970,s.111.

XIX.Yüzyıl başlarına dek sürmüştü. Bu nedenle daha önceki dönemlerde günümüzdeki anlamı ile bir işçi kitlesinin varlığından söz edilemez(89).

Bununla birlikte, Osmanlı İmparatorluğunun geleneksel sanayi kolları olarak nitelenebilecek dokuma, maden, yapı işleri, savaş donatım ve diğer bazı küçük sanayi kollarında daha önceki dönemlerde de, yaygın ve yoğun değilse bile ücretli çalışanlar olmuş ve bunlar arasında kadınlar da yer almıştır(90). Dokumacılık ise kadın emeğinden en çok yararlanan sanayi koludur. XVIII.Yüzyıl'da artık; Ankara, Birsü, Edinne, Amasya gibi

-
- (89) Osmanlı İmparatorluğu'nun toplumsal sınıfları içerisinde kadınlar kırsal kesim kadını ve kent kesimi kadını olmak üzere iki ayrı grup halinde düşünülebilir. Kırsal kesim kadını, ekonomik bir birim niteliği taşıyan aile içerisinde erkeklerle birlikte aktif bir ekonomik yaşantıyı yüzyıllar boğu sürdürmüştür. Büyük kentlerdeki saraylı, yönetici, bürokrat, Ayan ve asker sınıfı kadınları ise, hemen hemen hiç ekonomik değer taşımamışlardır. Bu konularda daha çok bilgi için bkz.: Aytunç ALTINDAL, Türkiye'de Kadın (Marksist Bir Yaklaşım), Havass Ya., Türkiye Araştırmaları Dizisi, İstanbul, 1977, s.113-114; Afet İNAN, Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri, MEB.Ya., Atatürk Serisi No:10, B.3, İstanbul, 1975, s.57 vd.; Atilla YÜCE, Panuklu Sanayii, Sünerbank Bilimsel ve Teknik Ya. No:8/118, Ankara, 1974, s.6 vd.; Köle olarak çalışanlar arasında da kadınlar her zaman bulunmuştur. ALTINDAL, s.116; Bu konuda daha çok bilgi için bkz.: Kemal SAVCI, Cumhuriyet'in 50.Yılında Türk Kadını, Ankara, 1973, s.45 vd..
- (90) Yapı ve maden endüstrisinde çalışanların çoğunluğunu genellikle mahkûmlar ve esirler oluşturuyordu. Savaş endüstrisinde çalışanlar arasında ise çok sayıda asker bulunuyordu. Ancak, bu endüstri kollarında, işçiliği meslek edinmiş kimselerin de (çok sayıda olmasa bile) var olması gerekir. Bkz.: SENCER, s.41,45,67.

kentlerde "Halı, kilim, altın ve gümüş işleme, kumaş dokuma, iplik bükme, vb. gibi dokuma endüstrisinin çeşitli kollarında evlerinde-ki tezgâhlarda çalışan özellikle kadın ve genç kızların meydana getirdiği bir emekçi kütlenin varlığından sözedilebilir"(91).

XIX.Yüzyıl başlarında, İmparatorluğun ekonomik yaşamında bir hareketlilik ve gelişme gözlenir. Atelyelerin yerlerini yavaş yavaş makinelerin kullanıldığı fabrikalar almakta ve dış etkileşim sonucu sanayi., batılılaşma akımı çerçevesinde girişilen çabalarla geliştirilmeye çalışılmaktadır(92). Bu döneme ilişkin belgelerden Rumeli ve Anadolu'daki halı atelyelerinin uzun, dar koridorlarında çömelerek halı dokuyan genç kızların yılda 400 krş. kazandıklarını öğreniyoruz(93). Aynı Dönemde ücretli kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı bir başka sanat kolu da "nakış" dır. Gümüş ve altın işlemler yapan kadın emekçilerin İstanbul ve Yanya'da kalabalık kitleler halinde çalıştığı anlaşılmaktadır(94).

XIX.Yüzyıl başlarında fabrika sanayiinde ilk kez çalışmaya başlayan kadınların büyük bölümünün önceleri gayrimüslim kökenli olma olasılığı bulunur. Çünkü, bu dönemin ekonomik, toplumsal,

(91) SENCER, s.37; Dokuma sanayinin Osmanlı İmparatorluğundaki tarihsel gelişimi konusunda bilgi edinmek için ayrıca bkz.: Sabahattin ZÂİM, İstanbul Mensucat Sanayinin Bünyesi ve Ücretler, İst.Ün.Ya.No:655, İkt.Fa.Ya.No:83, İstanbul,1956, s.14 vd..

(92) Emre KONGAR, İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Cem Ya., B.2, İstanbul,1978, s.252'den Ömer Celal SARÇ. Tanzimat ve Sanayimiz, Maarif Basımevi, İstanbul,1940.

(93) SENCER, s.68'den Ami BOUE: La Turquie d'Europe, cilt:3, s:102-103.

(94) SENCER, s.68.

kültürel ve hukuki koşulları gözönüne getirilirse, henüz yeni yeni kurulmaya başlayan fabrika sanayiine Türk-Osmanlı-Müslüman kadınının katılmasındaki güçlük açıkça görülebilir(95). Nitekim, bu dönemde kurulan fabrikaların, etnik grupların yüksek oranlarla bulunduğu, başta İstanbul olma üzere büyük kentlerimizde toplanmış olması ve sanayi kesimindeki işçilerin etnik köklerine ilişkin istatistik bilgiler de bu düşüncemizi doğrular niteliktedir(Bkz.: TABLO:1).

1914 Yılında
Osmanlı İmparatorluğu'nun Sanayi Kesiminde
Çalışan İşçilerin Kökenleri

TABLO:1

Etnik Gruplar	İşçi Oranı
Türkler	% 15
Rumlar	% 60
Ermeniler	% 15
Yahudiler	% 10
Yabancı Uyruklular	-

KAYNAK: Tefvik ÇAVDAR, Osmanlıların Yarı-Sömürge Oluşu,
Ant Ya.No:29, İstanbul, 1970, s.115.

(95) XIX.Yüzyıl başında Müslüman-Türk-Osmanlı kadınının içersinde bulunduğu Ekonomik, Toplumsal, Kültürel ve Hukuki Koşullar konusunda ayrıca bkz.: Bu Çalışma, s.45,46.

XIX.Yüzyıl'a dek, iş ve ekonomi hayatının düzenlenmesinde, tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi ülkemiz'de de esnaf örgütleri önemli bir yer tutmuştur(96), Önceleri doğu kültürü ve islâm dininin etkisi altında kalan esnaf örgütleri içersinde,Batı'da olduğu gibi kadınların yer aldığına ilişkin bilgilere rastlayamayız(97). Bu dönemlerde iş ilişkileri ise teamülü hukuk çerçevesinde ele alınarak düzenlenmiştir.

Yabancı sermayenin giderek etkinleşmesi ve dış ekonomilere bağlanmanın sonucu olarak, XIX.Yüzyıl'ın başlarında Osmanlı yerli sanayii, önce bir duraklamaya ve ardından da çökmeye başlar. Henüz emekleme evresinde olan sanayii kurtarmak üzere II.Mahmut döneminde başlatılan ve Abdülmecit döneminde sürdürülen sanayileşme hareketleri, Osmanlı toplumunda Türk-Müslüman-Osmanlı ilk sanayi işçilerinin de özünü oluşturmuştur(98). Devlet'in; yapı (kara ve demiryolları), deri,cam,halı,dokuma,bez ve özellikle askeri nedenlerle kurmaya çalıştığı savaş donatım sanayii (tersaneler kurulması,cephaneler,barutkhaneler yapılması, dikimevleri, kundura fabrikalarının açılması gibi) imparatorlukta işçi çalıştırılan ilk sanayileşme alanları olmuştur. Sanayileşmenin bir devlet endüstrisi biçiminde gelişmesi 1870 lere dek sürmüş, daha sonra

-
- (96) ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475...., s.40; İZVEREN,s.14; SAYMEN,s.43 vd.; Bu konuda daha çok bilgi için bkz.: AĞAOĞLU-HÜDAİOĞLU,s.28 vd.; Sedat B. BALMUMCUYAR, Korporasyon Sistemi, İstanbul İ.T.İ.Akademisi Ya.No:1959/144, İstanbul,1959.
- (97) Bkz.: Bu çalışma, Birinci Bölüm, §.1/I.
- (98) Kurthan FIŞEK, Türkiye'de Devlet-İşçi İlişkileri Açısından Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Ank.Ün.SBF.Ya.No:274, Ankara,1969,s.24,39,40; ERKUL,Türk İş Hukuku Dersleri 274...., s.11; SENCER,s.123 vd.,

özel kesim ve yabancı sermaye devletin sanayi yaşamındaki etkinliğini azaltıcı yönde bir gelişim göstermiştir(99). Yabancı sermaye ve özel kesim ortaklıkları, demiryolu, liman, elektrik, su, havagazı, tramvay gibi alt yapı yatırımlarıyla birlikte çeşitli dokuma fabrikaları ile gıda sanayi alanlarında faaliyetlere başlamıştır.

Türk -Müslüman-Osmanlı kadın emeğinin, fabrikalarda kullanıl-
maya başlaması, ülkemizde fabrika sanayiinin doğuşuna koşturucu olarak
hemen hemen aynı dönemlerde, XIX.Yüzyıl'ın ortalarından itibaren
başlar. 1850'den sonra özellikle dokuma işlerinde kadın emeği
yaygın ve yoğun biçimde kullanılmıştır(100). 1860 larda Bursa
İpek fabrikalarında Müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya baş-
lamıştır. 1867'de mekanik halı tezgâhlarında çok sayıda kadın iş-
çinin çalıştığına ilişkin bilgilere de sahibiz. Şöyle ki; "Yillar-
dan beri, İzmir,Kula,Uşak,Saruhan gibi yerlerde, çoğu Avrupalı'-
larca yönetilen, önemli halı yapım evleri vardır. Bu fabrikaların
yalnız birinde... 300 tezgâh kullanılmakta, bu tezgâhlarda sürekli
olarak 3000 kadın işçi çalışmaktadır(101).

1850 lerde değişen toprak düzeninin etkisi ile (102) ,
ticaret ve bürokrasinin merkezi niteliğini kazanan kentlere
doğru(103) yavaş yavaş bir göç başlamıştır(104). İmparatorluğun

(99) TALAS, Sosyal Politika... s.148.

(100) Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi, Tüm İktisatçılar
Birliği Ya.No:16, B.1, Ankara,1976,s.42.

(101) SENCER, s.94'den, La Turquie: 4 Haziran 1867 tarihli sayı;
Bu konuda ayrıca bkz.: SENCER, s.94 vd..

(102) Bu konuda bkz.: Muammer SENCER, Toprak Ağalığının Kökeni,
Tel Ya.No:10, İstanbul,1971,s.72-86.

(103) Dış ticaretin gelişmesi ve özellikle Batı'nın etkisine girmesi
ile büyük kentler, özellikle İstanbul yabancı ülkelerin dome-
timindeki ticaretin merkezleri durumuna gelmiştir. KONGAR,s.59.

(104) Hüseyin Avni ŞANDA, Reaya ve Köylü, Habora Ya., İstanbul, 1970,
s.127-147; KONGAR, s.69.

içersinde bulunduğu ağır ekonomik bunalım nedeni ile kente göç eden kitleler, atelye ve tezgâh sanayiinin çöküşü ile birlikte işsiz kalan zanaatkârlar ve bu kentlerin ara sınıfları(105), fabrikalarda çalışmaya başlayan işçilerin sayılarını çoğaltmıştır. Diğer yönden ekonomik zorunluluklar, Tanzimat ve Meşrutiyet döneminin yaratmaya çalıştığı eşitlik ve serbestlik ortamı, kadın işçi ücretlerinin düşüklüğü(106) ve daha aysal, kolay yönetilir görünömleri, yerli sanayi elinde veya denetiminde bulunduran yabancıların deneyimleri, Müslüman-Türk-Osmanlı kadınının fabrikalarda işçi olarak çalışmasına yol açan nedenler olmuştur.

XIX.Yüzyıl sonlarına doğru yavaş da olsa işçi sayılarında bir çoğalma olmuş(107)ve işçi kitlesi arasında bir meslek bilinci doğarak, işçi hareketleri başlamıştır(108). Bu dönemde işçilerle

(105) Bu dönemde, kentlerdeki sınıfsal değişim konusunda ayrıca bkz.: KONGAR, s.6)-70.

(106) Kadın ve çocuk işçilerin ücretleri hemen her iş kolunda yetişkin erkek işçilere göre daha düşük olmuştur. Örneğin 1890'da Kazlıçeşme İplik Fabrikasında kadınlar 4 kuruş, çocuklar 2 kuruş ücret almaktadır. Oysa ki, aynı yıllarda demiryollarında çalışan yetişkin/erkek işçinin gündeliği 7-8 kuruş, inşaat işçisinin ise 5 kuruştur. Reji(tütün)işçilerinde de kadınlara erkeklere göre daha az ücret verilmektedir.

SENCER, Türkiye'de..., s.152-153, 218.

(107) SENCER, Türkiye'de..., s.91.

(108) XIX.Yüzyıl sonlarına doğru sendikalar kurulmaya başlamış, özellikle İmparatorluğun içersinde bulunduğu ekonomik bunalıma ilişkin ücret istemleri ile grev ve direnişler ilk olarak görölmeye başlamıştır. Bu konuda bkz.: ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 274..., s.12-13; TALAS, Sosyal Ekonomi, s.250-251; Kurthan FİŞEK, Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve İşçi Sınıfı Doğan Ya.No:7, B.1, Ankara, 1969, s.43 vd.; SENCER, Türkiye'de..., s.90, 133, 147 vd.; FİŞEK, Türkiye'de Devlet-İşçi..., s.25 vd.; Kemal SÜLKER, 100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri, Gerçek Ya., B.2, İstanbul, 1973, s.5-29; Yalnızca kadın işçilerin katıldığı

birlikte kadın işçilerde, sayısal ve oransal olarak çoğalmış ve hatta bazı fabrikalarda kadın işçiler çalışan işçilerin çoğunluğunu bile oluşturmaya başlamıştır. Örneğin, 1837'de İstanbul Kibrit Fabrikası'nda çalışan 201 işçiden 121'inin kadın, Bakırköy Bez Fabrikasında çalışan 1000 işçinin yarısından çoğunun ise çocuk olduğunu görürüz(109). Reji(tütün) fabrikaları ile iplik fabrikalarında da durum hemen hemen aynıydı(110).

Bu dönemde iş ilişkilerini ve yaşamını düzenleyen temel yasa Mecelle'dir. Mecelle ile (1869 yılından itibaren) Teammülî Hukuk düzeninin yerini, Pozitif Hukuk düzeni almıştır. Mecelle'ye göre, iş ilişkilerini düzenlemek üzere yapılan akit; Mecelle'nin 562 inci maddesinde kullanılan deyim ile "icârei âdemî" (adam, insan kirası) için yapılan bir kira akdi niteliğini taşımakta ve ödenen ücret, "kira" niteliğini almaktadır(111). "Âdemî" (adam) sözcüğü "insan"ya da "erkek kişi" anlamına gelir. Kullanılan bu deyim ile Mecelle'de kadının hizmetini kiraya veren bir kişi olarak düşünülmediği, bir başka deyişle, Mecelle'nin özellikle hizmetini kiraya veren erkek işçilerin iş ilişkilerini düzenlemeyi öngördüğü izlenimi edinilebilir. Mecelle'de yalnızca

çylem türlerine de rastlanır. Örneğin 1851'de kadın işçiler kürek, balta ve sopalarla, mekanik tarağın kullanıldığı bir dokuma atelyesini tahrip etmişlerdir. Bkz.: SENCER, Türkiye'de..., N.TODOROV: 19. Asrın Ortalarında, Bulgaristan Tebrüklerinde Kiralık Emek, s.7.

(109) FİŞEK, Türkiye'de Devlet-İşçi..., s.27'den Lütfi ERİŞÇİ, Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi, İstanbul, 1951, s.7.

(110) SENCER, Türkiye'de..., s.218.

(111) Osman ÖZTÜRK, Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, İslâmî İlimler Araştırma Vakfı Neşriyatı-1, İstanbul, 1973, s.221; "Ücret; kira yani bedel-i menfaat... demektir". ÖZTÜRK, s.202; Mecelle'nin icarei âdemî başlığını taşıyan bölümünde eski Roma Hukukunda olduğu üzere iki tür kira akdi söz konusudur. Bunlardan birincisi belirli bir eşyanın kiralanması için yapılan kira akdidir. Diğeri ise insan kirası için yapılan kira akdidir. SAYMEN, s.48-49.

"süt analık hizmet kirası çerçevesinde ele alınmıştır(112); Mecelle'nin hükümleri arasında kadın işçileri özel olarak koruyan kurallara da mastlayamayız.

Ülkemizde Batı Avrupa'dan yaklaşık 100 yıl daha geç ve güç koşullar altında kurulmaya başlayan sanayi, Avrupa malları ile rekabet edemeyişi, sanayileşmiş ülkelere tanınan kapitülasyon ayrıcalıkları ve Batı'nın Osmanlı İmparatorluğu üzerindeki ekonomik denetimi nedeni ile hızlı ve yaygın bir gelişme göstermemiştir(113). Bu nedenle, işçi kitlesinin ve bu arada kadın işçilerin sayılarında ve yaygınlıklarında da hızlı bir gelişme olamamıştır. Bu sonuçta; kuşkusuz İmparatorluğun içerisinde bulunduğu ekonomik koşullar kadar, kadının aile ve toplum içersindeki konumuna biçim veren toplumsal ve kültürel yapısının da olumsuz etkileri vardır.

Şöyle ki; ekonomik ve toplumsal bir birlik niteliği gösteren Türk-Osmanlı ailesinde, aile birliğinin sağlanmasındaki tek ve mutlak egemenlik baba'ya aitti. Aile birliğinin başı erkekti ve buyrultusu tartışılmazdı(114). Bu niteliği ile geniş, ataerkil bir nitelik gösteren Osmanlı ailesinde erkek çalışma gücünü yitirince, çoğunlukla en büyük oğlu sorumluluğu yüklenirdi. Ailenin ekonomik olanaklarını çoğaltacağı düşüncesi ile sahip olunan çok sayıda çocukların bakımı, ev içi ekonomik faaliyetler

(112) Mecelle, m.418, 581, ÖZTÜRK, s.223,203.

(113) KONGAR, s.253; Osmanlı İmparatorluğunda fabrika sanayiinin kurulmasındaki gecikme ve güçlüklerin nedenleri konusunda bkz.: ZAIM, s.19 vd..

(114) KONGAR, s.415; Türk ailesinin tarihsel gelişimi konusunda bkz.: Mehmet ERÖZ, Türk Ailesi, MEB, Ya., Eğitimde Temel Kavramlar Serisi: 3, B.1, İstanbul, 1977.

ve evin iç yönetimini ise çoğunlukla kadın üstlenirdi.

Geçerli islâm hukuku kurallarına göre; kadın, erkeğin boş düşeceğine yemin etmesi ile haberi bile olmadan eşinden ayrılabilmekte, iki kadın tanık ancak bir tanık yerine geçmekte, mirasta erkek iki, kadın bir paya hak kazanabilmektedir. Bir başka deyişle, Osmanlı İmparatorluğunda kadınlar geçerli hukuk kurallarına göre erkeğin haklarının ancak yarısına eşit haklara sahipti(115). 1603'de kadınların tatlıcı dükkânlarına girmeleri, 1610'da erkeklerle birlikte sandala binmeleri, 1750'de kadınların mesire yerlerine gitmeleri, 1787'de ince kumaştan ferace giymeleri (diken terzilerin tekrarı halinde dükkanları önünde asılacağı 1828'de ayrıca ilân edilmiştir), III.Osman zamanında haftada 4 günden çok sokağa çıkmaları, 1900'de kadınların babaları ve oğulları ile bile olsa sokakta yürümeleri arabaya binmeleri, ezan saatinden sonra sokakta dolaşmaları padişah fermanları ile yasaklanmıştı(116). Böyle bir toplumsal ve kültürel ortam içersindeki kadının, toplumun ekonomik yaşamı içersinde çalışarak yer alabilmesindeki güçlük açıktır.

XIX.Yüzyıl sonlarında, Mecelle hükümlerinin yetersiz kaldığı alanlarda, onu tamamlamak üzere, bazı yasalar ve nizamnameler yürürlüğe girdi. Bunlar içersinde işçilere yönelik

-
- (115) PİR, s.35-36; Perihan ONAY, Türkiye'nin Sosyal Kalkınmasında Kadının Rolü, Türkiye İş Bankası Kültür Ya., Ankara, ?, s.55; İslâm Hukukunda kadının yeri için ayrıca bkz.: Ahmet AĞAOĞLU, İslâmlıkta kadın, Nebioğlu Ya., İstanbul, ?; Bekir TOPALOĞLU, İslâmda Kadın, Yağmur Ya.No:24, İstanbul, 1965; ONAY, s.41-68; PİR, s.31 vd.; ALTINDAL, s.53-78; İNAN, s.29 vd..
- (116) Servet SERDAROĞLU, Aile Çevresi Kadın-Erkek İlişkileri, B.1, Redhouse Ya., İstanbul, 1972, s.34-35; ONAY, s.25-26.

bazı sosyal politika hükümleri ve önlemleri, maden ve yapı (kara ve demur yolları) sanayi gibi kadın işçilerin bulunmadığı iş alanlarına özgü olmuş ve bu nedenle de sözkonusu mevzuat içerisinde kadın işçilerle ilgili özel bir hüküm yer almamıştır(117).

İmparatorluğun Batı ülkeleri ile olan ilişkileri ve etkilenişinin çoğalmasına koşturarak, XIX.Yüzyıl'ın özellikle ikinci yarısındaki Islâhat hareketleri ihsan kadınlarla ilk kez bazı haklar tanınmış ve II.Meşrutiyet ile birlikte bu haklarda bazı gelişmeler kaydedilmiştir.

1854'de çıkarılan bir ferman ile kadınların köle olarak alınıp satılmaları yasaklanmış(118), babadan oğula geçen toprak mülkiyetini kız çocuk için de geçerli sayan bir arazi yasası yürürlüğe girmiştir(119).Özellikle Tanzimat dönemi ile eğitimin çağdaşlaştırılması yolunda çaba gösterilmiş ve 1862'de kız öğrencilerin orta eğitim görmesini başlatması belki de dönemin en büyük başarısı olmuştur(120). Kız orta okullarının açılmasının sonucu, kadınlar arasında meslekleşmeye doğru bir yol açılmış(121)

-
- (117) Söz konusu yasalar ve nizamnamelerde yer alan önlemler konusunda bkz.: SAYMEN, s.49-51; ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475...,s.46; SENCER,Türkiye'de..., s.101 vd.; TALAS, Sosyal Politika..., s.151; ÇELİK,s.9-10; İZVEREN,s.16-17; TUNÇOKAĞ, s.20-21.
- (118) Osmanlı İmparatorluğunda köle kadınlar ve bu kadınların içinde bulunduğu koşullar konusunda bilgi için bkz.: SAVCI,s.45-49.
- (119) "Kız evlâtların babalarından kalan topraklar üzerinde erkek kardeşler gibi veraset hakkına sahip olmaları imkânını başka den üçüncü fıkra, mirî topraklara ait veraset hukuku sahasında âdeta yeni bir devrin başlangıcı addedilebilir". Tezer TAŞKIRAN,Cumhuriyetin 50.yılında Türk Kadın Hakları,Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50.Yıldönümü Ya.No:5, Ankara, 1973, s.26'dan Omer Lütfü BARKAN, Türk Toprak Hukuku, s.360.
- (120) Niyazi BERKES, Türkiye'de Çağdaşlaşma, Bilgi Ya. Özel Dizisi: 13, B.1, Ankara,1973,s.203.
- (121) BERKES,s.204.

ve 1870'de kız öğretmenler yetiştirmek üzere Dârülmuallimât kurulmuştur. Kadınlara yüksek öğrenim yapabilme olanağı ise ilk kez 1915 yılında ayrı sınıflarda bulunmak koşulu ile İstanbul Tıp Fakültesinde verilmiştir(122). Bir başka yönden Batı Ülkelerinde savunulan kadın haklarının, İmparatorluk'da savunulması da, XIX.Yüzyıl sonlarında başlar ve II.Meşrutiyetle birlikte hızlanır. Batı'daki kadın hareketleri basında sık sık yer alarak kamuoyunun ilgisi bu hareketlere çekilmiş(123) ve hatta yalnızca kadınlara özgü dergiler, gazeteler çıkarılmaya(124) ve dernekler kurulmaya başlanılmıştır. Ne var ki, kadın hakları savunucularının istedikleri eşitlik daha çok eğitim ve oy hakkı alanında yoğunlaşmış, sanayi kesiminde çalışan kadın işçilerin

-
- (122) Osmanlı İmparatorluğunda, kadın eğitimi ve kadınlara ilişkin eğitim sisteminin değişmesi konusunda bkz.: Hasan Ali KOÇER, "Türkiye'de Kadın Eğitimi", Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.V, No:1-2, 1972, s.81-124; BERKES, s.203 vd.; ALTINDAL, s.124-128; İNAN, s.95-97; Fuat SEVİM, Dünya Uygarlığı ve Türk Sosyo-Ekonomik Tarihi, İpek Ya., İstanbul, 1978, s.182 vd.; TAŞKIRAN, s.27-29.
- (123) TAŞKIRAN, s.30-39, 53-62; Namık KEMAL, ŞİNASİ, Ali SUAVİ Kuran'dan kadın hakları ile ilgili bölümlerin kadınların yararına yorumlanmasını savunmuşlar, Baha TEVFİK, Celâl NTRİ, Ziya GÖKALP, Abdallah CEVDET ve Hilmi TUNALILI'nın kadın haklarına yönelik çabaları olmuştur. Bu konularda bkz.: ONAY, s.72-73; Osmanlı İmparatorluğunda bu dönemde kadın haklarının desteklenmesinin nedenleri konusunda ayrıca bkz.: ALTINDAL, s.131-132.
- (124) 1868'de yayınlanan "Muhadderât-İslâm Kadınları için Gazet.", "Wakit", "Şükûfezâr", "İnsanîyet", "Âyine", "Parça Bohçası", "Aile", "Mefaret", "Kadınlar Dünyası" ve 1895'de yayınlanan "anımlara Mahsus Gazete" bazılarını kadınların yönettiği, yalnız kadınlar için çıkarılmış olan bu döneme ilişkin gazete ve dergilerdir. Bu konuda daha çok bilgi için bkz.: TAŞKIRAN, s.30-39, 50-53; Seval ARPINAR, "İlk Kadın Gazetesi (Kadınlara Mahsus Gazete)", Belgelerle Türk Tarihi Dergisi, S.16, Ocak 1969, s.29-33; İNAN, s.92-93.

çalışma koşullarının iyileştirilmesi ya da iş yaşamı ve ilişkilerinde korunması üzerinde durulmamıştır(125). Bu önemli değişimlerin yanısıra, İmparatorluğun içersinde bulunduğu ekonomik koşullar gitgide ağırlaşmakta(126), bir yandan çalışma yaşamı içersindeki kadınların sayısal ve oransal dağılımlarını çoğaltırken(127), diğer yünden kadınların toplumsal ve ekonomik yaşam içersinde daha aktif rol almasına yol açıyor ve bunun sonucu olarak karşı karşıya buldukları kültürel engellerin aşılabilmesi kolaylaşıyordu. "... toplumsal yaşama şartlarının ağırlaşması, pederşahî aileyi temelinden sarsmış, kadın, aile hayatında erkeğin koruyuculuğunu kaybederek kendi kendini düşünmek, hayatını kazanmak için o zamana kadar normal olarak erkeklerle ayrılmış çalışma sahasına atılmak zorunda kalmıştır"(128).

1913 ve 1915 yıllarında ilk kez yapılan sanayi sayımları, kadın işçilerin Cumhuriyet dönemi öncesinde Osmanlı İmparatorluğu içersindeki sayısal ve oransal dağılımları ile istihdam alanları konusunda genel bir düşünce verebilir. 1913 ve 1915 yıllarında yapılan sanayi sayımlarının sonuçlarını TABLO:2'de özetle belirtmeye çalıştık:

(125) Aynı görüş için bkz.: ALTINDAL, s.125.

(126) Özellikle "1900-1908 yılları Osmanlı Devletinin Politik, siyasal ve sosyal bunalımlar geçirdiği bir devredir". Fahri BELEN, 20 nci Yüzyılda Osmanlı Devleti, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1973, s.59.

(127) Nitekim, 1916 yılında kurulan "İslâm Kadınlarını Çalıştırma Derneği'nin kuruluşunu izleyen 1,5 ay içersinde 14.000'den çok kadının iş bulmak üzere başvurması, kadınların içersinde buldukları çalışma zorunluluğunun boyutları konusunda bize bir düşünce verebilir. Bkz.: Tülin SÜMER, "Türkiye'de İlk Defa Kurulan Kadınları Çalıştırma Derneği", Belgelerle Türk Tarihi Dergisi, S.10, Temmuz 1968, s.60.

(128) AĞAOĞLU, s.17.

1913 ve 1915 Yıllarında İstanbul, İzmir, Manisa, Bursa, Kocaeli, Karamürsel Bandırma ve Uşak da Çeşitli Sanayi Kollarında Çalışan İşçilerin Cinsel Dağılımları(129)

TABLO:2

Sanayi Kolları	1913		1915	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		Toplam		Toplam
Gıda Sanayii	2676	1194	1467	1144
Toprak Sanayii	-	913	-	-
Deri Sanayii	-	886	-	-
Ağaç Sanayii	-	672	-	-
Dekuma Sanayii	-	7667	-	-
-Yün, iplik imalatı ve yün dokumacılığı	-	2347	-	-
-Pamuk ipliği imalatı ve pamuk dokumacılığı	% 50	% 50	% 45	% 55
-Ham ipek imalatı	% 5	% 95	% 9	% 95
-İpek dokumacılığı	-	% 63	-	% 43
-Sair dekuma imalatı	-	-	-	-
Kırtasiye Sanayii	-	1796	-	-
-Sigara kâğıdı	-	-	-	-
-Matbaacılık ve sair kâğıt mamûlatı	-	1276	-	-
-Kırtasiye benzeri imalat	164	227	-	-
Kimya Sanayii	-	336	-	-

KAYNAK: Der.Gündüz ÖKÇÜN, Osmanlı Sanayii 1913-1915 Yılları Sanayi İstatistikleri, Ank.Ün.SBF.Ya.No:299, B.2, Ankara, 1971'de yer alan verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

(129) Madeni (Eşya) Sanayiinde çalışanlar sayım dışı bırakılmıştır. Sayımda bazı sanayi kollarında çalışan işçilerin cinsel dağılımları da belirtilmemiştir. Bu sanayi kollarında çalışan işçilerin cinsel dağılımlarına tabloda yer verilmeyip oranlar halinde gösterilmiştir. Ayrıca, sigara sanayiinde çalışanlara ilişkin sayısal veriler bulunmamasına karşın, Ortaköy Sigara Kâğıdı Fabrikası işçilerinin istisnasız kız çocuklardan oluştuğunu öğreniyoruz. ÖKÇÜN, s.200.

TABLO verilerine de yansıyan sayım sonuçlarından, 1913 ve 1915 yılında Sanayide "işçi" statüsü altında çalışanların yaklaşık 1/3 ünün (%30 ile % 35 arasında) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Kadın işçilerin en yüksek oranlarla bulunduğu endüstri kolu ise dokumacılıktır. Gıda sanayi ise onu izlemektedir. Şöyle ki; dokuma sanayinde çalışan işçilerin 1913'de % 59'u, 1915'de %46'sı kadındır. Gıda sanayinde çalışan işçilerin ise, 1913'de % 30'u, 1915'de % 45'i kadın işçilerden oluşmaktadır. Bu sayıların gerçeği yansıttığının söylenebilmesi kuşkusuz güçtür. Çünkü, sayım kapsamına yalnızca belirli kentler ve işkolları alınmıştır. Ayrıca kadın-erkek işçi ayrımının yapılmadığı sanayi kolları da vardır. Bu nedenlerle sözkonusu yıllarda kadın işçilerin gerçek sayılarının verilere yansıyanın daha üzerinde olduğu düşünülebilir(130). Nitekim, sayımlara çok yakın tarihlerde (11 Nisan 1916) "... kadınlara iş bulup, kendilerini namuslu olarak hayatlarını kazanmaya alıştırmakla himaye ve izdivaçlarına delâlet etmek..."(131) amacı ile kurulmuş olan "İslam Kadınlarını Çalıştırma Derneği" nin yapmış olduğu anlaşmalarla İstanbul'da kadın işçi çalıştıran özel ve resmi kuruluşlar ile çalıştırdıkları kadın işçi sayıları, yalnızca İstanbul'da çalışan kadın işçilerin sayılarının bile sanayi sayımlarında belirlenen sayıların çok üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır(Bkz.:TABLO:3).

(130) Osmanlı İmparatorluğunun toplumsal ve ekonomik nitelikleri hakkında, tarihin hiç bir döneminde kesin sayılabilecek bir bilgiye sahip olamamışızdır. Toplumsal ve ekonomik nitelikler bir kenara, nüfusun sayısı, cinsiyet yönünden ayrımı gibi konular bile güvenilir bir açıklığa kavuşmamıştır. Değişik tarihlerde yapılan nüfus sayımları ise, özellikle erkek nüfus üzerine eğildiğinden soruna bir açıklık getirememiştir. Tevfik ÇAVDAR, Milli Mücadele Başmarden Sayımlarla"... Vaziyet ve Manzara-ı Umumiye". Milliyet Ya., İstanbul,1971,s.14.

(131) İslam Kadınlarını Çalıştırma Derneği Tüzüğü,m.2, SÜMER,s.59.

İslâm Kadınlarını Çalıştırma Derneğinin Yaptığı
Anlaşma Gereğince Kadın İşçi Çalıştıran
Özel ve Resmi Kuruluşlar

TABLO:3

Çalışan İşçi Sayısı	Kuruluşın Adı
125	Kadın amele taburu
317	Reji fabrikası
259	Şehremâneti
135	Taksim fanila ve çorap fabrikası
22	Millî Mensucat Şirketi
20	Muhtelif aşhanelere işçi olarak gönderilenler.
84	Muhtelif müesseselere/gönderi- len hademe
1592	Eyüp elbise imalâthanesi
1440	Defterdar dokuma fabrikası
863	Boykoz deri ve kundura fabrikası
833	Bakırköy bez fabrikası
157	Sultanahmet elbise anbarı
272	Levâzım iplik fabrikası
650	Ahırkapı elbise ve çadır imalâthanesi
371	Saraçhane fabrikası
45	Muhtelif müesseselere memure olarak gönderilenler.
7185	Toplam

KAYNAK: SÜMER, s.61.

Bu döneme ilişkin kaynaklar, kadın işçilerin normal olarak günde 9-11 saat, sipariş olduğu zamanlarda ise tatil günleri ve geceleri de çalıştıklarını ortaya koymaktadır(132). Bu dönemde iş sürelerine ilişkin bir düzenlemeye henüz hiçbir sanayi kolunda rastlanmamaktadır. 1913 ve 1915 yılları sanayi sayımları ayrıca, kadın işçilerin ücretleri ile erkek işçilerin ücretleri arasında hemen hemen her sanayi kolunda önemli farklılıklar bulunduğunu da ortaya koyar.

Örneğin; gıda sanayinde erkek işçilerin gündelikleri 17-30 kuruş, kadın işçilerin günlük ücretleri 8-10 kuruştur. Dokuma sanayinde erkek işçilerin günlük ücretleri 10-13 kuruş, kadın işçilerin günlük ücretleri 4-6 kuruştur. Kırtasiye sanayinde erkek işçilerin günlük ücretleri 10-15 kuruş, kadın işçilerin günlük ücretleri 2-6 kuruştur. Kimya sanayinde ise, erkek işçilerin günlük ücretleri 12-15 kuruş, kadın işçilerin günlük ücretleri 2,5 kuruştur(133).

Önce Balkan, daha sonra Birinci Dünya ve Ulusal Kurtuluş Savaşları nedeni ile savaşa katılan erkeklerden boşalan iş alanlarının doldurulması gereksinimi ve ekonomik zorunluluklar(134), kadının çalışma alanının genişlemesine yol açtı. Birinci Dünya

(132) ÖKÇÜN, s.53,182.

(133) ÖKÇÜN, s.53,54,60,141,142,176.

(134) 1919 yılında bir takvimde yer alan "Bazı fakir kadınlar ağır işleri gördüler ve kendilerinden (amele ordusu) teşkil olundu. Sokakların temizliği bile, bir çok yerlerde fakir kadınlara verildi" cümleleri savaş dönemlerinde kadınların içersinde bulunduğu çalışma zorunluluğu konusunda bize bir fikir vermektedir. TAŞKIRAN, s.40-41'den Osmanlı Hilâl'i Ahmer Cemiyeti Hanımlar Merkez Heyati Takvimi, 1919, s.44.

Savaşı'na giden erkeklerden boşalan bazı devlet dairelerine toplu olarak kadın memurlar alınmış(135), Ticaret Bakanlığınca kadınlar için bir tür zorunlu hizmet kanunu yayınlanmıştır. Bu kanun ile Adana ve çevresinde kadınlar için askeri çalışma bölgeleri kurulanak Adana ve Urfa çorap fabrikalarındaki işçi sayıları çoğaltılıyordu. Böylece yalnız Urfa çorap fabrikasında 1000 kadın işçinin çalıştırılmaya başlandığı ve yine aynı Kanunla İzmir, Sivas, Konya, Akşehir, İsparta, Niğde, Aydın, Kütahya, Eskişehir, ve Karahisar'da 15.000 kadar kadın işçi çalıştırılmasının kabul edildiğini görüyoruz(136).

II- CUMHURİYET DÖNEMİ

Cumhuriyet Dönemi ile birlikte, kadınların çalışma hayatı içersinde daha yaygın ve yoğun biçimde yer alabilmelerine olanak veren ekonomik, hukuki ve kültürel ortam da yaratılmaya başlar. Bu ortamın geliştirilmesine koşt olarak, bir işte çalışan kadınlarla birlikte, kadın işçilerin sayı ve oranlarında da bir çoğalma gözlenmiştir.

Yeni Türk Devleti'nin kurulması ile birlikte, ülkenin sanayileşme yolu ile kalkınması görüşünün benimsendiğini, yerli sanayinin kurulması ve korunarak geliştirilmesi doğrultusunda çabaların başlatıldığını görürüz. Nitekim, bu yolda bir politikanın belirlenebilmesine önerileri ile katkıda bulunması

(135) Önce posta ve telgraf işlerine, daha sonra maliye memurluklarına toplu halde kadın memur alınmıştır. TAŞKIRAN, s.40; İNAN, s.98.

(136) SAVCI, s.66.

amacı ile 1923 yılında İzmir'de bir Kongre düzenlenmiştir(137). Çeşitli meslek gruplarının temsil edildiği Türkiye İktisat Kongresi olarak adlandırılan bu kongrede, "Kadın ameleler" (işçiler) adına kadın temsilcilere de katılmıştır(138). Dönemin İktisat Vekili; "hanımlar, efendiler" diye başladığı kongreyi açış konuşmasını, "... Türk hanımları hoşgeldiniz. (müteaddit sürekli hoş bulduk sedaları). Amele hanımlar hoş geldiniz. Gelecek sene adedinizin daha çok olmasını dilerim."(139). diyerek sürdürmüştür. Bu sözler, Türkiye'de kadın işçilerin varlığını doğrulamanın ötesinde, Cumhuriyet döneminde kadının toplumsal ve ekonomik gelişme içerisinde yer alacağını da açıkça vurgulamaktadır. Kongre'ye "Kadın amele" temsilcilerininin katılmasını, salt bir temsilcilik ya da bir raslantı olarak yorumlamak kanımızca yanlıtıcı olur. Çünkü, ardarda geçirilen savaşların yeni döneme devrettiği ağır ekonomik yükler ve fiziksel çöküntü ile özellikle yetişkin erkek nüfus kayıplarınının giderilebilmesi, artık toplumda kadın-erkek çalışma çağında bulunan

(137) Kongrenin amacı, kongre gündeminde şöyle belirlenmekteydi: "Şu halde inkişaf-ı sınaî çaresi nedir? İşte bu çareleri aramak ve tetkik etmek Kongre'nin en mühim vazifelerinden biridir.

Sanayimizin her sahasına ait kısımlarda el işçiliği ve küçük istihsal devresinden kurtularak "fabrika ve makine istihsaline ve büyük işletme devresine" süratle geçmemiz lâzımdır". Heyet-i Faale'nin Türkiye'nin iktisadî durumunu inceleyen ve Kongre'nin ele alacağı sorunları belirten raporu. Bkz.: Der.Gündüz OKÇÜN, Türkiye İktisat Kongresi 1923-İzmir, Haberler-Belgeler-Yorumlar, Ank.Ün.SBF.Ya.No:262 Ankara,1971.s.74.

(138) Kadın işçileri Kongre'de temsil etmek üzere; "Kadın amele mürshhisi olarak İzmir'de çeşitli işyerlerinde çalışan Hayriye, Elif, Emine, Şefika, Münire ve Nigar adlarında 6 hanım seçilmiştir". OKÇÜN, Türkiye..., s.194,274.

(139) OKÇÜN, Türkiye..., s.257.

tüm nüfusu aktif işgücü durumuna dönüştürmeyi gerekli görmekte, daha kısa ve doğru bir değişle zorunlu kılmaktaydı(140). Kongre'de; "amele" olarak adlandırılan kadın ve erkek "erbab-ı sây ve amele" ye işçi denilmesi ile kadın işçilere doğum öncesi ve sonrasında olmak üzere 8 haftalık ve ayrıca ayda üç günlük ücretli izin verilmesi önerisi oy birliği ile kabul edilerek benimsenmiştir(141).

Devlet, Cumhuriyet'in "liberal" olarak nitelendirilen ilk dönemlerinde(142), hızlı ekonomik kalkınmayı gerçekleştirebilmek üzere yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi konusunda özel kesime ağırlıklı ve ayrıcalıklı bir yer vermiştir. 1927 yılında çıkarılan "Teşvik-i Sanayi" ve 1927 yılında çıkarılan koruyucu gümrük tarife kanunları, kurulan sanayi bankaları, Lozan Anlaşması ile getirilen sınırlamalar(143) devletin bu amaçla getirdiği ilk önlemlerdir. Böylece bir yönden bu kanunlarla özel kesim, yatırıma özendirilip korunurken(144), diğer yönden

(140) Nüfus icersinde kadınların oranının daha yüksek (%52) oluşu da bu eğilimi etkilemektedir. Bkz.: İNAN, s.217..

(141) ÖKÇÜN, Türkiye... s.430-431; Kongre'de "aynı değerde iş için erkek ücreti itâsı" önerisi getirilmişse de benimsenmemiştir. ÖKÇÜN, Türkiye... s.177.

(142) 1923-1932 dönemi "liberal"ya da "liberal-himayeci" nitelikte bir dönem olarak kabul edilir. Bkz.: TALAS, Sosyal Politika... s.168; FİŞEK, Türkiye'de Kapitalizmin... s.57; Şevket Sürcüya AYDEMİR, İkinci Adam, C.I, İstanbul, 1966, s.333.

(143) Lozan Barış Konferansı, Tutanaklar, Belgeler (Çev.Seha L.MERAY), C.III, Ank.Ün.SBF.Ya., Ankara, 1972, s.85-86, 131, 288, 301-302.

(144) Cumhuriyet dönemindeki sanayileşme stratejisi konusunda daha ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz.: Ergül HAN, Türkiye'de Sanayileşme Süreci ve Stratejisi, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Ya.No: 205/134, Eskişehir, 1978, s.38 vd.; KONGAR, s.257 vd.; Tunç TAYANÇ, Sanayileşme Sürecinde 50 yıl, Milliyet Ya., İstanbul, 1973, s.35; Bilge Alaba KOKSAL-A.Râsih İLKİN, Türkiye'de İktisadî Politikanın Gelişimi (1923-1973), Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.Ya., 1973,?, s.85-133.

devlet sermaye koyarak özel kesimle sanayi ortaklıkları kurmaktadır. 1930 lardan sonra ise, 1929 bunalımının da etkisi ile Devlet, yatırımcı olarak tekstil, çimento, kâğıt, cam madencilik, şeker gibi sanayi alanlarına girerek "devletçi" bir ekonomi politikası izlemeye başlamıştır (145).

İşçi ve kadın işçi sayılarının çoğalmasına yol açan, ekonomik gelişmelerin yanısıra, Cumhuriyet dönemi ile birlikte süregiden hukuk sistemi içerisinde de kadın-erkek eşitliği doğrultusunda kısa sayılasılabilecek bir sürede önemli değişiklikler yapıldı.

İsviçre Medeni Kanunundan esinlenerek 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren "Türk Medeni Kanunu" ile, özellikle aile, miras ve kişinin hukukunda erkeklere tanınan ayrıcalıklar kaldırılarak kadın-erkek hakları arasında bir denge kurulmuştur. Medeni kanun ile birlikte; çok kadınla evlenme kalkarak tek kadınla evlenme benimsenmiş, boşanma yalnız erkeğe değil kadına da bir hak olarak tanınmış, mirasta kız-erkek çocuk eşitliği sağlanmış, medeni nikâh zorunluluğu getirilmiş ve yargı önünde iki kadının bir erkeğe eşit tanıklığı kaldırılmıştır. Böylece "...kadın erkek eşitliğine dayanan ve devletin denetimine bağlı olan yeni bir aile hukuku düzeni kurularak, Türkiye'de aile hukuku alanında eski liberal ve özel sistemden, yeni devletçi ve düzenici sisteme geçildi". (146).

(145) 1932'den sonraki dönem ise "Devletçi" olarak nitelendirilmektedir. Bkz.: TALAS, Sosyal Politika..... s.171; FİŞEK, Türkiye'de Kapitalizmin..... s.66.

(146) Hıfzı Veldet VELİDEDEOĞLU, Ailenin Çilesi Boşanma, Çağdaş Ya., İstanbul, 1976, s.20.

Kadınlara; 3 Nisan 1930 da kabul edilen Belediye Kanunu ile ilk kez Belediye seçimlerine seçmen olarak katılma, daha sonra 5 Aralık 1934 de kabul edilen bir yasa değişikliği ile Parlamantoya seçme ve seçilme hakkı verilmiştir(147).

1924 Anayasası (Teşkilat-ı Esasiye Kanunu), ilk öğrenimi tüm Türk çocukları için zorunlu ve devlet okullarında parasız olarak kabul etmiş (m.87), kadın eğitimi konusunda yeterli olmasa bile geçmiş dönemlere göre önemli sayılabilecek adımlar atmıştır. Özellikle kentsel alanda kadınlar için her kademedeki eğitim olanakları geliştirilmiş ve kızlar için açılan öğretmen, ebe, hemşire okulları ile, kız sanat enstitüleri kadınların meslekleşmelerine katkıda bulunmuştur(148).

Cumhuriyet Dönemi ile oluşturılmaya çalışılan yukarıda özetlemeye çalıştığımız ekonomik ve hukuki ortam, bir yönden kadınların çalışma alanını genişletip, işçi statüsü ile çalışan kadınların sayılarını ve oranlarını yükseltirken, diğer yönden

(147)Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında kadına seçme ve seçilme hakkının verilmesi konusunda, öneriler getirilmiş ve bir tartışma ortamı oluşturulmuşsa da olumlu bir sonuç alınmamıştı. Bkz.: ONAY,s.379; Ayrıca Cumhuriyet Döneminde Kadının Siyasal hakları konusunda bkz.: İNAN, s.163-189; ALTINDAL, s.150 vd.; TAŞKIRAN,s.122-144.

(148)Cumhuriyet Döneminde Kadın eğitimi konusunda ayrıca bkz.: KOÇER, s.105 vd.; İNAN,s.148 vd.; TAŞKIRAN,s.150-153.

kadınların kültürel alanda karşılaştıkları engellerin aşılmasına da yardımcı olmuştur(149).

Tüm bu ekonomik, yasal ve kültürel değişimler sonucu, ülkemizdeki işçilerin ve bunlar arasındaki kadınların sayılarında çöğalmalar olmuştur(150). Örneğin, 1927 yılında Türkiye'de sanayi kesiminde çalışan işçilerin yaklaşık 1/4'inin kadın işçilerden oluştuğu tahmin edilmekteydi(151). Yine aynı dönemde, dokuma sanayiinde çalışanlar arasındaki kadın işçi oranınının % 49 ile % 52,05 arasında değiştiği ileri sürülmektedir(152). 1932 yılında ise, kadın işçilerin dokuma sanayiindeki oranlarınının % 56'ya yükseldiği(153) ve ayrıca dokuma sanayii dışında Tekel İdaresi'nin İstanbul fabrikalarında çalışan işçilerin %42,19'unun da kadın olduğu anlaşılmaktadır(154).

- (149) Cumhuriyet Dönemi başlarında; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerle bir kongreye birlikte çağırılışının Millet Meclisinde gensorulara ve dönemin Milli Eğitim Bakanı'nın istifasına neden olabilmesi, frengi salgını nedeniyle kadınlara sağlık muayenesi yapılması üzerine toplanan Millet Meclisinde nüfus sayımı sırasında karısını alnından vurup öldürdükten sonra, "bana ne kaldı, adam al senin olsun" diyenlere rastlandığının belirtilerek ağır suçlamaların yapılması ve doktorların, kadınların şer'an görülebilecek yerlerinden (bileğe kadar el, bileğe kadar ayak ve yüz) başka yerlerine bakamayacaklarının savunulabilmesi, kadınların içersinde bulunduğu kültürel ortam konusunda bir düşünce verebilir. Bkz.: TAŞKIRAN, s.91-96.
- (150) İşçi sayıları ile nüfus içersindeki oranlarının tarihsel gelişimi konusunda bkz.: 50 Yılda Çalışma Hayatımız, T.C. Çalışma Bakanlığı Ya., Ankara,1973,s.49 vd..
- (151) Türkiye İşçi Sınıfı...,s.64; FİŞEK, Türkiye'de Devlet-İşçi... s.43.
- (152) Söz konusu oranlar için bkz.: ZAIM, s.136; Türkiye İşçi Sınıfı..., s.64.
- (153) Sanayi İstatistikleri 1932-1939, Başvekâlet İstatistik Umum Müdürlüğü Neşriyat No:156, Ankara,1941,s.16-17.
- (154) FİŞEK, Türkiye'de Kapitalizmin..., s.74'den Hikmet KIVILCIMLI, Türkiye'de İşçi Sınıfının Sosyal Varlığı, İstanbul,1935,s.11.

Kadın işçi ücretlerinin, erkek işçi ücretlerine göre daha düşük olma özelliği, Cumhuriyet Döneminde de süregitmiştir(155). Bu özelliğin, kadınların sanayide çalıştırılmasında kuşkusuz önemli bir payı olmuştur..

Türkiye'de işçilerle ilgili sosyal mevzuatın gelişmesi, sosyal, insanî ve ekonomik düşüncelerle Cumhuriyet dönemi ile birlikte başlamıştır. Devletin; korunmaya muhtaç sınıfların ekonomik istismarını önlemenin, ülke ve toplum çıkarları açısından gerekli ve yararlı olduğu inancı ile çalışma koşullarının mevzuat yolu ile düzenlemek üzere çalışma hayatına müdahale ettiğini görüyoruz(156). Ancak ne var ki, devletin kadın işçilerin korunmasına yönelik hukuki ve düzenleyici nitelikte her hangi bir müdahalesine Cumhuriyet dönemi başlarında rastlanılamaz(157).

Türkiye'de devletin sosyal politika alanında kadın işçileri korumak üzere ilk müdahalesi, yetişkin işçilerin yanısıra kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süreleri, işin mahiyeti, kadın ve çocuk işçilerin bedensel nitelikleri bakımından çalışma koşullarını düzenleyen ve Türk sosyal politika tarihi içersinde önemli sayılabilecek bir yer tutan Umumî Hıfzıssıhha

(155) Söz konusu ücret farklılıkları için bkz.: Türkiye İşçi Sınıfı..., s.66.

(156) Cahit TALAS, Türkiye Cumhuriyetinde Sosyal Politika Meselisi (1920-1960), Türk İktisadî Gelişmesi Araştırma Projesi için hazırlanmış teksir, Ankara, 1960, s.12-14.

(157) Bu müdahaleler konusunda bkz.: ÇELİK, s.11 vd.; SAYMEN, s.51 vd.; İZVEREN, s.18; TUNÇOMAĞ, s.22 vd.; TALAS, Türkiye..., s.12 vd.; TALAS, Sosyal Politika..., s.181 vd..

Kanunu ile olmuştur(158). Devletin çalışma hayatını bir bütün olarak görerek koruyan ilk kapsamlı müdahalesi ise, 1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunu' nun kabul edilmesi ile başlar(159). Bu kanun aynı zamanda, çalışma hayatında ferdiyetçi hukuktan sosyal hukuka doğru olan gelişmenin de dönüm noktası olarak kabul edilir.¹⁵

Ülkemizde uluslararası mevzuatın etkileri de ilk kez aynı yıllarda gözlenmeye başlamıştır. 23 Haziran 1937 gün ve 3229 sayılı Kanun ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Kadınların Maden Ocaklarında ve Yer altında Çalıştırılmaması"na ilişkin 15 numaralı Sözleşmesinin onaylanarak ulusal mevzuatımıza katılması bunun ilk örneği olmuştur. Ancak, ülkemizde Batı'da olduğu üzere madenlerde kadın işgücünün kullanıldığına dair herhangi bir bulguya rastlanmadığı ve ayrıca 3008 sayılı İş Kanunumuzda bu doğrultuda yasaklamaların esasen yer alması nedeni ile, onaylanan Sözleşmenin Türkiye'de kadın işçilere getirdiği herhangi bir yenilikten söz edilemez.

Gerek Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve gerekse 3008 sayılı İş Kanunu, kapsam ve sosyal politik önlemlerin içeriği yönünden eleştirilebilir. Ancak, sosyal politikayı yaratıp geliştirecek ekonomik ortamın henüz tam anlamı ile doğmamış olduğunun böyle bir değerlemede gözden uzak tutulmaması gerekir.

(158) Kadın işçilere ilişkin özel bir hüküm taşımamakla birlikte, 8 Mayıs 1926 tarihli Borçlar Kanunu, hizmet akdine ilişkin hükümleri ile "işyeri güvenliği", "sosyal himaye" ve "adaletli ücret" ilkelerinin sosyal hukuk düzenimize temel kuralâar olarak girmesini sağlamıştır. Adil İZVEREN, "Atatürk'ün Sosyal Dehası ve Bundan Oluşan Cumhuriyetin Sosyal Hukuk Felsefesi(III)", 50 Yılda Çalışma Hayatımız, T.C. Çalışma Bakanlığı Ya., Ankara, 1973, s.8.

(159) TALAS, Türkiye..., s.15.

3008 sayılı İş Kanunumuz'un kabulünden sonra, özellikle II. Dünya Savaşı koşullarının etkisi ile sanayileşme ve kadın işçilere ilişkin mevzuatın gelişmesinde bir duraklama görülür. **İİ.** Dünya Savaşından sonra ise, bu alanda bazı yeni ve hızlı gelişmeler kaydedilmiştir.

1945 yılında "İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu", Türkiye'de yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olması ve böylece analık durumu sözkonusu olan kadın işçilere ilk kez sosyal bir güvence sağlanılmıştır. Bu yıllarda Türkiye'nin uluslararası ilişki ve sorumluluklarının çoğalmasının da bu gelişimde payı olmuştur. Nitekim, bu dönemde Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin pek çoğunun yasalaştırılarak ulusal mevzuatımıza katıldığı görülür(160).

1950 ler Türkiye'nin hızlı sanayileşme yolunda büyük çabaların gösterildiği ve küçümsenmez aşamaların kaydedildiği yıllardır. Bu gelişmeler, yeni sanayi alanlarını ve ekonomi içersinde sanayi kesiminde çalışanların sayılarını ve oranlarını daha önceki dönemlere oranla önemli ölçüde yükseltmiştir. Hemen hemen aynı yıllarda, hızlı nüfus çoğalışını koştur yeni iş olanaklarının yaratılamayışı, hizmetlerdeki yetersizlikler ve toprak düzenine ilişkin aksaklıklar gibi nedenlerle, kırsal alanlardan büyük kentlere doğru ailece göç dönemi de başlar. Adına "kentleşme" denilen bu sosyo-ekonomik olgu, kentleşen aileleri, kadın-erkek tüm üyeleri ile özellikle ekonomik nedenlerle çalışma zorunluluğunda bırakmış ve sanayide çalışmaya hazır kentlileşen (kırsal kökenli) kadın işçi kitlesi oluşturmuştur.

1948 yılında Türkiye'de 10 ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan kadın işçi sayısı 49.800 dır(161). Bu sayı sanayide çalışan tüm işçilerin yaklaşık % 17'si olmaktadır(162). 1949 yılında ise, Bursa'da dokumacılık kesiminde çalışan işçilerin % 48'inin kadın olduğunu, İzmir'de kadın işçilerin tüm işçiler içerisinde % 50. oranına yükseldiğini öğreniyoruz(163). 1950 lerde Türkiye'de kadın işçiler özellikle dokumacılık kesiminde sayısal ve oransal olarak çoğalmıştır. Bu tarihlerde Türkiye'de dokumacılık kesiminde çalışan işçilerin % 60'ı kadındı(164).Bu oran imalat sanayiinde % 13, tüm sanayide % 11.7 olarak verilmektedir. 1952 yılına ait verilere bakıldığında ise, İstanbul'da İş Kanununa tabi işçilerin % 20sinin kadın olduğu, bu oranın Türkiye için % 16.5 değeri aldığı görülür(165). Ayrıca bu dönemde tütün, konserve, kibrit sanayinde de kadın işçi sayılarında çoğalmalar olmuştur(166).

Günümüzde ise kadınlar, nitelikli (kalifiye) işgücü gerektirmeyen, bol ve ucuz işgücü gereksinimi duyan sanayi kollarında sayısal ve oransal çoğalışını sürdürmektedir. 9 Temmuz 1961 tarihli "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası", konumuz açısından önemli ve ileri hükümler içermektedir. Anayasamızdaki hükümler ve daha sonra 1961 Anayasamızda yer alan ilkeler doğrultusunda yürürlüğe konulmuş bulunan mevzuatımız içersinde kadın işçilerin korunması ile ülkemizdeki kadın işçilerin nicelik ve nitelik yönünden değerlendirilmesi ise, çalışmamızın daha sonraki bölümlerinde konu edilmektedir.

(161) Türkiye İşçi Sınıfı..., s.84.

(162) TALAS, Türkiye..., s.5.

(163) Y.N.ROZALIEV (Çev.Güneş BOZKAYA), Türkiye Sanayi Proletaryası, Yar Ya., İstanbul,1974,s.64; Türkiye İşçi Sınıfı...,s.84.

(164) ZAIM, 137'den Emel ZADIL, "İş ve İşçi Bulma Hizmeti", İçtimal Siyaset Konferansları, 4 üncü kitap, 1951,s.31.

(165) ZAIM,s.135.

(166) ZAIM, s.136'dan Lütfü ERİŞÇİ, Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi Özet Olarak, İstanbul,1951,s.3,7,11.

İ k i n c i B ö l ü m

K A D I N İ Ş Ç İ L E R İ N Ç A L I Ş M A H A Y A T I N D A K O R U N M A S I G E R E Ğ İ, T Ü R K İ Y E ' D E K A D I N İ Ş Ç İ L E R V E 1475 S A Y I L I İ Ş K A N U N U M U Z İ L E K O R U N M A S I

Ş.1. KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KORUNMASI GEREĞİNE TOPLU BİR BAKIŞ

I- KADIN İŞÇİLERİN KORUNMA GEREĞİ

Kadın işçilerin korunması gereği iki temel nedene dayanır. Bunların birincisi, kadın işçilerin çalışmalarının bireysel ve ekonomik yararları ile kadınların "cinsel-fiziksel" nitelikleri ve toplumsal değerleri nedeni ile oluşabilecek sakıncalar arasında bir dengenin kurulması zorunluluğudur. Kadın işçilerin korunması gereğinin temelindeki ikinci neden ise, kadınların çalışma yaşamında cinselliklerine özgü bazı sonuç ve elverişsiz durumlarla (handikaplarla) karşıkarşıya bulunmaları dolayısıyla bu alandaki dezavantajlarının giderilmesi olmaktadır.

Kadın işçilerin çalışmalarının yararları ile sakıncaları arasında bir denge kurulması ve kadın işçilere özgü engellerin giderilmesi amaçları üzerinde biraz daha ayrıntılı olarak ayrı ayrı durmakta konumuz açısından yarar bulunmaktadır.

1. Kadın İşçilerin Çalışmalarının Yararları ile Sakıncaları Arasında Bir Denge Kurulması Amacı

Kadınların "işçi statüsü" altında çalışmaları birey, aile ve toplum açısından ayrı ayrı değerlendirildiğinde bazı

yararlı ve sakıncalı yönleri bulunabilir.

Bir iş tutmak, çalışmak, bu yolu ile topluma yararlı olmak insanı mutlu kılan nedenlerden biridir. Çalışmak yalnızca gelir sağlamanın bir yolu olarak düşünülemez. Bir işte çalışmak, bireylerin kendilerine olan güven ve saygı duygusunu geliştirmekte, onları topluma bir değer katmanın ve topluma katılmanın ögününü vermekte ve onun topluma bağlılık duygusunu güçlendirmektedir(1). İnsanın klasik haklarına bazı yeni vazgeçilmez hakların eklendiği çağdaş ve bunları benimseyerek uygar niteliği kazanan toplamlarda, "her bireyin çalışmaya, işini özgürce seçmeğe, adil ve uygar çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır"(2). Bu nedenle bir iş tutmak, çalışmak, ekonomik özgürlük ve güvenceye kavuşmak kadınlar için de en az erkekler kadar kesin bir gereksinim ve bir insan hakkı olmaktadır. Kadın çalışarak baskalarına bağımlı olmanın bezginliğinden kurtulacak, kişiliğini geliştirerek, toplumsal ilişkilerinin ve çevresinin genişlemesiyle bilgisini, deneyimlerini, yetenek ve becerilerini çoğaltabilecektir(3). Kadının bu suretle ekonomik özgürlük ve güvenceye kavuşması ile karşı karşıya bulunduğu sorunların çözümünde ve engellere karşı koyabilmeye daha güçlü olacağı açıktır.

Kadının çalışması; toplumsal yaşama katılmak gibi kültürel nitelikte bir gereksinimden kaynaklanabileceği gibi, aile reisliği

(1) Nusret EKİN, Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik, İst.Ün. İkt.Fa.Ya.No:296, İstanbul, 1971, s.9.

(2) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, mad.23; Anayasamızın 42 inci maddesinde "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" denilerek kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın bu ilkenin benimsendiği görülür.

(3) Gülşün TEZGİDER "Çalışan Kadınların Sorunları Üzerine Bir İnceleme", Çalışma Dergisi, Ankara, Ekim 1970, s.15.

görevini sürdürme veya aile ekonomisine katkıda bulunma zorunluluğuna veyahut aile ekonomisi düzeyini yükseltme isteğine de dayalı olabilir. Özellikle temel ve mesleki eğitimden yararlanmış kadınlar için kültürel etkenler bir çalışma nedeni olabilmektedir. Ancak bu halde kadınⁿ, esasen böyle bir amaç için hazırlandığı ve bilinçlendiği eğitim süreci sonunda, temel ve mesleki eğitimin gerekli olduğu işlerde meslek sahibi olarak veya kadınlara özgü hale gelmiş daktiloluk, sekreterlik, hemşirelik, santralcilik gibi belirli meslek dallarında daha çok statü hukukuna tabi bir iş ilişkisi içersine girdiği görülmektedir, "... kadınlar ne kadar eğitim görürlerse o nisbette ekonomik sebepler dışında çalışma eğilimine sahip oluyorlar. Başarı, tanınma ve topluma hizmet gibi motifler burada yer almaktadır"(4). "... kadının işgücüne iştirak nispetinin kocasının geliri ile tersine orantılı olduğunu göstermiştir. Kocanın gelirinin artması ile kadın emek arzını geri çekmektedir."(5). Günümüzde özellikle dul, boşanmış, kocasından ayrı yaşayan ve evlenmemiş anneler ile sağlık ve yaş nedeniyle kocası çalışmayan kadınlar gibi, aile reisliği görevini sürdürmek zorunluluğunda kalan kadınlar için bir işte çalışmanın ve ücret gelirinin ne kadar önemli olduğu açıktır. Bu nitelikte olup çalışmak

(4) Selâhattin BİRKAN, "Sanayide Kadınlar", İş ve Hukuk, S.40, Mayıs 1969, s.103; Bu konuda yapılan araştırma bulguları da aynı düşüncüyü doğrular niteliktedir. Bkz.: Hamide TOPÇUOĞLU, Kadınların Çalışma Saikleri ve Kadın Kazancının Aile Bütçesindeki Rolü, Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Ya., S.4, Ankara, 1957, s.20 vd..

(5) YALÇINTAŞ, s.90; Türkiye'deki durum için ayrıca bkz.: TOPÇUOĞLU, s.22-23.

zorunda olan kadınların sayılarında, istatistik verilere de yansıyan bir çoğalma gözlenmektedir(6). Kadının, aile ekonomi düzeyini yükseltebilmek amacı ile bir işte çalışması bir zorunluluğa değil, kadının sağlayabileceği işin ailenin koşul ve isteklerine uygunluğuna, bir başka deyişle kadının çalışmasının aile refah standardındaki marjinal faydasına bağlıdır. Temel ve mesleki eğitimden yararlanabilen kadınlar için ailenin koşullarına uygun bir iş tutma olanağının böyle bir eğitim görmemiş kadınlara oranla daha kolay olacağı açıktır. Kadının "işçi" statüsü ile çalışma yaşamı içerisinde yer alması ise, genellikle aile ekonomisine katkıda bulunmak amacı, daha kısa bir deyişle çalışmak zorunluluğu ile olmaktadır.

Günümüz ekonomik düzeni ve felsefesi, birden çok aile üyesinin çalışmasını gerekli görmenin ötesinde zorunlu kılmaktadır. Kadınların kazançları çoğunlukla kocalarının veya babalarının kazançlarına bir ektir. Kadın çalışarak aile bütçesine küçümsemeyecek bir katkıda bulunur. Özellikle ülkemiz gibi nüfusu hızla çoğalan, geçerli iş ve beceri alanlarının önemli ölçüde değiştiği ekonomik bir yapıya sahip, kırsal yörelerden ve tarımsal faaliyetlerden kopup kente göçenlerin çoğaldığı, iş olanaklarının esasen sınırlı bulunduğu toplumlarda bu ekonomik değişmelere koşut yeni iş alanlarının geliştirilememesi, daralan geçim olanakları karşısında aileyi yalnızca kadını ile değil, çocukları(7) ve tüm diğer

(6) "Çalışan Kadın ve Ev İşlerinin Paylaşılması-3", Birleşmiş Milletler Haberleri, Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu'nun 2 (XXIII) sayılı kararı ile hazırlanan rapor, S.67,15 Mayıs 1978, s.5; ABD'de yapılan araştırmalar her 8 aileden 1'inin reisinin kadın olduğunu ortaya koymaktadır. Aile reisi durumunda olan kadınların çalışmaları ve sorunları konusunda bkz.: Beverly Johnson Mc EADDY, "Women Who Head Families: A Socioeconomic Analysis", Monthly Labor Review, June 1976, s.3.

(7) Ailenin kız çocukları ise çoğu kez bu yol ile endüstride "bekâr kadın işçileri" oluşturmaktadır.

üyeleri ile çalışma yaşamına itmektedir. Bu halde ise, daha çok temel ve mesleki eğitim olanaklarından yeterince yararlanamamış kadınlar, özellikle ileri teknoloji istemeyen, işgücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı sanayi kollarında çoğunlukla "işçi" olarak çalışma durumunda kalırlar. İşçi kadın ücret geliri ile bir yönden ailesinin geçim düzeyini, diğer yönden de üretime katılarak ve ulusal gelirin oluşumuna katkıda bulunarak toplumsal refahı, ekonomik açıdan olumlu yönde etkiler.

Kadın emeğinin ekonominin aktif işgücü içersinde değerlendirilememesi, ulusal gelirin oluşmasında çok az bir payı bulunmasına karşın bölüşümüne ortak olunması gibi bir sakıncayı da beraberinde getirecektir. Bunun ise toplumsal refah düzeyini ilgilendiren bir sorun olduğu açıktır. Nitekim, kadınların toplumda tüketici durumda bulunması, az gelişmişlik ölçütlerinden biri olarak ekonomik kalkınmayı köstekleyen nedenler arasında da düşünülmekte(8) ve potansiyel kadın işgücü ekonomik gelişmenin hızını ve yönünü etkileyebilen, yeterince değerlendirilememiş önemli bir emek kaynağı olarak görülebilmektedir(9). Ekonomik faaliyetlere katılan işgücü miktarı ve bu miktarın genel nüfusa oranı ne kadar yüksek olursa, ülkede daha çok üretimi gerçekleştirebilmek ve dolayısıyla daha hızlı bir ekonomik gelişmeyi sağlayabilmek de o kadar kolay olabilir. Az gelişmiş ülkelerde kadın işgücünün toplam işgücüne oranının yaklaşık %20 civarında olmasına karşın, gelişmiş ülkelerde %30 civarında olması bu düşünceyi doğrulamaktadır(10).

(8) Cavit Orhan TÛTENGİL, Az Gelişmenin Sosyolojisi, Toplum Ya.:44, İstanbul,1971,s.49.

(9) Ray A. KILLIAN, The Working Women A Male Manager's View, American Management Association, USA, 1971, s.171; BİRKAN,s.104.

(10) PUR,s.10.

Kaynakların son damlasına dek tutumlu biçimde kullanıldığı çağımızda, nüfusun tümü ile ülke kaynakları arasında bir dengenin kurulması zorunludur. Bu nedenle kadın işçiler özellikle yoğun emek arzına gereksinim duyulan ekonomilerde bir üretim faktörü olarak küçümsenmeyecek bir ekonomik değer ve öneme sahiptir. Hatta, kadının toplumdaki eğitsizliğinin ve pasif konumunun büyük ölçüde kadının üretimde oynadığı role ve ekonomideki katılma payına göre belirebileceği günümüzde geçerlilik kazanan bir görüştür(11).

Kadınların "işçi" olarak çalışma yaşamında yer alması ile oluşabilecek yararlar üzerinde dururken, oluşabilecek sakıncaların unutulmaması gerekir.

Kadınlar bazı özellikleri nedeniyle aile ve toplum içersinde işlevleri ve görevleri yönünden ayrı ve önemli bir değer taşıyor. Şöyle ki; Kadın*Erkek arasında doğal bir olgu olarak, cinsel (genetik) ve fiziksel (biyolojik) bazı farklılıklar bulunur. Kadının cinsiyetine özgü dönemsel hastalıkları (aybaşı hali), gebelik, doğum ve emzirme evrelerini kapsayan analık durumu tüm yaşamı gibi çalışma yaşamını da etkiler. Bu dönemlerinde kadınların işte çalışmaları güçleşir, verimlilikleri sınırlanır, çalışma yaşamları kesintilere uğrar ve daha da önemlisi özellikle fiziksel güce dayalı, bedensel niteliği ağır basan işlerde veya tehlikeli, uzun süreli, yorucu işlerde çalışması kendisi ve çocuğunun sağlığı yönünden sakıncalar oluşturabilir. Kadınların fiziksel (biyolojik) nitelikleri de erkeklere göre farklıdır. Kadınlar fiziksel yapıları gereği erkeklere oranla daha dayanıksız ve güçsüzdürler(12). Endüstriyel

- (11) "Türkiye, İslâm ve Üçüncü Dünya'da Kadın Sorunu", Milliyet Gazetesi, Düşünenlerin Forumu, 21 Mayıs 1978, s.11; TUTENGİL, s.49.
- (12) "Kadının fiziksel iş görme kapasitesi ortalama olarak erkeğinkinden %30 daha azdır. Bu nedenle de fiziksel iş kapasitesi yönünden kadın-erkek arasında cinsel kökenli bir farklılık olmaktadır." The Role of..., s.171; "... fiziki gayret, enerji ve sabır isteyen işlerde erkeklerin başarı derecesi elbette her zaman daha yüksektir." NERNİN ABADAN, "Kadının Çalışma Alanı" Çalışma, Yıl.1, S.11, Ekim 1946, s.27.

yorgunluğun fiziksel ve ruhsal olumsuz etkileri kadınlar üzerinde daha derin ve belirgindir. Günümüzde azalmakla birlikte hala fiziksel güç gerektiren çok sayıda işler vardır ve "işçi" lik daha çok bedensel çalışmayı gerekli kılan bir iş ilişkisi ve çalışma biçimidir. Bir başka deyişle "işçi" statüsü ile çalışanların çok büyük çoğunluğu fiziksel güç ve emeğe dayalı (bedensel) hizmet arzında bulunurlar(13). Konuya böyle bir açıdan bakıldığında, kadın işçilerin cinsiyetlerine özgü cinsel(genetik) ve fiziksel(biyolojik) niteliklerinin işçi olarak çalışma yaşamında yer almalarını ne kadar sakin-calı hale getirebileceği açıklıkla görülebilir.

Kadınların aktif işgücüne katılma oranının yükselmesi, ailede daha çok eş ve annenin işe gitmeye başlaması demektir. Kadın işçinin bir eş ~~vaya~~ anne olarak da aile ve toplum içinde ayrı bir önemi ve değeri vardır. Bu değer kadının aile ve toplum içersindeki sosyal ~~ödev~~lerinden kaynaklanır. Aile'de kadına, aile birliğinin ve sürekliliğinin sağlanılmasında, çocukların bakım ve yetiştirilmesinde, aile içi üretim, tüketim ve gözetimde bazı sadece kadınlara özgü işlev, görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Bu işlev ve görevlerin, iş yaşamının tek düzeli, yorucu ve hırpalayıcı temposu içersinde yeteri ve gereğince yerine getirilememesinin toplumun uzun dönemdeki yararları ile çelişeceği açıktır. Çünkü kadın, aile ve toplumun sağlığını, saygınlığını ve geleceğini belirleyen unsur ve güvencelerin başında yer alır. Ayrıca kadının üretli bir işte

(13) Nitekim, 274 sayılı Sendikalar Kanunumuz'un 1317 sayılı Kanun ile değiştirilen 2 nci maddesinin 4 üncü fıkrası "Devlet veya diğer kamu tüzel kişilerin yürütülen hizmetlerde yahut İktisadi Devlet Teşekkülleri ile müesseseleri ve iştiraklerinde veya özel kanunlarla kurulmuş kurum, müessese ve işyerlerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışanlardan bedeni çalışmaları fikri çalışmalarına galip olan kimseler de bu kanun bakımından işçi sayılırlar ve haklarında İş Kanunları ile 275 sayılı Kanun hükümleri uygulanır" hükmü bu doğrultuda bir ölçü'de getirmekteydi.

çalışmaya başlaması halinde, ev hizmetleri sektöründe ölçülebilmesi güç bir hizmet kaybı olacağı da kuşkusuzdur(14). Söz konusu sakıncaların somut olarak ölçülebilmesi çok güçtür ve sonuçları daha çok uzun dönemde gözlenilebilir.

Kadının "işçi" olarak çalışmasının, birey, aile, ve toplum açısından yukarıda kısaca ele alınan olumlu ve olumsuz tüm yönleri ile birlikte irdelenmesi gerekir. Yukarıda açıklanmaya çalışıldığı üzere, kadının işçi olarak çalışmasıyla sağlanan bireysel ve ekonomik yararlar ile birey, aile ve toplum yönünden oluşabilecek sakıncalar arasındaki çelişkinin giderilmesi, bir başka deyişle en azından bir dengenin kurulması zorunludur. İşte bu zorunluluk, kadın işçilerin iş ilişkileri ve yaşamında korunması gereğinin temelinde bulunan nedenlerden birisi olmaktadır.

2. Kadın İşçilere Özgü Engellerin Giderilmesi Amacı

Konuya başlarken, kadın işçilerin korunması gereğinin temelinde bir ikinci nedenin daha var olduğuna değinmiştik. Bu ikinci neden, kadın işçilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları cinselliklerine özgü bazı sorun ve elverişsiz durumlarının (handikaplarının) giderilmesi gereğidir. Hangi statü altında olursa olsun, çoğu kez çalışan tüm kadınlara ilişkin bu sorun ve engeller kuşkusuz **kadın işçiler için de** sözkonusudur. Bu engelleri şu şekilde dört ayrı grup içersinde toplayarak özetleyebiliriz.

i) Kadın işçilerin cinsiyetlerine özgü dönemsel rahatsızlıkları, analık durumları ve iş yaşamları dışındaki, aile içi üretim, tüketim ve gözetim görevlerini yerine getirme zorunluluğu işe devam süresini olumsuz yönde etkiler, kesintiler oluşturur.

(14) Bazı araştırmalara göre; kadının ücretli olarak bir işte çalışmaya başlaması halinde ev işlerine ayırdığı sürede %25'lik bir azalma olmaktadır. Estelle JAMES, "Effects of Women's Liberation, Sex Discrimination and the Division of Labor" (Ed. Cynthia B. LLOYD. Columbia University Press, New York, 1975, s.389.

Bu durum ise, işverenlerde işyerinde kadın işçi çalıştırma konusunda bir isteksizlik yaratır. Ayrıca, kadın işçilerin çalıştığı işyerlerinde genellikle ayrı giyinme, soyunma odaları, temizlenme (yıkama) yerleri, tuvaletler, emzirme odaları ve kreşler gibi bazı özel hizmetlerin sunulması, yeni bazı düzenlemelere gidilmesi gerekir. Bu tür düzenlemeler ve yükümlülüklerin ise işvereni, bazı ek harcamalar yapma zorunluluğunda bırakacağı açıktır. Bu sebepten de işverenin kadın işçi çalıştırma konusundaki isteksizliği bir direniş haline kolaylıkla dönüşebilecektir.

ii) Kadın işçiler, işverenlerce erkek işçilere oranla daha uysal ve kolay yönetilir görülür. Bu Sanayi Devriminin başlangıç yıllarından günümüze dek uzanan yaygın bir eğilimdir. Bu nedenle kadın işçiler, çoğu kez aynı işi, aynı verimlilikte görmelerine karşın, erkeklere göre daha düşük ücret almak, olması gerekenden daha uzun sürelerle işyerinde çalışmak durumunda kalırlar. Bu durumun nedenlerinden bir bölümü, kadın işçilerin sendikalaşma ve sendikalarda görev alma oranlarının, bir başka deyişle sendikalardaki etkinliklerinin durgun (statik) görünümünde aranabilir. Diğer bir bölümünü ise, kadın işçilerin yatay hareketliliklerindeki durgunluklarında aramak gerekir. Yani, bireylerin daha uygun gördükleri başka işlere geçebilmek amacı ile buldukları kentleri, bölgeleri ve hatta ülkeleri değiştirebilmeleri en doğal haklarıdır. Bununla beraber bu hakkın kullanılmasında kadınların erkeklere göre daha duragan olduğu görülür. Çünkü, bu tür hareketlerde evli kadın çoğu kez kocasına, evlenmemiş kadın ise büyük ölçüde ailesine bağımlıdır. Bu nedenle de kadın yeni bir iş bulmak, daha uygun ücretli bir başka işe geçebilme olanaklarını yaratabilme ve değerleyebilmede erkeklere oranla daha dezavantajlıdır(15).

(15) Bu konuda daha çok bilgi için bkz.: Beth NIEMI (Çev.Ömer Zühtü ALTAN), "İşsizlik Oranlarında Kadın-Erkek Farklılığı", ESADER, C.XIII, S.1, Ocak, 1977, s.397vd..

Ziraat erkeklerin bu gibi katı bağımlılığı olmadığı için, mesleki veya coğrafi hareketlilikleri (mobiliteleri) kadınlara göre daha kolay ve çöktür(15A). Nitekim, ülkemizde de kasabaya, kente veya bir kent'ten başka kente yılın belirli dönemlerinde çalışarak gelir kazanmak ve köye dönmek (ailece çalışmayı ve göçü gerektiren bazı tarımsal faaliyetler dışında) veya belirli bir süre sonra ailesini bulunduğu yere getirmek amacı ile yer değiştiren işgücünün büyük çoğunluğunu erkek işçiler oluşturur(16). Aynı özellikleri yurdumuzda dış ülkelere olan işgücü göçünde de gözleyebiliriz. Örneğin aşağıya alınan verilerde görüleceği üzere, 1961-1975 yılları arasında İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile çalışmak üzere yurt dışına gönderilen işçilerin büyük çoğunluğunu erkek işçilerin oluşturduğu görülür(17).

<u>Yıllar</u>	<u>Kadın</u>	<u>Erkek</u>
1961	46	11430
1962	532	10653
1963	2577	27751
1964	4176	62000
1965	11179	40341
1966	9763	24647
1967	3533	5414
1968	11341	31863
1969	20765	83210
1970	20766	108809
1971	14200	74242
1972	18654	66575
1973	27035	108785
1974	1330	18881
1975	402	4017
<u>Toplam</u>	<u>146299</u>	<u>668618</u>

(15A) Konumuz sınırları dışında bulunmakla birlikte, Medeni Kanunun 159 uncu maddesinde, Aile içersinde kadının bir meslek ve sanatla uğraşabilmesini koçasının açık veya örtülü iznine bağlayan bir hüküm yer almaktadır. Bu hüküm, evli kadınların mesleki ve coğrafi hareketliliklerinin hukuk sistemi içersinde de erkeklere oranla daha sınırlı olarak tutulabildiğini göstermesi bakımından önem taşır.

(16) Bu konuda bkz.: İnsan ERKUL, Türkiye'de Ziraat İşçileri ve Bunlara İlişkin Çalışma Hukuku, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya.No: 42-16, İstanbul, 1967.

(17) "İstindan'da 30. Yıl: 15 Mart 1966-15 Mart 1976", İş ve İşçi Bulma Kurumu Dergisi, Yıl.1, S.2, Nisan 1976, s.32.

Bu nedenlere, kadın işçilere özgü değinilen ve aşağıda değinilecek olan diğer elverişsiz durumların da katılmasıyla kadın işçilerin işlerinde ilerleyebilmeleri (yükselebilmeleri) güçleşir(18). Bunların ötesinde ekonominin veya işletmenin durgunluk (darboğaz, bunalım) dönemlerinde ilk gözden çıkarılan işçilerin kadınlar olmasına yol açar. Zira kadın işçi iş hayatında her zaman erkek işçiye yardımcı olarak görülmüş ve iş hayatı bu görüş açısında düzenlenme yoluna gidilmiştir. Nitekim bu alanda yapılmış olan araştırmalar, kadınların böyle dönemlerde işlerinden kolaylıkla ve öncelikle çıkarıldığını açıkça ortaya koymaktadır(19).

iii) Ailenin görevleri; çocukların bakımı, refahı ve yetiştirilmesini sağlamak, topluma yeni bireyler kazandırmak mal ve hizmet üretmek(20) ve aile üyelerinin refahını çoğaltmak(21) olarak özetlenebilir. Bu görevleri yerine getirmek kuşkusuz ailenin

- (18) Hemen ekleyelim ki, kadın işçilerin büyük çoğunluğu vasıfsız (kalifiye olmayan) işlerde istihdam edilirler. Temel ve mesleki eğitim düzeylerindeki erkek işçilere göre yetersizliği, işte sürekli kalacaklarına duyulan kuşku ve bu nedenle işyerinde mesleki eğitim olanaklarından yararlanabilmelerinin sınırlandırılması da, kadın işçilerin çalıştıkları işlerde ilerleyebilmelerini (yükselebilmelerini) engelleyen faktörler arasında bulunur. Bu konuda daha çok bilgi için bkz.; Janice Neipert HEDGES-Stephen E. BEMIS, "Sex Sterotyping: It's Decline in Skilled Trades", Monthly Labor Review, May 1974, s.14 vd.; NİEMİ, s.406.
- (19) Bu nedenle de kadınlar arasında işsizlik oranları erkeklere göre daha yüksektir. AET gibi gelişmiş bir ekonomik blokta bile %40 oranına yaklaşmıştır. Ali GEVGİLİ, "Kadın'ın Aradığı Yeni Dünya", Milliyet Gazetesi, 31 Ağustos 1978, s.11; Ayrıca bu konuda bkz.: NİEMİ, s.396-428.
- (20) Aile, hem üretken ve hem de tüketen bir ekonomik birimdir. Teknolojik gelişmenin düşük olduğu, işgücünün çoğunluğunun yaşam için gerekli olan gıda maddelerinin üretiminde çalıştığı geleneksel kırsal toplumlarda, ailenin üretken yönü ağır basar. Bu durumda kadın, koca ve çocukların ailenin üretim sürecine katkıda bulunmaları, bir kısa deyişle belli işleri yüklenmeleri gerekir.
- (21) Ailedeki bireylerin her birinin aile tarafından tatmin edilmesi gereken bedeni, maddi, manevi ve duygusal yönden çeşitli gereksinimleri vardır.

erkek ve kadın tüm üyelerinin ortak sorumluluğudur. Ancak, toplumsal alışkanlıklar, çeşitli görenek, gelenek ve kurumlar yolu ile ailede bireylere düşen görevler arasında günlük ev işlerinin yapılması sorumluluğu büyük oranda kadınlara yüklenilmektedir(22). Bu halde ise, "kadının yeri ev" ve evde de erkeklerden daha çok iş payı olmaktadır. Ev dışında bir işte çalışması halinde ise, aile ve iş yaşamında çifte iş yükünün sorumluluğunu yerine getirmek zorunda kalır. Bu zorunluluk, gelişmişlik düzeyine veya toplumun yapısına göre çok değişiklik göstermeyen kadınlara özgü evrensel bir niteliklidir. Ev işleri ailenin diğer üyelerince paylaşılsa bile, bir işte çalışan kadına düşen görevde belirgin bir azalma olmaz. Kadının boş zamanları, bir işte çalışmaya başlaması halinde ev işlerine ayırdığı zaman haline dönüşür(23). Bu nedenle kadınlara işgücü piyasasında eşit olanaklar sağlanılmasının kadının aile sorumluluklarına ilişkin toplumsal bakış ile önemli ölçüde ilişkili olduğunun unutulmaması gerekir.

İşçi olarak çalışan kadın; işyerinde, ev işlerinin yükünü de sürdürmek durumunda olmayan erkek işçilerle rekabet etmek zorundadır. Kadının ev içi ve dışındaki bu görevleri ayrı ayrı çalışmayı gerektirir. Bunların her biri tek başına herhangi bir insanın enerjisini tüketmek için yeterlidir. Kadının iş ve aile

(22) Ev işleri ülkeden ülkeye farklılıklar göstermesine karşın, ev işlerinin yapılması sorumluluğunun kadına ait olma özelliğinde büyük değişiklikler gözlenmez. Nitekim Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonunca düzenlenen ve Temmuz 1973 de Londra'da yapılmış olan bir seminerde "... çalışan kadının... ev işlerinin büyük bir bölümünün ve günlük işlerin sorumluluğunu taşımaya devam ettiği..." onaylanmıştır. "Çalışan Kadın ve Ev İşlerinin Paylaşılması-1", Birleşmiş Milletler Haberleri, Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonunun 2 (XXIII) sayılı kararı ile hazırlanan rapor, S.65, 15 Nisan 1978, s.5, Bu konuda ayrıca bkz.: The Role Of..., s.66 vd..

(23) Çeşitli ülkelerde ücretli olarak bir işte çalışan ve çalışmayan kadınların harcadıkları sürelerin haftanın işgünlerinde saat olarak dağılımı konusunda bkz.: The Role Of..., s.67.

yaşamındaki bu çifte yükü, bir yönden kendisinin fiziksel ve ruhsal yönden yapranmasına, diğer yönden ise her iki işte de eş düzeyde başarılı olamamasına yol açar.

Nitekim hem ev (aile) ve hem de iş yükü nedeniyle, özellikle evli ve küçük çocuklu kadınlar, günümüzde hemen hemen her ülkede "yarı-gün" (part-time) çalışmayı(24) yeğlemektedir(25). Böylece bir yönden kadının ev ve aile sorumlulukları aksamamakta, diğer yönden aile gelirine katkıda bulunma ve kadının dileği, nitelikleri, yetenekleri doğrultusunda bir işte çalışması mümkün olabilmektedir.

iv) Günümüzde; aile, işyeri ve toplumdaki davranışlarda bilinçli olarak kadın-erkek ayrım ve yanlılığı görülmekte, daha kısa bir deyişle bir kadın-erkek ayrımı uygulanmaktadır. Bu ayrım kadın ile erkeğin yasal, ekonomik, siyasal ve doğumla birlikte toplumsal koşullandırma süreci ile rollerin öğrenilmesi ve bu rollerin kabul edilmesi doğrultusundaki toplumsal statü farklılıklarından kaynaklanmakta ve günümüzün gelişmiş toplumlarında da söz konusu olabilmektedir. Kadınlar bir iş bulabilme (arama) evresinden

(24) "Yarı-gün" (part-time) istihdam; öğretmenlik, gezici satıcılık, terziilik, tezgâhtarlık, garsonluk, çocuk bakıcılığı, hizmetçilik vb. gibi haftada normal çalışma süreleri toplamından kısa (örneğin ABD'deki tanımlamada olduğu gibi haftada 35 saatten az) süreli işler olarak kabul edilmektedir. Richard D. MORGENSTERN-William HAMOVITCH, "Labor Supply of Married Women in Part-Time and Full-Time Occupations", Industrial and Labor Relations Review, Volume 30, Number 1, October 1976, s.59; Yapılmış olan araştırmalar, "Yarı gün" (Part-time) istihdam içinde en yüksek oranlarla evli ve küçük çocuklu kadınların bulunduğu ve bu oranların gitgide yükseldiğini göstermektedir. MORGENSTERN-HAMOVITCH, s.65.

(25) Anna-Greta LEIJON, "Sexual Equality in the Labour Market Some Experiences and Views of the Nordic Countries", Women Workers and Society, International Labour Office, 1976, Geneva, s.173; The Role Of..., s.70; "yarı-gün" (part-time) istihdamın, İskandinav ülkelerinde kadınlar arasında benimsenen bir çalışma biçimi olduğu konusunda ayrıca bkz.: LEIJON, s.173 vd; ABD'de 1974 yılında tarım kesimi dışında bir işte çalışan 6 kadından birisi "yarı-gün" (part-time) çalışmaktaydı. ABD'de bu konudaki uygulamalar için bkz.:MORGENSTERN-HAMOVITCH, s.59 vd..

başlayarak, o işi sürdürebilme ve o işte ilerleyebilme (yükselebilmek) evrelerine dek uzanan geniş bir iş ilişkisi ve yaşamı çizgisinde düşünce ve davranışlarda beliren bu ayırım ile karşılaşarak engellenabilmektedir.

Çalışan kadın ayrıca aile çevresinde aile üyelerinin, iş çevresinde iş arkadaşlarının ve sosyal çevresinde kamu oyunun büyük ölçüde anlayış ve yardımına gereksinim duyar. Bir başka deyişle, kadının çalışmasının önce aile ve sonra da iş ile sosyal çevresinde benimsenip, davranışları ile desteklenmesi gerekir. Çoğu toplumda kadının bir işte çalışması konusunda süregelen gelenekler, görenekler, meğer yargıları, yanlış düşünceler, sanılar, bilgisizlikler kadının karşı karşıya bulunduğu kültürel nitelikte engeller haline gelerek, kadının çalışma yaşamını önemli ölçüde sınırlandırabilmektedir.

Meslek sahibi kadınlar yönünden bu alanda, bir çok toplumda önemli bir mesafenin katedildiği belki doğrudur. Ancak, daha çok kırsal kökenli, temel ve mesleki eğitim düzeyi yetersiz, "işçi" statüsü altında ve çalışma zorunluluğu bulunan bir kadın için bu nitelikteki engellerin daha katı ve etkilerinin daha çok olacağı da açıktır.

II- KADIN İŞÇİLERİN KORUNMA BİÇİMİ VE SORUMLULUĞU

Kadın işçilerin iş hayatında korunabilmeleri büyük ölçüde iş hayatı dışında, hukuk, eğitim sistemleri ve toplumsal yaşam içersinde korunabilmesine bağlıdır. Çünkü kadın işçilerin iş hayatında karşılaştıkları sorunların büyük bölümü, çalışma yaşamı dışında çeşitli alanlarda yeteri ve gereğince korunulamasından kaynaklanır.

Kadın işçilerin iş hayatında korunabilmeleri ise, iş hayatını düzenleyen yasalarla sağlanılabilir. Bu nedenledir ki, günümüzde ulusal ve uluslararası mevzuatla kadın işçilerin erkek

işçilere göre daha büyük bir özenle korunmasına yönelinmiştir(26).

Kadın işçileri koruyucu özel hükümler, amaçları doğrultusunda iki ayrı grup içersinde irdelenebilir. Özel hükümlerin bir bölümü iş ilişkileri ve yaşamında erkeklere tanınan ayrıcalıkların giderilmesini, bir başka deyişle haklara sahip olma ve kullanabilmede cinsel kökenli bir ayrılaşmayı önlemeyi amaçlar. Diğer bölümü ise, kadın işçileri sadece cinsleri, kadın olmaları itibariyle özel olarak korunması gereken alanlarda, örneğin analık hallerinde olduğu gibi, erkek işçilerin sahip olmadıkları bazı haklar getirir, ayrıcalıklar tanır. Görüldüğü gibi; bir yönden iş ilişkileri ve yaşamında haklara sahip olmada kadın işçiler ile erkek işçiler arasında bir eşitlik ilkesi benimsenmekte, diğer yönden kadın işçilerin bazı hallerde erkek işçilerden farklı hükümlerle korunması öngörülmektedir. Burada ise, kadın işçilerin yasalarda özel hükümlerle korunması ile erkek işçilere tanınan ayrıcalıkların giderilmesi arasında bir çelişki bulunup bulunmadığı sorusu akla gelmektedir. Gerçekte bu sorunun, bir tartışma ortamı oluşturduğu da görülmür.

Bazı düşüncelere göre, çalışma yaşamında işçileri kadın-erkek olarak ikiye ayırıp kadınları ayrı özel hükümlerle korumanın gereği ve anlamı yoktur. Şöyleki, eğer tehlikeli, ağır ve pis işler, uzun süreli çalışmalar kadın işçilerin sağlığı, gece çalışmaları aile birliği ve sürekliliği yönünden sakıncalar oluşturabiliyorsa, aynı sakıncanın erkek işçiler için de söz konusu olması gerekir. Bu nedenle, kadın erkek tüm işçilerin çalışma yaşamında aynı özel hükümler içinde korunması ve çalışma koşullarının tümü için iyileştirilip geliştirilmesi temel ilke ve hareket noktası olmalıdır. Böylece kadın toplumsal yaşam içersinde daha aktif,

(26) Orhan TUNA, Sosyal Siyasete Giriş (Ders Notları), İstanbul,?, s.141,

işgücü piyasasında daha sağlam bir konum kazanacak, sendikalar içersinde daha da etkinleşecek ve politik ağırlığı çoğalacaktır(27).

Ancak bu düşünce biçiminin uygun bir yaklaşım olarak kabul edilmesi güçtür. Daha önce ayrıntılarına değinildiği üzere, mademki kadın-erkek arasında fiziksel ve cinsel küçümsenmez farklılıklar vardır, yalnızca bu farklı nitelikler bile kadın işçilerin erkek işçilerden farklı olarak özel hükümlerle korunmalarını gerekli kılar. Kaldı ki iş ilişkileri ve yaşamında kadın işçiler daha önce değinilen(28) bazı özel engellerle karşı karşıya bulunmakta ve korunma gereksinimi duymaktadır. Bu nedenle; kadın işçilerin çalışma yaşamında özel hükümlerle korunmasının nedenleri ve alanları arasındaki farklılık, kadın işçilere uygulanan ayırımın giderilmesi düşüncesi ile kanımızca çelişmez. "Yani, haklarda bir tefrik yapılmamasına karşı, korumada kadına öncelik tanınması ve bu yönde bir tefrik yapılması zorunlu..."(29) olmaktadır. Bir başka deyişle, sosyal hukuk yönünden kadınları korumak amacıyla yapılan ayırım "meşru"dur. Buna göre aynı işi görmelerine karşın cinsiyetleri nedeni ile kadın ve erkek işçiye farklı ücret verilmesi söz konusu ise, burada "meşru olmayan" bir eşitsizlik vardır ve meşru olmayan eşitsizlik kabul edilirse eşitlik fikri zarar görür(30).

Erkek işçilere tanınan ayrıcalıkların giderilerek, çalışma koşullarınının kadın ve erkek işçiler için eşitlenmesi; bir işe girilmesi (hizmet akdinin yapılması) ile başlayıp, iş koşullarına,

(27) LEIJON, s.162,170

(28) Bkz.: Bu çalışma, İkinci Bölüm, §.1/I-2.

(29) BIRKAN, s.102.

(30) Turan ESENER, İş Hukuku, B.3, Ank.Ün.Huk.Fa.Ya.No:432.Ankara, 1978, s.176.

iş güvencesine ve güvenliğine, işte yükselbilme (ilerleyebilme) olanaklarının tanınmasına dek uzanan geniş bir iş ilişkisi alanında sözkonusudur. Çalışma ve dinlenme süreleri ile gece çalışmalarının sınırlandırılması, ağır ve tehlikeli işlerde, tehlikeli makine, araç, gereç ve maddeler yanında, doğum öncesi ve sonrasında belirli bir süre ile çalıştırılmaması, analık halleri ödenek ve yardımları ödenmesi, erkek emeklilik olanaklarının verilmesi, kadın işçileri işin sürdürülmesine ilişkin olarak koruyan özel hükümlerin ilk akla gelen örnekleridir. Kadın işçileri koruyucu işyerine ilişkin özel hükümler olarak ise, ana ve çocuk sağlığının korunması için gerekli emzirme odası, kreş gibi özel sağlık tesislerinin kurulması ve geliştirilmesi, ayrı yıkanma, temizlenme, giyinme yerlerinin bulunması gibi düzenlemeler gösterilebilir.

Kadın işçilerin çalışması yoluyla sağlanabilecek yararlar ile doğabilecek sakıncalar arasında olumlu bir dengenin kurulmasında ve kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinselliklerine özgü engellerin aşılmasında sorumluluk, öncelikle günümüzde çalışma yaşamını düzenlemekle görevli olan devlete düşer. Zira insan emeği bir ülkenin en değerli sermayesi olduğuna göre (31) nitelikleri nedeni ile kadın işçileri korumak kanun koyucusu olarak başta devlete düşen bir görevdir. Koruyucu iş hukuku mevzuatı, kadın işçiler için iş ilişkileri ve yaşamında kaynağını anayasalardan

(31) TALAS, s.153.

alan hukuki bir güvence olmaktadır(32). Yaşadığımız dönemde, ekonomik yönden güçsüz bireylerin ve özellikle başkalarına bağımlı olarak çalışanların korunması, sağlıklı bir toplumun yaratılmasının temel koşulu ve devletin başta gelen ödevidir. Devletler bu amaçlarını hukuk güvencesine dayalı biçimde gerçekleştirebildikleri oranda; "Sosyal Hukuk Devleti" niteliği kazanabilirler. Konuya bu açıdan bakıldığında, kadın işçileri çalışma yaşamında yasalarla gereği ve yeterince koruyabilmede devletlerin ulaşacağı başarı çizgisi, benimsemiş olduğu "Sosyal Hukuk Devleti" ilkesinin de bir ölçütü olmaktadır. Bunun için; iş ilişkileri ve yaşamında erkeklere tanınan ayrıcalıkları giderici ve kadınları özel hükümlerle koruyucu iş yasalarının çıkarılması, çalışma yaşamı ile ilişkili olan yürürlükteki yasa hükümleri arasındaki çelişkilerin giderilmesi, yasal boşlukların doldurulması ve yasaların etkin ve yaygın biçimde, özüne ve sözüne uygun olarak uygulanabilmesi gibi yasal nitelikli önlemleri almak devletin ödevleridir.

Bu konuda kadın işçi istihdam eden işverenlerin de kuşkusuz küçümsenmez sorumlulukları bulunur. Ancak, konu işverenlerin bireysel çıkar ve infaflarının ötesinde toplumun esenliği ve geleceği ile yakından ilgilidir. Bu nedenle de bir yönden işverene yasalarla sorumluluklar yüklemek, diğer yönden bu alandaki uygulamaların yasaların özüne ve sözüne uygunluğunu etkin ve yaygın biçimde denetlemek yine devletin görev alanına girer.

Bu doğrultuda yasal düzenlemelere gidilmesi, sorunun bu alanda çözümünü önemli ölçüde kolaylaştırmakla birlikte, yalnızca yasalara ümit bağlanması yanıltıcı olur. Çünkü, iş ilişkisi ve

(32) Kadın-erkek eşitliği ilkesinin Anayasa'larda yer alması önerisi, Birleşmiş Milletlerin "Kadınlara Karşı Ayrımın Kaldırılması Beyannamesi"nin 2 inci maddesi, 1 inci fıkrasında yer almaktadır. Anayasamızın 12 inci maddesindeki "Herkes... cinsiyet... ayrımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir", 42 inci maddesindeki "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" ve 43 üncü maddesindeki "... kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur" hükümleri bu ilkeler doğrultusundadır.

yaşamında erkek işçilere tanınan ayrıcalıklar veya kadın işçilere tanınmayan ayrıcalıklar çoğu kez önyargı, kültürel koşullandırmalar, yanlış bilgi ve sanılardan kaynaklanabilmektedir. Ancak zaman içerisinde ekonomik ve kültürel alanda daha uygun bir ortamın hazırlanabilmesinde yasal düzenlemeler ve uygulamaların yine de büyük payı olacağı kuşkusuzdur.

Kadın işçilerin çalışma yaşamında korunabilmeleri, devletin ekonomi politikası ve toplumun ekonomik düzeni ile de ilişkilidir. Bir ülkenin endüstrileşme düzeyi ile ekonomi politikasının ve düzeninin, kadınların çalışma yaşamına katılmalarını her yönü ile önemli ölçüde etkileyebileceği açıktır. Ekonominin kadın emeğine gereksinim duyması, bir başka deyişle kadın işçi istihdam talebini yaratabilmesi gerekir. Bu ise öncelikle toplumun endüstrileşme düzeyi ve düzeni ile devletin ekonomi politikasına bağlı bir sorun olarak karşınıza çıkar. Genel istihdam düzeyinin çok düşük olduğu, işsizliğin büyük boyutlara ulaştığı, işgücü arzının çokluğunun oluşturduğu emek arzı rekabeti nedeniyle, işverenin yasal sorumluluklarının bir yük haline dönüşebildiği bir ekonomik ortam içerisinde, kadın işçilerin ve onları koruyan yasal uygulamaların olumsuz yönde etkilenmeyeceği kuşkusuz düşünülemez. Bu bakımdan iş hayatında kadını korumak için alınacak yasal önlemlerin, ekonomik ve kültürel alanda alınabilecek, endüstrileşme ve istihdam düzeyini yükseltici, kamuoyunu bu alanda eğitici, oluşturucu ve davranışları ile destekletici önlemlerle bir arada düşünülmesi gerekir.

Ş.2. TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN NİCELİK VE BAZI NİTELİKLERİ

Kadın işçilerin nicelikleri ve nitelikleri konusunda çeşitli kaynaklardan elde olunan sayısal veriler, konunun değerlendirilmesine önemli ölçüde dayanak olmaktadır. Ancak, değişik kaynaklardan elde edilen veriler arasındaki tutarsızlık bizi kuşku içerisinde bırakmaktadır. Nitekim, bu kuşku, konu ile ilgilenen

diğer araştırmacılar da paylaşılmaktadır(33). Bu veri farklılıklarının bir bölümü, kuşkusuz çeşitli kurumların uyguladıkları sayım ve istatistik teknikleri ile farklılıklarına dayalı uyumsuzluk ve tutarsızlıklardan doğmakta ise, bir bölümünün de konunun sağlıklı biçimde saptanabilmesindeki güçlüklerden, kavram karmaşıklıklarından ve hatta bazen de yan tutma hesaplarından doğduğu inancındayız. Bunun için biz çalışmamızda esas itibariyle tarafsız olduğuna inandığımız resmi devlet kuruluşlarının verilerine bağlı kalmaya çalıştık.

Bu kısa açıklamadan sonra şimdi Türkiye'de kadın işçilerin nicelikleri ve bazı nitelikleri üzerinde duralım.

I- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN NİCELİKLERİ

1975 yılına ilişkin resmi verilere göre(34), ülkemizin 40.197.670 olarak belirlenen nüfusunun yaklaşık yarısı erkek (20.417.200), yarısı kadındır(19.780.470). Nüfusumuzun iktisaden faal bölümünde ise (22.262.299), erkeklerin payı % 73, kadınların payı ise % 27 dir. Ülkemizde "bir işte çalışanlar" iktisaden iktisaden faal nüfusun % 39'unu, (8.749.819) oluşturmaktadır. Buna karşın "bir işte çalışanlar"ın % 50,7'sinin erkek ve % 49,3'ünün kadın olduğu yine aynı yıla ilişkin resmi istatistiklerden anlaşılmaktadır.

Bu verilere göre düzenlediğimiz TABLO: 4 den de izlenilebileceği gibi; İktisaden faal nüfusumuzun yaklaşık 1/3'ü kadındır. İktisaden faal nüfus içerisinde bir işte çalışanların cinsel dağılımlarına baktığımız zaman, bu oranın genel nüfus toplamında olduğu gibi yarı yarıya olduğunu görürüz. Ancak, bir işte çalışan kadınların büyük bölümünün aile içerisinde ücretsiz olarak çalıştığıının gözden uzak tutulmaması gerekir. Nitekim, bir işte çalışan

(33) İsmail KARAMAN, IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı Hazırlık Çalışmaları İçin İstihdamla İlgili Bazı Önemli, T.C. Başbakanlık D.P.T. Ya.No:1590-S.P.D.: 296, Ankara, 1977, s.38-39.

(34) Türkiye İstatistik Yıllığı 1977, D.I.E. Ya.No:825, Ankara, 1977, s.149-154.

(istihdam edilen) nüfusun çeşitli meslek durumlarına göre dağılımı bu yanıltıcı görünüme açıklık getirmektedir.

Türkiye'de Nüfusun, İktisaden Faal Nüfusun ve Bir İşte Çalışan Nüfusun Cinsel Dağılımı

TABLO: 4

	Nüfus	İktisaden Faal Nüfus	Bir işte Çalışanlar
Kadın	19.780.470	5.912.919	4.309.630
Erkek	20.417.200	16.349.380	4.440.189
Toplam	40.197.670	22.262.299	8.749.819

KAYNAK: TABLO; Türkiye İstatistik Yıllığı 1977...., verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Türkiye'de İstihdam Edilen Nüfusun Meslek Durumlarına Göre Cinsel Dağılımı

TABLO: 5

	İşveren	Ücretli ve Aylıklı Çalışanlar	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi
Kadın	1.314	193.791	172.843	3.933.333
Erkek	7.111	902.477	1.899.957	1.621.368
Toplam	8.425	1.096.268	2.072.800	5.554.701

KAYNAK: Türkiye İstatistik Yıllığı 1977...., S.157; Veriler 1975 yılına ilişkindir.

Bir işte çalışan (istihdam edilen) nüfusun çeşitli meslek durumlarına göre dağılımı 1974 yılı verilerine göre TABLO:5 de gösterilmektedir. TABLO: 9 de de açıklıkla görülebileceği gibi, verilere "aile işçisi" olarak yansıyan 5.554.701 kişinin % 29 u olan 1.621.368 kişi erkek, % 71'i olan 3.933.333 kişi kadındır. Bir başka deyişle istihdam ediliyor görülen kadınların çok büyük bir bölümünün, gerçekte ücretsiz olarak aile ekonomisi içersinde ve özellikle kırsal kesimde tarımsal faaliyetlerde bulunduğu anlaşılmaktadır. "Kendi hesabına çalışanlar" arasında erkeklerin oranı % 92, kadınların % 8 dir. "İşveren" olarak görülen 8.425 kişinin ise % 84'ü erkek, % 16'sı kadındır.

"Ücretli olarak istihdam edilen" lerin sayıları 1.096.268 dir. Bu sayının % 82'si olan 902.477 kişi erkek, % 18 i olan 193.791 kişide kadındır. Sayıda "ücretli" kavramının işçi ve memurları ortaklaşa içerdığı düşünülürse, ülkemizde tüm işçi ve memur toplamı içersinde kadın işçi ve memurlar toplamının yalnızca 193.791 olduğu ortaya çıkar(35). Ancak, burada sözü edilen sayısal verilerin gerçeğin çok azını yansıttığı düşüncesindeyiz. Şöyleki Türkiye'de 1976 yılında özel kesim dışında, yalnızca kamu kesiminde "memur", "işçi", "sözleşmeli personel" ve "geçici personel" gibi değişik statülerde çalışan kadınların toplamının 282.610 olduğu(36), 1977 yılında Türkiyede ücretli ve maaşlı olarak çalışanların sayılarının kabaca bile olsa 6 milyona yaklaştığı, Devlet Plânlama Teşkilatınca yaptırılan bir araştırmada tahmin edilmektedir(37).

(35)Bu sayı ve oranın, değişik ülkelerdeki görünümleri için bkz.:
Bu çalışma, Birinci Bölüm, s. .

(36)Ömer Zühtü ALTAN, "Türkiye'de Kamu Kesiminde İşçi Statüsünde Çalışanların Nicelik ve Bazı Nitelikleri Üzerine", ESADER, C.XIV, S.2, Haziran 1978, s.257.

(37)KARAMAN, s.39.

1977 yılına ilişkin olarak yapılmış bir başka araştırmada yalnızca sanayi ve inşaat sektöründe çalışan kadın işgücü istihdamının 288.000 olduğu belirlenmektedir(38). Bu kesimde çalışan ücretli kadınların büyük bölümünün "işçi" statüsünde olacağı açıktır. Bu halde ise, ülkemizde "işçi" statüsünde çalışan ücretli kadın sayısının en düşük düzeyi ile 300 bin olduğunun kabul edilmesi gerçeğe daha yakın olur. Ancak; bu durumda, gerçek oranların, verdiğimiz oranların üzerinde ve ülkemizde kadın işçilerin endüstride yoğun olarak çalıştıklarının söylenilebilmesini güçleştirecek düşüklükte olduğunu birarada kabul etmemiz gerekir.

Ücretlilerin işgücü içersindeki oranının geçen yıllar içersinde sürekli bir çoğalma göstermesi (39), bu sayının günümüzde daha da yüksek bir düzeye çıkmasına yol açmıştır.

(38) Planlı Dönemin ve Dördüncü Beş Yıllık Plan'ın İstihdam Tabloları 1962-82, T.C. Başbakanlık D.P.T. Müsteşarlığı, Sosyal Planlama Dairesi, teksir not, Temmuz 1978, s.5.

(39)

Yıllar	İktisaden Faal nüfus toplamı		Ücretli	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1955	100	100	22.3	3.8
1960	100	100	30.2	4.9
1965	100	100	32.8	5.9
1970	100	100	38.4	10.2

Yukardaki veriler iktisaden faal nüfus içersindeki kadın ve erkek ücretliler oranının yıllara göre oransal çoğalışını göstermektedir. Bkz.: Toplumsal Yapı Araştırması Nüfus İle İlgili Gelişmeler 1950-1970, T.C. Başbakanlık D.P.T. Yn. Nö: 1607 SED: 298, Ankara, 1977, s.43.

II- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN BAZI NİTELİKLERİ

Türkiye'de kadın işçilerin çeşitli niteliklerinin elimizdeki sınırlı sayısal veriler ve bilgiler ile ayrıntılı olarak belirlenebilmesi güçtür. Ancak yine de kadın işçilerin sektörlere, faaliyet kollarına, bölgelere ve yaş gruplarına göre dağılımları konusunda genel bir düşünce edinilebilir.

i. Türkiye'de Kadın İşçilerin Sektörlere Göre Dağılımı

Başbakanlık Devlet Personel Dairesi kamu personeli anket raporları sonuçlarından(40), 1976 yılı verilerine göre ülkemizdeki tüm kamu personeli olan 1.469.084 kişinin % 31,34'ünün (460.467) işçi statüsü ile istihdam edildiğini öğreniyoruz. Bir başka deyişle, kamu kesiminde çalışanların yaklaşık 1/3'ü işçi statüsündedir(41). Kamu kesiminde çalışan işçilerin ise % 7,92'si kadınlardan oluşmaktadır (Bkz.: TABLO:6). Oysa ki, kamu kesiminde çalışan tüm personelin %19,13'ü yani yaklaşık 1/5'i kadındır(42). Bu oran; memur statüsünde çalışanlarda % 25,38 gibi yüksek bir değer alırken(43), sözleşmeli personel statüsünde çalışanlarda % 17,83, geçici personel statüsünde çalışanlarda % 0,30'dur. Bu oransal özellik ülkemizdeki sigortalı işçilerin cinsel özelliklerine göre dağılımlarında da görülmektedir. Çünkü, 1977 yılı itibarıyla sigortalı işçiler içersinden kadın sigortalı-

(40) Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Kamu Personeli Anket Raporları, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Bilgi İşlem Merkezince hazırlanan özel teksir, C.III, Eskişehir,1976.

(41) Aylık İstatistik Bülteni 1977, VI-VII, Başbakanlık D.İ.E.Ya., Ankara, 1977, s.6.

(42) ALTAN, s.257.

(43) Ülkemizde kamu yönetiminde istihdam olunan memurlar içersinde kadınlar % 25,39 gibi yüksek bir oranla yer almaktadır. Toplam memurlar içersinde kadınların % 11,13'si ise "büro"larda çalışmaktadır. Kadınların en yüksek ikincil oranda bulunduğu yerler ise % 10,08 gibi bir oranla okullar olmaktadır. Bkz.: Ömer Zühtü ALTAN-Engin ATAÇ-İmdat KARA, Kamu Yönetiminde Çalışan Personelin Nitelik ve Nicelikleri, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Ya.No:200/129, Eskişehir, 1976, s.46.

Türkiye'de Kamu Personelinin Statü ve
Cinselliklerine Göre Dağılımı

TABLO: 6

	Memur	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel	İşçi	Toplam
Kadın	244.302	423	1405	36.480	282.610
Erkek	718.240	1949	42278	424.007	1186.478
Toplam	962.542	2372	43638	460.487	1469.084

KAYNAK: Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Kamu Personeli Anket Raporları, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Bilgi İşlem Merkezince hazırlanan özel teksir, C.I, Eskişehir, 1978.

ların oranı % 8,47 dir (44).

Genel ve katma bütçeli kuruluşlarda çalışan işçilerin % 14,43'ü olan 19.100'ü kadın, % 85,57'si olan 113.248'i erkektir. Kadın işçiler oranınının, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde % 6,29, mahalli idarelerde % 1,30 gibi değerler aldığı düşünülürse, genel ve katma bütçeli kuruluşlarda kadın işçi oranınının düşük olmasına karşın, yine de kamu kesiminin diğer kuruluşlarına göre en yüksek oranla kadın işçi istihdam ettiği ortaya çıkar (Bkz.: TABLO:7. Genel ve katma bütçeli kuruluşların çoğunluğunda büro ile genel hizmetlerin yapıldığı hatırlanırsa bu oranların ülkemizde kadın işgücününün tercihleri ile talebinin doğrultusu konusunda bir jarguya ulaşılabilir.

Türkiye'de Kamu Kesiminde Çalışan
İşçilerin Cinsel Dağılımları

TABLO:7

	Genel ve Katma Bütçeli Daireler	Kamu İktisadi Teşebbüsleri	Mahalli İdareler	Toplam
Erkek işçi	113.248	244.296	56.463	424.007
Kadın işçi	19.100	16.421	959	36.480
Toplam	132.348	260.717	67.422	460.487

KAYNAK: Başbakanlık Devlet..., 'de yer alan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır; Veriler 1977 yılı ortalarına ilişkindir.

ii. Türkiye'de Kadın İşçilerin Bölgelere Göre Dağılımı

Ücretli kadın iş gücünün bölgelere göre dağılımlarına, bakıldığında Marmara, Ege, ve Akdeniz Bölgelerimize ilişkin oranların diğer bölgelere göre daha yüksek bulunduğu gözlenir. Bu oranların yıllara göre değişimi TABLO: 8 de gösterilmektedir. TABLO'da yer alan oranlardan da anlaşılacağı üzere, özellikle Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgelerindeki ücretli iş gücü gitgide çoğalmaktadır. Bir başka deyişle ülkemizde kadınlar genellikle daha çok Marmara, Ege ve Akdeniz bölgelerinde ücretli olarak istihdam edilmektedirler. Bu bölgelerin yanısıra, İstanbul-Ankara-İzmir gibi 3 büyük kent'e ilişkin oranlar ise, Türkiye'de ücretli kadın işgücünün çok büyük bir bölümünün, bu üç kentimizde bulunduğunu göstermektedir. Söz konusu 3 büyük kentimizde istihdam edilen ücretli kadın işgücü, Türkiye'de ücretli olarak istihdam edilen tüm kadın işgücünden daha çoktur.

Türkiye'de Ücretli Kadın İşgücünün Yıllara Göre Bölgesel Dağılım Oranları

TABLO: 8

Bölgeler	Yıllar		
	1955	1960	1970
İç Anadolu	1,2	4,6	6,0
Karadeniz	1,2	1,4	5,3
Ege ve Marmara	4,7	5,8	11,0
Akdeniz	4,4	3,8	10,7
Doğu Anadolu	2,0	1,4	4,0
3 Büyük İlimiz	18,9	25,0	40,8

KAYNAK: Toplumsal Yapı..., s.47.

3 büyük kentimizin dışında kadın işçilerin çok sayıda bulunduğu bir başka kentimiz de Adanadır. Adana, özellikle dokuma sanayiinin yoğun bulunduğu bir kentimizdir. Kadın işçilerin oransal ve sayısal olarak en yüksek değerler aldığı sanayi kollarından birisi, biraz sonra değinileceği gibi dokumacılıktır. Tekstil sanayiinde çalışan kadın işçilerin oranının Adana'da % 44,7 olduğu, bir sendikanın bu alanda üyeleri arasında yaptığı bir araştırmadan ortaya çıkmaktadır(45). Bu oranın İstanbul'da % 43,1, İzmir'de % 40,5 oluşu Adana'da tekstil sanayiinde çalışan kadın işçilerin, İstanbul ve İzmir genel ortalamalarının bile üzerinde bulunduğunu göstermektedir.

Bu sayısal ve oransal verilerden, kadınların ücretli olarak çalıştıkları bölgelerin, ülkemizde endüstrileşmenin ve bürokrasinin ağırlıklı olduğu yöreler olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'de kadın işçilerin en yüksek oranlarla bulunduğu yöreler ise, sanayileşen ve kırsal kesimden göçlerle beslenen büyük kentlerimizdeki sanayiinin kadın işçi dokusunu oluşturduğu düşüncesini de güçlendirmektedir.

İşçi toplamları içinde kadın işçilerin en düşük oranlarla bulunduğu yöreler ise Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Karadeniz ve İç Anadolu Bölgeleridir. Ancak bu durumun, salt endüstrileşme olgusunun yanısıra, kadının çalışmasına ilişkin yöresel değer yargıları, gelenek ve görenekler, dinsel tutuculuk gibi kültürel kökenli engellerle birlikte değerlendirilmesi kanımızca daha uygun olur.

iii. Türkiye'de Kadın İşçilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Türkiye, iktisaden faal kadın nüfusun çok büyük bir bölümünün genç olarak nitelenebileceği bir nüfus yapısına sahiptir(46).

(45) Teksif, Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası, Teksif Ya., Ankara, s.121.

(46) Esasen bu durum, ülkemizde nüfusun yaş yapısına koşut bir görünümdür. Şöyleki, 1975 yılında toplam kadın sayısı olan 9.602.310 kişinin %31,76 sı 15-29, %33,4'ü 30-44 yaş grubunda bulunmaktaydı. Türkiye İstatistik Yıllığı 1977..., s.44.

Ülkemizde statü biçimi gözönünde tutulmadığında kadın işgücünün yaş gruplarına göre dağılımında "15-29" yaş grubu kapsamında kalan 5.899.638 kadının iktisaden faal kadın nüfusunun % 49 unu oluşturduğu görülmektedir(47). "30-44" yaş grubunda ise iktisaden faal kadın nüfusunun % 28'ini temsil eden 3.418.379 kadın yer almaktadır. Bu nedenle ülkemizde iktisaden faal kadın nüfusunun genç ve dinamik bir niteliği olduğu söylenilebilecektir.

İktisaden faal kadın nüfus içerisinde, aylıklı (memur) olarak çalışan kadınların yaş grupları itibariyle dağılımları da aynı doğrultuda bir sonuç vermektedir. Örneğin, kamu kesiminde çalışan kadın memurların yaş grubuna göre dağılım oranları "18-24" yaş grubunda en yüksek değerleri almaktadır(48).

Türkiye'de kadın işçilerin yaş gruplarına göre dağılımlarını ortaya koyabilecek güvenilir sayısal verilerden yoksun bulunmamıza karşın, iktisaden faal kadın nüfusuna ve kamu kesiminde çalışan memurlara ilişkin görünümün, kadın işçiler için de söz konusu olabileceği düşünülebilir. Nitekim, yapılmış araştırmalar kadın işçilerin en yoğun bulunduğu Marmara, Ege ve kısmen Akdeniz Bölgelerinde genç yaşta (15-24) aktif kadın nüfusunun yüksek değerlere ulaştığını göstermektedir(49).

iv. Türkiye'de Kadın İşçilerin Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı

Türkiye'de istihdam edilen kadın işgücünün çok büyük bir bölümünün tarım kesiminde, ücretsiz aile ekonomisi

(47) PIR, s.112.

(48) ALTAN-KARA-ATAÇ, s.22.

(49) Türkiye'de Nüfus Yapısı ve Nüfus Sorunları 1973 Araştırması, Hacettepe Ün. Ya. No: D-25, Ankara, 1978, s.23.

içerisinde yer aldığı ve çoğunlukla kırsal kesimde bulunduğu düşünülür. Ülkemizde kadın işgücü istihdamına ilişkin verilerin yer aldığı TABLO:9'dan görülebileceği gibi, hizmet kesimi kadın işgücünün tarım dışında yoğun olarak bulunduğu ve hızla çoğaldığı alan olmaktadır. Sanayi ve inşaat kesimi ise, kadın işgücü istihdamında 1960'ların başlarında önemli bir yer almasına karşın, 1977 yılı verilerinde üçüncü sırayı almaktadır. Tarım kesiminde çalışan kadın işgücünün yıllara göre gösterdiği azalmanın ise, işçi sayısının çoğalmasının bir sonucu olarak hizmet ve sanayi kesimlerine doğru bir kayma olarak görülebilmesi de olasıdır. Kadın işçilerin yoğun olarak bulunduğu sanayi grupları konusunda ise TABLO:10 bir düşünce verebilir. TABLO verilerinde de görülebileceği üzere, ülkemizde üretimde çalışan işçiler arasında kadın işçi oranının en yüksek olduğu sanayi, tütün mamulleri ve gıda maddeleri sanayileri olmaktadır. Gıda maddeleri sanayiinde çalışan işçilerin % 16,50'si, Dokuma Sanayiinde (Pamuklu ve Yünlü Dokuma Sanayii dahil) çalışan işçilerin % 36,76 ve Tütün Mamulleri Sanayiinde çalışanların % 57,03'ü kadın işçilerden oluşmaktadır. Dokuma sanayiinde (Pamuklu ve Yünlü Dokuma Sanayii dahil) çalışan işçilerin % 36,75'i, tütün mamulleri sanayiinde çalışanların % 53,03'ü, gıda maddeleri sanayiinde çalışan işçilerin % 16,50'si kadındır. Görüldüğü gibi tütün mamulleri sanayii sayısal olmasa bile, oransal olarak en çok kadın işçiyi istihdam eden sanayi grubudur. Şöyleki, dokuma sanayiinde çalışan kadın işçiler, üretim kesimindeki tüm sanayi gruplarında çalışan kadın işçilerin % 51,31'i gibi çok büyük bir bölümünü oluşturmaktadır (50).

(50) Türkiye'de Dokuma Sanayiinde başka sanayi kollarına göre, daha çok kadın işçi istihdam edilmesinin nedenleri konusunda bkz.: ZAIM, s.134 vd..

Türkiye'de Sektörlere Göre Kadın
İşgücü İstihdamı
(1962-1982)

TABLO:9

bin kişi

	Toplam	Tarım	Sanayi ve İnşaat	Hizmetler
1962	5,196	4,928	152	116
1967	5,188	4807	87	193
1972	5,101	4605	233	262
1977	5,058	4423	288	347

KAYNAK: Planlı Dönemin ve Dördüncü..., TABLO: 5

Türkiye'de Üretim Kesiminde Çalışanların Cinsiyet-
lerine ve Sanayi Gruplarına Göre Sayıları
(1971 yılı sonu itibariyle)

TABLO:10

Sanayi Grupları	Erkek	Kadın	Toplam
Gıda Maddeleri Sanayii	53.985	10.673	64.658
Dokuma Sanayii	77.742	45.263	123.005
Tütün Mahulleri Sanayii	9.716	12.900	22.616
Pamuklu Dokuma Sanayii	54.130	16.412	37.718
Yünlü Dokuma Sanayii	49.854	24.911	74.765
Tüm Sanayi Grupları Toplamı	353.057	88.208	441.265

KAYNAK: Yıllık İmalât Sanayii Anketi (Türkiye Toplamı) 1971,
D.İ.E. Ya.No: 704, Ankara, 1976, s.343-347'den yararlanılarak tarafımızdan düzenlenmiştir.

1971 yılına ait İstanbul'da Çalışan Kadın İşçilerin İşkollarına Göre Dağılımının yer verildiği TABLO: // ise, bu düşünceleri doğrulamakla birlikte, kimya sanayiinde sayıca olmasa bile oransal olarak kadın işçilerin yoğun bulunduğunu da göstermektedir. Ancak bunu, daha çok İstanbul'a özgü bir nitelik olarak kabul etmek gerekecektir.

Dünya ülkelerinde de olduğu gibi ülkemizde de tekstil, giyim, örme, boya ve apre sanayiinde çalışan işçiler arasında kadın işçiler önemli bir yer tutar. Bu, sanayi devriminden günümüze dek uzanan bir eğilim ve oluşumdur(51). Ülkemizde dokuma sanayiinde çalışan işçilerin bağlı olduğu Teksif Sendikasının araştırma sonuçlarına göre Türkiye'de Teksif Sendikasına bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin % 33,4'ünün kadın % 66,6'sının erkek olduğu ortaya çıkmıştır(52). Bu oran, biraz önce Türkiye'de Dokuma Sanayiinde çalışan işçi toplama içersinde kadın işçilere ilişkin olarak verdiğimiz % 36,75 oranına yakındır. Kadın işçilerin sendikalaşma durumuna ilişkin bir değerlendirme yapma olanağı bulamamakla birlikte(53) oranlar arasındaki fark, kadın işçilerin pek çok ülkede olduğu üzere sendikalaşma oranlarının azlığı ile açıklanabilir(54).

(51) Bkz.: Bu çalışma, Birinci Bölüm S.1/II.

(52) Teksif...., s.121; Tekstil sanayine dahil faaliyet gruplarında kadın işçi oranları ise şöyledir.

	Kadın İşçi Oranı
Pamuk İplik Sanayii	% 57
Yün İplik Sanayii	% 52
İplik Büküm ve Sarma Sanayii	% 52
Trikotaj, Tuhafiye Eşyası Çorap Sanayii	% 56

Bkz.: Teksif...., s.121.

(53) Bu konuda sendikalardan ve konfederasyonlardan yazılı ve sözlü olarak sağlıklı bilgiler alabilme olanağı bulamadık.

(54) Bkz.: Bu çalışma, s.27.

1971 Yılında İstanbul'da Çalışan Kadın
İşçilerin İşkollarına Göre Dağılımı

TABLO: 15

Sanayi Grupları	Kadın İşçilerin Toplam İşçilere Oranı
İmalat Sanayii Toplamı	% 18.3
Gıda Maddeleri	% 22.9
Dokuma	% 43.2
Hazır Giyim	% 23,4
Kimya	% 36.6
Metâl dışı Madeni Eşya	% 10.2
Metalden mamul eşya	% 5.5
Elektrik Malzeme ve Makinesi	% 18.4

KAYNAK: Türkiye İşçi Sınıfı..., s.129'dan İstanbul Sanayi Odası,
İstanbul Sanayii 1969-1971.

Kamu kesiminde çalışan kadın işçilere ilişkin sayısal verilerde yukarıda genel çizgileri ile ortaya koyduğumuz özellikleri doğrular.

Kamu kesiminde kadın işçiler, en çok genel ve katma bütçeli kuruluşlarda ve hizmetler kesiminde çalışmaktadırlar. Kamu kesiminde çalışan işçilerin % 52,32'si olan bu gruptaki kadın işçilerin Bakanlıklar, çeşitli kamu kurumları ve okullarda istihdam edildiği görülmektedir. Kamu İktisadi Teşebbüslerinde ise kamu kısmında çalışan kadın işçilerin % 45.01'i olan 16.421 kadın işçi istihdam edilmektedir. Bu işçilerin ise 7.125 gibi yaklaşık yarısının Sumerbank Genel Müdürlüğü'nde (~~hizmet kesiminde~~) istihdam edildiği anlaşılmaktadır(55).

3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI VE 1475 SAYILI İŞ KANUNUMUZDAKİ DURUM

I- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLERİN KORUNMA BİÇİMİNE GENEL BİR BAKIŞ

Sanayileşen bir çok ülkede geçirilmiş olan deneyimler, bu gün pek çok ülkede çalışanların, çalışma hayatını düzenleyen yasalar içersinde yer alan bazı hükümlerle korunması yolunun seçilmesinde etmen olmuştur. Önceleri kapsam ve hükümlerin içeriği yönünden yetersiz olan bu yasaların, daha sonra hem kapsamları ve hemde hükümlerin içeriği yönünden geliştiği görülür. Bu gelişim süreci içersinde, bazı nitelikleri hedeniyle, çalışma hayatında korunulma zorunluluğu duyan gruplara yönelik özel

(55) ALTAN, "Türkiye'de Kamu....", s.260, 266,277 vd..

koruyucu önlemlerin bu koruyucu yasalar içersinde yer alması da bulunur.

Ülkemizdeki çalışma mevzuatımıza da böyle bir gelişim çizgisi göstermiştir. Nitekim, Cumhuriyet dönemi ile birlikte çalışma hayatını düzenleyen yasalarda, önce yasa kapsamında bulunanların tümünün yararlanabileceği koruyucu hükümler yer almış, daha sonra ise bazı gruplara yönelik özel koruyucu hükümler mevzuatımıza girmiştir.

Çalışma hayatında korunma gereği duyulan bu grupların başında ise kadınlar gelir. Ülkemizde, kadın işçilerin çalışma hayatını düzenleyen çeşitli yasalarda yer alan genel ve özel nitelikteki hükümlerle korunulması amaçlanmış bulunmaktadır.

Ekonomik, toplumsal ve yasal gelişimlerin, kadın işçileri koruyucu mevzuatın gelişmesinde önemli bir katkıda bulunduğu kuşkusuzdur. Ancak, özellikle günümüzde önem kazanan uluslararası sosyal politikanın bu gelişimdeki katkısının da unutulmaması gerekir. Nitekim, bu katkı, kadınları çalışma yaşamında koruyan yasal hükümlerin içeriğine yeni boyutlar getirmiş ve günümüzde bu alanda uluslararası bir mevzuatı da oluşturmuş bulunmaktadır.

Bu nedenle, kadın işçileri çalışma hayatında koruyan genel ve özel hükümlerin yasal çerçevesinin ulusal ve uluslararası mevzuatlar açısından ayrı ayrı çizilebilmesi mümkündür.

Ulusal mevzuatımıza değinilmeden önce, bu konuda ulusal mevzuatımıza yön veren uluslararası mevzuat üzerinde kısaca durulması uygun olur.

Uluslararası sosyal politikanın gelişiminde, II.Dünya Savaşını izleyen yıllarda önemli aşamalar kaydedilmiştir. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), UNESCO, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), OECD ve benzeri pek çok kuruluşun yasaları(56), almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirgeler(57), bir çok ülke tarafından onaylanan sözleşme

(56)Örneğin Birleşmiş Milletler Temel Yasası, insan özgürlüklerini, insanın onur ve değeri ile erkek ve kadınların eşit haklarına olan inançları onaylar./ Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kuruluş anlaşmasının (Roma Anlaşması) 119. maddesinde de şöyle bir hüküm yer almaktadır:

"Her devlet, aynı işte çalışan kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlar ve sürdürür. Bu maddeye göre, iş karşılığı "ücret" den kök ücret ya da asgari ücret veyahut da para ya da mal olarak sağlanan tüm yararlar anlaşılmalıdır. Cinsiyet farkı gözetmeksizin ücret eşitliği;

a) İşin niteliği gereği verilen ücretlerin, aynı değer ölçüleri temel alınarak hesaplanmasını,

b) Süreye göre yapılan çalışmalar için ödenen ücretlerin aynı türden işler için ödenen ücretlere eşit olmasını gerektirir." Bu konuda daha çok bilgi için bkz.: EĞİLMEZ, s.7-8, 39-41.

(57) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine göre; tüm insanlar özgür onur ile haklarda eşit olarak doğdukları ve herkesin cinsiyet de dahil olmak üzere herhangi bir ayrıma tabi olmaksızın belirtilen tüm hak ve özgürlüklere sahiptir./ Birleşmiş Milletler 1967 yılında kabul ettiği "Kadına Karşı Ayrımın Kaldırılması" ilişkin Bildirgenin 10. ve 11. maddeleri de kadın işçilere ve kadının çalışma hakkına ilişkin olarak bazı hükümleri içermektedir./ Bkz.: Kadınlara Eşit Haklar-Eyleme Çağrısı (Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Ayrımın Kaldırılması Beyannamesi), Birleşmiş Milletler Ya., Ağustos 1975, s.21; Birleşmiş Milletler ve İnsan, Birleşmiş Milletler Amme Enformasyon Dairesi Ya., Kasım, 1968.

ve tavsiyeler, yapılan anlaşmalar, imzalanan belgeler(58), kadınların çalışma hayatında korunmasına ilişkin genel ve özel nitelikte bazı hükümleri içerirler. Bunlar arasında en önemlisi ise, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmele- didir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın işçilerin çalışma hayatında korunmasına ilişkin Sözleşmeleri ulusal mevzuatlara, önemli ölçüde yön veren ilkeleri kapsar. Zira bu Sözleşmeler üye devletlerce onaylanması halinde ulusal mevzuata içersinde yer alması olurlar(59).

-
- (58) 1952 yılında BM'ye üye 79 devletçe onaylanan "Kadına Siyasal Haklarının Verilmesine İlişkin Sözleşme"si,
1957 yılında BM'ye " 49 devletçe onaylanan "Evli Kadının Milliyetine İlişkin Sözleşme"si,
1960 yılında BM'ye " 62 UNESCO'nun "Eğitimde Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Uygulanmamasına İlişkin Sözleşme"si ve
1962 yılında BM'ye " 23 UNESCO'nun "Evliliğe Rıza, Evlilik için Asgari Yaş ve Evliliğin Tesciline İlişkin Sözleşme"si

bu uluslararası sözleşmelerin örnekleri olarak sıralanabilir
(59) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümleri içeren sözleşmelerinin listesi için bkz.: Bu çalışma, Birinci Bölüm, §.1/II.

23 Haziran 1937 Tarihinde, 3229 sayılı kanun ile onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Maden Ocaklarında ve Yer Altında Kadınların Çalıştırılmaması" na ilişkin 45 numaralı Sözleşmesi Türkiye Cumhuriyetince onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilk "Sözleşmesi"dir. Ancak, ülkemizde Batı'da olduğu üzere madenlerde kadın işgücünün kullanıldığına dair herhangi bir bulguya rastlayamıyoruz. Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunumuzda bu doğrultuda yasaklamak yer almaktaydı(60). Bu nedenle de Onaylanan Sözleşmenin kadın işçilere getirdiği herhangi bir yenilik sözkonusu olmamıştır.

Türkiye'nin onaylamış bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın işçilerin çalışma hayatında korunmasına ilişkin hükümleri içeren Sözleşmeleri şöylece sıralanabilir(61).

Sözleşme No	Konusu	Onay Tarihi	Kanun No	R.G.Tarih ve Sayısı
45	Maden ocaklarında ve yer altında kadınların çalıştırılmamaları	23.6.1937	3229	23.6.1937,3636
95	Ücretlerin Korunması	24.10.1960	109	28.10.1960,10641
100	Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçi arasında ücret eşitliği	13.12.1966	810	22.12.1966,12484
111	İş ve meslek bakımından ayırım uygulanması	13.12.1966	811	22.12.1966,12484

(60) 3008 sayılı İş Kanunu,m.49

(61) Bu sözleşmeler konusunda daha çok bilgi için bkz.: İŞİK,s.48-156.

115	İşçilerin iyonizan radyasyonuna karşı korunması	2.3.1968	1033	23.3.1968,12856
102	Sosyal güvenliğin asgari normları	29.7.1971	1451	10.8.1971,13922
127	Tek işçinin taşıyabileceği yükün en çok ağırlığı	30.11.1972	1635	7.12.1972,14304
122	İstihdam Politikası	9.11.1976	2027	20.11.1976,15769

Türkiye'de, kadın işçileri çalışma hayatında koruyucu hükümleri içeren yürürlükteki yasalarımız ise şöylece sıralanabilir:

i. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Anayasamızın Türk vatandaşlarının temel hak ve ödevlerini belirleyen 12 inci maddesinde "Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve meshep ayrımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir hiç bir kişiye ... imtiyaz tanınmaz" hükmü ile eşitlik ilkesini benimsemiş bulunmaktadır. Anayasamızda yer alan bu hüküm, haklardan yararlanma yönünden kadın-erkek olarak cinsel kökenli bir ayırım gözetilemeyeceğini açıkça ortaya koymaktadır.

Anayasamızın 42 inci maddesinde aynen "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, iktisadî ve malî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler". denilmektedir. Bu hükümden de açıkça görüldüğü gibi, ilk cümle ile çalışma alanında genel ilke ortaya konulmuş olmakta ve bununla

Devletin çalışanları koruma, çalışmayı destekleme yükümlülüğünü uygulamaktadır. Diğer taraftan da çalışmanın herkes için bir görev olduğu ifade edilmek suretiyle kadın erkek farkı gözetilmeden her vatandaşın topluma karşı olan önemli bir görevine işaret edilmektedir(62).

İkinci fıkrada ise, çalışmanın bir hak olması ve Devletin çalışma esasına dayanan bir Devlet oluşunun (63) gerektirdiği önlemler üzerinde durulduğu görülür. Bu önlemlere ise, Anayasamızın 43 üncü maddesinde açıklık getirildiğini görüyoruz. Söz konusu maddede "Kimse, yaşını, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur" denilmektedir. Bu hüküm çalışma hayatını düzenleyen yasalar içerisindeki kadınları koruyucu hükümlerinde temel dayanağıdır. Böylece Anayasamız koruyucu önlemlerden yararlanma konusunda benimsemiş olduğu kadın-erkek eşitliği ilkesinden ayrılarak, kadınların lehine barın uygulamayı öngörmüş olmaktadır. Anayasamızın 35 inci maddesindeki "Aile Türk toplumunun temelidir. Devlet ve diğer kamu tüzel kişileri ailenin, ananın ve çocuğun korunması için gerekli tedbirleri ele alır ve teşkilatı kurar" hükmü koruyucu önlemlerden yararlanma konusunda eşitlik ilkesinin kadından yana bozmasının gerekçesi olmaktadır.

Bilindiği üzere, Anayasamız 1961 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu nedenle bu ilkeler 1961 tarihinden sonra yürürlüğe konulan mevzuat için geçerli sayılır.

(62) Kâzım ÖZTÜRK, 1975 Değişiklikleriyle Gerekçeli Anayasa, Bilgi Ya., B.2, Ankara, 1975, s.87.

(63) Anayasa, m.2.

ii. Umumî Hıfzıssıhha Kanunu

Türkiye'de kadınların çalışma koşulları yönünden korunmalarının ilk kez, 1930 yılında yürürlüğe girmiş bulunan 1593 sayılı Umumî Hıfzıssıhha Kanunu ile sağlanılmaya çalışıldığı görülür. Umumî Hıfzıssıhha Kanunu'nun temel amacı, "Menleketin sıhhi şartlarını islah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır âmillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbî ve ictimai muavenete mazhar eylemek..." (64) tir. Ancak bununla birlikte söz konusu Kanun'un "İşçiler hıfzıssıhhası" başlığını taşıyan 173 üncü maddesi ile başlayan 7 inci bölümü, kadın işçileri hem diğer işçilerle birlikte koruyan genel nitelikteki ve hem de yalnız kadın işçileri koruyucu özel nitelikteki hükümleri içirmektedir.

Umumî Hıfzıssıhha Kanununda hem işin düzenlenmesine ve hem de analık durumu söz konusu olan kadın işçilere ilişkin koruyucu özel hükümler yer alır. 12-16 yaşlar arasında bulunan kız ve erkek çocukların günde 8 saatten çok çalıştırılmaması ile mahalli belediyelerde bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 16 yaşından aşağı yaştaki kız ve erkek çocukların çalışmalarının yasaklanması Umumi Hıfzıssıhha Kanununun işin düzenlenmesine ilişkin hükümleri olarak gösterilebilir(65).

Ayrıca; Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 120 inci maddesi gereğince 30 Mart 1961 yılında 5/954 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan(66), "Genel Kadınlar ve Gençlevlerin Tabii Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Buluşan Zührevî Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü'nün (67) 97 inci maddesinde motel,

(64) UmHıfzK., m.1.

(65) UmHıfzK.m.173,176.

(66) R.G.T.19 Nisan 1961, S.10736.

(67) Tüzüğün adı "Fuhuşla ve Fuhuş Yüzünden Buluşan Zührevî Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü" iken, 30 Ocak 1973 tarih ve 7/5706 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan Tüzük ile bu şekilde değiştirilmiştir.

hamam, plâj, bar, pavyon, çalgılı kahve, diskotek, içkili gazino, gece kulübü, taverna ve benzeri isimler altında işletme ruhsatı alınan yerlerde 21 yaşını bitirmemiş kadın ve kızların çalışmalarına yasaklandığını görüyoruz.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun analık durumu sözkonusu olan kadınlar ile ilişkin koruyucu özel hükümleri ise 155 ve 177. maddelerinde toplanmıştır. Kanunun 177.maddesi ile gebe kadın işçilerin doğumlarından önce 3 ay içersinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanırken, 155.madde de kadınların kendileri ve çocuğunun sağlığı için zarar vermeyeceği bir doktor tarafından onaylanmadıkça, doğumdan 3 hafta önce ve doğumdan 3 hafta sonra fabrika, imalâthane, genel ve özel tüm kuruluşlarda çalıştırılmamaları hükme bağlanıyordu. Yine aynı kanun uyarınca, doğum yaptıktan sonra işe başlayan emzikli kadın işçilere ilk 6 ay içersinde çocuğunu emzirmek üzere iş süreleri içersinde sayılmak koşulu ile yarımşar saatlik iki ara izni (emzirme izni) verilmesi de öngörülmekteydi(68).

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun bu hükümleri, 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye dek, kadınları çalışma yaşamında koruyan tek mevzuat olma niteliğini sürdürmüştür. Halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunumuzun iş ilişkilerini düzenleyen

(68) UmHifzK..m.177.

özel kanun olma niteliği Umumî Hıfzısıhha Kanunu hükümlerini, İş Kanunumuzun uygulanamayacağı alanlarda geçerli kılmaktadır. Bu nedenle kadın işçilere yönelik koruyucu hükümler yönünden Umumî Hıfzısıhha Kanunu'nun günümüzdeki uygulamada da geçerliliğini ve önemini sürdürdüğü söylenebilecektir.

iii. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

Malen yürürlükten kaldırılmış olan 3008 Sayılı İş Kanununun 100 üncü maddesi, iş hayatında "iş kazalarıyla mesleki hastalıklar", "analık", "ihtiyarlık", "işten kalma", "hastalık" ve "ölüm" hallerinde yapılacak sosyal yardımların Devlet tarafından düzenlenip, yönetilmesini öngörmekteydi. Ne var ki, bu yasa hükmü ülkemizde uzun sayılabilecek bir süre yerine getirilemedi. 1945 yılında ise "İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu"nun kabul edilerek yürürlüğe girdiği görülür. Bu kanun ile yalnızca, Türkiye'de ilk kez bir sosyal sigorta yasası yürürlüğe girmiş olmuyor, ayrıca analık durumu söz konusu olan kadın işçilere de ilk kez sosyal bir güvence sağlanmış oluyordu. Söz konusu kanun önce, 1950 yılında analık durumunda sağlanan yardımları genişleten hükümlerle değiştirilmiş, daha sonraki yıllarda ise çeşitli tarih ve sayılı kanunlarla ardarda bir çok değişikliklere uğramıştır. Kanun, 17 Temmuz 1967 gün ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile de bugün uygulanan son biçimini almıştır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun kısa ve uzun süreli sigorta kollarının genel nitelikteki koruyucu hükümlerinden, kanun kapsamına giren tüm kimseler gibi, kadın işçiler lanırlar. Genel nitelikteki bu hükümler ise; Malûllük Sigortası,

yaşlılık sigortası ve Ölüm Sigortası gibi uzun süreli sigorta kolları ile İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası ve Hastalık Sigortası gibi kısa süreli sigorta kollarından, kanun hükümlerine göre sağlanabilen sağlık yardımları ve çeşitli ödemeleri kapsamaktadır.

Sosyal Sigortalar Kanunu, genel nitelikteki sigorta hükümleri dışında, yalnız analık durumu söz konusu olan kadın işçilere yönelik koruyucu özel sigorta hükümlerini de içermektedir.

Analık hali, doğum olayına bağlı olarak, çocuğun ana rahmine düşmesinden itibaren, Analık Sigortasıyla korunduğu süreyi ifade eder(69). Kadın sigortalı bu süre içerisinde karşılaşılabileceği riskler bakımından Analık Sigortası ile güvence altına alınmış olmaktadır. Analık halinde kadın işçilere şu yardımlar sağlanmaktadır:

"A) Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,

B) Doğumda gerekli sağlık yardımlarının bağlanması,

C) Emzirme yardım parası verilmesi,

D) Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi,

E) Analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi"(70).

(69) Ercan GÜVEN, Sosyal Sigortalar, Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir, İ.T.İ. Akademisi Ya.No:149/91, Eskişehir, 1976, s.132.

(70) SSK., m.43.

Bu yardımlar "analık hali"nin gereklerine uygun bir biçimde ve sınırlı olarak öngörülmüştür. Yardımların (A),(B),(C) ve (E) bentlerinde gösterilmiş olan kesimi gider artışlarını gidermeye yönelik, (D) bendinde gösterilmiş olan yardım ise gelin kaybını gidermeye yöneliktir(71).(A) ve (B) bentlerinde yer alan yardımlar sağlık mal ve hizmeti niteliğinde, diğer bentlerde yer alan yardımlar ise parasal niteliktedir(72).

Analık sigortasından yararlanma hakkı, yalnız "sigortalı kadın"a ve "sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına" tanınmıştır(73). Bu duruma göre, bir başka kimsenin Analık Sigortasından yararlanabilmesi söz konusu olmayacaktır. Sosyal Sigortalara ilişkin yardım ve ödeneklerden ancak Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı sayılanlar yararlanabilir(74). Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına İş Kanunu kapsamına girenler dışında başka kimselerde girebilir(75). Bu nedenle Sosyal Sigortalar Kanununa göre "Sigortalı" sayılanların, İş Kanunlarına göre "işçi" sayılanlara özeş olmadığına **veya** daha kısa ve doğru bir deyişle Sosyal Sigortalar Kanununun İş Kanunlarımıza göre daha geniş kapsamlı olduğunun unutulmaması gerekir.

(71) Mustafa ÇENBERCİ, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1977, s.415.

(72) (A),(B),(C) ve (E) bentlerinde gösterilmiş olan yardımlar hem sigortalı ve hem de sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı için sözkonusu iken, (D) bendinde yer alan yardımlar sadece sigortalı kadınla ilgilidir.

(73) SSK., m.43.

(74) Sosyal Sigortalar Kanununa göre, "sigortalı sayılanların eş ve çocukları" ile sigortalının ölümü halinde "hak sahibi" kimseler" de sigorta yardımlarından yararlanabilirler. Ancak konumuz ile ilişkisi olmadığı için bu hususlara değinilmemiştir.

(75) SSK., m.2.

iv. İş Kanunları

Türkiye'de çalışma hayatını düzenlemek amacı ile hazırlanan ilk İş Kanununun 1936 yılında kabul edildiğini biliyoruz. 3008 sayılı bu ilk İş Kanununda çalışanları çalışma hayatında koruyucu genel hükümlerin yanısıra, kadın işçilerin korunmasına yönelik bazı hükümlerinde yer aldığı görülür.

3008 sayılı İş Kanununda kadın işçileri koruyucu özel hükümler, hem işin düzenlenmesine ve hemde analık durumu sözkonusu olan kadın işçilere yöneliktir. İşin düzenlenmesine ilişkin koruyucu özel hükümler, kadınların gece ve yer altı ile sualtı işlerinde çalışmalarının yasaklanmasını öngörmektedir. Şöyle ki, Kanun'a göre, kadın işçilerin sanayi işlerinde çalışmaları yasaklanmakta(76), ancak işyerinde zorunlu bir sebep ortaya çıkarsa, bu hal giderilinceye kadar olmak koşulu ile işyerindeki kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına istisnai olarak izin verilebilmekteydi(77).

Analık durumu sözkonusu olan kadın işçileri koruyucu hükümler ise, daha çok gebe kadın işçilere yönelikti. Gebe kadınlara ilişkin olarak Kanunda bulunan hükümler; doğum öncesi ve sonrasında verilen 3'er haftalık doğum izinlerinde kadın işçilere yarım ücret ödenmesi(78), işverenin her ne sebeple olursa olsun,

(76) 3008 sayılı İşK.,m.50/I.

(77) 3008 sayılı İşK., m.50/III.

(78) 3008 sayılı İşK.,m.25/I.

gebe veya lohusa olan işçi kadının iş akdini fesh etmek istiyorsa, yukarıda sözü edilen mecburi izin günlerinin geçmesini bekleme zorunluluğu ve bu izin süreleri içerisinde feshi ihbar veya feshe ilişkin irade beyanlarının hükümsüz sayılmasından ibarettir(79).

3008 sayılı İş Kanununda, emzikli ve küçük çocuklu kadınlar hakkında ise hemehemen hiç bir hüküm bulunmamaktaydı. Kadınların emzirme zamanlarının gösterilmesini emreden 51 inci maddeden başka, 61 inci maddede de bu hususta bir Nizamnamenin hazırlanacağı belirtilmiş, ancak 1953 yılında yayınlanan bu Nizamname 2 yıl sonra yürürlüğe girebilmiştir.

Gerek kapsam ve gerekse hükümlerinin içeriği yönünden zamanla yetersiz kalan 3008 sayılı İş Kanunu ülkemizde 1963 yılına dek kadın işçileri çalışma hayatında özel hükümlerle koruyan temel yasa olma niteliğini sürdürmüştür. 3008 sayılı İş Kanunu yerini 28 Temmuz 1967 tarihinde kabul edilen 931 sayılı İş Kanunumuza bırakmıştır. Daha sonra 931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından 1970 yılında iptal edilmesi üzerine, bugünkü 1475 sayılı İş Kanunu 25 Ağustos 1971 tarihinde yürürlüğe girdi(80). 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarının metinleri birbirine çok uygun bir niteliktedir. Kadın

(79)3008 sayılı İşK.,m.26; 3008 sayılı İş Kanununun kadın işçilerle ilgili hükümleri konusunda bkz.: SAYMEN,s.318-321.

(80) İş Kanununun kabulüne kadar geçen dönemin öyküsü konusunda bkz.: ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475...., s.57 vd..

işçilere ilişkin koruyucu hükümler yönünden ise, her iki kanun hükümleri arasında her hangi bir farklılık bulunmamaktadır.

3008 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan basın mesleğinde çalışanlarla, çalıştıranlar arasındaki iş ilişkilerinin düzenlenmesi amacı ile, 1952 yılında "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" yürürlüğe gir miştir. 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun"un kadın işçilere ilişkin koruyucu özel hükümleri sayıca az olmakla birlikte, analık durumu sözkonusu olan kadın işçilere ilişkin olarak getirmiş olduğu önlemler, içerik yönü ile 1475 sayılı İş Kanunumuza göre daha ileri bir çizgidedir. Bu Kanunda analık durumu söz konusu olan kadın gazetecilere (işçilere), hamileliğin yedinci ayından başlayıp, doğumun ikinci ayı sonuna dek uzanan bir izin hakkı tanınmaktadır(81). Kanun, bu izin süresinde kadınlara yarı ücretlerinin ödenmesini de ayrıca hükme bağlamaktadır. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü doğarsa, bu halin vukuunu itibaren bir ay süre ile bu ücretin ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca gazeteci kadının sigortadan veya bağlı bulunduğu başka kuruluşlardan alacağı yardım bu ödemeyi etkilemeyecektir.

(81) BasınİK., m.16/VII.

II- KADIN İŞÇİLERİN 1475 SAYILI İŞ KANUNUMUZ İLE KORUNMASI

Kadınların özellikle sanayi toplumlarında çalışma hayatına katılması zorunluluğunun gidererek çoğalması, insanları o güne kadar esas itibariyle yalnızca erkekler tarafından ve erkekler için düzenlenen çalışma hayatını kadınların fiziksel, genetik ve psikolojik durumları da gözönüne alınarak yeniden düzenleme çabası içersine sokmuştur. Çünkü, böyle bir düzenleme ile kadın işgücünden en yüksek verimin alınabileceği ve kadınları ancak bu yol ile çalışma hayatına yeteri ve gereğince bağlamanın mümkün olabileceği anlaşılmıştı.

Kadının mesleğinde ve evinde çalışması biçiminde ortaya çıkan çift görev yükü nedeniyle karşı karşıya kaldığı sorunlar, daha önce de değinildiği üzere çok ve çeşitlidir. Amaç çalışan kadının bu çok sayıdaki, çeşitli sorunlarını çözecek biçimde çalışma hayatını yeniden düzenlemektir. Bu nedenle hemen hemen her toplumda, özellikle modern sanayi toplumlarında, bu amaca ulaşabilmek için, kanun yoluyla konulmuş kurallarla, çalışan kadını koruyucu bazı özel hükümlerin getirildiğini ve böylece çalışma hayatının bu amaca uygun olarak düzenlenmesine çalışıldığı görülür. Nitekim, ülkemizde de yukarıda değinildiği gibi (82), çalışma hayatına ilişkin olarak çıkarılan kanunlara yer yer çalışan kadınlara ilişkin koruyucu bazı "özel" hükümler konularak çalışma hayatının belirlenen amaç doğrultusunda düzenlenmesine çalışılmıştır.

(82) Bkz.: Bu çalışma, İkinci Bölüm, S.3/I-II.

Ülkemizde, çalışma hayatını düzenleyen mevzuat ile çalışanlara tanınan "genel" nitelikteki tüm koruyucu hükümlerden, erkekler gibi kadınlar da kuşkusuz aynen yararlanabilecektir. Ancak, çalışan kadınlar; çalışma mevzuatımızın kadın-erkek tüm çalışanları koruyucu genel nitelikteki hükümleri dışında, daha önce değinildiği gibi (83), yalnızca kadınların cinsellikleri nedeni ile yararlanabilecekları bazı "özel" hükümlerle de ayrıca korunmuşlardır. İş mevzuatımızın, çalışan kadınları koruyucu bu özel hükümleri ise, en geniş ve kapsamlı olarak 1475 sayılı İş Kanununda yer almaktadır. Bu nedenle, çalışmamızın bu bölümünde, 1475 sayılı İş Kanununda bulunan çalışan kadın işçilere ilişkin özel koruyucu hükümleri konu olarak ele almak ve üzerinde ayrıca durmak istiyoruz.

İş Kanunumuzun (84), kadın işçilere ilişkin koruyucu hükümleri iki ana grup içerisinde toplanarak incelenebilir.

Birinci gruba sokabileceğimiz hükümler, İş Kanunumuzun kapsamında bulunan tüm kadın işçilere, yalnızca kadın oldukları için uygulanan hükümlerdir. Bu hükümler, kadının evinde ve işinde çalışmak gibi üstlendiği çifte yükünü aksaksız yerine getirebilmesi ve **fiziksel** yapısı ile genetik özellikleri gereği çalışma hayatında korunabilmesi için getirilmiştir. Bu hükümlerden yararlanabilmek için genel olarak yalnızca "kadın olmak" yeterli görülmüştür. Bu nedenle bu hükümleri "Genel Olarak Kadın İşçilerin Korunması" başlığı altında toplananının uygun olacağı düşüncesindeyiz.

(83) Rkz.: Bu çalışma, İkinci Bölüm, S.1/1.

(84) Sözü edilen İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunudur. Bundan böyle metinde, sayısına değinilmeksizin kullanılacak "İş Kanunu" sözcükleri, 1475 sayılı İş Kanunumuz yerine kullanılacaktır. Eski Kanunları ise sayıları ile belirtilecektir.

İkinci grup kapsamında kalan hükümler ise, kadınının en önemli işlevlerinden olan analık işlevlerini, en iyi bir biçimde yerine getirebilmesi için konulmuş olan koruyucu özel hükümlerdir. Bu hükümlerden her kadın değil, sadece analık durumu sözkonusu olan kadın işçiler yararlanabilir. Bu yüzden bu hükümleri "Yalnız Analık Durumu Olan Kadın İşçilerin Korunması" başlığı altında ele almak istiyoruz.

Şimdi bu hükümleri, belirlenen başlıklar altında inceleyelim.

1. Genel Olarak Kadın İşçilerin Korunması

İş Kanunumuz incelendiğinde çalışan kadının genel olarak iki alanda yasal hükümlerle korunmaya çalışıldığı görülür. Bunlardan birincisi, Sanayi Devrimini izleyerek Avrupa'nın sanayileşen ülkelerinde ortaya çıkan, kadın işgücüne, yalnız kadın olduğu için erkek işgücüne oranla daha az ücret ödennesi uygulamalarına ilişkindir. Bu uygulamaların (85) ülkemizde de yerleşmesini önleyebilmek üzere, çalışan kadının ücretinin korunması amaçlanmıştır. İkinci konudaki koruyucu hükümler ise, kadın işçinin işinde çalışmasının, bir kadın olarak sürdürmek zorunda bulunduğu işlev ve temel görevlerini engellemeyecek, nitelikleri ile gelişmeyecek biçimde düzenlenmesine ilişkindir. Her iki konuda İş Kanunumuzda bulunan hükümleri ayrı ayrı başlıklar altında incelemeyen önce, uygulamaya açıklık kazandırmak üzere, öncelikle her iki konuda bu koruyucu hükümlerden yararlanabilecek kadınların ortak nitelikleri üzerinde durulması uygun olur.

(85) Bkz.: Bu çalışma, Birinci Bölüm, §.1/II.

Öncelikle belirtmemiz gerekirken, Kanunda öngörülen tedbirler, bu kanunun uygulama alanına giren kimseler için geçerlidir. Demek ki, aksine bir hüküm açık ve seçik bir biçimde kanun metninde yer almamışsa, çalışan kadını koruyucu bu hükümler 1475 sayılı kanuna göre işçi sayılan kadınları kapsamaktadır. Bu bakımdan da öncelikle 1475 sayılı kanuna göre kimler işçi sayılacaktır konusu üzerinde kısaca durmak yerinde olur.

1475 sayılı kanununuzun 1 inci maddesine göre, "bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi" denilir.

Şu halde, 1475 sayılı İş Kanununun uygulama alanına giren bir işyerinde "Hizmet Akdine Dayanarak", "herhangi bir işte" "Ücret karşılığı" çalışan kadınlar işçi sayılacaklar ve bunlar kadın işçiler için öngörülen koruyucu hükümlerden yararlanabileceklerdir. Bir kadın işçi değilse, yani öncelikle bir hizmet akdine dayanarak çalışmıyorsa, hangi işte çalışırsa çalışsın işçi niteliğini kazanamayacak ve bu nedenle işçi sayılmayacaktır. Dolayısıyla İş Kanununun bu koruyucu hükümlerinden de yararlanabilmesi söz konusu olamayacaktır. Bir hizmet akdine dayanarak çalışan kadının gördüğü işin fikrî veya bedenî bir iş olup olmadığı da, kanunda açıkça belirtildiği üzere, onun işçi sayılıp sayılmamasında bir rol oynamaz. Hizmet akdine dayanarak bir kadının herhangi bir iş görmesi onun işçi olarak tanımlanması için yeterlidir(86).

(86) 1475 sayılı İş Kanunumuza göre işçi kime denilir konusunda daha çok bilgi için bkz.: ERKÜL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475... s.116 vd.; ÇELİK, s.37 vd.; Münir EKONOMİ, İş Hukuku Fırdi İş Hukuku, C.I, İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi S.1061, İstanbul, 1976, s. 33 vd.; İZVEREN, İş... s.57 vd.; ESENER, s.41 vd.; TUNÇOMAĞ, s.105 vd.;

Hemen belirtelim ki bir kadın işçi 18 yaşından küçük olsa bile bir "hizmet akdine dayanarak", "herhangi bir işte," "ücret karşılığı" çalışıyorsa yine de işçi sayılacaktır. Zira kanunumuz bir kadının işçi sayılıp sayılmamasında yaş bakımından da herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Bu durumda kadın işçi, 18 yaşını dolduruncaya kadar kanunen çocuk işçi sayılacağı için, ayrıca çocuk işçileri koruyan kanun hükümlerinden de yararlanabilecek demektir(87). Hatta, 18 yaşını doldurmamış bir kadın işçi evlense bile, yine de çocuk işçilere ilişkin bu koruyucu hükümlerden yararlanabilecektir. Çünkü, sosyal amaçlarla konulan çocuk işçilere ilişkin koruyucu mevzuatın Medeni Kanunun evlenmenin kişiyi reşit kıldığı yolundaki hükmünün üstünde tutulmasının gerekeceği konusundayız(88).

Kadın işçilere ilişkin koruyucu kanun hükümlerinden yararlanabilecek kadınların niteliklerini ortaya koyduktan sonra şimdi, yukarıda belirtilen sistematiğin içerisinde 1475 sayılı Kanunun kadın işçilere ilişkin koruyucu hükümleri üzerinde duralım.

A) Ücretlere İlişkin Özel Önlemler

İş ilişkileri ve yaşamının tarihsel gelişimi incelendiğinde, kadının çalışma yaşamına girişini hızlandıran en önemli etmenlerden birinin, kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha ucuz işgücü olarak kabul edilmesi olduğu görülür. İşverenler Sanayi Devrimi ile birlikte, üretin maliyetinin önemli bir bölümünü

37) Aynı görüş için bkz.: ERKYL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475-... s.305.

(88) Aynı görüş için bkz.: ERKYL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475 s.305,dipnot 500.

oluşturan işçilik ücretlerini en düşük düzeyde tutma çabası içersine girmişlerdir. Bu düşünce, kadınların daha ucuz işgücü olarak sanayi yaşamına girmesine yol açmış ve zamanla sanayi de erkek işçi yanında kadın işçi sayıları çoğalmıştır(89).

Geçen zaman, kadın işgücüne uygulanan bu farklı işlemin adaletli olmadığını ortaya koymuş ve çalışma yaşamında erkek işçi kadar başarılı olabilen kadının, salt kadın olduğu için cinsiyetinden ~~ötürü~~ düşük ücret alması tartışma konusu edilmiştir. Daha sonra Uluslararası Çalışma Örgütü(100), bu konu üzerinde durmuş ve 1951 yılında kabul ettiği, "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi" ile kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini kabul etmiştir(90). Örgüt ayrıca bu sözleşmenin dayandığı temel ilkeler ile bu ilkelerin uygulanma biçin ve yollarını gösteren bir "Tavsiye Kararı" da alarak bu alandaki boşluğu doldurmuştur.

Sloganlaşmış ifadesi ile "eşit değerde işe eşit ücret ödemesi" (Equal pay for equal work), günümüzde modern personel yönetiminin de en önemli ilkesidir(91). Bu ilkenin, ekonomik olduğu kadar toplumsal alanda da önemli etkileri vardır(92). Bu nedenle eşit değerde işe eşit ücret ödemesi ulusal ve uluslararası mevzuatlar ve hatta bazı ülke Anayasaları

- (89) Bu konuda daha çok bilgi için bkz.: Bu çalışma, Birinci Bölüm, §.1/II.
- (90) Bu sözleşme metni için bkz.: İÇİK, s.148 a-f.
- (91) Nuri TORTOP, "Eşit İşe, Eşit Ücret Verilmeyince", Milliyet Gazetesi, 6 Mart 1972, s.2.
- (92) Eşit değerde işe eşit ücret ödeneninin ekonomik ve toplumsal yönleri için bkz.: Nermin BERKİ, "Kadın ve Erkek Bakımından Eşit Değerde İşe Eşit Ücret", Prof.Dr.Bülent N.Esen'e Armağan, Ank.Ün.Huk.Fa.Ye.No: 117, Ankara, 1977, s.30.

içersinde bile temel bir insan hakkı olarak yer almaktadır(93)

Türkiye'de ise eşit değerde iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi, 1475 sayılı İş Kanunumuzun 26 ıncı maddesinin son fıkrasında aynen şöyle ifadesini bulmuş olmaktadır.

"Bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu İş Sözleşmelerine ve hizmetlerine buna aykırı bir hüküm konulamaz."

1475 sayılı İş Kanunumuz bu hükmüyle görüldüğü üzere, "Eşit değerde işe eşit ücret" ilkesini benimsemiş olmaktadır(94) Kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret eşitliği ilkesi ise, aynı işyerinde, aynı nitelikteki işlerde, eşit verimle çalışma koşullarına bağlı tutulmaktadır.

Ücret eşitliğinin bozulması; belli bir işyerinde, aynı nitelikteki işlerde, eşit verimle çalışan kadın işçilere ait ücretlerde farklılık olması halinde söz konusudur. Aynı işyerinde, kadın-erkek işçilerin farklı nitelikteki işlerde ya da farklı verimle çalışmaları halinde, farklı ücret alacakları açıktır. Yasa hükmünce aynı işyerinde, aynı nitelikteki işlerde, eşit verimle çalışılmaması halinde, verimi yüksek olan kadın

- (93) Örneğin, Alman ve İtalyan Anayasalarında böyle bir ilke yer almaktadır. Can TUNÇAY, "İngiltere'de Kadınlara Eşit Ücret", İktisat ve Maliye C.XXII, S.9, Aralık 1975, s.354; Eşit değerde işe eşit ücret ödenmesi ilkesinin yer aldığı başka ülke anayasaları konusunda ayrıca bkz.: BERKİ, s.31-32; Eşit değerde işe eşit ücret ödenmesinin Anayasamızın başlangıç bölümünde ve 12,44 ve 43 üncü maddelerinde yer alan hükümlerle Zimnen kabul edildiği ve bu nedenle de temel bir insan hakkı olduğu görüşü için ayrıca bkz.: BERKİ, s.36; ESENER, s.175.
- (94) 3008 sayılı İş Kanunumuzda, eşit değerdeki işe eşit ücret verilmesine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

veya erkek işçinin daha yüksek ücret alınması doğal görülmektedir. Bir başka deyişle, verimi yüksek olan kadın veya erkek işçi daha yüksek ücrete hak kazanmaktadır (95). Temel ve mesleki eğitim, yaş, uzmanlık, hizmet süresi(kıdem), tecrübe, sorumluluk ve normal iş süresi dışında yapılan çalışmaların kadın-erkek işçilerin ücretlerinde farklılıklar yaratmasının da yine yasa hükmüne aykırı bir yanı olmayacağı düşüncesindeyiz.

Hüküm, görüldüğü üzere kadın işçiye yalnızca cinsiyeti nedeniyle düşük düzeyde ve erkek işçilere oranla farklı ücret ödenmesini öngören düşünce ve uygulamanın giderilmesine yönelik, kadın işçiyi koruyucu bir hüküm niteliğindedir. Bu halde, ücret farklılıkları konusunda kadın-erkek arasındaki ayırım cinsiyete göre değil, verime göre biçimlenmiş olmaktadır.

Söz konusu yasal hükmün uygulanmasında karşılaşılan ilk güçlük, "aynı nitelikteki iş" teriminin yorumlanmasına ilişkindir(96). "Aynı nitelikteki iş"den anlaşılması gereken; işçilerin işteki sorumluluklarının (Equal Responsibility) ve bireysel nitelikleri (Equal Skill) ile işyerindeki iş koşullarının (Similar Working Conditions) ve işin gerektirdiği fiziksel veya düşünse emeğin (Equal effort) birbirine eşit olmasıdır(97). Aynı nite-

-
- (95) Aynı düşünce için bkz.: Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Serhi, B.3, Ankara, 1976, s.525; ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1472, s.192-193; Kenan TUNÇOMAÇ, "İş Kanunu ve Buna Dayanılarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri" BATIDER, C.V S.4, Aralık 1970, s.774.
- (96) "Erkek ve kadın işçi aynı şartlar altında çalışarak meselâ aynı cins bir kumaş dokuyorlarsa eşit değerde iş gördükleri açıktır. Fakat, bir çok işlerde işin aynı değerde olup olmadığı, kesinlikle söylenemez." BSENER, s.175.
- (97) Nitekim bu unsurlar, ABD'de ki uygulamada işlerin aynı nitelikte olup olmadığının kestirilmesinde kullanılan ölçütlerdir. Equal Pay, U.S.A. Department of Labor, WH Publication 1320, July 1973, s.4-6.

likteki **işin** anlamı yorumlanırken, kadın işçinin yaptığı işi düşük değerde gören subjektif bir tutumdan etkilenilmemesi gerekir. Aynı güçlük kadın ve erkek işçinin eşit verimle çalışıp çalışmadığının doğru olarak kestirebilmesinde de karşımıza çıkar. Bu nedenle işin niteliğini ve verimliliğini ölçmek ve karşılaştırmak için objektif ve güvenilir ölçütlere dayanılması gerekir(98). Yasalarda yer alan eşit değerde işe eşit ücret ilkesine uygulamada uyulmadığına ilişkin yaygın ve yalnızca ülkemize özgü olmayan güncel bir tartışma ortamının yaratılmasında kuşkusuz bu güçlüklerin de önemli bir payı bulunmaktadır(99). Gerçekten de ülkemizde kadın-erkek ortalama işçi ücretlerinin kabaca karşılaştırılması yapıldığında bir farklılık gözlenebilir(100).

(98) Nitekim **İLO** Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 sayılı Sözleşmesinin **3 üncü** maddesinde bu güçlüğü değinilerek işçilerin objektif bir biçimde değerlendirilmesini teşvik için önlemler alınmasından söz edilmektedir. İŞİK, s.148-b; Bu konuda, işyerinde iş değerlendirilmesine gidilmesinin ve işyerinde ücret sisteminin bu düzenlemelere dayandırılmasının sorunun çözümüne veya saptanıp, denetlenmesine olumlu katkıda bulunacağı açıktır.

(99) Çeşitli dünya ülkelerinde kadın-erkek işçi ücretlerindeki farklılıklar konusunda daha çok bilgi için bkz.: Women Workers and Society, International Labour Office, Geneva, 1976.

(100) Ücret karşılaştırması konusunda resmi verilen yetersiz olsa bile, kadın-erkek işçi ücretleri aralarındaki farklılık, gerek SSK, ve gerekse DİE verilerine yansımaktadır; Devlet Planlama Teşkilatınca yaptırılan bir araştırmada bu farklılık şöylece ortaya konulmaktadır:

Üretimde Çalışan Çeşitli Nitelikteki İşgücünün
Ortalama Saat Ücretleri

	Ustabaşı	Usta Yardımcısı	Yetişkin five işçi	Kali- işçi	Düz. işçi
Erkek	9.93	7.03	4.47		4.12
Kadın	8.74	3.66	4.86		3.95

Bkz.: Ertan Ziver SAVER, İşgücü Niteliklerine Göre Ücretler, T.C.Başbakanlık Müsteşarlığı, Teksir Not, Ankara, 1972, s.6; Ayrıca bkz.: Ana ve Emekçi Olarak İşçi Kadınının El Kitabı

Ancak; Bu farklılıkların, yalnızca yasal uygulama aksaklıklarının sonucu olarak yorumlanması yanıltıcı olur. Çünkü bu farklılıkların kadın-erkek işçiler arasında ortalama ücret düzeylerini önemli ölçüde belirleyen temel ve mesleki eğitim, yaş, uzmanlık, hizmet süresi(kıdem), tecrübe, sorumluluk, normal iş süresi dışında yapılan çalışma vb. gibi alanlardaki kadın erkek farklılaşmanın bir sonucu olabileceğinin unutulmaması gerekir.

Sözkonusu madde hükmünde geçen "ücret" kavramının; hak etme koşulları (aynı işyerinde, aynı nitelikteki işlerde, eşit verimle çalışma) aynı kalmak üzere İş Kanununun m.26/1 de tanımlanan "Asıl Ücret" ile birlikte, aynı maddenin ikinci fıkrasında belirlenen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon, ikramiye vb. gibi nakdî veya aynı tüm ücret eklerini de kapsayacağını kabul edilmesi gerekir. Bir Yargıtay kararında "aynı nitelikte işçilerden bir kısmını koruyucu hükümler dışında tutmak, hem Anayasanın eşitlik ilkesine, hem de İş Hukukunun temel kurallarına uygun düşmez¹⁰¹". denilmektedir. Bu içtihat ile öncelikle aynı nitelikteki işçiler arasındaki eşitliğin sağlanılmak istendiği açıktır. Ancak, bu içtihadın cinsel kökenli bir ayırım içinde geçerli sayılabileceği düşüncesindeyiz⁽¹⁰²⁾.

Disk.Ya.No:18, İstanbul, 1976,s.6-7; Bu konuda doküman kesiminde çalışan kadın işçiler arasında yapılan bir ankete göre, kadın işçilerin İstanbul'da % 68'i, Adana'da % 65'i, İzmir'de % 47'sinin kadın-erkek işçiler arasında ücret yönünden bir ayırım yapılmadığı düşüncesinde olmaları konunun ilginç bir başka yönüdür. Bkz.: Teksif..., s.128.

(101)Yarg.9HD., 11.9.1967 T.,8479 E.,7519 K.,ÇENBERCİ, İş..., s.525-

(102)Nitekim bu düşünce, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ülkemiz tarafından da onaylandığına değindiğimiz 100 sayılı Sözleşme'nin 1 inci maddesinde de aynen şöyle ifade edilmektedir: "Ücret deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdî veya aynı olarak doğrudan doğruya veya bilv ta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır" İŞİK,s.148-b.

Bu konuda tek istisna, işçi kadına analık hali nedeni ile yapılabilecek yardımlar olmaktadır. İşverenin, ücret artırımında bulunurken de işyerinde aynı nitelikteki kadın-erkek işçiler arasında bir fark gözetmemesi gerekir(103).

B) İşin Düzenlenmesine İlişkin Özel Önlemler

1475 sayılı İş Kanununun 61 inci maddeden başlayan 4 üncü bölümü İş Düzenlenmesi başlığını taşımaktadır.

İş süresi üretim maliyetinin düşmesinde önemli bir rol oynadığı için iş süresinin, bir başka deyişle işçinin çalıştığı işte geçirdiği zamanın devam sınırının(104) uzatılması veya kısaltılması işçi ile işveren arasında ötedenberi tartışma konusu olmuş, işçi aleyhine gelişen durum sonunda kanun koyucu iş sürelerini kanun yoluyla düzenleme zorunluluğunda bırakmıştır. Bugünkü modern İş Hukuku sistemi içersinde, hemen hemen her ülkede yer alan işin düzenlenmesine ilişkin koruyucu hükümler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çıkardığı ilk sözleşmeler arasında bulunan iş sürelerine ilişkin Sözleşmede de yer almış bulunmaktadır.

İş süreleri açısından işçi ne kadar korunmaya muhtaç ise, kadın işçi kadın olduğu için o kadar daha çok korunmaya muhtaçtır. Zira iş süreleri dışında kadın yine iyi bir ev kadını olarak çocuğunu doğurmak ve yetiştirmek, aile birliğini sağlamak için yuvasında çalışmasına devam etmek zorundadır. Bu bakımdan

(103) Aynı görüş için bkz.: TİNÇOMAĞ. "İş Kanunu ve Buna...", Mustafa ÇENBERCİ, İs ... s.261...

(104) Bkz.: 12 Mart 1973 tarihli İş Süreleri Tüzüğü, m.1. .

kadının iş süresinin kadının görevlerini aksatmayacak şekilde düzenlenmesi gereği açıktır. Bu açık ve seçik hususu gören kanun koyucumuz; 1475 sayılı iş kanunumuz' da kadın işçilerin iş sürelerini bazı işlerde çalıştırma yasağından başlamak üzere özel hükümlerle düzenlemiş ve onların yapılarına uygun işlerde, kadın olmalarından ötürü yürütmek zorunluluğunda buldukları çeşitli ödevlerini de aksatmadan sürdürebilmelerine olanak tanımıştır.

İş Kanunumuzun işin düzenlenmesine ilişkin kadınları koruyucu özel hükümleri de üç ayrı başlık altında toplanılabilir.

a) Kadın İşçilerin Yer ve Su Altında Çalıştırılma Yasağı

İş Kanunumuzun 68 inci maddesine göre, "maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır". Kadının fiziksel yapısına uygun düşmeyen bu gibi işlerde kadınların çalıştırılmalarının yasaklanması kuşkusuz yerinde bir hükümdür(105). Kadınların bu gibi işlerde çalıştırılması yasağı dayanağını Anayasamızdan alır. Nitekim, Anayasamızın 43 üncü maddesinde "kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz... kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur" denilmektedir. Bu hüküm, ülkemizde de onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 45 numaralı Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Uluslararası Sözleşmesinin de, "kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun, maden ocaklarında yer altı işlerinde çalıştırılmaz"

(105) Bu konuda ayrıca bkz.: TÜNÇOMAĞ, Türk İş... s.413; TÜNÇOMAĞ, "İş Kanunu ve Buna...", s.780-781; ERKUL, Türk İş Hukuku, Dersleri 1475..., s.395-396.

biçiminde yer almış bulunmaktadır(106).

Bir kadın işçinin yer veya bu altında görülecek bir iş için bir hizmet sözleşmesi yapması halinde; eğer sözleşme gereği yerine getirilmemişse "hükümsüz" (bâtıl), yerine getirilmiş olması halinde ise, o zamana kadar doğurduğu hükümler saklı kalmak koşulu ile daha sonrası için hükümsüz sayılacaktır (107). Hemen eklememiz gerekir ki, kadın oluşu nedeniyle bu tür bir işte çalıştırılması yasak olan işçi, bu yasağa karşın çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacak ve bundan dolayı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun işçilere tanıdığı haklardan yararlanacaktır(108).

Ancak, dikkat edilecek olursa kanun hükmü çalışma değil, çalıştırma yasağından söz etmektedir. Bu nedenle konunun hukuki yaptırımını dışında cezaî bir yaptırımını da bulunur. Şöyle ki, bu gibi işlerde kadının çalıştırılması, çalıştıranın kanununun 68 inci maddesine aykırı bir davranışta bulunmasına yol açmış olur ki, bu durumda işveren ya da işveren vekili hakkında İş Kanunumuzun 100 üncü maddesince öngörülen "1500 liradan az olmamak üzere para cezası"nın uygulanması gerekecektir.

b) Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Yasağı

Dayanağını Anayasamızın 43 üncü maddesinden alan İş Kanunumuzun 69 uncu maddesine göre; "sanayie ait işlerde... her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır.

(106) Bu Sözleşme ülkemizde, 9 Haziran 1937 tarihli ve 3229 sayılı "Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Milletlerarası Mukaveleye İltihaka Dair Kanun" (R.G.T.23 Haziran 1937,S.3638) ile onaylanmış olmaktadır. Kanun metni için bkz.: İŞİK,s.78 vd..

(107) TUNÇOMAĞ, "İş Kanunu ve Buna...." s.781; ÇENBERCİ,İş.... s.747; Bu konuda ayrıca bkz.: Yarg.HGK.14.12.1964, E.527/D.7. K. 821, ÇENBERCİ,s.49.

(108) Bkz.: Yarg.İçt.Bir K., 18 Haziran 1958 T.,E.No:20,K.No:9, R.G.T.30 Eylül 1958,S.10020.

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

Önce, "gece çalışması" kavramının İş Hukukumuzdaki anlamı üzerinde duralım.

İş Kanunumuzun 65 inci maddesinin ilk fıkrasına göre "İş hayatında (Gece) en geç saat 20 de başlayarak en erken sabah 6 ya kadar geçen her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. "Bu tanımlamadaki "en geç", "en erken" ve "en fazla 11 saat" sözleri, gece döneminin başlama ve bitiş zamanlarının değiştirilebileceğini ve devam süresinin de 11 saate çıkarılabileceğini ifade etmektedir. Bu hükme göre, saat 20 ile saat 06 arasındaki 10 saatlik gün dönemi gece olarak nitelendirilerek gece döneminde yapılan çalışmalara "gece çalışması", gece dönemi olarak belirlenen saatler dışında kalan gün dönemine gündüz ve bu dönemde yapılan çalışmalara ise "gündüz çalışması" denilecektir(109). Bazı işlerin hem gece hem de gündüz saatlerinde devam etmesi halinde, işin gece mi yoksa gündüz işi mi olduğunun belirlenebilmesi önemlidir. Böyle bir durumda, çalışma süresinin yarısından çoğu hangi gün dönemine düşüyorsa çalışmaya o döneme ait hükümler uygulanacaktır(110). Örneğin, sekiz

(109) EKONOMİ, s. 240; Ayrıca bkz.: ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475. . . , s. 282; işlerin riteliği ve gereğine ya da yurdun bazı bölgelerinin iklim ve detlerine göre "gece" başlangıcının daha geriye alınması ya da yaz ve kış saatlerinin ayarlanması veyahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler için değişik gece saatlerinin Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükce düzenlenmesi öngörülmektedir. İş Kanunu, m.65/II; Ancak söz konusu tüzük henüz hazırlanarak yürürlüğe girmiş değildir.

(110) Fazla Çalışma Tüzüğü, m. 3/b.

saatlik çalışmanın beş saati geceye, üç saati gündüze rastlıyorsa, bu çalışma gece çalışması sayılacaktır(111).

Gece çalışmaları gündüz çalışmalarına oranla daha yorucudur. Sağlık yönünden sakıncalar oluşturabildiği gibi, aile ilişkileri yönünden de önem taşır. Bu nedenle gece çalışmaları İş Kanunumuzda; çalışanlar, işin süresi ve sürdürülüş biçimi yönünden gündüz çalışmalarına göre daha farklı hükümlerle düzenlenmiş ve bu alanda bazı sınırlamalar getirilmiştir(112). Bu sınırlamaların bir bölümü ise kadın işçilere ilgilidir. Kadının aile içindeki görevleri, geceleri ailesinden uzak kalarak çalışmasının oluşturabileceği fiziksel ve toplumsal sakıncalar düşünülerek(113), kanun koyucumuz her yaştaki kadın işçilerin gece çalışmalarını yerinde bir görüşle yasaklama yoluna gitmiştir(114).

- (111) ÇELİK, s.199; Ayrıca ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475..., s.282; EKONOMİ, s.240.
- (112) SAYMEN, s.301; Kadın işçiler İş Kanununda, gece çalışmalarının sürelerine, gece postaları sayılarına ve değiştirilmesine, işverenin bu konudaki bildirim ve ilân yükümüne ilişkin koruyucu nitelikteki genel hükümlerden de erkek işçilerle birlikte kuşkusuz aynen yararlanabilecektir. Bu nitelikteki koruyucu genel hükümler konusunda bilgi için bkz.: EKONOMİ, s.240 vd.; ÇELİK, s.199 vd.; TÜNÇOMAĞ, Türk İş..., s.389; ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 1475..., s.282.
- (113) Bütün gece çalıştıktan sonra sabahleyin eve dönen bir kadın işçi, aile üyelerinin yataktan kalkmış olduğunu görerek evin işleriyle uğraşmak zorunluluğu karşısında uyumak ve dinlenmek imkânı bulamayacaktır. Yapılan araştırmalar gece çalışan kadınların ancak genellikle 4-6 saat uyuyabildiklerini göstermiş bulunmaktadır. Ali Sitki GOKALP, "Kadın İşçilere Tanınan Haklar", Çalışma Vekâleti Dergisi, C.I, S.3, 1954, s.35.
- (114) İş Kanunumuz hazırlanırken Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Tekstil, Çirçır ve benzeri hafif işlerde kadınların gece çalışmalarını olanaklı kılaacak bir hükmün maddeye eklenmesini gerekli görmekteydi. İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Görüşümüz, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Ya., Ankara, 1966, s.28.

Bu temel düşünce, kanun metni içersinde bazı istisnalarla sınırlanmış tutulmak suretiyle sınırlandırılmış bulunmaktadır. Zira bu çalışma yasağı kanun metninde açıkça ifade edildiği üzere, esas itibariyle sadece sanayie ait işlerle sınırlandırılmıştır. Bir başka deyişle, kadın işçi yalnız sanayie ait işlerde gece çalıştırılmayacaktır. Sanayie ait işlerden ne anlaşılması gerekeceği konusunda da İş Kanununun 6 ınca maddesinden yararlanılması gerekecektir. Şöyleki; bir iş, İş Kanununun 6 ıncı maddesinin ilk bendinde sayılan "sanayiden sayılacak işler" arasında ise, o işte her yaştaki kadının gece çalıştırılması yasaktır. Sanayiden sayılmayan bir işte kadın işçinin gece çalıştırılması bu hükme göre, serbest bırakılmış olmaktadır. Bunun yanısıra, sanayie ait işlerde de kadın işçilerin belirli koşullarla çalıştırılması madde hükmünden anlaşılabilirliği üzere (f.2) mümkündür. Bu halde ise, kadınları gece çalıştırma yasağı bu istisnai hükümlerle mutlak bir gece yasağı olmaktan çıkmış bulunmaktadır.

İşin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken sanayie ait işlerde, kadınların çalışmalarına hangi koşullar altında izin verilebileceği 27 Temmuz 1973 tarihli "Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük" de gösterilmektedir. Bu Tüzüğün 2 inci maddesinde yer alan "18 yaşını doldurmuş kadın işçiler, beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde, gece postalarında çalıştırılabilirler" hükmü ile kadınların gece çalıştırılabilirlikleri işler belirlenmiştir.

Tüzük hükmünden de görülebileceği gibi; 18 yaşını doldurmamış kadınlar, işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gerekmekte bile olsa sanayie ait işlerde, aşağıda biraz daha ayrıntılı

olarak değineceğimiz tüm yasal koşullara uyulmuş olsa da çalıştırılmayacaktır. Ayrıca, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne bağlı ağır ve tehlikeli işlere ait cetvelin;

a) 11 sıra numarasında kayıtlı toprağın pişirilmesi suretiyle imâl olunan kiremit, tuğla, atış tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme,

b) 95 sıra numarasında kayıtlı insan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk, kaptanlık, şöförlük ve bu işlerde yardımcılık,

c) 96 sıra numarasında kayıtlı her türlü taşıt araçlarında makinistlik, arabacılık, frencilik, makascılık ve bu işlerde yardımcılık,

d) 103 sıra numarasında kayıtlı çöpçülük işlerinde de kadın işçilerin her hal ve koşulda gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır(115).

İşin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken sanayie ait işlerde, kadınların^{gece} çalıştırılabilmesi için sözkonusu Tüzük'te belirlenen yasal koşullara uyulması gerekir. Aksi bir uygulamanın yasaya aykırı olacağı açıktır. Bu koşullar ise şöylece sıralanarak özetlenebilir.

i. Kadın işçilere doktor raporu alınması

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilirmeleri için işe başlamalarından önce sağlık kontrolundan geçirilerek çalışmalarına engel bir durumlarının olmadığına ilişkin bir doktor raporu alınması gerekir. Ayrıca, kadın işçinin gece postasında

(115) Bkz.: KadİşTüz., m.2/a,b,c,d.

çalıştırıldığı sürece bu sağlık kontrollerinin her altı ayda bir tekrarlanması şarttır. Söz konusu sağlık kontrolleri ve raporları varsa öncelikle işyeri doktorlarınca sağlanır. Eğer bir işyeri doktoru bulunmuyorsa bu halde bu muayene ve raporların sağlanılmasında işçi sağlığı dispanserlerine, bunlarında bulunmadığı yerlerde, sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocakları, Hükümet veya belediye doktorlarına başvurulması gerekecektir(116).

ii. İşverenin yetkili makamdan izin alması

Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin bu isteklerini yazılı olarak işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmeleri gerekir. Bölge Çalışma Müdürlüğü başvurma tarihinden başlamak üzere, en çok 15 gün içersinde, istemin Tüzükte belirtilen koşullara uygun olup olmadığını inceler ve uygun bulması halinde gerekli izni verir(117).

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları hakkında verilmiş bulunan izin, söz konusu Tüzükte belirtilen koşullardan herhangi birinin ortadan kalkması halinde geri alınır(118).

iii. Eşlerin gece postalarında çalışmaları

Kadın işçinin kocası da işin gece ve gündüz postaları ile yürütüldüğü bir işyerinde çalışabilir. Bu işyeri kadın işçinin çalıştığı işyeri olabileceği gibi, bir başka işyeri de olabilir. Böyle bir durumda kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılmasının, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak biçimde

(116) Bkz.: KadİşTüz.,m.5.

(117) Bkz.: KadİşTüz.,m.9.

(118) Bkz.: KadİşTüz.,m.10.

düzenlenilmesi gerekir(119). Ancak, kadın işçinin kocasıyla aynı gece postasında çalışması da uygun görülebilir. Böyle bir istegin dikkate alınması, ancak aynı işyerinde çalışan karı-kocanın söz konusu olabilir(120). Nitekim Tüzükte "aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanak oranında karşılanır(bütümü de(121) bu düşünceyi doğrulamaktadır.

iv. Kadın işçilerin işyerine götürülüp getirilmeleri

Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile beleriye sınırları içinde olmakla birlikte, posta değişim saatlerinde, alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla kentin merkezinde belirli bir yerden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür(122). Burada "işin niteliğinden" doğan bir getirip götürme söz konusu değildir. Bu nedenle de bu yükümlülük, İş Kanununun m.62/I-e'de sözü edilen işyerine işçilerin götürülüp getirilmesi yükümlülüğüne benzemez. Bu yükümlülük, yalnızca koşullarına yukarıda değindiğimiz, gece postalarında çalışan kadın işçilerin korunmasına ilişkin olup, işin niteliği ile ilgili bulunmayan böyle bir götürüp getirme nedeniyle işverence sağlanan araçlarda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz(123).

(119) KadİşTüz., m.7.

(120) EKONOMİ, s.244.

(121) KadİşTüz., m.7/2.

(122) KadİşTüz., m.4.

(123) EKONOMİ, s.244-245.

v. Fazla saatlerle ve analık halinde alıştırma yasağı

Kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun, gece süre-
sinde fazla saatlerle çalıştırılmaları yasaktır(124). Bu huku-
den açıkça görülebileceği gibi kadın işçilerin gece sekiz saat-
ten fazla çalıştırılmaları yasaklanmaktadır. Ayrıca emzikli
kadın işçiler doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile
gece postalarında alıştırılamazlar(125). Bu durumdaki kadın-
ların bu süre içersindeki çalışmaları gündüz postalarına isabet
ettirilir(126).

Yukarıda değinilen koşullara uyma konusunda yükümlülük
işverene verilmiştir. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işvere-
nin İş Kanununun 69 uncu maddesine aykırı hareket etmiş olacağı
açıktır. Bu halde ise, işveren'e İş Kanunumuzun 100 üncü madde-
sinde ngorlen 1500 liradan az olmamak üzere bir para cezası
yaptırımı uygulanacaktır. Ancak konunun ayrıca hukuki bir bağka
sonucu daha vardır. şöyleki; bir kadın işçi ile İş Kanununun
6) uncu maddesine ya da Tüzük hükümlerine aykırı olan bir hizmet
akdi yapılmışsa, örneğin bir kadın işçiye sanayie ait işlerde gece
alışması yaptırılacağına ilişkin bir hüküm, hizmet akdinde yer
almışsa, tüm sözleşme değil, sözleşmedeki Kanun ve Tüzüğe aykırı
olan hükümün geçersiz sayılması uygun olur. Bu yolda bir uygulama
İş Kanununun m.69/I in işçiyi korumak isteyen özüne de daha uy-
gun düşecektir(127). Böyle bir durumda, sözleşme uygulanmışsa,
yasağa aykırılık durumu, işçilik haklarını etkilemez. Zira hüküm-
sözlük, nceyi kapsamı içine almaz(Makabline şamil olmaz)(128).

(124) KadİşTüz.,m.3.

(125) KadİşTüz.,m.6.

(126) TÜNÇOMAĞ,"İş Kanunu ve Buna...." s.779.

(127) Aynı görü için bkz.: TÜNÇOMAĞ,"İş Kanunu ve Buna...."s.780.

(128) ÇENBERCİ,İş.... s.747.

c) Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılma Yasası

Kadın işçilerin, kendileri için fiziksel ve genetik sakıncalar oluşturabilecek işlerde çalıştırılmalarının ulusal ve uluslararası mevzuatca yasaklanmasının geçmişi çok öncelere dayanır. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurşun, sülfat ve üstübeç kullanılan boyama işlerinde kadınların çalıştırılmalarını yasaklayan 1921 tarihli Sözleşmesi, kadının çinko ve kurşun kullanılmasını gerektiren bazı sınıai işlerde çalıştırılmamasını öneren 1919 tarihli tavsiye kararı bu tür sınırlamaların ilk örnekleridir. 1960 yılında ise, aynı örgüt iyon radyasyonlarına karşı, kadın işçileri koruyucu hükümler içeren bir tavsiye kararı daha almış ve yine aynı konuda hazırlanan bir başka sözleşme ise 7 Mart 1968 yılında ülkemizde de onaylanarak 1033 sayılı Kanunla yürürlüğe girmiştir.

Ülkemizde kadın işçilerin sağlıkları yönünden sakıncalar oluşturabilecek işler İş Kanunumuzun 78 inci maddesinde ağır ve tehlikeli işler olarak adlandırılmaktadır. Aynı madde hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağıının bir tüzük kapsamında düzenlenmesini öngörmektedir. Söz konusu Tüzük ise, "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" adı ile 29 Mart 1973 gün ve 7/6174 sayılı Kararname ile yürürlüğe girmiştir. Tüzükte, kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasını düzenleyen hükümler yer almaktadır(129).

(129) Sanayide kullanılan maddelerin çeşitliliği, bunların sağlık üzerindeki olumsuz etkilerinin belirlenmesindeki güçlükler ile bu alanda yeni gelişmelerin kaydedilmesi ulusal ve uluslararası mevzuat içersinde önlemlerin bir bütün olarak, kapsamlı ve ayrıntılı biçimde ele alınmasını önemli ölçüde güçleştirmektedir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri doktoru, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sıra ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları ve işte çalıştırılmaları İş Kanununun m.79/1 de belirtildiği üzere yasaktır. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklar için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa doktor raporu ile saptanması zorunludur. Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır. İşçilere doktor raporu almayan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermeyen işveren veya işveren vekili hakkında İş Kanununun 104 üncü maddesinde gösterilen ceza uygulanır.

Madde içeriğinden kolayca anlaşılacağı üzere ağır ve tehlikeli işler, bedenen bu işlere uygun ve dayanıklı olan kişilerce yürütülebilir. Demir ve çelik alaşımlarının sıcak ve soğuk standart şekillendirilmesi işleri, taş ve toprak sanayi işleri, toprağın pişirilmesi suretiyle inâl olunan kiremit, tuğla, atış tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme üretimi bu tür işlerin örnekleri olarak sayılabilir. Bu işler ancak bu işlere uygun ve dayanıklı kişilerce yürütülebilir. Bunların neler olduğu ise Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne bağlı cetvelde teker teker yazılarak gösterilmektedir. Bunlar genel olarak insan sağlığına zarar verebilecek işlerdir. Ve büyük bir bölümünde ise fiziksel yapısı itibarıyla erkane göre daha zayıf

olan kadın işçinin çalıştırılması kadının sağlığı için büyük sakıncalar oluşturabilir. Örneğin; özellikle kurşun, cıva gibi sınıai zehirlere kadınların genetik organları çok hassastır, aradan uzun bir zaman geçse bile bunun etkileri doğumları tehlikeye düşürebilmektedir. Aynı şekilde genç kızların ağır yük taşımaları veya sürekli ayakta durmaları genetik organları üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır(130). Bu nedenle kadın işçinin sağlığını korumak amacıyla İş Kanunumuz, kadınların ağır ve tehlikeli işlerin bazılarında çalıştırılmalarını yasaklamış bulunmaktadır(131). Yani, kadın işçi ağır ve tehlikeli işlerin bir kısmında çalıştırılmaz.

Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne ek cetvelde gösterilen işlerden kadınların çalıştırılabilecekleri işler, işin karşısına (K) harfi konularak belirlenmiş bulunmaktadır. Başka bir deyişle, ortaya çıkabilecek sakıncaları gözönünde tutarak, cetvelde karşısında(K)harfi bulunmayan işlerde kadının çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak hemen ekleyelim ki, "ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip o konudaki işi meslek edinmiş kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilirler"(132). İlgili Bakanlıklarca yeterliliği kabul edilen kursları bitirip, o işi meslek edinmiş olan kadınlar da cetvelin 35 inci sırasından 62 inci sırasına kadar (62 dahil) belirtilen işlerde çalıştırılabilirler.

Kadınların çalıştırılmasına izin verilen ağır ve tehlikeli işlerde de, kadınlar ay hali günlerinde çalıştırılmaz Bu günlerin sayısı ayda 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için doktor raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı ise

(130) GOKALP, s.37.

(131) İşK., m.78/2.

(132) AĞTehİşTüz., m.2/3.

kadın işçinin ihbar tarihi olmaktadır.

Belirtilen yasal koşullara aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçi çalıştırıldığı veya çalışan işçi kadınının sağlık durumu itibariyle böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiği saptandığında bunlar çalışmaktan alınur(133). Böyle bir durumda işveren ya da işveren vekili hakkında ayrıca İş Kanunumuzun 104 üncü maddesi gereğince, 500 liradan az olmamak üzere ve tekrerrürü halinde iki katı para cezasına hükmolunur.

2. Analık Durumu Sözkonusu Olan Kadın İşçilerin Korunması

Genel olarak tüm kadın işçilerin yararlanabileceği yukarıda değinilen koruyucu hükümler dışında, 1475 sayılı İş Kanunumuzda kadınların toplumda gelecek kuşakları yaratmak ve yetiştirmek işlevlerine ilişkin bazı koruyucu özel hükümlerin de bulunduğu görülür. İşçi kadınının gebe halde çalışması ne kadar güç ve doğacak çocuk için ne kadar sakıncalı ise, çocuk doğduktan sonra da emzirilmesi ve bakımı çalışan kadın için o kadar güç ve külfetlidir. Kadın işçiye işini bırakarak çocuğu ile meşgul olması tavsiye edilebilirse de, çalışma zorunluluğunda bulunan özellikle işçi kadın için bunun kabul edilebilmesinin güçlüğü açıktır(134).

Analık durumu söz konusu olduğu zaman işlerlik kazanan ve yalnız bu durumda bulunan kadın işçilere uygulanan bu koruyucu özel hükümleri, analık durumu deyiminin gebe işçi kadın ile, doğum yapmış emzikli işçi kadını ve emzirme dönemini tamamlamış küçük çocuklu işçi kadını kapsadığı belirterek üç ayrı

(133) Bkz.: AğTehİşTüz.,m.2,3,4,6.

(134) SAYMEN,s.318-319.

başlık altında incelemek uygun olur.

A) Gebe Kadın İşçilere İlişkin Önlemler

İş Kanunumuzun 81 inci maddesi "Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu(kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte gösterilir" hükmünü taşımaktadır.

Ana ve çocuk sağlığı gözönünde tutularak kanuna konulan bu hükme dayanarak hazırlanan "Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları(Kreş) Hakkında Tüzük" 11 Ağustos 1973 günü 14622 sayılı Resmi Gazete ile yayınlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.' Gebe veya emzikli kadın işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi koşul ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurtları (kreş) kurulması gerektiği bu Tüzükte **ayrıntılı biçimde** belirtilmektedir.

Anılan Tüzüğe göre; gebe işçi kadınlar başvurmaları halinde gebeliğin ilk üç ayında işyeri doktoru, işyerinde doktor yoksa işçi sağlığı dispanserleri ve bunların da bulunmadığı yerlerde ise sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri ve doktorları, sağlık ocakları, hükümet veya belediye doktorlarınca muayene ve tedavi edilirler(135). Başka bir deyişle,

(135) GeKadTü.,m.3.

işveren, kadın işçisini gebeliğinin ilk üç ayında başvurduğunda muayene ve tedavi edilebilmesi için doktora gitmesine izin vermek zorundadır. Burada verilecek izin yalnızca kadın işçinin bu amaçla işverene başvurmasına bağlı tutulmuştur.

İlk üç aydan sonraki aylarda ise gebe işçi kadınının doktordan göstereceği lüzum üzerine en az ayda bir defa, tıbbi muayeneye gitmesine izin verilir. Yani gebeliğin ilk üç aydan sonraki aylarında kadın işçinin en az ayda bir gün doktora gitmesine izin verilmesi zorunludur. Doktor lüzum gösterirse, doktor talebine göre hareket edilerek bu izinlerin sayısının çoğaltılması gerekecektir. İş Kanunumuzun 41 inci maddesinin C fıkrasına göre, kadın işçinin bu hükümler uyarınca sağlık muayenesine gittiği günler, ücretin hesabında çalışılmış günler gibi sayılacaktır. Görüldüğü gibi, bu dönemde kadının sürekli doktor kontrolü altında bulunması sözkohusu olmaktadır.

Kadın işçinin, doğumun muhtemel görüldüğü tarihten önceki üç ay içersinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek işlerde çalıştırılması yasaktır(136). Gebe kadın işçiler doğumdan önce 6 hafta içinde ise, İş Kanunumuzun 70 inci maddesinde açıkça belirtildiği üzere herhangi bir işte hiç bir şekilde çalıştırılmazlar. Bir başka deyişle, doktor raporu ile muhtemel doğum tarihi gözönünde tutularak kadın işçi işyerinde çalıştırılmaz. ve istirahati sağlanır. Gebe kadın işçi için 6 haftası doğum öncesine, 6 haftası ise doğum sonrasına ilişkin olarak toplam 12 haftalık bu süreye hak kazanabilmesi, işyerinde herhangi bir süre çalışmış olmak gibi bir koşula bağlı tutulmamıştır(137). Doğum öncesi ve sonrasında kullanılan bu 6 haftalık süreler

(136) UmHifzK., m.177/I.

(137) Oysaki, yürürlükten kalkmış bulunan 3008 sayılı İş Kanunumuzda doğum izni bu tür bir zorunluluk koşuluna bağlı kılınmıştı. Bkz.: 3008 İşK., m.25/I.

içersinde gebe kadın işçiye ücret ödenmesine ilişkin İş Kanunumuzda herhangi bir hükme rastlamıyoruz. Ancak, kadın işçiye işinden uzak kaldığı bu süre içersinde, Sosyal Sigortalarca kadın işçinin kazancının 2/3'si tutarında günlük bir geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir(138). Bu süre kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doktor raporunda belirtilecek süre ile çoğaltılabilir(139).

(138) SSK.,m.43,49,89; Söz konusu ödeneye hak kazanabilmesi için sigortalı kadın işçinin, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün Analık Sigortası primi ödemiş bulunması gerekir. (SSK.,m.49). Bu gerekli koşulu henüz yerine getirmemiş gebe kadın işçinin, ne Sosyal Sigortalar Kurumundan ve ne de işvereninden hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça herhangi bir ödenek ya da ücret isteme hakkı yoktur. Bu nedenle, her iki kanunumuzun hükümleri bir arada irdelendiğinde böyle bir prim koşulu ayrımı gözetmenin ne derecede isabetli olduğu tartışılabilir. Ayrıca, koruyucu hükümler arasındaki eşitsizlikleri, ayrı durumda bulunan İş Kanunumuza tabi kadın işçiler ile Basın İş Kanunumuza tabi kadın işçiler arasında süre ve ödemeler yönünden söz konusu olan farklılıklar da yansıtmaktadır. Bkz.: Bu çalışma, İkinci Bölüm,§.3/I.

(139) Kadın işçilerin doğum öncesinde işte çalıştırılmayacağı sürelerin ülkeden ülkeye farklılıklar gösterdiği görülür. Örneğin; Belçika, Danimarka, Fransa ve Japonya'da 6 hafta, İtalya'da 12 hafta, İsviçre'de 8 hafta, İngiltere'de ise 11 haftadır. Ancak, bu süre içersinde kadın işçiler ortalama kazançlarının Belçika ve Japonya'da % 60'ını, İtalya'da % 80'ini, İsveç, İngiltere, Fransa ve Danimarka'da ise % 90'ını alırlar. Bkz.: The Role of..., s.99 vd.; İngiltere ile ilgili uygulamalar için bkz.: John HARRIES, Employment Protection the 1975 Act Explained, London, 1975, s.82 vd..

Görüldüğü üzere gebe işçi kadının rahat ve sağlıklı bir doğum yapabilmesi için kanunumuz yerinde ve zorunlu bazı koruyucu özel hükümler getirmiş bulunmaktadır.

B) Emzikli Kadın İşçilere İlişkin Önlemler

Evinde muhtemel doğum tarihinden önce altı hafta dinlenerek doğumunu bekleyen kadın işçinin doğumdan sonra da altı hafta çalıştırılması yasaktır. Bu süre kuşkusuz doktor raporuyla çoğaltılabilir(140).

Gebe kadın işçi muhtemel doğum tarihinde doğum yapmamışsa, doktor raporu ile doğum öncesine ilişkin 6 haftalık sürenin uzatılabilmesi mümkündür. Böyle bir durum, kadın işçinin doğumdan sonra kullanma hakkı bulunan 6 haftalık doğum sonrasında işte çalıştırılmama süresini kısaltmaz(141). Ancak, doğum tarihi tam olarak saptanamadığından doğum öncesinde işinde çalıştırılmadığı bu 6 haftalık süre hakkını tam olarak kullanamayan kadın işçinin, uygulamada sadece doğum sonrasında 6 haftalık işte çalıştırılmama hakkından

(140) İşK.,m.70.

(141) Kadın işçilerin analık halinde kullanabilecekleri doğum sonrası işte çalıştırılmama süreleri, uluslararası uygulamalarda iki grup içersinde ele alınmaktadır. Bu sürelerin bir bölümünün kadın işçiye verilmesi zorunludur. Bu süreler Belçika, Fransa'da 8 hafta, Finlandiya'da 6/2 hafta İtalya'da 12 haftadır. Bu süreleri içersinde kadın işçiler ortalama kazançlarının Belçika'da % 60'ını, Fransa'da % 90'ını, Finlandiya'da % 50'sini alırlar. Ancak, doğum sonrası işte çalıştırılmama süresinin bir bölümü ise, kadın işçinin isteğine bağlı olarak belirlenir ve çeşitli ülkelere göre süreleri değişir. İhtiyari izinler, çoğu uygulamalarda ücretsiz izin niteliğini gösterir. Macaristan, Bulgaristan gibi bazı ülkelerde bu ihtiyari işte çalıştırılmama sürelerinin bir bölümü asgari ücretle de olabilmektedir. İşçi kadın bu ihtiyari süreler içersinde, dilediği zaman eski işine dönebilir. İhtiyari doğum sonrası çalıştırılmama süreleri ise, Avusturya, Yugoslavya'da ve Fransa'da 1 yıl, İtalya ve İsveç'te 6 ay Bulgaristan'da 3, Çekoslovakya'da 2 yıldır. İhtiyari doğum sonrası iznine ilişkin yasalarımızda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bkz.: The Role of..., s.96 vd.; HARRIES,s.82 vd.; Ana ve Emekçi ..., s.20-21.

yararlanabildiğini görüyoruz(142). Gerçekte, ne İş Kanunumuzda ne de Tüzükte, ahalik halinde toplam 12 hafta süre ile çalıştırılmaları yasak olan kadın işçilerin doğumdan önce kullanılmayan 6 haftalık süreden artan bölümün doğum sonrası süreye ekleneceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca böyle bir uygulamanın, koruyucu mevzuatın özüne de uygun düşmeyeceği görüşündeyiz.

Doğumdan sonra kadın işçinin durumu değişmiş, bakıma muhtaç bir çocuk sahibi olmuştur. Artık kadın işçi tüzükteki ifadesi ile "emzikli kadın işçi" niteliği almıştır. Doğumdan sonraki asgari 6 hafta içinde bir yönden sağlığını kazanmaya uğraşırken diğer bir yönden de emzirme yoluyla çocuğunu beslemeye çalışır.

Altı hafta sonra, emzikli kadın işçi doktorca muayene edilir ve bir sakınca görülüyorsa işine döner.

Ancak, burada bir hususu belirtmek gerekir. Eğer emzikli kadın işçi, kadınların çalışmasına müsaade edilen ağır ve tehlikeli işlerden birinde çalışıyorsa, doğumdan 6 hafta sonra işe başlayabilmesi için özellikle bu ağır ve tehlikeli işte çalışmasında bir engel olmadığının doktor raporuyla belgelenmesi şarttır. Sağlık muayenesi sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasında sakınca olduğu doktor raporuyla saptanan emzikli kadın işçiler, doğumdan sonraki ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılamazlar(143). Eğer doktor kadına çalışabileceği fakat ağır ve tehlikeli bir işte

(142)Metin KUTAL, "Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasalarda Yapılacak Düşünülen Değişiklikler", İktisat ve Maliye, C.XXXIV, S.9, Aralık 1976, s.399.

(143)GeKadTüz., m.4.

çalıştırılmayacağı şeklinde bir rapor vermişse, bu taktirde ağır ve tehlikeli bir işte çalışan kadın, o işin durumuna uygun başka herhangi bir işte 6 ay süre ile çalıştırılır. Yine belirtelim ki emzikli kadın işçiler "Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük"ün 6 ıncı maddesinde (f.1) belirtildiği üzere, doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Bundan amaç kadın işçinin 6 ay süre ile geceleri çocuğunun yanında kalmasını ve böylece bakımlı ve sağlıklı bir kuşağın yetişmesini sağlamaktır. Bu durumda, kadın işçinin çalışması 6 ay süre ile gündüz postalarına rastlayacak biçimde düzenlenir(144).

İşverenin kadın işçinin hizmet akdini, doğum ve gebelik hallerinde bildirimsiz olarak İş Kanunumuzun m.17/I'e göre feshi, kadın işçinin işyerindeki çalışma süresine göre İş Kanunumuzun 13 üncü maddesinde belirlenen ve 2 ile 8 hafta arasında değişen bildirim önelllerinin 6 hafta aşılmasından sonra doğar. Bu 6 haftalık süre ise İş Kanunumuzun 70 inci maddesinde belirtilen ve doktor raporu ile çoğaltılabileceğine de değinilen 12 haftalık sürenin bitiminde başlayacaktır(145).

Kadın işçinin doğum öncesinde ve sonrasında işte çalıştırılmayacağı toplam 12 haftalık sürenin hizmet akitleri ve Toplu İş Sözleşmeleri ile çoğaltılabilmesi mümkündür. Ancak böyle bir çoğalma halinde, işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez.

Normal olarak doğumdan altı hafta sonra işe başlayan emzikli kadın işçinin çocuğunun bakım ve beslenmesi düşünülerek ve bu beslenmenin ana sütüyle sağlanabilmesi için İş Kanunumuzda daha başka bazı hükümler de yer almıştır.

Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları(Kreş) Hakkında Tüzüğün 6 ıncı maddesinin (a) bendine göre; "bir işyerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-300 kadın işçi çalıştırıldığı taktirde

(144) GeKadTüz.,m.6.

(145) İşK.,m.17/I-b.

bunların arasındaki emzikli kadınların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri ve bu çocukların bırakılması ve bakılması için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir emzirme odasının işveren tarafından kurulması zorunludur. Emzirme odasının işyerine olan uzaklığı 250 metreyi geçmeyecektir ". Görüldüğü üzere kanunumuz bir yaşından küçük çocukların beslenmesi, bakımı ve bırakılması için işyerlerinde belli koşulların gerçekleşmesi halinde bir emzirme odası : açılmasını öngörmüş bulunmaktadır. İşverenin yükümlülük koşulu ise, 100-ile 300 arasında kadın işçi çalıştırmak olmaktadır. Kanunumuz kadın işçi dediğine göre, bu şulun gerçekleşmesi için bu kadın işçilerin evli ya da bekâr olmalarına bakılmayacaktır. Aksi bir yorum işvereni evli kadın çalıştırmama eğilimine itecektir. Nitekim, terimin başına eklenen "yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun" cümlesi de bu görüşü doğrulamaktadır. İşyerlerinde çalışan kadın işçi sayısı 100'den az, örneğin 99 ise, işverenler için böyle bir zorunluluk doğmayacak demektir. Bu hükümden de açıkça görülebileceği üzere, emzirme odasının çalışma yerinden ayrı bir yerde olması gerekli olmakla birlikte işyerine olan uzaklığı 250 metreyi aşamaz.

Bir işyerinde 300 den fazla kadın işçi çalıştırıldığı takdirde ise, bunların arasındaki annelerin 0-6 yaşlarındaki çocuklarının bırakılması ve bakılması ve bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi için, çalışma yerinden ayrı ve işyerine yakın bir kreşin işverence kurulması zorunluluğu vardır(146). Emzirme odaları

(146) GeKadTüz.,m.6/b.

ve çocuk bakım yurtlarının binası, kuruluşu, donatılışı ve diğer tüm giderlerine ilişkin harcamalar işveren tarafından yapılır. Bu harcamalara işçiler hiç bir biçimde katılamazlar(147). İşverenler bu emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarını tek başlarına kurabilecekleri gibi, iki veya daha çok işverenle ortaklaşa bir emzirme odası veya kreş de meydana getirebilirler(148). Özellikle büyük sanayi kentlerimizin çok sayıda işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarının bir arada bulunduğu "Organize Sanayi Bölgelerinde", bu hüküm uyarınca işverenlerce ortaklaşa emzirme ve çocuk bakım yurtlarının açılması, hem işveren hem de kadın işçiler açısından sorunun önemli ölçüde yasaya uygun biçimde çözümlenmesine yardımcı olacaktır.

Gebe ve emzikli kadın Tüzüğü'nün 5 inci maddesinde belirtildiği üzere emzirme odaları veya kreşlerde bulunan bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için emzikli kadın işçilere ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı olmak üzere iki defa yarımşar saatlik emzirme izni verilmesi zorunludur. İş süresinden sayılan bu zamanın yirmişer dakikasının emzirmeye ayrılması şarttır.

Görüldüğü gibi, kanun koyucumuz emzikli kadın işçinin çocuğunu emzirebilmesi ve onunla meşgul olabilmesi için, çocuk bir yaşını dolduruncaya kadar her gün 1 saat ücretli izin verilmesini öngörmektedir. Bugün uygulamada durumun şöyle olması gerekir: Sabahları emzikli kadın işçi çocuğunu emzirme odasına veya kreşe bırakırken çocuğunu emzirir ve görevlilere çocuğunu bırakarak iş başı yapar. İş süresinin günün öğleden önceki dönemine

(147) GeKadTüz., m.15.

(148) GeKadTüz., m.6/c.

düŖen sürenin ortalama bir bölümünde, örneğin sabahları ara dinlenmesine kadar 4 saat çalışıyorsa, 2 saat sonra işine ara verir. Gelir, çocuğuyla ilgilenir ve çocuğuna emzirir. Yarım saatlik emzirme iznini böylece kullanır ve bunu izleyerek işbaşı yapar. Ara dinlenme zamanında ise kadın işçi, gene çocuğuna bakma ve emzirme zamanı bulabilecek demektir. Öğleden sonra ise, gene iş süresinin öğleden sonraya düşen zamanının ortalama bir yerinde kadın işçiye yarım saatlik emzirme izni verilecektir. Bu süre içinde de kadın işçi böylece çocuğuyla meşgul olmak ve onu emzirmek olanağına bulabilecek demektir. Kadın işçi işin bitiminde çocuğunu alıp evine dönmeden önce çocuğuyla meşgul olup onu emzirme olanağına sahiptir.

Tüzük'te öngörölen bu düzenleme biçimi içersinde göröldüğü üzere, emzikli kadın işçi bir yıl dolana kadar en fazla 2 saatte bir çocuğuyla meşgul olabilmekte ve onu emzirebilmektedir. Ancak, işyerinde bir çocuk emzirme odasının bulunmaması halinde bu izinlerin hiç bir anlamı olmayacağı açıktır. Ayrıca, söz konusu kreşler bulunmuş bile olsa, özellikle işyerlerinin çoğu kez yerleşim yerlerinden uzakta olduğu, çok sayıda kadın işçinin bulunduğu büyük kentlerimizdeki ulaşım güçlükleri, bu hükümlerin işliliğini hemen hemen tümü ile ortadan kaldırmaktadır.

100'den az kadın işçi çalıştırdığı için emzirme odası veya kreş açılması zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise, emzikli kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ara dinlenmesinden ve işin bitiminden önce ayrı ayrı olmak üzere iki defa yarımşar saatlik izin verilir(149). Bu suretle ara

(149) GeKadTüz.,m.5/b.

Dinlenmesinden önce verilen izin kadının ara dinlenme süresini uzatmış olacağı cihetle işçi çocuğunu evi yakın ise evinde, veya işyerine getirilen çocuğunu uygun bir yerde emzirme fırsatını bulmuş olur.

Bu durum, çocuk bir yaşını dolduruncaya kadar devam eder. Çocuk bir yaşını doldurduktan sonra meme çocuğu olmaktan çıkacağı için, Tüzük' de meme çocuğuna ilişkin düzenleme biçiminde de bir değişiklik olur. Artık küçük çocuklu kadın haline gelmiş olan anne Kanun'un bu durumuna uygun koruyucu hükümlerden faydalanmaya başlar,

C) Çocuklu Kadın İşçilere İlişkin Önlemler

Bir yaşını dolduran çocuk artık ^{meme ve} mama çocuğu olma dönemine girmiştir. Bu sebepten bu dönemdeki çocukların annelerine, artık ara memesi vermek için yarımşar saatlik izin verilmez. Kadın işçi sabahları çocuğunu emzirme odası veya kreşe getirir, işine başlamadan önce burada çocuğuna meme verir. Aynı işi ara dinlenmesinde ve işinin bitiminde çocuğunu alıp eve götürmeden önce de yapar. Bunlar arasında kalan ve evvelce meme arası verilen zamanlarda ise, çocuklara sabahları annelerinin getirdiği mamalar veya emzirme odası veya kreşlerde hazırlanan mamalar emzirme odası veya kreş görevlilerince verilir.

Bu durum çocuk iki yaşını dolduruncaya kadar şöyle devam edecektir.

İki yaşını dolduran çocuk artık oyun çocuğu dönemine girmiştir. Çocuk 2-6 yaş çocuklarının birarada bulunduğu kısma alınır ve 6 yaşına kadar bu kısımda kreş görevlilerinin nezare-

tinde kalır. Bu süre içinde kreşlerde, çocuklara kahvaltılarını ile yemekleri verilir. Yemek listelerinin ve mamalarının düzenlenmesinde işyerinde görevli doktorun düşüncesi alınır.

Kreşlerde çocukların bakım ve korunması yanında çocuklara kişisel temizlik, yararlı oyunlar ve şarkılar öğretilir ve öğretici oyuncaklardan yararlandırılmak suretiyle ruhsal ve düşünsel gelişmeleri sağlanır. Kreşlerde 2 yaşına kadar olan meme veya mama çocuklarıyla 2-6 yaşındaki oyun çocukları birbirinden ayrı bulundurulur. Çocuklar emzirme odalarına veya kreşlere anneleri tarafından işbaşı yapmadan önce bırakılır. Anneler işin bitiminde evlerine dönerken çocuklarını alıp götürürler.

Altı yaşından sonra çocuk okula başlayacağından bu yaştan sonra çocuklar kreşlere alınmaz.

Kreşlerin bulunmadığı yerlerde kuşkusuz bu işlerin tümünün, ya konuya kâr amacı ile yaklaşan kişilerden açmış oldukları kreşlerde ya da çocuğun anne ve babasınca alınacak özel tedbirlerle yürütülmesi gerekecektir. Çoğu kez kadın, çalışma zorunluluğunda bulunma nedeni ile çocuğuna bakıp gözetecek bir başka kadını arayıp bulmak ve üstelik yasaların tüm koruyucu hükmünden yoksun biçimde istihdam etmek durumunda kalacaktır. Böyle bir durumun gerek çocuk, gerek anne, gerek çocuğa bakacak kadın ve gerekse aile bütçesi üzerindeki olumsuz etkileri açıktır. Bu halde ise kadının çalışması ile birey, aile ve toplum için oluşturabildiği ~~umulan~~ yararlar kolaylıkla sakıncalar biçimine dönüşebilecektir(150).

Hükümlerine yukarıdaki satırlarda değinilen Gebe ve Emzirkli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk

(150) Beria ONGER, "Kreş-Yuva Sorunu ve Çocuk Yılı", Cumhuriyet Gazetesi, 27 Eylül 1978, s.2.

Bakım Yurtları(Kreşler) Hakkında Tüzüğe uyulmaması halinde işveren veya işveren vekiline uygulanabilecek yaptırım ise, İş Kanunumuzun 104 üncü maddesine belirlendiği üzere 1500 liradan az olmamak üzere para cezası ve ~~te~~kerrürü halinde bu cezanın iki katına hükmolunmasından ibarettir.

0-6 yaşların çocuğun ruhsal ve bedensel gelişiminde en önemli dönemi oluşturduğu uzmanlarca artık kesinlikle saptanmıştır(151). 28 Temmuz 1978 gün ve 16360 sayılı Resmi Gazete'de Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayınlanmış olan "Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Kreş ve Gündüz Bakımevi Yönetmeliği"nde kreşlerin amaçlarını ve kapsamını belirten aşağıdaki 1. maddesi konunun önemini açık olarak ortaya koyacak niteliktedir.

- Bebeklerin ve küçük çocukların fiziksel, sosyal ve ruhsal gelişmelerini sağlar.
- Kurum personelinin en kıymetli varlığı olan çocuğuna güvenilir bir bakım vermek suretiyle, çocuk ile ilgili problemleri asgari seviyeye indirerek devamlı yüksek moral içinde tutar ve işverimini çoğaltır.
- Çalışan annenin çocuğunda görülen şefkat, ilgi ve bakım eksikliğini gidererek fiziksel, ruhsal, zihinsel ve sosyal yönden sağlıklı bir kuşağın yetiştirilmesine yardımcı olur.
- Çocukların bakım ve korunması yanında bunlara, kişisel temizlik, yararlı oyunlar ve şarkılar öğretilmek ve öğretici oyuncaklardan yararlandırılmak suretiyle ruhsal ve fikri gelişmelerini sağlar ve bu suretle okul öncesi eğitimi vererek, okul döneminin verimli olmasını sağlar...

Ülkemizde yapılmış olan araştırmalarda, çalışan kadınlardan sorunlarını öncelik sırasına göre belirlemeleri istenildiğinde, en önemli sorun olarak yuva ve kreşlerden söz edilmesi(152), hem konunun önemini ve hem de bu alandaki yetersizliğı ve gereksinimi ortaya koyar. İşyerleri açtıkları kreşleri Çalışma Bakanlığına bildirmek durumundadırlar. Buna karşın Bakanlık nezdinde yaptığımız araştırmalarda bunların sayılarına ve kapasitelerine ilişkin sağlıklı bilgiler elde etme olanağı bulamadık.

(153) Oya ÇİFTÇİ, "Kadın ve Çalışma", Anne İdaresi Dergisi, C.VII, S.2, Haziran 1974, s.45-73.

SONUÇ

Kadın tarihin hemen hemen her döneminde, dönemlerin koşulları ve niteliklerine göre değişik biçim ve statülerle ekonomik faaliyetlere katılmış olmasına karşın, çalışma hayatında "ücretli" olarak "işçi" statüsü ile Sanayi Devrimi ile birlikte yer alarak sayısal ve oransal çoğalışını günümüze dek sürdürmüştür. Ülkemizde ilk sanayileşme hareketleri XIX.Yüzyıl'ın ikinci yarısında başlamış ve Cumhuriyet Dönemi ile birlikte gelişmiştir. Müslüman-Türk kadınlarının çalışma hayatına işçi olarak katılması da bu ilk sanayileşme hareketleri ile birlikte XIX.Yüzyıl sonlarında başlamış ve yaratılan ekonomik, hukuki ve kültürel ortamın gelişimi ile birlikte yoğunlaşmış, yaygınlaşmıştır.

Kadının genetik, fiziksel ve toplumsal nitelikleri onun çalışma hayatında korunmasını gerekli kılmamanın da ötesinde bir zorunluluk haline getirmektedir. Bu nitelikler geniş bir açıdan irdelendiğinde kadının çalışma hayatında korunmasının aslında ailenin ve toplumun korunması anlamına geldiği görülür. Bunun içindir ki nitekim, devletin çalışma hayatına katılması ve katılımı ile birlikte, önceleri kadın ve erkek işçiler çalışma hayatını düzenleyen yasalar içersinde bir arada, genel nitelikteki koruyucu hükümlerle korunulmaya çalışırken, daha sonra çalışma hayatında kendilerine özgü bazı nitelikleri nedeni ile tüm işçilerden ayrı olarak bazı grupların özel olarak korunulması gereği duyulduğunu ve böylece çalışma hayatını düzenleyen yasalarda kadın işçileri koruyan genel nitelikteki hükümlerin yanısıra

onları özel olarak koruyan hükümlerin de yer almaya başladığını görürüz.

Ülkemizde de bu alanda ve yöndeki önlemler ilk kez Cumhuriyet Döneminde alınmaya başlamıştır. Bu oluşumda Batı'da olduğu gibi işçilerin, kamuoyunun, ekonomik öğretilerin, sendikaların ve kadınların bir baskı grubu oluşturduğu ve çaba gösterdiği söylenilemez. Devletin Sosyal Politikası belirlenirken ülkenin genel ekonomik koşulları, yapısı ve olanakları, sürekli olarak gözönünde tutulmuş ve kadın işçileri koruyucu hükümlerin mevzuat içersinde yer alışı ve gelişiminde daha çok sanayii gelişmiş ülkelerde elde edilen deneyimlerden yararlanan bir anlayış ve görüş egemen olmuştur.

Cumhuriyet Döneminde; kadınlara yönelik eğitim olanaklarının gelişmesi ile birlikte bir yönden meslek sahibi kadınların, diğer yönden kamu yönetiminin hizmet kesiminde ve sanayide çalışan kadınların sayıları çoğalmıştır.

1950 lerde sanayileşme çabaları sonucu gittikçe hızlanan "kentleşme", büyük kentlerimizde özellikle kırsal kesim kökenli her yaştaki daha çok kadını nitelikli (kalifiye) işçi gerektirmeyen, bir başka deyişle teknolojiden çok işgücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı sanayi kollarında çalışma zorunluluğunda bırakmıştır. Daha sonraları başlayan yurt dışına işçi göçünün sanayide oluşturduğu işgücü açığının büyük ölçüde kadın işçilerle giderildiğinin bile düşünülebileceği kanısındayız. 1961 Anayasamızda yer alan ilkeler ise, çalışma hayatını düzenleyen yasalar içersinde kadın işçileri koruyucu hükümlerin daha yeni ve ileri bir biçim almasına yasal bir temel olmuştur.

Günümüz toplumlarında kadın işçiler sanayileşmeye koştur biçimde çoğalıp yaygınlaşarak, yönetim biçimi, ekonomik düzeni ve gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun hemen hemen her toplumda karşılaşılan bir sosyo-ekonomik olgu görünümünü almaktadır. Türkiye'de sanayileşen bir ülkedir ve ülke sanayileşme süreci içerisinde yol katettikçe, kadın işçilerin sayısal ve oransal olarak daha da çoğalacağına kuşku duyulmamalıdır.

Kadınların "işçi" olarak çalışma hayatında yer almaları düşüncesinin yanında ya da karşısında olunabilir. Nitekim bu yüzden konunun çeşitli yönleri ile güncel bir tartışma ortamı oluşturduğu da görülür. Gerçekte bu, yalnızca ülkemize özgü bir tartışma alanı da değildir. Bu tartışmaların büyük bölümünün kadının aile ve toplum içerisindeki yüzyıllardır süregelen işlevlerine, haklarına ve ödevlerine ilişkin gelenek, görenek önyargı, sanı ve hatta yasalardan kaynaklandığı düşünülürse kısa bir dönemde keşilme için bekleyemeyeceği ortaya çıkar. Dikkatleri ve çabaları, ülkemizde henüz yeni sayılabilecek bu sosyo-ekonomik olgunun yararları ve sakıncaları üzerinde toplamanın ve yeti açabileceği sakıncaları gidermeye yönelik önlemler üzerinde yoğunlaştırmanın, geçmişe dönük tartışmaları sürdürmekten daha tutarlı olacağı düşüncesindeyiz.

Kadınların çalışma hayatında karşı karşıya bulunduğu sorunların bir bölümü, konumuz sınırları dışında kalmakla birlikte çalışma yaşamı dışında yeteri ve gereğince korunulamamasından kaynaklanır. Bu sorunun temelinde ise toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı özellikler ya da aksaklıklar bulunabilir. Ancak, sorunların bir bölümünün köklerinde ise, genel

politikaların, kadın işçilere uygulanan ayrımı giderici ve onları çalışma hayatında özel hükümlerle koruyucu yasaların ve bu yasalara ilişkin uygulama aksaklıklarının bulunabileceğinin unutulmaması gerekir. Nitekim, günümüzde ekonomik ve toplumsal kalkınmayı gerçekleştirmiş toplumlarda bile çalışma hayatının çalışan kadının çok yönlü, çeşitli sorunlarını çözebilecek biçimde düzenlenebilmediği söylenemez. Bu alanda küçümsenmez adımların atılıp aşamaların yapılmasına karşın ülkemiz yönünden de aynı yargıda bulunulabilir.

Kadınların çalışma hayatında yer almalarının tarihsel nedenlerinin başında, kadınlara erkeklere göre daha düşük ücret ödenmesi gelir. 1475 sayılı İş Kanunumuzda eşit değerde iş gören kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesi benimsenmiş ve bu konuda hüküm getirilmişse de, hükmün objektif ve somut ölçütlere dayandırılmamış olması, sözkonusu hükmün uygulanabilmesini önemli ölçüde aksatmaktadır. Aynı şekilde 1475 sayılı İş Kanununun kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına yönelik sınırlama ve yasaklamalarının bu alandaki uluslararası mevzuatın gelişim ve eğilimine uygun biçimde genişletilmesinin de gerekeceği inancındayız.

Sanayide kullanılan maddelerin çeşitliliği, bunların insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin belirlenebilmesindeki güçlükler ve bu alanda katedilen hızlı gelişmeler ağır ve tehlikeli olarak nitelendirilen işlerin ayrıntılı biçimde yeniden ele alınarak yeni bir kodifikasyona gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle ilgili Tüzük'de belirli aralarla böyle bir gözden geçirilmenin ve buna göre yeni düzenlemelerin yapılabilmesine olanak verebilecek değişikliklerin yapılması da konumuz açısından uygun olacaktır.

İş Kanunumuzun kadın işçileri koruyucu hükümleri arasında üzerinde en çok durulması gereken, analık durumu sözkonusu olan kadın işçilere yönelik koruyucu hükümlerdir. Bu nedenle de konunun ülkemizde güncel bir tartışma ortamı oluşturduğu görülmektedir.

Öncelikle değinmek gerekir ki, kanunumuzda kadın işçinin doğum öncesi ve sonrasında işte çalıştırılmayacağı toplam 12 haftalık sürenin yetersiz uzunlukta olduğu düşüncesindeyiz. Ülkemizde, bazı ülkelerde olduğu gibi aynı amaçta ücretsiz izin niteliğinde kadın işçinin dileğine bağlı bir izin sisteminin geçerli olmaması da bu sürelerin çoğaltılmasını ayrıca gerektirmektedir. Kanunumuzun bu sürelerin doktor raporu ile uzatılabilmesini olanaklı kılmasına karşın, uygulamalarda kadın işçinin işverenin tutumuna olan kuşku ve güvensizliği, ücret alma sorumluluğu ve rapor alma külfeti nedeniyle kadın işçilerce bu yol yeğlenememektedir. Bu konuda yürürlükte bulunan iş mevzuatımız arasında da farklılıklar bulunur. Şöyle ki; Basın İş Kanunumuza göre kadın işçi, gebeliğinin 7 inci ayından başlayıp doğumun ikinci ayı sonuna dek uzanan bir süre ile işinde çalıştırılmamakta ve bu süre içersinde kendisine sigortadan aldığı ödemelerin dışında ayrıca yarı ücreti işverence ödenebilmektedir. Basın İş Kanununda yer alan bu hükmün İş Kanunumuzda da aynen yer alması, yalnızca mevzuat içersindeki bir çelişkiyi gidermekle kalmayıp, İş Kanunumuzdaki hükmün kanımızca daha adil biçimlenmesine yol açacaktır.

İş Kanunumuzda işverene emzirme odası ve kreş açma sorumluluğu getiren sayısal sınırların da çok yüksek tutulduğu inancındayız. Ülkemizde kadın işçilerin ve çok sayıda işçi çalıştıran büyük işletmelerin yüksek oranlarda bulunmadığı düşünülürse, bu sayısal

sınırların yüksekliği daha da belirginleşir. Bu yüksek tutulan savasal sınırlar çoğu kez işverenin kanunda belirlenen sayıların bir kaç eksiği ile kadın işçi çalıştırmasına ve bu yol ile yükümlülüklerinden kurtulma eğilimine yol açmaktadır. Kanunumuzda kadın işçilere tanınan emzirme izinleri ise, özellikle kadın işçilerin büyük bölümünün bulunduğu büyük kentlerimizde, işyerinden çoğu kez uzak olan yerleşim yerleri ve ulaşım güçlükleri nedeni ile anlamsız hale gelmektedir.

Yasalardaki yetersizlikler Toplu Sözleşmelerde yer alacak daha ileri hükümlerle giderilebilir. Ancak bu, önemli ölçüde sendikal mücadelelere ve sendikaların pazarlık gücüne bağlı bir konudur. Oysa ki, iş bulma olanaklarının esasen sınırlı bulunduğu ülkemizde, çalışma zorunluluğu içersinde bulunan kadın işçiler uysaldır, yasal haklarını savunabilmede daha pasif ve her koşulda katlanma zorunluluğundadır. Sendikal etkinlikleri de az olduğu için, sendikaların bu alandaki katkı ve çabaları da sınırlı kalmaktadır.

İş Kanunumuz işverenlere bazı sorumluluklar yüklemiştir. Ancak, işverenlerin bu sorumluluklarını yerine getirip, getirmediklerini denetlemenin ve yasaların yaptırım gücü ile uygulanmasını sağlayabilmenin devletin sorumluluk alanına gireceği açıktır. Devletin, bu konuda kendine düşen sorumluluklarını yerine getirdiğinin söylenebilmesi güçtür. Nitekim, denetim ve yasaların yaptırım gücü eksikliği nedeni ile pek çok işverenin ve hatta çok sayıda kadın işçi çalıştırdığı çalışmamızdan anlaşılan kamu kuruluşlarının burada yeterliliğini bile tartıştığımız yükümlülüklerini

yerine getirmediği anlaşılmaktadır. Oysa ki; günümüzde işçi kadının en önemli sorunu olarak görülen emzirme odaları ve kreşlerin açılmasında kamu kuruluşlarının öncülük etmesi beklenir ve gerekir. Bu alanda yerel yönetimlerin, kamu yararına çalışan derneklerin ve hem bir baskı ve denetleme organı ve hem de sorunu üyelerinin mesleki çıkarları açısından bizzat çözebilecek kuruluşlar olarak ~~Sendikaların kuşkusuz büyük sorumlulukları vardır~~ Yasa da belirleler sayılardan daha az kadın işçi çalıştıran işverenler için emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü doğmayacağına göre, bu alandaki eksikliğin giderilmesinde Sosyal Sigortalar Kurumu deneyim ve olanakları bulunan bir kuruluş olarak önerilebilir. İşverenden işyerinde çalışan kadın işçi sayısına göre kesilebilecek özel primler ya da kurumun elinde bulunan Analık Sigortası primleri ile gerekli finansmanın sağlanabilmesinin güç olmadığı inancındayız. Bu nedenlerle yeni yasal düzenlemelere yönelinirken yasaların yaptırım gücünün günün koşullarına ve konunun önemine uygun olarak belirlenmesi ile yasaların etkin ve yaygın biçimde, özüne ve sözüne uygun olarak uygulanabilmesine yardımcı olacak kurumsal düzenlemelere gidilmesi de kanımızca kaçınılmaz olmaktadır.

Y A R A R L A N I L A N K A Y N A K L A R

- ABADAN Nermin : "Kadının Çalışma Alanı", Çalışma, Yıl. 1, S.11, Ekim 1946.
- ABENDROTH Wolfgang (Çev. Bülent ÖZEN) : Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi, Gözlem ya., İstanbul, 1974.
- AĞAOĞLU Ahmet : İslâmlıkta Kadın, Nebioğlu Ya.No:24, İstanbul, ?.
- AĞAOĞLU Samet-HÜDAİOĞLU Selâhattin : Türkiye'de İş Hukuku, İş Hukuku Tarihi, C.I, İstanbul, 1939.
- ALAM Muhittin : İş Hukuku Ders Notları, Teksir, İzmir, 1963.
- ALTAN Ömer Zühtü : "Türkiye'de Kamu Kesiminde İşçi Statüsünde Çalışanların Nicelik ve Bazı Nitelikleri Üzerine", ESADER, C.XIV, S.2, Haziran 1978.
- ALTAN Ömer Zühtü-ATAÇ Engin-KARA İmdat : Kamu Yönetiminde Çalışan Personelin Nitelik ve Nicelikleri, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Ya.No:200/127, Eskişehir, 1978.
- ALTINDAL Aytunç : Türkiye'de Kadın (Marksist Bir Yaklaşım), Havass Ya., Türkiye Araştırmaları Dizisi, İstanbul, 1977.
- ARPINAR Seval : "İlk Kadın Gazetesi (Kadınlara Mahsus Gazete)", Belgelerde Türk Tarihi Dergisi, S.16, Ocak 1969.

- AYBAY Rona : Sosyalizmin Öncülerinden Robert OWEN (Yaşamı-Eylemi ve Öğretisi), İstanbul,1970.
- AYDEMİR Şevket Süreyya : İkinci Adam, C.I, İstanbul,1966.
- BALMUMCU'LAR B.Sedat : Korporasyon Sistemi, İstanbul İ.T.İ. Akademisi Ya.No: 1959/144,İstanbul, 1959.
- BARRET François (Çev. Babür KUZUCU) : Emeğin Tarihi, May.Ya.,Genel Kültür Kitapları:5, İstanbul,1970.
- BEBEL August (Çev.Sabiha Zekeriya SERTEL) : Kadın ve Sosyalizm, C.II, Toplum Ya.: 25,Ankara,1966.
- BEBEL August (Çev.Sabiha Zekeriya SERTEL) : Kadın ve Sosyalizm, Toplum Ya.: 19/25, Ankara,1977.
- BELEN Fahri : 20 nci Yüzyılda Osmanlı Devleti, Remzi Kitapevi, İstanbul,1973.
- BERKES Niyazi : Türkiye'de Çağdaşlaşma, Bilgi Ya. Özel Dizi: 13,B.1,Ankara,1973.
- BERKİ Nermin : "Kadın ve Erkek Bakımından Eşit Değerde İşe Eşit Ücret", Prof.Dr.Bülent N. Esen'e Armağan, Ank.Ün.Huk.Fa.Ya.No: 417,Ankara,1977.
- BİRKAN Selâhattin : "Sanayide Kadınlar", İş ve Hukuk,S.40, Mayıs 1969.

- BEYTES Milton-JORDAN Percy : Economic History of England
University Tutorial Press Ltd.
Twelfth Edition, London,1967.
- ÇAVDAR Tevfik : Milli Mücadele Başlarken Sayılarla
"... Vaziyet ve Manzara-î Umumiye",
Milliyet Ya., İstanbul,1971.
- ÇAVDAR Tevfik : Osmanlıların Yarı-Sömürge Oluşu,
Ant Ya. No:29, İstanbul,1970.
- ÇELİK Nuri : İş Hukuku Dersleri, İstanbul İ.T.İ.
Akademisi Nihad Sayâr Yayın ve Yar-
dım Vakfı, No:241, B.3, İstanbul,
1974.
- ÇENBERCİ Mustafa : İş Kanunu Şerhi, B.3, Ankara,1976.
- ÇENBERCİ Mustafa : Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi,
Ankara,1977.
- ÇİFTÇİ Oya : "Kadın ve Çalışma", Amme İdaresi
Dergisi,C.VII,S.2,Haziran 1974.
- DAUGHERTY R.Carroll : Labor Problems in American Industry,
Fifth Edition,USA,1941.
- DAVIS Pearce-MATCHETT J.
Gerald : Modern Labor Economics, The Ronald
Press Company, New York,1954.
- DAWSON Keith : The Industrial Revolution, Pan
Books,Panaroma of History Series,
London,1972.

- DEANE Phyllis : The First Industrial Revolution
Cambridge University Press, Cambridge
(England), 1965.
- DEMİR Ahmet : Çağdaş Teknolojik Gelişmeler (Sosyo
Ekonomik Etkileri ile) B.2, Ank.Ün.
SBF.Ya. No:352, Cumhuriyetin 50.Yılı
Ya.No:7, Ankara, 1973.
- Mc.EADDY Johnson Beverly : "Women Who Head Families: A Socioeconomic
Analysis" Monthly Labor Review June
1976.
- EĞİLMEZ Melek (Çev.) : Avrupa Ekonomik Topluluğunun Sosyal
Politikası, Avrupa Topluluğu Basın ve
Enformasyon Bürosu Ya., Ankara, 1978.
- EKİN Nusret : Endüstri İlişkileri, İst.Ün.Ya.No:
2167, İkt.Fa.Ya.376, İstanbul, 1976.
- EKİN Nusret : Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsiz-
lik, İst.Ün.İkt.Fa.Ya.No:296, İstanbul,
1971.
- EKONOMİ Münir : İş Hukuku Ferdî İş Hukuku, C.I, İstanbul
Teknik Üniversitesi Kütüphanesi S.1061,
İstanbul, 1976.
- ELDEM Vedat : Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi
Şartları Hakkında Bir Tetkik, Türkiye
İş Bankası Kültür Ya., Ankara, 1970.
- ENGELS Frederich (Çev.Kenan
SOMER) : Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin
Kökünü, B.5, Ankara, 1976.

- ENGELS Frederich : The Condition of the Working Class in England, Panther Pub., London,1974.
- ERKUL İhsan : Türk İş Hukuku Dersleri 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Ya., İstanbul,1974.
- ERKUL İhsan : Türk İş Hukuku Dersleri 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya.No:175, Eskişehir,1977.
- ERKUL İhsan : Türkiye'de Ziraat İşçileri ve Bunlara İlişkin Çalışma Hukuku, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Ya.No:42-16, İstanbul,1967.
- ERÖZ Mehmet : Türk Ailesi, MEB.Ya.Eğitimde Temel Kavramlar Serisi:3,B-1, İstanbul,1977.
- ERTEN Özgül : Yüzyılımızda Kadın ve Kadınlarımız Türkiye Yazıları Ya., Araştırma-İnceleme Dizisi:1, Ankara,1978.
- ESENER Turan : İş Hukuku, Ank.Ün.Huk.Fa.Ya.No:432, Ankara,1978.
- FİŞEK Kurthan : Türkiye'de Devlet-İşçi İlişkileri Açısından Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Ank.Ün.SBF.Ya.No:274, Ankara,1969.
- FİŞEK Kurthan : Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve İşçi Sınıfı, Doğan Ya.No:7,B.1,Ankara, 1969.

FRAYER Hans (Çev.Nermin
ABADAN)

: Sosyolojiye Giriş, Ank.Ün.SBF.Ya.
No:165-147,B.2,Ankara,1963.

GEVGİLİLİ Ali

: "Kadın'ın Aradığı Yeni Dünya", Milliyet
Gazetesi, 31 Ağustos 1978.

GREGG Pauline

: A Social and Economic History of
Britain (1760-1970), B.6, London,1971.

GÖKALP Ali Sıtkı

: "Kadın İşçilere Tanınan Haklar",
Çalışma Vekâleti Dergisi,C.I,S.3,1954.

GÜVEN Ercan

: Sosyal Politika (Ders Notları),teksir,
Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Ya., Eski-
şehir,1974.

GÜVEN Ercan

: Sosyal Sigortalar, Genel Uygulama
İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir
İ.T.İ.Akademisi Ya.No:149/91, Eskişehir,
1976.

GÜVENÇ Bozkurt

: İnsan ve Kültür: Antropolojiye Giriş,
Türk Sosyal Bilimler Derneği Ya.,
Sosyal Bilimlere Giriş Serisi 6-I,
Ankara,1972.

HAN Ergül

: Türkiye'de Sanayileşme Süreci ve Stra-
tejisi,Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Ya.No:
205/134,Eskişehir,1978.

HARRIES John

: Employment Protection the 1975 Act
Explained, London,1975.

HEDGES Janice Neipert-

REHMIS E.Stephen

- : "Sex Sterotyping: It's Decline in Skilled Trades", Monthly Labor Review, May 1974.

IŞIK Rüçhan

- : Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları, Ank.Ün.Huk.Fa.Ya.No:218, Ankara,1967.

İNAN Afet

- : Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri, MEB.Ya.,Atatürk Serisi No:100,B.3,İstanbul,1975.

İZVEREN Adil

- : İş Hukuku (I,II,III), Ankara,1974.

İZVEREN Adil

- : "Atatürk'ün Sosyal Dehası ve Bundan Oluşan Cumhuriyetin Sosyal Hukuk Felsefesi (III)",50 Yılda Çalışma Hayatımız,T.C. Çalışma Bakanlığı Ya.,Ankara,1973.

JAMES Estelle

- : "Effects of Women's Liberation", Sex Discrimination and the Division of Labor (Ed.Cynthia B.LLOYD), Columbia University Press, New York, 1975.

KARAMAN İsmail

- : IV.Beş Yıllık Kalkınma Planı Hazırlık Çalışmaları İçin İstihdamla İlgili Bazı Öneriler, T.C.Başbakanlık D.P.T. Ya.No:1590-S.P.D:296, Ankara,1977.

KILLIAN A.Ray

- : The Working Women A Male Manager's View, American Management Association. USA,1971.

- KOÇER Hasan Ali : "Türkiye'de Kadın Eğitimi", Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi dergisi, C.5, No:1-2, 1972.
- KONGAR Emre : İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Cem Ya., E.2, İstanbul, 1978.
- KOSCHAKER Paul (Çev. Kudret AYİTER) : Modern Hususi Hukuka Giriş Olarak Roma Hususi Hukukunun Ana Hatları, Ank.Ün. Huk.Fa.Ya.No:370, Ankara, 1975.
- KREBS Edith : "Women Workers and the Trade Unions in Austria: An Interim Report II", Women Workers and Society, International Labour Office, Geneva, 1976.
- KÖKSAL Bilge Alaba-İLKİN A.Râsîh : Türkiye'de İktisadî Politikanın Gelişimi (1923-1973), Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.Ya., 1973, C.
- KUCZYNSKI Jürgen (Çev. Galip ÜSTÜN) : İşçi Sınıfı Tarihi, e Ya. Tarih Dizisi:1, İstanbul, 1968.
- KUTAL Metin : "Uluslararası Çalışma Teşkilâtının Yasama Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyeti'nin Durumu (1919-1969)", Sosyal Siyaset Konferansları, İst.Ün.Ya.No:1514, İkt. Fa.Ya.No:273, İktisat ve İçtimâiyat Enst. No:55, İstanbul, 1970.

- KUTAL Metin : "Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasalarda Yapılması Düşünülen Değişiklikler", İktisat ve Maliye, C.XXXV, S.9, Aralık 1978.
- LEIJON Anna-Greta : Sexual Equality in the Labour Market Some Experiences and Views of the Nordic Countries", Women Workers and Society, International Labour Office, 1976, Geneva.
- MORGENSTERN Richard D-
HAMOVITCH William : "Labor Supply of Married Women in Part-Time and Full-Time Occupations", Industrial and Labor Relations Review, Volume 30, Number 1, October 1976.
- NİBİBİ Beth (Çev.Ömer
Zuhtü ALTAN) : "İşsizlik Oranlarında Kadın-Erkek Farklılığı", ESADER, C.XIII, S.1, Eskişehir, 1977.
- ONAY Perihan : Türkiye'nin Sosyal Kalkınmasında Kadının Rolü, Türkiye İş Bankası Kültür Ya., Ankara, ?.
- ONGER Beria : "Kreş-Yuva Sorunu ve Çocuk Yılı", Cumhuriyet Gazetesi, 27 Eylül 1978, s.2.
- OZANKAYA Özer : Toplumbilime Giriş, Ank.Ün.SBF.Ya. No: 379, Ankara, 1975.
- Der. OKÇÜN Gündüz : Osmanlı Sanayii 1913-1915 Yılları Sanayi İstatistikî, Ank.Ün.SBF. Ya.No:299, B.2, Ankara, 1971.

- Der. ÖKÇÜN Gündüz : Türkiye İktisat Kongresi 1923-İzmir, Haberler-Belgeler-Yorumlar, Ank.Ün.SBF. Ya.No:262,Ankara,1971.
- OZTÜRK Kâzım : 1975 Değişiklikleriyle Gerekçeli Anayasa, Bilgi Ya.,B.2,Ankara,1975.
- ÖZTÜRK Osman : Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, İslâmi İlimler Araştırma Vakfı Neşriyatı-1, İstanbul,1973.
- PELLING Henry : American Labor, The University of Chicago Press,USA,1965.
- PHELPS Orme W. : Introduction to Labor Economics, Mc.Graw-Hill Pub., Fourth Edition, USA,1967.
- PORTER G.R. : The Progress of the Nation, C.I,London, 1886.
- PUR Neclâ : Türkiye Ekonomisinde Potansiyel Kadın İşgücünün Ekonomik Değerlendirilmesi, Basılmamış Doçentlik Tezi, İstanbul İ.T.İ.Akademisi, İstanbul,1978.
- REİSOĞLU Safa : "İş (Hizmet) Akdi Yönünden Borçlar Kanunu ile İş Kanunları Arasındaki Münasebetler", BATIDER,C.3,S.1,
- ROZALIEV Y.N.(Çev:Güneş BOZKAYA) : Türkiye Sanayi Proleteryası, Yar Ya., İstanbul,1974.

- SANER Tacettin (Çev) : "Çalışma Hayatında Kadınların Fırsat ve Ücret Eşitliği ve Bu Konuda Yapılan Çalışmalar", İş ve İşçi Bulma Kurumu Dergisi, S.1, Ocak 1976.
- SAVCI Kemâl : Cumhuriyet'in 50.Yılında Türk Kadını, Ankara, 1973.
- SAVER Ertan Ziver : İşgücü Niteliklerine Göre Ücretler, T.C. Başbakanlık D.P.T. Müsteşarlığı, Teksir Not, Ankara, 1972.
- SAYMEN Ferit Hakkı : Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.
- SENCER Muammer : Toprak Ağalığının Kökeni, Tel Ya. No:10, İstanbul, 1971.
- SENCER Oya : Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, İstanbul, 1969.
- SERDAROĞLU Servet : Aile Çevresi Kadın-Erkek İlişkileri, B.1, Redhouse Ya., İstanbul, 1972.
- SEVİM Fuat : Dünya Uygarlığı ve Türk Sosyo-Ekonomik Tarihi, İpek Ya., İstanbul, 1978.
- SÜLKER Kemâl : 100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri, Gerçek Ya., B.2, İstanbul, 1973.
- SÜMER Tülin : "Türkiye'de İlk Defa Kurulan Kadınları Çalıştırma Derneği", Belgelerle Türk Tarihi Dergisi, S.10, Temmuz 1968.
- ŞANDA Hüseyin Avni : Reaya ve Köylü, Habora Ya., İstanbul, 1970.

- TAFT Philip : Economics and Problems of Labor, New York, 1948.
- TALAS Cahit : Sosyal Politika (Birinci Kitap: Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim), B.3, Ankara, 1967.
- TALAS Cahit : Sosyal Ekonomi, İkinci Kitap, B.3, Ankara Ün.SBF, Ya. No: 337, Ankara, 1972.
- TALAS Cahit : Türkiye Cumhuriyetinde Sosyal Politika Meselesi (1920-1960), Türk İktisadî Gelişmesi Araştırma Projesi için Hazırlanmış Teksir, Ankara, 1960.
- TAŞKIRAN Tezer : Cumhuriyetin 50.Yılında Türk Kadın Hakları, Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Ya. No:5, Ankara, 1973.
- TAYANÇ Füsün-TAYANÇ Tunç : Dünya'da ve Türkiye'de Tarih Boyunca Kadın, Toplum Ya., No:51, Ankara, 1977.
- TAYANÇ Tunç : Sanayileşme Sürecinde 50 Yıl, Milliyet Ya., İstanbul, 1973.
- TEZGİDER Gülgün : "Çalışan Kadınların Sorunları Üzerine Bir İnceleme", Çalışma Dergisi, Ankara, Ekim 1978.

- THEMES Catherine : "Avrupa'da Çalışan Kadınlar", Avrupa Topluluğu, S.3, Ankara, ?.
- TOPALOĞLU Bekir : İslâmda Kadın, Yağmur Ya.No:24, İstanbul, 1965.
- TOPÇUOĞLU Hamide : Kadınların Çalışma Saikleri ve Kadın Kazancının Aile Bütçesindeki Rolü, Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Ya., S.4, Ankara, 1957.
- TORKAK Meliha : Son Elli Yıl İçinde Yabancı Memleketlerde Kadın Hareketleri, Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Ya., S.2, Ankara, ?.
- TORTOP Nuri : "Eşit İşe, Eşit Ücret Verilmeyince", Milliyet Gazetesi, 6 Mart 1972.
- TUNA Orhan : "Sosyal Tarihte Çalışan Kadın Mescelesi", İş ve Hukuk, S.59, Aralık 1970.
- TUNA Orhan : Sosyal Siyasete Giriş (Ders Notları), İstanbul, ?.
- TUNÇAY Can : "İngiltere'de Kadınlara Eşit Ücret" İktisat ve Maliye, C.XXII, S.9, Aralık 1975.
- TUNÇOMAĞ Kenan : "İş Kanunu ve Buna Dayanılarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri", BATIDER, C.V, S.4, Aralık 1970.
- TUNÇOMAĞ Kenan : Türk İş Hukuku, C.I, İstanbul, 1971.

- TURCHANINOVA Svetlana : "Trends in Women's Employment in the USSR" Women Workers and Society, International Labour Office, Geneva, 1976.
- TÜTENGİL Cavit Orhan : Az Gelişmenin Sosyolojisi, Toplum Ya.:24, İstanbul,1971.
- YALÇINTAŞ Nevzad : Ücretler ve Emek Arzı, İst.Ün.Ya. No: 1442, İkt.Fa.Ya.No:252,İktisat ve İctimaiyat Enst.No:52,İstanbul,1969.
- YÜCE Atilla : Pamuklu Sanayii, Sümerbank Bilimsel ve Teknik Ya.No:8/118,Ankara,1974.
- VELİDEDEOĞLU Hıfzı Veldet: Ailenin Çilesi Boşanma, Çağdaş Ya., İstanbul,1976.
- WILSON Arnold : Workmen's Compensation, Vol.I,Social and Political Development, London-New York-Toronto,1939.
- WIRTZ W.Willard : Brief History of the American Labor Movement, United States Department of Labor Bulletin No:1000,USA,1964.
- ZAIM Sabahattin : İstanbul Mensucat Sanayisinin Bünyesi ve Ücretler, İst.Ün.Ya.No:655, İkt.Fa.Ya.No:83,İstanbul,1956.

-
- : Ana ve Emekçi Olarak İşçi Kadınının El Kitabı, DİSK.Ya.No:18, İstanbul, 1976.
-
- : Aylık İstatistik Bülteni 1977, VI-VII, Başbakanlık D.İ.E.Ya., Ankara, 1977.
-
- : Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Kamu Personeli Anket Raporları, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi Bilgi İşlem Merkezince Hazırlanan Özel Teksir, C.III, Eskişehir, 1978.
-
- : "Çalışan Kadın ve Ev İşlerinin Paylaşılması-1" Birleşmiş Milletler Haberleri, Birleşmiş Milletler Kadınının Statüsü Komisyonunun 2(XXIII) Sayılı kararı ile hazırlanan rapor, S.65, 15 Nisan 1978.
-
- : "Çalışan Kadın ve Ev İşlerinin Paylaşılması-3" Birleşmiş Milletler Haberleri, Birleşmiş Milletler Kadınının Statüsü Komisyonunun 2(XXIII) sayılı kararı ile hazırlanan rapor, S.67 15 Mayıs 1978.
-
- : 50 Yılda Çalışma Hayatımız, T.C.Çalışma Bakanlığı Ya., Ankara, 1973.
-
- : Equal Pay, U.S.A Department of Labor, WH Publication 1320, July 1973.

-
- : "İstihdam'da 30 Yıl: 15 Mart 1966-15 Mart 1976", İş ve İşçi Balma Kurumu Dergisi, Yıl.1, S.2, Nisan 1976.
-
- : İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Görüşümüz, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Ya., Ankara, 1966.
-
- : "İşçi Sınıfı Tarihinden", Politika Gazetesi, 1 Şubat 1977.
-
- : Lozan Barış Konferansı, Tutanaklar, Belgeler (Çev. Seha L.MERAY), C.III, Ank.Ün.SBF.Ya., Ankara, 1972.
-
- : Planlı Dönemin ve Dördüncü Beş Yıllık Plan'ın İstihdam Tabloları 1962-82, T.C.Başbakanlık D.P.T.Müsteşarlığı, Sosyal Planlama Dairesi, teksir no, Temmuz 1978.
-
- : Sanayi İstatistikleri 1932-1939, Başvekâlet İstatistik Umum Müdürlüğü Neşriyat No:156, Ankara, 1941.
-
- : Teksif, Türkiye Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası, Teksif Ya., Ankara, ?.
-
- : The Role of Women in the Economy, OECD Pub., Paris, 1975.

-
- : Toplumsal Yapı Araştırması Nüfus ile İlgili Gelişmeler 1950-1970, T.C. Başbakanlık D.P.T.Ya.No:1607-S.P.D.: 298, Ankara, 1977.
-
- : "Türkiye, İslâm ve Üçüncü Dünya'da Kadın Sorunu", Milliyet Gazetesi, Düşünenlerin Forumu, 21 Mayıs 1978.
-
- : Türkiye İstatistik Yıllığı 1977, D.İ.E.Ya. No:825, Ankara, 1977.
-
- : Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi, Tüm İktisatçılar Birliği Ya.No:16, B.1, Ankara, 1976.
-
- : Türkiye'de Nüfus Yapısı ve Nüfus Sorunları 1973 Araştırması, Hacettepe Ün.Ya.No:D-25, Ankara, 1978.
-
- : Year Book of Labour Statistics 1977, International Labour Office, Geneva, 1976.
-
- : Yıllık İmalât Sanayii Anketi (Türkiye Toplamı) 1971, D.İ.E.Ya.No:784, Ankara, 1976.
-
- : Women Workers and Society, International Labour Office, Geneva, 1976.
-
- : Why is She Away: The Problem of Sickness Among Women in Industry, The Industrial Health Research Board of the Medical Research Council Pub., Pamphlet 3, London, 1945.