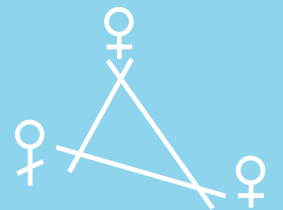


KADININ  
İNSAN HAKLARI  
EĞİTİMİ  
(KİHE)

10.  
OTURUM

KATILIMCI KİTAPÇIĞI  
**EKONOMİK  
HAKLAR**  
2



KADININ İNSAN HAKLARI  
YENİ ÇÖZÜMLER DERNEĞİ

Mesleki Eğitim Kurslarına Katılan Kadınlar İçin Kadının İnsan Hakları Eğitimi  
Katılımcı Kitapçığı No: 10

1. Basım, İstanbul, 2200 adet basılmıştır.  
Nisan 2016

#### HAZIRLAYANLAR

**Kadının İnsan Hakları – Yeni Çözümler Derneği** tarafından geliştirilen **Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı’na (KİHEP)** ait materyallerden **Nigar Etizer Karacık** ve **Gülşah Seral** tarafından uyarlanıp derlenmiş, **Duygu Şahin** ve **Hilal Gençay** tarafından basıma hazırlanmıştır.

#### YAPIM ve UYGULAMA

**Myra**

#### BASKI

**İmak Ofset Basım Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti.**  
**Atatürk Cad. Göl Sok. No: 1 Yenibosna**  
**Bahçelievler / İSTANBUL - TÜRKİYE**  
**Tel: 0212 656 49 97**

Bu eğitim materyalleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ile yürütülmekte olan “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi” projesi kapsamındaki “Mesleki Eğitim Kurslarına Katılan Kadınlar için Kadının İnsan Hakları Eğitimi” için Kadının İnsan Hakları – Yeni Çözümler Derneği tarafından hazırlanmıştır. Bu ve diğer eğitim materyallerindeki içerik ve görsel malzemeler, ILO’nun herhangi bir görüşünü yansıtmaz. Bu yayında yer alan görüşlerden ILO ve SIDA sorumlu tutulamaz.

© Kadının İnsan Hakları - Yeni Çözümler Derneği / Women for Women’s Human Rights - New Ways

# İÇİNDEKİLER

ILO, CEDAW, T.C. ANAYASASI, İŞ KANUNU (KANUN NO 4857) VE SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NA (KANUN NO 5510) GÖRE İŞ YAŞAMINDAKİ TEMEL HAKLAR	<b>4</b>
KADIN İŞÇİLERE YÖNELİK KORUYUCU ÖNLEMLER	<b>12</b>
KADINLARIN ÇEŞİTLİ KANUNLARLA KORUNAN EKONOMİK HAKLARI	<b>14</b>

# ILO, CEDAW, T.C. ANAYASASI, İŞ KANUNU (KANUN NO 4857) VE SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NA (KANUN NO 5510) GÖRE İŞ YAŞAMINDAKİ TEMEL HAKLAR

ÇALIŞMA HAKKI				
ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI	İŞ KANUNU	SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<b>29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi</b>	<b>Madde II</b>	<b>Madde 48</b>	<b>Madde 1</b>	<b>Madde 15</b>
<b>Madde 1</b> Sözleşme'yi onaylayan her üye mümkün olduğu kadar kısa bir sürede her ne şekilde olursa olsun zorunlu ve zorla çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder.	<b>I-a.</b> Her insanın vazgeçilmez bir hakkıdır. <b>I-b.</b> İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dahil, aynı istihdam imkanlarından yararlanma hakkı; <b>I-c.</b> Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı; meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkanlardan ve menfaatlardan yararlanma hakkı ile, çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı	Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. <b>48/2-f.</b> Çalışanların hayat seviyesini yükseltmek çalışma hayatını geliştirmek devletin sorumluluğundadır.	Bu kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4'üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.	Hastalık ve Analık İzni Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğe neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir. Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri analık hali kabul edilir.
<b>105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi</b>	<b>Madde 2</b> Sözleşmeyi onayan her üye, bu Sözleşmede tanımlandığı şekliyle zorunlu ve zorla çalıştırmanın derhal ve tamamen ortadan kaldırılmasını temin etmek üzere etkili tedbirler almayı taahhüt eder.	<b>Madde 49</b> Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. <b>Madde 50</b> Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yeterliliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.	<b>Madde 5</b> Eşit Davranma İlkesi İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiyse, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiyse farklı işlem yapılamaz.	

ÜCRET HAKKI				
Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.				
ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI	İŞ KANUNU	SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<p><b>100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 2</b></p> <p>Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerle iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabul olduğu nispette temin edecektir.</p> <p><b>111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 2</b></p> <p>Üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.</p>	<p><b>Madde 11</b></p> <p><b>1-d. Tazminatlar</b></p> <p>da dahil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı.</p>	<p><b>Madde 55</b></p> <p>Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.</p>	<p><b>Madde 5</b></p> <p>Eşit Davranma İlkesi</p> <p>İş ilkesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeni ile daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeni ile özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.</p> <p><b>Madde 32</b> Ücret ve Ücretin ödenmesi</p> <p><b>Madde 34</b> Ücretin Gününde Ödenmesi</p> <p><b>Madde 35</b> Ücretin Saklı Kısımı</p> <p><b>Madde 38</b> Ücret Kesme Cezası</p> <p><b>Madde 41</b> Fazla Çalışma Ücreti</p> <p><b>Madde 46,47, 49</b> Tatil Ücretleri</p>	<p>Geçici İş göremezlik Ödenegi</p> <p>Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;</p> <p><b>Madde 18/c.d.</b> Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki 8'er haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftalık süreye iki hafta ilave edilerek çalışmadığı her gün için, kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödenegi verilir.</p>

DİNLENME HAKKI				
ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI	İŞ KANUNU	SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<p><b>14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 2</b></p> <p>Resmi veya özel sanayi kurumlarındaki tüm çalışanlar her 7 günlük bir devre içinde kesintisiz en az 24 saat zarfında dinlenmeden istifade edeceklerdir.</p> <p>Bu dinlenme, imkân daire-sinde bir kurumun bütün mensuplarına aynı zamanda verilecektir.</p>	<p><b>Madde 11/2-b.</b></p> <p>İşi, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar.</p>	<p><b>Madde 50</b></p> <p>Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.</p>	<p><b>Madde 63</b> Çalışma Süresi</p> <p>Çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.</p> <p><b>Madde 68</b> Ara Dinlenme</p> <p>Dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat.</p> <p><b>Madde 55/56</b></p> <p>Yıllık Ücretli İzin</p> <p><b>Madde 74</b></p> <p>Analık halinde çalışma ve süt izni.</p> <p><b>Madde 103</b> Yıllık Ücretli İzine Ayıklılık</p>	

<b>SOSYAL GÜVENLİK HAKKI</b>				
Temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkı, çalışanların ve ailelerinin çalışma ve yaşam koşullarından kaynaklanan hastalık, malullük, gelir yoksunluğu, işsizlik, yaşlılık gibi durumlar karşısında korumalarını sağlar.				
ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI	İŞ KANUNU	SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<p><b>102 No'lu Sosyal Güvenlik Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 2</b></p> <p>Devlet, hastalık (tıbbi yardım), hastalık (parasal yardım), işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm, aile ödenekleri olarak sıralanabilecek sosyal güvenlik dallarından en az üçünde güvence sağlamak zorundadır. Ancak kabul edilecek üç riskten birinin işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olması gerekir. Sosyal korumanın genel olarak işçilerin % 50'sini veya aktif nüfusun % 20'sini ve belirli kriterlere göre saptanmış yabancı işçileri kapsamına alması zorunludur.</p>	<p><b>Madde II/1-e</b></p> <p>Emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ve birlikte ücretli izin hakkı.</p> <p><b>Madde 14/2-c</b></p> <p>Kırsal alandaki kadınlar için; sosyal güvenlik programlarından doğrudan yararlanma hakkı.</p> <p><b>Madde II/1-f</b></p> <p>Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dahil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı.</p>	<p><b>Madde 2</b></p> <p>Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir ve <b>sosyal devlet güçlü karşısında zayıf koruyucu olmalı</b>; bu kişilerin toplumsal eşitsizliklerden kaynaklı mağduriyetlerini azaltıcı şekilde ve insan onuruna yaraşan asgari yaşam düzeyini sağlamalıdır.</p> <p><b>Madde 49</b></p> <p>Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.</p> <p><b>Madde 60</b></p> <p>Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.</p>	<p><b>Madde 9</b></p> <p><b>Çalışma türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi.</b></p> <p>Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalara saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.</p>	<p>Sosyal güvenlik hakkı, "Çalışanın ya da çalıştırmanın isteğine bağlı olmaksızın, işçinin çalışmaya başlamasıyla kendiliğinden kazanılan bir hak"tır ve sigortalı olmak hak ve yükümlülüğünden kaçınılmaz ve vazgeçilemez" şeklinde düzenlenmiştir.</p> <p>Bireyler, özel ve meslek hayatı süresince çeşitli mesleki (iş kazası ve meslek hastalığı), fizyolojik (hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm) ve sosyo-ekonomik (işsizlik, evlenme, çocuk sahibi olma ve konut ihtiyacı) risklerle karşı karşıya kalabilir. Sosyal güvenlik, belirtilen bu riskler nedeniyle kısmen ya da tamamen çalışamaz duruma düşen ve bu nedenle gelir kaybına uğrayan ve muhtaç duruma düşenlere, insan onuruna yaraşır asgari bir hayat sürmelerini sağlayacak ölçüde gelir sağlamayı amaçlar. Hastalık ya da sakatlık nedeniyle çalışma gücünü kaybeden kişilere gerekli sağlık yardımlarında bulunur.</p>

### İŞ GÜVENCESİ HAKKI

bir işyerindeki çalışanların, işlerini devam ettirmesi yada işten çıkartılmaları istenilmesi durumunda, haklarını savunmaları için yapılan bir yasal düzenleme olarak tanımlayabiliriz. Bu yasal düzenleme bir sözleşme dahilinde çalıştırılan işçilerin, çalışma şartları ve çalışma ortamında sahip olduğu haklarının yanında sorumluluklarını da düzenlemektedir.

ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI	İŞ KANUNU	SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<p><b>158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 4</b></p> <p>İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.</p> <p><b>Madde 5</b></p> <p>Sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma, işvereni şikâyet etme, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, doğum izni esnasında işe gelmeme, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken işe son verme için geçerli bir neden teşkil etmez.</p>	<p><b>Madde 11</b></p> <p><b>1-c.</b> Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı; meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkanlardan ve menfaatlardan yararlanma hakkı ile, çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı.</p> <p><b>2-a.</b> Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar.</p>	<p><b>Madde 49</b></p> <p>Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.</p> <p><b>Madde 50</b></p> <p>Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.</p>	<p><b>Madde 18</b></p> <p>Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması</p> <p>Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.</p> <p><b>Madde 18/d-e</b></p> <p>İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, 74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.</p> <p><b>Madde 21</b></p> <p>Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları</p> <p><b>Madde 24</b></p> <p>İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı</p> <p><b>Madde 25</b></p> <p>İşverenin Haklı sebeple derhal Fesih hakkı</p>	<p><b>İşsizlik Sigortası</b></p> <p>Hizmet aktinin kendi kusur veya istekleri dışında sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;</p> <p>a. 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,</p> <p>b. 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,</p> <p>c. 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir. Ödedikleri prime göre 100 güne kadar sağlık yardımı almaya devam ederler.</p>



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKI				
ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI	İŞ KANUNU	SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<p><b>187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 2</b></p> <p>Her üye, en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerine danışarak, ulusal politika, ulusal sistem ve ulusal program geliştirme yoluyla iş kazalarını, meslek hastalıklarını ve ölümleri önlemek için iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.</p> <p>Her üye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) iş sağlığı ve güvenliğini geliştirme çerçevesi ile ilgili belgelerinde belirlenen ilkeleri dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal sistem ve ulusal programlar aracılığıyla, aşamalı olarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı tesis etmeye yönelik etkin tedbirler alacaktır.</p> <p>Her üye, en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşları temsilcilerine danışarak, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşmelerini onaylamak için ne tür tedbirlerin alınabileceği hususunu periyodik olarak gözden geçirecektir.</p>	<p><b>M</b></p> <p><b>Madde 11/2-d.</b></p> <p>Hamilelik sırasında kendilerine zarar verebilecek işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar.</p>	<p><b>Madde 49</b></p> <p>Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.</p> <p>Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.</p> <p><b>Madde 50</b></p> <p>Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.</p> <p>Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.</p> <p>Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.</p> <p>Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.</p>	<p><b>Madde 77</b></p> <p>İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri. İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.</p> <p>İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar.</p> <p>İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazılı olarak ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.</p> <p><b>Madde 85</b></p> <p>Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasası</p> <p><b>Madde 88</b></p> <p>Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik.</p> <p><i>Ayrıca 6331 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'na bkz.</i></p>	<p><b>SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU</b></p> <p><b>Madde 16</b></p> <p>İş kazası, meslek hastalığı ve analık hallerinde sağlanan haklar.</p> <p>Sigortalya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.</p> <p>Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgari ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verilir.</p> <p><b>Madde 63</b></p> <p>Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmalarını; halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri; analık sebebiyle ayakta veya yatarak, hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gerekli klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri kapsar.</p>
<p><b>155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme</b></p> <p><b>Madde 4</b></p> <p>Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.</p>				

ÖRGÜTLENME HAKKI				
İşçilerin sendikalar yoluyla ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yaptıkları her türlü faaliyeti içerir.				
ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI	İŞ KANUNU	SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<p><b>87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 2</b></p> <p>Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.</p> <p><b>Madde 10</b></p> <p>Bu sözleşmede "örgüt" terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacıyla güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.</p> <p><b>135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 1</b></p> <p>İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.</p>	<p><b>Madde 14/2-e</b></p> <p>Ekonomik imkanlardan eşit bir biçimde yararlanmalarını sağlamak için ferdi, gruplar ve topluluklar halinde örgütlenme hakkı.</p>	<p><b>Madde 51</b></p> <p>Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.</p>	<p><b>Madde 18</b></p> <p>Sendika üyeliği ve işyeri sendika temsilciliği yapmak iş sözleşmesinin feshi için neden oluşturamaz.</p>	<p>Sendika Üyeliği ve Korunması</p> <p><b>Madde 4</b></p> <p>İş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, sigortalı sayılır.</p> <p><b>Madde 8</b></p> <p>İşçi ile işveren arasında deneme süresi kararlaştırılmış olması</p> <p>sigortalılığın başlangıcına engel olmayıp, sigortalılığın başlangıcı açısından deneme süresi söz konusu değildir.</p> <p>Sigortalı sayılanlar, çalışmaya başlamalarıyla sigortalılıkları başlar.</p> <p><b>Madde 22</b></p> <p>Sendikaya üye olma özgürlüğü, anayasal güvence altında olup, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.</p>

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV HAKKI		
ILO	CEDAW	T.C. ANAYASASI
<p><b>98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi</b></p> <p><b>Madde 4</b></p> <p>Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle düzenlemek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirilmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.</p>		<p><b>Madde 54</b></p> <p><b>Grev Hakkı ve Lokavt</b></p> <p>Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir. Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir. Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.</p>
		<p>Sendikalar Kanunu'nda madde 63, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda madde 66 geçerli olup bu kanunlarda boşluk bulunması durumunda;</p> <p>* Medeni Kanun</p> <p>* Dernekler Kanunu</p> <p>* Borçlar Kanunu'nun uygulanacağı öngörülmüştür.</p>

# KADIN İŞÇİLERE YÖNELİK KORUYUCU ÖNLEMLER

## Kadın İşçiler Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılmaz

- Kadınlara yönelik koruyucu önlemler çerçevesinde ağır ve tehlikeli işler sınıfına giren işlerde çalıştırılmaları yasaktır.
- Kadınlar yer ve su altında çalıştırılmaz.

İş Kanunu (madde 72)

SGK Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (madde 5)

## Kadın İşçiler Gece ve Belirli Günlerde Çalıştırılmaz

- Gece çalıştırma yasağı
- Belirli günlerde (regl döneminde) ağır işlerde çalıştırılma yasağı

İş Kanunu (madde 18/e, madde 73)

SGK Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (madde 5, 6, 7, 8)

## Kadın İşçiler Analık Nedeni ile Korunurlar

- Gebe, yeni doğum yapmış, emziren kadın günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz, hekim raporuyla daha hafif işlerde çalıştırılırlar. Bu durumda ücretlerinden bir indirim yapılamaz.
- İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz.

- Gebe işçinin muayene izni, doğum izni, emzirme izni ve doğuma bağlı ücretsiz izin hakkı vardır.
- Kadın çalışanların analık sigortasına, geçici iş göremezlik ödeneğine, emzirme ödeneğine ve genel sağlık sigortasına (sağlık yardımlarından yararlanma) hakkı vardır.

İş Kanunu (madde 55, 66, 74, 85, 88)

SGK Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (madde 9, 10, 11, 12, 13, 14)

SSGSSK (5510 Sayılı Kanun) (madde 15, 16, 18, 63)

Devlet Memurları Kanunu (657 Sayılı Kanun) (madde 104, 108, 202, 204, 205)

## Kadın İşçilere Cinsiyetine Dayalı Ayrımcılık Yapılamaz

- Aynı veya eşit bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödenemez.
- İş Kanunu ile kadın işçilere, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve eşit davranılması hakkı getirilmiştir.
- İş ve çalışma hürriyetinin ihlali, çalışmaya engel olunması suçtur.
- Mobbing (işyerinde psikolojik/duygusal taciz) suçtur.
- Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçtur.

- Kadınların ev içi emeği Edinilen Mallara Katılma Rejimi'yle düzenlenmiştir.

Türk Medeni Kanunu (4721 Sayılı Kanun)  
(madde 186, 192)

İř Kanunu (madde 5, madde 18/a)

Türk Ceza Kanunu (5237 Sayılı Kanun)  
(madde 105, 122, 117, 118)



# KADINLARIN ÇEŞİTLİ KANUNLARLA KORUNAN EKONOMİK HAKLARI

## T.C. ANAYASASI (1982 ANAYASASI)

**Madde 18:** Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

**Madde 42:** Kimse, eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılmaz.

**Madde 49:** Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

**Madde 50:** Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

**Madde 55:** Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

Asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu da göz önünde bulundurulur.

**Madde 60:** Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

**Madde 70:** Her T.C. vatandaşı kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez.

## TÜRK CEZA KANUNU (KANUN NUMARASI 5237)

**Madde 102:** (1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle işlenmesi durumunda, yedi yıldan oniki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi hâlinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikâyetine bağlıdır.

(3) Suçun;

- Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
- Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- Üçüncü derece dahil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı,
- Silâhla veya birden fazla kişi tarafından birlikte,

İşlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkralara göre verilen cezalar yarı oranında artırılır.



(4) Suçun işlenmesi sırasında mağdurun direncinin kırılmasını sağlayacak ölçünün ötesinde cebir kullanılması durumunda kişi ayrıca kasten yaralama suçundan dolayı cezalandırılır.

(5) Suçun sonucunda mağdurun beden veya ruh sağlığının bozulması hâlinde, on yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.

(6) Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü hâlinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur

**Madde 105:** Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

Bu fiiller, hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur, işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak durumunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

**Madde 122:** Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

- Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,
- Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

- Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

### İş ve çalışma hürriyetinin ihlâli

**Madde 117:** (1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.



(3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

### Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi

**Madde 118:** (1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

### TÜRK MEDENİ KANUNU (KANUN NUMARASI 4721)

Madde 186: Evlilik birliğini eşler beraberce yönetirler, eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıkları ile katılırlar.

2001 yılında **tümüyle yenilenen Medeni Kanun'daki bir başka değişiklik, yine kadın hareketinin yoğun çabalarıyla gerçekleşti. Erkeği aile reisi olarak belirleyen eski TMK'nin 152. maddesi, yukarıda belirtilen madde 186 olarak değiştirildi.**

1990 yılına dek **TMK'nin 159. maddesine göre kadının ev dışında çalışması kocanın iznine bağlıydı. Bu madde, Anayasa'ya aykırı olduğundan 29 Kasım 1990'da Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildi. Kadına karşı ayrımcı bu maddenin iptali 1980'li yıllarda kadın hareketinin önemli başarılarından biriydi. Türkiye'de kadının ev dışında çalışması kocasının iznine tabi değildir. Kasım 2001'de kabul edilen Medeni Kanun'un ilk tasarısında bu kararın iyice somutlaştırılarak "Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir" şeklinde yer alması önerilmişti. Ancak bu madde, daha sonra "Eşlerden her birinin meslek veya iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararını göz önünde tutacağı..." şeklinde düzenlenmiştir. İlk bakışta gayet eşitlikçi görünen bu madde, ülkemiz gerçekleri düşünüldüğünde kadına karşı ayrımcılık riski taşımaktadır. Şöyle ki; kadının ev dışında çalışması sebebiyle "evliliğin huzur ve yararının" zedelendiği iddia edilebilir ve bu söylem üzerinden de kadına karşı ayrımcılık gelişebilir. Bu sebeple de bu konuda kadın hareketinin çabaları devam edecektir.**

**Madde 192:** Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur.

### İŞ KANUNU'NDA (KANUN NUMARASI 4857) KADINLARLA İLGİLİ MADDELER

#### Eşit Davranma İlkesi

**Madde 5:** İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.



İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

*Madde bu haliyle sadece işe alımlardan sonraki süreç için "eşit davranma ilkesini" düzenliyor. Maddenin iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan hükümleri önemli, ancak kadın örgütleri maddenin işe alımları da kapsayacak şekilde genişletilmesini istiyor.*

### Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

**Madde 18:** Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin

belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep **oluşturmaz:**

- d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e. 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

### Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları

**Madde 21:** İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

*Hamilelik ve doğum sonrasında işe iade konusunu ele alan bu maddeye göre, doğum sonrasında işe geri alınmayan kadının 4+8 aylık ücreti tutarında tazminat alma hakkı vardır.*

### İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

**Madde 24:** Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- b. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde

sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel de bulunursa.

- d. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

*Bu durumda işçi tazminatını alır ve normalde işten ayrılmadan önce bildirimde bulduktan sonra çalışması gereken süre boyunca çalışmak zorunda kalmaz. Ancak çoğu durumda işveren söz konusu tazminatı ödemediğinden işçi dava açmak zorunda kalır ve bunu ispatlaması gerekir.*



### **İşverenin Haklı Sebep ile Derhal Fesih Hakkı**

**Madde 25:** Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeeksizin feshedebilir:

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- b. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- c. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

### **Ücretin Saklı Kısmı**

**Madde 35:** İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

### **Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller**

**Madde 55:** Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- b. Kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

### **Çalışma Süresinden Sayılan Haller**

**Madde 66:** Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

### Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

**Madde 72:** Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

### Gece Çalıştırma Yasağı

**Madde 73:** Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (İlgili maddeleri aşağıda ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NIN KADIN ÇALIŞANLARLA İLGİLİ ÇIKARDIĞI YÖNETMELİKLER başlıklı kısımda verilmiştir.)

### Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

**Madde 74:** Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan

önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

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

### İş Sağlığı ve Güvenliği: İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri

**Madde 77:** İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını

en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

### Ağır ve Tehlikeli İşler

**Madde 85:** 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (İlgili maddeleri aşağıda “Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kadın Çalışanlarla İlgili Çıkaracağı Yönetmelikler” başlıklı kısımda verilmiştir.)

### Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik

**Madde 88:** Gebe veya çocuk emziren 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 veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

### İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık

**Madde 104:** Bu kanunun 63. maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak

işçilerini çalıştıran veya 68. maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69. maddesine aykırı olarak geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71. maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72. maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73. maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, 74. maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75. maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen ve 76. maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline, beş yüz milyon TL para cezası verilir. (Maddedeki düzenleme eski para biriminin geçerli olduğu döneme aittir. Maddedeki meblağ bugün itibarıyla 500 TL'ye eşittir.)



## ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NIN KADIN ÇALIŞANLARLA İLGİLİ ÇIKARDIĞI YÖNETMELİKLER

### • Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

İş Kanunu'nun 69. maddesine göre çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'da başlayarak en erken saat 06.00'a kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir. Buna göre:

#### Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi

**Madde 5:** (1) Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

#### İşyerine ulaşım

**Madde 6:** (1) Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

*Bu maddeyi kadın çalışanları gece işyerine götürüp getirmemek için kullanan işverenler olduğundan, madde kadınların söz konusu işe alınmamasında etkili olabiliyor.*

#### Sağlık gözetimi

**Madde 7:** (1) Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır. (İşyeri hekimi, Türk Tabipler Birliği'nce belirlenir.)

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

#### Kadın çalışanların, eşlerinin de gece postasında çalışması durumu

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

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

#### Gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı

**Madde 9:** (1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

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

### • Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

#### Gece Çalışması

**Madde 9:** (1) Emziren çalışanın doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır.



(2) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren çalışana ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır.

(3) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

### Çalışma Saatleri

**Madde 10:** (1) Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

### Analık İzni

**Madde 11:** (1) Gebe çalışanın doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe çalışan isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe çalışanın çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

(2) Yukarıda öngörülen süreler, çalışanın sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler sağlık raporu ile belirtilir.

(3) İsteği halinde kadın çalışana, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.

### Gebe Çalışanın Muayene İzni

**Madde 12:** (1) Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

### Emziren Çalışanın Çalıştırılması

**Madde 13:** (1) Emziren çalışanların, çalıştırılabilecekleri sağlık raporu ile belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimine veya işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü bulunmayan işyerleri için görevli işyeri hekimine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığı raporla belirlenmesi gerekir.

(2) Muayene sonunda bu işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu sağlık raporuyla belirlenen çalışan, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

### Emzirme İzni

**Madde 14:** (1) Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını çalışan kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

*Bu yönetmelikte bahsedilen emzirme odaları genelde işyerlerinde yok veya ancak süt sağma odası olarak görülüyor. Uygulamada WC'lerin bile kullanılması söz konusu ve sütü saklayacak bir buzdolabı da sağlanmıyor. Kadınların doğum sonrasında işgücü piyasasına dönebilmesi için bu hakların yaşama geçirilmesi çok önemli.*

## • Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

### Sağlık Raporu

Madde 5: Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler (kadınlar dâhil) ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Bu raporlar işyeri hekimi, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı veya 24.11.2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun gereği sağlık ocağının kaldırıldığı yerlerde aile hekimi, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilir. (Bu maddenin ihlal edildiğini gördüğünüzde bildirmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ALO 170 İhbar Hattı'nı arayabilirsiniz.)

### Kadın İşçilerin Özel Günleri

**Madde 6:** Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir.

## DEVLET MEMURLARI KANUNU'NUN (KANUN NUMARASI 657) KADINLARLA İLGİLİ MADDELERİ

Devlet Memurları Kanunu'nda da kadın memura doğumdan önce sekiz hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta ücretli izin verileceği hükmü yer almaktadır. Doğum izninin kullanılmasından sonra kadın memura ilk altı ay boyunca günde üç saat, sonraki bir yıla kadarki süre içinde günde bir buçuk saat süt izni verilir.

### Mazeret İzni

Madde 104: Memura doğum yapmasından önce sekiz hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine 10 gün izin verilir. (*İş Kanunu'nda işçilere bu hak tanınmamıştır, oysa bu hakkın işçilere de tanınması gerekiyor.*)

### Hasta, Yaşlı ve Engelli Bakımı İzni

**Madde 108:** Devlet memurunun bakmaya mecbur olduğu veya memur refakat etmediği takdirde yaşamı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır

bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelenmesi şartıyla, devlet memurlarına istekleri üzerine en çok 6 aya kadar aylıksız izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

### Aile Yardımı Ödeneği

**Madde 202:** Bu madde gereğince memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi ve en fazla iki çocuğu için aile yardımı ödeneği verilir. Boşanma veya ayrılık vukuunda, mahkeme bu yardımın hangi tarafa ve ne oranda verileceğini kararında belirtir.

### Aile Yardımı Ödeneğine Hak Kazanma

**Madde 204:** Memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneğini evlendiği, çocuk için ödenen yardıma da çocuğun doğduğu tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır.

### Aile Yardımı Ödeneği Hakkını Kaybetme

**Madde 205:** Memura eş için ödenen aile yardımı ödeneği, boşanma veya eşin ölümü ile kesilir.

### Çocuk İçin Aile Yardımı Verilmeyecek Haller

**Madde 206:** Çocuk için ödenen yardım;

1. Çocuklar evlendiğinde,
2. 19 yaşını doldurduklarında

(19 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocuklarına 25 yaşını dolduruncaya, yüksek öğrenim yapmakta olan erkek çocuklara 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar ve çalışamayacak derecede malullükleri resmi sağlık kurulu raporu ile tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam edilir),

3. Çocuklar kendileri hesabına ticaret yapmaya veya gerçek ya da tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmaya başladığında (öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),
4. Çocuklar devletçe okutulmaya veya burs almaya başladığında, kesilir.





Yine aynı yasaya göre, devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere doğum yardımı ödeneği verilmektedir. Ana ve baba her ikisi de devlet memuru iseler bu ödenek yalnızca babaya verilir. Mahkemece verilen ayrılık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anaya verilir.

## **SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU (5510 NUMARALI KANUN)**

### **Hastalık ve analık hali**

**Madde 15:** Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri analık hali kabul edilir.

### **İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sağlanan haklar**

**Madde 16:** Sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verilir.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9'uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı

kadın veya karısı analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az üç ay prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

### **Geçici iş göremezlik ödeneği**

**Madde 18:** Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

- Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için,
- Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

### **Sağlanan Sağlık Hizmetleri ve Diğer Haklar**

#### **Finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi**

**Madde 63:** Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını

veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır:

- c. Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

### Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılması

**Madde 34:** Ölen sigortalının 33'üncü madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının;

- a. Dul eşine %50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i,
- b. Bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;
1. 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,
  3. Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının,
- her birine %25'i oranında aylık bağlanır.

Sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanır.

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

### Aylık ve gelirlerin birleşmesi

**Madde 54:** Bu Kanuna göre bağlanacak aylık ve gelirlerin birleşmesi durumunda;

- a. Uzun vadeli sigorta kollarından;
3. Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara, yüksek olan aylığın tamamı, az olan aylığın yarısı,
  4. Birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan ana ve babaya en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın yarısı,
  5. Kız çocuklarının hem eşinden, hem de ana ve babasından ölüm aylığına hak kazanması halinde, tercih ettiği aylığı,
- bağlanır.

- a. Kısa vadeli sigorta kollarından;
1. Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri,
  2. Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı,
  3. Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân

veren ilk iki dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın yarısı,

- 4) Kız çocuklarının hem eşinden, hem de ana ve babasından ölüm gelirine hak kazanması halinde tercih ettiği geliri,

bağlanır.

## **GELİR VERGİSİNDEN MUAF KADINLARIN İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIĞI**

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde belirtilen vergiden muaf işleri hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıklarını vergi dairelerinden alacakları yazılar ya da Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından düzenlenen raporlar ile tespit ettiren kadınlar isteğe bağlı sigortalı olarak primlerini 2011 yılında %18 olmak üzere ve her yıl birer puan artırılmak suretiyle ödeyebileceklerdir. 2013 yılında bu oran %20 olmuştur. Vergiden muaf işler şöyle tanımlanmıştır: Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamulleri, kırpıntı deriden üretilen mamuller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve organları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar—bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival,

panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafliktan faydalanmaya engel değildir.

Öte yandan, ev içinde veya dışında gelir karşılığı hiç çalışmamış veya işini yarıda bırakmış olan ev kadınları da bu düzenlemeyle isteğe bağlı emeklilikten faydalanabiliyor. Bunun için Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüklerine başvurup isteğe bağlı sigorta primlerini ödemek şartıyla emekli olabiliyorlar. Sigortalı olmak için aranan şartlar ise; 18 yaşından büyük olmak. Zorunlu sigorta gerektiren işlerde çalışmamak. Sahip olduğu sigorta nedeniyle aylık alıyor olmamak. Gelir vergisinden muaf olduğunu belgelemek.



## İŞSİZLİK SİGORTASI

Hizmet akdinin, kendi kusur veya istekleri dışında sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilir. Ödedikleri prime göre 100 güne kadar sağlık yardımını almaya da devam edebilirler.

### İşsizlik sigortasına başvuru

Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine başvurmak gerekmektedir. Başvuru, İŞKUR birimine şahsen gelerek veya elektronik ortamda [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) adresinden yapılabilir. Mücbir sebepler dışında 30 gün içerisinde başvurulmaması halinde, başvuruda gecikilen süre, toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.

İşsizlik sigortası başvurusu ile kişinin iş arayan kaydı yapılmakta veya güncellenmektedir. Böylece sigortalı işsizlerin danışmanlık, iş yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerini alması sağlanmaktadır.

## ÖDEME GÜCÜ OLMAYAN VATANDAŞLARIN TEDAVİ GİDERLERİNİN GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMINDA DEVLET TARAFINDAN KARŞILANMASI (ESKİ YEŞİL KART SİSTEMİ)

Yeşil Kart ile ilgili kanun iptal edildikten sonra, Yeşil Kartlıların sağlık harcamaları Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) çatısı altına alındı ve sistem neredeyse aynı şekilde devam ediyor, ödeme gücü olmayan vatandaşların tedavi giderleri devlet tarafından karşılanıyor. Ancak kişilerin bu sistemden faydalanabilmesi için bir gelir testinden geçmesi gerekiyor. Gelir testinde ailenin geliri genel sağlık sigortalısı ile aynı ikametgâhta yaşayan eş, evli olmayan çocuklar ile ana ve babanın gelirleri, harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak belirleniyor ve hanede yaşayan aile bireyi sayısına bölünerek aile içinde kişi başına düşen gelirin aylık tutarı tespit ediliyor. Bu testi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı yapıyor. Yapılan gelir testi sonucuna göre aile içinde kişi başına düşen aylık ortalama gelirleri asgari ücretin üçte birinin altında olanlar, yeşil kartlı gibi primi devlet tarafından karşılanarak sağlık hizmetlerinden faydalanabilecekler.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının adres ve iletişim bilgilerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın [www.aile.gov.tr](http://www.aile.gov.tr) veya [www.sydgm.gov.tr/tr/vakif](http://www.sydgm.gov.tr/tr/vakif) web adreslerinden erişmek mümkün. Ayrıca gelir testine müracaat edecekler, ikametlerinin bulunduğu il veya ilçelerdeki valilik/kaymakamlıklardan da bilgi alabilirler. Gelir testi müracaat formu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın web adresinden veya vakıflara bizzat müracaat edilerek temin edilebiliyor.

Özel kanunlarla sağlık hizmetlerinden ücretsiz faydalanması öngörülen vatandaşlar da bu şekilde Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanabiliyor (örneğin, 2022 Sayılı Kanun'dan yararlanan; 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Vatandaşlar).

Bazı kadınlar, örneğin babasından aldığı dul ve yetim aylığı kesilmesin diye eşinden boşanıyor ama "eski" eşiyile aynı evde yaşamaya devam ediyor. Gelir testi sürecinde bu kadınların mağdur olma ihtimali yüksek. Çünkü maaşı kesilmesin diye "Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyile fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96'ncı madde hükümlerine göre geri alınır." Böyle bir durumda kadınlar büyük sıkıntılar yaşayabilir.

## **BORÇLAR KANUNU'NDA (KANUN NUMARASI 6098) KADINLARLA İLGİLİ MADDELER**

### **İşçinin kişiliğinin korunması**

#### **1. Genel olarak**

İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin

ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

#### **Evde Hizmet Sözleşmesi**

**Madde 461:** Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

#### **Çalışma koşullarının bildirilmesi**

**Madde 462:** İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemedede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir. İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.



## İşverenin özel borçları

### 1. Ürünün kabulü

**Madde 465:** İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır.

### 2. Ücret

#### a. Ödenmesi

**Madde 466:** Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir.

Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir.

#### b. Çalışmanın engellenmesi hâlinde

**Madde 467:** İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir.





