

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN



BİLGİLENDİRME REHBERİ

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN



BİLGİLENDİRME REHBERİ



Yayına Hazırlayan

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü
İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı

Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / ANKARA

Telefon: 0 312 296 60 00 • Faks: 0 312 212 07 81

www.cs.gb.gov.tr

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Genel Yayın No: 70

ISBN: 978-975-455-286-7

Tasarım ve Baskı

SES Reklam

Aralık 2017, Ankara 1. Baskı

SUNUŞ

Kadınların toplumsal hayata ve iş yaşamına katılımı, ülkelerin kalkınma sürecinin vazgeçilmez bir parçasıdır. Bir kadının toplumsal hayatta kendi ayakları üzerinde ve bütün kimliklerinden arınıp bir birey olarak var olabilmesinin temel şartlarından biri, kadın-erkek fırsat eşitliği sağlanmış bir çalışma hayatında kendine yer edinmesi ve ekonomik özgürlüğe sahip olmasıdır.

Ayrıca makro düzeyde bakıldığı zaman, sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal refahın sağlanması için kadınların ekonomik hayata katılımının sadece toplumsal ve ekonomik kalkınmanın destekleyicisi değil, hayati bir unsuru olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki kadınların iş yaşamında varlıklarının artırılması ile yoksulluğun azaltılması, yukarı eğilimli ekonomik büyüme, daha iyi yönetim ve daha sağlam toplumsal ilişkiler arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır.

Ülkemiz bu gerçeklikten yola çıkarak, kadının toplumsal ve iş hayatındaki yerini her zaman önemseyen ve bu konuda her zaman kadını daha iyi yerlere taşıma amacını güderek çalışmalar yapan ülkelerin başında yer almaktadır. Anayasamız ve pek çok kanunumuzda kadınlarımızın iş hayatındaki yerini ve kadın-erkek fırsat eşitliğini koruyan ve sağlamlaştıran maddeler bulunmaktadır. Özellikle son yıllarda, kadınların işgücü piyasasına katılımını destekleyen pek çok kanuni düzenleme hayata geçirilmiştir.

Kadınların iş yaşamındaki yerini koruyan ve önlerine çıkan engelleri kaldırmayı amaçlayan düzenlemelerin yanı sıra ülkemizde her ilgili kurum ve kuruluş, kadının toplumsal hayata entegrasyonunun ve istihdamının artırılması adına ayrı ayrı çalışmalar yürütmektedir. İstihdam politikaları yaratma konusunda sorumlu kurum olan Bakanlığımız, kadınların toplumsal hayatta ve iş yaşamında varlıklarının önemini her zaman göz önünde bulundurarak kadınların ülkemizde her alanda çok daha iyi konuma geleceği inancı ve vizyonu ile çalışmalarını sürdürmektedir.

Bakanlığımızın kadın istihdamına özel önem atfeden bakış açısıyla hazırlanan bu rehber, kadın istihdamının artırılması hedefini taşıyan kanuni düzenlemeler, kadınların çalışma hayatında sahip oldukları haklar ve bu alanda ortaya konan temel politika belgeleri konusunda toplumsal farkındalığın artırılması amacını taşımaktadır. Rehberin toplumun her kesiminin yararlanabileceği bir kaynak olması umut edilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----------|
| I. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTATİSTİKLERİ | 7 |
| II. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARI KORUYAN DÜZENLEMELER | 11 |
| ULUSLARARASI DÜZENLEMELER..... | 11 |
| ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) SÖZLEŞMELERİ..... | 11 |
| AVRUPA BİRLİĞİ (AB) DİREKTİFLERİ..... | 12 |
| ULUSAL DÜZENLEMELER..... | 16 |
| KANUNLAR..... | 16 |
| YÖNETMELİKLER..... | 36 |
| 2010/14 SAYILI KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI VE FIRSAT EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI KONULU BAŞBAKANLIK GENELGESİ..... | 40 |
| ULUSAL POLİTİKA BELGELERİ..... | 40 |
| III. ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİKÂYET VE BAŞVURU MEKANİZMALARI | 46 |
| DİLEKÇE..... | 46 |
| ÇİMER..... | 47 |
| BİMER..... | 47 |
| VİMER..... | 47 |
| ALO 170..... | 48 |
| T.C. KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU (OMBUDSMANLIK)..... | 48 |
| TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU..... | 49 |
| YARGI YOLU..... | 50 |
| ANAYASA MAHKEMESİNE BİREYSEL BAŞVURU..... | 51 |
| KAYNAKÇA | 53 |

I. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTATİSTİKLERİ

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun çoğunluğunu kadınlar oluşturmasına rağmen; kadınların işgücü piyasalarındaki varlıkları, geçmişten günümüze erkeklerin gerisinde kalmıştır. Görülmektedir ki, toplumsal refahı etkileyen işgücü piyasası yapısal sorunlarından etkilenen kadın işgücünün, çalışma hayatına dahil edilmesi toplumsal kalkınmada önemli bir etkidir. Bu nedenle günümüzde kadın işgücünün yapısı ve kadın istihdamının önemi artmış bulunmaktadır.

İstihdam açısından, kadının ücretli işgücüne katılımı konusunda çok büyük ilerleme kat edilmiş olmasına rağmen hala kadın ve erkek istihdamı konusundaki eşitsizlik devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırladığı Dünya İstihdam ve Sosyal Durum 2017 Raporu'na göre dünyada kadın istihdam oranı % 49'un biraz üstünde olmakla birlikte, hala erkek istihdam oranından % 27 daha azdır. Dünya çapında artan işsizlik nedeniyle, son on yıl içerisinde hem kadınlar hem de erkekler için istihdam oranı düşmekle birlikte, kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark, gelişmekte olan ülkelerde oldukça yüksek düzeylere çıkmaktadır. Bütün kazanımlara rağmen, kadınların işe alınma oranları hala erkeklerden daha düşüktür ve işe alınan kadınların da aileye ait bir iş yerinde ailenin gelirine katkı sağlayan işlerde çalışmakta olduğu görülmektedir.





Bunun yanı sıra; kadınların, doğum ve aileden doğan sorumlulukları nedeniyle iş-ten ayrı kalma süreleri çok daha uzundur ve yarı zamanlı çalışma olasılıkları daha yüksektir. Bunun da ötesinde kadınlar hala yoğun olarak eğitim, sağlık ve bakım sektörlerinde çalışmaktadır. Kadın işgücünün diğer sektörlere yayılımı hala yavaş ve sorunludur. Hatta kadınlar giderek geleneksel olarak kadın işgücünün daha ağırlıklı çalıştığı sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Aynı işte çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı da kapatılamamaktadır.

Ancak son on yılda kadınların işgücüne katılımındaki artışına paralel olarak kadın istihdamı da istikrarlı yükselişini sürdürmüştür. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2008 yılı Eylül ayında % 22,5 seviyesinde olan kadınlarda istihdam oranı, 2017 yılı Eylül ayına gelindiğinde 6,9 puan artış göstererek % 29,4 seviyesine ulaşmıştır.

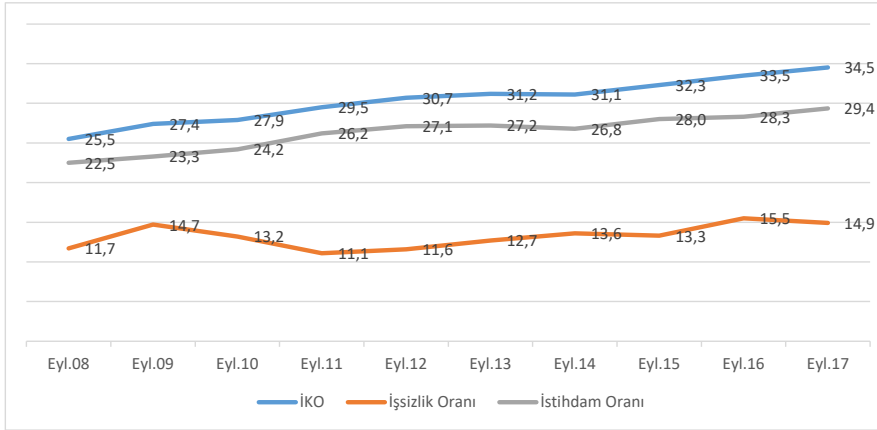
2008 yılı Eylül ayı verilerine göre % 25,5 seviyesinde olan kadınlarda işgücüne

katılma oranı da (İKO) 2017 yılı Eylül ayına gelindiğinde 9 puan artışı göstererek % 34,5 seviyesine ulaşmıştır.

İşsizlik oranlarına bakıldığında ise, 2008 yılı Eylül ayında % 11,7 seviyesinde olan kadınların işsizlik oranı, 2017 yılı Eylül ayına gelindiğinde 3,2 puan artışı göstererek % 14,9 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Son dönemde gerçekleştirilen kadın istihdamının desteklenmesini amaçlayan mevzuat değişiklikleri ile uygulamaya konulan istihdam teşviklerinin de etkisi ile önümüzdeki orta ve uzun vadede işgücüne katılma oranlarında meydana gelecek artışların, özellikle kadınların daha fazla işgücüne katılması ile devam edeceği öngörülmektedir.

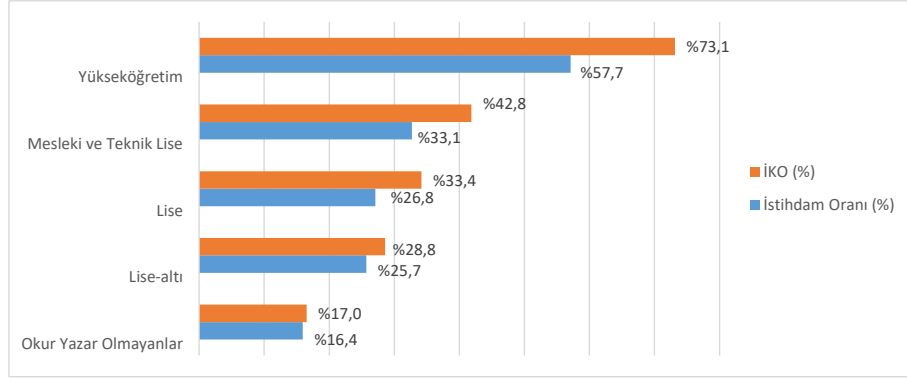
Şekil 1: Kadın İstihdam Oranlarındaki Gelişmeler (%)



KAYNAK: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

Kadın istihdamının eğitim durumuyla olan ilişkisi incelendiğinde, eğitim durumu yükseldikçe kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranlarında artış yaşandığı görülmektedir.

Şekil 2: Kadın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdam ve İşgücüne Katılma Oranları (%)



KAYNAK: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

2017 yılı Eylül ayı verilerine göre, yükseköğretim mezunu kadınlarda işgücüne katılma oranı % 73,1, istihdam oranı % 57,7 iken, lise mezunu kadınlarda bu oranlar sırasıyla % 33,4 ve % 26,8 olarak gerçekleşmiştir.

Yine Eylül 2017 dönemi rakamlarına göre çalışan kadınların işteki durumları incelendiğinde, istihdam edilen 8 milyon 907 bin kadının % 62,8'inin ücretli veya yevmiyeli % 27,2'sinin ücretsiz aile işçisi, % 8,6'sının ise kendi hesabına çalışan olarak istihdam edildiği görülmektedir.



II. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARI KORUYAN DÜZENLEMELER

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) SÖZLEŞMELERİ

ILO ürettiği politikalar ve ortaya koyduğu çalışmalarla “insana yakışır iş” odağında cinsiyet eşitliğinin ve kadınlar için daha çok ve daha iyi işlerin geliştirilmesine özel önem vermektedir.

100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)

Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir.

111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)

İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktadır.



45 sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (1937)

Kadınların yaşları ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmasını öngörmektedir.

AVRUPA BİRLİĞİ (AB) DİREKTİFLERİ

Avrupa Birliği; temel değerlerinden olan eşitliğin sağlanması, toplumun tüm bireylerinin üretken hale gelmesi ve böylece bütün AB vatandaşlarının yüksek yaşam standartlarına erişmesi için;

- Kadın istihdamının desteklenmesi,
- Kadın işsizliğinin azaltılması,
- İş ve aile hayatının uyumlaştırılması amacıyla bakım hizmetlerine erişimin artırılması,
- Kadınların kariyerlerine ara vermelerinden sonra istihdam piyasasına geri dönüşlerinin kolaylaştırılması,
- Kadınların işsizlik oranları ile orantılı olarak aktif istihdam politikalarından yararlanmasının sağlanması,



- Kadın istihdamını olumsuz etkileyebilecek vergi avantajlarının azaltılması,
- Esnek çalışma biçimlerinin kadınlar için olumlu etkiler yaratacak şekilde kullanılması,
- Eşit/eş değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının sağlanması; kadınların hayat boyu öğrenme faaliyetlerine erişiminin kolaylaştırılması,
- Kadın istihdam oranının artırılması sürecine sosyal tarafların da dahil edilmesi,
- İstihdam piyasasında cinsiyet ile ilişkili tüm farkların azaltılması, özellikle kadınların yoğun olduğu düşük ücretli işlere ve sektörlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususlarına özel önem vermektedir.¹

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin AB Direktifleri:²

- 1975 yılında çıkarılan Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkındaki Direktif (75/117/EEC)
- 1976 yılında çıkarılan İşe Başvurma, Mesleki Eğitim, Terfi, Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Sağlanması Hakkındaki Direktif (76/207/EEC)
- 1978 yılında çıkarılan Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Muamele Eşitliği Hakkındaki Direktif (79/7/EEC)
- 1986 yılında çıkarılan Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Muamele Eşitliği Prensiplerinin Uygulanması Hakkındaki Direktif (86/378/EEC)
- 1986 yılında çıkarılan Tarım da Dahil Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Dönemlerinde Korunması ve Tarımda Dahil Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (86/613/EEC)
- 1992 yılında çıkarılan Doğum İznini Düzenleyen Direktif (92/85/EEC)
- 1996 yılında çıkarılan Ebeveyn İznini Düzenleyen Direktif (96/34/EC)

1. www.ab.gov.tr

2. www.kadininstatusu.aile.gov.tr



- 1986 yılında çıkarılan Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Muamele Eşitliği Prensibinin Uygulanmasını Sağlayan Direktifi Değiştiren Direktif (96/97/EC)
- 1997 yılında çıkarılan Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumları Konusunda Kanıt Yükümlülüğü Hakkındaki Direktif (97/80/EC)
- 2000 yılında çıkarılan İşyerinde ve Meslekte Eşit Muamele Konulu Direktif (2000/78)
- 1976 yılında çıkarılan İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Konsey Direktifini (76/207/EEC) Değiştiren 23 Eylül 2002 Tarihli Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi (2002/73/EC)

- 2004 yılında çıkarılan Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklerle Eşit Muamele Edilmesi Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin (2004/113/EC) Sayılı Konsey Direktifi
- 2006 yılında çıkarılan İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif (Yeniden Düzenleme) (2006/54/EC)

(Söz konusu Direktifle; İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi, Mesleki Sosyal Güvenlik Rejimlerinde Erkeklerle Kadınlar Arasında İşlem Eşitliği İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 96/97/EC sayılı Konsey Direktifi, Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 75/117/EEC sayılı Konsey Direktifi ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Hallerinde Kanıt Yükümlülüğüne İlişkin 97/80/EC sayılı Konsey Direktifi yürürlükten kaldırılmıştır.)

- 8 Mart 2010 tarihinde çıkarılan ve Ebeveyn İznini Düzenleyen Direktifi (96/34/EC) Değiştiren Konsey Direktifi (2010/18/EU)

ULUSAL DÜZENLEMELER

KANUNLAR

4857 SAYILI İŞ KANUNU

Eşit Davranma İlkesi

İş Kanununun 5. maddesine göre; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamamaktadır.

Buna göre;

- 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 yapamamaktadır.



- İşveren, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramamaktadır.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmamaktadır.
- İş ilişkisinde veya sona ermesinde bahsi geçen hükümlere aykırı davranıldığında işçi, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmektedir.
- İşverenin ayrımcılık hükümlerine aykırı davrandığını, işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmesi gerekmektedir.

Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasası

Kanununun 72. maddesine göre, kadınların maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çalıştırılması yasaktır.

Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

Kanununun 13. maddesine 2016 yılında ekleme yapılarak; ebeveynlerden birine, analık izni ve ücretsiz izinlerin bitiminden sonra çocuk mecburi ilköğretim çağına gelene kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkı getirilmiştir.

Bu kapsamda;

- Kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmektedir.
- İşveren işçinin bu talebini karşılamakla yükümlü olmakta ve bu talep, geçerli fesih nedeni sayılmamaktadır.

- Bu haktan, 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinen işçiler de yararlanabilmekte olup bu hakkı kullanan kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir.

“Kısmi süreli çalışmaktan vazgeçip tam zamanlı çalışmaya dönen işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanamamaktadır.

- İşçinin bu haktan faydalanması veya tam zamanlı çalışmaya dönmek istemesi halinde en az 1 ay önce yazılı olarak işverene talepte bulunması gerekmektedir.
- Ebeveynlerden biri çalışmıyorsa, çalışan eş kısmi süreli çalışma hakkından yararlanamamaktadır.

08/11/2016 tarihinde yürürlüğe giren ve doğum ya da evlat edinilmesi sonrası işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işleri belirleyen ile uygulamaya ilişkin usul ve esasları düzenleyen “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” kapsamında,

- Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamamaktadır. Ancak, ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın doktor raporuyla belgelendirilmesi, velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması veya 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde ebeveynlerden birinin çalışma şartı aranmamaktadır.
- Kısmi süreli çalışma; özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ile sağlık hizmetinden sayılan ve tam zamanlı çalışılması öngörülen işlerde, nitelikleri itibarıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde yürütülen sanayiden sayılan işlerde, nitelikleri dolayısıyla 1 yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde, iş süresinin nitelik bakımından haftanın çalışma günlerine bölünerek yürütülmesi uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.



Analık İzin Hakkı

Kanunun 74. maddesinde, kadın işçilerin doğum izni kullanmasına ilişkin hükümler yer almaktadır.

Maddeye göre,

- Kadınlar genel olarak doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olarak toplam 16 hafta doğum izni kullanabilmektedir.
- İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır. Kanunda 2016 yılında yapılan düzenleme ile bu iznin, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilebileceği hükmü getirilmiştir.

- Kadın işçi, çalışmasında sakınca olmadığı takdirde doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilmekte ve kullanmadığı doğum öncesi izni, doğum sonrası izinlerine ekleyerek kullanabilmektedir.
- İş Kanununda 2011 yılında yapılan düzenleme kapsamında erken doğum yapması halinde kadın işçiye doğumdan önce kullanamadığı doğum izni sürelerini doğumdan sonra kullanabilme imkânı sağlanmıştır.
- Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü halinde, işçi babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmektedir.
- 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde eşlerden birine çocuğun alındığı tarihten itibaren 8 hafta süre ile izin kullanılmaktadır.

Hamilelikte Kadın İşçiye Periyodik Kontroller için Ücretli İzin Verilmesi

Kanunun 74. maddesi uyarınca;

- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmektedir. Hamile kadın işçi, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilmekte ve bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamamaktadır.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirlemektedir. Bu süre, günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.
- Kanunda 2016 yılında yapılan düzenleme ile analık halinde çalışma ve süt izni hükümlerinin iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacağı belirtilmektedir.

Süt İzni Hakkı

Kanunun 74. maddesine göre;

- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilmektedir.
- Söz konusu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirlemektedir.

Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı

Kanunun 74. maddesinde 2016 yılında yapılan ekleme ile Kadın işçiye doğum sonrası analık izni bitiminden itibaren ücretinde herhangi bir kesinti olmadan isteği halinde yarım zamanlı çalışma hakkı verilebilmektedir.

- Yarım zamanlı çalışma hakkı; birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gündür.
- Çoğul doğumlarda bu süreler 30'ar gün ilave edilmektedir.
- Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanmaktadır.
- 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçi ebeveynlerden biri de haklardan yararlanmaktadır.
- Bu izinlerin kullanılması halinde kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir.

Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

Kanunun 55. maddesi uyarınca, kadın işçilerin 74. madde kapsamında doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Kanunun 66. maddesine göre, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaktadır.

Babalık İzni Hakkı

İş Kanununda 2015 yılında yapılan düzenleme ile eşinin doğum yapması halinde erkek işçiye 5 günlük ücretli izin verilmektedir.

Ücretsiz İzin Hakkı

Kanunun 74. maddesi uyarınca;

- Kadın işçi analık izni bittikten sonra isterse 6 aya kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir.
- 3 yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde eşlerden biri bu ücretsiz izin hakkından yararlanabilmektedir.
- İşçi, ücretsiz izinliken eş ve çocuklarıyla sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam etmektedir.
- İşçinin ücretsiz izin kullandığı süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır.

Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

Kanunun 18. maddesi uyarınca; 30 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 dayanmalıdır. Buna göre,

- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ile analık ve süt izni durumlarında ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelinmemesi fesih için geçerli sebep oluşturmamaktadır.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU

Eşit Davranma İlkesi

- Kanunun 7. maddesine göre; devlet memurlarının, görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmaları yasaklanmıştır. Söz konusu davranışları sergileyen memurlara Kanunun 125. maddesi uyarınca kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmektedir.
- Kanunun 10. maddesine göre; amirlerin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmaları gerekmektedir.

Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat ve Usulü

Kanunun 101. maddesine göre,

- Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenmektedir.
- Kadın memurlara, doktor raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin 24. haftasından önce ve her hâlde hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki 2 yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilememektedir.

Analık İzni Hakkı

Kanunun 104. maddesine göre,

- Kadın memurun, doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni hakkı bulunmaktadır.
- Çoğul gebelik durumunda doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine 2 hafta daha eklenmektedir.
- Kadın memur, çalışabildiğini doktor raporuyla belgelemesi halinde doğumdan önce 3 haftaya kadar çalışabilmekte ve kalan 5 haftalık izin süresini doğumdan sonra kullanabileceği süreyle ekleyebilmektedir.



- Kadın memurun erken doğum halinde doğumdan önce kullanılamayan izin süreleri, doğum sonrası 8 haftalık izin süresine eklenebilmektedir.
- Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, memur babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmektedir.
- 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde memur eşe/eşlerden birine çocuğun alındığı tarihten itibaren 8 hafta süre ile izin kullandırılmaktadır.

Babalık İzni Hakkı

Kanununun 104. maddesine göre, erkek memurun eşinin doğum yapması durumunda 10 günlük babalık izin hakkı bulunmaktadır.

Süt İzni Hakkı

Kanunun 104. maddesine göre kadın memur,

- İşe başladığında analık izni süresinin bitiminden itibaren ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci 6 ayda günde 1,5 saat süt izni kullanabilmektedir.
- Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağına kadın memur kendisi karar vermektedir.

Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı

Kanunun 104. maddesi uyarınca;

- Analık izni biten kadın memur, çocuğun hayatta olması kaydıyla, ücretinde herhangi bir kesinti olmadan isteği halinde günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilmektedir.
- Yarı zamanlı çalışma hakkı; birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 aydır.



- Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilmektedir.
- Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki 1 yıl içinde engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler 1 yıl olarak uygulanmaktadır.
- 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen memurlar da bu izin haklarından yararlanabilmektedir.
- Yarı zamanlı çalışma hakkının kullanılması halinde kadın memura ayrıca süt izni verilmemektedir.

Ücretsiz İzin Hakkı

Kanununun 108. maddesi uyarınca, çocuk sahibi olunması durumunda ebeveynlerin 24 ay kadar ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır.

- Kadın memur, analık izni veya yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminden itibaren, eşi doğum yapan erkek memur ise doğum tarihinden itibaren bu haktan yararlanabilmektedir.
- 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlar da bu haktan yararlanabilmektedir.
- Evlat edinen her iki eş de memur ise 24 aylık süre, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullanılabilir. (Örneğin; 10 ay kadın memur, 14 ay erkek memur veya 12 ay kadın memur, 12 ay erkek memur bu haktan yararlanabilmektedir.)
- Memurun ücretsiz izin kullandığı süre, çalıştığı süreden sayılmaktadır.

Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı

Kanununa 2016 yılında yapılan ekleme ile çocuk sahibi olan memur ebeveynlere yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir.

Bu düzenlemeye göre;memur ebeveynler,

- Analık izni/babalık izninin,

- Kullanıldıysa yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminden itibaren çocuğun ilköğretime başladığı tarihten sonraki ay başına kadar yarım zamanlı çalışabilmektedir.
- Memurun çalışma saatleri çalıştığı kurum tarafından belirlenmektedir.
- Yarım zamanlı çalışan memur bu süre boyunca ücretinin yarısını almaktadır.
- Bu haktan çocuğu evlat edinen memurlar da yararlanabilmektedir.
- Yarım zamanlı çalışan memurun hizmet süresi yarım olarak dikkate alınmaktadır.
- Söz konusu haktan yararlanan kadın memura ayrıca süt izni verilmemektedir.
- Yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanamamaktadır.
- Yarım zamanlı çalışan memur bu haktan vazgeçtiğine dair başvuru yaptığı zaman, başvuru tarihini izleyen aybaşından itibaren tam zamanlı çalışmaya dönebilmektedir.

4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNU

Kanunun 19. maddesine göre, uyarınca sendika ve konfederasyonların faaliyetlerde bulunurken kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi gerekmektedir.

6356 SAYILI TOPLU SÖZLEŞME KANUNU İLE SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Kanunun 26. maddesine göre kuruluşların, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uyması ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi gerekmektedir.



6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

- Kanunun 10. maddesine göre, işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapması gerekmektedir.
- İşverenlerin, risk değerlendirmesi yaparken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarını da dikkate alması gerekmektedir.

5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

Emzirme Döneminin İş Kazası Kapsamında Olması

Kanunun 13. maddesine göre, emziren kadın sigortalının, çalışma mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve kadın sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar, iş kazası kapsamına girmektedir.

Emzirme Ödeneği

Kanunun 16. maddesine göre, analık durumunda sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, yaşaması şartıyla her çocuk için doğum tarihinde geçerli olan ve Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilmektedir.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için,

- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar için, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir.

Emzirme ödeneğine hak kazanan ve sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılmaktadır.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Kanunun 18. maddesine göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan, muhtar olan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi



mükellefi olan, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olan veya tarımsal faaliyette bulunan sigortalı kadının;

- Doğum yapması halinde doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,
- Erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

Doğuma Bağlı Borçlanma

Kanunun 41. maddesine göre,

- Tabii oldukları kanunlar gereği sigortalı kadınlara verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri,
- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kadınlar, köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kadınlar ve kamu idarelerinde kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp tabii olduğu Kanuna göre sigortalı olması öngörülmemiş olan kadınlar ile sözleşmeli olarak çalışıp tabii olduğu Kanuna göre sigortalı olması öngörülmemiş olan kadınlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca açıktan vekil atanan sigortalı kadınların, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra 2 yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri kadınların yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılmaktadır.





Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı

Kanunun 2015 yılında yürürlüğe giren Ek 9. maddesine göre,

- Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılara, "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan" sigortalılar ile aynı hükümler uygulanmaktadır. Bunların bildirim, işverenler tarafından en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılmaktadır.
- Çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca prime esas günlük kazanç alt sınırının % 2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenmektedir. Bu çalışanların sigortalılık tescili, çalışan ve çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar verilmesi gereken belgenin Kuruma verilmesi ile sağlanmaktadır. Sigortalılık başlangıcında bu belge üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınmakta ve bunlar hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Ödenen primler, "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" kapsamında sigortalılık sayılmaktadır.

4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU

Kanunun Geçici 10. maddesine göre, 31/12/2020 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılan 18 yaşından büyük kadınlar ve erkeklerin;

- İşe alındıkları tarihten önceki 6 aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları,
- Aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları,

kayıtlı işe alındıkları/alınacakları alana ilişkin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmak, teknik okul mezunu olmak, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) kurslarını bitirmek ya da İŞKUR'a kayıtlı olmak koşullarından bir ya da birkaçını sağlamaları şartıyla, prime esas kazanç üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, kişilerin işe alındıkları tarihten itibaren aşağıdaki tablolarda belirtilen sürelerle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.





18-29 Yaş Arası Erkekler ile 18 Yaşından Büyük Kadınlar için
Teşvik Koşul ve Süreleri

| Belgede belirtilen meslekte çalışmak kaydıyla | İŞKUR'a kayıtlı değilse | İŞKUR'a kayıtlı ise |
|--|-------------------------|---------------------|
| Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar | 48 ay | + 6 ay |
| Belgede belirtilen meslekte çalışmak kaydıyla | 36 ay | + 6 ay |
| Yukarıda belirtilen niteliklere sahip olmayanlar | 24 ay | + 6 ay |

29 Yaşından Büyük Erkekler için
Teşvik Koşul ve Süreleri

| Belgede belirtilen meslekte çalışmak kaydıyla | İŞKUR'a kayıtlı değilse | İŞKUR'a kayıtlı ise |
|--|-------------------------|---------------------|
| Mesleki yeterlik belgesi alanlar veya teknik okul ya da İŞKUR kursunu bitirenler | 24 ay | + 6 ay |
| Yukarıda belirtilen niteliklere sahip olmayanlar | 0 ay | + 6 ay |

Buna göre işverenler, 31/12/2020 tarihine kadar istihdam ettikleri ya da edebilecekleri 18 yaşından büyük kadınlar ve 18-29 yaş arası erkekler için en az 24 ay, en çok 54 ay olmak; 29 yaşından büyük erkekler için ise İŞKUR'a kayıtlı olma şartıyla en az 6 ay en çok 30 ay prim desteğinden yararlanabileceklerdir.

Kanunun 2016 yılında düzenlenen Ek 5. maddesine göre, işçiye, İş Kanunu uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmektedir. Ödenek süresi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenmektedir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için;

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
 - Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması,
 - Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması
- gerekmektedir.

Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmektedir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir.

YÖNETMELİKLER

ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ

Yönetmeliğin 5. maddesine göre, asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamamakta ve bu kapsamda asgari ücretin tespitinde kadın-erkek farkı gözetilmemektedir.

GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK

Yönetmelik; gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin işyerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ile emzirme odaları ve kreşlerin kurulma şartlarını düzenlemektedir.

İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü

- İşverenin, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre Yönetmelik ekinde belirtilen genel ve özel önlemleri alması gerekmektedir.



- Yapılan değerlendirme sonucunun gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği ya da emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkarması halinde işverenin, çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak değiştirmesi gerekmektedir.
- Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanamaması durumunda işverenin, çalışana başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bilgilendirme Yükümlülüğü

- Kadın çalışanın, gebeliğe veya emzirmeye başlaması halinde işvereni bilgilendirmesi gerekmektedir.
- İşverenin, işyerinde gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliğine yönelik yapacağı değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında işçileri bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Gebe, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların Çalıştırmayacakları İşler

- Gebe çalışan, sağlık raporuyla gerekli görülürse, ücretinde bir kesinti yapılmadan sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmak zorundadır.
- Gebe veya emziren çalışanlar günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmamaktadır.
- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen süre boyunca gece çalışmaya zorlanmamaktadır.
- Emziren çalışanların, işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekmektedir.
- Yeni doğum yapmış kadın çalışanlar, doğumu izleyen 1 yıl boyunca ve bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğu sağlık raporuyla belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmamaktadır.

- Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmamaktadır.

Ücretsiz İzin Sayılabilecek Durumlar

- Gebe veya emziren çalışanın başka bir işe aktarılmasının mümkün olmaması halinde, isteği halinde sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre boyunca ücretsiz izinli sayılır.
- Çalışanın ücretsiz izinli olduğu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Emzirme Odaları ve Yurt Açma Yükümlülüğü

- İşveren tarafından 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması gerekmektedir.
- İşverenin, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurt kurma ve ayrıca yurdun işyerine 250 metre-den daha uzak olması durumunda taşıt sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Yönetmelik, 18 yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılma şartlarını düzenlemektedir.

Gece Postalarında Çalıştırılma Süresi

Kadın çalışanlar, her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmamaktadır.



İşverenin Araç Sağlama Yükümlülüğü

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 işverenlerinin, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanlarını, sağlayacakları araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Sağlık Kontrolünün Yapılması

- Kadın çalışanların, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce, işyerinde görevli işyeri hekiminden sağlık raporu almaları gerekmektedir.
- İşverenin işin devamı süresince, işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

2010/14 SAYILI KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI VE FIRSAT EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI KONULU BAŞBAKANLIK GENELGESİ

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla yayınlanan 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur.

Kurul, kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşlarının üst düzey yöneticileri ile kadın istihdamı alanında çalışan akademisyenlerin katılımlarıyla her yıl toplanmaktadır.

ULUSAL POLİTİKA BELGELERİ



Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)

Ülkemizin temel politika belgelerinden biri olan ve ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda hazırlanan Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) kapsamında, Planın amaçlarına ulaşmasını sağlamak üzere 25 adet “Öncelikli Dönüşüm Programı” oluşturulmuştur.

Söz konusu Öncelikli Dönüşüm Programları arasında yer alan “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi” programının yürütülmesinde, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı; “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması” programında ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı genel koordinatör kurum olarak belirlenmiştir.

“İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Öncelikli Dönüşüm Programı”nın ilk bileşeni “Kadınların İşgücüne ve İstihdama Katılımının Artırılması” olup, bu bileşenin önceliklerinden biri de çocuk, hasta ve yaşlı bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılmasıdır. Söz konusu programın sorumlu kurumu olan Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından program dâhilinde bileşen eylem planı hazırlanmıştır. Söz konusu eylem planında, çeşitli kurumların sorumluluğu altına verilen 4 politika ve 25 tedbir bulunmaktadır. “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Öncelikli Dönüşüm Programı”nın performans göstergeleri arasında kadın istihdam oranının 2015 yılında % 28,1, kadın işgücüne katılım oranının ise % 32,2 olması hedefleri yer almaktadır.

Öncelikli Dönüşüm Programları arasında yer alan “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı”nın temel amacı; Türkiye’nin ekonomik ve sosyal gelişmesini desteklemek üzere dinamik nüfus yapısının korunması, aile kurumunun güçlendirilmesi ve böylece sosyal refah ve sosyal sermayenin artırılması olup, temel hedefleri ise; Aile refahının korunması ve aile kurumunun güçlendirilmesi, kuşaklar arası dayanışmanın güçlendirilmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve toplam doğurganlık hızının yenilenme oranının üzerine çıkarılmasıdır.

Söz konusu program dâhilinde “Aileye Yönelik Hizmetlerin Geliştirilmesi”, “Aile Refahının ve Nesiller Arası Dayanışmanın Artırılması” ve “Dinamik Nüfus Yapısının Korunması” başlıklarında olmak üzere 3 bileşen altında hazırlanan eylem planları içinde, çeşitli kurumların sorumluluğunda toplam 39 tedbir yer almaktadır.

İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Öncelikli Dönüşüm Programı ile Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı altında yer alan eylem planlarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yaygınlaştırılmasına yönelik tedbirler yer almaktadır.



Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda, ilgili kamu kurum ve kuruluşları sendika ve konfederasyonlar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerin katkılarıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi ile Türkiye işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin

istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanması hedeflenmektedir.

Strateji, 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içermektedir. Söz konusu hedefleri hayata geçirmek üzere Strateji, 4 temel politika eksenini ile sektör politikalarının üzerine inşa edilmiştir.

Stratejide yer alan temel politika eksenleri şunlardır:

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi

Söz konusu temel politika eksenlerinin yanında ülkemizin büyüme ve gelişme eğilimleri de dikkate alınarak potansiyel büyüme veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan veya gelecekte yüksek olacağı öngörülen turizm, inşaat, finans, bilişim ve sağlık sektörleri ile istihdam kapasitesi yüksek emek yoğun tarım ve tekstil ve hazır giyim sektörlerine yönelik sektörel istihdam politikaları da oluşturulmuştur.

Stratejinin hayata geçirilmesi, öngörülen politikaların gerçekleştirilmesine yönelik somut tedbirlerin ve bu tedbirlere ilişkin sorumlulukların net olarak ortaya konulması ve düzenli olarak izlenmesi amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar ile akademisyenlerin



Temel Politika Eksenî, bu gruplara yönelik olarak tespit, hedef ve eylem planlarını içermektedir.

Eksenin kadınlara ilişkin temel hedefi, kadınların işgücüne katılım oranının 2023 yılı itibarıyla % 41'e çıkarılması, temel politikası ise kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması, kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesidir. Söz konusu politikanın gerçekleştirilmesi amacıyla eksen eylem planında yer alan tedbirler şunlardır:

- Kırdan kente cinsiyet eksikli göç verilerinin elde edilebilmesi amacıyla çalışma yapılacaktır.
- Kırdan kente göç eden kadınların, işgücü piyasasına uyumlarını sağlayıcı programlar gerçekleştirilecektir.
- Şiddet mağduru, konukevinde kalan, eski hükümlü, kocası ölmüş veya boşanmış kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları desteklenecektir.

- Kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılarak uygulamanın yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
- Bölgesel bazda kadın girişimcilik alanlarının belirlenerek, verilecek desteklerle kadın girişimciliğinin özendirilmesine yönelik tedbirler alınacaktır.
- Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda kamu sektöründeki yasal engeller kaldırılacaktır.
- Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla özel sektörün teşvik edilmesi sağlanacaktır.
- Bakım hizmetlerine yapılacak yatırımların yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsayacak şekilde genişletilmesi sağlanacaktır.
- Kadın girişimciliği desteklenecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amacıyla oluşturulan tedbirlerin hayata geçirilmesi için ilgili kurum ve kuruluşlarla çalışmalar sürdürülmektedir.

III. ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİKÂyet VE BAŞVURU MEKANİZMALARI

Çalışma hayatıyla ilgili her türlü soru, öneri, eleştirisi, ihbar, şikâyet, başvuru ve talepleri etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacıyla başvuruda bulunabilecek birçok kurum ve kuruluş ile kullanılacak pek çok başvuru yöntemi bulunmaktadır. Bahse konu yöntemler ile kurum ve kuruluşlar aşağıda sıralanmıştır:

- Dilekçe
- Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)
- Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER)
- Vergi İletişim Merkezi (VİMER)
- Alo 170-Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi
- Kamu Denetçiliği Kurumu
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
- Yargı Yolu
- Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru

DİLEKÇE

- Türk vatandaşları, mütakabiliyet esasına göre Türkiye'de ikamet eden yabancılar, kendileri veya kamuyla ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili idari makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler.
- Yazılacak dilekçelerin Türkçe olması gerekmektedir.
- Başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sa-

hiplerine en geç 30 gün içinde gerekçeli olarak cevap verilmektedir.

- İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilmektedir.
- Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen dilekçelerin, Dilekçe Komisyonunda incelenmesi ve karara bağlanması, 60 gün içinde sonuçlandırılmaktadır.

CUMHURBAŞKANLIĞI İLETİŞİM MERKEZİ (CİMER)



- Vatandaşların daha hızlı kamu haklarından faydalanması, sorunlarının çözülmesi, şikâyet ve taleplerinin değerlendirilmesi amacıyla hizmet sunan CİMER'e <https://basvuru.tccb.gov.tr/Forms/pgDefault.aspx> adresinden başvuru yapılabilmektedir.



BAŞBAKANLIK İLETİŞİM MERKEZİ (BİMER)

- Vatandaş ile devlet arasındaki iletişim kanallarını açık tutarak, müracaatların her zaman ve her yerden yapılabilmesini mümkün kılan BİMER'e <https://www.bimer.gov.tr/> adresinden başvuru yapılabilmektedir.

- Başvurular, ALO 150 Doğrudan Başbakanlık İletişim Merkezi aranarak da yapılabilmektedir.



VERGİ İLETİŞİM MERKEZİ (VİMER)

- Vergiye ilişkin konularda danışma, ihbar yönetimi, MTV, E-Beyanname, E-Tahsilat, internet vergi dairesi, şikâyet ve öneri yönetimi işlemlerine ilişkin olarak 444 0 189 numaralı Vergi İletişim Merkezi aranabilmektedir.



ALO 170-ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından sunulan tüm hizmetlerle ilgili olarak Alo 170-Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ile bilgilendirme yapılmakta ve çözüm üretilmektedir.
- Merkeze gelen tüm çağrılara uzmanlarca cevap verilmekte ve ilk görüşmede talepler sonuçlandırılmaya çalışılmaktadır.
- Çağrılara hemen cevap üretilemediği durumlarda anında kurum ve kuruluşlarla iletişime geçilerek en geç 72 saat içerisinde taleplere cevap verilmektedir.



KAMU DENETÇİLİĞİ
KURUMU

T.C. KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU (OMBUDSMANLIK)

Ombudsmanlık Nedir?

Kamu idarelerinin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemekte, araştırmakta ve önerilerde bulunmaktadır.

Nasıl Başvurulur?

- İdarenin eylem ve işlemleri ile menfaati ihlal edilen gerçek ve tüzel kişiler başvuruda bulunabilmektedir.
- Şikâyet dilekçeleri; posta, elektronik posta, faks veya web sayfasından elektronik sistem üzerinden yapılabilmektedir.
- Başvurular, illerde valilik, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilmektedir.
- Detaylı bilgiye www.ombudsman.gov.tr adresinden ve (0312) 465 22 00 numaralı telefondan ulaşabilmektedir.

- Faks veya elektronik posta yoluyla yapılan şikâyet başvurularına ait dilekçe asılları, 15 gün içinde Kuruma ulaşmazsa başvurular geçersiz sayılmaktadır.



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU (TIHEK)

Tihék'in Kurulma Amacı Nedir?

İnsan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere kurulmuştur.

Nasıl Başvurulur?

- Çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi başvuruda bulunabilmektedir.
- Başvurular, illerde valilik, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilmektedir.
- Vesayet ya da koruma altında olanların, çocukların ve talepleri üzerine mağdurların kimlik bilgileri gizli tutulmaktadır.
- Detaylı bilgiye <http://www.tihék.gov.tr> adresinden ve (0312) 422 29 20 numaralı telefondan ulaşılabilmektedir.
- Kuruma başvuru yapılmadan önce insan haklarına ve ayrımcılık yasağına aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilmesi gerekmektedir. Talebin ilgili tarafça reddedilmesi veya talebe 30 gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilmektedir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilmektedir.



YARGI YOLU

Çalışma hayatında karşılaşılan tüm sorunlara ilişkin yukarıda belirtilen Kurumlara ek olarak yukarıda belirtilen kurumlara başvurmadan önce veya başvurduktan sonra sonuç alınsın ya da alınmasın il ya da ilçedeki Adliyeye başvurarak yargı yoluna gidebilmektedir.

Yargı yoluna başvurulmasında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesinde yer alan “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.” hükmü göz önünde bulundurulmalıdır.

Yargı Yoluna Nasıl Gidilir?

- Dava dilekçesinin hazırlanması gerekmektedir.
- Dilekçe, işyerinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemesine, işyerinin bulunduğu yerde

İş Mahkemesi yoksa İş Mahkemesi sıfatıyla görev yapan Asliye Hukuk Mahkemesine verilebilmektedir.

ANAYASA MAHKEMESİNE BİREYSEL BAŞVURU

Anayasa Mahkemesine, Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında yer alan temel hak ve hürriyetlerin ihlal edildiği iddiasıyla başvuru yapılabilmektedir.

Bireysel Başvuru Nasıl Yapılır?

- Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru, "Bireysel Başvuru Formu" doldurularak yapılabilmektedir.
- Söz konusu formda istenen bilgilerin, tam ve okunaklı bir şekilde doldurulması ve imzalanması gerekmektedir.
- Avukat ya da kanuni temsilci varsa başvuru formunun bu kişilerce imzalanması gerekmektedir.
- Başvuru harca tabidir. Ancak harcı ödeyemeyecek durumda olanlar adli yardım talebinde bulunabilmektedir.
- Bireysel başvurunun, kanunlarda zorunlu idari ve yargısal başvuru yolları öngörülmemişse, bu yolların tamamının tüketildiği tarihten; başvuru yolu öngörülmemişse ihlâlin öğrenildiği tarihten itibaren 30 gün içinde yapılması gerekmektedir.
- Başvuru formu ve başvuru ile ilgili temel bilgi ve belgeler, Anayasa Mahkemesinin <http://www.anayasa.gov.tr> adresinde "Bireysel Başvuru" başlığı altında bulunmaktadır.

Başvuru Nereye Yapılmalıdır?

Bireysel başvuru Anayasa Mahkemesine şahsen gidilerek yapılabileceği gibi diğer mahkemeler ya da yurt dışı temsilcilikler vasıtasıyla da yapılabilmektedir. Ancak mektup, faks ve elektronik iletişim araçları kullanılarak başvuru yapılamamaktadır.

Adli Yardım

- Yargı yollarına başvuru ile ilgili olarak maddi durumu adli süreçte karşılanması gereken giderler için elverişli olmayanlar, adli yardım müessesesinden faydalanabilmektedir.
- Adli yardım, asıl talep ya da işin karara bağlanacağı mahkemeden dava dilekçesi yahut ayrı bir dilekçeyle talep edilebilmektedir.
- Adli yardım, avukat teminini de kapsamaktadır. Bunun için ilgili Baro Başkanlıklarına ya da Baro adli yardım bürolarına başvurulabilmektedir.
- Adli yardım yoluyla temin edilecek bir avukat tarafından davanın takip edilebilmesi için Baro Başkanlıklarına ya da Baro adli yardım bürolarına da başvurmak mümkündür. Baro adli yardım büroları, yaşanan illerdeki/ilçelerdeki Adliye binalarında bulunmaktadır.
- Baroya bağlı Kadın Danışma Merkezi bulunuyorsa doğrudan bu merkezlere başvurmak da mümkün olup söz konusu merkezlerde ücretsiz hukuki yardım sağlanmaktadır.

KAYNAKÇA

Başbakanlık Mevzuat Bilgi Sistemi Resmi İnternet Adresi

<http://www.mevzuat.gov.tr/>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Adresi

www.csgeb.gov.tr

Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Adresi

www.tuik.gov.tr

Avrupa Birliği Bakanlığı Resmi İnternet Adresi

www.ab.gov.tr

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Adresi

www.kadininstatusu.aile.gov.tr

Anayasa Mahkemesi Resmi İnternet Adresi

<http://www.anayasa.gov.tr>

Başbakanlık İletişim Merkezi Resmi İnternet Adresi

<https://www.bimer.gov.tr/>

Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi Resmi İnternet Adresi

<https://basvuru.tccb.gov.tr/Forms/pgDefault.aspx>

Kamu Denetçiliği Kurumu Resmi İnternet Adresi

www.ombudsman.gov.tr

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Resmi İnternet Adresi

<http://www.tihek.gov.tr>



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü**

Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / ANKARA
Telefon: 0 312 296 60 00 • Faks: 0 312 212 07 81

www.csgeb.gov.tr



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü**

Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / ANKARA
Telefon: 0 312 296 60 00 • Faks: 0 312 212 07 81

www.csgb.gov.tr