



İŞÇİ HAKLARI

VE
ULUSLARARASI
DAYANAKLARI
EL KİTABI



DİSK/GENEL-İŞ

**İŞÇİ HAKLARI ve ULUSLARARASI
DAYANAKLARI**

El Kitabı

Nisan, 2015

DİSK/GENEL-İŞ SENDİKASI

Çankırı Cad. No: 28 Kat: 5-9 06030 Ulus/Ankara

E-posta: bilgi@genel-is.org.tr

www.genel-is.org.tr

Tel: 0.312 309 15 47

Fax: 0.312 309 10 46

İŞÇİ HAKLARI ve ULUSLARARASI DAYANAKLARI El Kitabı

DİSK/ Genel-İş Emek Araştırmaları, Nisan 2015

Yazı İşleri Müdürü: Remzi Çalışkan

Yayına Hazırlık: Araştırma Dairesi

Kapak Tasarımı: Cihan Canbolat

Basım Yeri: ARCS Ofset Matbaacılık Basım -Yayın-

Dağıtım Kazımkarabekir Cad. Tuna Han 101/ 2G

İskitler/ ANKARA, Tel: (0312) 384 24 01

Baskı Tarihi: Nisan, 2015

Parayla Satılmaz.

İÇİNDEKİLER

İşçi Hakları ve Uluslararası Dayanakları.....	3
Çalışma Hakkı Ve Özgürlüğü Nedir?.....	7
1. İşgüvencesi Hakkı Nedir?.....	10
2. Örgütlenme Hakkı Nedir?.....	15
3. Toplu Pazarlık Hakkı Nedir?.....	19
4. Sosyal Güvenlik Hakkı Nedir?.....	24
4.1. İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Hakkı Nedir?.....	28
4.2. Hastalık Sigortası Nedir?.....	36
4.3. İşsizlik Sigortası Nedir?.....	39
4.4. Malullük Sigortası Nedir?.....	44
4.5. Yaşlılık Sigortası Nedir?.....	46
4.6. Ölüm Sigortası Nedir?.....	51
5. Kadın İşçilerin Hakları Nelerdir?.....	53

SUNUŞ

İşçilerin temel hak ve özgürlüklerine ilişkin bilgilerin, sendikacılık felsefesine uygun bir şekilde yeniden ele alınmasını ve saptanacak hedeflerle günün ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir şekilde aktarılmasına, Sendikamız kuruluşundan bu yana önem vermektedir.

İşçi hakları ve uluslararası dayanaklarının ele alındığı bu kitap ile insan hakları kapsamında çalışma hakkı ve özgürlüğü ile sosyal güvenlik, işgüvencesi, sendikal hak ve özgürlükler, toplu pazarlık, işçi sağlığı ve güvenliği, kadın işçilerin hakları gibi bazı temel haklara ilişkin üyelerimizi bilgilendirmek hedeflenmiştir; özellikle de işçi haklarının uluslararası sözleşmelerdeki yeri ve Türkiye tarafından onaylanmış sözleşmeler dikkate alınmıştır. Çünkü Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına eklenen "Usulüne uygun yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle

çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.” cümlesi ile uluslararası antlaşmalar, ulusal mevzuattaki baskı ve engellemelere karşı işçi haklarını iyileştirici düzenlemelerin yapılmasına olanak vermektedir.

Çalışmada, kapsamlı ve bir kısmı teknik olan konular olabildiğince kısa özetler haline getirilmeye çalışılmış, basit ve anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Çalışmanın üyelerimize ve ilgilenenlere yararlı olmasını dileriz.

DİSK/ GENEL-İŞ SENDİKASI
YÖNETİM KURULU

İŞÇİ HAKLARI ve ULUSLARARASI DAYANAKLARI



Tüm insanlar, dünyanın neresinde, hangi ülkesinde bulunursa bulunsunlar doğuştan, kadın-erkek, ırk, din, dil ya da başka bir nedenle ayırım yapılmaksızın eşit ve özgür bireyler olarak dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez, evrensel nitelikteki insan haklarına sahiptir.

Onurlu, eşit ve özgür bir yaşamın vazgeçilmez koşullarını ifade eden insan hakları, adil, meşru ve uygar bir devlet ve toplum yönetiminin vazgeçilmez kriteridir. İnsan hakları, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın başlangıç bölümünde ifade edildiği üzere, tüm dünyada özgürlük, adalet ve barışın temelini oluşturur. Ayrıca, tüm insanların hiçbir ayırım gözetmeksizin yalnızca insan oluşlarından dolayı eşit, özgür ve onurlu yaşama hakkına sahip olması anlamına gelir.

Herkes doğası gereği bazı haklara sahiptir. Bazı haklar kişinin doğumu nedeniyle kazanılan ve vazgeçilemeyen haklar iken, bazıları ise belirli şartlar dâhilinde ortaya çıkar. İnsan haklarına ilişkin yasal düzenlemelerin temelini 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile 04 Kasım 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi oluşturmaktadır. Türkiye tarafından 1954'te onaylanmış olan ve iç mevzuatımızın bir parçasını oluşturan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde temel hak ve özgürlükler; yaşama hakkı, işkence, insanlık dışı veya küçültücü

muamele yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, kişi özgürlüğü ve güvenliği, hak arama özgürlüğü ve adil yargılanma hakkı, suç ve cezaların kanuniliği, özel hayat, aile hayatı ve haberleşmenin gizliliği, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı, dernek ve sendika kurma özgürlüğü, evlenme ve aile kurma hakkı, şikâyet hakkı, ayırım yapma yasağı olarak belirlenmiştir. Daha sonra toplum yaşamında meydana gelen gelişmelere paralel olarak düzenlenen protokollerle bu haklara: mülkiyet hakkı, eğitim ve öğrenim hakkı, seçim hakkı, yerleşme ve seyahat özgürlüğü gibi yeni haklar eklenmiştir. Ayrıca bu haklar önceliklerine göre şöyle sınıflandırılmaktadır:

1. Birinci kuşak haklar : Can ve mal güvenliği, din ve vicdan özgürlüğü, düşünce ve ifade özgürlüğü ile siyasi haklar gibi geleneksel hak ve özgürlükler.
2. İkinci kuşak haklar : Çalışma hakkı, adil ve eşit ücret, insan haysiyetine yaraşır bir

yaşam düzeyine kavuşma hakkı ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı gibi bir takım ekonomik ve sosyal haklar.

3. Üçüncü kuşak haklar: Teknolojik gelişmeye paralel olarak temiz bir çevrede yaşama hakkı, bilgisayar verilerine karşı özel hayatın korunmasını isteme hakkı, sanat ve bilim özgürlüğü, tüketici hakkı, tıbbi ve biyolojik gelişmelere karşı korunma hakkı gibi haklardır.

Bu çalışmada, ikinci kuşak haklar kapsamına giren çalışma hakkı ve özgürlüğü ile bağlamında; sosyal güvelik, iş güvencesi, örgütlenme, toplu pazarlık, kadın işçilerin hakları gibi bazı temel hakları uluslararası ve ulusal düzeyde yapılan düzenlemeler çerçevesinde incelenecektir.

ÇALIŞMA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ NEDİR?



İnsanların en temel haklarının başında gelen çalışma hakkı, hem evrensel insan hakları metinlerinde hem de ulusal anayasalarda düzenlenerek güvence altına alınmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesinde çalışanların temel hakları şu şekilde sıralanmıştır:

1. Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir.

4. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.

Bunun yanında evrensel hukuk metinlerinde; ücret ve menfaat sağlama, eşit davranılma, sendika kurma ve sendikaya üye olma, istihdam edilme ve

iş e erişme, işten ayrılma, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, yasal ve güvenceli çalışma hakkı bu temel hakkın unsurları içinde yer almaktadır.

Anayasa'da çalışma hakkı, "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı altında yer almaktadır. Sosyal haklar insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları sağlayan haklardır. Anayasa'nın 49. Maddesinde çalışma hakkı şöyle tanımlanmıştır:

"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almakla sorumludur."

Anayasa'da ifade edildiği üzere, bireylere çalışma olanakları yaratmak ve çalışma koşullarını geliştirmekten birinci derecede devlet sorumludur. Çalışan da bu ödevi yerine getirmek ile yükümlüdür.

Çalışma hakkı kapsamına giren hakların bazıları ise şunlardır: sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme (sendikalı olma) hakkı, toplu pazarlık hakkı, iş güvencesi hakkı ve ayrımcılık yasağı.

1. İŞGÜVENCESİ HAKKI NEDİR?

Çalışma hakkını bütünüyle en önemli haklardan biri "işgüvencesi" hakkıdır. İşgüvencesi hakkı, dayanağını sosyal devlet ilkesinden alan, Anayasa ve Avrupa Sosyal Şartında yer alan, işçinin işte kalmasını amaç edinen, çalışma hakkını etkinleştiren sosyal bir hak olarak tanımlanmaktadır.



Birçok ülkede işgüvencesi hakkı çeşitli düzeylerde ve biçimlerde yasal güvence altına alınmasına karşın, mutlak anlamda bir işgüvencesinden söz etmek mümkün değildir.

ILO tarafından kabul edilen 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, işçilerin işgüvencesi hakkını düzenleyen en önemli sözleşmelerin başında gelmektedir. Sözleşme ile yapılan bazı önemli düzenlemeler şöyledir:

- Sözleşme, ilke olarak tüm işkollarını ve tüm işçileri kapsamaktadır.

- Sözleşmenin 4. Maddesinde, feshin yalnız geçerli bir sebebin varlığında hukuka uygun olacağı; böyle bir sebebin işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayanması gerektiği öngörülmüştür. Ayrıca, sendika üyeliği ve faaliyeti, işçi temsilciliği yapma faaliyeti, işvereni şikayet etme, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, siyasi görüş, din, etnik veya sosyal köken veya doğum izni aşamasında işe gelmeme ve

hastalık durumları hizmet ilişkisine son vermek için geçerli bir neden teşkil etmezler. (158/4-5.maddeler)

- Hizmet ilişkisine son vermeye karşı yargı yolu açıktır: “hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemle kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır”(158/8.mad)

- Haklı nedeni ispat yükümlülüğü ise işverene aittir, “bu sözleşmenin 4. maddesinde tanımlandığı üzere, geçerli bir nedenin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olmalıdır” (158/9.mad.)

- Hizmet ilişkisine haksız nedenle son verme işleminde işe iade veya tazminat ödenmesi, “bu sözleşmenin 8. maddesinde belirtilen merciler son verme işlemini haksız bulurlar ise ve son verme işlemini iptale veya işçinin işe iadesini öngörmeye ya da önermeye ulusal mevzuat ve uygulamalara göre yetkili değilse ve bunları uygulanabilir

bulmazlar ise yeterli bir tazminat veya uygun addolunan bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınacaklardır. (158/ 10.mad.)

Kısaca, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi, hizmet ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi için haklı nedene dayandırma zorunluluğu getirmektedir. Bu haklı nedenlerin neler olabileceğini de açıkça belirtmekte; haklı nedeni ispat yükümlülüğü işverene yüklenmekte; işverenin fesih işlemi belli prosedürlere bağlanmakta; işçinin, işverenin fesih işlemine karşı itiraz ve yargı yolunu güvence altına alınmaktadır.

Türkiye bu sözleşmeyi ve buna bağlı işgüvencesi hakkını 1999 yılında onaylamasına karşın, 2002 yılında mevzuatına dâhil etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesinde ile sadece otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, belirli konumdaki işveren vekili olmayan işçiler işgüvencesi sistemine dâhil edilmiştir.

İşgüvencesi kapsamı içinde yer alan işçiyi, işverenin işten atması için İş Kanunu'nun 18/1 uyarınca işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Ayrıca işverenin fesih işlemini yazılı olarak bildirmek ve sebebini açık bir şekilde belirtmesi gerekir. Aksi takdirde fesih geçersiz sayılmaktadır.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, iş feshinin bildirimine konu olan sebeplerin geçerli bir sebep olmadığını iddia ederek bir ay içerisinde iş mahkemesine dava açabilir. İşveren iş sözleşmesi feshine konu olan durumları ispatlamak, çalışan ise bu iddiaların aksini ispatlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshi, geçerli bir sebebe dayanmadığı ispatlanırsa fesih geçersiz sayılır. Bu durumda işveren, çalışanını en fazla bir ay içerisinde işe geri başlatmak zorundadır. İşveren bu yükümlülüğü yerine getirmemesi durumunda, en az dört, en çok sekiz aylık ücreti ile belirlenen tazminatı ödemek zorunda kalır. Çalışan, karar tebliğinin eline

geçmesinden itibaren on iş günü içerisinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Aksi takdirde fesih işlemi geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarına katlanır.

2. ÖRGÜTLENME HAKKI NEDİR?

Örgütlenme hakkı, bir devlete sosyal niteliğini kazandıran en önemli demokratik haklardan biridir. Bu hak, işçilerin serbestçe sendikaya üye olma, üyelikten ayrılma, üyeliğın getirmiş olduğu hak ve sorumlulukları



kullanabilme, toplu sözleşmeden yararlanabilme ve grev hakkını kullanabilme gibi bazı temel sendikal hakları içermektedir.

Sendikal hak ve özgürlükler, bireysel ve kolektif olmak üzere ikiye ayrılır:

1. Bireysel Sendika Özgürlüğü: Bireysel sendika özgürlüğü olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olmak üzere iki yönlüdür. Olumlu sendika özgürlüğü; kişilerin özgürce sendika kurabilme, sendikaya üye olabilme ve sendika seçebilme hakkını içerir. Olumsuz sendika özgürlüğü ise, bireyin girmiş olduğu sendikadan ayrılma ya da sendikalara üye olmama serbestisini ifade eder.

2. Kolektif Sendika Özgürlüğü: İşçi ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlıklarını ve faaliyetlerini özgürce yürütebilmelerini, serbestçe üst kuruluşlar kurabilmelerini, kendi aralarında birleşme serbestisi hakkını kullanabilmeleri gibi bazı temel kolektif hakları içerir.

Bireysel ve kolektif sendikal hak ve özgürlükler, uluslararası sözleşmelerde temel insan hakları olarak kabul edilmiş ve yasal güvence altına

alınmıştır. Bu sözleşmelerin en önemlileri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Temel Haklar Şartı ve ILO sözleşmeleridir.

ILO'nun sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan ilk ve önemli sözleşmesi, 1948 yılında kabul edilen Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Özgürlüğü Hakkının Korunması Hakkındaki 87 sayılı Sözleşmesidir. Sözleşmenin 2. Maddesinde örgütlenme hakkı şöyle tanımlanmıştır;

“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”.

87 sayılı sözleşmeyi tamamlar nitelikte olan 98 sayılı Teşkilatlanma ve Toplu Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkındaki Sözleşmesiyle de işçilerin örgütlenme hakkı güvence altına alınmıştır.

Türkiye'nin de onaylamış olduğu bu sözleşmeler, Anayasa'nın 51. Maddesinde yasal güvence alınmıştır:

“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”

Anayasada açıkça yer alan sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikaların üst kuruluşlar kurma gibi birçok faaliyet 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17/3 Maddesi'nde şu şekilde düzenlenmiştir:

“Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait

işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.”

3. TOPLU PAZARLIK HAKKI NEDİR?

Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenler veya işveren kuruluşlarının yer aldığı iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturmaları ve toplu sözleşme bağlamaları sürecinin tümünü ifade etmektedir.



Toplu pazarlığın dar ve geniş olmak üzere iki anlamı vardır. Dar anlamıyla toplu pazarlık işçi sendikası ve işverenler veya işveren kuruluşları arasında sürdürülen ve işkolu veya işyerinde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme veya iş uyuşmazlığı ile sonuçlanan pazarlık sürecini açıklamaktadır. Geniş anlamıyla, çalışma yaşamı ve koşullarına ilişkin işçi ve işveren olarak iki taraflı veya hükümetlerinde katılımıyla üç taraflı sürdürülen görüşmelerin tümünü kapsamaktadır.

Serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı, sendikal hak ve özgürlüklerde olduğu gibi kaynağını; İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Şartı, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile 154 sayılı Toplu Pazarlığın Teşvikine Dair Sözleşmesi gibi düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. Ülkemizin de onayladığı 154 sayılı sözleşmede toplu pazarlık; bir veya daha fazla işçi kuruluşuyla bir işveren veya bir grup işveren ya da bir yahut daha fazla işveren kuruluşu arasında istihdam ve

çalışma koşullarının saptanması ve/veya bir işçi kuruluşu ya da işçi kuruluşlarıyla işverenler veya kuruluşları arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan görüşmeler olarak ifade edilmiş ve yasal güvenceye alınmıştır.

Anayasa'nın 53. Maddesinde de bu hak; "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler" ifadeleri ile tanımlanmıştır. 6356 sayılı Kanun ile de bu hakkın nasıl kullanılacağına yasal sınırları çizilmiştir. Sendikaların üyeleri adına toplu sözleşme yapabilmesi için bazı koşulları karşılamış olması gerekmektedir. Bunların başında da Kanun'un 41. Maddesine göre, "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili" olacaktır. Ayrıca toplu iş

sözleşmesi yazılı ve en az bir ve en çok üç yıl süreli yapılabilir.

Toplu pazarlık hakkının tamamlayıcısı olan bir hak ise grev hakkıdır. 6356 sayılı Kanunu'nun 58. Maddesinde grev, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanmıştır. Ancak ülkemizde grev hakkının kullanımına yönelik ciddi baskı ve sınırlamalar bulunmaktadır. Anayasa'nın 54. Maddesinde de toplu iş uyuşmazlıkları düzenlenmiştir. Buna göre grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde uygulanan bir hak olarak kabul edilmiş; siyasi grev, menfaat grevi, genel grev ya da hak grevi gibi grev türleri, 6356 sayılı Kanun'a göre kanundışı grev olarak nitelendirilmektedir. Bir diğer önemli engel ise grevlerin ertelenmesidir. 6356 sayılı Kanun 63. Maddesinde "karar verilmiş veya

başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir” yetkisi verilmiştir. Ancak uygulamada bu yetki, grevlerin ertelenmesi yerine yasaklanmasının bir aracı haline dönüştürülmüştür. Bu nedenle birçok grev uygulamaz hale gelmiştir.

4. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI NEDİR?



Sosyal güvenlik hakkı, bireylerin mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik riskten ötürü geliri veya kazancı sürekli ya da geçici olarak kesilmiş kimselerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılanabilmesi için sürekli bir gelir güvencesinin sağlanması anlamına gelir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne göre sosyal güvenlik, "Herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesi dışında meydana

gelen risklere karşı güven içerisinde olması gereğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacın karşılanması”dır.

Sosyal güvenliğin uluslararası belgelerde bir hak olarak kabulü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 yılında kabul ettiği Philadelphia Bildirgesi ile mümkün olmuştur. Bildirgenin 1. maddesinde “her nerede olursa olsun fakirlik, bütün insanların refahı için bir tehlike oluşturur” denmekte ve 3. maddesinde “korunmaya muhtaç olan herkes için bir esas gelir sağlamak üzere, sosyal güvenlik tedbirlerinin, diğer taraftan tam sıhhi yardımların genişletilmesi” gerektiği belirtilmiş, bu amaçla birçok yasal düzenleme hayata geçirilmiştir. Bunlardan en önemlisi 1952 yılında kabul edilen 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına ilişkin sözleşmesidir. Sözleşme ile sosyal güvenliğin önemine vurgu yapıldıktan sonra sosyal güvenlikle ilgili riskler tanımlanmıştır.

102 No'lu sözleşmede sosyal güvenliğin dokuz temel dalı şöyle sıralamıştır.

1. Hastalık (Sağlıkla ilgili bakım giderleri),
2. Hastalık (Gelir kaybına neden olan risklerin karşılanması),
3. İşsizlik,
4. Yaşlılık,
5. İş kazası ve meslek hastalıkları,
6. Analık,
7. Malullük,
8. Ölüm,
9. Aile yardımları.

Yukarıdaki listeden de anlaşılacağı üzere, sosyal güvenlik iki ana tedbirin bütünüdür.

Bunlardan biri sosyal sigortalar, diğeri de sosyal yardımlardır. Nitekim 1982 tarihli Anayasa'da 60. maddesi sosyal güvenliği, temel bir "sosyal hak" olarak herkese tanıdığı, bu temel hakkın sağlanmasında gerekli tedbirlerin alınmasını ve teşkilatların kurulmasını devletin başlıca ödevleri arasında öngörmüştür.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK) da bu hak düzenlenmiş olup, çalışanın ya da çalıştırmanın isteğine bağlı olmayıp; işçinin çalışmaya başlamasıyla kendiliğinden kazanılan bir hak olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye 102 sayılı ILO sözleşmesini 1975 yılında kabul etmiş, dokuz sosyal güvenlik kolundan sekizini hayata geçirmiştir. Bunlar; hastalık, iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık, ölüm ve işsizlik sigortasıdır. Hayata geçirmediği sigorta kolu ise aile yardımlarıdır.

4.1. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hakkı Nedir ?



Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre sağlık kavramı, organizmanın yaşadığı çevreye uyumunu ifade etmekte ve günümüzde sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle sağlık, çalışanların sağlığı fiziksel ve biyolojik açıdan iyilik hali değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal açıdan da iyi olması anlamına gelmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları şu şekilde tanımlanmaktadır:

- Tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini en üst düzeyde sağlamak ve geliştirmek,
- Çalışma ortamını güvenli ve sağlıklı hale getirerek, çalışma ortamını geliştirmek,
- Çalışanları çalışma ortamından kaynaklı risklerden korumak,
- Çalışmayı insana uygun hale getirmek,
- Çalışma ortamında sağlık ve güvenliği destekleyici yönde çalışma kültürü yaratmaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok sözleşme hayata geçirmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nda da işçi sağlığı güvence altına alınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın, "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 3'üncü maddesi ile sözleşmeciler tarafından, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; "(1) güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı; (2) gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı; (3) gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştırıcıların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri" hüküm altına alınmıştır.

Ülkemizde de işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin bütüncül bir yasanın gerekliliğine ilişkin uzun yıllardır süren tartışmalar, Haziran 2012'de yayımlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile son noktaya ulaşmıştır. Yasa ile işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik hizmetler piyasalaştırılırken, iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenememekte yetersiz kalmaktadır. Buna karşın işçilerin Kanun'dan doğan bazı hakları şöyledir;

1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı; Kanununun 13.maddesi uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği kurulundan yahut kurulun bulunmadığı yerlerde işveren, ciddi ve yakın bir tehlikenin var olduğu ancak işverence gerekli önlemlerin alınmadığı yönünde tespit kararı alan çalışan, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

2. İş Sözleşmesini Fesih Hakkı: Kanununun 13/4. maddesinde yer alan "İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir" hükmüyle sadece iş sözleşmesiyle çalışanlara sözleşmeyi fesih hakkı tanınmıştır.

3. Tehlikeli Bölgeyi Terk Etme Hakkı: Kanununun 13/3. maddesinde, ciddi ve yakın tehlikenin ayrıca önlenemez olması halinde, tüm çalışanlara tehlikeyi bölgeyi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yahut işverene başvurmaksızın terk etme hakkı tanınmıştır.

4. İdari Makamlara Şikâyet ve İhbar Hakkı: Çalışanların alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili olarak her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına şikâyet hakkı mevcuttur. Şikâyet üzerine Bakanlık İş Teftiş Kurulu iş müfettişi tarafından yapılan inceleme sonucunda işveren aleyhine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce idari para cezası uygulanır ve/veya yaşamsal tehlikenin varlığı halinde yahut Kanunun 25/ 1. maddesinin ihlali halinde işverenin yürüttüğü iş durdurulabilir.

5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna veya İşverene Başvuru Hakkı: Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasında, ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru hakkı düzenlenmiştir.

- İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Nedir?

6331 sayılı Kanun'un 3. maddesinde iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay olarak tanımlanırken, meslek hastalığı; mesleki risklere maruz kalma sonucu ortaya çıkan hastalık olarak ifade edilmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. ve 14. maddelerinde iş kazası ve meslek hastalığının koşulları belirtilmiştir.



Bu düzenlemelere göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için;

- Kazayı geçiren kişinin sigortalı olması,
- Sigortalının işyerinde ve ya işyerinden sayılan yerlerde bulunması,
- Olayın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesi,
- Kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması,
- Kaza sonucu bedence veya ruhça özre uğraması ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

Bu koşulların varlığı durumunda zarara uğrayan işçiye SGK tarafından, geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır, sigortalının ölümü halinde ise hak sahiplerine yasada belirtilen koşullarda gelir bağlanabilir.

Meslek hastalıklarının tespiti için ise;

(a) kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,

b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

4.2. Hastalık Sigortası Nedir ?



Hastalık sigortası; iş kazası ile meslek hastalığı sigortası dışında kalan bütün hastalık hallerinde belirli yardımların yapılmasını sağlayan bir sigorta koludur.

Hastalık sigortası; bir yönü ile kişilerin yakalandıkları hastalık nedeni ile çalışamamasına ve buna paralel olarak da gelir elde edememelerine karşın geçici iş görmezlik ödeneği marifetiyle, diğer yandan da yol açtığı ilaç, doktor, hastane vb. olağanüstü giderlere karşın sağladığı sağlık yardımları ile hastalık riskini her iki yönüyle de bertaraf etmektedir. Ama esasen, hastalık sigortası kapsamında sağlanan tek yardım, işçilerin iş göremedikleri sürelerle ilişkin olarak ödenecek olan geçici iş görmezlik ödeneğidir.

- Hastalık sigortasından yararlanma koşulları nelerdir?

5510 sayılı Kanunun, genel sağlık sigortası bölümünü düzenleyen “Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Şartları” başlıklı 67. maddesine göre: Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.

- Hastalık sigortasında yapılan belli başlı yardımlar nelerdir?

1. Sağlık yardımı: Bu yardımlar sigortalının, hekime muayene ettirilmesi, teşhis için gereken klinik ve laboratuvar muayenelerinin yaptırılması, gerekirse bir sağlık tesisine yatırılması ve tedavi süresince gerekli ilaç ve her türlü iyileştirme vasıtalarının sağlanması hallerini kapsar.

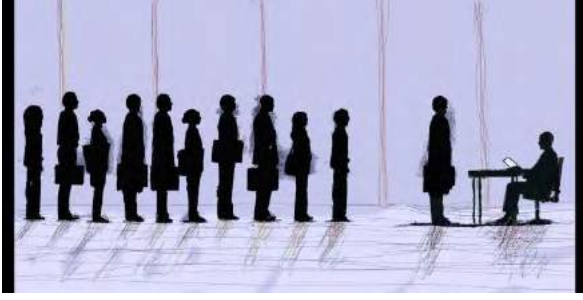
2. Protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,

3. Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,

4. Gerekli hallerde muayene ve tedavi için yurt içinde başka bir yere gönderilmesi.

5. Hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 300 gün hastalık sigortası primi ödenmiş olması şartıyla yurt içinde tedavisi mümkün olmayıp ancak, yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve malüllük halinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği düşünülen hastalıklarda hastanın yurt dışına gönderilmeleri, yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile bu ülkede kalış ve tedavi masraflarının ödenir.

4.3. İşsizlik Sigortası Nedir?



İşsizlik sigortası, çalışanların işsizlik tehdidine karşı korunduğu bir sigorta koludur. İşsizlik en genel ifadesi ile çalışma gücünde ve arzusunda olan bireyin cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamamasıdır. İşsizlik sigortası ise, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.

Ülkemizce de onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), 29 Ekim 1919 tarih, 2 sayılı Sözleşmesinde, sözleşmeyi imzalayan üye ülkelerin işsizliğe karşı mücadele etmeleri ve işsizlikle ilgili bilgi ve istatistiği Çalışma Bürosuna göndermeleri zorunluluğu getirilmiştir. Haziran 1948 tarihinde yürürlüğe giren ILO'nun 44 sayılı Sözleşmesiyle de üye ülkelere işsizlik sigortası kurma yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak Türkiye, bu sözleşmeyi onaylamamıştır. Uzun çabalar sonucunda 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu çıkarılmış ve 1 Haziran 2000 tarihinden geçerli olmak üzere işsizlik sigortası uygulaması başlamıştır.

- İşsizlik sigortasından kimler yararlanabilir?

1. İş sözleşmesi bildirimli olarak işveren tarafından feshedilenler,

2. İş sözleşmeleri, sağlık sebepleri, işverenin kanunda belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları ve işçinin çalıştığı işyerinde

bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler nedeniyle bizzat kendileri tarafından feshedilen sigortalı işçiler,

3. Sağlık sebepleri veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde,

4. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olup da sürenin bitiminde işsiz kalanlar.

5. İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olanlar.

6. Özelleştirme nedeniyle iş sözleşmesi sona erenler. İşsizlik ödeneğine hak kazananların, bu ödenekten faydalanmak üzere işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Türkiye İş Kurumu'na doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir zorunlu

sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.

- İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları Nelerdir?

1. Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak prim ödenmiş olması,

2. Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışılmış olunması,

3. Hizmet akdinin, İşsizlik Sigortası Kanununun 51'inci maddesinde sayılan hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olması,

4. Sigortalı işsizin işten ayrıldığı tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'un ilgili birimine doğrudan veya elektronik ortamda başvurması (Mücbir sebepler dışında 30 gün içerisinde başvurulmaması

halinde, başvuruda gecikilen süre, toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir),

Yukarıda öngörülen şartları taşıyanlardan;

- 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün,
- 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün,
- 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlara 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği ödenmektedir.

4.4. Malullük Sigortası Nedir ?



Malullük sigortası, 5510 sayılı Kanuna göre kurumca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşlarının sağlık kurulları tarafından düzenlenen raporlara dayanarak çalışamayacak durumda malul olduğu tespit edilen sigortalılara sağlanan yardımlardır. Çalışanların çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır.

- **Malullük Aylığına Hak Kazanma Koşulları Nelerdir?**

Malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının öncelikle malul sayılması gerekmektedir. Malul sayılmanın yanı sıra sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için;

- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
- Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması,

halinde malûllük aylığı bağlanır.

4.5.Yaşlılık Sigortası Nedir?



Yaşlılık sigortası, sigortalı belirli bir yaşa ulaştığında sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanmasını sağlayan primli ve zorunlu bir sosyal sigorta türüdür. 5510 sayılı Yasada yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:

- a) Yaşlılık aylığı bağlanması.
- b) Toptan ödeme yapılması.

- Yaşlılık Sigortası Yararlanma Koşulları Nelerdir?

5510 sayılı Kanunu'nun 28.maddesine göre yaşlılık sigortasından yararlanma koşulları şöyledir:

İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

- a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Ancak, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

Kadınlar için Emeklilik Hesaplama Tablosu

Sigorta Başlangıç	Süre	Yaşı	Gün Sayısı
24.05.1988-23.05.1989	20	45	5300
24.05.1989-23.05.1990	20	46	5375
24.05.1990-23.05.1991	20	47	5450
24.05.1991-23.05.1992	20	48	5525
24.05.1992-23.05.1993	20	49	5600
24.05.1993-23.05.1994	20	50	5675
24.05.1994-23.05.1995	20	51	5750
24.05.1995-23.05.1996	20	52	5825
24.05.1996-23.05.1997	20	53	5900
24.05.1997-23.05.1998	20	54	5975
24.05.1998-23.05.1999	20	55	5975
24.05.1999-08.09.1999	20	56	5975
09.09.1999-Reformun Yürürlük Tarihi	Yok	58	7000
Reformun Yürürlük Tarihi - 2035'e kadar (Kademeli geçişler var)	Yok	58	9000

Erkekler için Emeklilik Hesaplama Tablosu

Sigorta Başlangıç	Süre	Yaşı	Gün Sayısı
24.05.1988-23.11.1989	25	51	5450
24.11.1989-23.05.1991	25	52	5525
24.05.1991-23.11.1992	25	53	5600
24.11.1992-23.05.1994	25	54	5675
24.05.1994-23.11.1995	25	55	5750
24.11.1995-23.05.1997	25	56	5825
24.05.1997-23.11.1998	25	57	5900
24.11.1998-08.09.1999	25	58	5975
09.09.1999-Reformun Yürürlük Tarihi	Yok	60	7000
Reformun Yürürlük Tarihi - 2035'e kadar (Kademeli geçişler var)	Yok	60	9000

Ayrıca emeklilik için belirtilen yaş şartı kademeli olarak artmaktadır. Buna göre;

1) 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,

2) 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,

3) 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,

4) 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,

5) 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,

6) 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,

7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65, olarak uygulanır.

Şgortalılar, belirtilen bu yaş hadlerinde 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklemek ve adlarına

en az 5400 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler.

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanabilir.

4.6. Ölüm Sigortası Nedir ?

Ölüm sigortası, uzun vadeli sigorta türlerinden biridir. Ölüm sigortasının Kanunumuzda yer almasının nedeni, sigortalıların ölmeleri halinde geride bıraktıkları hak sahiplerinin mağdur olmasını önlemektir. Bu nedenle ölen sigortalının hak sahiplerine sosyal yardım sağlanması amaçlanmıştır. Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar ölüm aylığı, ölüm toptan ödeme, evlenme yardımı ve cenaze yardımudur.

- Ölüm sigortasından yararlanma koşulları nelerdir?

- En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş ya da sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş,

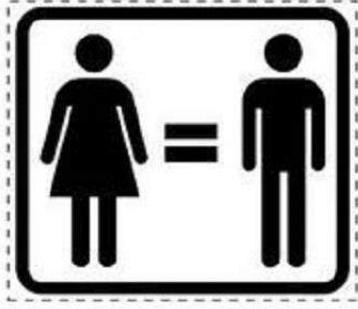
b) 5510 sayılı Kanunu'nun 47.maddesinde yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış,

c) Bağlanmış bulunan malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş, durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır.

Sigortalının ölümü halinde, ölüm aylığı dışındaki ödemeler ise aşağıdaki gibidir :

- a. Ölüm Toptan Ödemesi
- b. Cenaze Masrafı
- c. Evlenme Yardımı
- d. Ölüm Aylığı

5. KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI NELERDİR?



Uluslararası insan hakları belgelerinde, tüm insanların onur ve haklar bakımından eşit ve özgür doğdukları, herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklere hiçbir ayırım gözetilmeksizin fırsat eşitliği çerçevesinde sahip olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın kabul edilmezliği ilkeleri benimsenmiştir. Ancak tarihsel süreç içinde bakıldığında, hakların varlığıyla kullanımı arasında her zaman kadınlar aleyhine belirgin bir ayırım

olduğu görülmüş ve uluslararası sözleşmeler ile kadın haklarını korunması için düzenlemeler yapılmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, kadınların yüzyıllar boyu uğradıkları haksızlıklar göz önünde tutularak, cinsiyete dayalı eşitsizliğe karşı bilincin oluşumunda önemli bir yer tutmuş ve kadın haklarına yönelik çalışmaların hareket noktasını oluşturmuştur. Daha sonra Birleşmiş Milletler tarafından 1975 yılının Kadın Yılı olarak ilân edilmesi, kadın konusunun tüm dünya ülkelerinde odak noktası haline gelmesine yol açmıştır. İkinci Dünya Kadın Konferansının ardından 1979 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) Genel Kurul tarafından kabul edilmiş ve 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmış, Türkiye 1985 yılında imzalamıştır.

CEDAW Sözleşmesi'nin 2. Maddesine göre bu sözleşmeyi imzalayan taraf devletler, kadınlara karşı her türlü ayırımı kınamakla tüm uygun yollardan yararlanarak ve gecikmeksizin kadınlara karşı ayırımı ortadan kaldıracı bir politika izlemeyi kabul etmekle yükümlüdür. Ayrıca aşağıda belirtilen hususları da taahhüt etmekle yükümlüdür:

a – Kadın ile erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal anayasalarına ve diğer ilgili yasalara, henüz girmemişse dahil etmeyi ve yasalar ile ve diğer uygun yollarla bu ilkenin uygulanmasını sağlamayı,

b – Kadınlara karşı her türlü ayırımı yasaklayan ve gerekli yerlerde müeyyideler de ihtiva eden yasal ve diğer uygun önlemleri kabul etmeyi,

c – Kadın haklarının erkeklerle eşit olarak yasal himayesini tesis etmeyi ve yetkili ulusal mahkemeler ve diğer kamu kuruluşları aracılığıyla kadınların her türlü ayırımı karşı etkin himayesini sağlamayı,

d – Kadınlara karşı herhangi bir ayırıcı hareket yapılmasından veya uygulanmasından kaçınmayı ve kamu yetkilileri ile kuruluşlarının bu yükümlülüğe uyumlu olarak hareket etmelerini sağlamayı,

e – Herhangi bir kişi, kuruluş veya teşebbüsün kadınlara karşı ayırım yapmasını önlemek için bütün uygun önlemleri almayı,

f – Kadınlara karşı ayırıcılık teşkil eden mevcut yasa, yönetmelik, adet ve uygulamaları, tadil veya feshetmek için yasal düzenlemeler de dahil gerekli bütün uygun önlemleri almayı,

g – Kadınlara karşı ayırıcılık teşkil eden bütün ulusal cezaî hükümleri ilga etmeyi.

Ülkemizde kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenleme Anayasa'nın 10. Maddesinde yer almaktadır:

“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla

yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

Yine 2010 yılında Anayasa’da yapılan değişiklik ile kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık yapma hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasa’nın 50. Maddesine göre; “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından” özel olarak korunacağı belirtilmiştir.

Kadın-erkek eşitliği İş Kanunu’na uyarlanması ise 5. Maddesindedir. İş Kanun’un 5. Maddesinde “eşit davranma ilkesi” başlığı altında şöyle yer almıştır; “iş ilişkisi içerisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılamaz”. Maddenin devamında ise, “işveren, 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 bu hükümlere aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir” denilmektedir.

Kanun hükümlerinde sayılan nedenler dışında veya bir neden olmadan yapılan ayırım eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir. İşverenin eşit davranma borcu olarak da adlandırılacak bu ilkeye göre işverenin aynı işyerinde çalışan işçiler arasında haklı

sayılabilecek objektif bir neden bulunmadıkça ayırım yapamayacağı belirtilmektedir.

- Kadın İşçilerin Çalışma Hayatındaki Temel Hakları Nelerdir ?



a- Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı 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. 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,

onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

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. Ayrıca 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. Sigortalı kadın ya da eşi doğum yapan sigortalı erkeğin emzirme ödeneğinden yararlanma koşulu, doğumdan önceki son 1 yıl içinde 120 gün prim ödemiş olmasıdır.

b- Kadınların Çalışması Yasak Olan İşler :

- Yer ve su altında çalıştırma yasağı:

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde, on sekiz yaşını doldurmamış olanların çalışması yasak olduğu gibi, her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

- Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı:

Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Buna göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, 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.

- **Gece Çalıştırma Yasağı:**

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalışmasına izin verilebilir, ancak 7.5 saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak sanayiye ait işkollarında kadınların gece çalıştırılması yasaktır.

Ayrıca ilgili yönetmelikle; gece postasında çalıştırılma süresi, işyerine götürüp getirme, rapor, kadın işçilerin çalışan eşlerinin gece postalarında çalıştırılmaları, gebelik ve analık durumunda çalışma, gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı ve bildirim konuları ayrıntılı olarak

düzenlenmiştir. Örneğin, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İşçinin daha hafif işte çalıştırılması teknik olarak mümkün değilse, işçinin isteğine bağlı olarak ücretsiz izinli sayılması sağlanır.



c- Analık Sgortası



Analık sigortasından sağlanan yardımlar, gebelik, doğum ve emzirme dönemlerinde, SGK kapsamındaki sigortalı kadın işçi, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine, analık sigortasından sağlık ve parasal yapılan yardımlardır. 5510 sayılı yasa uyarınca sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için son bir yıl içinde 30 gün prim ödeme

şartı bulunmaktadır. Ancak analık halinde kadın sigortalı, işe yeni girmiş yani 30 günlük prim ödeme şartını yerine getirmemiş olsa dahi, ayakta veya yatarak hekim tarafından yapılacak muayene, tetkik ve tahlilleri, tıbbi müdahale ve tedavileri, meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedavileri genel sağlık sigortası kapsamında karşılanmaktadır.

Bu yardımlar şunlardır :

- Gebelik muayenesinin yapılması.
- Doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması.
- Emzirme yardım parası.
- Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi.

d- Emzirme Ödeneği

Emzirme ödeneği, doğum yapması halinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilen bir haktır.

Emzirme ödeneğinden yararlanma koşulları şunlardır :

- Hizmet akdine tabi olarak ya da hizmet akdine tabi olmaksızın kendi adına bağımsız olarak çalışan kadın olması,

- Doğan çocuğun yaşıyor olması,



- Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirmiş olması, kendi adına çalışıyor ise 120 gün prim ödeme şartının yanı sıra genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması gerekmektedir.

Emzirme ödeneği çocuk başına ve doğum tarihinde geçerli tutar üzerinden verilmektedir. Emzirme ödeneği yukarıda sayılan 2. ve 3. şartın gerçekleşmesi halinde sigortalı olmayan karısı doğum yapan sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın sigortalılara ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine de ödenmektedir.



GENEL-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ

Adres: Çankırı Caddesi No. 28 Kat: 5-9 Ulus/ ANKARA

Tel: (0312) 309 15 47 **Fax:** (0312) 309 10 46

www.genel-is.org.tr e-posta: bilgi@genel-is.org.tr