

İş İlişkisinde Aileyi Koruyan İş Hukuku Düzenlemelerinin Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi

Evaluation of Labour Law Regulations to Protect Family-to-Business Relationships in The Terms of Social Policy

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT¹ 

¹(Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Balıkesir, Türkiye.

ÖZ

Aile, insanlığın doğumdan ölüme kadar sığınağı olan kadim bir kurumdur. Tarih boyunca tüm kırılmalardan etkilenen aile kurumu, uyum sağlayarak varlığını sürdürmüştür. Ancak bu uyum sağlama süreci ailenin yapısında birtakım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Postmodern toplumlarda aile, bir çok olgu gibi muğlak bir zeminde yeniden inşa edilirken birçok tehditle karşı karşıyadır. Ailenin karşı karşıya kaldığı tehditler arasında çalışma kavramının toplumsal işleyişteki merkezi konumunun önemli bir yeri vardır. Çalışma kavramı, postmodern toplumların merkezinde yer almakta ve gittikçe artan kritik bir öneme sahip olmaktadır. İnsanların kendilerini öncelikli olarak çalışma yaşamındaki konumlarıyla ifade ettikleri bu düzende teknolojik gelişmelerle fiziksel olarak çalışma alanının dışında olursa da zihinsel olarak bütünleşik hale gelmektedir. Sosyal politikanın aktörlerinden biri olan aile kurumunun korunabilmesi ancak çalışma yaşamında korunması ile mümkün hale gelmektedir. Aileyi çalışma yaşamında koruyabilecek en etkili politikalar sosyal politikanın da önemli bir aracı olan iş hukuku düzenlemeleri ile üretilebilir. Bu çalışma, ailenin çalışma yaşamında korunması gerektiğine dikkat çekerek, iş hukukunda aileyi koruyan düzenlemeleri incelemekte korunması gereken hususları tespit etmekte ve daha etkili bir koruma için öneriler sunmaktadır.

ABSTRACT

Family is an ancient institution that provides humanity shelter from birth to death. The family institution, which has been affected by the fractures throughout history, has continued to exist by adapting. However, this adaptation process has also brought about changes in the structure of families. In postmodern societies, the family, like many other phenomena, faces many threats while being rebuilt on an ambiguous basis. Among the threats to by the family, the central position of the concept of work in social functioning is important. The concept of work lies at the centre of postmodern societies and is critically important. In this manner, where people primarily express themselves through their positions in working life, with technological developments, they become mentally integrated even though they are physically outside the work area. Protecting the family institution, which is an actor in social policy, is only possible by protecting it in working life. The most effective policies that can protect the family during working life can be produced through labour law regulations, which are also an important tool in social policy. This study highlights the need to protect the family in working life, examines the regulations that protect the family in labour law, identifies the issues that need to be protected, and offers suggestions for more effective protection.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Politika, İş Hukuku, İş-Yaşam Dengesi, Aile, Ailenin Korunması

Keywords: Social Policy, Labour Law, Work-Life Balance, Family, Family Protection

Sorumlu Yazar: Merve Çiloğlu Yörübulut **E-posta:** myorubulut@bandirma.edu.tr

Başvuru: 20.03.2024 • **Revizyon talebi:** 05.06.2024 • **Son revizyon teslimi:** 06.06.2024 • **Kabul:** 06.06.2024



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

EXTENDED ABSTRACT

Family is an essential institution that enables unprotected children to hold on to life and be protected. It ensures the continuation of the human race through physiological functions such as family, nutrition, shelter, and reproduction. For humans to continue their existence, it is not enough to meet their physiological needs, such as nutrition and shelter. Many abstract concepts, such as tradition, religion, morality, aesthetics, and education, are necessary for the continuation of human life. A family provides a multifunctional structure where people can meet their basic needs and is the first place for people to socialise. In addition to physiological and sociological functions, the family performs the economic functions necessary for a person to continue their life. It is believed that the family has lost its economic function. However, the family continues to exist as both a consumer and production unit. In a society based on monetary economics, production without monetary rewards is not accepted. Of course, the concept of work is of great importance in societies based on monetary economics.

Acting according to purely economic criteria in the functioning of working life and regulating legislation in accordance with the functioning of the monetary economy causes values produced in the family that cannot be measured with money to be ignored. Moreover, according to the progressive paradigm of capitalist society, it is mandatory for both women and men to be included in working life to allow society to continue its existence. The exclusion of a group of women or men from the system means that almost half of the society does not produce anything that can be measured in dollars. This is a significant obstacle to the development of a capitalist society. While the family must be protected for the sustainability of society, society is becoming individualised based on the same purpose. Thus, family balance becomes impossible for both men and women.

A society based on a monetary economy in which values produced by the family are ignored and work is at the centre of life cannot produce a strong family. As a requirement of being a social state, the family must be protected through legal regulations and social policies. It is important to protect the family, especially in working life. Labour law regulations that protect workers in working life must also protect the family. The worker is not a single individual; he or she has a family. He spends most of the wages he earns for his work on his family. Likewise, they spend the rest rights they obtain in exchange for work with their families. The damage that occurs when a worker is exposed to a work accident or occupational disease because of his/her job also negatively affects the family. Therefore, although business relationships seem like individual relationships, they have a social aspect that also affects the family.

This study evaluates how labour law regulations protect the family because of the relationship between the concept of family and work. It is possible to examine the protection provided by labour law to the family in three ways: establishment of the business relationship, continuation of the business relationship, and termination of the business relationship. However, since such an examination would be very comprehensive, labour law regulations that provide protection during the continuation of the employment relationship were evaluated. The reason for choosing this stage is that protection is concentrated throughout the continuation of the business relationship. Because of this evaluation, three basic areas that labour law regulations protect families are identified: "Family Income", "Family Relations and Privacy" and "Family Responsibilities". Family income, wage being constitutionally protected, not being seen as just a reward for work from a social wage perspective, maintaining a certain wage level with the minimum wage, paying the wage at regular intervals, protecting the wage from deductions, imposing sanctions in case of non-payment, and preventing the worker from suffering work accidents and occupational diseases. Payments made in this case are protected by limiting sanctions for violations of business duty and non-competition duties.

However, sanctioning non-payment of wages poses a significant risk of family protection. However, it has been observed that the minimum wage is not sufficient for the livelihood of the worker's family.

Second, family relations and privacy are protected during business relationships. Limiting the worker's duty of obedience, loyalty, and protection of personality, family relations and privacy are protected. While fulfilling the duty of obedience and loyalty, it is necessary to allow the family to be prioritised when the interests of the employer conflict with those of the employee and family. However, the protection of the worker's personality is not only an individual protection but also a protection to the worker's family life. Therefore, regulations such as protection of personal data and protection from harassment should also be considered for the family. Third, family responsibilities are protected during business relationships. Practises such as normal and overtime regulation

Working hours, paid holidays, excused leave, annual leave, and parental leave protect family responsibilities. The regulation of working and rest periods is an important regulation for workers and their families to spend time. However, compassionate leave is insufficient to meet the needs of the family in cases such as marriage, death, and illness. Therefore, it does not serve its purpose. Maternity leave, on the other hand, lags behind other examples in the world. Supporting parental leave application with family insurance will ensure family protection in this regard. Policies produced based on a capitalist society focus on keeping women active in the labour market. However, this need of the system is short-term and saves the day; however, in the long term, it negatively affects the family, reduces fertility rates, makes work-life balance impossible, damages the complementary relationship of spouses by making men and women compete, and feeds the social crisis. Social policies that provide long-term solutions must be developed, and this can only be achieved by focusing on the family.

Giriş

Aile, kendine has anlamlar üreterek her kültürde var olan, tarih boyunca yaşanan önemli kırılmalardan etkilenen (Fındıkoğlu, 1945, s.252) ve uyum sağlayarak varlığını sürdüren (Marshall, 2009, s.7) evrensel ve kadim bir kurumdur. Ailenin kadim oluşu, tarihsel kırılmalardan etkilenmesi, kültürden kültüre değişiklik göstermesi gibi hususlar evrensel bir tanım yapılmasını güçleştirmektedir. Elbette ki evrensel bir aile modeli tanımlamak güçtür ancak ailenin ne olduğunu evrensel şekilde tanımlamak mümkündür (Canatan ve Yıldırım, 2011, s.59). Çünkü dünyanın neresi olursa olsun üzüntü, sevinç, açlık, kavuşma gibi olgular insanlar üzerinde benzer izler bırakmakta ve ortak hisler uyandırmaktadır. Aile, tıpkı söz konusu hisler gibi, yaşamın en temelinde olması ve kapsayıcılığı sebebiyle insan hayatında ortak, yegane, ikame edilemez, vazgeçilemez ve evrensel bir kurumdur (Doğan, 2016, s.3).

Aile, doğduğunda korumasız olan insanın yaşama tutunmasını ve korunmasını sağlayan zaruri kalkandır (Zimmerman, 1964, s.57). Çünkü insanın kendi başına yaşayabilir hale gelmesi için minimum 20 aylık bir sürenin geçmesi ve bu sürede yalnızca fiziksel ihtiyaçların değil ilgi, şefkat gibi psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanması gerekmekte olup bunun sağlandığı ilk yer ailedir (Aydın, 2013, s.54). Öyle ki aile ortamında yetişmeyen bir insanın insana ait özellikler taşımadığı, hayvan gibi davranabildiği ve hatta yaşayamadığının gözlemlendiği ifade edilmiştir (Kurtkan, 1977, s.129). Dolayısıyla aile, beslenme, barınma, üreme gibi fizyolojik işlevleri yerine getirerek insan neslinin devamını sağlamaktadır.

İnsan belli kurallar çerçevesinde etkileşime girerek var olabilmektedir. Aile, doğumdan ölüme kadar insanı sosyalleştirmekte, sosyal statü sağlamakta (Bozkurt, 2017, s.271), toplumsal birikimi kuşaklararası aktararak etkileşimi sürdürmektedir (Sayın, 1990, s.2). İnsanın varlığını devam ettirmesi için yalnızca beslenme, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi yeterli değildir. Gelenek, din, ahlak, estetik, eğitim gibi bir çok soyut kavram insan yaşamının devamı için gereklidir (Kudat, 1977, s.94). İnsanın temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği çok fonksiyonlu yapıyı aile sağlamakta olup insanın ilk sosyalleşme mekanıdır.

Fizyolojik ve sosyolojik işlevlerin yanı sıra insanın yaşamına devam edebilmesi için gerekli olan ekonomik işlevler de aile de yürütülmektedir. Aile ekonomi ile organik bağı olan en küçük tüketim birimi olarak tanımlanmaktadır (Ulutaş, 2013, s.336). Bununla birlikte tüketime karşı geliştirilecek tutum da ilk olarak ailede öğrenilmektedir. Aynı zamanda aile, -her ne kadar günümüzde bu işlevini sürdürmediği ifade edilse de- en küçük üretim birimidir. Günümüzde kapitalist toplum anlayışı üretimi maddi faktörler ile sınırlı tuttuğundan ailenin üretim işlevini yitirdiği düşünülmektedir. Oysa aile, maddi karşılığı olmayan hizmetler üretmektedir. Bu özelliği sebebiyle aile geniş kapsamlı bir hizmet sektörü olarak görülmekte olup aynı zamanda toplumun sosyo-ekonomik organizasyonunu gerçekleştirerek ekonomiyi etkileyen kararlar almaktadır. Aile kurumunu yok sayan bir ekonomik düzenin işleme gücüdür. Bununla birlikte ailenin de ekonomik değişimlere ayak uydurmasının zaruri olduğunu da ifade etmek gerekir.

Günümüzde çalışma kavramı dar bir anlamla sınırlı tutularak, duygusal emek para ekonomisinde değersiz görülmektedir (Berktaş, 2013, s.25). Oysa ki ailenin herhangi bir maddi ölçütle ölçülmesi mümkün olmayan -yukarıda da ifade edildiği üzere- bir çok işlevi vardır (Zaim, 1997, s.56). Üstelik her ekonomik değeri olan eylemin duygusal emek desteğine ihtiyacı olacaktır. Ancak para ekonomisine dayalı bir sistemde bu durumun farkına varılarak politika üretimi güçtür. Çalışma hayatının işleyişinde de salt ekonomik kriterlere göre davranmak, para ekonomisine uygun şekilde mevzuat düzenlemek, ailede üretilen ve para ile ölçülemeyen değerlerin görmezden gelinmesine sebep olabilmektedir (Barbarosoğlu, 2013, s.79).

Hem kadının hem erkeğin çalışma yaşamına dahil edilmesi kapitalist toplumun ilerlemeci paradigmasına göre toplumun varlığını sürdürmesi için mecburidir. Özellikle kadınların annelik sebebiyle sistemin dışında kalması, toplumun neredeyse yarısının para ile ölçülebilen bir üretimde bulunmaması anlamına gelmektedir. Bu durum kapitalist toplumun gelişmesinin önünde önemli bir engel olarak görülmektedir (Galbraith, 1990, s.267). Para ekonomisine dayanan nesnel kültürün ekonomi dışı işbölümü üretmediği ve bunun bir uzantısı olarak bireyselleşmeyi beslediği görülmektedir. Toplumun sürdürülebilirliği için ailenin korunması gerekirken yine aynı amaca dayandırılarak toplum bireyselleşmektedir (Gönc Şavran, 2011, s.156). Bu ikilem, kadın üzerinden yürütülmekte, çalışmayan kadın sistem dışında kaldığı için ötekileştirilirken çalışan kadın da salt ekonomik değerlere göre konumlandırılarak metalaşmakta ve bu şekilde ötekileştirilmektedir. Erkeğin ise kadim toplumlardan beri aile dışında daha aktif olan rolünün çalışmanın merkezi öneme sahip olduğu bir toplumda daha da aktif hale getirildiğini söylemek mümkündür. Böylece aile içi denge hem kadın hem erkek için kurulamaz hale getirilmektedir. Oysa ki toplumun sürdürülebilirliği ancak sağlıklı bir nesil ile mümkündür. Sağlıklı bir nesil için ise güçlü bir aile kurumu gereklidir. Ailenin ürettiği değerlerin önemsenmediği, çalışma hayatının merkezinde olduğu para ekonomisine dayalı bir toplumun güçlü bir aile üretemeyeceği aşıkardır.

Bu sebeple, sosyal devlet olmanın bir gereği olarak hukuki düzenlemeler ve sosyal politikalar aracılığıyla ailenin korunması gerekmektedir. Hukuk, iki yönüyle aile kurumunu dikkate almaktadır. Birincisi, ailenin varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan sulh ortamını sağlamaktır. İkincisi ise toplumda sulhu sağlayan temel kurumlardan biri olan aileyi korumaktır (Ansay, 1984, s.19). Bu kapsamda Anayasa aileyi toplumun temelinde konumlandırarak ana ve çocuğun korunması sorumluluğu devlete vermiştir (Anayasa, m.41). Aile devletten ve toplumdan korunan kişinin özel alanı olmakla birlikte sosyal devletin hizmet sunduğu toplumsal bir kurumdur. Aile söz konusu özellikleri sebebiyle hem pozitif hem de negatif haklar gereği yasal olarak koruma

altına alınmaktadır (Gözler, 2020, s.100). Hukukun bu kapsamda koruma altına aldığı ailenin önemi ve yukarıda bahsi geçen para ekonomisine dayalı bir toplumdaki konumu sebebiyle çalışma yaşamında korunması kritik öneme sahiptir. Bu çalışmada, sosyal politikanın önemli bir alanı olan iş hukukunun çalışma yaşamında aile kurumuna sağladığı koruma değerlendirilecektir. İş hukukunun aileye sağladığı korumanın iş ilişkisinin kuruluşu, iş ilişkisinin devamı ve iş ilişkisinin sona erme aşaması olmak üzere üç ayrı şekilde incelenmesi mümkündür. Ancak böylesi bir inceleme çok geniş kapsamlı olacağından iş ilişkisinin devamı süresince koruma sağlayan iş hukuku düzenlemeleri değerlendirilmiştir. Bu aşamanın seçilmesinin sebebi korumanın iş ilişkisinin devamı süresince yoğunlaşmış olmasıdır. Ailenin korunduğu ve korunması gereken hususlara dikkat çekilerek ailenin çalışma yaşamında korunmasına katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Aile Geliri

Ücret Düzenlemeleri

İşçinin, yaptığı işe uygun ve adaletli olacak şekilde hak ettiği bir karşılık olarak ücret elde etmesi anayasal güvence altına alınmış bir devlet yükümlülüğüdür. Anayasa'nın 25. maddesine göre ücret, işverene, üçüncü kişilere ve dahi işçiye karşı korunmuş bir alacaktır. İş Kanunu'ndaki tanımına göre ücret, işçinin ifa ettiği iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından para ile ödenen tutardır (İK., m.32/1). Ücret, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu olmanın yanı sıra işçi ve ailesinin çoğunlukla yegane gelir kaynağı olması sebebiyle diğer borçlardan farklı niteliktedir (Süzek, 2020, s.361). Ücretin anayasal güvence altına alınan ve İş Kanunu'nun bilhassa koruduğu bir alacak olması insan onuruna yakışır şekilde ailenin yaşamını sürdürebilirliğine imkan tanımaktadır. Bununla birlikte ücret yalnızca işçinin ifa ettiği işin karşılığı değildir. İşçi bir kısmı sözleşme (çocuk yardımı vb) bir kısmı ise Kanun'dan doğan (hafta tatili vb) bir hak olarak karşımıza çıkan sosyal ücret yaklaşımı sayesinde (Şakar, 2011, a.87) çalış(a)madığı dönemlerde de ücrete hak kazanabilmektedir.

Sosyal ücret, ailenin yegane geliri olan ücretin ekonomik ve hukuki olarak korunan bir özne olmasının yanı sıra sosyal olarak da korunmasını sağlamaktadır. Çünkü ailenin barınma, beslenme, sağlık, sosyalleşme gibi bir çok yaşamsal faaliyetini temel olarak ücret belirlemektedir. Aynı zamanda ailenin toplumda bir saygınlık elde edebilmesi, geleceğe dair beklenti ve tasarruflarını yönlendirebilmesinde de ücretin etkin bir rolü vardır. Bu durum, ücreti sözleşme unsuru olmanın ötesinde tüm aile üyelerinin insani bir yaşam sürmelerine fırsat sağlayan bir araç haline dönüştürmektedir. Bu sebeple sosyal devlet, sosyal hukuk ile piyasaya müdahalede bulunarak ücreti koruma altına almakta (Öcal, 2011, s.21) gelirin ve sosyal hakların korunabilmesi için sosyal transferler ve hizmetler aracılığıyla sosyal ücreti oluşturmaktadır (Andersen, 1990, s.115). İşçinin gelirinin içinde ücretin oranının azalması ancak sosyal harcamalardan elde edilen faydanın artması, ücretin metalaşmasının da önüne geçerek aileyi koruyan bir mekanizmadır (Standing, 2002, s.14). Ücretli çalışanların, refah devletinin yükselişi ile birlikte kamusal mal ve hizmetin ekonomideki payından elde ettiği faydanın artışının en çok aile geliri üzerinde etki ettiği bilinmektedir (Bowles ve Gintis, 1982, s.345). Burada işçinin elde ettiği ücret kazanımının aile için kritik öneme sahip olduğu açıkça görülmektedir. Ücretin sürekliliğinin sağlanması ailenin refahının zeminini oluşturmaktadır. Ancak ücret sürekliliği garanti altına alınmış bir ailenin korunmasından bahsetmek mümkündür. Bu sebeple sosyal ücret kavramının varlığı ailenin korunması bakımından yeterli olmayıp hane halkı harcamalarının dört kişilik bir aile üzerinden hesaplandığı bir sosyal ücret yaklaşımı benimsenmesi önemlidir (Nacar ve Karabacak, 2016, s.84).

Ücretin sosyal niteliğinin yanı sıra ailenin gelirini koruyan ikinci düzenleme ücret miktarının belirlenmesidir. Liberal ekonomik düzenin bir sonucu olarak İş Kanunu ücret miktarının belirlenmesinde sessiz kalmakta ve herhangi bir hüküm barındırmamaktadır. Böylece tarafların sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğü de korunmaktadır. Ancak bir sosyal hukuk devletinde bu serbestinin sınırsız olması mümkün değildir. Bu sebeple asgari ücret uygulamasıyla devlet, ücretin belirlenmesine müdahale etmektedir. Hukuk devleti bireylerin özgürlüğünü güvence altına alma hedefi güderken sosyal devlet toplumun iyiliğini hedeflemektedir. Sosyal hukuk devleti hem bireylerin özgürlüğünü hem de toplumun iyiliğini birlikte öncelemektedir (Huber, 1970, s.28).

Bu yaklaşımla ücretin belirlenmesinin ailenin korunmasına iki şekilde etki ettiği söylenebilir. İlki, ücret miktarının belirlenmesinin aynı zamanda ailenin yaşam standardını da tayin etmesidir. Öncelikle ailenin temel fizyolojik ihtiyaçlarını temin edebilmesi aile üyelerinin ücret miktarı ile yakından ilişkilidir. İki çocuklu bir ailenin sinema veya tiyatroya gidebilmesi hatta çocuklarını lunaparka götürebilmesi dahi aile üyelerinin ücret miktarına bağlıdır. Kaldı ki, ailenin çok fonksiyonlu bir kurum oluşu ücretin de aileyi bir çok fonksiyonu bakımından –belki de içiçe geçerek- etkileyeceği anlamına gelmektedir. Örneğin, UNICEF aileye yapılan sosyal harcamaların yalnızca ekonomik etkilerinin olmadığını çünkü çocukların yoksulluğu ruhsal, duygusal ve zihinsel olarak yaşadıklarını belirtmektedir (Metin, 2015, s.172). Dolayısıyla ücretlerin belirlenmesinin ekonomi dışındaki faktörleri de etkileyerek ailenin yaşam standardını da belirlediği söylenmelidir.

Ücretin belirlenmesinin ailenin korunması bakımından ikinci etkisi ise ailenin sürdürülebilirliğini sağlamasıdır. Her ne kadar doğrudan bir ilişki kurmak mümkün değilse de işsizlik, yoksulluk gibi ekonomik problemlerin önemli bir boşanma sebebi olduğu bilinmekte (Bayrak, 2019, s.50) ve bu durum ailenin sürdürülebilir bir kurum olmasını tehdit etmektedir. Düşük ücretler ve hatta ücretten yoksunluk yoksulluğu doğurmakta ekonomik kriz dönemlerinde açıkça de gözlemlendiği üzere evlilik birliğini tehdit

etmektedir. Ancak burada belirtilmesi gereken önemli bir husus ücretlerdeki yüksekliğin de evlilik birliğini tehdit edebildiğidir. Ücret seviyelerindeki artış ile ailenin refah seviyesinde yaşanan yükselmenin evlilik birliğini olumsuz etkilediği özellikle gelişmiş ülkelerde görülebilen bir durumdur (Yıldırım, 2004, s.62). Kadınların ekonomik özgürlüğünü elde etmelerine binaen evliliğin zorunlu bir ortaklık olmaktan çıkması, boşanmanın kolaylaşması, ailenin geleneksel yapısında gerçekleşen değişim gibi bir çok faktörün bu durumda etkili olduğu söylenebilir.

Bahsi geçen iki etki göz önünde bulundurulursa ücretin belirlenmesinde bir asgari sınır olmasının bir başka deyişle asgari ücretin aile kurumu için önemi anlaşılacaktır. Asgari ücret “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenen, işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanmış (Asg.Ücr.Yön. m.4/d) ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda 1475 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçiler kapsam altına alınmıştır. Asgari ücret, ücrete ilişkin bir standart olmanın ötesinde sosyal adaleti sağlayan bir sosyal politika enstrümanıdır (Yücel, 2019, s.342). Ancak Türkiye’de belirlenen net asgari ücret 2024 yılı itibarıyla 17.002 TL’dir (ÇSGB, 2023). Ancak TÜRK-İŞ’in 2023 yılı için tespit ettiği 4 kişilik ailenin açlık sınırı 14.431 TL iken yoksulluk sınırı 47.009 TL’dir (TÜRK-İŞ, 2023). Asgari ücret miktarının ülkemizde son zamanlarda yapılan artışlara rağmen bir aile için açlık sınırına yakın olduğu görülmektedir. Ülkemizde toplu sözleşme mekanizması ve sosyal yardımlar da yetersiz olduğundan (Eser ve Terzi, 2008, s.135) asgari ücret yetersizliği derinleşmektedir.

Asgari ücret uygulamasının bizzat kendisi aileyi koruyan bir mekanizma olsa dahi korumanın gerçek anlamda gerçekleşmesi asgari ücret kapsamının genişlemesi ve asgari ücretin miktarının uluslararası standartlara uygun hale getirilerek aile kurumunun da asgari ücret hesabında dikkate alınması ile mümkün olacaktır. “Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.” İfadesine yer veren İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. maddesi asgari ücretin hem birey hem de ailesi için önemine dikkat çekmektedir. Ancak 1989 yılında Avrupa Sosyal Şartı imzalanırken asgari ücrette ailenin dikkate alınmasını düzenleyen 4. Maddesinin 1. Fırkası ülkemiz tarafından onaylanmamıştır. Türkiye’deki gibi asgari ücretin yasa ile belirlendiği Fransa, Polonya gibi ülkelerde asgari ücret hesabında aile dikkate alınmaktadır (Eser ve Terzi, 2008, s.132). Mevcut sistem (TİS mekanizması, sosyal yardım desteği vb) yetersizliği, asgari ücretin önemi, temel ekonomik ihtiyaçları karşılamada dahi zorluk yaşanmasına rağmen asgari ücretin tespitinde aile kurumunun dikkate alınmamasını anlamak güçtür (Korkmaz, 2004, s.54).

Ailenin ihtiyaçları ve harcamaları çoğunlukla periyodiktir. Örneğin kira ödemesi, okul aidatı, mutfak masrafı, faturalar, varsa borç ödemesi vb periyodik şekilde ödeme gerektirir. Dolayısıyla ücretin düzenli aralıklarla ödenmesi ailenin ihtiyaçlarının karşılanmasında önem arz etmekte olup ailenin gelirini koruyan üçüncü düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretin düzenli ödenmemesi, ailenin temel ihtiyaçlarını vaktinde karşılayamaması, geleceğini planlamakta güçlük çekmesi, işsiz olunmasına rağmen işsizliğin sonuçlarıyla mücadele etmek zorunda kalması demektir. Periyodik ihtiyaçların yanı sıra ailenin acil ve düzensiz ihtiyaçlarının doğması da mümkündür. Söz konusu ihtiyaçların giderilmesi için İş Kanunu’nun herhangi bir düzenlemesi yoktur ancak Borçlar Kanunu ücret gününden önce avans verilebilmesine imkan tanımaktadır. Böylece hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda olan işveren işçinin zorunlu ihtiyacı halinde hizmetiyle orantılı şekilde avans ödemesi yapabilmektedir (TBK., m.406/son).

Ailenin korunması bakımından ücretin düzenli ödenmemesinden daha riskli bir durum ücretin ödenmemesidir. Ücretin ödenmemesi halinde de işçinin korunması gerekli olup elbette bu hususta yasal düzenleme yapılmıştır. Öncelikle işçi, ödenmeyen ücret alacaklarında zaman aşımı süresi olan 5 yıl içinde işverenden ödeme talep etme hakkına sahiptir (İK., m.32). Ödemesi geciktirilmiş ücretler ve ücret niteliği taşıyan tüm alacak hakları için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaktadır (Çil, 2020, s.138). Eğer ücret alacağı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmışsa bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi uygulanacaktır (STİSK., m.53/2). Bununla birlikte ücretin ödenmemesi halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı vardır. Ücretin ve dolayısıyla ailenin çoğunlukla yegane gelirinin önemli bir güvencesi olan bu hak ile hem işçinin karşılıksız çalışmasının önüne geçilmekte hem de iş ilişkisinin sürekliliği sağlanmaktadır (Eyrenci vd. 2020, s.106). İşverenin bu süreçte başka işçi çalıştıramaması ve sözleşmeyi bu sebeple feshedememesi işçiye işini kaybetme korkusu olmadan ücret ödemeye zorlama gücü vermektedir (Süzek, 2020, s.382). Bununla birlikte işçi ücret ödenmemesi halinde elbette haklı nedenle fesih hakkına sahiptir (İK., m.24/II). İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde de ücret ödenemeyeceğinden iş hukuku işçi ve ailesini koruyacak bir hüküm içermekte olup ailenin gelirinin teminatı olabilecek nitelikte bir uygulama olarak ücret garanti fonu devreye girmektedir. Ücret garanti fonu sayesinde işçinin son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması kaydıyla son üç aylık alacağını temin etmesi mümkündür (4447, Ek m.1)

Ailenin gelirini koruyan son ücret düzenlemesi ise ücretin korunmasıdır. Bu kapsamda borcun veya alacaklının niteliğinin bir önemi olmaksızın ücretin ancak dörtte biri haczedilebilir, devir veya temlik edilebilir. Dörtte üçü koruma altına alınmıştır (İK., m.35/TBK., m.410). İkramiye gibi ücretten sayılan ödemeler de bu kapsamda olup ancak ihbar ve kıdem tazminatları bu korumadan yararlanamamaktadır (Taşkent, 2020, s.200). Ayrıca ücretin haczedilmeyen üçte biri miktarına işçinin bakmakla mükellef olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilen tutar eklenmektedir. Nafaka borcu alacakları için de haciz söz konusu değildir (İK., m.35). böylece ücret korunurken doğrudan aile kurumu dikkate alınmaktadır. Ücretin takasına dair ise İş Kanunu doğrudan bir düzenleme içermemekle birlikte TBK’da işverenin herhangi bir alacağı karşısında ücreti takas edemeyeceği belirtilmiş ancak

yargı kararı ile işçinin kasten verdiği bir zarar tespiti söz konusu olursa haczedilebilir kısmı kadar takas edilmesi mümkün hale getirilmiştir (Doğan Yenisey, 2014, s.61).

İş hukuku düzenlemelerinin ücret kesme cezası ve ücrette indirim yapılmasına dair hükümlerinin de ücreti koruduğu görülmektedir. Buna göre disiplin cezası sebebiyle yapılan ücret kesintileri bir ayda iki gündelikten fazla olmamakta parça başına veya yapılan işin miktarına göre verilen ücretlerde ise söz konusu ceza işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacaktır (İK., m. 38). Ayrıca Kanun hükümlerinin uygulanması (çalışma sürelerinin düşürülmesi, işverenin bir yasal yükümlülüğü yerine getirmesi vb) sebebiyle ücrette indirim yapılamayacağı da belirtilmiştir (İK., m. 62). Özellikle asgari ücretle geçinen ailelerde ücrette gerçekleşen az miktarda bir düşüşün bile aile geçimini olumsuz etkileyebileceği düşünülürse söz konusu düzenlemelerin aile gelirinin korunmasına etkisini anlamak mümkün olacaktır.

Ailenin Zararının Tazmini

İşçinin iş kazası ve/veya meslek hastalığına uğraması sonucunda SSGSSK kapsamında sağlık yardımları yapılmakta (SSGSSK, m.63) ve iş göremezlik ödeneği bağlanmaktadır (SSGSSK, m.18-19). İşçinin ölümü halinde ise hak sahiplerine bir başka ifadeyle ailesine gelir bağlanmaktadır (SSGSSK, m.20). Bu şekilde eğer işçi hayatta ise işçinin kazanma gücü kaybını telafi ederek işçi hayatta değil ise doğrudan ailesinin işçinin sağladığı gelirden mahrum kalmasını engelleyerek ailenin geçiminin korunması sağlanmaktadır. Bununla birlikte işçi, ailesi ve hatta yakınları zararın karşılanması için tazminat talep edebilmektedir. Dolayısıyla işçi ve ailesinin zararının, iş göremezlik ödeneği ve tazminat(lar) ile karşılanması amaçlanmaktadır. Ailenin zararını karşılayan söz konusu tazmin unsurlarının her birini ayrı ayrı ve ayrıntısıyla incelemek mümkünse de bu çalışma kapsamını aşmamak için kısaca değinilecektir.

İş göremezlik ödeneği, geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği olarak işçinin maddi kaybını karşılamak adına sağlık hizmetlerinden faydalanmasının yanı sıra verilmektedir¹. İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin doktor raporuyla geçici süre çalışamayacağını saptanması halinde geçici iş göremezlik ödeneği bağlanmaktadır. Böylece işçinin meslekte kazanma gücü kaybı telafi edilerek aile geçiminin sürekliliği ve yaşam standardının korunması sağlanmaktadır. Söz konusu ödemede herhangi bir prim şartı veya bekleme süresi öngörülmemiştir. SSGSSK m.17'ye göre geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı hesaplanan işçinin günlük kazancının yarısı ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir (Güzel vd., 2019, s.362).

İşçinin korunması amacıyla en son kazanç dikkate alınmakta (Çenberci, 1977, s.609), ikramiye alıyorsa son doksan günlük sürede ödenen ikramiyesinin bir günlük kazancının yarısı ödeme miktarına eklenmektedir. İş göremezlik ödeneği, iş göremezlik hali devam ettiği sürece ödenecektir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s.411). Geçici iş göremezlik halinin sonunda sağlık kurulu raporunda meslekte kazanma gücünün en az %10'unu kaybettiği tespit edilirse sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanmaktadır. İşçinin meslekte kazanma gücü kaybının oranına göre ödeme miktarı değişmektedir. %10-%99 arasında bir güç kaybı olması halinde sürekli kısmi iş göremezlik, %100 oranında kaybetmişse sürekli tam iş göremezlik ödemesi yapılmaktadır. Sürekli kısmi iş göremezlik halinde tam iş göremezlik için hesaplanacak miktarın iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı ödenmektedir. Tam iş göremezlik halinde ise yıllık ücretin %70'i oranında ödeme yapılmaktadır. Eğer işçi başka birinin bakımına muhtaç hale gelmişse kriter gözetilmeksizin gelir bağlama oranı %100 olarak tespit edilmiştir. Sürekli iş göremezlik iyileşme mümkünse iyileşene kadar, mümkün değilse ömür boyu devam etmektedir (SSGSSK., m.19). Böylece ödeme tutarı ailenin mağduriyeti oranında artırılmış olmaktadır.

İşçi ve ailesinin zararını karşılamayı amaçlayan ilk tazminat, "maddi tazminat" tır. TBK'ya göre "kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişi, bu zararı gidermekle yükümlüdür" (TBK., m.49). Buna göre, işçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğramasında işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılığın rolü söz konusu ise yaşanan maddi kaybın telafisi işverenden talep edilebilmektedir. İSGK'da bu hususta bir hüküm bulunmadığından TBK hükümleri uygulanmaktadır. İşçinin hayatta olması halinde maddi tazminat davasını kendisi açarak kendisi ve ailesinin zararını karşılayabileceği gibi işçinin ölümü halinde ise ailesi de zararın karşılanmasını talep edebilecektir. TBK'nın işverenin işçiyi gözetme borcunu ihlali halinde sözleşmeye aykırı davrandığını ve akdi sorumluluğu olduğunu kabulünü ifade eden hükmü tazminatın kaynağıdır. Söz konusu hüküm sayesinde haksız fiil yerine akdi sorumluluğa dayanarak tazminat talep edilebilmektedir. Haksız fiil yerine akdi sorumluluğa dayanarak tazminat talep edilmesinin ailenin korunmasındaki rolü ise kolaylık sağlanmasıdır. Çünkü haksız fiile dayanarak tazminat talep edildiğinde işverenin kusurunun ispat edilmesi gerekirken akdi sorumlulukta ispat yükü işveren aittir. Maddi tazminatta tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar talep edilebilmektedir (Temel ve Asal, 2021, s.91).

¹ Geçici iş göremezlik durumunda günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde 2/3'ü ödeme miktarı olarak belirlenmiştir. Meslekte kazanma gücü eğer %10 azalmış ise sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanmaktadır. Bu durumda ödenek miktarı meslekte kazanma gücü kaybı %100 ise sürekli tam iş göremez olarak nitelenip yıllık kazancının %70'i olarak hesaplanmaktadır. Meslekte kazanma gücü kaybı %10- %99 aralığında ise sürekli kısmi iş göremez olarak nitelenip derecesi oranında tam iş göremezlik miktarına oranlama yaparak ödenek miktarı belirlenir (5510, m.20). Sürekli iş göremezlikte meslekte kazanma gücü kaybının telafisi amaçladığından başka işte sigortalı çalışmak hak kaybına sebep değildir.

Zarara uğrayan her ne kadar işçinin kendisi ise de işçinin gerek tedavi sürecinde gerekse ölümü sonrasında aile de doğrudan etkilenmektedir. Örneğin tedavi süresince tüm aile sürece dahil olmakta ve işçiye refakat etmektedir. Aile düzeni tedavi süresine göre şekillenmekte gerekirse aile üyelerinden çalışanlar izin almak hatta işten ayrılmak zorunda kalabilmektedir. Benzer şekilde ekonomik geleceğin sarsılması da işçinin tek başına değil ailesi ile birlikte katlanacağı bir maliyettir. Maddi tazminatın miktarı ve ödenme biçimini hakim kusurun ağırlığına göre belirlemektedir. Kaçınılmazlık olması halinde ise işçinin korunması ilkesine uygun olarak zarar kusur oranlarına göre paylaşılmaktadır (TBK., m. 51-52).

Maddi tazminatın özel bir şekli olan destekten yoksun kalma tazminatı ile de işçinin ailesi koruma altına alınmaktadır. Burada aile üyeleri, zararın muhatabı olarak değil uğranılan zarar sonucu desteği yitiren kişi olmaları sebebiyle tazminata hak kazanmaktadır. Aile bu hakkı miras yoluyla değil doğrudan elde etmektedir (Özel, 2001, s.97). Tazmini talep edilecek olan zarar yalnızca parasal nitelikte olmayıp hizmet şeklinde de olabilmektedir. Örneğin Yargıtay ev hanımlarının ölmesi durumunda da ailesine ev işleri ile destek sağladığını kabul etmektedir². Ayrıca bu destek ölümün gerçekleştiği zaman diliminde verilmiyor olsa da ileride verilecek olması durumunda yine de tazminat talep edilebilecektir. Bununla birlikte tazminatın talep edilebilmesi için ölenin kendisine destek verdiğini ve bakım ihtiyacı olduğunun ispat edilmesi yeterli olmak aile üyesi olmak mecburi değildir. Tazminata hak kazanma hususunda “ailesi” yerine “yakınları” ifadesinin kullanılmış olması iki açıdan değerlendirilebilir. İlki ailenin kurum olarak korunmasının yerine bireylerin korunmasına odaklanılmış olması aslında ailenin korunması algısında bir aşınmaya sebep olabilecektir. Ancak diğer yandan Türk toplumu gibi hala geniş aile bağlarının önemsendiği bir toplumda geniş ailenin korunmasına da katkı sağlayabilir.

İşçi ve ailesinin zararını karşılamayı amaçlayan ikinci tazminat, “manevi tazminat” tır. Maddi tazminatın yanı sıra şartların oluşması halinde manevi tazminata da hak kazanılabilir. Manevi tazminat, işçi ve yakınlarının uğradığı zarar sebebiyle çektiklerinin acının hafifletilmesini amaçlamaktadır (Aktay vd., 2007, s.154). Burada dikkat çekilmesi gereken husus, destekten yoksun kalma tazminatında olduğu gibi “yakınları” ifadesinin kullanılmış olmasıdır. Buna göre, ağır bedensel zarar veya ölüm halinde işçinin yakınları manevi tazminat talep edebilir. Manevi tazminatta, olay, kusurun oranı, iş göremezlik durumu gibi bir çok husus göz önünde bulundurularak yüksek miktarlara karar verilebileceği gibi özür dilenmesi gibi sembolik bir karşılığa da karar verilebilmektedir (Keskin, 2016, s.289).

İş Görme Borcunun İhlalinde Yaptırımların Sınırlandırılması

Türk iş hukukunda işçi, işverene ait olan araç-gereç, taşıtlar, makineler gibi iş için kullanılan araçları özenle ve usulüne uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür (TBK., m.396/2). Bu yükümlülük, gereği gibi yahut hiç yerine getirilmediğinde iş görme borcunun ihlal edildiği anlamına gelmekte ve işverenin tazminat talep etme, işçiye disiplin cezası verme, ücretinden yoksun bırakma, işten çıkarma gibi yaptırımları uygulama hakkı doğmaktadır (Süzek, 2020, s.342). Ancak bu yaptırımlar sınırlandırılarak aile ekonomisi korunmak istenmiştir. Çünkü her ne kadar işçinin ücretinden mahsup edilmesi sebebiyle bireysel bir durum gibi görünse de ücretin ailenin yegane gelir kaynağı olması söz konusu durumu ailenin korunmasında önemli hale getirmektedir. Bu kapsamda işçinin özenle işini yerine getirmesine karşın zarardan kaçınılmadığı durumlarda bir başka deyişle zarara yatkın işlerde hafif ihmal olması halinde işletme riski olarak kabul edilmektedir. Böylece kaçınılması güç olan riskler sebebiyle ailenin ekonomik bir yük altına girmesi engellenmiştir (Doğan Yenisey, 2012, s.306).

İşverenin tazminat talep etmesi yahut haklı nedenle işten çıkarması halinde ise ailenin korunabilmesi ancak işverenin feshin son çare olma ilkesine uygun davranmasını beklemekle mümkün olabilecektir. Ancak işverenin disiplin cezası yaptırımını uygulaması halinde ücretten kesme cezası sınırlandırılarak aile ekonomisi korunmuştur³. Eğer işveren işçiyi ücretinden yoksun bırakma (ödemelik def'i) yaptırımını uygularsa aile ekonomik kayıp yaşayacak hatta tek gelir kaynağından mahrum kalabilecektir. Bu nedenle ailenin korunması kapsamında ödemelik def'inin yeniden ele alınması, işçi ve ailesinin asgari geçimini sağlayacak şekilde sınırlandırılması yerinde olacaktır.

Rekabet Etmeme Borcunun Ailenin Ekonomik Geleceğini Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması

Ekonominin ve işverenin haklı menfaatlerinin olumsuz etkilenmemesi amacıyla işçinin sadakat borcu işvereniyle rekabet etmemesini gerektirmektedir. Bu kapsamda sözleşme süresince işçi işvereniyle rekabet edememekte ve sözleşmenin sona ermesinin ardından da rekabet yasağı sözleşmesi ile rekabet etmeme sürdürülebilmektedir. Rekabet yasağı belli koşullara bağlı şekilde uygulanabilmektedir. Buna göre söz konusu iş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi ve üretim sırları hakkında bilgi sağlaması gereklidir. Ayrıca bu bilgilerinin kullanımının da işvereni zarara uğratacak nitelikte olması beklenmektedir (TBK., m.444/2). İşverenin haklı menfaatleri korunurken işçinin de haklı menfaatlerine zarar verilmemeli, işçinin rekabet etmeme borcunun çalışma özgürlüğünü

² Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 5458, K. 6726, T.22.09.1987.

³ İş Kanunu m.38/2'ye göre işçinin ücretinden yapılacak kesinti bir ayda iki gündelikten veya parça başına yapılan işlerde ya da iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından daha fazla olamaz.

kısıtlanamalı, ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemelidir. Böylece işçinin ailesini geçindirebilmesi koruma altına alınmaktadır. Bu durum işçinin maddi ve manevi varlığının Anayasa’da güvence altına alınmasının da bir sonucudur (Süzek, 2014, s.457).

Kısa Çalışma Uygulaması

İşyerindeki haftalık çalışma süresinin ekonomik kriz dönemlerinde ve zorlayıcı sebeplerle geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya faaliyetinin tamamen/kısmen durdurulması halinde üç ayı aşmamak şartıyla yapılan çalışma “kısa çalışma” olarak isimlendirilmektedir⁴. Kısa çalışma yapılabilmesi için çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması ve faaliyetin en az 4 hafta süreyle durdurulması gerekmektedir. Kanunla belirlenen bir durum olduğundan işçinin yahut sendikanın rızası aranmamaktadır (Akyiğit, 2004, s.3). bununla birlikte kısa çalışma gerektiren durumların işçiye koşullara uymaktan başka bir çare bırakmadığı da ifade edilmelidir (Kutal, 1991, s.93).

Kısa çalışma yapıldığında işçi, işsizlik sigortasından - işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını yerine getirmesi şartıyla- kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği son iki ay içinde prime esas kazancı dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ıdır. Görüldüğü üzere kısa çalışma belirli şartlara bağlı ve sınırlı süre ile sağlanan bir ekonomik koruma şeklidir. Ancak kısa çalışmanın yapıldığı durumlar, ekonomik kriz yahut belirli bir zorlayıcı sebebe dayanması sebebiyle aile için önemli ekonomik riskler barındırmaktadır. Bu dönemlerde işçilerin işlerini kaybetmektense ücretsiz izni dahi kabul ettikleri bilinmektedir. Bu sebeple kısa çalışma şarta bağlı ve sınırlı dahi olsa aile için ekonomik bir koruma içermektedir. Bununla birlikte asgari ücretin dahi ailenin geçimi için yetersiz kaldığı düşünülürse ödenek miktarının asgari ücretin de altında belirlenmiş olması sebebiyle ailenin işsizliğin sonuçlarına radikal şekilde katlanmak zorunda kaldığı da bir gerçektir. Kısa çalışma süresince hastalık ve analık gibi kısa vadeli sigorta primleri ödenmekte ve aile bu bakımdan korunmaktadır. Ancak uzun vadeli sigorta primlerinin ödenmemesi (SSGSSK., m.60/1-e) sebebiyle tam bir koruma sağlanamamıştır.

Aile İlişkileri ve Mahremiyeti

İtaat Borcunun Dürüstlük Kuralları ile Sınırlandırılması

İş ilişkisi, işçi ile işveren arasında bağımlı niteliği olan bir ilişkidir. Bunun bir sonucu olarak işçinin işverenin talimatlarına itaat etme borcu vardır. Ancak işçinin itaat borcu dürüstlük kuralları ile sınırlandırılmıştır. Dürüstlük kuralları, iyi niyetli, doğru, dürüst bir davranış sergilemeyi ihtiva etmektedir (Oğuzman ve Barlas, 2012, s.244). İş ilişkisinde dürüstlük kurallarına yer verilmiş olması hayatın ihtimallerinin sonsuzluğunun hukuk kuralları ile sınırlanamaması sebebiyledir (Arslan Ertürk, 2010, s.21). Bu sayede işçi itaat borcuna uyarken ailesini tehlikeye atabilecek olan, iyi niyet içermeyen bir düzenleme yahut talimata uymak zorunda bırakılamayacaktır. Söz konusu durumun işçi ve ailesi için tehdit oluşturduğunun ortak irade ile tespiti mümkün değilse işçi yararına yorum ilkesine uygun şekilde davranılması gereklidir (Çelik vd., 2016, s.20). Böylece ailenin korunması da merkeze alınmış olmaktadır.

İşçinin Sadakat Borcunun Aileyi Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması

İş ilişkisinin bağımlı niteliğinin bir diğer sonucu işçinin sadakat borcudur. İşçi sadakat borcunun bir gereği olarak işverenin menfaatlerini korumakla mükelleftir (Alpagut, 2012, s.24). Yargıtay’ın ifadesine göre sadakat borcu, karşılıklı güveni sarsacak davranışlardan kaçınma yükümlülüğüne işaret etmektedir⁵. Sadakat borcu, iş ilişkisinin merkezinde olan önemli bir borçtur. Öyle ki diğer borçların sadakat borcundan doğduğu ifade edilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2019, s.529). Ailenin korunmasının sadakat borcu ile olan ilişkisi, ailenin menfaatleri ile işverenin menfaatlerinin çakışması halinde önem kazanmaktadır. İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması halinde -örneğin işletme sırrını açıklaması- ailesinden birinin tehlikeden kurtulması söz konusu ise burada ailenin önceleme sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilmemesi gerekir. Sadakat borcu hususunda bu şekilde bir korumaya Kanun’da yer verilmemiştir. Ancak benzer bir durum Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve Ceza Muhakemeleri Kanunu’nda düzenlenmiştir. Buna göre herhangi bir anlaşmazlık olması halinde işçinin mahkemede işverenin menfaatini korumak üzere şahitliğinin gerektiği bir durumda aile bağlarının zarar görme ihtimali varsa işçinin tanıklıktan çekilme hakkı mevcuttur (HMK., m.247-248; CMK., m.45). Dolayısıyla işçinin sadakat borcunun da ailesi rağmına devam etmemesi gerekir.

İşçinin Kişiliğinin Korunması

İş ilişkisi süresince işçinin kişiliğinin korunmasına Borçlar Kanunu’nda yer verilmiştir. Buna göre işçinin iş ilişkisi süresince kişiliğinin korunması işverenin yükümlülüğü olarak kabul edilmiş, işçilerin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları ve her türlü

⁴ Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 23.6.2008 t. E.2007/42733 K.2008/17109; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2013/1522 K.2013/18228, T.13.6.2013.

tacize uğrayan işçilerin daha fazla zarar görmemeleri için önlem alınması ise özellikle belirtilmiştir (TBK, m.417/2). İşveren bu sebeple işyerinde dürüstlük ilkesine uygun bir düzen sağlamakla mükelleftir. Burada bahsi geçen dürüstlük ilkesinin objektif iyi niyet olarak değil ahlaka uygunluk olarak anlaşılması yerinde olacaktır (Doğan Yenisey, 2012, s.293).

İş ilişkisi süresince işçinin kişiliğinin korunması ile ailenin korunması arasındaki ilişki iki husus üzerinden ele alınabilir. İlki kişisel verilerin korunması hususudur. Gelişen teknoloji, kişiye özel verilerin toplanıp kaydedilmesini kolaylaştırmakta ve bir güç olarak kişiye karşı kullanılmasına zemin hazırlamaktadır. Bu sebeple iş ilişkisi çerçevesinde de kişisel verilerin korunması gerekmekte ancak işverenin bilgi edinme hakkı ile dengesinin sağlanması önem kazanmaktadır (Süzek, 2020, s.403). Kişisel veriler, kişinin kendisi ile ilgili olmanın yanı sıra özel yaşamının bir parçası ve dolayısıyla ailesi ile de ilgilidir. Kişisel verilerin korunması önemi sebebiyle anayasal güvence altına alınmış ve özel hayatın gizliliği kapsamında düzenlenmiştir⁶.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kişisel verilerin korunması yalnızca özlük dosyası düzenleme borcu kapsamında ele alınırken (İK., m.75) İSGK'da sağlık muayenelerinin verilerinin gizli tutulmasından ibarettir (İSGK, m.15). Görüldüğü gibi, her iki kanun düzenlemeleri de verilerin kullanılmasına ilişkin olup verilerle ilgili tüm süreçleri ve işlenmesini kapsayan bir koruma mevcut değildir (Mollamahmutoğlu, 2019, s.719). Kişisel verilerin işlenmesi müstakil olarak Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında ele alınmaktadır. Kanun'da kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin sorumlulukları düzenlenmiş ve kişinin açık rızası olmadan işlenemeyeceği belirtilmiştir (m.5/1). İşçinin ailesine ilişkin veriler de kişisel veri olup bu koruma kapsamına girmektedir. Kişisel verilerin korunmasına aykırı hareket edilmesi halinde işveren yetkilendirdiği kişi ile birlikte doğan zarardan sorumlu tutulmuştur (m.12/1).

İşçinin tacizden korunması ise kişiliğinin korunması bakımından önemli olan ikinci husustur. Öncelikle belirtilmelidir ki tacizden koruma yalnızca kişisel bir koruma değildir. Taciz ister cinsel ister psikolojik olsun mağdurun üzerinde bıraktığı etki sebebiyle ailenin de etkilendiği bir olaydır. İşçinin derinden etkileneceği bir durumda ailesi de doğrudan etkileneceği için tacizin engellenmesi aileyi de korumaktadır. Çünkü psikolojik taciz, iş arkadaşları arasında yahut ast üst ilişkisi çerçevesinde düzenli olarak rahatsız edici ve kötü niyetli davranışları ifade etmektedir. Bu davranışlar, işçinin hastalanması, işi bırakması ve hatta intiharı gibi ciddi sonuçlar doğurabilmektedir (Davenport vd., 2008, s.16). Her bir sonucu işçi ile birlikte aileyi de sarsacak niteliktedir. Bahsi geçen önemine binaen işverene tacizden koruma yükümlülüğü verilmiş, işçiye de –açıkça belirtilmemekle birlikte- haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı tanınmıştır (Özden, 2018, s.41). Yargıtay'ın da işyerinde psikolojik tacize karşı aileyi koruyan bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Yargıtay'ın bir kararında yer verildiği üzere, tek kadın çalışan olması sebebiyle işçi mobbinge uğradığını ve eşiyile sorunlar yaşadığını ifade etmiştir. Bu sebeple aile birliğinin sona erdiğini, toplu sözleşmeye aykırı davranıldığını da ekleyerek ihbar ve kıdem tazminatının yanı sıra manevi tazminat talebinde bulunmuştur. Yargıtay söz konusu sebepleri haklı bulmuştur⁷. Yargıtay başka bir kararında ise kaza geçiren aile yakınlarına bakmak zorunda olduğu için toplantıya katılamayan işçinin durumunun gerekçe olarak işyerinde kabul edilmemesini de psikolojik şiddet kapsamında ele almıştır⁸.

Cinsel tacizin de yine psikolojik tacizde olduğu gibi aileyi etkileyen bir çok yönü mevcuttur. Yetkinin kötüye kullanılması, cinsiyet ayrımcılığı, kişilik hakkı ihlali gibi bir çok yönü olan cinsel taciz genel anlamıyla kişinin kendi isteği dışında sözlü veya fiziksel olarak cinsel içerikli davranışa maruz kalmasını ifade etmektedir. Cinsel taciz durumunda çoğunlukla ceza, tazminat, sözleşmenin feshi ve tedbir yaptırımları aracılığıyla koruma sağlanmaktadır (Balkır, 2015, s.15). Kanuna göre, mağdurun şikayeti üzerine cinsel tacizde bulunan fail üç aydan 2 yıla kadar hapis cezası yahut adli para cezası ile cezalandırılmaktadır (TCK., m.105)⁹. İş ilişkisi süresince cinsel taciz, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenleme ile ilk kez yasal bir güvenceye kavuşmuş olup psikolojik tacizden koruma amacı taşıyan hükümlerin cinsel taciz için de geçerli olduğunu ifade etmek gerekir (TBK., m.417; İSGK, m.4). İşçi cinsel tacize uğradığında işveren koruma yükümlülüğünü yerine getirmezse işçinin haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı mevcuttur (İK., m.24/b-d). İşçinin cinsel taciz nedeniyle işinden, ailesinden ve hatta okulundan uzak kalması halinde nitelikli hal kabul edilerek failin cezası ağırlaştırılmaktadır.

Cinsel taciz ile psikolojik tacizin aileye etkisi neredeyse aynıdır. Görüldüğü üzere tacizin yalnızca çalışma koşulları çerçevesinde değerlendirilmesi mümkün olmayıp, kişisel, örgütsel ve toplumsal etkileri mevcuttur (Akgeyik, 1998, s.6). Her iki taciz sebebiyle de işçinin hastalanması, işi bırakması vb sonuçlar maddi manevi aileyi olumsuz etkileyecektir. Evlilik birliğini sarsma ve hatta sona erdirmeye ihtimali dahi vardır. Ancak İş Kanunu'nda ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hükümlerinde işçi ve ailesi ayrı ayrı belirtilirken cinsel tacizde yalnızca işçinin dikkate alındığı görülmektedir. Halbuki işverenin işçinin ailesinden herhangi birine

⁶ Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir (Anayasa, m.20/3).

⁷ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2014/19809, K.2015/6499.

⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2015/14424, K.2017/4612.

⁹ Kanun cinsel taciz ve cinsel saldırıyı ayrı hükümlerde ele almış ancak cinsel saldırıyı tanımlarken tüm cinsel davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu iki hüküm ve yaptırımları arasında çakışma söz konusudur. Ancak Yargıtay kararlarında fiziksel temas olduğunda cinsel saldırı, temas olmadığında ise cinsel taciz hükümleri uygulanarak bu çakışma çözüme kavuşturulmuştur (Ceza Genel Kurulu, 2019/221 E. , 2020/312 K.) Kanun'un gerekçesinde de vücut dokunulmazlığı ihlali taşımayan davranışların cinsel taciz olduğu belirtilmiştir. Gerekçe "Madde metninde cinsel taciz suçu tanımlanmıştır. Cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlarla gerçekleştirilebilir. Cinsel taciz, cinsel yönden, ahlak temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir." şeklinde ifade edilmiştir.

cinsel tacizde bulunması durumunda da işçinin iş ilişkisini yürütmesi beklenemez. Ailenin korunabilmesi için bu hükmün aileyi içerecek şekilde genişletilmesi gereklidir. Nitekim Yargıtay’ında aileye cinsel tacizi bu kapsamda ele aldığı görülmektedir¹⁰.

Ailevi Sorumluluklar

Normal Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

İş Kanunu normal çalışma süresini haftalık en çok 45 saat olarak belirtmiştir (İK., m.63). Günlük çalışma süresi ise aksi kararlaştırılmadıkça haftalık çalışma süresinin eşit olarak çalışma günlerine bölünmesi ile belirlenmektedir. Ancak günlük çalışma süresinin haftanın günlerine farklı şekillerde bölünmesi de mümkündür. tarafların anlaşmasıyla yapılabilecek bu uygulamada da günlük çalışma süresinin 11 saati geçmemesi gerekmektedir (İK., m.63). Haftanın bir günü ise –kural olarak Pazar günü- kanunen hafta tatili olarak belirlenmektedir. Eğer işyerinde, zorunlu nedenler, ulusal bayram ve genel tatillerden önce ve sonra yapılan tatiller nedeniyle normal çalışma süresi önemli derecede (en az 1/3 oranında) azalmışsa tatil günleri dışında telafi çalışması yaptırılabilir. Telafi çalışmasının da günlük 11 saati aşmayacak şekilde günlük en fazla 3 saat yapılabileceği Kanun’da düzenlenmiştir (İK., m.64). Normal çalışma süresinin haftanın bir günü de tatil edilmek suretiyle Kanun ile düzenlenmiş olması, işverenin işçinin iş-yaşam dengesini alt üst edecek şekilde çalışma koşulları belirlemesini engelleyici niteliktedir. Normal çalışma süresinin Kanun ile belirlenerek sınırlanması sonucunda işçi aile ve çalışma yaşamına ayrı ayrı vakit ayırabilme imkanı elde etmektedir. Aksi takdirde Sanayi Devrimi’nde örneği görüldüğü üzere aileye işçileşme ve uzun süreli çalışma saatleri aile olmanın gereklerini yerine getirmeyi imkansız kılmakta kapitalist ihtirasların serbestliği toplumun sürdürülebilirliğini dahi tehdit edebilmektedir. Örneğin İngiltere’de devrimin ilk safhası refahı arttırmışsa da ardından işçiler korunamadığından hayat standardının kötüleştiği görülmüştür (Küçükkalay, 1997, s.64).

İş Kanunu’nda bazı işler ve işçilerin çalışma süreleri ayrıca düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler ailenin korunmasına doğrudan katkı sunmaktadır. Bu düzenlemelerin ilki zorunlu ilköğretim çağını tamamlayan ve örgün öğretime devam etmeyen çocukların çalışma saatlerine dairdir. Buna göre çalışma süresi günde 7 ve haftada 35 saat olarak belirlenmiş olup bu süre sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklar için günde 5 ve haftada 30 saattir. Çocuğun 15 yaşını tamamlamış olması halinde ise bu süreler günde 8 ve haftada 40 saate kadar arttırılabilir. Okul öncesi ve okula devam eden çocuklar, eğitim dönemlerinde okul saati dışında günde 2 saat ve haftada 10 saat çalışabilmekte ve okulun kapalı olduğu dönemde çalışma saatleri yukarıda belirtilen süreleri aşmamaktadır (İK., m. 71). Bununla birlikte gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçinin çalışması da 7,5 saati aşamaz (Gebe Y., m.10). Son olarak günde 7,5 saatten fazla çalışılmasının sağlık açısından zararlı olduğu sağlık kurullarınca belirlenen işler İSGK’ ya dayanarak yönetmelikle ayrıca düzenlenmiştir¹¹. Tüm bu düzenlemeler ile sağlanan kadınlar ve çocukların çalışması ile işçinin sağlığı için tehlikeli işler bakımından kısıtlamalar dolaylı olarak ailenin korunması bakımından katkı sunmaktadır.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, eşlerin aynı anda postalar halinde çalışması durumunda aileyi koruyan bir düzenleme içermektedir. Buna göre eşler aynı veya ayrı işyerinde gece postasında çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine kocanın çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenleme yapılır. Aynı işyerinde çalışıyorlar ise aynı gece postasında çalışma istekleri imkân dahilinde işverence karşılanır (Yön., m.8). Yönetmelik aynı işyerinde çalışan eşlere aynı veya farklı postada olma yönünde talep hakkı tanıırken farklı işyerinde çalışanlar için yalnızca gece postalarının çakışmamasını talep etme hakkı tanımıştır. Eşlerin özellikle ebeveyn oldukları durumda, ihtiyaçlar çeşitli olabileceğinden gerek aynı gerek farklı işyerinde çalışsın eşlere gece postalarının uygun şekilde düzenlenmesi için talep hakkının verilmesi gerekir.

Gece postaları ile çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma işçilerin, gece vardiyasında çalışmaları sebebiyle aileleriyle ilişkilerini yürütmekte zorlandığını ifade etmiştir. İşçilerden biri, gece vardiyasında çocuğunun anneannesinde kaldığını, vardiya dönüşü onunla ilgilenmek yerine uyuması gerektiğini ve bu sebeple çocuğunu yeterli şekilde göremediğini ifade etmiştir. Bu sebeple çocuğun anneannesine anne demeye başladığını belirterek içerisinde bulunduğu durumun zorluğunu açıklamıştır. Bir başka işçi evli biri olarak gece çalışmanın eşyle olan ilişkisini olumsuz etkilediğini, bazı günlerde birbirlerini hiç görmediklerini ifade etmiştir. Bir başka işçi ise gece çalışmasının ailesi ve arkadaşlarıyla olan iletişimini zorlaştırdığını belirtmiştir (Değirmencioğlu, 2019, s.119). Görüldüğü üzere gece çalışması ailenin korunmasına ihtiyaç duyulan hassas bir husustur. Bu şartlarda çalışan işçinin verimliliği de yeterli olmayacaktır. Bu sebeple, gece çalışmasında eşler arası dengesinin kurulmasının yanı sıra özellikle ebeveynlerin çalışma koşullarının düzenlenmesinde hak talep edebilmesi gerekmektedir. Bu hakkın verilmemesi çocuğun anne-babasıyla vakit geçirme hakkını elinden almaktadır.

Normal çalışma süresine getirilen kısıtlamaların işçinin sağlığı ve işin verimliliğini korumakla birlikte aile bireylerinin birlikte vakit geçirmesine imkân oluşturarak ailenin korunmasını sağladığı aşikardır. Ancak Batı’da ortalama çalışma süreleri 40 saat iken 35 saate düşürülmesi mücadelesi verilmiştir. Buna göre Türkiye’de uygulanan 45 saatlik çalışma süresi uzun bir süredir (Şakar,

¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2018/703, K.2018/1749.

¹¹ Sağlık Kurulları Bakımından Günde Azami Yedibuçuk Saat veya daha Fazla Çalışılması Gereken İşler Hakkında yönetmelikle düzenlenmiştir. Buna göre; kurşun, arsenik, civa sanayii, çinko sanayii, radyoaktif madde, yer altı, su altı, işlerinde 7,5 saatten fazla işçi çalıştırılmaz.

2009, s.68). 2022 yılı AB İstatistik Ofisi istatistikleri, çalışma saatlerinin haftalık ortalamasını ülkeler bazında incelemiş AB vatandaşlarının haftalık ortalama çalışma saati 36,4 olarak tespit edilirken Türkiye’de bu oran (güncel veri 2020 yılına ait olmak üzere) 42,9’dur (EUROSTAT, 2024).

Ailenin birçok tehdide maruz kaldığı, boşanma oranlarının arttığı günümüzde iş dışı zaman artan bir öneme sahiptir. İşçinin ailesine vakit ayırmaya imkân tanıyan çalışma saatleri ailenin devamı açısından kritik hale gelmiştir. Ayrıca üretim tek yönlü düşünülmemelidir. Ekonomik üretimin yanında toplumu ayakta tutan dinamiklerin üretimi için de çaba sarf edilmesi gereklidir. Bunun için aile içinde geçirilecek zamana ihtiyaç vardır. İşçinin kendisi için de ailesiyle vakit geçirmek önemli bir motive kaynağıdır. Çalışma süreleri ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelere uyum sağlama adına denkleştirme uygulaması mümkün hale getirilerek çalışma süresinin haftanın günlerine eşit bölünmesi kuralı esnetilmiştir. Buna göre yazılı anlaşma sağlanması halinde 2 ayı aşmamak şartıyla –TİS ile 4 aya kadar uzatılabilir- çalışma süresi haftanın farklı günlerine farklı şekillerde bölünebilmektedir. Denkleştirme uygulamasının işyerinin esneklik ihtiyacını karşılamasının yanı sıra ailenin ihtiyaçlarının karşılayacak şekilde kullanılması da mümkündür. Denkleştirmenin bir işçi için dahi uygulanabiliyor oluşu ve tarafların anlaşmasıyla gerçekleştirilmesi buna imkan sağlamaktadır. Öyleyse işçinin, ailesinin ihtiyacına göre daha az çalışmak istediği dönemlerde denkleştirme talebinde bulunması mümkündür. Ancak burada işçinin pazarlık gücünün yüksek olması gerekmektedir. Bununla birlikte denkleştirme, çalışma saatlerinin ailenin ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenebilmesi için çok kısıtlı bir imkandır. Çalışma kültürünün bu yönde radikal bir değişim geçirmesi gerekmekte “çalışma” olgusunun yaşamın merkezinde konumlandırılması sebebiyle feda edilen hususlar sorgulanmalıdır.

Fazla Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılması

4857 sayılı İş Kanunu işçiyi fazla çalışmaya karşı korumaktadır. Kanun’da belirtilen koşullar çerçevesinde haftalık 45 saat şeklinde belirlenen çalışma süresini aşan çalışmalar “fazla çalışma”dır. Sözleşme ile haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu sürenin üzerinde yapılan çalışma 45 saate kadar “fazla süreli” çalışma olarak kabul edilmektedir (İK., m.41). Fazla çalışma çeşitli sebeplerle yapılabilir. İşin niteliği, üretimin artırılması gibi sebeplerle yapılabileceği gibi (normal fazla çalışma), zorlayıcı nedenler sebebiyle (zorunlu fazla çalışma) de yapılabilir (İK., m.41-42). Bakanlar Kurulu’na seferberlik gibi durumlar için işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılmasıyla da fazla çalışma (olağanüstü fazla çalışma) yapılması söz konusu olabilir (İK., m.43). Eğer işçi, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemezse 30 gün önceden yazılı bildirmek kaydıyla onayını geri alabilmektedir (F.Ç.Y.Ü 9/2).

4857 sayılı İş Kanunu’na göre fazla çalışma yapan işçi ücretini arttırılmış şekilde alacaktır. İşçinin çalıştığı her bir saat için saat başına düşen ücreti %50, fazla sürelerle çalışma için ise %25 arttırılacaktır (İK., m. 41/2-3). Eğer işçi yeraltında çalışıyorsa ve zorunlu veya olağanüstü sebeplerle 37,5 saati aşan çalışma yaptırılmışsa, saat başı ücret %100’den az olmayacak şekilde arttırılacaktır (İK., 41/10). İşçinin istemesi halinde zamlı ücret yerine serbest zaman kullanılması da mümkündür. Bu durumda işverene önceden yazılı olarak bildirmek ve 6 ay kullanmak şartıyla (İK., m.41/5) fazla çalışmanın saat başına karşılığı 1 saat 30 dakika olurken fazla süreli çalışmanın karşılığı 1 saat 15 dakika olacaktır (İK., m. 41/).

Her iş ve işçinin fazla çalışma yapması mümkün olmayıp bazı iş ve işçilerde fazla çalışma yaptırılmasını yasaklanmıştır. Buna göre gece, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında, sağlık bakımından 7,5 saatten fazla çalışılmayan işlerde fazla çalışma yapılamamaktadır (F.Ç.Y., m.7). Bununla birlikte gebe, yeni doğum yapmış, emziren işçiler ile kısmi süreli çalışan işçilere ve 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmaz (F.Ç.Y., m.8/1). Son olarak gece işinde çalışan kadın işçilere de fazla çalışma yaptırılmamaktadır (K.Ç.Yön., m.5). Görüldüğü üzere, İş hukuku, Kanun ve yönetmeliklerle fazla çalışma sürelerini sınırlandırarak işçinin korunmasını sağlamaktadır.

Fazla çalışma sürelerinin sınırlandırılması yoluyla ailenin korunması ise işverenin karını maksimize etme arzusu yahut ekonomik kaygılarla işçinin daha fazla çalışmak istemesinin önüne geçilmesi ile sağlanmaktadır. Aksi takdirde işçinin sağlığı bozulacak, aile ilişkileri sürdürülebilirliğini yitirme tehlikesiyle karşılaşacak ve uzun vadede aileye zarar görecektir. Nitekim Japonya’da fazla çalışmanın toplumsal zararları açıkça görülmektedir. Japonya’da “Karoshi” olarak ifade edilen fazla çalışmadan kaynaklı ölümler olmaktadır (Işık Erol, 2015, s.15). Bu durum aile kurumunu bir çok riskle karşı karşıya getirecektir. Bunun yanı sıra fazla çalışmanın önüne geçilmemesi halinde ailece geçirilecek vaktin sınırlı olacak veya hiç mümkün olmayacaktır.

Ücretli Tatiller

İş Kanunu kapsamında işçiye dinlenme hakkı verilmiştir. Söz konusu dinlenme sürelerinde işçi ücrete hak kazanmaktadır. Ücretli tatil olarak da tanımlayabileceğimiz bu sürelerin ilki ulusal bayram ve genel tatillerdir. İşçinin bu günlerde çalışıp çalışmayacağı iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilir nitelikte olup herhangi bir karar bağlanmamışsa işçinin onayı alınmadan çalıştırılması mümkün değildir (İK., m.44). İşçi bugünlerde çalıştırılmamasına karar verilmiş olmasına rağmen çalıştırılırsa ayrıca 1 günlük ücrete hak kazanacaktır (İK., m.46). Ücretli tatillerin ikincisi ise iş günlerinde çalışmış olmak şartıyla 7 günlük çalışmaya karşılık 24 saat kesintisiz dinlenme hakkıdır. İlkinden farklı olarak bu dinlenme hakkı sözleşmeye bağlı değildir (İK., m.46).

İşçiye bahsi geçen sürelerde verilen tatil hakkı, aile bağlarını kuvvetlendirme imkanı tanımaktadır. Bayramlar, dünyanın çoğu kültüründe olduğu Türkiye’de de toplumsal önemi haizdir. Bayramlarda aile büyüklerinin ve akrabaların ziyaret edilmesi aracılığıyla aile ilişkileri tazelenmektedir. Bununla birlikte genel tatiller ve hafta tatili gibi düzenli aralıklarla verilen dinlenme hakkı işçinin dinlenmesinin yanı sıra ailesiyle vakit geçirmesini sağlamaktadır. Çocuklu ailelerin öngörülebilir şekilde ailece geçirilecek vakit planlaması yapması önemlidir. Ebeveynleri hafta içi çalışan çocukların hafta tatili dışında ailece vakit geçirmesi güçtür. Bu sebeple hafta sonu tatilleri telafi amaçlı kullanılmaktadır. Kanun çerçevesinde düzenlenen tatillerin yanı sıra sözleşme ile de işçiye dinlenme hakkı verilebilir. Özellikle kurumsal firmalarda görülen, doğum günü, evlilik yıl dönümü gibi günlerde işçiye izin verilmesi de aile içi ilişkilerin yoğun çalışma temposu içinde yıpranmasını engelleyen fırsatlardır. Bu uygulama, işçinin ve ailesinin yaşam kalitesini yükseltmesi sebebiyle yaygınlaştırılması ailenin korunmasına katkı sunacaktır. Elbette söz konusu imkan daha çok beyaz yakalı işçiler geçerlidir. Ancak güçlü sendikalaşma ile mavi yakalı işçiler için de mümkün olabilecek ve hatta çerçeve sözleşmeler yapılarak uygulamanın kapsamı genişletilebilecektir. Günümüz ihtiyaçları göz önünde bulundurulursa mevzuatın bu yönde geliştirilmesi yerinde olacaktır.

Yıllık İzin

II. Dünya Savaşının ardından mevzuatlarda yer alan yıllık izin uygulaması, çalışma olgusunun hayatımızın merkezine yoğun bir tempoda yerleştiği günümüzde işçilere dinlenme imkanı vermektedir. Türkiye’de yıllık izin ilk kez 931 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir (Kayhan, 2010, s.120). 4857 sayılı Kanun’da ise yıllık izne deneme süresini de kapsayacak şekilde en az 1 yıl çalışmış olmak şartıyla elde edilen vazgeçilmez bir hak olarak yer verilmiştir (İK., m.53). Yıllık iznin süresi işçinin kıdemine göre belirlenmektedir. 1-5 yıl arası ise kıdemi olanlara 14 gün, 5-15 yıl arası kıdemi olanlara 20 gün, 15 yıldan fazla kıdemi olanlara ise 26 gün verilmektedir. Bu süreler yer altında çalışan işçiler için dörder gün arttırılmaktadır. Bununla birlikte işçinin 18 yaşından küçük veya 50 yaşın üzerinde olması durumunda yıllık izin 20 günden az olamamaktadır¹². Söz konusu süreler bir bölümü on günden az olmamak şartıyla bölünerek kullanılabilir. Yine belirtilmelidir ki Avrupa Sosyal Şartı’nda yıllık izinlerin asgari dört hafta olması kriter olarak belirlenmiş olup ülkemizdeki uygulama bu standardın altındadır.

Deniz ve Basın İş Kanunları kapsadıkları konuların niteliklerinin farklı olması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu’ndan farklı hükümler içermektedir. Buna göre Deniz İş Kanunu yıllık izin hakkını 6 ay çalışmış olmak şartıyla tanıırken Basın İş Kanunu 1 yıl çalışmış olmak şartıyla bu hakkı tanımaktadır. Deniz İş Kanunu’nda yıllık izin 6 ay ile 1 yıl arası kıdemi olan işçiler için 15 gün daha fazla kıdemi olan işçiler için 30 gündür. Basın İş Kanunu’nda ise yıllık izin günlük yayın işlerinde çalışanlara 10 yıllık kıdeme kadar 4 hafta, daha fazla kıdemliler için 6 haftadır. Günlük yayın işi dışında her 6 ay için iki haftadır (Andaç, 2018, s.215). Ancak AB mevzuatının temel uluslararası anlaşmalarından biri olan Avrupa Sosyal Şartı’nda işçinin çalıştığı süreye oranla yıllık izne hak kazanması önerildiği göz önüne alınarak bahsi geçen yıllık izin uygulamalarını eleştirmek mümkündür.

Kanun’da yıllık iznin vazgeçilemez bir hak olarak düzenlenmiş olması ihmal edilmesinin önüne geçmiştir. Böylece hem işverenin karını maksimize etmesi veya işçinin ücretini maksimize etmesi amacıyla iznin kullanılmaması engellemek amaçlanmıştır. Yıllık izin, çoğunlukla ailece vakit geçirmek için kullanılan, yıl içindeki çalışma yoğunluğu sebebiyle çocuklar ile yapılamayan aktivitelerin planlandığı bir süreçtir. Bu sebeple yıllık izinde yalnızca işçinin değil ailenin de hakkı olup işçinin dahi bu haktan vazgeçememesi aileyi de korumaktadır. Dolayısıyla yıllık izin her ne kadar işçinin dinlenmesi için verilmiş gibi görünse de aile ilişkilerinin yürütülmesi ve refahının yükselmesini de sağlamaktadır.

Burada belirtilmelidir ki, işçi, istediği dönemde yalnızca kendi kararıyla izin kullanamamaktadır. İşveren işin takvimine göre düzenleme yapma hakkı mevcut olup her yıl hangi dönemde izin kullanılacağını, işin niteliğine göre, işyerinde duyurarak tayin edebilmektedir. Öyle ki, işçinin izin için dilekçe bırakıp işverenin onayını beklemeden izne çıkması halinde o tarihte sözleşmeyi feshetmesi anlamına gelmektedir (Mollamahmutoğlu, 2019, s.954). Yıllık izin bir yandan vazgeçilemez bir hak olarak düzenlenirken diğer yandan işçinin izin kullanılacak döneme karar verilirken önceliğin iş ve işveren oluşu eleştirilebilir. Türk toplumunun çoğunluğunun köyden kente göç etmiş ve köyüyle bağlantısını koparmamış bir toplum olduğu düşünülürse köydeki toprağını işleme devam eden bir çok işçi olduğu fark edilecektir. Bu işçilerin hasat mevsimini köyünde geçirmesi gerekecektir. Bununla birlikte yıllık izin süresinin çocuklarının okul tatiline denk gelmemesi işçinin ailece tatil yapma hakkını elinden almak demektir. Ailenin korunabilmesi işin ve işverenin değil işçinin öncelenmesini ile mümkün olacaktır.

Yıllık izin döneminde elbette ki işçinin ücreti de korunmuştur. Yıllık izin dönemine ait ücret, peşin olarak ödenmekte olup hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerin ücretleri ayrıca ödenecektir. Sigortalıların tüm bu süre zarfında sigorta primleri de ödenmektedir (SSGSSK., m.80). Bu nedenle işçi yıllık izin döneminde başka bir işte ücretli çalışmamakta eğer çalıştığı tespit edilirse yıllık izin için ödenen ücreti geri alınabilmektedir (İK., m.59). Yıllık izin süresinde işçinin ücretinin korunması ve

¹² Kadın işçilerin doğum sebebiyle çalışmadığı günler, kaza ve hastalıktan dolayı işe gidemediği günler, muvazzaf askerlik dışında herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi veya manevra sırasında işe gidemediği günlerin 90 günlük kısmı, zorlayıcı sebeplerden ötürü işin 1 haftadan fazla tatil edildiği sürenin 15 günü, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri, röntgen işinde çalışanlara hafta tatili dışında verilmesi gereken yarım günlük izinler, sendikal faaliyetler sebebiyle işe gidemediği günler, işveren tarafından verilen izinler, kısa çalışma süreleri, 66.maddede belirtilen zamanlar çalışılmış gibi sayılmaktadır.

peşin olarak ödenebilmesi aile ekonomisini koruyan önemli bir uygulamadır. Ancak işçilerin bu dönemde kayıtdışı şekilde başka işlerde çalıştıkları bilinmektedir. Ücret seviyelerindeki düşüklük işçinin sosyal imkanları maddi imkanlar ile ikame etmesine sebep olmaktadır. İş Müfettiş raporlarında yer verilen işçi şikayetleri incelenmiş ve bu durumu destekleyen şekilde yıllık izin talep edilen konular arasında çok küçük bir payı olduğu görülmüştür (Kayhan, 2010, s.123). Ülkemizde yıllık izin önemi hususunda işçilerin bilinçlendirilmesi ve yıllık izin imkanlarının geliştirilmesi (Sendikaların uygun fiyatlı tatil yerleri ile anlaşması vb) gereklidir.

Mazeret İzni

6645 sayılı Kanun ile eklenen Ek madde 2'ye göre ölüm, doğum, evlenme gibi aile hayatı için kritik öneme sahip bazı özel durumlarda işçiye ücretli izin hakkı verilebilmektedir. Bu kapsamda ele alınabilecek ilk izin evlenme iznidir. İşçinin evlenmesi durumunda üç gün izin hakkı tanınmıştır. Evlenme, ailenin kurulduğu, bedenen ve zihnen iş dışında yoğun zamanlar geçirilen bir dönemdir. Bu sebeple işçiye evlenme izninin bir hak olarak tanınması ailenin korunması açısından yerinde olmakla birlikte yetersizdir. Nitekim DMK'da bu süre yedi gündür (DMK., m.104/b). Türk kültüründe evliliğin hem ailesini kuran işçi bakımından hem de kişinin ailesi bakımından önemli bir olay olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bu nedenle yalnızca işçiye değil anne ve babasına da evlilik hazırlıkları için izin verilmesi gereklidir.

Mazeret izinlerinin ikincisi cenaze iznidir. İş Kanunu işçiye cenaze izni hakkı tanımaktadır. İşçinin annesi veya babası, eşi, çocuğu yahut kardeşinin vefatı durumunda üç güne kadar izin verilmektedir. Bu süreler, çalışılmış gibi değerlendirilmektir. Ölüm, aile bireylerinin birbirine ihtiyacı olan bir dönem olması sebebiyle bu ihtiyacı karşılayacak kadar sürenin işçiye verilmesini ailenin korunması bakımından gerekli kılmaktadır. Ancak ihtiyacın gerçekçi şekilde karşılanabilmesi için cenaze izninin artırılması yerinde olacaktır. Kültürel ritüeller ve dini gerekler ölüm sürecini yönlendiren en önemli faktörler olarak karşımıza çıkmakta olup örfün hukukun kaynaklarından biri olduğu da göz önünde bulundurularak cenaze izinlerinde genel teamüle uygun davranılmalıdır. Buna göre Türkiye'de kente göçmüş olmasına rağmen köy ile bağlantısı devam eden önemli bir nüfus mevcut olup aileden vefat eden bireyler çoğunlukla memleketine gömülmektedir. Bu durumda üç günlük izin yeterli olmamaktadır. Cenaze izninde yalnızca çekirdek ailenin dikkate alınması da Türk geleneklerine göre yeterli olmayıp alt soy ve üst soyu kapsayacak şekilde geniş ailenin dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü Türk-İslam geleneğinde cenazeye katılmak önemli bir saygı göstergesidir. Ayrıca Türk toplumunda amca, hala, dayı ve teyze gibi yakın akrabalar yeri geldiğinde anne-babalık yapmakta ve aileyi ayakta tutmaktadır. Türk- İslam geleneğinde yer alan ölüye saygının bir göstergesi olan cenazeye katılma aile birliğinin de bir gereği olup ailenin korunması kapsamında önem arz etmektedir.

Mazeret izinlerinin üçüncüsü ise babalık iznidir. Eşin doğum yapması halinde veya evlat edinme durumunda Kanun işçiye 5 gün ücretli izin hakkı tanımaktadır. Babalık izni, baba ve çocuk arasındaki bağın kurulması için gerekli olmasının yanı sıra anneye destek olması bakımından da önemlidir. Ancak babaya verilen izin süresi anneye eşlik etmesine imkan verecek yeterlilikte olmayıp babalık görevini dahi yerine getirmesi için yeterli değildir (Taşdemir, 2018, s.21). Burada ifade edilmelidir ki babalık izni yerine ailenin korunmasını sağlayacak asıl uygulama ebeveyn izni olacaktır. Analık izni başlığı altında bu hususa ayrıca değinilecektir.

İşçinin yaşamında Kanun'da tanımlanan mazeret izinlerinin dışında da karşılaşılabileceği ve izne ihtiyaç duyabileceği birçok farklı durum söz konusudur. Bahsi geçen izinler işçinin bireysel olarak dikkate alındığı yada çekirdek ailesi üzerinden değerlendirildiği durumları içermektedir. Üç kuşağın bir arada yaşadığı geniş ailelerin görmezden gelindiği dikkat çekmektedir. İşçi, çekirdek ailesinin yanı sıra yaşlı ebeveyniyle yaşıyor olabilir. İlaveten evde bakıma muhtaç bir aile bireyi olabilir. Üstelik yaşlı veya bakıma muhtaç bir aile bireyiyle yaşamak yasal olarak verilen izinlere ek olarak izne ihtiyacın her an doğabileceği riskler taşımaktadır. Bakıma muhtaç engelli çocuğu olan işçinin izin hakkı ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre işçinin en az %70 oranında engelli çocuğu olması halinde çalışan ebeveyninden biri on gün ücretli izin hakkına sahip olup bu izni bir yıl içinde toptan yahut bölümler halinde kullanabilmektedir (İK., Ek m.2). Ancak yukarıda dikkat çekildiği üzere işçinin ailesinde bakmakla yükümlü olduğu diğer aile üyeleriyle ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Herşeyden önce engelli çocuk için verilen ücretli izin imkanının engelli olmasa dahi 18 yaşından küçük çocukların sağlık kontrolü için de verilmesi gereklidir. Sağlık hakkı yaşama hakkının bir sonucu olan sosyal bir haktır (Şahbaz, 2009, s.405). Çocuğun velayetine sahip olan ebeveyn, TMK m.328/329 gereği ergin oluncaya kadar çocuğun bakım ve koruma yükümlülüğünü yerine getirmekle yükümlüdür. 18 yaşın altındaki ergin olmayan bir çocuğun sağlık kontrolü için gerekli işlemleri tek başına yaptırması beklenemez. TMK tarafından anne-babaya verilen bu yükümlülüğü çalışırken yerine getirilebilmesi için iş hukukunda düzenleme yapılmalıdır. Bu kapsamda 18 yaşın altındaki çocuklara engellilik oranına bakılmaksızın anne ve babanın birinin kullanması şartıyla mazeret izni hakkı tanınmalıdır.

Söz konusu yükümlülük bakım ve korumanın yanı sıra eğitimi de kapsamaktadır. Anne-babanın çocuğun eğitimi için mesai saatleri içerisinde yerine getirmesi gereken görevleri (veli toplantısı vb.) mevcuttur. Bu durumda anne-babanın her ikisinin de çalışması, izin alamaması yahut tek ebeveyn olması çocuğun eğitimiyle ilgilenmesinde engel teşkil edecektir. Bu sebeple anne-babaların yalnızca sağlık değil eğitim gibi farklı vazifelerini de yerine getirmelerine imkan tanınacak şekilde mazeret izninin genişletilmesi ailenin korunmasının bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Yukarıda bahsi geçen ihtiyaçlara binaen, anne-babanın çocuk ergin oluncaya kadar sağlık sebebiyle 10 günlük ücretli iznine ek olarak 5 gün eğitim için süre eklenmesi ve

mazeret izninin 15 güne çıkarılması yerinde olacaktır. Engelli çocuğu olan işçinin izni, çocuk ergin olsa dahi bakıma muhtaçlık durumuna göre sürdürülmelidir.

İşçinin iş-yaşam dengesini sağlamak, çalışma hayatı ile birlikte ailevi sorumluluklarını yürütebilmesine imkan tanımak için çocuğun yanı sıra ailede bakıma muhtaç başka aile bireylerinin bulunması halinde de 10 günlük mazeret izni verilmesi gereklidir. Özellikle kadın çalışanların iş yaşam dengesi için söz konusu iznin önemi büyüktür. Çünkü işçinin çocuğunun yanı sıra eşine, alt soyu ve üst soyuna ve kardeşine karşı da sorumlulukları vardır. 5510 sayılı Kanun, anne-baba, eş ve çocuğu bakmakla yükümlü olunan kişiler olarak tanımlamakta olup¹³. TMK'da da aile üyelerinden birinin yoksul olması halinde ailenin diğer üyelerinin sorumluluğu olduğu ifade edilmiştir (Akıntürk ve Ateş, 2024, s.444). Eğer bir aile üyesi kendi imkânlarıyla yoksulluktan kurtulamıyorsa diğer aile üyelerinin güçleri oranında mali yardım yapma yükümlülüğü söz konusudur. Aile kurumu, bir sosyal politika aktörü olarak, kendi kendine yardım mekanizması işletmekte ve aynı zamanda ahlaki bir görev olan bu sorumluluk kanunlarda da yerini almaktadır (Tekinay vd., 1993, s.609). Öğretide yardım nafakası olarak ifade edilen bu durum Medeni Kanun'da nafaka yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır¹⁴.

Engelli çocuk için verilen izin imkanının anne-babanın bakma sorumluluğu sebebiyle verildiği düşünülürse bahsi geçtiği üzere aynı sorumluluğun alt soy, üst soy, eş, ve kardeş için de geçerli olduğu ifade edilmelidir. Bu sebeple DMK'da anne, baba, eş, çocuklar ile kardeşlerinin tedavisi uzun süren bir hastalığı olması ve refakat edilmediği durumda hayatı tehlikesinin söz konusu olması yahut ağır bir kaza geçirmesi durumunda personele özlük hakları korunarak üç aya kadar izin hakkı tanınmaktadır. Üstelik bu hak gerektiğinde bir katı kadar uzatılabilmektedir. Sürenin bitiminde ihtiyaç olması ve sağlık raporu ile ispatlanması halinde on sekiz aya kadar ücretsiz izin hakkı da mevcuttur (DMK., m.105). Bununla birlikte öğretide 6 ay ile sınırlı tutulamayan bazı hastalıklarda kısmi süreli çalışmaya geçme hakkının verilmesi önerilmektedir (Hüseyinli ve Özçelik Kaynak, 2020, s.71). DMK'da yer alan bu düzenlemenin işçiler için de uygulanması ailenin koruyacak önemli bir uygulama olacaktır.

Ebeveyn İzni

Anne-baba olmak, aile kurumunun büyüyerek güçlendiği ve neslin devamının sağlandığı bir dönemi ifade etmenin yanı sıra hassas değişimler içermesi sebebiyle ailenin en çok korunması gereken dönemdir. Aile hem kurum olarak desteğe muhtaç hale gelmekte hem de aile üyelerinin birey olarak desteklenmesi gerekmektedir. Kadının bu dönemde ruhen ve bedenen radikal bir değişim geçirmesi erkeğe kıyasla daha çok korunmasını gerekli kılmaktadır. Kadının işgücüne katılımına bakılmaksızın desteğe muhtaç olduğu aşıkardır ancak özellikle işgücüne dahil olan kadınların anne olmadan önceki şartlarda çalışmasını beklemek mümkün değildir. Bu beklenti kadının anneliğini yoksaymak ve ülkenin geleceği olan çocukları feda etmek anlamına gelecektir. Yaşamının ilk yıllarında hem fizyolojik hem de psikolojik olarak bebek bakımında anne öncelikli olsa da erkek için de baba olmadan önceki şartlarda çalışmasını beklemek gerçekçi olmayacaktır. Bu nedenle çalışma şartlarının ebeveynlik yapmaya izin verecek şekilde düzenlenmesi ihtiyacı doğmaktadır. Ancak Türkiye'de ebeveyn izni uygulaması olmayıp analık izni, babalık izni, hamilelik ve emzirme dönemleri için kadın işçiye verilen izinler ile aile korunmaktadır. Bu kapsamda iş hukukunda ebeveynliğin çalışma yaşamıyla yürütülmesini mümkün kılmaya çalışılmıştır. Söz konusu haklar aşağıda sıralanmıştır:

- Hamile işçiye periyodik muayeneler için ücretli izin verilmesi (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.11)
- Hamile işçinin doktor raporuyla gerekli görülmesi halinde hafif işlerde çalıştırılması ve ücretinde indirim yapılamaması (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.7)
- Hamile işçiye doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere –çoğul gebelikte iki hafta daha eklenerek- on altı haftalık doğum izni hakkı (3 yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde de çiftlerden biri bu izinden yararlanabilmektedir) (İK, m.74)
- Kadın işçiye, çalışma süresinden sayılmak üzere ve nasıl kullanılacağına kendisinin karar verecek şekilde çocuk 1 yaşına gelene kadar günde 1,5 saat emzirme dönemi için süt izni hakkı (İK., m.74).
- Analık izninin ardından 1. çocuk için 60, 2.çocuk için 120, 3. çocuk için 180 gün –çocuğun engelli olması halinde üç yüz altmış gün- süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı ve bu dönemde işveren ücret ödemediğinden koşulları sağlaması şartıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yarım çalışma ödeneği ödenmesi¹⁵
- Çocuk ilköğretim çağına gelene kadar yarı zamanlı çalışma hakkı verilmesi (İK, m.74)

¹³ 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi ile 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1), (2) ve (7) numaralı alt bentleri ile yedinci, sekizinci ve on ikinci fıkralarının dışında kalan genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşi, çocukları, anne ve babası bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmıştır.

¹⁴ Yardım nafakası, kişinin kendi kusuru dışında yoksulluğa düşmesi şartıyla, üst soy, alt soy ve nafaka yükümlüsünün refah içinde bulunması halinde kardeşlere süresiz olarak verilen nafaka türüdür. Mali gücü yetmeyen aile üyelerinin sorumluluklarını bakım vererek yerine getirmesi de mümkündür. Ancak bu duruma başka bir çözüm bulunamadığında başvuru bir istisnadır. İstisnai dahi olsa kişinin söz konusu yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için mazeret izninin genişletilmesi yasal bir gerekliliktir.

¹⁵ 6663 sayılı Kanunun 20. maddesiyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek maddesiyle ek madde 5 bu hakkı düzenlemektedir. Hükme göre bu haktan faydalanmak için son üç yıllık süre içerisinde 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmesi ayrıca 30 gün içerisinde kuruma başvuruda bulunması gerekmektedir.

- 6 aylık ücretsiz izin kullanma hakkı (İK, m.74)
- Eşi doğum yapan erkek işçiye beş gün ücretli babalık izni verilmesi (İK, Ek md. 2)
- İşçinin TBK kapsamında olması halinde, eğer sosyal sigortalar yardımlarından yaralanamamışsa, bir yıla kadar çalışmış olması şartıyla iki hafta süreyle – 1 yılı aşan her hizmet yılı için dört haftayı aşmayacak şekilde ikişer gün arttırılarak- bakım ve tedavisinin işveren tarafından karşılanması (TBK., m.418)
- İşçinin TBK kapsamında olması halinde, doğum nedeniyle iş görme edimini yerine getirememesi durumunda –en çok üç ay süreyle- yıllık izninden indirim yapılamaması (TBK., m.423)
- Sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analık sigortasından faydalanması (SSGSSK., m.15).
- Anne olan kadın işçiye, doğumdan önceki bir yıl içinde doksan gün prim ödenmiş olması ve bağımsız çalışan ise GSS borcu olmaması şartıyla on altı haftalık doğum izni boyunca günlük kazancın yarısı kadar -ayaktan tedavi dönemi için bu miktar günlük kazancın 2/3'üdür- geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi (SSGSSK., m.15).
- Sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine doğumdan önceki 1 yıl içerisinde 120 gün prim ödemiş olması ve çocuğun yaşıyor olması şartıyla Bakanlıkça miktarı belirlenen emzirme ödeneği ödenmesi (SSGSSK., m.16).
- Analık izni döneminde kadının yaşadığı prim kaybının doğum borçlanmasıyla telafi edilmesi
- Kadın işçinin emzirme döneminde 1 yıl boyunca -doktor raporuyla gerekli görülmesi halinde sürenin uzatılması hakkı saklı tutularak- gece çalıştırılması yasağı (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.8)
- Gebe ve emziren kadınların doktor raporuyla belirlenmesi şartıyla çalışmasının uygun olmadığı işlerde çalıştırılmaması (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.12)
- 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emzirme odaları 150'den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde ise çocuk bakım alanı yapılması gerekliliği(Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.13)

Yukarıda yer verilen haklar incelendiğinde ailenin kadın işçi üzerinden korunduğu, hamile ve emziren kadınların çalışma koşullarıyla ilgi ayrıntılı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Analık izni, söz konusu korumada kritik öneme sahiptir. Kadın çalışanın hangi kanuna tabii olduğuna bakılmaksızın uygulanması korumanın kapsamının geniş tutulduğunu göstermektedir (Uğur ve Yiğit, 2017, s.80). Ancak analık izninin hem anne hem de çocuk için hayati önemi henüz anlaşılammıştır. Dünyada uygulanan farklı analık izni örneklerine bakıldığında Türkiye'deki analık izninin yetersiz olduğu açıkça görülmektedir. Analık izni Birleşik Krallık'ta 26 hafta olup 6 ay kıdemi olması durumunda 52 hafta olarak uygulanmaktadır. Analık izni boyunca ücretin %90'ı korunmaktadır. Fransa ve İspanya'da izin süresi 16 hafta, Hollanda'da 20 haftadır. Üstelik Hollanda ve İspanya'da analık izni sebebiyle ücrette azalma söz konusu değildir. Fransa'da ise analık izni boyunca ücretin %84'ü ödenmektedir. Norveç'te on üç hafta olan analık izninin tamamı ücretlidir. İrlanda'da analık izni 42 hafta, İsrail ve Polonya'da ise 26 hafta olarak uygulanmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017, s.80). Bununla birlikte çocuk sahibi olmak yalnızca anne için değil baba için de önemli bir süreç olup analık izninin ebeveyn izni olarak uygulanması yerinde olacaktır. Babalık izninin babanın çocuk bakımına eşlik etmesine izin verecek şekilde arttırılması gerekli olup beş gün oldukça yetersizdir.

Kadının işgücüne katılımında önemli bir yeri olan kreş uygulamasının işveren sorumluluğuna bırakılması ve yalnızca büyük ölçekli işyerlerine zorunluluk olarak getirilmiş olması eleştirilebilir. Çünkü kadının işgücüne katılımının ve iş-yaşam dengesinin önündeki en önemli engel çocuk bakımı sürecinin yönetilemiyor oluşudur ve kreş hizmeti bir kamu görevi olarak üstlenilmelidir. Bu ihtiyaca binaen yarım çalışma izni uygulaması, ailenin kadın ve çocuk üzerinden korunabilmesi için yerinde bir uygulama olmasıyla birlikte pratikte uygulanabilirliği yaygınlaştırılmamıştır. Ücretsiz izin hakkının tanınmış olması da her ne kadar ekonomik olarak aileye olumsuz yansiyacak olsa da bunu tercih etmek isteyen kadınlar için bir alternatif olarak Kanun güvencesine alınmış olması önemlidir. Emzirme izninin de yetersiz olduğu görülmektedir. Hem tıpta (Çökelek, 2017, s.375) hem de ülke nüfusunun neredeyse tamamının tabii olduğu İslam dininin kutsal kitabı olan Kur'an Kerim'de (Bakara Suresi: 233) ideal emzirme süresi 2 yıl olarak ifade edilmektedir. Ancak Kanun'da yer verilen emzirme/süt izni hem anne hem de çocuğun birbirine en çok ihtiyacı olan dönemde 1 yıl ile sınırlı tutulmuştur.

Sonuç ve Değerlendirme

İş ilişkisi süresince aileyi koruyan iş hukuku düzenlemelerinin sosyal politika açısından değerlendirilmesi sonucunda "Ailenin Geliri", "Aile İlişkileri ve Mahremiyeti", "Ailevi Sorumluluklar" olmak üzere üç temel koruma alanı tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucunun açıkça ve bütüncül şekilde ortaya konabilmesi için her koruma alanının altında ilgili iş hukuku düzenlemeleriyle korunan ve korunması gereken hususlara değinilmesinin hemen ardından önerilere yer verilecektir.

İş ilişkisi süresince iş hukuku düzenlemeleri aracılığıyla korunan ilk husus ailenin geliridir. Ailenin geliri ilk olarak çoğunlukla ailenin yegâne gelir kaynağı olan *ücret* düzenlemeleri aracılığıyla koruma altına alınmaktadır. Ücret iş ilişkisinde işverenin de temel borcudur. Ücretin anayasal olarak koruma altına alınması, sosyal ücret bakış açısıyla yalnızca iş karşılığı olarak görülmemesi, aşgari ücret ile belirli bir ücret düzeyinin korunması, ücretin düzenli aralıklarla ödenmesi, ücretin kesintilerden korunması ve

ödenmemesi halinde yaptırım uygulanması gibi hususlar ücret üzerinden ailenin gelirini korumaktadır. Ücret, düzenli olarak aileye gelir getiren temel bir maddi kaynaktır. Bu sebeple korunması kritik öneme sahiptir. Ancak asgari ücretin salt işçi üzerinden değil işçinin ailesinin yegane geliri olduğu gerçeği üzerinden belirlenmesi ihtiyacı dikkat çekmektedir.

Ailenin geliri ikinci olarak ailenin zararının tazmin edilmesiyle korunmaktadır. İşçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması durumunda yapılan ödemeler (işgöremezlik ödeneği, maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı) ve sağlanan hizmetler hem işçi aracılığıyla hem de işçinin ölümü halinde doğrudan ailenin gelirinde yaşanan kaybın yada azalmanın telafisini gerçekleştirmektedir. Ölüm yada iş kazası/meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan sakatlıklar, ailenin temel gelir kaynağı olan ücrette geri dönüşü olmayan şekilde azalmaya yada tamamen ücretin kaybına sebep olacağı için koruma sağlanması ailenin bir ömür mağduriyetinin önüne geçmektedir. Ancak aile üyeleri yerine yakınları ifadesinin kullanılmasının kapsayıcı olmanın yanı sıra aile olgusunu aşındırma riski dikkat çekmektedir.

Ailenin geliri üçüncü olarak iş görme borcunun ihlalinde yaptırımların sınırlandırılması aracılığıyla korunmaktadır. İşverene ait olan araç-gerecin zarar görmesi halinde işçinin hatasının aile ekonomisinin zararına sebep olması mümkün olabilmektedir. Yahut hatanın kaçınılmazlığının maliyeti işçi ve ailesine yüklenebilmektedir. İşçinin ücretinde azalmaya yol açan hatta ücretten tamamen yoksun kalınmasına sebep olabilen yaptırımların sınırlandırılması söz konusu yükün azaltılmasını sağlamaktadır. Ancak ağır bir yaptırım olan ödemezlik def'inin işçinin ailesinin asgari geçimi düşünülerek sınırlandırılması gerekmektedir.

Ailenin geliri dördüncü olarak rekabet etmeme borcunun sınırlandırılması ile korunmuştur. İşverenin haklı menfaati düşünülerek işçinin rekabet etmemesi sağlanırken işçinin ve ailesinin de haklı menfaatinin doğması ve menfaatlerin çakışması halinde işçiye ailesini koruma hakkı tanınması ailenin korunabilmesi için önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak kısa çalışma uygulamasının ailenin gelirini koruyan bir iş hukuku düzenlemesidir. Zorlayıcı bir sebebin doğması yada ekonomik kriz dönemleri işçinin ücretsiz izne dahi işini kaybetmemek adına katlanabildiği zor dönemlerdir. İşsizlik sigortası kapsamında bu dönemde işçinin gelirine tam olmasa da kısmi bir koruma sağlanmış olması önem arz etmektedir. Ancak işçi birey olarak değerlendirilmeyip ailesinin asgari geçimini sağlayacak şekilde düzenleme yapılması gerekmektedir.

İş ilişkisi süresince ikinci olarak aile ilişkileri ve mahremiyeti korunmaktadır. İş ilişkisinin bağımlı niteliği gereği işçinin işverene itaat etme borcu vardır. Ancak itaat etme borcu suistimale çok açık olması sebebiyle dürüstlük kuralları ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırma işçinin iyi niyet içermeyen bir düzenleme yada talimata uymamasına imkan tanımakta itaat borcuna uyarken ailesini tehlikeye atmasının da önüne geçmektedir. İtaat borcunun sınırlandırılmasının yanı sıra sadakat borcunun sınırlandırılması da aile ilişkileri ve mahremiyetini korumaktadır. İşçinin ailesinin menfaati ile işverenin menfaatinin çakışması halinde ailenin öncelenmesi gerekmektedir. Kanun'da böyle bir korumaya yer verilmemiştir. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve Ceza Muhakemeleri Kanunu'nda aile bağlarının zarar görme ihtimali söz konusu ise şahitlik yapılmamasına imkan tanınmıştır. Tıpkı böyle bir durumda sadakat borcunun da aile bağlarına zarar vermemesi gerekmektedir.

Aile ilişkilerini ve mahremiyetini koruyan üçüncü düzenleme işçinin kişiliğinin korunmasıdır. Kişiliğin korunması kapsamında kişisel verilerin işlenmesi, psikolojik ve cinsel taciz hususlarına karşı korumadan bahsedilmektedir. Her ne kadar işçinin kişiliği mevzu bahis olsa da aileyi doğrudan etkilemesi sebebiyle ailenin korunmasını gerektiren durumlardır. Kişisel verilerin işlenmesinin rızaya tabi oluşu, kişinin özel yaşamına/ailesine dair bilgileri de içerdiğinden ailenin mahremiyetinin muhafazasını sağlamaktadır. Gerek psikolojik gerekse cinsel tacizden koruma ise yalnızca kişisel bir koruma olmayıp aile ilişkileri bakımından önem arz etmektedir. Psikolojik tacizin işçinin hastalanması, işi bırakması hatta intiharı gibi sonuçları aileyi sarsan önemli durumlardır. Cinsel tacizin de benzeri etkilerinin yanı sıra eşler arasındaki ilişkiyi bozucu etkisi de vardır. Aile birliğinin sona ermesi ile dahi sonuçlanabilmektedir. Dolayısıyla taciz karşısında işverenin koruma yükümlülüğü yalnızca işçiye dair olmayıp aileyi de korumaktadır.

İş ilişkisi süresince üçüncü olarak ailevi sorumluluklar korunmaktadır. İş hukukunda ailevi sorumlulukların hem doğrudan hem de dolaylı olarak korunduğu söylenebilir. Ancak dolaylı olsa dahi çok önemli bir koruma alanı oluşturulmuştur. Bu alanda ilk olarak normal çalışma sürelerinin düzenlenmesi aracılığıyla aile üyelerinin birbirlerine olan sorumluluklarını yerine getirmesine imkan tanınmıştır. Çalışma koşullarının iş-yaşam dengesini alt üst etmesi engellenerek en tipik örneğinin Sanayi Devrimi'nde görüldüğü uzun çalışma saatleri ile ailece işçileşmenin önüne geçilmiştir. Kadın işçilerin çalışma saatlerinin ayrıca düzenlenmesi, gece postalarında çalışan eşlerin çalışma vardiyalarının ayarlanabilmesi gibi spesifik düzenlemelerinde ailevi sorumlulukların yürütülmesine imkan tanıdığı görülmektedir. Ailenin bir çok tehdiye maruz kaldığı günümüzde iş dışı zamanın gittikçe öneminin artmaktadır. Böylece ekonomik üretimin yanı sıra işçilerin ailelerine vakit ayırmasına imkan verilerek toplumu ayakta tutan dinamiklerin üretilmesine de fırsat tanınmaktadır.

Normal çalışma sürelerinin aşımı ise fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma düzenlemeleri ile sınırlandırılmış, sürekli olmamak şartıyla gerektiğinde aileye maddi kaynak sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Ücretli tatil düzenlemesi ise işçinin dinlenme hakkının kanuni güvenceye kavuşturulmasını sağlamıştır. Böylece ekonomik bir kayıp yaşamadan işçi ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirme fırsatı elde etmektedir. Bu sorumluluklar, alışveriş, tatil, çocuklar ile vakit geçirme vb çok çeşitli aktiviteler içerebilmektedir. Ayrıca söz konusu tatillerin –bayram tatillerinde olduğu gibi- aile bağlarının güçlenmesine de katkısı vardır.

Yıllık izin de benzer şekilde yalnızca işçinin değil ailenin de hakkı olup aile birliğinin korunması, ailenin refahının sağlanması ve akrabalık ilişkilerinin sürdürülmesine katkı sağlamaktadır. Vazgeçilemez bir hak olarak düzenlenmiş olması her ne kadar pratikte yıllık izin süresince işçi kayıtdışı şekilde başka işlerde çalışıyor olsa da yerinde bir düzenlemedir.

Ailevi sorumlulukların korunmasını sağlayan bir diğer düzenleme mazeret iznidir. Mazeret izni ile evlilik, ölüm, babalık gibi ailenin en önemli dönüm noktalarında işçiye izin hakkı tanınmıştır. Ancak söz konusu durumlarda mazeret izninin yetersizliği ortak bir sorun olarak dikkat çekmektedir. Üstelik mazeret izninin ailenin başka ihtiyaçlarını da karşılayacak şekilde genişletilmesi gereklidir. Buna göre, Türk-İslam geleneğinde aile bağlarının ve ölüye saygının bir göstergesi olarak cenazeye katılmanın önemsenmesi sebebiyle alt soy ve üst soyun ölümlerinde de cenaze izni hakkı tanınması gereklidir. Evliliğin yalnızca işçi değil ailesi açısından önemli olması sebebiyle iznin aile üyelerini kapsayacak şekilde genişletilmesi yerinde olacaktır. Ayrıca babalık izninin babanın ebeveynliğe eşlik etmesine izin vermeyecek kadar kısa olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 18 yaşın altındaki çocukların eğitim, sağlık gibi anne babalara yasal olarak verilmiş sorumluluklarının yerine getirilmesi için de ayrıca mazeret iznine ihtiyaç vardır. Bu sebeple engelli çocuğu olan ebeveyn tanınmış olan mazeret izninin çocuk ergin oluncaya kadar diğer aileler için de verilmesi önerilmiştir. Sağlık sebebiyle 10 günlük ücretli iznine ek olarak 5 gün eğitim için ekleme yapılarak mazeret izninin 15 güne çıkarılması yerinde olacaktır. Engelli çocuğu olan işçinin izninin ise çocuk ergin olsa dahi bakıma muhtaçlık durumuna göre sürdürülmesi gereklidir.

Son olarak, ailevi sorumluluklar ebeveyn izni ile korunmaktadır. Aslında Türkiye’de ebeveyn izni uygulaması olmayıp ebeveyn iznine karşılık gelebilecek çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere çalışmanın ilgili kısmında yer verilmiş olup gebe ve emziren kadın işçiler için yapılan düzenlemelerin yerinde olduğu görülmüştür. Ancak analık izninin dünyadaki diğer örneklerine kıyasla yetersiz olduğu ifade edilebilir. Yarım çalışma ve yarı çalışma izninin çok önemli düzenlemeler olmasının yanı sıra uygulanabilirliğinin yaygınlaştırılması gereklidir. Yaygınlaştırılmasının genel olarak ailevi bir sorumluluk olan çocuk bakımı ve özel olarak kadının işgücüne dahil olması bakımından önemli olduğu bir diğer husus ise kreşlerdir. Büyük ölçekli işyeri olan işverenlere verilmiş bir sorumluluk olan kreş açılmasının kamu görevi olarak yerine getirilmesi ve yaygınlaştırılması gereklidir. Bununla birlikte Türkiye’de işçinin anne-baba olmasına binaen aileyi doğrudan yahut kadın üzerinden dağıtmak şeklinde birçok düzenleme yapılmış olsa da ebeveyn izni uygulamasına geçilerek daha sistematik ve birlik içinde bir koruma sağlanabilir. Analık sigortası, ailenin korunması bakımından önemli olmakla birlikte yeterli olmayıp aktif bir koruma sağlanabilmesi için aile sigortası kurulmalıdır.

Annelik, kapitalist toplumun ilerlemeci paradigması ve para ekonomisi gereği kadın ve erkeğin maddi karşılığı olan hizmetlerde bulunmasına dayalı dengesini bozmaktadır. Kapitalist topluma dayalı olarak üretilen politikalar, kadını işgücü piyasası içerisinde nasıl aktif tutacağına odaklanmaktadır. Oysa ki sistemin bu ihtiyacı kısa vadeli olup günü kurtarmakta uzun vadede ise aileyi olumsuz etkileyerek, doğurganlık oranlarını düşürmekte, iş-yaşam dengesini imkansız hale getirmekte, erkek ve kadını yarıştıran eşlerin birbirini bütünüleyen ilişkisini zedelemekte, toplumsal krizini beslemektedir. Uzun vadeli çözüm getiren sosyal politikalar üretilmelidir ve bunun sağlanması ancak aileye odaklanarak mümkündür. Politika üretilirken kapitalist işgücü piyasasının ihtiyaçları öncelenmemelidir. Bu politikalar sonucu kadın doğurganlığına ve aile üyeleri aile kurumuna yabancılaşmakta, nesil yetiştirmek metalaşmaktadır. Refah devletinin dengesini sağlamak adına politika üretmek için çabalanırken bizzat dengesizlik beslenmektedir. Bu dengenin yeniden kurulması adına çalışma yaşamında ailenin korunması için daha fazla çaba harcanması gerekmektedir. İşçinin tekil olarak bir birey olmadığı, aynı zamanda bir anne, baba, eş veya çocuk olarak bir ailenin bireyi olduğu farkındalığı ile çalışma yaşamına dahil olmasına izin verilmelidir. Çalışmanın merkeziliği ve salt karın maksimizasyonuna odaklanması, işçinin sistemin bir dişlisi gibi değerlendirilmesi uzun vadede toplumun sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support The author declared that this study has received no financial support.

Yazarın ORCID ID'si / ORCID ID of the author

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT 0000-0001-9193-0550

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Akgeyik, T. (1998). İşyerinde Cinsel Taciz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(41), 215-224.
- Akıntürk T., Ateş, D. (2024). Aile hukuku. 25. Baskı. İstanbul: Beta Basımevi.
- Aktay, N. (2007). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2004). Kısa Çalışma. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 19(1), 1-35.
- Alpagut, G. (2012). İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(25), 56-84.
- Andaç, F. (2018). *Sosyal politika bakımından türk çalışma hukuku uygulaması*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Ansay, T. (1948). *Anayasalarda aile kavramı*. Türkiye'de Ailenin Değişimi Yasal Açından İncelemeler. Ankara: Sosyal Bilimler Derneği Yayını.
- Arslan Ertürk, A. (2010). *Türk iş hukukunda işçinin sadakat borcu*. İstanbul: On iki Levha Yayınları.
- Aydın, M. (2013). *Kurumlar sosyolojisi*. İstanbul: Açılım Kitap.,
- Aydın, U., Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat*. 3(6), 72-104.
- Balkır, Z.G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz. *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 0(1), 35-59.
- Barbarosoğlu, F. (2013) *Şov ve mahrem*. 2. Baskı, İstanbul: Profil Yayıncılık.
- Bayrak, S. (2019). Türkiye'de İşsizlik Ve Boşanma İlişkisi: 1980-2017 Dönemi İçin Nedensellik Analizi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 39-54.
- Berktaş, F. (2013). *Feminist teoride açılımlar*. Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları. 2.Baskı, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Bowles, S. ve Gintis H. (1982) The Welfare State And Long Term Economic Growth: Marxian, Neoclassical, And Keynesian Approaches. *American Economic Review*, 72(2), 341-345.
- Bozkurt, V. (2017). *Değişen dünyada sosyoloji*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Canatan, K., Yıldırım, E. (2011). *Aile sosyolojisi*. İstanbul: Açılım Kitap.
- Ceza Genel Kurulu, 2019/221 E., 2020/312 K.
- Çelik, N. (2016). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basımevi.
- Çenberci, M. *Sosyal sigortalar kanunu şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Çil, Ş. (2020). *İş uyumsuzluklarında yargıtay uygulamaları*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çökelek, F. (2017). Emzirme Sıklığı ve Süresi Ne Olmalı?. *Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Yenidoğan Dergisi*, 2(2), 55-86.
- ÇSGB, (2023). *Asgari Ücret*. Retrieved from <https://www.cs.gb.gov.tr/asgari-ucret/>, 12.12.2023.
- Davenport, N. (2008). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı çalışma sistemi çalışanlar için ne kadar iyi?. *Journal of Aviation*, 3(2), 113-120.
- Doğan Yenisey, K. (2012). Hizmet Sözleşmesi. *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu*, 297-336.
- Doğan Yenisey, K. (2014). *İş hukukunun emredici yapısı*. İstanbul: Beta Basımevi.
- Doğan, İ. (2016). *Aile sosyolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Eser, B., Terzi, H. (2008). Türkiye'de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 121-137.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- EUROSTAT, (2024). *Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri*. Retrieved from [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1#:~:text=In%202022%2C%20the%20usual%20working,and%20Bulgaria%20\(40.2%20both\),](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1#:~:text=In%202022%2C%20the%20usual%20working,and%20Bulgaria%20(40.2%20both),) 12.12.2023.
- Galbraith, J. K. (1990). *Ekonomi kimden yana*. İstanbul: Altın Kitapları.
- Gönç Şavran, T. (2011). *Klasik sosyolojiye katkı 1: ferdinand tönnies ve george simmel*. Klasik Sosyoloji Tarihi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gözler, K. (2020) Anayasa hukukunun genel esasları. 15. Baskı. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Güzel, A., Okur, A.R., Caniklioğlu, N. (2019). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Basımevi.
- Huber, E. R. (1970). Modern Endüstri Toplumunda Hukuk Devleti Ve Sosyal Devlet. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27 (3), 27-51.
- Hüseyinli N., Özçelik Kaynak, K. (2020). Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği). *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(1), 59-74.
- İşık Erol, S. (2015). Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi ve Karojisatsu. *Çalışma Dünyası Dergisi*. 0(6), 15-31.
- Kayhan, N. (2010). Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye'de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*.1(1), 119-149.
- Keskin, D. A. (2016). *Manevi tazminat*. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Korkmaz, A. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye'de Asgari Ücret: 1951-2003. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0(7), 53-71.
- Kudat, A. (1977). Aile ve Yeniden Üretim. *Toplum Bilim*, (0)2, 94-112.

- Kurtkan, A. (1977). *Fert ve topluluk ilişkileri bakımından şahsiyet ve cemiyet tipolojisi*. Fındıkoğlu Armağanı. İstanbul: İst. Üni. İktisat Fak. Yayını.
- Kutal, G. (1991). Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği. *Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli*, Ankara.
- Küçükkalay, A. M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi. *SDÜ İİBF Dergisi*, (), 51-68.
- Marshall, G. (2009). *Sosyoloji sözlüğü*. İstanbul: Bilim Sanat Yayınları.
- Metin, B. (2015). Gelecek Nesillerin Yaşam Fırsatları İçin Ciddi Bir Tehdit: Çocuk Yoksulluğu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2), 166-187.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Ulaş, B. (2019). . 3. Baskı. Ankara: Lykeion.
- Nacar, B., Karabacak, Y. (2016). Türkiye’de Devlet Bütçesinin Sınıfsal Yapısı: Sosyal Ücret Kavramsallaştırması Temelinde Bir Analiz (2006-2014). *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 0(34), 79-107.
- Oğuzman, M., Barlas, K.N. (2012). *Medeni hukuk giriş kaynaklar temel kavramlar*. 18. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Öcal, K. E. (2011). *İş hukukunda ücret ve uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Önal, S. (1990). *Aile sosyolojisi*. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Özden, B. (2018). Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 8-22.
- Özel, Ç. (2001). Sözleşme Dışı Sorumlulukta Yansıma Zarar ve Giderimine İlişkin Bazı Düşünceler. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 50(4), 81-106.
- Sarper, S. (2020). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basımevi.
- Standing, G. (2002). *Beyond the new paternalism*. London: Verso.
- Şahbaz, İ. (2009). Bir Sosyal Hak Olarak Sağlık Hakkı. *TBB Dergisi*, 0(86), 405-424.
- Şakar, M. (2009). *Gereğeli ve içtihatlı iş kanunu yorumu*. 4. Baskı. İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık.
- Şakar, M. (2011). *İş hukuku uygulaması*. İstanbul: Beta Basımevi.
- Taşdemir, Y. (2018). Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bakış. *ASEAD*, 5(1), 10-23.
- Taşkent, S. (2020). *Açıklamalı- içtihatlı 4857 sayılı kanunu*. İstanbul: Beta Basımevi.
- Taşkent, S., Eyrenci, Ö., Ulucan, D. (2020) İş hukuku. İstanbul: Beta Basımevi.
- Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop (1993). *Borçlar hukuku genel hükümler*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Temel, İ., Asal, Ö. (2021). İş Görme Amacı Güden Sözleşme Türleri İle İş Kazası Arasındaki İlişki ve İş Kazasından Doğan Maddi Tazminata İlişkin Esaslar. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*. 7(1), 83-94.
- Tuncay C., Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri*. 20. Baskı. İstanbul: Beta Basımevi.
- TÜRK-İŞ, (2023). *Asgari Ücret*. Retrieved from <https://www.turkis.org.tr/2024-yili-asgari-ureti-net-17-bin-2-lira-olarak-aciklandi/#:~:text=2024%20YILI%20ASGAR%C4%B0%20%C3%9CCRET%C4%B0%20NET%2017%20B%C4%B0N%202%20L%C4%B0RA%20OLARAK%20A%C3%87IKLANDI,-2024%20y%C4%B1l%C4%B1nda%20uygulanacak&text=Toplant%C4%B1n%C4%B1n%20ard%C4%B1ndan%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20ve%20Sosyal,lira%20olarak%20belirlendi%C4%9Fini%20ifade%20etti.,12.12.2023>.
- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 5458, K. 6726, T.22.09.1987.
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2014/19809, K.2015/6499.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 23.6.2008 t. E.2007/42733 K.2008/17109.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2015/14424, K.2017/4612
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2013/1522 K.2013/18228, T.13.6.2013.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2018/703, K.2018/1749
- Yıldırım, N. (2004). Türkiye’de Boşanma Sebepleri. *Bilgi*, 0(28), 59-81.
- Yiğit, Y., Uğur, S. (2017). İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı. *Trakya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 71-100.
- Yücel, K. (2019). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi. *Politik Ekonomik Kuram*, 3(2), 338-364.
- Zaim, S. (2013). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Çiloğlu Yörübulut, M. (2024). İş ilişkisinde aileyi koruyan iş hukuku düzenlemelerinin sosyal politika açısından değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 86, 145-163. <https://doi.org/10.26650/jspc.2024.86.1455419>