



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 2, Sayı: 6, Aralık 2016, s. 144-163

Yrd. Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL

Batman Üniversitesi, IIBF, sevgi.isik@windowslive.com

İŞGÜCÜ PİYASALARI VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDEKİ YAPISAL DEĞİŞİMLER NETİCESİNDE KADINLARIN EMEKLİLİK GÜVENCESİZLİĞİ

Özet

Sosyal güvenlik sistemi bireyleri çeşitli risklere karşı koruyan ve geleceklerini güvence altına almaya çalışan çok önemli refah düzeyi göstergelerinden birisidir. 1980'li yıllardan sonra küreselleşmenin de etkisiyle işgücü piyasalarındaki değişim, sosyal güvenlik sistemini de derinden etkilemiştir. Öyle ki, bir taraftan devletin, sosyal güvenlik sistemi üzerindeki rolü azalırken, diğer taraftan özel emeklilik sistemi yaygınlaşmaya başlamıştır. Ancak işgücü piyasasında ve sosyal güvenlik sistemindeki yapısal değişim ve dönüşümler; çalışma yaşamında var olan cinsiyet eşitsizliğini daha da derinleştirmiştir. Bilindiği gibi kadınların çalışma hayatındaki sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu artış genellikle güvencesiz işlerde gerçekleşmektedir. Bununla birlikte, eğer kadınların istihdam edildiği işler nispeten kısa, düzensiz ve güvensiz ise kadınlar düzenli prim ödeme ilkesine dayanan sosyal güvenlik sisteminden dışlanmaktadır. Dolayısıyla kadınların önemli bir kısmı çalışma hayatının içinde yer almasına rağmen, kendi üzerlerinden sosyal güvenlik hakkına sahip olamamaktadırlar. Bu nedenle söz konusu kadınların bir kısmı bağımlı statüsünde sisteme dâhil olmaya çalışmaktadırlar. Ancak sisteme dâhil olmayan kadınlar ise güvenceden yoksun bir hayat sürmek durumunda kalmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik Sistemi, Kamu Emeklilik Sistemi, Bireysel Emeklilik Sistemi, Kadın, Türkiye.

**RETIREMENT INSECURITY OF WOMEN OWING TO STRUCTURAL
CHANGES IN THE LABOR MARKETS AND THE SOCIAL SECURITY
SYSTEM**

Abstract

The social security system is one of the most important indicators of the level of well-being that protects individuals against various risks and is trying to secure their future. After the 1980s the change in the labor market with the influence of globalization Social security system has also deeply affected. Such that, on the one hand, the role of the state on the social security system has declined, while on the other side the private pension system began to become widespread. But the structural changes and transformations in the labor market and in the social security system have further deepened the gender inequality that exists in the working life. As is known, the number of women in working life is increasing every passing day. This increase usually occurs in precarious jobs. However, if the jobs where women are employed are relatively short, irregular and insecure, women are excluded from the social security system, which is based on the principle of regular premium payment. Therefore despite an important part of women being involved in the working life, they can not have the right to social security on their own. For this reason, part of the women in question are trying to be included in the system in their addictive status. However, women who cannot be included in the system are forced to live a life without security.

Keywords: Social Security System, Public Pension System, Individual Pension System, Woman, Turkey.

Giriş

Bir ülke halkının sadece bugününü değil, yarınını da güvence altına almayı amaçlayan sosyal güvenlik sistemi, işgücü piyasasının yeniden yapılanma sürecine paralel olarak önemli değişimlere ve dönüşümlere sahne olmaktadır. Söz konusu bu dönüşüm sürecinde, bir taraftan emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi uygulamalar ile kamu emeklilik sisteminden emekli olmak zorlaşırken, diğer taraftan da elde edilecek faydanın düşürülmesi gibi uygulamalar ile çalışma hayatında yer alan işgücünün gelecek kaygısı her geçen gün artmaktadır.

Öte yandan devletin sosyal güvenlik sistemindeki rolünün sınırlandırılması diğer bir ifadeyle sistemde kamunun rolünün azaltılması ve özel emeklilik sistemi ile sistemdeki açığın kapatılmasına yönelik piyasalaşma eğilimleri diğer önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bireysel emeklilik sisteminden faydalanmanın ilk koşulu olan prim ödeme zorunluluğunun sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için katılımcının işgücü piyasasındaki devamlılığı özel bir önem taşımaktadır. Ancak son yıllarda hem küresel hem de ulusal bazda yaşanan sosyal, ekonomik ve siyasal krizler normal (tipik) işgücü piyasasından a-tipik piyasalaşmaya yönelik geçişe ivme kazandırmış; çalışanların çok uzun yıllardan beri elde etmiş olduğu çalışma hayatına yönelik haklarında da erozyona neden olmuştur.

Türkiye batılı sanayileşmiş ülkelerde olduğu gibi sanayileşme trendini tam anlamıyla yakalayamadığından, ülkemizde sektörler arası geçiş sağlıklı bir şekilde gerçekleşmemiş ve buna bağlı olarak bilinçli bir işçi sınıfı da oluşmamıştır. Öte yandan işgücü piyasalarının esnekleşmesi, kayıt dışılığın yaygınlaşması bunun sonucunda sosyal güvenceden yoksunluğun artması, dene-timsizliğin yaygınlaşması, maliyetleri düşürmek isteyen işverenlerin özellikle krizlerle birlikte işçi çıkarmalarının yaygınlaşması gibi birçok olumsuz faktör, çalışanlar arasında işini kaybetme korku ve endişesini artırmıştır. Bu arada ülkemizde çift haneleri rakamlara ulaşan işsizlik sorunu, sorunu bir kez daha artırmakta ve özellikle vasıf ve gelir seviyesi düşük kesimler arasında güvencesiz çalışmaya doğru eğilimi artırmaktadır.

Bu bağlamda işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınlar hem işgücü piyasasındaki yapısal değişimden hem de sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan dönüşümden erkeklere oranla daha fazla etkilenmektedir. Nitekim söz konusu bu kadınlar sadece bugünün sosyal güvenlik sisteminden dışlanmakla kalmayıp, aynı zamanda gelecekteki gelir güvencesi-ne de erişimi neredeyse imkânsız bir hale gelmektedir.

Bu çalışmanın amacı ülkemizde işgücü piyasasında yaşanan yapısal değişime paralel olarak sosyal güvenlik sistemlerinde, kamunun azalan rolüne karşı genişleyen piyasalaşma sürecinin, kadınların emeklilik güvencesi(zliği) üzerinde oluşturduğu sonuçları araştırmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak işgücü piyasasında yaşanan yeniden yapılanmalar ve bu durumun kadın işgücüne etkisi, hemen akabinde sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimini ülkemiz açısından ele alacağız. Son olarak da ülkemizde emeklilik sisteminde yaşanan yapısal dönüşümler ve kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcı rolünü üstlenen bireysel emeklilik sistemini inceleyerek, sisteme katılım konusunda kadın işgücünün kısıtlayıcı unsurlarına değinilecektir.

1. İşgücü Piyasalarında Yeniden Yapılanma ve Kadınlar

Uluslararası kapitalizm içine düştüğü krizden kurtulmak amacıyla 1980'li yıllardan sonra küresel düzeyde emek ve sermaye ilişkilerini düzenleyen yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Birçok gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de devlet merkezli ulusal kalkınma modelinden vazgeçilmiş ve dışa açık ekonomik büyüme stratejileri hayata geçirilmiştir (Güneş, 2009: 15). Ekonomideki bu yapısal dönüşüm ve yaşanan krizler nedeniyle bir taraftan işsizlik artarken, diğer taraftan da "standart-dışı istihdam", "düzensiz istihdam" ve "güvencesiz istihdam" olarak da adlandırılan a-tipik ve esnek istihdam şekilleri işgücü piyasasında yaygınlık kazanmıştır. Özellikle kayıt dışı sektörlerde istihdam olanağı bulan kadınların, cinsiyet eşitsizliğine dayanan çalışma hayatı böylece daha zorlaşmıştır. Toplumsal refah düzeyini olumsuz yönde etkileyen bu durum toplumu kronik bir yoksulluğun kucağına iterken sosyal sorunları derinleştirme yönünde etki yapmıştır. Nitekim ekonomideki yapısal sorunlar ve izlenen politikalar, işsizliği azaltmada yetersiz kalmıştır. Türkiye emek piyasasındaki kadın işgücü, kayıt dışı sektörde genişleyen istihdam ve işsizlik sorunundan en fazla etkilenen kesim olmuştur (Karabıyık, 2012: 232; Karadeniz, 2011: 85).

İşgücü piyasasında yaşanan bu olumsuz tablonun arka planında yatan nedenlerden birisi de yapısal uyum programlarıdır. Öyle ki, ülkemizde 1980'den sonra uygulanan yapısal uyum programlarının amaçlarından biriside istihdamı arttırmaktır. Böylece dışa açılma ile beraber

rekabet ortamı ve verimlilik artışlarının meydana geleceği, emek yoğun faaliyetlerin artacağı, finansal serbestleşme ile de yatırım finansmanı için gerekli kaynakların artacağı dolayısıyla da istihdamda artış olacağı planlanmıştır. Fakat bu planlamalar arzu edilen başarıyı gösterememiştir. Finansman sorununun ortaya çıkmasında etkili olan reel ücretlerin düşmesi genel istihdam düzeyini de olumsuz yönde etkilemiştir. Reel ücretlerin düşmesi ile beklenen istihdam artışının olmamasının ardında yatan sebeplerden bazıları, piyasalarda eksik rekabetin olması ve ücret ve verimlilik arasındaki ilişkinin zayıf olmasıdır. Nitekim yapısal uyum politikalarının esnek bir konuma soktuğu işgücü piyasalarında istihdam gittikçe a-tipik istihdam şekline doğru kaymaya başlamıştır. Düşük ücret ve esnek bir işgücü kullanımının olduğu a-tipik istihdamda çalışan kadınların büyük çoğunluğu herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna da kayıtlı bulunmamaktadır (Oran, 2010: 75).

Bu bağlamda a-tipik istihdam şeklini daha iyi anlayabilmek için öncelikle tipik yani normal çalışma ilişkisinin tanımına bakmak yararlı olacaktır. Buna göre tipik ya da normal iş ilişkisi denilince, işçinin belirli bir işverene bağlı olarak ona ait işyerinde ve ona ait işi yapmayı üstlendiği, tam gün süreli çalışmayı öngören, belirsiz süreli ve varlığı hukuken korunup, ücret ve diğer çalışma koşullarının toplu iş sözleşmesi yoluyla yani kolektif olarak düzenlendiği, işçinin çalışmasının karşılığı ise aydan aya yapılan kısmi ödemeler yoluyla ifa edildiği bir iş ilişkisi (hizmet akdi) anlaşılmaktadır. Tipik iş ilişkisinden çeşitli yönleriyle ayrılan iş ilişkilerine ise a-tipik iş ilişkileri denilmektedir (Akyiğit, 2005: 126-127). A-tipik çalışma biçimleriyle ilgili farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte, yazında en sık görülen a-tipik istihdam biçimleri ise belirli süreli çalışma, geçici çalışma, evde çalışma, kendi hesabına çalışma, tele çalışma, ücretsiz aile işçiliği gibi çalışma biçimleri a-tipik çalışma şekillerinden sadece bir kaçıdır (Yüksel, 2004: 49).

Özellikle 1980'li yıllarla beraber ekonomik kriz ve işsizliğin yanı sıra küreselleşen dünyada firmaların değişen ekonomik ve sosyal şartlara, artan uluslararası rekabet, yeni teknolojiler ve esnek üretim sistemlerine uyum sağlaması amacıyla makro ve mikro düzeyde işgücü piyasalarının esnekliğine yönelik uygulamalar dikkat çekici bir boyutta gelişmiştir. Bu dönemde işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesi uygulamaları ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle "savunmacı" bir karakter kazanmış ve makro seviyede genel ücret artışlarının sınırlandırılması, sosyal harcamaların azaltılması ve işgücü piyasasının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma hayatını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek işgücü piyasasında işgücü talebinin artırılması amaçlanmıştır (Uyanık, 2003: 7).

Gerçektende a-tipik çalışma şekilleri ile çalışanların sayısında artışlar yaşanmıştır. Ancak kadınların işgücü piyasasında eğreti olarak adlandırılacak işlerde güvencesiz ve düşük ücretlerle çalıştırması, bir yandan işverenler tarafından işgücü maliyetinin düşürülmesi anlamına gelirken, diğer yandan işgücü piyasası içinde hak ettiği istihdam olanaklarına kavuşamamış kadınların daha da olumsuz şartlarda çalışması anlamına geliyordu. Böylece Türkiye'de kısmi süreli çalışma, evde çalışma, kendi adına ve hesabına çalışma gibi a-tipik çalışma şekillerinin giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Öyle ki, işgücü piyasasında, kendi hesabına çalışanların, ücretsiz aile çalışanlarının ve yevmiyeli çalışanların oranı Avrupa Birliği ülkelerinin üzerinde yer almaya başlamıştır. Bu yönüyle Türkiye'de yıllardır uygulanmakta a-tipik istihdam, Avrupa'daki a-tipik istihdamdan farklı olarak çalışan yoksulların içinde bulunduğu bir eğreti istihdam şekli

olarak varlığını sürdürmektedir. Böylece işgücü piyasasının katı olduğu iddiasıyla düzenli ücreti istihdamın çalışma koşullarını esnekleşme adı altında kuralsızlaştırmak, örgütsüzleştirmek, ücretlerini düşürmek, sosyal korumaya erişimlerini zorlaştırmak; yoksulluğu derinleştirebilecek ve gelir dağılımındaki adaletsizliği orta ve uzun vadede şiddetlendirebilecek uygulamalardır (Karadeniz, 2011: 119).

Bu nedenle a-tipik istihdam, işlevi ve etkileri bakımından günümüzde önemli tartışmalara konu olmaktadır. Bu bağlamda, bazı kesimler a-tipik istihdam şekillerinin istihdamı artıran ve sosyal refahı genişleten bir araç olarak görmekteyken, bazı kesimler ise bunu küresel kapitalizmin bir unsuru olarak işgücü piyasalarına, örgütlenmeye ve emeğin mücadelesiyle kazanılmış olan haklara ve kurallara zarar veren ve kuralsızlaştırma eğilimi içeren bir uygulama olarak değerlendirmektedir (Filiz, 2011: 10).

Türkiye’de a-tipik çalışanların büyük kısmını kadınların oluşturduğu ve söz konusu bu kadınların büyük bir çoğunluğunun yoksul ve sosyal güvencesiz olduğu düşünüldüğünde, a-tipik istihdamın olumsuz yönleri ülkemizde daha ağır basmaktadır. Nitekim Türkiye’de sosyal sigorta programları, düzenli ücretli çalışanları kapsarken, düzensiz, düşük gelirli çalışanları sistemden dışlamaktadır. Böylece sosyal güvenlik reformu olarak yapılan düzenlemelerin a-tipik çalışan kadınlar üzerine etkisinin olumsuz olduğu görülmektedir. Kısmi süreli çalışanların primleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak hesaplanırken, sosyal sigorta yardımlarından yararlanmak için gerekli prim ödeme gün sayılarını doldurmaları da olanaklı görünmemektedir. Her ne kadar kısmi süreli çalışanlara eksik kalan günlerini isteğe bağlı olarak ödeme veya borçlanma imkânı getirilmiş olsa da kazançları düşük kadınların söz konusu yüksek primleri ödemesi neredeyse imkânsızdır. Böylece yasa a-tipik çalışan kadınların pek çoğunu zorunlu sigorta kapsamı dışına itmektedir (Karadeniz, 2011: 119-120).

Esasen ülkemizde esnek istihdam uygulamaya konulurken asıl amaç kadın istihdamının artırılmasıydı. Böylece kadınların ücretli çalışma yaşamına katılımı ile yaşadıkları birçok sıkıntıya çare bulunacaktı. Bu yaklaşımda kadınların aslen ve öncelikli olarak ev ve aileleri ile ilgili rollerinden kaynaklanan görevlerini yerine getirmek istedikleri, bunun için de ücretli çalışma yaşamının hayatlarında ikincil kaldığı varsayılıyordu. Kadınların tercihiymiş gibi öne sürülen bu durumun üstesinden gelebilecek en iyi yöntemin ise esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması olduğu kabul edilmiştir. Esnek çalışma sayesinde, kadınların iş-aile uyumunu sağlayabilecekleri, aile ve evlerine öncelik verebilecekleri ifade ediliyordu. Oysaki ülkemizde kadınların, esnek çalışmayı tercih etmekten daha ziyade, seçeneksizleştirilmeleri nedeniyle tercih etme zorunlulukları söz konusu olmuştur. Çünkü ücretli çalışma seçeneği erkeklerin aksine, kadınların önüne her zaman ailenin “bakım” sorumluluklarıyla birlikte ileri sürülmüştür. Bu sorumlulukları kadının üzerinden alacak mekanizmaların geliştirilmemesi kadının çalışma hayatındaki sorunu bir kat daha artırmıştır (KEİG, 2014: 4).

Nitekim ülkemizdeki kadınların, evdeki ve iş hayatındaki sorumluluklarını uyumlu hale getirmeye çalışırken yaşadıkları sorunlar onları çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Ataerkil aile yapısına diğer bir ifadeyle geleneksel anlayışa göre kadının temel ve birincil görevi annelik yani çocuk bakımıdır. Ülkemizde kreş veya gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumlarının yeterli olmaması veya annelerin çocuklarını bırakabileceği eş, dost, akraba gibi bir yer bulamaması

çalışan kadınları ya iş hayatından soyutlandırmakta veya kısmi zamanlı çalışma, evde çalışma gibi a-tipik istihdam biçimleri işgücüne katılımının temel biçimleri olmaktadır. Birçok kadına sunulan ücretin, çocuk bakım maliyetini karşılamaya yetmemesinden dolayı kadınların zorunlu olarak ev kadınlığı statüsünde kalmalarına neden olmaktadır. Bu ve buna benzer birçok sebepten dolayı, aile içerisinde “çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı” gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören toplumsal bakış açısı yerine, bu sorumlulukların “anne”, “baba”, “devlet” ve “işveren” arasında paylaşılması yaklaşımının benimsenmesi daha doğru olacaktır (Kızılgöl, 2012: 92; Gökbayrak, 2011: 171).

Öte yandan ülkemizde uzun yıllardan beri yaşanan kayıt dışı ekonomi sorununun en önemli unsurlarından birini de “kayıt dışı istihdam” oluşturmaktadır. Kayıt altına alınamayan bu istihdam şekli, devleti diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik sistemini önemli bir gelirden yoksun bırakırken diğer yandan çalışanları da güvencesiz ve oldukça sağlıksız koşullarda çalışmak durumunda bırakmıştır. Sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışan bu kesim, sosyal güvenlik kapsamında yer alan sağlık, iş kazaları ve tazminat gibi birçok olanaktan yoksun kalmaktadır (Metin, 2011: 47). Buna ilave olarak kayıt dışı işgücü piyasasında, ücretler piyasa koşullarına bağlı olarak düşük seviyede belirlenmekte, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeni bulunmamakta, çalışma koşulları normal işgücü piyasasının çok gerisinde yer almaktadır. Kayıt dışı işgücü piyasası istikrarsız ve güvencesiz çalışma koşulları kentteki yoksul kesimlerin marjinal yaşam koşullarıyla özdeşleşmiştir. Oysaki sektörün ilk çıktığı yıllarda geliştirilen yaklaşımlarda normal sektörün gelişmesine bağlı, ikincil ve geçici olarak tanımlanan kayıt dışı işgücü piyasasının normal işgücü piyasası tarafından içerileceği ve dönüştürüleceği öngörülüyordu (iki kesimli ekonomi yaklaşımı). Bu öngörüye göre, geçici bir durgunluk döneminden sonra sağlanan ekonomik büyüme ve normal sektörde oluşturulacak istihdamla kayıt dışı sektörün kapsamı daralacaktı (Erdut, 2005: 12-13). Ancak bu durum gerçekleşmediği gibi ülkemizde kayıt dışı istihdam her geçen yıl çığ gibi büyümeye devam etmiş ve dezavantajlı kesimlerin başında gelen kadınlar, bu sektörden en fazla etkilenen kesim olmuştur (Metin, 2011: 47).

Nitekim kadınlar toplumsal refahın temininde önemli katkılar sağlamalarına rağmen, sosyal güvenlik sistemine erişimde ikinci sınıf yurttaş olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Kadınların büyük ölçüde sosyal güvenlik sistemine bağımlı olarak erişimi, sadece bugüne ait güvencelerini değil, gelecekteki güvencelerinin de, bir erkek (baba ya da eş) üzerinden belirlenmesi ile sonuçlanmaktadır. Bu kapsamda ilerleyen yaşlarda kadınların önemli bir bölümü ya eşlerinin gelirini paylaşmak zorunda kalmakta veya eşin ölümü durumunda eşinden kalan aylık, kadınlar için temel gelir kaynağı haline gelmektedir (Gökbayrak, 2011: 167). Oysa Anayasamızın 60. Maddesinde “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar”, ifadesi yer almaktadır. Bu gerçeğe yola çıkıldığında, kadının sosyal güvenlik hakkından yararlanmak için mutlaka çalışıyor olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Tam tersine çalışmadan veya normal istihdam dışında kalan a-tipik istihdam şekillerinde bile istihdam edilmesi durumunda da kadının sosyal güvenlik hakkından yararlanması gerekmektedir (Lordoğlu, 1998: 19).

2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu’ndaki sosyal güvenlik uygulamaları ve gelişimi “doğal” ve “geleneksel” kurumlardan “modern” sosyal güvenlik uygulamalarına doğru bir değişim geçirmiştir. Avrupa’da bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sistemleri, sanayi devriminin gerçekleşmesi ve işçi sınıfının oluşmasıyla hayat bulmuştur. Oysa Osmanlı İmparatorluğu sanayileşme sürecine girmedikinden, sosyal korumayı talep edecek bir işçi sınıfı da oluşmamıştır. Bu durumda aile yapısının da koruyucu bir birim olma işlevini sürdürmesiyle, Osmanlı İmparatorluğu’nda sınırlı ve dağınık sosyal koruma önlemleri gerçek anlamda bir sosyal güvenlik sistemine dönüşmemiştir. İmparatorluktaki sosyal güvenlik uygulamaları aile içi yardımlaşmalar, dinsel yardımlar ve ahilik, lonca gibi meslek kuruluşları içerisindeki yardımlardan olmak üzere üç kategoride ele alınabilir (Güvercin, 2004: 91).

İlk TBMM’nin kuruluşundan Cumhuriyetin ilanına kadar geçen (1920-1923) dönemde, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim sırasında ortaya çıkan kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak işçiler yararına kullanılmasına dair 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun çıkarılmıştır. Ayrıca işçilerin ve işverenlerin zorunlu katılmasıyla ihtiyat ve tevaün sandıkları kurulmasını ve işverenlerin belirli hallerde işçilere zorunlu sağlık yardımı yapmasını öngören 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, (bu sandıklar daha sonra Amele Birliği adı altında birleşmiştir) çok yetersiz de olsa Türkiye’de ilk sosyal güvenlik belgeleri olmaları açısından dikkate değerdir (Dilik, 1985: 94).

Yeni devletin ilk Anayasası olan 1921 tarihli Teşkilatı Esasiye Kanunu devletin içinde bulunduğu dönemin iktisadi, sosyal ve siyasi durumu nedeniyle hak ve özgürlüklere yer verememiştir. 1924 Anayasasında ise temel hak ve hürriyetlerden kişinin hak ve özgürlükleri sıralanmış olup diğer iktisadi ve sosyal hak ve özgürlükler ile siyasi hak ve özgürlüklerden bahsedilmemiştir (Oral vd., 2013: 24). Bu bağlamda Cumhuriyetin ilk yıllarında sosyal güvenliğe yönelik doğrudan düzenlemeler yapılmasa da, çıkarılan Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1930) gibi yasalarla dolaylı kimi düzenlemelere gidilmiştir. Böylece bu dönemde sosyal sigortalara benzeyen ancak kişiler ve riskler bakımından dar kapsamlı birtakım emeklilik ve yardım-lama sandıklarının kuruluşunu öngören yasalar çıkarılmıştır (Güvercin, 2004: 91-92).

Öte yandan Cumhuriyet’in ilanından 3008 sayılı İş Kanununun çıkarıldığı 1936 tarihine kadar geçen sürede sosyal güvenlikle ilgili kapsamlı bir düzenleme yapılmamış; çıkarılan kimi yasalar da dolaylı ve sınırlı olarak sosyal güvenlikle ilgili hükümler içermiştir (Bulut vd., 2015: 28). 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmüştür (Tepekule, 2008: 40). Fakat 3008 sayılı İş Kanunu’nun sosyal sigortalara ilişkin temel hükümlerinin uygulamaya konulması ve bu çerçevede bir sosyal güvenlik sisteminin yavaş da olsa oluşturulması için 1945 yılını beklemek gerekecekti. Bu bakımdan Cumhuriyet’in ilanından 1945 yılına gelinceye kadarki sürede bir sosyal güvenlik sistemi kuruluşuna rastlamamaktayız (Bulut vd., 2015: 28).

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'nda işçileri çeşitli tehlikelere karşı korumak amacıyla ilk defa bir sosyal güvenlik sistemi kurulmasına dair genel ilkeler belirlenmiştir. Söz konusu yasa ile devlet, işçi-işveren ilişkilerinde tek düzenleyici otorite olarak kabul edilmiştir. Böylece çalışma yaşamı ilk defa sistematik olarak bir düzene bağlanmıştır (Yay, 2014: 154-155). Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunu kurulacak sigorta kollarını, bunların öncelik sırasını, sosyal sigortalarda zorunluluk ilkesini, sosyal sigortaların kişiler açısından kapsamını "sosyal yardımlar" başlığı altında düzenlemiştir. Esasen Kanun "sosyal yardım" deyimini kullanmakla birlikte, bununla sosyal sigortayı amaçladığı kuşkusuzdur. Kanunla, kendilerine karşı sosyal koruma sağlanacak riskler "iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, işten çıkma, hastalık ve ölüm" olarak tespit edilmiştir. Bu durumda sigortalı olma ve sigorta yardımlarından yararlanma, özel sigortaların aksine, kişinin iradesine terk edilmemiş ve zorunluluk esasına göre benimsenmiştir. Sosyal güvenliğin bu evrensel ilkesi, "işçiler işyerlerine alınmalarıyla beraber kendiliğinden sigortalı olmuş olurlar" ifadesiyle söz konusu Kanunda açıkça vurgulanmıştır. Böylece yapılan düzenlemelerle, sosyal risklere karşı güvencenin sağlanması görevi devlete verilirken, bu görevin yerine getirilmesi için bir devlet kurumu olarak (Levent, 2013), "İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu" 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmek üzere çıkarılmıştır (Gerek vd., 2013: 204-205).

1945 yılından sonra çeşitli sigorta kollarında bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda;

- ✓ 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile Analık Sigortası Kanunu,
- ✓ 1950 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu,
- ✓ 1951 yılında 5502 sayılı Hastalık ev Analık Sigortası Kanunu,
- ✓ 1957 yılında 6900 sayılı Maluliyet İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu,
- ✓ 1952 yılında 5953 sayılı Basın İş Kanunu,
- ✓ 1954 yılında 6379 (1967 yılında 854) sayılı Deniz İş Kanunu çıkarılarak sosyal sigorta kapsamı genişletilmiştir (Gerek vd., 2013: 205).

1950 yılında yürürlüğe giren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile sayıları 11'i bulan mevcut emeklilik sandıkları ortadan kaldırılmış, çalışanlardan ve işverenlerden prim alınması ilkesine dayalı, modern anlamda bütüncül bir sosyal güvenlik yapısı oluşturulmuştur. Memurlara tek çatı altında sosyal koruma sağlamak amacıyla da T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Oral vd., 2013: 25).

Sosyal güvenlik alanında gerçekleştirilen bu düzenlemelerin dışındaki en önemli gelişme ise 1961 Anayasasıdır. 1961 Anayasasıyla, "sosyal güvenlik" kavramı ilk defa çalışma hayatı ve sosyal siyasete ilişkin ana yasal terminolojiye girmiştir. 1961 Anayasasının sosyal güvenlikle ilgili 48. Maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir (Oral vd., 2013: 25; Gerek vd., 2013: 205).

Öte yandan kalkınma planları da sosyal güvenlikle ilgili birbirine benzer hükümler taşımış; hatta günümüzde yeni ve çok önemli olarak sunulan bazı düzenlemeler uzun süreden beri kalkınma planlarında yer almıştır. Bu bağlamda sigortalıların özel yararları ve durumları göz önünde bulundurulmak şartı ile sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi

fikrine ilk kez Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1963-1967) yer verilmiş ve devletin sosyal siyaseti olarak kamuoyuna açıklanmıştır (SGK, 2016).

Tarihsel süreç içerisinde, işçi statüsünde çalışanlara ilişkin sigorta kollarına ait çeşitli kanunlara dağılmış bulunan düzenlemeler, sosyal güvenlikle ilgili özel hükümler içeren 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesiyle tekrar gözden geçirilerek, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda birleştirilmiştir. 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren söz konusu bu Kanunla, İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu adını alarak işçi statüsünde çalışanların sosyal güvenlikleri alanında yeni bir takım haklar getirilmiştir (SGK, 2016).

02.09.1971 tarihli ve 1479 Sayılı “Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu” ile kurulan Bağ-Kur 01.10.1972 tarihinde tüm yurttan eş zamanlı uygulanmaya konulmuştur (Tepekule, 2008: 42). 01.01.1986 tarihinden itibaren de bu Kanuna tabi sigortalı kişilere sağlık sigortası yardımları verilmeye başlanmıştır (Oral vd., 2013: 25). Yine 10.10.1977 tarihinde yürürlüğe giren 2108 Sayılı “Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanunu” ile köy ve mahalle muhtarları Bağ-Kur kapsamına alınmıştır (Tepekule, 2008: 42).

04.05.1979 tarihli ve 2229 sayılı Kanunla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayan Türk vatandaşları ile ev kadınlarına Bağ-Kur kapsamında isteğe bağlı sigortalı olma hakkı getirilmiş; söz konusu bu sigortalıların da zorunlu sigortalılarla aynı hak ve mükellefiyetlere tabi olması öngörülmüştür (Oral vd., 2013: 25).

Öte yandan 1982 yılında kabul edilen yeni Anayasa ile sosyal güvenlik hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Bu bağlamda Anayasanın;

- ✓ 2. maddesinde “devletin sosyal bir hukuk devleti” olduğu,
- ✓ 60. maddesinde; “herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alarak teşkilatını kuracağı”,
- ✓ 61. maddesinde “devlete hizmet eden vatandaşların korunacağı ve kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlanacağı, sakat, yaşlılar ile korunmaya muhtaç çocukların koruma altına alınması konusunda gerekli teşkilatları kuracağı”,
- ✓ 62. maddesinde de “yabancı ülkelerde çalışan vatandaşların sosyal güvenliklerinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınması” gerektiği hükme bağlanmıştır (Levent, 2013).

Sosyal güvenlik sistemi dışında kalan tarım sektöründe çalışanların büyük bir bölümü 1983 yılında çıkarılan iki önemli kanunla da sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Bu kanunlardan ilki 17.10.1973 yılında kabul edilen 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu olup bir diğeri de yine aynı tarihte kabul edilen 2926 Sayılı Tarımda Kendi Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu’dur (Gerek vd., 2013: 205). Yine sosyal güvenlik sistemimizde uzun yıllardan beri eksikliği hissedilen işsizlik sigortası da 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Yasayla kabul edilmiş ve 01.06.2000 tarihinden itibaren de uygulanmaya konulmuştur (Yiğit, 2005: 76).

3. Türkiye’de Emeklilik Sisteminde Yapısal Dönüşüm: Bireysel Emeklilik Sistemi

Ülkemizde sosyal güvenliğin temelleri çok partili döneme geçişle birlikte atılmış olsa da, refah koşullarının kurumsallaşması ve kısmi anlamda da olsa bir sosyal devlet anlayışından söz edebilmesi için 1960’ların sonrasını beklemek gerekmiştir. Sosyal devletin genişleme evresi olarak kabul edebileceğimiz bu aşamanın 1961 Anayasası ile de desteklenmesi, ülkemizde sosyal gü-

venlik politikalarının katlanarak artmasına neden olmuştur. Söz konusu bu dönemdeki yapılanmanın temeli içe dönük kalkınma stratejisine dayanmaktadır. Sendikal hakların arttığı, tarım kesimine yönelik önemli politikaların gerçekleştiği ve sosyal güvenliğin bir hak olarak ele alındığı bu süreç yetmişli yıllara gelindiğinde sarsılmaya başlamıştır (Çımrın ve Durdu, 2015: 67). 1970’li yılların ortalarından itibaren yaşanan kriz ve krizden çıkış için tek yol olarak öne sürülen neo-liberal felsefe temelinde şekillenen sosyal güvenlik sistemleri, “bireysellik” ve “kamunun rolünün daraltılması” tartışmaları içerisinde, önemli bir anlam değişimine sahne olmaktadır. Kamu örgütlenmesi, bu örgütlenmenin sunduğu hizmetlerin daraltılması tartışmalarının odak noktalarından birisini de, sosyal güvenlik sisteminin reformu diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü oluşturmaktadır. Bu tartışmaların, dünyada gelişmiş sosyal güvenlik sistemlerinin ciddi finansman sıkıntısı yaşadığı bir döneme paralel olarak gelişmesi, dönüşüme meşruiyet kazandırmıştır. Özellikle Dünya Bankası (DB), Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası kuruluşların, küresel ölçekte ortaya koyduğu reçeteler, ülkelerin iktisadi ve sosyal yapılarının özgün koşulları göz önünde bulundurulmaksızın tek çözüm yolu olarak algılanmıştır (Gökbayrak, 2010: 142-143).

IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası örgütlerin önerileri doğrultusunda 1970’li yıllardan sonra uygulanmasına başlanan “liberal ekonomi politika paketleri”; devletin küçülmesini, kamunun iktisadi aktivitelerinin özelleştirmesini, piyasa güçlerine daha fazla yer verilmesini, dış ticaretin ve sermaye hesabının serbestleşmesini kapsamıştır. Yurtiçi piyasalarının serbestleşmesini ve ekonominin yurtdışı ile bütünleşmesini ileri süren bu politikalar, ekonomik hayatta kamunun sorumluluğu düşüncesinin terk edilerek “bireysel sorumluluğa” öncelik ve önem verilmesini ileri sürmektedir (Kar ve Elveren, 2008: 70). Bu nedenle serbest piyasa içerisinde devletin rahat hareket edebilmesi için sosyal güvenliğin özel kesime devredilmesi gerekmektedir. Kamu sektörünün sorumluluğunun özel sektöre kaydırılması, ülkeden ülkeye farklılık göstermiş olsa da birçok ülkede başvurulan yöntem olmuştur (Çımrın ve Durdu, 2014: 42). Özellikle 1980’li yıllardan itibaren birçok ülkede sosyal güvenlik sistemlerinin temel sorunlarının çözümü için normalde emeklilerin maaşlarının, çalışanların ödedikleri primlerle (katkı payı) finanse edildiği “dağıtım modeli”ne (pay-as-you-go) dayanan sosyal güvenlik sistemlerinden uzaklaşmıştır. Sonrasında da sosyal güvenlik sisteminin tamamen veya kısmen özelleştirildiği modellerin uygulandığı sistemlere geçildiği görülmektedir (Kar ve Elveren, 2008: 70).

Türkiye’de de, sosyal güvenlik sistemi, kendine özgü ciddi yapısal sorunları içerisinde barındırdığı ve aynı zamanda bu sorunlar karşısında, sistemin yeniden yapılanma gereksinimi duyduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Ancak Türkiye’de, sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı sorunlar, ana akım yazın tarafından öne sürüldüğü gibi, refah devleti uygulamalarının sınırlarına ulaşmasından kaynaklanmamıştır. Aksine Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin çalışma eksenli koruma sağlaması nedeniyle, işgücü piyasasında esnekleşme gibi istihdam biçimlerinde yaşanan değişimler, yapısal sorunlar ve sistemin yönetim anlayışındaki zaafardan kaynaklı olarak karşımıza çıkmaktadır (Gökbayrak, 2010: 143). Öte yandan erken emeklilik de sosyal güvenlik sisteminin finansman dengesini bozan en önemli sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde emeklilerin %62’sinin yaşının asgari emeklilik yaşı olan 58-60 yaşın altında olması, sorunun boyutunu açıkça ortaya koymaktadır. Bunun yanında, sosyal

güvenlik sisteminin finansman sorununun bir bölümü de prime esas kazancın düşük gösterilmesi, kayıt dışı istihdamın yüksekliği, prim tahsilât oranının düşüklüğü gibi gelirleri azaltıcı uygulamalar ile primi alınmadan yapılan sigorta ödemeleri, borçlanma kanunları gibi giderleri artırıcı gelişme ve uygulamalardan kaynaklanmaktadır (Demirci, 2016).

Sosyal güvenlik alanında faaliyet gösteren çok sayıda kurumun bulunması, bu kurumlar kapsamında bulunan kişilerin hak ve yükümlülüklerinin de farklılaştığı anlamına gelmektedir. Böylesine dağınık bir yapı bir taraftan eşgüdüm sağlanmasını önlemektedirken, diğer taraftan, mevzuatın karışıklığı, bürokratik işlemlerin yoğunluğu, bilgi işlem altyapısının yetersizliği gibi sorunlar sosyal güvenlik kurumlarının etkin çalışmasına engel olmuştur. Böylece sosyal güvenlik sisteminde reforma gidilerek ilk olarak Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur'u Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı adı altında birleştiren 5502 sayılı Kanun, 20 Mayıs 2006 tarihinde 26173 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ardından sigorta hak ve yükümlülüklerinde norm ve standart birliği sağlayan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16 Haziran 2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış, yürürlüğe giriş tarihi ise 1 Ocak 2007 olarak belirlenmiştir (Demirci, 2016).

En nihayetinde de, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun, yayımı tarihinden 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiş; 27 Ekim 2003 tarihinde de ilk emeklilik planlarının tasdiki ile emeklilik şirketleri faaliyete başlamıştır (EGM, 2016a). Fonlama esasına göre çalışan sistemde, katkı payları, katılımcıların belirleyeceği şekilde emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmekte, bu katkıların işletilmesinden sağlanacak getiriler ise katılımcıların emeklilik gelirini oluşturmaktadır. Emeklilik şirketleri ve portföy yönetim şirketleri arasında gerçekleştirilmesi zorunlu olan "portföy yönetim sözleşmesi" Sermaye Piyasası Kurulu tarafından onaylanmakta, emeklilik yatırım fonlarının yönetimi profesyonel portföy yöneticilerince gerçekleştirilmektedir. Ülkemizde 18 yaşını doldurmuş ve medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip katılımcı, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak ve on yıl süreyle katkı payı ödemek koşuluyla 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanmaktadır. Sisteme en az 1 yıl katkıda bulunan katılımcı eğer isterse sistemdeki birikimlerini, başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir. Buna ek olarak katılımcı isterse sisteme katkıda bulunmaya ara verebilmekte, yılda en fazla dört kez emeklilik planını veya en fazla altı kez katkı payının fonlar arasındaki dağılımını değiştirebilmektedir (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012: 157).

Nitekim 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun ilk maddesine göre kanunun amacı; "Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi, emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunması amacıyla, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı hesabına göre oluşturulan bir sistemdir" şeklinde ifade edilmiştir (İnneci, 2013: 106). Söz konusu bu maddeye göre sistemin iki özelliği dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasıyla, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasıyla işleyen özel emeklilik programları, yıllar süren tartışmalardan sonra dünya-

daki yaygın uygulamanın aksine gelişme sürecinde olan Türkiye’de zorunluluk esasıyla değil, gönüllülük esasına göre işletmesidir (Topalhan, 2010: 165). Bir diğeri de bireysel özel emeklilik sisteminin sosyal güvenliğe alternatif olarak görülmediği, aksine sosyal güvenliğe ek bir emeklilik aracı olarak görüldüğüdür.

Öte yandan bireysel emeklilik sistemlerinde portföy yönetimi de ayrıcalıklı bir öneme sahiptir. Maaş esaslı bir emeklilik sisteminde; aktüer yapı doğru kurulmuş olsa dahi portföy yönetiminin zayıf olması durumunda diğeri bir ifade ile katkı paylarının plasmanından sağlanan verimin yetersiz olması durumunda sistemin zayıflamasına ve yükümlülüklerin yerine getirilememesine yol açar ve bu durum emeklilik fonunun iflasına kadar gidebilecek sonuçlar doğurabilir. Böylece prim esaslı bir sistemde, yetersiz verim, sisteme yeni girişleri kısıtlayacağı ve sistemden çıkışları artırabileceği için emeklilik fonu açısından kötü sonuçlar doğurabilir (Korkmaz vd., 2007: 58).

Sonuçta sistemin sorunlarını çözmek için uygulamaya konulan reformlar, liberal görüşün temel ilkelerinden biri olan “ekonomik etkinlik” ve “finansal sürdürülebilirlik” doğrultusunda yapılmıştır. Bu reformlar neticesinde ülkeler emeklilik gelirin hesaplanmasında “belirlenmiş (tanımlanmış) fayda” sisteminden “belirlenmiş katkı” modeline geçmeye başlamışlardır. Belirlenmiş fayda modelinde emeklilik maaşı başlangıçta belirlenmekte ve bu maaşı sağlayacak birikim, çalışma yıllarında tahmini getiri oranları ve aktüeryal kurallara göre hesaplanan katkılarla meydana getirilmektedir. Belirlenmiş katkı modelinde ise kişilerin belirledikleri katkı paylarının bir emeklilik hesabında belirli süre boyunca veya belirli bir yaşa kadar yatırıma yönlendirilmesiyle oluşan birikim, katılımcılara emekli aylığı olarak geri ödenmektedir. Belirlenmiş fayda modelinde kişi emeklilik yıllarında ne kadar gelir elde edeceğini bilirken, belirlenmiş katkı modellerinde bu gelir seçilen yatırım aracının getirisine bağlı olarak değişmektedir. Dolayısıyla, belirlenmiş fayda modelinde riski devlet üstlenirken, belirlenmiş katkı modelinde riski birey üstlenmektedir (Kar ve Elveren, 2008: 70-71).

4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Kadınların Özel Emeklilik Sistemine Katılımlarının Kısıtlayıcı Unsurları

Günümüzde pek çok ülkede sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişine ilişkin problemler özellikle ulusal bütçelerde ciddi mali baskılar oluşturmuştur. Bu alanda ortaya konan yeni reform sistemleri bu çıkmazdan kurtulmanın bir aracı olarak görülmüştür. Bu nedenle gelişmiş ülkelerin çoğunda reform kapsamı bağlamında sosyal güvenlik kuruluşlarının özelleştirilmesi veya zorunlu sistemlerden gönüllü sistemlere geçişte “tek ayaklı” sistemden, iki veya üç ayaklı sistemlere geçilmesi önerilmiştir. İlk ayakta, sosyal kamu harcamaları ile muhtaç bireylere asgari gelir garantisi sağlanacak ve ikinci ayakta sosyal güvenlik kurumunun, finansmanına devletin ve bireyin katıldığı sorumluluk esasına göre işleyen sosyal sigortacılık hâkim olacaktır. Son olarak üçüncü ayak ise isteğe bağlı ve özel sektör tarafından organize edilen, kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı, iştirak edenin katkısına göre gelir elde edilen ve özel hukuka tabi kuruluşlardan oluşacaktır (Korkmaz vd., 2007: 53).

Öte yandan gelişmekte olan ülkelerde ise sosyal güvenlik reformlarının belirlenmesinde ve yürütülmesinde sosyal tarafların da katılımını sağlayacak programlar önerilmektedir. Devletin sisteme doğrudan katılımı yerine garantör ve denetleyici rolü ile katılımı, yönetim giderlerinin azaltılması, merkez-dışı bir yönetimin benimsenmesi, sosyal güvenlik sisteminin maliyetini arttırıcı uygulamalardan kaçınılması, özel sigortalarca tamamlayıcı sistemlerin teşvik edilmesi ve tek ayaklı sistemlerden çok ayaklı sistemlere geçilmesi önerilmektedir (Korkmaz vd., 2007: 53).

Nitekim ekonomik krizlerin yoğun ve acı etkilerini birçok kez yaşamış olan ülkemizde; özel sektörün sermaye birikiminin, dayanıklılığının ve rekabet gücünün düşüklüğü nedeniyle bireysel emeklilik sistemi Türkiye’de devlet tarafından teşvik edilmekte ve desteklenmektedir. Dünyadaki değişimlerin olumsuz etkilerini azaltabilmek, devletin sosyal güvenlik harcamalarını düşürebilmek için alınan önlemlerden birisi olarak uygulanan bireysel emeklilik sistemi, yeni bir güvence biçimi olarak sunulmaktadır. Geleceğin garanti altına alınabilmesinin bir formülü olarak, kazandığından pay ayırabilecek olan orta ve üst gelir sahiplerine daha çok hitap eden bu sistem, gelir düzeyi düşük olanlara doğru genişletilmek istenmektedir (Çımrın ve Durdu, 2015: 74).

Bu bağlamda ülkemizde zorunlu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı olarak kurulmuş olan ve kurulduğu 2003 yılından bu yana yaklaşık 13 yıldır ülkemizde varlığını devam ettiren bireysel emeklilik sisteminin, özellikle Ocak 2013 tarihi itibarıyla uygulanılmaya başlanan “devlet katkısı teşviki” ile yakalamış olduğu ivme artarak devam etmektedir (EGM, 2016b: 7). Bu bağlamda Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılım yıllar itibarıyla sürekli bir biçimde artarak, Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre 31.12.2015 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik sisteminde 7.040.375 sözleşme yürürlükte bulunmaktadır. Katılımcı sayısı ise 2004 yılında 314.257 kişi iken, 2015 yılında 6.038.432 kişiye ulaşmıştır. Aynı dönemde emeklilik yatırım fonu büyüklüğü %24 oranında artarak yaklaşık 43 milyar (42.979.056.589) TL’ye; devlet katkısı fon büyüklüğü ise geçen yıla göre %66 gibi büyük bir oranda artış göstererek 5 milyar (5.020.000.071) TL’ye ulaşmıştır (EGM, 2016b: 10; EGM, 2005: 10).

Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının cinsiyete göre dağılımında ise kadınların bireysel emeklilik sistemine katılımı erkeklere göre daha düşük düzeydedir. 2015 sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmelerin katılımcılarının “cinsiyete” göre sahip oldukları fon büyüklüğünün %57’sine erkek, %43’üne kadın katılımcılar sahiptir. Kadınların %14 daha düşük olmasında kadının çalışma hayatına ilişkin sorunları belirleyici rol oynamaktadır. Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının yaşa göre dağılımına bakıldığında ise yeni katılımcıların daha genç olduğu dikkat çekmektedir. Öyle ki, bireysel emeklilik sistemine dâhil olan nüfusun yaş ortalaması 38,9 iken, toplam fon büyüklüğü ağırlıklı bireysel emeklilik sistemi yaş ortalaması 45,2 olarak gerçekleşmiştir (EGM, 2016b: 18).

Öte yandan sistemden çıkışların her geçen yıl artması da dikkat çekicidir. Emeklilik Gözetim Merkezi’nin 2004 yılında ilk hazırladığı rapora göre vefat ve sözleşme iptaline bağlı olarak sistemden çıkış %3 iken, 2015 sonuna kadar kurulan sözleşmelerin kendi isteği ile sistemden çıkış oranı on kattan daha fazla artarak %31,1 olarak gerçekleşmiştir. Sonlanan sözleşmelerin sona erme sebepleri daha ayrıntılı olarak incelendiğinde bireysel emeklilik sistemi katılımcıların

büyük bir çoğunluğunun emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrıldığı görülmektedir. %8,09'luk kesimin emeklilik hesabını başka şirkete aktarma veya %3,82'lik kesimin hesap birleştirme yoluyla mevcut hesaplarından ayrıldığı ama aslında yine sistemde var oldukları görülmektedir. Fesih oranı %3,49 iken vefat/maluliyet oranı ise %0,43 seviyelerinde olup oransal olarak çok küçük seviyelerdedir. Oysa sona eren sözleşmelerin toplam sözleşmeler içindeki payının %31,1 ve sona eren sözleşmelerin neredeyse %83,56'lık kesimin sistemden çıkmak yoluyla sözleşmelerini sona erdirdiği dikkate alındığında sistemden çıkış oranının azımsanmayacak kadar büyük olduğu görülmektedir (Salantur, 2015: 90; EGM, 2016b: 13; EGM, 2005: 55).

Oranın yüksek olmasının nedenleri arasında Türkiye'de sıklıkla yaşanan siyasi ve ekonomik krizler ile istikrarsızlıklar yer almaktadır. Bu tür krizler yatırım yapmak isteyen bireyleri daha çok kısa vadeli düşünmeye ve düşük maliyetlerle değiştirebilecekleri planlamalar yapmaya zorlamaktadır. Bu durum da uzun vadede bireylerin refah seviyesini koruma altına alan bireysel emeklilik sisteminin riskli olduğu yorumlarına neden olmaktadır. Böylece sisteme katılan kişi sayısında artış olsa da, bir süre sonra katılımcılar çeşitli nedenlerden dolayı sistemden ayrılmaktadırlar (Salantur, 2015: 1).

Öte yandan özel emeklilik programlarının büyük ölçüde tanımlanmış katkı esasına dayalı olması ve katkı ile karşılık arasında birebir ilişki kurması, programlardan gelir düzeyi düşük olan kadınların dışlanmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda işgücü piyasalarının yapısal özellikleri, özel emeklilik programlarının kapsamını belirleyen temel faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizliğin yüksek, esnek ve a-tipik istihdam biçimleri kapsamında düşük ücretle güvencesiz çalışmanın kadınlar arasında yaygın olduğu bir işgücü piyasası içerisinde, özel emeklilik programlarına gerekli katkıların yapılma olanağı bulunmamaktadır. Bireysel tasarrufların gönüllü olarak değerlendirildiği bireysel emeklilik programlarına katılım her şeyden önce tasarruf yapılabilecek düzeyde bir gelire sahip olmayı zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla ekonomide genel ücret seviyesi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan tasarruf düzeyi de, kapsam açısından belirleyici olmaktadır (Gökbayrak, 2011: 174). Bu bağlamda şüphesiz Türkiye'deki kadınlar, söz konusu dezavantajlara fazlasıyla sahiptirler. Özel emeklilik sistemlerinde daha da belirgin duruma gelen bu dezavantajlar şöyle sıralanabilir:

İlk olarak, kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü ile ilgilidir. Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı 2014 yılında %50,5 olup, bu oran erkeklerde %71,3, kadınlarda ise %30,3 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmektedir. Okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %25,8, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %31,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %39,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,3 olarak gerçekleşmiştir. Nitekim işgücüne %30,3'lük katılım oranı ile kadınlar, erkek katılım oranının (%71,3) yarısından bile daha az bir konumda çalışma hayatı içerisinde yer almaktadır (TÜİK, 2016). Öte yandan kadınlar, özellikle evli kadınlar, cinsiyete dayalı işbölümü dolayısıyla daha kısa süreli olarak çalışma hayatı içinde yer alırlar. Kadınlar, emek piyasasına erken yaşlarda girip erken yaşlarda ayrılma eğilimindedirler. İşgücüne en yüksek katılım 20 ve 24 yaş arasındayken, 30'lu yaşlarda bu oran evlilik ve

çocuk sahibi olma gibi faktörler neticesinde düşmektedir. Böylece emeklilik yılları için birikimin temelini oluşturacak olan katkı yılı sayısı daha az olmaktadır. Bu dezavantajın ortadan kalkması kadınların ya çok geç yaşlarda emekli olması ya da çok daha yüksek miktarda prim ödemesi ile olanaklı kılınmaktadır. Ancak tam tersine kadınlar daha az kazandıkları için daha düşük prim ödeme eğilimindedirler. (Kar ve Elveren, 2008: 80-81).

İkinci olarak işgücü piyasalarında kadınların işe alınmaları, terfi ettirilmeleri ve ücretlendirilmeleri erkek işçilerden farklı olarak verimlilik dışındaki faktörlerden etkilenmektedir. İşgücü piyasalarında kadınların objektif olarak değerlendirilebilen kıstasların dışında erkek çalışanların farklı değerlendirilmesi, kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 92). 2016 TÜİK verileri bu durumu doğrular mahiyettedir. Öyle ki, TÜİK "İstatistiklerle Kadın, 2015 Haber Bülteni"ne göre kadınlar tüm eğitim düzeylerinde erkeklerden daha düşük ücret almaktadır. Buna göre TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2014 sonuçlarına göre, yüksek öğretim mezunu düzeyinde bir kadın çalışanın ortalama yıllık ortalama esas iş geliri, aynı eğitim düzeyinde bir erkek çalışanın yıllık ortalama esas iş gelirinden %1,3 oranında düşük gerçekleşmiştir. Söz konusu bu farkın en fazla olduğu eğitim düzeyi %1,8 ile lise altında olmuştur (TÜİK, 2016). Yine James ve arkadaşlarının yaptıkları bir araştırmada, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının 20'li yaşlarda birbirine yakın olduğunu ancak ilerleyen yaşlarda bu farkın açıldığını belirtmişlerdir. Özellikle elli ve daha yukarı yaşlarda kadın ücretleri, erkek ücretlerinin %60-70'i kadar olduğunu tespit etmişlerdir. Ücret farkları geri kalmış ülkelerde daha fazla iken, gelişmiş ülkelerde bu fark nispeten daha düşük olmakla birlikte yine de önemlidir. Örneğin, İngiltere, Kanada ve Avustralya'da kadınlar için saatlik ücret oranları erkeklere göre %15-30 daha düşüktür. Amerika'da kadınların ortalama kazançları erkeklerin %70'i kadardır. Eğitim, vasıf ve yaş gibi unsurlar birbirine yaklaştıkça bu fark %15-20'ye kadar düşmektedir (James, 2003: 13). Neticede dünyanın birçok yerinde ve ülkemizde de erkekle aynı işi yapmasına rağmen kadın çalışan daha düşük ücret almakta, terfi olanaklarından erkekler kadar faydalanamadığı için de olası ücret artışlarından yararlanamamaktadır. Bu durum bireysel prim ödeme esasına dayanan bireysel emeklilik sistemine kadınların katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.

Üçüncü olarak da doğuştan beklenen yaşam süresinin, kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olmasıdır. Pek çok ülkede, 60 yaşındaki kadınlar, emsal erkeklere göre 3-5 yıl daha fazla yaşamaktadır. Ülkemiz geneli için toplamda doğuştan beklenen yaşam süresi 78, erkeklerde 75,3 ve kadınlarda 80,7 yıldır. Böylece kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup, doğuştan beklenen yaşam süresi farkı 5,4 yıl kadardır (James, 2003: 13; TÜİK, 2015). Bu durumda beklenen yaşam süresinin hem çalışan kadınlarda olumsuz etkileri olduğu gibi çalışmayan kadınlar üzerinde de olumsuz etkisi vardır. Şöyle ki, çalışma piyasasında yer almak yerine, çalışmayıp ev kadınlığı statüsünde bulunan kadınların uzun yaşam süreleri neticesinde ya aile tasarruflarına ya da kocasının gelirini (maaş/emekli maaşı) bağımlı kalacaktır. Öte yandan çalışma piyasasında çalışmış ve (bireysel) emeklilik geliri almaya hak kazanmış kadınların beklenen yaşam süresinin uzunluğu söz konusu bu emekli kadınları olumsuz etkilemektedir. Esasen tanımlanmış katkı planlarında, katılımcının hesabındaki birikim emeklilik üzerine bir rant haline gelebilir ve bu bazen gereklidir. Buna göre "tanımlanmış fayda sistemine" göre "unisex tabloların"

kullanılması durumunda, cinsiyete göre farklılaştırılmış bir fayda söz konusu olmayacağından dolayı diğer bir ifadeyle kadın ve erkekte beklenen yaşam süresi aynı olduğu için emeklilikten beklenen faydada aynı olacaktır. Ancak Latin Amerika'da olduğu gibi, "cinsiyete özgü tabloların" kullanılması durumunda ise herhangi bir bireysel emeklilik birikimi, beklenen yaşam süresinin uzunluğundan dolayı kadınlara erkeklerden daha düşük yıllık fayda sağlayacaktır (James, 2003: 13-14).

Dördüncü unsur kadınlar, erkeklerden daha muhafazakâr yatırımcılar olma eğilimi göstermekte; dolayısıyla daha az riskli yatırıma yönelmektedirler. Genel olarak bireysel emeklilik sistemi kadınlara, kamu emeklilik sistemi kadar güven vermediğinden dolayı bu durum kadınları etkileyen önemli bir unsurdur. Kadınlar gelecekte fazla riskten kaçınan yatırımcılar olmaya devam ederlerse, bu uzun vadede erkekler kadar kazanamayacaklarını, daha düşük gelir edebileceklerini ifade eder (Williamson and Rix, 1999: 21-22). Risk konusundaki bu ayrım sadece kamu/bireysel emeklilik sisteminde karşımıza çıkmamakta aynı zamanda bireysel emeklilik sistemi içindeki katkılarının değerlendirilmesi esnasında da karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda konuyla ilgili olarak ülkemizde Kara ve arkadaşları (2015), Türkiye'nin en büyük emeklilik şirketlerinden biri olan Anadolu Hayat Emeklilik Şirketi müşterilerinin bireysel emeklilik sistemindeki katkılarını değerlendirmeleri esnasındaki risk alma tercihlerini incelenmişlerdir. İnceleme sonucunda erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre bireysel emeklilik birikimlerinde riskli yatırım araçlarını daha fazla tercih ettiklerini böylece bireysel yatırımcılar arasında risk alma tutumu bakımından cinsiyet bazında bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuçların bireylerin emeklilik yatırımlarını inceleyen Sunden ve Surette (1998), Watson ve McNaughton (2007), Clark ve Strauss (2008) ve Neelakantan (2010) çalışmaları ile uyum gösterdiğini de ileri sürmüşlerdir (Kara vd., 2015: 392).

Kısacası bireysel emeklilik sisteminde, ücrete bağlı prim ödemesiyle emeklilik faydası arasında sıkı bir bağ olması nedeniyle, kadınların öncelikle emeklilik gelirlerinde düşüş yaşayacakları için literatürde sıkça eleştirel bir bakış açısı mevcuttur (Asilba, 2008: 9). Ayrıca çalışma hayatında toplumsal cinsiyetçi işbölümüne ve cinsiyete dayalı tabakalaşmaya bağlı olarak kadınların düşük ücret ve güvencesiz işlerde yoğunlaşması; kadınların sosyal güvenlik açısından hem bugünü hem de geleceğini olumsuz etkileyeceği bir gerçektir.

Sonuç

Ülkemizde işgücü piyasalarında yaşanan sorunlara paralel olarak kamu sosyal güvenlik sisteminin piyasalaşma yönündeki eğiliminin artması, artan eğilimle birlikte devletin bu konudaki sorumluluğunun sınırlandırılmak istenmesi, oluşan boşluğun bireysel emeklilik sistemi ile doldurulmaya çalışılması yeni bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Öyle ki kamu emeklilik sistemine erişimin zorlaşması buna mukabil sistemde bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaşması neticesinde; kadınların yaşlılık döneminde emeklilik gelirini garanti edebilmesinin yolu bugünden düzenli, belirsiz süreli, bireysel emeklilik için gerekli olan primi ödeyebilecek kadar bir gelir seviyesine sahip olmasını zorunlu kılmaktadır.

Oysaki ülkemizdeki işgücü piyasasının yapısal değişimi, normal istihdam şekline doğru gerçekleşmektedir. İşgücü piyasalarında yaşanan bu dönüşümden toplumsal cinsiyetçi işbölümü nedeniyle, kadınlar erkeklere oranla daha fazla etkilenmektedir. Toplumumuzda ailenin geçiminin esas olarak erkeğin sorumluluğunda olduğu ve kadınların elde ettikleri gelirin ev içinde “ek gelir” olarak algılandığı, bu durumun kadınların işgücü piyasasında düşük ücretle çalıştırılmalarına da bir alt yapı oluşturduğu öteden beri bilinmektedir. Aynı düşüncenin bir uzantısı olarak işten çıkarma dönemlerinde erkeklere oranla, kadınların ucuz ve yedek işgücü kaynağı olarak görülmesi nedeniyle öncelikli olarak işten çıkarılması çalışma hayatında sıkça görülen bir durumdur.

Belirtilen hususlara bağlı olarak, kadınların işgücü piyasasındaki konumları güçsüzleşmekte ve kadınlar âdete a-tipik istihdam şekillerinden birini seçmeye itilmektedir. Ülkemizdeki mevcut durum incelendiğinde özellikle kadınlar arasında kayıt dışı istihdamın %50 gibi çok yüksek oranlara ulaşması, diğer bir ifadeyle çalışma hayatında yer alan her iki kadından birinin sosyal güvenceye erişiminin piyasa koşulları tarafından engellenmesi konunun vehametini açıkça gözler önüne sermektedir.

Nitekim emeklilik sistemlerinin özelleştirilmesi sonucunda, ücrete bağlı prim ödenmesi yoluyla emekli olunabilmesi ile toplumsal tabakalaşmaya bağlı olarak ayrımcılığa maruz kalan kadınların, bu sistemden faydalanabilmesi neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Böylece kendileri üzerinden sosyal güvenlik hakkına sahip olamayan kadınlar, genellikle ya eşleri ya da vefat eden babaları üzerinden bir sosyal güvenlik güvencesine erişmeye çalışacaklardır. Bu nedenle sosyal devlet olgusunun bir gerekçesi olarak çalışma hayatındaki kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına yönelik devletin gerekli önlemleri alması ve çalışma hayatında emeği ile var olan kadınların kendi üzerlerinden sosyal güvenlik sistemine erişiminin sağlanması, çalışma yaşamının en elzem konularından birisini oluşturmaktadır. Aksi halde işgücü piyasasının yapısal değişimine paralel olarak sosyal güvenlik sisteminde yaşanan dönüşümden en çok etkilenenler yine kadınlar olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akyiğit, E. (2005), *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, Seçkin Kitabevi, Ankara.
- Asilba, N. T. (2008), “İşgücü Piyasası ve Cinsiyet Eşitsizliği Açısından Teklif Edilen Emeklilik Reformu Türkiye’deki Kadın Emeklilerin Refah Seviyelerinin Yükselmeye Katkıda Bulunabilir mi?”, 2. *Ulusal İktisat Kongresi*, 20–22 Şubat 2008, İzmir, 1-15.
- Bulut, M., A. Özkardaş ve Ş. Akkaşoğlu (2015), *Benim Sosyal Güveliğim*, Turgut Özal Üniversitesi Yayınları No: 24, Ankara.
- Çımrın, F. K. ve Z. Durdu (2015), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt:4, Yıl:4, Sayı:8 (2015/1), s.60-75.

- Çımrın, F. K. ve Z. Durdu (2014), "Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve Emeklilik Sistemlerine Etkileri", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt:3, Yıl:3, Sayı:5 (2014/1), s.30-47.
- Demirci, L. İ. (2016), "Sosyal Güvenlik; Reformu", *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, Sayı:22, (http://www.mfa.gov.tr/sosyal-guvenlik_-reformu.tr.mfa) (27.05.2016).
- Egm (Emeklilik Gözetim Merkezi) (2016a), "Bireysel Emeklilik Sistemi", (<http://www.egm.org.tr/?pid=480>) (29.05.2016).
- Egm (Emeklilik Gözetim Merkezi) (2016b), *Bireysel Emeklilik Merkezi Gelişim Raporu 2015*, (www.egm.org.tr/bes2015gr.htm) (30.05.2016).
- Egm (Emeklilik Gözetim Merkezi) (2005), *Bireysel Emeklilik Merkezi Gelişim Raporu 2004*, (http://www.egm.org.tr/bes2004gr/yeni/06_bolum3.pdf) (30.05.2016).
- Erdut, T. (2005), "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", *Çalışma ve Toplum*, 2005/3, s.11-49.
- Filiz, Y. (2011), *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*, Afşaroğlu Matbaası, Ankara.
- Gerek, N. vd., (2013), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayın No:2808 & Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1766, Eskişehir.
- Gökbayrak, Ş. (2010), "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü", *Çalışma ve Toplum*, 2010/2, s.141-162.
- Gökbayrak, Ş. (2011), "İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi", *Çalışma ve Toplum*, 2011/2, s.165-190.
- Güneş, F. (2009), "Türkiye'de Yeni Liberal Ekonomi Politikaları ve Krizlerin Kadınların Emek Piyasası ve Ev İçinde Emek Kullanma Biçimleri Üzerindeki Etkileri", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt:46, Sayı:532, (http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/dergiler/makaleler/532/Sayi_532_Makale_01.pdf) (29.05.2016).
- Güvercin, C. H. (2004), "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt:57, Sayı:2, s.89-95.
- İşseveroğlu, G. ve Z. Hatunoğlu (2012), "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim/2012, s.155-17.
- İnneci, A. (2013), "Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi" *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:22, Sayı:1, 2013, s.105-120.

- James, E., A. C. Edwards and R. Wong (2003), *The Gender Impact of Pension Reform: and Which Policies Shape This Impact*, World Bank, (<http://www.estellejames.com/downloads/gender-book.pdf>) (30.05.2016).
- Karabıyık, İ. (2012), "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: XXXII, Sayı:1, s.231-260.
- Kara, S., Y. Yıldız ve M. B. Karan (2015), "Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Risk Alma Davranışlarının Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği", *Journal of Economics, Finance and Accounting*, DOI: 10.17261, s.375-396.
- Karadeniz, O. (2011), "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, 2011/2, s.83-127.
- Kar, M. ve A. Y. Elveren (2008), "Özel Emeklilik Sistemlerinde Cinsiyete Dayalı Gelir Farkı: Türkiye Örneği", *TİSK Akademi* 2008/I, s.68-99.
- Keig (2014), *Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi*, KEİG Yayınları, İstanbul.
- Dilik, S. (1985), "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 40, Sayı:1, s.93-102.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012), "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1) 2012, s.88-101.
- Korkmaz, E. vd. (2007), *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, İTO Yayınları Yayın No: 2006-21, İstanbul.
- Levent, R. (2013), "Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Gelişimi", (<http://www.isvesosyalguvenlik.com/dunyada-ve-turkiyede-sosyal-guvenligin-gelisimi/>) (31.05.2016).
- Lordoğlu, K. (1998), "Enformel İstihdam ve Sosyal Güvenlik Sorunu", *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt:9, Sayı:31, Kış 1998, s.5-23.
- Metin, Ş. (2011), *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma*, Afşaroğlu Matbaası, Ankara.
- Oran, S. (2010), "Sosyal Güvenliğin Dönüşümünde Emeklilik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, S.B.E), Ankara.
- Oral, A. İ. vd., (2013), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2872 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1829, Eskişehir.
- Özkan, G. S. ve B. Özkan (2010), "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 2010/1, s.91-104.

- Salantur, Ş. B. (2015), "Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi", (Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi S.B.E.), Ankara.
- Sgk (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2016), "Kurumsal Tarihçe", (<http://www.sgk.gov.tr>) (01.06.2016).
- Tepekule, U. (2008), "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Çerçevesinde Reform Sürecinin Değerlendirilmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E.), İzmir.
- Tüik (2016), "İstatistiklerle Kadın 2015", *Haber Bülteni*, Sayı:21519, 7 Mart 2016, (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519>) (30.05.2016).
- Tüik (2015), "Hayat Tabloları, 2013-2014", *Haber Bülteni*, Sayı:18618, 07 Ekim 2015, (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18618>) (29.05.2016).
- Topalhan, T. (2010), "Türkiye'de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:11, Sayı:2, s.165-210.
- Uyanık, Y. (2003), "İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, s.2-17.
- Williamson, J. B. and S. E. RIX (1999), "Social Security Reform: Implications For Women", Center for Retirement Research at Boston College, (http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/1999/12/wp_1999-07.pdf) (30.05.2016).
- Yay, S. (2014), "Tarihsel Süreçte Türkiye'de Sosyal Devlet", *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi*, Cilt:3, Sayı:9, s.147-161.
- Yiğit, Y. (2005), "Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları", *Çalışma ve Toplum*, 2005/2, s.75-102.
- Yüksel, İ. (2004), "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(I), s.47-58.