

Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Süleyman AYDIN¹

Geliş Tarihi	25.02.2016	Kabul Tarihi	26.03.2016
--------------	------------	--------------	------------

Öz

Kadının istihdamı ve sosyal güvenliğine bakış açısı ve uygulamaları ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösterir. Bu bakış açısı aynı zamanda o ülke toplumunun insana verdiği önemi, evrensel değerleri kabulünü ve olgunluğunu ifade eder. Bir toplumun bu olumlu bakış açısını yakalaması ve eşit bir toplum oluşturma düşüncesi uzun bir süreç alır. Toplumların kadına bakış ve değerlendirmelerinde kadimden gelen büyük engeller, değişimler ve dönüşümler yaşanmaktadır. Bu aydınlanmayı sağlamak için bir toplumda aktivistlere, âkil bireylere, önderlere, politika yapıcılara ve çağdaş sivil toplum kuruluşlarına ihtiyaç vardır. Çalışma hayatında kadının istihdamı ile birlikte ona sosyal güvencelerini vermek, kayıt altına almak, sektörel anlayışın değişmesi, yasama ve yürütmenin bu prosedürü kolaylaştırması ile yakından ilgilidir. Bu çalışmada Türkiye’de kadın istihdamının paradigma değişimi ve onlara sağlanan sosyal güvenliğin boyutları incelenecek, gelinen noktada kadın istihdamı ve sosyal güvenlikte yaşanan problemler için çözüm önerileri getirilecektir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kadın istihdamı, Sosyal Güvenlik, Eşitsizlik, İşgücü, Sosyal Güvenlik Kuruluşları.

¹Niğde Üniversitesi İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, Niğde -TÜRKİYE
E-posta: suleymanaydin@nigde.edu.tr

Women Employment and Women-Related Social Security Practices in Turkey

Süleyman AYDIN

Received	25.02.2016	Accepted	26.03.2016
----------	------------	----------	------------

Abstract

Women employment and approach to social security and related practices indicate the development level of the countries. This point of view expresses the importance given by the nation to humanity, acceptance level of universal values and the maturation. It takes a very long process for societies to capture this positive point of view and to create thought for forming an equal society. Archaic huge obstacles in approach of societies to women and their evaluations, changes and conversions are experienced. For the purposes of enabling this enlighten, societies are in need of activists, wise individuals, leaders, policy-makers and modern non-governmental organizations. In respect to working life, granting social securities to women, taking records, change of sectoral mentality and smoothing this process through legislation and execution are closely related to women employment. In this study, paradigm change of women employment in Turkey and dimensions of social security granted for women shall be focused on and solution offers shall be brought for problems related to social security.

Keywords: Employment, Women Employment, Social Security, Inequality, Labor, Social Security Institutions.

Giriş

Bir ülkede toplumda kadına bakış açısı, kadın-erkek eşitliği ve aralarındaki adaletin tesis edilme iradesi, kültürü ve oluşumu önemlidir. Bu olgunlaşma paydaşların konuyu uzun süre tartışmaları, ikna olmaları ve kabullenişlerini içeren uzun bir süreçtir.

Türkiye toplumsal yapısı itibariyle farklı etnik grupları, mezhepleri, cemaatler ve ideolojileri bünyesinde barındıran renkli bir mozaik ülkesidir. Doğal olarak bu yapı farklı anlayış, görüş, inanç ve paradigmalara sahiptir. Bu bağlamda toplumda var olan aile yapısı ve toplumsal cinsiyet ideolojileri devletin yardımlarını, hizmetlerini ve yasal çerçevesini etkilemektedir. Çünkü eğitim paradigmasını belirleyen, toplumsal kimliğin oluşumunda ciddi etkisi olan ve gelecek planlamalarını yapan devlettir.

Kadın sorunu Türk modernleşmesinin en önemli sembolü, kazanımı ve göstergelerinden biridir. Kemalist görüş, toplumsal kadın eşitliğinin ve kadınların statüsünün iyileştirilmesini reformların esas temeli olarak görmüştür. Kadınlara seçme, seçilme hakkı ve kanun önünde eşitlik gibi toplumsal, medeni ve siyasi haklar verilmiş ve bu hakları kullanmaları için onlara devlet ve kamu otoriteleri tarafından destek verilmiştir. Fakat kadına dönük reformlar ve verilen bu haklardan sadece toplumun üst katmanındaki kadınlar yararlanmış, diğerleri için toplumun kendilerine verilen hakları kabullenmesi, ‘zamanın geçmesi’ ve paydaşların olgunlaşması ve aydınlanması beklenilmiştir.

Türkiye’de insanlar geçen yüzyılın ikinci yarısından itibaren kırsaldan şehre göçe başlamıştır. Öyle ki, 1970’lerin başında toplumun yaklaşık yüzde 74’ü kırsalda yaşarken şimdilerde bu oran yüzde 14’tür. Hızla artan bu göçün kentlerde sosyal dönüşüme neden olduğu, işsizlik ve yoksulluğu arttırdığı, gelir dağılımı, eşitsizlik, adaletsizlik ve sosyal güvenlik sorunlarını beraberinde getirdiği bir gerçektir.

Toplum ve bazı çevreler kadına verilen bu haklar yanında onlardan aynı zamanda ev kadınlığı, itaatkar ve sadık eşler olması, ailede geleneksel bakıcı rollerini yerine getirmelerini istemiş ve bu rollerini unutmamalarında ısrarcı olmuşlardır.

Ülkemizde kadın istihdamı ve kadın erkek eşitliği konuları ciddi bir süreçten geçmektedir. Politika yapıcılar ve devlet tarafından kadına dair paradigma değişimi sonucu oluşan mevzuat değişiklikleri, plan, proje ve programların taraflara olumlu yansıdığı görülmektedir.

Türkiye’de Kadın Hakları

Türkiye’de kadın-erkek eşitliği konusunda çeşitli problemler yaşanmaktadır. Bu eşitsizlik Türkiye’nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’na (2009) göre, 129 ülke arasında 6. sıradadır. Kadına dair bir diğer küresel veri, ‘ekonomik katılım ve fırsatlar’ sıralamasında 134 ülke arasında 130. sırada yer alması kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı konusunda dünyadan oldukça geride olduğumuzun göstergesidir.

Social Watch örgütü tarafından yayınlanan ve eğitim, ekonomik faaliyet ve güçlenmeyi kriter alan ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi’ne göre (2009), Türkiye 157 ülke arasında 139. sıradadır (socialwatch.org, 2009).

Türkiye’de kadına dair ilk reformlar 1920’li yıllarda başlamış, daha sonra yoğunluklu olarak 2001 yılı sonrasında yapılmıştır. Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve İş Kanununda ki değişiklikler ile aile mahkemelerinin oluşturulması, aile içi şiddetin önlenmesi ayrıca kız çocukların eğitimlerinin iyileştirilmesine yönelik önlemler alınmış ve düzenlemeler yapılmıştır.

Birçok Avrupa ülkesinden önce 1930 ve 1934 yıllarında yapılan seçimlerde kadınlara seçme ve seçilme haklarının verilmesi, Cumhuriyeti kuran kadronun modern bir toplum yaratma düşüncesinin ürünüdür.

Geçen yüzyılın son çeyreğinden itibaren dünyada küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, Türkiye’de iktisadi ve siyasi liberalleşmede paradigma değişimleri, neo-liberal politikaların uygulanmaya geçilmesiyle küresel sermaye eklenmesini ülkede bir çok alanda değişim ve dönüşüme neden olmuştur.

1960 ve 1970’lerdeki öğrenci hareketleri, 1980’lerin başında feminist oluşumlar, 1950’lerde başlayan 1970’lerde ivme kazanan kırsaldan kente göç hareketi gibi hareketlenmeler kadın haklarının daha fazla tartışılmasına neden olmuştur. Kadına dönük her bir hareketlenme bu uyanışı hızlandırmıştır. Örneğin kırdan kente göç eden kadınların kazanım ve değişimleri kırsal alt sınıf kadınların sembolü olmuş, benimsenmiş ve onları elde etme çabası içine girmiştir.

1980 sonrası küreselleşme ile birlikte kadın hakları daha ciddi savunulmaya başlanmış, ev içi şiddet, kadına taciz ve insan ticareti gibi konular merkeze alınarak geniş kitlelere ulaştırılmıştır. Toplumun önemli paydaşlarının kadın problemlerine yaklaşımı özellikle muhafazakar çevre ve dini grupların yeterli olmamasına karşın daha esnek düşünmeye başlamaları problemin anlaşılması ve çözümü konusunda olumlu işaretler vermektedir. Türkiye’nin Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ni (CEDAW) 1986’ da imzalaması ve 1990’da Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kurulması önemlidir.

1980'lerden itibaren muhafazakar çevreler tarafından başörtüsü probleminin uzun süre tartışılması sonucunda bu hakkın eğitim-öğretim sistemi içinde, çalışma hayatında ve kamu kuruluşlarında verilmesi kadın hakları ve istihdamında kayda değer bir gelişmedir.

Türkiye'de 2001'de Türk Medeni Kanunu ve 2004'te Türk Ceza Kanunu'nda kadın haklarını iyileştirici hükümler önemli ölçüde değiştirilmiştir. Eşlerin haklarının güvenceye alınması, aile reisliği ifadesinin kaldırılması, evlenme ile sahip olunulan malların boşanma olması halinde eşit paylaşılması gibi kadın lehine hayati düzenlemeler yapılmıştır.

2003 yılında AB direktiflerine uyum sağlama bağlamında 4857 Sayılı İş Kanunu çıkarılmış ve emek piyasasında kadın erkek eşitliğini sağlamayı amaçlanmış, Kanunun 5. maddesinde cinsiyet yüzünden yapılan ayrımcılık yasaklanmış, cinsiyetler arasında aynı iş içinde eşit ücret ve davranış ilkesi kanunun temelini oluşturmaktadır.

25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması politikalarına yönelik önlemler getirmektedir. Kadına dair yapılan hukuki düzenlemelerin bazıları şunlardır: Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2012-2015, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanması İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Torba Kanunu, Kamu Personeli Genel Tebliği, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmeliği, 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun.

Yapılan yasal düzenlemelere ek olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30/1a maddesi, gece çalışmaları, sağlık açısından daha az çalışılmasını gerektiren işler, hamile ve emziren kadınların çalışma koşulları, emzirme odaları ve çocuk bakım alanlarının kurulması ve benzeri alanlarda düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı izinler ile Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yönetmelik yapılması istenmektedir (Süral, 2014:308).

2011 yılında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nun yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması aile yapısına, kadına dair konulara verilen önemin ve duyarlılığın giderek arttığını göstermektedir.

Kadın İstihdamdaki Gelişmeler

Türkiye’de istihdam ve işsizlik, toplumsal bakış açısının erken fark edilen sosyal politika alanlarıdır. İki konu başlangıçtan itibaren kadın merkeze alınarak tartışılmıştır. Bu problemin kamuoyunun gündemine getirilerek tartışılması ve canlı tutulması çözüme yadsınamaz katkıda bulunmuştur. Devletin ve toplumun kadın istihdamına bakışının erkek hane reisi anlayışı ve gelir sağlayıcı erkek, bakım işlerini üstlenen kadın modelinden kadının eşit statüde benimsenme ve kabulü uzun bir süreç almaktadır. Çünkü kadın erkek kimliği, statüsü ve ayırımı toplumun önemli paradigmalarından biridir.

Türkiye’de refah devleti anlayışı, medeniyet düşüncesine dayalı aile oluşturulmasına dayanmaktadır. Bu paradigmda, erkek aile reisi, kadınlar ev işlerini yapma ve anne rollerine dayanmaktadır. Ülkede kadınlar ev işlerinden, erkeklerin ise aileyi geçindirmekten sorumlu tutulduğu geleneksel bir aile yapısı mevcuttur. Gelir sağlayıcı erkek ve bakım işlerini üstlenen kadın modelinde dayanan kadınların bu eşitsizlik konumu birçok yasa ve uygulamaya yansımıştır. Yakın zamana kadar ülkede refah devleti anlayışında kadınların anne ve eş modelleri kurgusu, Avrupa Birliği uyum sürecinde değişime neden olmuş, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düşünce ve politikalar gündeme gelmiştir (Dedeoğlu, 2012:212)

Türkiye’de kadınların işgücüne düşük katılım oranı, refah devletinin en belirgin özelliklerinden biridir. Kadın işgücü arzını kısıtlayan özel ve kamusal paradigmda kapitalist üretim biçimi ve Türkiye’de uygulanan neo-liberal modelin etkisi vardır (Tokgöz, 2012:111).

Eskiden kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadınlara olan işgücü arzında etkili olurken, erkekler eğitim düzeylerinden bağımsız olarak katılmaktaydı. Günümüzde her iki durum geçerliliğini korumakla birlikte, kadınların eğitim düzeyi artışına rağmen işgücü arzında problemler devam etmektedir.

2011-2012 öğretim yılında ilköğretimde okullaşma oranı kadınlarda %98,6, erkeklerde %98,8, ortaöğretimde okullaşma oranı kadınlarda %66,1, erkeklerde %68,5, yükseköğretimde okullaşma oranı kadınlarda %35,4, erkeklerde %35,6’dır. 2012 yılında işgücüne katılım oranı kadınlarda %29,5 iken erkeklerde %71’dir. İstihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3, erkek nüfus oranı ise %65’tir (tuik.org, 2013). Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı %10,8’dir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı %66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı ise %22,3’tür (Süral, 2014:206).

Kadınların eğitim düzeyi iş bulmalarında önemli bir etkidir. 2010 yılında işgücüne katılma oranı lise altı eğitilmiş kadınlarda yüzde 23,8, lise

eğitilmişlerde yüzde 30,4, yüksek öğretimde yüzde 71'dir (Toksöz, 2012:115). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında eğitimsel verileri dramatik bir durum arz etmektedir: Okuma yazma bilmeyen yüzde 16, lise altı eğitim yüzde 22, lise mezunu yüzde 32, yüksekokul mezunu yüzde 70 oranında işgücüne katılım olmaktadır (Kahveci, 2013:12). Kısacası kadınlarda eğitim ile çalışma arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur.

Kadın katılım oranının düşük kaldığı bir ülkede kadınların işgücü piyasasına ciddi olarak yönelimi bir ülke için olumludur. Fakat aynı zamanda işsizlikte kadın-erkek arasındaki uçurumun genişliği endişe verici boyuttadır.

Kadınların istihdamı ve işgücüne katılımları hem kendi ekonomik özgürlüklerini kazanmada hem de ülkede üretime katkıları bağlamında önemlidir. Yapılan araştırmalar yüzde 5 kadın istihdamının, ülkede yüzde 15 yoksulluğu engellediğini göstermektedir (Gerşil, 2015:168).

OECD üyesi ülkeler arasında Türkiye, kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülkedir. 2010 yılında OECD üyesi ülkelerdeki kadın istihdam oranı ortalama yüzde 62'dir. Avrupa Birliği ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı ise, yüzde 64 düzeyindedir (oecd.org, 2011).

Türkiye'de refah rejimi erkek hane reisi modelini önemli bir paradigma olarak görürken, kadınlar için en belirgin kimlik ev kadını ve enformel çalışan rolleri öne çıkmaktadır. Bundan dolayı kadın istihdamında istikrarlı bir politika izlenememektedir.

Türkiye 1985 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni, daha sonra Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nu imzalamış, Birleşmiş Milletler Toplantılarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye söz vermiştir. Uluslararası yapılan bu taahhütler sonucu devletin kadın işgücü ve istihdamına yönelik arayışları, Aile-Kadın-Çocuk başlığı altında kadınların tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırmak için şartların oluşturulmasına şeklinde bir ifadeye 6. Beş Yıllık Kalkınma Plan'ında (1990-1994) yer verilmiştir (Toksöz, 2012:121).

KOSGEB tarafından yürütülen ve bankaların dahil olduğu kadın girişimcilere destek projeleri vardır: 'İş Merkezleri Yoluyla Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi,' 'İmalatçı Esnaf ve Sanatkar İşletme Destek Programı (Cansuyu Kredisi)', 'Yeni Kredi Destek Paketi' ve 'İstihdam Endeksli İmalatçı Esnaf Sanatkar ve KOBİ Destek Kredisi' (Süral, 2014:302).

Ocak 2004'de Başbakanlık kamuda personel alımında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini isteyen Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi başlıklı bir genelge yayınlamıştır.

Türkiye Şubat 2009'da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100, 111, 122 ve 142 sayılı sözleşmelerini imzalamıştır.

Kadın istihdamında 2010 yılında, Borsa Şirketlerinin 'Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne şirket yönetim kurullarında en az bir kadın üyenin bulundurulması ilkesi gelmiştir. Sermaye Piyasası Kurulunun 'Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 2012 yılında yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de kadın ve erkekler arasındaki gelir ve yoksulluk farkı ciddi boyuttadır. Kadınlar daha az emek geliri ve emek dışı gelire sahiptirler. Gelir dağılımı kadınlar arasında daha bozuktur. Erkeklerin finansal varlıklar üzerinde daha fazla kontrol gücü söz konusudur. Bu kadınların mali anlamda çok daha kırılgan olduklarını ortaya koymaktadır (Dayıoğlu ve Başlevent, 2012:127).

Yoksulların 2/3'ünün kadınlardan oluştuğu Amerika'da 1970'li yıllarda Diane Pearce tarafından kullanılan 'yoksulluğun kadınlaşması' kavramı, 1995 yılına 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı'nda yer almıştır (Gerşil, 2015:162). Çalışmayan kadınların yoksullaşması beraberinde aile yapısının değişmesine, boşanmaların artmasına, evlilik dışı çocuk artışı gibi problemlere neden olmakta ve ülkemizde gündemi ciddi olarak meşgul etmektedir.

Kasım 2014 ve Kasım 2015 döneminde işgücü 831 bin (% 2,9) artarken, kadın sayısında artış 453 bin, erkek sayısında ise 378 bindir. Bir yıl içinde ev işleriyle meşgul olan kadın sayısı 11 milyon 675 binden 11 milyon 638 bine gerilemiştir. Bu faal olmayan önemli miktarda kadının işgücüne geçiş yaptığını göstermektedir. Bir yılda toplam istihdam artışı 802 bin (%3,1), erkek istihdamı 407 bin artarken kadın istihdamı 396 bin olmuştur. Erkek istihdamı işgücünden 29 bin fazla, kadın işgücü artışı kadın istihdam artışından 54 bin daha fazla arttığından kadın işsiz sayısı artıyor. Kadın genel işsizlik oranı yüzde 13, erkek işsizlik oranı yüzde 9,7'den 9,3'e geriliyor. Tarım dışı işsizlik oranları kadınlarda yüzde 17,5'ten 17,2'ye, erkeklerde yüzde 10,9'dan 10,5'e gerilemektedir (tuik.org, 2015).

Avrupa Birliğinin (AB) 3 Mart 2010 tarihli Avrupa 2020 İstihdam Stratejisi, ekonomik krizin negatif yanlarının belirterek, 20-64 yaş arası nüfusun yüzde 69'unun istihdam olduğunu; kadınlarda ise bu oranın yüzde 63, erkeklerde yüzde 76, 55-64 yaş arasında yüzde 46 olduğunu; 2013-14'den itibaren çalışan nüfusun daralacağını, 60 yaş üstü nüfusun 2007'den sonra her yıl 2007 öncesine göre iki kat arttığını ve bunun ise sosyal güvenlik sistemlerinde problemler oluşturacağı belirtilmiştir (Süral, 2014:279).

Avrupa Parlamentosu, Türkiye’den kadın istihdam oranının düşüklüğünü belirterek kadının işgücüne katılımın artırılması için ulusal eylem planı hazırlanması istemiştir.

Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Kadınların istihdamı, onların hangi koşullarda çalıştığı ve çalışma şartlarının olumsuzluğu kadar, bir sosyal güvenlik şemsiyesi korumasına dahil olup olmadığı da önemlidir. 1998 yılında istihdamın yüzde 53,4’ü korunmasız istihdam koşulları altında çalışırken bu oranın 2009 yılında değişmemesi anlamlıdır. “Korunmasız İstihdam” kavramı, kendi hesabına çalışan ve bu yüzden sosyal güvenlik ve sosyal diyalog mekanizmalarından uzak şekilde çalışan, temel işçi haklarından yoksun çalışan kesimi belirtmektedir (www.ilo.org., 2010). Bununla birlikte kendi hesabına çalışmayan insanların korunmasız istihdamında da sorunlar vardır.

Sosyal güvenlik, gelecekteki risk kaygılarına karşı rahatlama ve bu risklerden emin olma duygusu oluşturmanın yanı sıra, riskin tehlikeye dönüşmesi karşısında ortaya çıkan tehlikenin etkilerini hafifletmeye, hatta yok etmeye yönelik önlemleri de içermektedir. Mil, (2013:93) sosyal güvenliğin konusu olan riskleri; mesleki riskler (iş kazası ve meslek hastalığı), fizyolojik riskler (hastalık, annelik, malullük vb.) ve sosyal-ekonomik riskler (işsizlik, evlenme, çocuk sahibi olma ve konut ihtiyacı) şeklinde kategorize etmiştir.

Sosyal Güvenlik sistemi, açıklanan bu riskler itibariyle kısmen ya da tamamen çalışamayacak duruma gelen ve bu yüzden gelir kaybına uğrayanlara, insani yaşam standardını sağlayacak ölçüde gelir elde etmesini amaçlar.

1982 Anayasası’nın Cumhuriyetin Nitelikleri başlıklı 2. Maddesinde ki insan haklarına saygılı ve sosyal hukuk devleti olma gereğinin bir sonucu olan sosyal güvenliğin; sosyal sigorta, sosyal yardım, genel sağlık ve sosyal hizmet gibi birçok aracı bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik kuruluşları ülkelerin çalışan vatandaşının sosyal güvenliğini sağlayan, ülkenin sosyal, mali yapısına ve iktisadi gücüne göre oluşturulan yapılardır. Bugün ülkemizde bu amaçlar için kurulmuş, üyelikleri zorunlu T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar (Bağ-Kur) Kurumları mevcuttur. (tukcebilgi).

Sağlık ve emeklilik sistemine giriş genellikle formel sektörlerde çalışıp prim ödeyen kişiler ve ilgililer için oluşturulmuştur. Böyle bir sosyal devlet anlayışı ve uygulamalarının, enformel çalışmanın, kendi adına çalışmanın ve

ücretsiz aile işçilerinin yaygın olduğu bir istihdam yapısı varken, bu formel yapı ve sosyal güvenlik sisteminin insanlara hak ettikleri bir güvenliği sağlamaktan uzaktır (Dedeoğlu, 2012:218).

Sosyal Güvenlik Yasası'nda, dul ve yetim aylıklarında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar mevcuttur. Kadınlar evlenip bir erkeğin korumasına giren kadar bu haklardan yararlanmaları sağlanmıştı. Kanunlar önünden kadınların erkeklere bağımlı olarak tanımlanmasının yanında, formel istihdam dışında kalan kadınlar da refah devleti uygulamalarında bağımlı anne ve eş olarak görülmektedir (Dedeoğlu, 2012:218).

Yasalar kadınların evlilik sonrası kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı hakkı tanımaktadır. İş Kanunu'nda geçen evlilik sonrası işten ayrılmaları teşvik eden bu madde erkekler açısından geçerli değildir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da kadına yönelik birçok yeni düzenleme mevcuttur. Bunlardan birisi ise, doğum borçlanmasıdır (Süral, 2014).

Kanunda kadına verilen bir diğer hak, özürülü çocuğu olan kadınların emekliliğidir. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten (1 Ekim 2008) sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim gün sayılarına eklenir ve eklenen bu süre emeklilik yaş hadlerinden indirilir.

2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla çiftçi olan herkes zorunlu olarak tarım sigortası yatırmalıdır. Tarım sigortası yaptırmak isteyen kişi; çiftçi olduğunu kanıtlaması ve Ziraat Odasına kayıt olması zorunludur. Başvuruda yapan çiftçilere yönetim kurulu kararına göre kayıt yapılır. Bu kayıtlar söz konusu kanuna göre en geç 1 ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunur.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuruda bulunulduğu tarihinden itibaren çiftçiler sigorta primi ödemelidir. Bu bağlamda, sigortalı olmak isteyenlerin ikamet ettikleri yerdeki ziraat odasına, oda bulunmayan yerlerde de tarım il/ilçe müdürlüklerinden alacakları belge ile sosyal güvenlik il müdürlüğü veya sosyal güvenlik merkezlerine başvurmaları gerekmektedir.

Türkiye'de kadınların sosyal güvenlik yönüyle haklarını şu başlıklar halinde toplayabiliriz:

- 1) Doğum Borçlanması (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 'Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler' başlığı 41, 4, 82. Maddeler),
- 2) Emzirme Ödenği. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, a) 4/1-a SSK) ve 4/1-b) Kapsamındaki Sigortalılar İçin Emzirme

Ödeneği. İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar başlıklı 4, 9,16. Maddeler.

- 3) Memurlar İçin Doğum Yardımı Ödeneği (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 207. Maddesi; SSK 4/1-a ve BAĞ-KUR'lu 4/-b),
- 4) Geçici İş Görememezlik Ödeneği (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, 'İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar' başlıklı 16, 18, 4, 97. Maddeleri),
- 5) Doğum ve Süt İzni. a) Doğum ve Süt İzni (4857 sayılı İş Kanunu, 'Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni' başlığın 74. Maddesi), b) Doğum İzninde Tazminat Hakkı (4857 Sayılı İş Kanununun, Eşit Davranma İlkesi başlıklı 5. Madde), c) Kadın Veya Erkek Memura 24 Aya Kadar Aylıksız İzin (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu; Aylıksız İzin başlıklı 108. Maddesi), d) Evlenme Ödeneği (5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Reform Yasası; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Evlenme ve Cenaze Ödeneği başlığı),
- 6) Evlenen Kadın Çalışan Kadın İçin Kıdem Tazminatı (4857 sayılı İş Kanununun Geçici 6. Maddesi; 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi)
- 7) Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'. 'Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılma Süresi' başlığının 5. Maddesi; 'İşyerine Götürüp Getirme' başlığının 6. Maddesi; 'Gebelik ve Analık Durumunda Çalıştırılma Yasağı' başlığının 9. Maddesi)
- 8) Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı (4857 sayılı İş Kanunu'ndaki 'Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı' başlığının 72. Maddesi)
- 9) Ölüm Sigortası. a) Ölüm Sigortası ve Yararlanma Şartları (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki 'Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları' başlığının 32, 47. Maddeleri)
- 10) Ölüm Sigortasının Hak Sahiplerine Paylaştırılması (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki 5, 33 ve 34. Maddeleri)
- 11) Malul Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıya Sağlanan Haklar (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu-28. Madde)
- 12) Kadınların Yurtdışı Borçlanma Yapabilmesi (3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun)

- 12) Kadın Memurun Gece Nöbeti (657 sayılı Devler Memurları Kanunu-Gününün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti, 101. Madde)
- 13) Yardımcı Üreme Yöntemi (Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 63. Madde)
- 14) Evlerinde El İşi Yapan Kadınların Sigortalılığı (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, 'Kendi Adına ve Hesabına Tarımsal Faaliyette Bulunan Sigortalılar İle Esnaf Muaflığından Yararlanan Kadın Sigortalılara İlişkin Geçiş Hükümleri başlığı Geçici 16. Madde, Gelir Vergisi Kanununun 9. Maddesi)
- 15) Kendisine Şiddet Uygulanan Kadına Sağlık Hizmeti Sunulması (6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Sağlık Giderleri başlıklı 19. Maddesi; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60. Maddesi)
- 16) Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardımı (T.C. Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı, 2012/6 ve 2012/10 sayılı genelgeler), a) Eşi vefat etmiş kadınlara düzenli sosyal yardım verilmesine ilişkin süreç, b) Düzenli sosyal yardımın feshedilmesi.
- 17) 3294 Sayılı Kanun İle 2022 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kadınların Durumu (2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 1. Maddesi).

Kanundaki bütün bu maddeler kadın ve onun çalışma yaşamına dair sosyal güvenlik uygulamalarıdır. Kadınlar ve çalışma hayatlarında karşılaşılan problemler ortaya çıktıkça onların çözümü de tartışılacaktır. Çünkü günümüzde insanlar haklarını alma konusunda bilinçli ve kararlı davranmaktadırlar.

Refah devleti modelleri, analizleri ve uygulamaları çoğunlukla gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Fakat vatandaşlık duygusunun, piyasa yaygınlığının ve devletin eksik, kusurlu ve etkin olmadığı az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde refah devleti ve sosyal politika modellerini uygulamak zordur.

Akademisyenler ve bilim insanları çalışmalarında refah devleti uygulamalarında kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri göstererek, cinsiyete dayalı eşitsizlikleri devletin ve toplumsal anlayışın yarattığını vurgulamışlar, piyasa ve ailenin kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliği doğurduğuna işaret etmişlerdir.

Yakın zamana kadar ailede kız çocuğuna bakış açısının ve okula göndermenin, kadının ev dışında bir iş yapmasının ve çalışmasının problemlidir olduğu ve hoş görülmediği göz önüne alınırsa, kadın erkek eşitliği ve kadının bir işte çalışmasının güçlüğü yadsınamaz.

Kadınların konularının farkına varması, kendilerini gerçekleştirme, ekonomik özgürlüğünü kazanması, hak ve özgürlüklerini elde etme istikametindeki çabaları anlamlıdır.

Sosyal güvenlik ve yardım sisteminin eksikliğinde ise, birçok kişi için akrabalık ve aile bağları sosyal güvenlik ve yardımın yerini almaktadır. Ailenin merkezi konumda olmasını sağlayan bu durum kadının ailedeki anne ve eş rolünün devamı anlamına gelmektedir.

Problemin Çözümü

Kadına dair problemlerin çözümünde bütün ekonomik, siyasi, dini sistemlerin ve kültürlerin özünü oluşturan insana insan olduğu için değer verme, eşit değerlendirme paradigmaları geçerli olmalıdır. Kadın problemleri bu pencereden bakılmadıkça devam edecektir.

Türkiye’de eskiye nazaran kadınlar daha çok eğitim almakta, kariyer yapmakta ve kendilerini donanımlı hale getirmektedirler. Bu durum onların bir işte çalışmak için daha fazla fırsata sahip olmak istediklerinin göstergesidir. Çünkü eğitim kadınların işgücüne katılımının en belirleyici faktörlerinden biridir.

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için sadece uluslararası kuruluşların direktiflerini ve telkinlerini yerine getirmenin yanı sıra, kendi vatandaşlarının istihdamı ve sosyal güvenliklerini sağlayıcı uzun süreli plan ve projeler yapılmalı ve toplumsal farkındalığı sağlayıcı adımlar atılmalıdır.

Ekonomik büyüme, yoksulluğun azaltılması ve kapasite oluşturulması bağlamında daha fazla kadının işgücü katılımı sağlanmalıdır. Çünkü kadın işgücü kullanımı ile beşeri sermaye, eğitim ve yüksek gelir arasında pozitif yönlü bir bağ vardır.

Kadınların istihdamı önündeki en büyük problem olan kreş ve bakım hizmetlerinin devlet ve özel sektör işbirliği ile çözülmesi gerekir. Problemin çözümü için özel sektörde çalışan kadınlar için, özel sektöre de görevler düşmektedir. Özel sektör bu konuda özveride bulunmalı aksi halde yaptırımlar getirilmelidir.

Türk Anayasasında kadına dönük pozitif ayrımcılık yer almaktadır. Taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerde kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi vardır. Bu bağlamda kadına pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

Ülkemizde bölgeler arasında kadın istihdam oranlarında farklılıklar vardır. Bölgelerin oranlarına baktığımızda ise; Karadeniz bölgesinde yüzde 40 düzeyinde, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yüzde 10 düzeyindedir (Dalkır, 2013:21).

Kadınların işgücü piyasasından dışlanmaması için kamu politika ve planlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini amaçlayan ve korumasız istihdam biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik olmalıdır.

Türkiye 12 Eylül 1980 kararları ile serbest piyasa ekonomisi ve bu bağlamda ihracata yönelik sanayileşmeyi temel alan kalkınma sürecinde kadın istihdamı düşük seviyede kalmıştır. Kadınların eğitim seviyesindeki artış, onlarda daha özgür düşünme ve işgücüne katılma iradesi doğurmuştur. Kadına yönelik eğitim seviyesinin yükseltilmesine ciddi olarak devam edilmeli ve onlara iş alanları açılmalıdır.

Sonuç

Bu çalışma Türkiye’de kadın ve onların istihdamını irdelemeyi, kadına dair sosyal güvenlik uygulamalarındaki gelişimi ve bu bağlamda aksayan tarafları ve çözüm yollarını analiz etmeyi amaçlamıştır.

Türkiye’nin toplumsal ve aile yapısı kadınların annelik ve eş olma erkeklerin aile reisi veya kadın ve erkek arasında keskin bir işbölümü baz alan gelir sağlayıcı erkek ve bakım işlerini üstlenen bir kadın modeline dayanmaktadır. Kadimden gelen bu yapının evrilmesi, değişim ve dönüşüm geçirmesi zaman almakta ve travmalara neden olmaktadır.

Türkiye’de uygulanan makroekonomik politikaların istihdam ve kadın istihdamı üzerinde etkileri yadsınamaz. Tarihsel seyri itibarıyla toplumun kadına ve kadın istihdamına bakışında olumlu yönde gelişmeler görülmüştür. Kadınların eğitim ve öğrenime katılımları ve kendilerini yaşam mücadelesine ve istihdama hazır hale getirme konusundaki çaba ve aldıkları mesafe eskiye nazaran dikkat çekmektedir.

Buna karşın işverenlerin istihdamda kadına dair çekinceleri devam etmektedir. Kadın istihdamının artırılmasında merkezi ve yerel yönetimlerin, sendikaların, üniversitelerin ve kadın haklarını savuna durumunda olan dernek ve sivil toplum kuruluşlarının çabaları ve konuyu daime gündemde tutmaları gerekir.

Ülkemiz hukuk sisteminde kadının çalışma hayatında ki yeri ayrı bir öneme sahip olup ve çalışma hayatında pozitif ayrıcalıklara yer verilmiştir. Buna karşın Türkiye’de hükümet tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’na (2009:19) göre, kadınlar işgücüne katılım oranı erkeklerden oldukça düşüktür.

Kadınların işgücüne katılması önemlidir. Çünkü kadınların genel sosyal ve ekonomik gelişimleri işgücüne katılımları ile yakından ilgilidir. İstihdam kadınlara hem ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmakta hem de kendilerine duydukları güven ve sosyal saygınlıklarını arttırarak aileleri içindeki konumlarını iyileştirmektedir.

KAYNAKÇA

- CEDAW (2016) http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html; Erişim Tarihi:03.03.2016
- Dedeoğlu, Saniye (2012) Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, İletişim Yayıncılık A.Ş., İstanbul
- Dünya ekonomik Formu (2009) https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/bazi_rap/Dunya%20Ekonomik%20Forumu%20raporu%202012-bilgi%20notu.pdf, Erişim Tarihi: 03.03.2016
- Ediyam, Emin (2013) Mahalli İdareler Dergisi, Yıl: 2013, Eylül ve Ekim Sayısı; <http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-ve-sosyal-guvenlik-mevzuatinda-kadınlara-saglanan-haklar/>; Erişim Tarihi, 1 Şubat 2016
- Gerşil, Gülşen Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu, Yönetim ve Ekonomi, Yıl: 2015, Cilt: 22, Sayı:1
- ILO, <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm>
- ILO (2010) <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim Tarihi: 03.03.2014
- Kahveci, Ayşe Nur Dalkır, 21.Yüzyılda Türkiye’de Kadın İstihdam Raporu, Demokrasi ve Kadın Platformu, <http://www.ayseguldalkirkahveci.com/2012-04-23-12-08-36/haberler/21-yuzy-lda-turkiye-de-kad-n-istihdam-raporu>, Erişim Tarihi: 03.03.2016
- Mil, Halil, İbrahim (2013) Türk Kamu Yönetiminin Teftiş Kurulları Yoluyla Denetimi: SGK ve EGM Kurulları Örneği, Polis Akademisi Başkanlığı, GBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Social Watch (2009) <http://www.socialwatch.org/node/9267>, Erişim Tarihi: 03.03.2016

Süral, Nurhan (2012) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Cilt: 15, Özel S., 2013, s.279-309 (Basım Yılı: 2014);
hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/...15...ishukuku/11-nurhansural.pdf

Tokgöz, Gülay (2012) Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka
Çıkmazında Kadın Emegi, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı,
Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, İletişim Yayıncılık A.Ş., İstanbul
https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27de_sosyal_g%C3%BCvenlik_hukuku

TUIK (2013) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>,
Erişim Tarihi: 03.03.2016