

Çalışan kadının sosyal güvenlik hakkı

Social security right of working women

Aycan Demir¹

Gözde Yirmibeşoğlu²

Received Date: 19 / 10 / 2015

Accepted Date: 14 / 02 / 2016

Öz

Kadının çalışma hayatına yüksek oranda katılımı kadının kamusal alanda temsili açısından önemlidir. Günümüzde kadının özel alanda yer alıp eş ve anne rollerini yerine getirmesine yapılan vurgu onun çalışma hayatına katılımında sorunlar yaratmaktadır. İşe alınırken, işini sürdürürken ve özellikle yükselmelerde kadının eş ve annelik rolleri engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu geleneksel anlayışın ortadan kaldırılması ve kadınların yüksek oranda ücretli istihdamda ve kayıtlı işlerde temsil edilmeleri önemlidir. Kadının çalışma hayatında daha fazla yer alabilmesi için sosyal güvenlik yönünden desteklenmesi ve kadına özel düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK), kadına ilişkin birçok düzenleme bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, 5510 sayılı kanunun "çalışan kadına" ilişkin özel düzenlemelerini tespit etmektir. Bu nedenle kanunda yer alan, çalışan kadınlar bakımından genel düzenlemeler incelenmiş yine sosyal sigorta kolları itibarıyla, uzun vadeli ve kısa vadeli sigorta kolları açısından çalışan kadınlara yönelik düzenlemelerin neler olduğuna değinilmiştir. Aynı zamanda çalışan kadına yönelik olan hizmet borçlanması ile ilgili düzenlemeye de yer verilmiştir.

Anahtar sözcükler: Kadın, Sosyal Güvenlik, Borçlanma, Sosyal sigorta, Çalışan kadın

Abstract

Participation of women in labor is important in terms of her representation in public sphere. Recently, the emphasis on her dual work as a wife and a mother in private sphere causes problems in her involvement in paid labor. Her roles as a wife and mother limits her while joining in the paid labor and even after being accepted. Moreover, women face with a lot of barriers with regards to high-ranked positions. Therefore, it is important that this traditional understanding be eradicated so that women can take part in paid work in great numbers. Special regulation in order to increase the number of working women and their social security rights are necessary. There are many regulations regarding women in the Social Insurance and General Health Insurance Law (5510). This study aims at investigating the regulations about "working women" in this Law 5510. Therefore, general regulations about working women in the Law are researched and regulations about long term and short-term insurance specifications are studied. In addition, regulation about indebtedness of working women is investigated.

Keywords: Women, Social Security, Indebtedness, Social insurance, Working women

1. Giriş

Toplumda kadın, öteden beri, aldığı eğitim ve yaptığı işten çok, kadın ve anne, olarak yer bulmaktadır. Bu durum günümüzde de hala geçerliliğini korumaktadır. İş hayatına atılan kadınların hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı çok sayıda sorun mevcuttur. Ayrıca olum-

¹ Instructor, Akdeniz University, Antalya/TURKEY, aycandemir@akdeniz.edu.tr

² Associate Prof. Dr., Akdeniz University, Antalya/TURKEY, gozdey@akdeniz.edu.tr

suz iş koşullarının ve toplumsal baskıların kadınlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler söz konusudur. Geleneksel toplum yapısı çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır.

Yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözülmesi için gereken kolaylıklar sağlanmaya çalışılmasına rağmen yine de zaman zaman kadınların “çift vardiyalı” olmaları nedeniyle ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir. Hatta bir tespite göre de çalışan kadın iki işverenli, iki sömürücüsü olan ve dört vardiya çalışan bir birey olarak tanımlanmıştır. Dört vardiya olarak da ev, eş, çocuk ve zor bir işi kastedilmiştir (Yirmibeşoğlu, 2012, s. 337).

Bütün bu gelişmelere karşın, çalışma yaşamında yer alan kadınların hem çalışmalarından, hem de iş, aile çevresi ve toplumsal rollerinden kaynaklanan sorunları bir türlü çözümlenememiştir. Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla; Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltimede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliktir (Kocacık & Gökkaya, 2012). Geleneksel ataerkil yapıya uygun olmayan işlerde kadınların veya genç kızların çalışmasına izin verilmemesi özellikle küçük yerleşim birimlerinde kadınların istihdama katılımlarını engellemektedir (Toksöz, 2006). Evlilik ve anne olmak kadının işe alınmasında önüne çıkan en önemli engellerdir. Bankacılık gibi kadın emeğinin yoğun olduğu sektörlerde bile işe alımlarda kadınlara evlilik ve çocuk sahibi olma niyetlerinin sorgulandığı bilinen bir gerçektir (Dedeoğlu, 2009).

Kadın iş yaşamında daha çok öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Örneğin maden mühendisliğini veya beyin cerrahlığını kadınlara kapatan bir yasal düzenleme bulunmamasına rağmen yazılı olmayan kurallar yazılı kuralardan daha geçerli olabilmektedir (Gelegen, 2001).

Çalışma hayatında yer alan kadının, ev alanındaki sorumlulukları da aynı şekilde devam etmektedir. Böylece çalışan kadın evdeki sorumlulukları da azalmadığı için çok daha fazla yıpranmaktadır. Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir (Ecevit, 2009). Kadın ne çalışma yaşamından ne geleneksel rollerinden uzaklaşabiliyor; ne evinin ne işinin kadını olabiliyor ve bu ikili yaşam biçimiyle ağır yük taşımaktadır. Bazı alanlarda örneğin sendikal alanda yer almamasına en büyük etkense, sendikaların erkeklere ait olduğu düşüncesidir (Çalışkan & Kocakuşak, 2004).

Kadınlar çalışma yaşamında, emekleri oranında ücret alamamakta ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde zor koşullarda çalışmaya devam etmektedirler. Dünyada işlerin yarısından fazlası kadınlar tarafından yapılmaktadır. Buna rağmen kadınların dünyadaki toplam gelirin % 10'una ve malvarlığının % 1'ine sahip olmaları kadının çalışma hayatındaki sorunlarının çözülmesi gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır (Bilgin, 2012).

Kadın toplumda daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu durumda sosyal güvenceden yoksun bulunmaktadır. Kadınların iş gücüne katılma oranlarının düşük olmasında en büyük etkenlerden biri ev işleri ile uğraşan kadın sayısının çokluğudur. Bunun yanı sıra esnek çalışma, örgütsüzlük, düşük ücret kadınların çalışma hayatı ve sosyal güvenceden yoksun kalmalarını tetikler. Çalışma yaşamında birçok sorunla karşılaşan kadını odak noktası alan bu çalışmanın amacı 5510 sayılı kanunun kadına ilişkin özel düzenlemelerini tespit etmektir.

2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yer alan genel düzenlemeler

2.1. Genel olarak

16.06.2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan ve 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK), kadına ilişkin düzenlemelerinde, analık, kadın, kız ve gebe terimlerini kullanmıştır. Kadınların korunmasına ilişkin özel düzenlemeler öngörmüştür.

2.2. Umumi kadınların sigortalı sayılması

Kanunun “sigortalı sayılanlar” başlıklı 4. Maddesi; Birinci fıkranın (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler demek suretiyle, 4/II, e bendi 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlardan bahsetmiştir. Kanunun birinci fıkrası uzun ve kısa vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından a bendi ise “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanları” tanımlamaktadır. Yani 5510 sayılı kanun gereğince Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar sosyal koruma düşüncesiyle 4/I,a lı olarak kabul edilmişlerdir. Daha önceki yasada mevcut düzenleme aynen yer almıştır.

2.3. Tarımsal işlerde çalışanların sigortalılığı

Türkiye’de kadınlar daha düşük eğitim düzeylerine sahip olduklarından, büyük oranda tarım alanında çalışmaktadırlar. Kadınların eğitim düzeyleri ise çoğunlukla mevcut aile yapısı ve bu yapının kadınlara yüklediği rollerle şekillenmektedir. Kadınlara çoğunlukla eğitim şansı verilmeyenken, ekonomik faaliyetlere katılmaları da büyük ölçüde engellenmektedir (İnciroğlu). Tarımda çalışan erkekler ağırlıklı olarak kendi hesabına çalışanları oluşturmaktadır. Tarımda çalışan kadın büyük oranda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu açıdan sosyal güvenlikten yoksun durumdadırlar.

2.3.1. Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar

2011 yılında 6111 sayılı kanunla, 5510 sayılı kanununa eklenen Ek 5. Maddeye göre tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar, 4/I,a kapsamında sigortalı sayılırlar. Düzenlemeye göre bu kişilerin sigortalı sayılması için, sigortalı olmamaları, 18 yaşını doldurmuş olmaları gerekmektedir. Ancak Kamu idarelerinde tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar için bu madde uygulanmaz.

2.3.2. Tarımsal faaliyette bulunanlar (4/I,b)

5510 sayılı kanunun 4/1, b bendi kapsamında tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar sigortalı olarak kabul edilmiştir. Ancak, tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler 6. Madde uyarınca kapsam dışı bırakılmışlardır. Yine 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar sigortalı sayılmayacaklardır. Bu durum doktrinde eleştirilmektedir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2012; Şakar, 2014).

2.4. Ev hizmetlerinde çalışanlar

Ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışan kişiler hariç süreksiz olarak çalışanlar sigortalı sayılmazlar. Altıncı madde f.1, (c) bendinde “Ev hizmetlerinde çalışanlar” da dördüncü ve beşinci madde kapsamına alınmamışlardır. Ancak, 6552 sayılı yasa ile değişiklik yapılmış 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren bu düzenlemeye göre ise Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası

kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar kapsama alınmış bunlar haricindekiler kapsam dışı kalmışlardır. Ev hizmetleri denildiği zaman bir evin günlük işlerini yürütmek amacıyla evde çalışan ve aile bireyleri dışında kalan kimselerdir. Bunların yaptıkları işler genellikle hizmetçilik, aşçı, bahçıvanlık, şoförlük gibi işlerdir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2012; Caniklioğlu, 2006).

2.5. İşverenin ücretsiz çalışan eşi

Kanunun Sigortalı sayılmayanlar başlıklı 6. Maddesi (a) bendi işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağını düzenlemiştir. Düzenlemede ücretli çalışan eş değil ücretsiz çalışan eş kapsam dışı tutulmuştur (Caniklioğlu, 2006). Bu düzenleme aralarında evlilik birliği bulunan eşler açısından geçerlidir. Ücretsiz çalışan eşin MK m.151 anlamında aile hukukunun öngördüğü karşılıklı yardım ödevini yerine getirdiği ve aile birliğinin yaşam düzeyini yükseltmek hedefi ile hareket ettiği için sigortalı sayılmamıştır (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2012). Her ne kadar “eş” kavramı kullanılmış olup, hem kadını hem erkeği içine alan bir kavram olsa da, genellikle işyerleri erkeğe ait olmakta ve kadın erkeğin işyerinde çalışmaktadır. Ayrıca bu çalışma karşılığı hiçbir ücret almadığı gibi çoğu zaman sosyal güvenlikten de yoksun kalmaktadır. Bu konuda Yargıtay kararları bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesinin yeterli olmadığını, fiili çalışmanın da bulunması gerektiğini vurgulamaktadır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında fiili çalışma olgusunun araştırılması gerektiği yönünde karar vermiştir.

“Davacının davalı işveren yanında çalışma olgusunun varlığının kanıtlanabilmesi yönünden; Kurum kayıtlarına geçmiş komşu ve işyeri tanıkları tespit edilerek dinlenmeli, ofiste görev yaptığı iddiası karşısında, davacının imzasının bulunması kuvvetle muhtemel, fatura, irsaliye, tutanak, tebligat gibi belgeler incelenmeli ve sonucuna göre bir karar verilmelidir”(Hizmet Tespiti Davası , 2010).

2.6. Konut içinde yapılan işlerde çalışanlar

Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, sigortalı sayılmazlar (6/1,b). Ancak aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceden sonraki hısımlık ilişkisi bulunanların veya hiç hısımlık ilişkisi bulunmayanların sigortalı sayılmaları gerekmektedir (Şakar, 2014). Bunun yanı sıra çalışanlar aynı konutta yaşamıyorlarsa yine sigortalı sayılırlar.

3. Çalışan kadınların sosyal sigorta kolları itibariyle korunması

3.1. Kısa vadeli sigorta kolları

Genel Olarak

Kanunda kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kolları olarak sayılmıştır (m.3/I,4). Kanunda sayılan kısa vadeli sigorta kollarından analık sigortası çalışan kadınlara özel bir düzenlemedir. Yine emziren kadın sigortalının uğradığı kaza iş kazası sayılmıştır.

Emziren Kadın Sigortalının Uğradığı Kazanın İş Kazası Sayılması

Kanunun “İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlıklı 13. Maddesi düzenlemesi 1/d ye göre, 4/I,a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna

süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kaza iş kazası sayılmıştır. Eğer emziren kadın çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda bir kaza geçirmesi durumunda iş kazasına ilişkin hüküm ve sonuçlardan faydalanabilecektir. Ancak her 4/I,a kapsamında kalan değil “iş mevzuatı gereğince” süt izni verilenler bu kapsamda kabul edilmiştir (Mutlay, 2014). İş Kanunu uyarınca emzirme izninin mutlaka işyerinde kullanılması gibi bir zorunluluk olmadığından, kazanın işyerinde meydana gelmesi şart değildir. Ayrıca kazanın süt vermek için ayrılan zamanlarda olması yeterlidir (Mutlay, 2014).

Analık Sigortasından Kadın Sigortalıya Yapılan yardımlar

Genel Olarak

Analık olgusu bir sosyal tehlike olarak kabul edilmekte ve bu nedenle korunmaktadır. Analık sigortasında kadının yanı sıra çocuğun da korunması hedeflenir. 5510 sayılı yasa analık halini kısa vadeli sigorta hükümleri içerisinde düzenlemiştir. Kanunun “Hastalık ve analık hali” başlıklı 15. Madde düzenlemesinde 4/a ve 4/b kapsamındaki, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilmiştir. Ancak, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında 5510 sayılı yasanın analık sigortasına ilişkin hükümleri uygulanmaz (m.5/I,b) (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2012). Yine ek 5. Madde de iş sözleşmesi ile tarım işinde süreksiz çalışanlar da analık sigortası kapsamında değildirler, onlarda bu kapsama alınmalıdır (Mutlay, 2014). Analık halinde yapılacak parasal yardım olan geçici iş görmezlik ödeneği ve emzirme ödeneği yine kısa vadeli sigorta hükümleri kapsamında düzenlemiştir. Buna karşılık, sağlık yardımları genel sağlık sigortası hükümleri kapsamında düzenlenmiştir.

Sağlanan Yardımlar

a) Emzirme Ödeneği; 5510 sayılı yasa düzenlemesine göre; Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, 4/a ve 4/b bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulu’na belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Yine aynı durum Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği m.12/II de yer almıştır.

b) Geçici İş Göremezlik Ödeneği; Analık hali sigortalının bir süre çalışmasını engeller. Nitekim İş Kanunu’nda kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre daha eklenir (İK. m.74). Dolayısıyla sigortalının çalışamama hali tıbbi gereksinimin getirdiği aynı zamanda yasal bir zorunluluktur. Bu nedenle sigortalının çalışamayacağı günler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi öngörülmüştür.

Kanunun onaltıncı maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar sayılmıştır. Bu düzenlemeye göre analık sigortasından sigortalıya analık hallerine bağlı olarak

ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Sigortalı kadının analık hali için düzenlenmiş olup, sigortalı erkeğin sigortalı sayılmayan karısına geçici iş göremezlik ödeneği verilmez.

Süre hesaplanırken doğumdan geriye doğru sekiz haftalık bir sürenin ilk gününden itibaren hesaplama yapılır. Bu süreden önce de geçici iş göremezlik hali var ise koşulların varlığı halinde hastalık sigortasına ilişkin geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanılabilir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2012).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin sona ereceği tarih, doğumdan sonraki 8 haftanın bitimidir. Acaba bu 8 hafta bittikten sonra geçici iş göremezlik hali devam ediyorsa ne olacaktır, sigortalı kadın yine analık sigortası hükümlerine ilişkin olarak geçici iş göremezlik ödeneği almaya devam edebilecek midir? 5510 sayılı yasa 18. Madde sadece 16 haftalık süre için analık sigortası öngörmüştür. Ancak İK. m.74/II'ye göre bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir, düzenlemesi yer almaktadır. Bu nedenle geniş yorum yaparak bu sürelerin uzatılabileceği görüşü savunulabilir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2012).

c) Ölüm Geliri; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde bağlanan paranın adı “ölüm geliri”dir. Ölüm sigortasından bağlanan aylığa ise “ölüm aylığı” denilmektedir. Hak sahipleri, dul eşe, çocuklara ve ana-babaya şartların varlığına göre ölüm geliri bağlanır.

Kanunda ölüm geliri düzenlenmesinde, ölüm sigortasına ilişkin hükme yollama yapılmaktadır. Ancak ölüm geliri ve ölüm aylığı arasındaki en büyük fark; ölüm aylığı bağlanmasında belirli sigortalılık süresi ve prim gün sayısı aranırken, ölüm geliri bağlanmasında bu süreler aranmaz.

3.2. Uzun vadeli sigorta kolları

Genel Olarak

5510 sayılı kanunun tanımlar başlıklı 3. Maddesinde Uzun vadeli sigorta kolları; Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kolları olarak sayılmıştır.

Yaşlılık Sigortasından Kadınlara Tanınan Haklar

“Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28. Maddesinde, yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar, yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılması olarak sayılmıştır.

a) *Kadınların Erkeklerle Göre Daha Erken Yaşta Emekli Olması*; Yaşlılık sigortasından yararlanma da kadınlara, erkeklere göre daha erken yaşta emekli olma hakkı tanınmıştır. Düzenlemeye göre ilk defa 5510 sayılı kanuna göre sigortalı sayılanlara; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanacaktır. Ancak, 4/I,a için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır. 28. madde düzenlemesi incelediğinde yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için, kadın için hep daha az yaş öngördüğü görülmektedir. Ancak ileriye dönük bir düzenleme olarak 01.01.2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65 yaş öngörülmüş ve aynı yaşta yaşlılık aylığı bağlanması düzenlenmiştir.

b) *Yaş Haddinden İndirim Yapılması*; Kadın açısından ayrıca bir düzenleme daha yapılmıştır. 28. madde 8. Fıkraya göre; emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli (6552/41 ile “malul”

kelimesi yerine “ağır engelli” ibaresi eklenmiştir) çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir. Düzenlemeden yararlanabilmek için sigortalının kadın olmasının yanı sıra başka birinin sürekli bakımına muhtaç de-recede ağır engelli çocuğu da bulunması gerekmektedir. Öğretide aynı imkanın erkelere tanınma-ması ayrımcılık olarak nitelendirilmiştir (Mutlay, 2014).

c) *Kadınlara Az Sigortalılık Süresi Öngörülmesi*; Erkek sigortalılar için 25 yıllık olarak belirlenen sigortalılık süresi kadın sigortalı için 20 yıl olarak belirlenmiştir. Eski kanun döneminde bu şekilde olan düzenleme yeni kanunda da aynı şekilde benimsenmiştir.

Ölüm sigortasından sağlanan haklar

Ölüm sigortasından sağlanan haklar 32. Maddede sayılmıştır. Burada kadının geride kalan hak sahibi olarak korunması söz konusudur. Sadece kadına ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

a) Ölüm aylığı; Düzenlemeye göre; En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/I,a bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanılır. Ancak, 4/I,b kapsamında sigortalı sayılanların hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığında dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması veya ödenmesi şarttır.(m.32/II)

Dul Eşe Ölüm Aylığı Bağlanması; Hak sahibi olarak dul eşe ölüm aylığının % 50'si bağlanılır. Aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise 5 inci maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i ölüm aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir. Burada kadın erkek ayrımı yapılmamıştır.

Kızlara Yaş Sınırı Olmaksızın Aylık Bağlanması; Kanun kız ve erkek çocukları açısından farklı düzenleme getirmiştir. Erkek çocuklara, 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamayanlara aylık bağlanması düzenlenmişken , kız çocuklarına yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklara aylık bağlanması düzenlenmiştir. Bu uygulama önceki kanunda da mevcut idi. Bununla birlikte kanun çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması şartını da aramaktadır. Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyile fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, geri alınır (56/II).

ÖZET: Mahkemece ayrıntıları yukarıda belirtilen araştırmalar eksiksiz olarak yapılarak, tarafların delilleri de toplanmak suretiyle, <boşanılan eşle eylemli olarak birlikte yaşama> olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği, toplanan kanıtlar ışığı altında değerlendirildikten sonra elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır. O halde, yerel mahkemece aynı yönlere işaret eden ve Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır (Boşanılan Eşle Eylemli Olarak Birlikte Yaşama Olgusunun Oluşup Oluşmadığı, 2013).

Sigortalının Ana ve Babasına Aylık Bağlanması; hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında aylık bağlanır.

Ancak, ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i oranında aylık bağlanır.

b) Ölüme bağlı toptan ödeme; Ölüme bağlı toptan ödeme, 4/I,a , 4/I,b kapsamındaki sigortalılar ile 5510 sayılı yasaya göre ilk defa aynı 4/I,c kapsamında sigortalı olanlardan ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla 34 üncü madde hükümleri dikkate alınarak hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir.

Hak sahiplerine yapılacak toptan ödemenin toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılması yoluna gidilir.

Toptan ödeme yapıldıktan sonra artan tutar olursa sigortalının ölümünden sonra doğan veya soy bağı düzeltilen veya babalığı hükme bağlanan çocuklarına da bu madde hükümlerine göre toptan ödeme yapılır.

c) Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği Verilmesi; Hem kısa vadeli sigorta kolları hem de uzun vadeli sigorta kolları açısından kız çocuklarına evlenme ödeneği verilir. Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz, ancak genel sağlık sigortalısı sayılır (60/I,f).

Evlenen kız çocuklarının boşanıp tekrar evlenmesi durumunda diğer evlilik için evlenme ödeneği verilmez. Zira evlenme ödeneği bir kez verilmektedir. Evlenme ödeneği almış kız çocuğunun boşanması halinde iki yıllık süre içinde genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilir.

d) Hizmet Borçlanmasında Kadına İlişkin Düzenlemeler; Kanunun 41. Maddesinde “Sigortalıların borçlanabileceği süreler” düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre ; 5510 sayılı uyarınca sigortalı sayılanların, Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri borçlanabilecektir. Daha önce iki defaya mahsus olmak üzere doğum şartı düzenlenmişken 6552 sayılı yasa ile değişiklik yaparak üç defaya (doğum yapmak) mahsus kılınmıştır.

ÖZET: Somut olayda, davacının 05.01.1982 ve 14.12.1985 tarihinde gerçekleştirdiği doğumlar sebebiyle, ancak doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarının dışında, başkaca bir şart aranmaksızın borçlanma hakkına sahip olduğu, davacının iki çocuğu için de ayrı ayrı iki yıllık süre yönünden doğum borçlanması hakkından yararlanması gerektiğine karar verilmesi gerekirken istemin reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir (Doğum Borçlanmasından Yararlanma Şartları, 2011).

4. Aylık ve gelirlerin birleşmesi

Yasanın 54.maddesin de düzenlenmiştir. Kadına özel bir düzenleme değildir. Zira kanun lafzında “eş” kavramı kullanılmıştır. Ancak kız çocuklarına yaş sınırı olmaksızın ölüm aylığı bağlandığından bahsedilmiştir. 54. madde düzenlemesine göre kısa vadeli sigortalar, hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri tercih etme imkanı tanınmıştır. Uzun vadeli sigortalar bakımından ise hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, eşinden ya da ana ve/veya babasından tercih edeceği aylık bağlanacaktır.

ÖZET: Olayda maddi ve hukuki olgular ışığında yapılan değerlendirme sonucunda; davacının eşinden dolayı almakta olduğu ölüm aylığının kesilmesini istemediği ve buna ek olarak, 17.09.2006 tarihinden itibaren babasının hak sahibi olarak kabul edilip babası üzerinden de ölüm aylığı bağlanmasını talep ettiği; davacının talebi yönünden düzenleme içeren ve talep konusu dönem yönünden yürürlükte olan 506 sayılı Yasanın 68/VI maddesindeki, <Ancak evliliğin son bulması ile aylık almaya hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla olanı ödenir.> hükmü ile eşinden dolayı almakta olduğu aylığın daha fazla olduğu konusundaki kabul de gözetilerek, davanın reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak hüküm kurulmuştur. Hükmün onanması gerekmiştir (Ölüm Aylığı Bağlanması İstemi, 2013).

5. Sonuç

5510 sayılı yasa çalışan kadına ilişkin birçok düzenlemeye yer vermiştir. Ancak sigortasız çalıştırılan kadın sayısı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bunun engellenmesi için önerilebilecek yollardan biri, işverenleri kadınları sigortalı çalıştırmaya teşvik edici önlemler almak olabilir. Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri işverenleri hem kadın çalıştırmaya hem de sigortalı olarak çalıştırmaya teşvik edecektir. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, işgücüne katılım oranını artırabilecektir. Kadınların çalışma hayatlarında yer alabilmesinin sağlanması için en önemli ihtiyaçlardan biriside işyerlerinde kreş ve çocuk bakım evleri açılmasıdır. Kadın çalışan sayısının 150’den fazla olduğu yerlerde kreş açılması hükmü erkek çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Zira çocuk sadece kadının sorumluluğunda değildir, olmamalıdır. Oysa anılan düzenleme çocuk bakımının kadının sorumluluğunda düşüncesi ve bakış açısıyla hala varlığını sürdürmektedir.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) 2014 raporuna göre esnek çalışma ve atipik istihdam biçimlerinin kadın istihdamını artıracak temel çözüm araçları olduğu her fırsatta dile getirilmektedir. Kamuda çalışan kadınların annelik halinde 5 yıla varan sürelerle kısmi süreli çalışmalarını ile düzensiz ve/ya da enformel çalışanların geçici istihdam ajansları yoluyla çalışmalarını içeren düzenlemelerin yapılacağı, bu kapsamda gündeme getirilen hususlar arasındadır. Bunun dışında, “kadınların kendilerinin esnek çalışmak istedikleri” yönündeki iddialar da çocuğuna uzun bir dönem, evde, kendi başına bakmak isteyen “iyi anne” kurgusuna dayandırılarak sık sık gündeme getirilmektedir. Kadınların anne olduklarında yaşamın diğer alanlarından çekilmelerini doğallaştıran ve annelik görevlerini eksiksiz yerine getirmelerini bekleyen bu kurgu yerine anneliğin bireysel bir seçim olarak yaşanmasını sağlayacak gerçek alternatiflerin yaratılması gerekmektedir. Bu noktada, “esnek” kavramıyla tabir edilen çalışma biçimleri ile atipik istihdam uygulamalarının zorunlu değil, sosyal gelir düzeyi açısından arzu edilir alternatifler olarak sunulması ve

ulaşılabilir, kaliteli bakım hizmetlerinin yaygın olarak sağlanması önem taşımaktadır (KEİG Platformu, 2014).

Kadınların sosyal ve ekonomik konularını iyileştirmek için sorumluluğu bulunan tüm taraflarca çalışmalar yapılması ve olumsuz göstergelerin işaret ettiği alanlarda iyileştirilmelerin yapılması gerekmektedir. Bu alanda gerekli politikaların oluşturulması ve oluşturulan politikaların sağlıklı bir şekilde izlenebilmesi amacıyla TÜİK verilerinden yararlanılabilir. Özellikle Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, bu konudaki çalışmalara ışık tutabilir. Bütün bunlar, gerek kadının çalışma hayatına katılması, gerekse sosyal güvence altına alınması için daha çok çalışma ve düzenleme yapılmasını gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kaynakça

- Bilgin, B. (2012, Mart). *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Mayıs 12, 2015 tarihinde Türkiye Barolar Birliği Dergisi Web Sitesi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr> adresinden alındı.
- Boşanılan Eşle Eylemli Olarak Birlikte Yaşama Olgusunun Oluşup Oluşmadığı, 2012/10-1154 (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Mart 13, 2013).
- Canıklıoğlu, N. (2006). Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın. A. B. Kurultayı içinde, *Hukuk Kurultayı 2006 Cilt:III* (s. 368-420). Ankara: Ankara Barosu Yayınları.
- Çalışkan, M., & Kocakuşak, N. (2004, Ekim 10). *Bianet*. Mayıs 12, 2015 tarihinde Bianet Bağımsız İletişim Ağı: <http://www.bianet.org> adresinden alındı.
- Dedeoğlu, S. (2009). "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" Çalışma ve Toplum.
- Doğum Borçlanmasından Yararlanma Şartları, 2010/13262 (Yargıtay Aralık 1, 2011).
- Ecevit, Y. (2009). "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri," Yayın No. Tüsiad-T/2008-7/468, Kagider-001, İstanbul.
- Gelegen, D. G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadın Olmak. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*.
- Güzel, A., Okur, A. R., & Canıklıoğlu, N. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hizmet Tespiti Davası , 2009/10-578 (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Ocak 27, 2010).
- İnciroğlu, L. (tarih yok). *Lütfi İnciroğlu Resmi Web Sayfası*. Mayıs 12, 2015 tarihinde <http://www.lutfiinciroglu.com> adresinden alındı.
- KEİG Platformu. (2014). *Kadın İstihdamında Eğretilişme Eğilimleri ve Atipik İstihdam Gündemi*. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi.
- Kocacık, F., & Gökçaya, V. B. (2012). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.
- Mutlay, F. B. (2014). *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ölüm Aylığı Bağlanması İstemi, 2012/24622 (Yargıtay Temmuz 5, 2013).
- Şakar, M. (2014). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Toksöz, G. (2006). Uluslararası Emek Göçü, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını,
- Yirmibeşoğlu, G. (2012). Kadın ve Sendikacılık. S. Dedeoğlu, & A. Y. Elveren içinde, *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim.

Extended abstract in English

Special regulation in order to increase the number of working women and improve their social security rights are necessarily important in professional life. There are many regulations about women with regards to Social Security and Universal Health Insurance Law (5510). This study aims at investigating the regulations in such Law concerning “working women”. Therefore, general regulations about working women in the Law are examined and regulations about long term and short term insurance arrangements are explored in this study. In addition, regulation about indebtedness of working women is investigated.

Books and articles about working women and their right to social security are reviewed in this study. A study of F. Kocacık and V. Gökkaya, Working Women in Turkey and their Problems, are referred while grouping the problems that women face at work with regards to gender. In order to investigate the problems of women at work, the research paper of D.G. Gelegen, published in 2001 in the *Turkish Physicians of Health and Safety Association Review* and titled Being a Working Woman is evaluated. Moreover, the work experiences of women are taken from the study published in *Bianet* in 2012 by M. Çalışkan and N. Kocakuşak. The paper of B. Bilgin published in 2012 in the *Turkish Bar Council Review* is evaluated in order to discover the problems of working women. The study in the web-page of L. İnciroğlu, Problems of Women in Agriculture, is a source to benefit in this study.

The most important source of this study is the book of A. Güzel, A. R. Okur and N. Caniklioğlu, printed in 2012 and titled Social Security Law. In addition, another source of this study is the paper of N. Caniklioğlu, Women in Social Security Law, presented in the Law Assembly 2006, organized by the Ankara Bar Council. The book of M. Şakar printed in 2014 and titled *Labor Law and Social Security Law* is another source for this study. The book of F.B. Mutlay, *Rights to Social Security Aids and Equality Principle*, printed in 2014 is utilized. Moreover, some of the Supreme Court decisions are evaluated. In the summary section of the study, the paper printed in 2014 and titled *Problems in Working Women and Labour Agenda* by the KEİG Platform is evaluated.

The method used in this study is literature review. Social security rights designed particularly for the working women and included in Social Security and Universal Health Insurance Law (5510) are the main investigation area of this study. In the introduction of the study, problems of women in the work area are focused by determining their social security rights. Then, the regulations of Law 5510 with regards to women are analyzed thoroughly. Comments and shortcomings are underlined while determining the legal regulations. Sections of the study are organized by following the division order in the Law. Moreover, the decisions of the Supreme Court are taken into account in the study so as to reveal the perspectives about the practical implementation of the Law.

Social Security and Universal Health Insurance Law (5510) includes many regulations about the working women. However, the number of uninsured women is much higher when compared with men. One of the possible solutions in order to prevent this is to take measures to promote employers to employ women by insurance coverage. Furthermore, implementation of tax and insurance deduction in a variety of work areas will increase the number of working women and particularly the rate of insurance among them. Tax and insurance deductions can increase participation of women in the workforce when they cover young and unemployed women and women

who have left work due to becoming mother. Moreover, another significant need of women which leads to their low representation in labour is the problem of low number of daycare centers at work. Thus, increasing the number of such centers will contribute to their participation in employment.

The adjudication suggesting the foundation of daycare centers at work places having more than 150 workers should be revised so that it also includes men since women should not be the only responsible for child raising. Nevertheless, this regulation perpetuates the patriarchal opinion that child care is the responsibility of women. In fact, a large number of women are still working as the workers of family business without receiving a regular salary. In that case they lack social security. Another reason why the representation of women in paid labor is low is that women are mostly limited in the private sphere and they are typically housewives. Besides, part-time and flexible work, low participation in trade union membership and relatively lower salaries influence the deteriorating work status of women and perpetuate their negative working conditions as they are increasingly devoid of social security.

As a result, it is necessary that all the parties responsible for the improvement of social and economic situation of women cooperate and struggle for the empowerment of women in all the areas. In order to formulate the certain policies in this subject and to follow them necessarily, the data of Turkish Statistical Institute (TSI) can be useful. The data published by TSI, in particular, can contribute to the studies in this area. Hence, this study shows that more academic studies and more regulations are required so as to include an increasing number of women into paid labor and to supply them with social security rights.