

Makale türü: Derleme

TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DÜZENLEMELERİ

Semra YILMAZ

Ordu Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi,
52200, Altınordu, Ordu, ylmazsemrayilmaz@gmail.com

■ **Öz** Kadınların çalışma hayatına katılımı çoğu zaman, geleneksel kalıplar ve değerler engeli ile karşılaşabilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, kadınların çalışma hayatına katılmasına engel oluşturduğu söylenebilir. Kadınların çalışma hayatına katılımının sağlanması için gerek hukuki düzenlemeler gerekse toplumsal düzenlemeler yerine getirilmeye çalışılmaktadır. Bu araştırma, kadının çalışma hayatına katılımında büyük rol oynayan toplumsal cinsiyet değerlerini teorik olarak incelemektedir. Ayrıca Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılım oranları, işsizlik düzeyleri, kayıtlı ve kayıt dışılık durumu, çalışma hayatında kadın istihdam seviyesi ve bireylerin kadınların çalışmasına ilişkin görüş ve tutumları TÜİK verileri baz alınarak değerlendirilmiştir. Ayrıca Türkiye’de kadınlara yönelik sosyal güvenlik hukukunda yapılan düzenlemeler de incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Çalışma Hayatı, Sosyal Güvenlik

Social Security Law Regulations For Providing Business Family Life Balance

■ **Abstract** The participation of women in working life is often confronted with the obstacles of traditional patterns and shapes. It can be said that gender inequality constitutes an obstacle for women to participate in working life. In order to ensure the participation of women in the working life, both legal regulations and social regulations are tried to be fulfilled. This study investigates the gender values that play a major role in the participation of women in the work life. In addition, women's participation rate in Turkey working life, unemployment levels, registered and unregistered status, opinion on the level of employment of women in working life and women's work and attitudes of individuals are evaluated based on TÜİK data. In addition, arrangements made for women in Turkey in social security law was examined.

Keywords: Women, Work Life, Social Security

GİRİŞ

Geleneksel değer ve yargılar çerçevesinde stabilize edilen işgücü piyasaları kadını en değersiz emek konumuna sürüklemiş ve işverenlerin kolaylıkla işe alabileceği kolaylıkla da işten çıkartabileceği işgücünü oluşturmuştur. Bu süreç bugün hâlen kendini keskin şekilde göstermektedir. 1980’lerden itibaren piyasa ekonomisi kendine dair gelişimleri arttırmaya çalışmış ve bunun içinde uygun alt yapıyı oluşturabilmiştir. Ancak istihdamın eşitliğini ve insani boyutlarını her daim göz ardı etmiştir. Küresel rekabetin artmasıyla beraber, emek uluslararası bir nitelik kazanmış ve bu süreçte kadın emeğinin enformel duruma gelmesi de kolaylaştırılmıştır.

Serbest piyasa ekonomisi ekonomik ve sosyo-kültürel alanları etkisi altına almış ve bu süreçte tüm hukuksal eğilimleri de kendi lehine döndürmeyi başarabilmiştir. Hukuki zemine kendi kurallarını koyan neoliberal anlayış, görünürde çalışanların haklarını işleyen bir düzenleme olarak sergilenmiştir. Bu çerçevede aile ve iş yaşam dengesinin sağlanmasında da sosyal güvenlik hukuku başat rolü üstlenmektedir. Kadınların aile yükümlülüğünün patriarkal değerlerden dolayı daha fazla olması, kadın çalışanın bu iki yaşam arasındaki sorumluluklarında elzem şekilde sömürülmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla, sosyal güvenliğe dair geçmişte var olan ve yeni getirilen düzenlemelerin neleri kapsadığını ve bu düzenlemelerin çalışan kadınların ailesi ile işi arasındaki uyumunda ne kadar etkili olabileceğine dair değerlendirmeler bu çalışmada ortaya konulmuştur.

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞMA HAYATI

Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet terimi, oldukça geniş bir şekilde tanımlanabilecek kavramsal çerçeveyi oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramını, sadece kadına ait problemler olarak ifade etmek yerine, toplumun birbiri arasındaki ilişkileri de cinsiyet ilişkileri açısından bakabiliriz. Bundan ötürü, toplumsal cinsiyet araştırmaları sadece kadınların ait olduğu bir evreni kapsamamakla beraber, farklı cinsel yönelimleri de değerlendirmeye almaktadır (Üstün, 2011: 11). Asıl olarak bu kavram, cinsiyetin toplumsal ağ ilişkileri çerçevesinde kurulduğunu, kadın ve erkekle ilgili cinsiyet yaklaşımının biyolojik farklılıktan öte ileri düşünülmesi gerektiğini bizlere sunmaktadır. Toplumsal etkileşimler sonucunda meydana gelen cinsiyet yaklaşımları, bizlerin bireylerden ilişkilere yönelmemizi sağlamaktadır (Bora, 2005: 22). Toplumsal cinsiyete ilişkin bir diğer dikkat edilmesi gereken nokta kültürel olmasıdır. Aynı zamanda toplum tarafından öğrendiğimiz bir takım roller içerisinde de açıklanabilmektedir. Bu roller kadının çalışma hayatından çekilmesine de zemin oluşturabilmektedir. Çünkü bu rollere ve değer yargılarına göre kadın kamusal alanda olmaması gereken birey olarak çizilmiştir. Kadının asli görevi özel alanla sınırlandırılmış ve çocuk bakım sorumluluğuna tabi tutulmuştur (Coşkun ve Özdilek, 2012: 32).

Toplumsal yapılanmanın değişimler geçirmesiyle beraber kadınlara yeni ve farklılaşmış roller kazandırılmıştır. Bu değişimler kadınların daha fazla eğitim imkânına kavuşması, kadınların varlıklarının farkında olmaya başlaması ve hizmet sektörü başta olmak üzere diğer sektörlerde de iş imkânına kavuşmaya başlayarak bilinçlenmesi gösterilebilmektedir. Fakat tüm bunların yanı sıra toplumsal alandaki varlığı hâlâ devam eden geleneksel davranışlar ve düşünceler, kadınların ev içinde kalarak çalışma hayatına atılmasına engel oluşturabilmektedir. Bu düşünceler kadının yerini ev içi olarak belirlemekte ve kadınların çalışma isteğinde bulunması halinde ise çatışmaların çıkmasına neden olabilmektedir. Kadınlar bu içsel çatışmalarının yanı sıra erkeklerle benzer işleri yapmalarına rağmen erkeklerden

daha düşük ücrete maruz kalmakta ve ikincil konuma düşürülmektedir (Kocacık ve Veda, 2005:196).

Toplumsal cinsiyet farklılığının oluşturulmasında aynı şekilde toplumsal kurumların tümü baskı oluşturabilmektedir. Zira toplumsal kurumların yapılanmasında siyasi süreçler daha etkili olmaktadır. Bu iktidar ilişkileri, kadınların ve erkeklerin yurttaşlık haklarını belirlemekte ve toplum içerisindeki aile kurumunu, istihdam ilişkilerini, eğitimin niteliğini, nüfusun denetimini ve sosyal güvenliğin sağlanmasını da düzenlenmektedir. Ayrıca cinsiyete ilişkin yönetimin çerçevesini de belirlemektedir. Kadınlar kamusal alan içerisine dâhil edilirken aynı zamanda kontrol ve denetim süreçleri de keskin bir şekilde arttırılmaktadır. Çünkü kadınların denetim alanından çıkma ihtimali iktidar ilişkileri arasında tedirginlik yaratmaktadır (Alkan ve Çakır, 2012: 267).

İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Görünümü

Erkeklerin ve kadınların hapsoldükleri konumları, biyolojik bir sürecin sonucundan çok toplumsal olarak yaratılmış sonuçlarından ortaya çıkmıştır. Bu iki grup arasındaki biyolojik farklılıklar, aynı zamanda özel alanlarının ışığında, emeğin oluşturmuş olduğu maddi temelle yani kendilerini cinsiyete dayalı bir iş bölümü ile ortaya koymaktadırlar. Cinsiyete dayalı iş bölümü ayrıca tarihsel ve toplumsal olarak da farklılıklar barındırabilmektedir. Farklılaştığı noktalar ise, erkeklerin öncelikli olarak üretim alanına girmesi ve toplumsal değeri olan işlevleri denetimi altında tutması olarak göstermektedir. Kadınlar da bu doğrultuda, yeniden üretim alanına ayrılmışlardır (Hırata vd. , 2009: 94).

Kadınlar gelir getirici işlerde çalıştıkları zaman bile cinsiyetçi iş bölümü temelinde ev ve bakım işleri onlardan beklenir. Kadınların çalışma yaşamında kalabilmesi esas olarak ev ve bakım işlerini başka kadınlara devretmesine bağlıdır. Erkeklerin sorumluluk üstlenmesi genel olarak söz konusu değildir. Uzman mesleklerde çalışan ve kazançları görece yüksek olan kadınlar evlerinde ev işçisi istihdam ederler. Diğerleri aileden başka kadınların yardımlarını alabildikleri takdirde işgücü piyasasında kalırlar. Ev hizmetleri esas olarak kadınlar arasında kurulan bir istihdam ilişkisi olup, çalışma mekânının ev olması ve gündüz yapılmasından ötürü ekonomik şartların zorladığı düşük gelirli aileler tarafından rıza gösterilen alanlar arasındadır (Toksöz ve Erdoğan, 2013:7).

Günümüzde mevcut eğitim sistemi bireyciliği ön plana çıkaracak şekilde faaliyet gösterirken aynı şekilde rekabet ruhunu da bireylere empoze etme çabası içerisinde olmaktadır. Bu durum beraberinde de toplum içerisinde eşitsizliklerin sürekli filizlenmesini tetiklemektedir. Eğitimdeki gelişmeler ve değişimler ayrıca kadınların toplumsal konumlarında da farklılıklar oluşturabilecek şekilde kendini gösterememiştir. Eğitim aşaması sırasında kadınların cinsiyete ilişkin yaşamış oldukları eşitsizlikler eğitimin her evresinde kendini göstermektedir (Gök, 2007: 86). Kadının önünde engeller oluşturulabilecek şekilde tezahür eden sosyo- kültürel

yapılanmalar, kadınların istihdam arzını azaltabilmektedir. Zira bu gibi durumlar kadının eğitime ve istihdama erişim olanaklarını kısıtlayabilmektedir. Diğer taraftan, ekonomide oluşturulan makroekonomik politikalar kadınları istihdama çekerken, aynı zamanda patriarkal yapının güç kaybetmesini de yol açabilmektedir. Ancak bu güç kaybetmenin etkin olması için kadınların insani şartlarda çalıştırılması ve örgütlülük düzeylerinin artırılmasına imkân verilmesi gerekmektedir. Bu süreçte göz ardı edilmemesi gereken nokta ise, ihracat yönelimli sanayileşmenin artması ile firmalar rekabeti arttırmak için kadın iş gücünü ucuz iş gücü olarak değerlendirme sürecine girmişlerdir (Toksöz, 2012: 168).

Çalışma yaşamı ve iş gücü piyasası, ayrımcılığını ve adaletsizliğini erkekler üzerinde de gösterirken, kadınlar bu konuda daha mağdur olmaktadır. Bu durumun altında yatan etmen olarak toplumsal cinsiyet gösterilmektedir. Bu kavram, temelde kadın ve erkeğin belirli rolleri olduğunu ve bu roller çerçevesinde davranması gerektiğini ifade etmektedir. Aynı şekilde görev ve sorumluluklarda buna göre çizilmektedir (Omay, 2011:138). Dünyadaki her ülkede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu söylenebilir. Kadınlar, mülk yönetimi, miras hakkı, aile içi yönetimde muktedir olma hakkını eşit şekilde kullanamamaktadır. Bunlarla birlikte erken yaşta evlilik hayatına atılan kadınlar evde çocuk bakım hizmetine tabi tutulmaktadır. Çalışma hayatında da toplumsal cinsiyet eşitsizliği kendini göstermekte ve kadınlar güvencesiz, kayıt dışı sektörlerde daha fazla görülmektedir (Ecevit, 2003: 84). Ekonominin daralma gösterdiği dönemlerde, kadın ve erkeklerin çalıştığı alanlarda ilk olarak işine son verilen kesimi kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Buna gerekçe olarak ise, erkeklerin “ev reisi” olarak ailenin geçim düzeyini sürdürmesi zorunluluğu gösterilmektedir. Ailenin ücret geliri ilk olarak sığınılan noktalar olmuştur. Bu ücret şeklinin geneli kapsamadığı durumlarda dahi bu şekildedir (Savran ve Demiryontan, 2008: 147). Kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlik yukarıda da bahsedildiği gibi küresel bir izlenim gösterdiğinden dolayı sadece tek ülke alanına ait bir durum olarak gösterilmemelidir.

Kapitalist sistem içerisinde işveren kârını sürekli arttırabilmek adına maliyetini azaltmak için ucuz işgücüne yönelebilmektedir. Kârın devamlı yükseltilebilmesi için ucuz iş gücü temin etmek işverenin sıklıkla başvurduğu bir yöntemdir. Tam da bu noktada ucuz iş gücü olarak kadın emeğinden yararlanmak süreç itibariyle sistem içerisinde kendine yer edinmiştir. Bu süreci tetikleyen ise kadınların hem hak mücadelesi içerisinde yer alamaması hem de kadın iş gücüne dair geliştirilen ilgisizlik olmuştur. Kadınlar aynı zamanda kolay denetim altına alınabilecek bir emek olarak görülmüş ve neticede düşük ücretli işlerde ve sigortasız olarak çalıştırılması yaygınlık kazanmıştır (Rowbotham, 1998: 122). Günümüzde küreselleşmenin gün geçtikçe etkisini arttırması sistem içerisindeki bu gibi enformel süreci daha da arttırmıştır. Aynı zamanda ucuz iş gücü olarak tercih edilen kadınlar esnek çalışma modellerine de maruz kalmaktadır. Serbest bölgelerdeki çokuluslu işletmeler genellikle genç ve niteliksiz kadın işçileri işe almada daha çok tercih

TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ...

ederken mesleki eğitim verme faaliyetini de gerçekleştirmemektedir. Küresel rekabet alanının genişlemesi sosyal devlet niteliğindeki devletlerde dahi sosyal korumaya ilişkin yükümlülüklerin yerini getirilmesini zayıflatmıştır. Ayrıca formel çalışma alanındaki sendikalaşma oranları da düşmekte akabinde ücretler gerilemeye başlamıştır. Bu durumla birlikte güvencesizliği daha da artan kadınlar ev içi bakım işlerine veya enformel sektöre yönelmektedir (Erdut, 2005: 34).

Sosyal Güvenlik Kurumu Kayıtlarına Göre İstihdam Edilenlerin Yapısı

Sosyal güvenlik kavramına göre tüm bireyler bağımsız olarak bilinmekte ve işsizlik, yaşlılık, hastalık ve iş kazası gibi haller karşısında güvenliğe olup korunmalıdırlar. Bu tanımın içine almış olduğu durumları da göz önüne alarak değerlendirirsek Türkiye'nin sosyal güvenlik alanındaki uygulamaları tam bir güvencesizliği barındırmaktadır. Sosyal güvenlik reformları adı altında faaliyet sürdüren sosyal güvencesizlik, bir taraftan toplumun bir kesimini içine alırken diğer bir kesimini de kapsam dışı bırakmaktadır (Özdemir, 2008: 159).

Kayıt dışılık ilk etapta kadının çalışma hayatında yer almasını engeller niteliktedir. Çünkü kadın sosyal güvenlikten yoksun ise çalışma hayatına girmemeyi tercih etmektedir. Ancak ekonomik kriz gibi bunalım dönemlerinde kadınlar kayıt dışı çalışmayı dahi kabul etmektedir. Krizle birlikte artan geçim sıkıntısı kadınları bu yönelimde bir harekete sürükler. Bu da bize kayıt dışı çalışmanın kadın istihdamını ne ölçüde arttırdığını göstermektedir (Karpaz Çatalbaş, 2015:274). Bu açıdan baktığımızda çalışma hayatına yönelik kavramlar, toplumsal ilişkiler ağı içerisinde kendine ait içerikler oluşturmakta ve değersiz emek niteliği bu ilişkiler kapsamında değerlendirilmektedir. Böylece kadınların yapabilecek işleri de erkek güdümü altındaki sektörler belirlemektedir. Böylece kadınların çalışma hayatında istihdamı, sektörel anlamda enformel süreçlere dahil olmaktadır.

Aşağıdaki tabloda da TÜİK verileri baz alınarak, Türkiye'de istihdam edilen kadınların kayıtlı ve kayıt-dışı çalışma oranları değerlendirilecektir.

Tablo 1: Çalışma Hayatında Kadınların ve Erkeklerin Kayıtlı ve Kayıt-dışı Olma Durumu

	Kayıtlı Değil		Kayıtlı		Toplam	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2013	3.973	5.405	3.668	12.477	7.641	17.883
2012	3.359	5.727	3.350	11.785	7.309	17.512
2011	4.030	6.109	2.943	11.028	6.973	17.137
2010	3.758	6.015	2.667	10.155	6.425	16.170
2009	3.426	5.902	2.445	9.504	5.871	15.406
2008	3.270	5.950	2.326	9.648	5.595	15.598
2007	3.253	6.170	2.103	9.212	5.356	15.382
2006	3.310	6.283	1.948	8.882	5.258	15.165

Semra YILMAZ

2005	3.318	6.348	1.790	8.610	5.108	14.958
2004	3.388	6.456	1.658	8.130	5.047	14.585
2003	4.200	6.742	1.691	8.513	5.891	15.256
2002	4.439	6.694	1.683	8.539	6.122	15.232
2001	4.391	7.048	1.578	8.508	5.969	15.555
2000	4.051	6.998	1.750	8.781	5.801	15.780

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2016.

Sosyal güvenliğe kayıtlı olan erkeklerin ve kadınların durumlarını değerlendirdiğimizde, 2000 yılında sosyal güvenliğe kayıtlı olmayan kadın çalışan oranı 4 milyon 51 bin iken bu oranın yıllar itibari ile azalış gösterdiğini fakat bu azalışın istenilen düzeyde olmadığını görmekteyiz. 2013'e gelindiğinde ise kayıt-dışı çalışan kadınların istihdam oranları 3 milyon 973 bine gerilemektedir. Ancak bu oran 2013 yılında sosyal güvenliğe kayıtlı olmayan erkek çalışan oranından daha az bir değere sahiptir. Bu oranın düşük olmasının altında yatan bir etken olarak, kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olması gösterilebilir.

Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı kadınların oranı, 2000 yılında 1 milyon 750 bin iken bu yıllar itibari ile artış göstererek 2002'de 1 milyon 683 bin, 2003'de 1 milyon 691 bin, 2004'de 1 milyon 658 bin, 2005'de 1 milyon 790 bin, 2006'da 1 milyon 948 bin, 2008'de 2 milyon 326 bin olmuştur. Bu oran 2012'de 3 milyon 350 bine yükselmiş ve 2013 yılında 3 milyon 668 bin olmuştur. İşgücü piyasasında kayıtlı olarak çalışan kadınların oranındaki artış miktarı, erkeklere nazaran daha az seviyede gerçekleşmiştir. 2000 yılında sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı çalışan erkek oranı 8 milyon 781 bin iken bu oran 2013 yılına geldiğimizde 12 milyon 477 bin olmuştur.

TÜİK verilerine göre kayıt dışı çalışma kadın çalışanlar arasında daha fazla yaşanmaktadır. Aynı zamanda kadınların kayıt-dışı olarak çalışmasını tetikleyen bir unsur da köyden kente olan göç süreci gösterilebilir. Zira kayıtlı çalışma alanlarında iş imkânı sağlayamayan kadınlar mecburen kayıt dışı alanlara yönelerek kent yoksulluğu ile başa çıkmak zorunda bırakılmışlardır. Aynı zamanda çoğu işverenlerinde işyerlerinde kadın iş gücü istihdam ederek işletmenin maliyetini de azaltma eğiliminde olduğunu söyleyebiliriz. Kayıt dışı çalışan kadınlar çalışma hayatına dair belirlenmiş temel hukuksal haklarından da yoksun bırakılmaktadır. Bu haklar ekseriyetle işsiz kaldığı zamanlarda işsizlik sigortasından yararlanamama, doğum izni alamama, herhangi bir sendikal örgütlenmeye katılamama, iş kazası sigortasının yapılmaması, kıdem tazminatına hak kazanamama gibi bariz durumlardır. Bu hakları elde edemeyen kadınlar aynı zamanda sömürsü kolay duruma getirilmektedir.

TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ...

Tablo 2: Kadın ve Erkeklerin Türkiye'deki İşsizlik Yapısının Değerlendirilmesi

YIL	Erkek , (%)	Kadın , (%)
2000	6,6	6,3
2001	8,7	7,5
2002	10,7	9,5
2003	10,7	10,1
2004	10,8	11
2005	10,5	11,2
2006	9,9	11,1
2007	10	11
2008	10,7	11,6
2009	13,9	14,3
2010	11,4	13
2011	9,2	11,3
2012	8,5	10,8
2013	8,7	11,9
2014	9	11,9
2015	9,3	12,7

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergeler

İş gücü piyasasında işsizlik durumundan daha kolay etkilenen gruplar içerisinde kadınlar başat rolü oynamaktadır. Türkiye'de yıllar itibari ile işsizlik yapısını incelediğimizde kadınların işsizlik oranının erkeklerin işsizlik oranından daha fazla olduğu görülmektedir. 2000 yılında erkeklerin işsizlik oranı %6,6 iken kadınların işsizlik oranı %6,3'tür. 2001 yılında, ekonomik krizin etkisiyle beraber bu denge bozulmuş ve erkeklerin işsizlik oranı artarak %8,7'ye yükselmiştir. Aynı şekilde kadınların işsizlik oranı da %7,5'e artmıştır. 2002 yılına gelindiğinde ise oranlar artarak devam etmiş 2003 yılında kadın ve erkeklerin işsiz oranları denge haline gelmiş ancak bu denge 2004 yılı ve 2008 yılları arasında kadınlar aleyhinde bir işsizlik oranı görünümü sergilemiştir. Bu yıllar arasında kadınların işsizlik oranları aynı düzeyde kalmakla beraber erkeklerden daha fazla olmuştur. 2009 yılında hem erkeklerin işsizlik oranları hem de kadınların işsizlik oranları yine 2001 yılında olduğu gibi 2008 krizinin etkisiyle yıllar bazında en büyük değere ulaşmıştır. Dolayısıyla 2009 yılında kadınların işsizlik oranları %14,3 ve erkeklerin işsizlik oranları ise %13,9'dur. 2015 yılına geldiğimizde erkeklerin işsizlik oranı %9,3 iken kadınların işsizlik oranları %12,7 olmuştur. 2015 yılı kadınların ve erkeklerin işsizlik oranları arasındaki farkın en fazla olduğu yılı oluşturmaktadır. Kadınların daha güvencesiz sektörlerde istihdam edilmesini sağlayan uygulamalarının (örneğin taşeron çalışma biçimlerinin, kısmi zamanlı çalışma) arttırılmasıyla bu alanların işe alım ve işten çıkarılma süreçlerinin daha kolay olmasından da ötürü, kadın iş gücü belirli dönemlerde çalışma imkânı bulmakta belirli zamanlarda ise iş gücü dışına çıkarılmaktadır. Çalışma hayatının esnekleştirilmesiyle kadın iş gücünün denetimi

daha esnek biçime getirilmekte ve akabinde kadın iş gücünün, iş hayatında kendine yer edinebilmesini de zorlaştırmaktadır.

Tablo 3: Ekonomik Faaliyetlerine Göre Kadın ve Erkeklerin İstihdamı

YIL	Tarım sektöründe çalışan erkek oranı	Sanayi sektöründe çalışan erkek oranı	Hizmet sektöründe çalışan erkek oranı	Tarım sektöründe çalışan kadın oranı	Sanayi sektöründe çalışan kadın oranı	Hizmet sektöründe çalışan kadın oranı
2000	27	28	45	60,5	13,2	26,4
2001	27,7	26,7	45,6	63,3	12,1	24,5
2002	24,8	26,7	48,4	60	13,7	26,2
2003	24,4	26,3	49,3	58,5	13,4	28,1
2004	21,6	28	50,4	50,8	16,1	33,1
2005	18,6	29,7	51,7	46,3	16,6	37
2006	17,2	30,5	52,3	43,6	16,3	40
2007	16,8	30,5	52,8	42,7	16,1	41,2
2008	17,1	30,8	52,1	42,1	15,7	42,2
2009	18,1	29,1	52,7	41,6	15,3	43,1
2010	18,3	30,3	51,4	42,4	15,9	41,7
2011	18,7	31,1	50,3	42,2	15,2	42,6
2012	18,4	30,7	50,9	39,3	14,9	45,8
2013	17,8	31,1	51	37	15,3	47,7
2014	16,1	32,4	51,5	32,9	17,1	49,9
2015	15,9	32	52	31,4	16,1	52,5

Kaynak: TÜİK, seçilmiş Göstergeler, 2016

Sektörel dağılım açısından baktığımızda tarım sektöründe, kadınların istihdam oranı 2000 yılından itibaren azalış gösterse de bu oran erkeklere kıyasla yüksek bir değeri oluşturmaktadır. 2000 yılında tarım sektöründe kadın istihdamı %60,5 iken 2001 yılında artarak %63,3 olmuştur. 2001 yılından itibaren tarım sektöründe kadınların istihdam oranı sürekli bir azalma gösterse de bu oran erkeklerin istihdam oranı ile kıyaslandığında olumlu bir izlenim yansıtmamaktadır. Aynı derecede tarım sektöründe erkeklerin çalışma oranı 2000 yıllarından itibaren azalma göstermiştir. 2015 yılına geldiğimizde tarım sektöründe kadınların çalışma oranı %31,4 iken aynı sektörde erkeklerin çalışma oranı %15,9'dur. Buradan da görüleceği gibi tarım sektöründe kadınların çalışma oranı erkeklerin çalışma oranının iki katı kadar yüksek bir değere sahiptir.

Sanayi sektöründe, kadınların istihdam oranı 2000 yılında %13,2 iken 2015 yılına geldiğimizde %16,1 olmuştur. Aynı şekilde 2000 yılında sanayi sektöründe erkeklerin istihdam oranı 2000 yılında kadınların oranının iki katından fazla olarak

TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ...

görölmüş ve %28 olarak gerçekleşmiştir. Bu denge 2015 yılına gelindiğinde bozulmamış ve erkeklerin oranı %32 olmuştur.

Türkiye’de sanayi sektöründe istihdam arasındaki bu dengesizlik gelişmişlik düzeyi ile alakalı da bir durumdur. Zira Türkiye’de sektörel bazda istihdam biçiminin yaygın olduğu ilk alanı hizmetler sektörü oluştururken ikinci olarak da tarım sektörü ve akabinde sanayi sektörü oluşturmaktadır. Kentsel bölgelere yeni göç etmiş hanelerde, çalışma hayatında ilk olarak erkeklerin yer alması gerektiği düşüncesi, kadının kırsal bölgelerde kalmasını tetiklemiş ve tarımda çalışan kadın oranının yüksek olmasına neden olmuştur. Bununla beraber kadın gerekli görüldüğünde ve ev içi ek gelir sağlamak gerektiğinde veya geçinmenin zorlaştığı anlarda kentlerde çalışma hayatı içerisine girmektedir.

Kadınların istihdamının en yüksek düzeyde gerçekleştiği alanı hizmetler sektörü oluşturmaktadır. Hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı 2000 yılında %26,4 iken bu oran erkeklerde %45’tir. Yıllar itibariyle kadınların vermiş olduğu mücadele kapsamında kadınların eğitim oranındaki artışla beraber, hizmet sektörü alanlarında da kadınlar istihdam edilme imkânlarına kavuşmuştur. Böylece 2000 yıllarındaki hizmet sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin oranları arasındaki dengesiz durum giderek dengeli duruma dönüşmeye başlamıştır.

Dedeoğlu’na göre “cinsiyet eşitliği politikalarını Türkiye’deki sosyal devlet ve kadın istihdam yapısı ışığında değerlendirdiğimizde, eşitlik politikaları kadın istihdamını teşvik etmekten ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamakdan uzaktır. Hatta bazı yasal düzenleme ve uygulamalar istihdam edilen kadınları çalışmaktan caydırıcı niteliktedir çünkü bu uygulamalar kadınların çalışmasını değil anne-eş olmalarını ödüllendirici niteliktedir. Bu yasal düzenlemelerin kadınlara karşı direkt olarak ayrımcılık yaptığını söyleyebiliriz. Eşitliği teşvik edici yasalar ise kadınların hayatını direkt olarak etkilemekten uzakta, soyut yasal düzenlemeler olarak kalmakta, uygulamada kadınlara karşı varolan ayrımcılık ve dışlayıcı tutumlarda bir dönüşüm yaratamamaktadır”(Dedeoğlu, 2009: 53).

Tablo 4: Kadınların Çalışmalarına İlişkin Bireylerin Tutum ve Görüşleri

	Kadın	Erkek
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırı	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,8	7,0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8
Toplam	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2006

Bireylerin tutumları, kadınların çalışmasına yönelik düşünceleri farklı şekillerde olabilmektedir. Bugün toplumun kadınlara yönelik ayrımcı ideolojileri daha çok erkeklerin etkisi altında gerçekleşmekle birlikte tüm değerler ve algılar buna göre şekillenmektedir. TÜİK'in 2006 yılında yapmış olduğu çalışma, bu durumu istatistiksel ve somut biçimde ortaya çıkarmamızda önemli bir değere sahiptir.

2006 yılında gerçekleştirilen aile yapısına ilişkin TÜİK araştırması, hem kadınların hem de erkeklerin, kadınların çalışma hayatında bulunmasına yönelik düşüncelerinin ne ölçüde olduğunu göstermektedir. Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işlerinin olduğunu ifade eden kadın oranı %64,7 iken bu düşünceye katılan erkeklerin oranı %60,7'dir. Kadınların, bu konudaki düşüncesinin yüksek olmasının altında yatan etmen geleneksel normlarla şekillenen kadının düşünce yapısıdır. Kadınlar, kendilerini ev işleri ve çocuk bakımlarıyla özdeşleştirerek, eril zihniyetin yaratmış olduğu ideolojiler çerçevesinde düşünce geliştirmektedirler. Karşılıksız emek olarak da tabir edilen, "ücretsiz ev işçisi" olarak çalışan kadınlar, sonuçta iş hayatına girmekte zorluk çekmektedirler.

Bir diğer düşünce yapısını gelenek ve görenekler oluşturmaktadır. Kadının çalışmasının gelenek ve göreneklere aykırı olduğunu düşünen kadınların oranı %14,1 iken erkeklerde bu oran %12,0'dır. Gelenek ve görenek algısı, tamamen erkek egemenliğinin daha baskın hale gelmesini sağlamaya çalışan, erkeklerin etkisi altında şekillenmiş yapıları oluşturmaktadır. Akabinde çalışma ortamlarının kadınlar için güvenli yerler olmadığını söyleyen erkekler %16,5'tir. Kadınlar ise hem kocalarının etkisi altında hem de yaşanan olaylar çerçevesinde bu düşünceye kapılmaktadırlar. Çalışma ortamlarında yaşanan fiziksel taciz, mobbing gibi insani değerlerin tamamen yok sayılarak ortaya çıkan somut ve soyut davranışlar kadınların çalışma ortamlarında güvensizlik hissetmesine neden olmuştur. Toplumsal ekonomik ilişkilerin erkek lehinde biçimlenmiş olması, kadının çalışma yaşamına katılımını zorlaştırmıştır. Kadınların doğurganlığı ve kadına yüklenen annelik sorumluluğu, tarihsel süreçte onları çocuk bakımını üstlenecek bireyler konumuna sürüklemiştir. Bu sürükleniş kadınların, çalışma hayatında ve yaşamın da ikincil konumda olmasına neden olmuştur.

TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ...

Tablo 5: Medeni Durumuna Göre Kadınların İstihdam Oranları

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı İstatistikleri

Kadın	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hiç evlenmedi	26	26,7	27,5	27,6	28,2	27,6	28,3	29,1	28,9	30,2	30,7	32,1
Evli	20,5	20	20,2	20,3	20,9	22,1	24,2	26,1	27,3	28,0	27,6	28,6
Boşandı	32	33,8	32,9	32,9	34,2	34,2	37,5	39,8	41,2	41,3	39,7	39,5
Eşi öldü	8,6	8,7	8,3	7,7	8,2	8,4	8,6	9,5	9,0	8,5	7,8	7,4

Kadınların evli olup olmamasının, iş hayatına atılmasındaki rolü büyük olabilmektedir. *Tablo 5'te* evli kadınların ve evli olmayan kadınların çalışma yaşamına katılımlarının istatistiksel oranları değerlendirilmiştir.

Kadınların iş hayatına atılmasına engel teşkil edecek faktörler içerisinde çalışmasına kocasının olumsuz bakışı da gösterilebilir. 2004 yılında hiç evlenmeyen kadınların istihdam oranı %26 iken bu oran artarak devam etmiş ve 2005'de %26,7, 2006'da %27,5, 2008'de %28,2, 2013'de %30,2 ve 2015'de % 32,1 olmuştur. Evli kadınlar daha az çalışmaya karar vermektedir. Bunun nedeni ise ilk olarak evin reisi konumunda ki kocanın çalışması gerektiği düşüncesidir. Evin geçimini sağlamakla yükümlü olan koca, ancak gelirin çok düşük olduğu durumlarda karısının çalışmasına izin vermektedir. Kadın çalışmamakta ve ev içi üretimi sürdürmekte, çocuk bakımını üstlenmektedir. Ayrıca bu durum çoğunlukla gelir düzeyi düşük ailelerde görülmektedir.

Tablo 5'e göre, 2004 yılında evli olup da istihdam edilen kadın oranı %20,5'tir. 2008 yılına kadar bu oran %20'ler de devam etmiş ve 2009 yılında %22,1'e yükselmiştir. 2011 yılında %26,1 iken 2015'de %28,6 olmuştur.

Boşanmış kadınların istihdam oranına bakacak olursak 2004 yılında %32 gibi yüksek bir değere sahiptir. 2005'de %32, 2006'da %33,8, 2007'de %32,9, 2008'de %34,2, 2011'de %39,8, 2013'de %41,2 olarak en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Ve 2015 yılında %39,5 olmuştur.

Kocalarından boşanmış olan kadınlar daha fazla çalışma hayatına atılmaktadır. Bunu kadınların koca tahakkümünden çıkarak, kendi yaşamlarını sürdürebilmeleri için çalışmak zorunda olmaları şeklinde açıklayabiliriz. Ayrıca boşanmış ve çocuk sahibi olan kadınlarda çocuklarının eğitimini sürdürmek ve onların asgari yaşam düzeyini sağlamak için çalışma sürecine katılmaktadır. Eşi ölmüş olan kadınların istihdam oranının az olması, bu nitelikte olan kadınların düşük bir orana sahip olması şeklinde açıklanabilir. Kadınlar artık evliliğin vermiş olduğu geleneksel kalıpların dışına çıkmak hem de daha rahat ve bağımsız, özgür yaşamak

istemektedirler. Bununla beraber kadınlar boşanarak kendine baskıcı ideolojilerden uzak bir hayat kurmaya çalışmaktadırlar. Bu isteklerin sonuca ulaşması, ilk etapta çalışma hayatına girerek gerçekleşmektedir.

KADINLARA YÖNELİK ÇALIŞMA HAYATINDAKİ HUKUKİ DÜZENLEMELER

Sosyal güvenlik hukuku, kadınlara yönelik bir takım hakların düzenlenmesi ile beraber kadının çalışma hayatı ile sosyal hayatı arasındaki denge uyumunu sağlamaya çalışmaktadır. Buna nazaran, Türk sosyal güvenlik hukuku baz alınarak, kadının çalışmaya dair kazandığı haklarını irdelersek, ilk aşamada annelik izni ile ilgili düzenlemelere bakacağız.

Annelik izni

Annelik izni olarak tanımlanan doğum izni çalışan kadınlara belirli şartlar altında sunulmuştur. 5510 sayılı yasanın 15. Maddesine göre, “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri 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 edilir”. Ancak teorik olarak görüntüsü çizilse de, pratikte bu hakları kullanan çalışan kadınlar, mağduriyet yaşayabilmektedir. Zira anayasal zeminde düzenlenmiş olan kadının doğum sonrası annelik izni hakkı, çoğu işveren tarafından sıklıkla yerine getirilmeyebilir. İşverenlerin bir kısmı, annelik iznini kullanmayı talep eden kadınların işine son verebilmektedir. Bu kanun kapsamında, işverenlerin hareket serbestliğine de sınırlandırmalar getirilmesi gerekmektedir.

Memur kadınların annelik izni de 657 sayılı Kanununun 104. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilmektedir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Fakat kadın memur sağlık raporuyla sağlığının iyi olduğuna ilişkin belgeleri getirerek, isteği üzerine doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışma izni alabilmektedir. Çalışmış olduğu bu süreler doğumdan sonraki sürelerle eklenmektedir. Eğer doğum erken gerçekleşirse, doğumdan önceki kullanılmamış olan analık izinleri doğum sonrası analık izin süresine eklenir.

Analık izin hallerine dair, 2015 tarihli 6645 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile bir takım değişikliklere gidilmiştir. Buna göre, 4857 sayılı İş kanundaki analık izin hallerine ilişkin 16 haftalık süre korunmuş ancak 74. Maddeye eğer anne, doğumda veya doğum sonrasında vefat ederse doğum

TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ...

sonrasında kullanılmamış olan izinlerin babanın kullanabileceği eklenmiştir. Ayrıca üç yaşını doldurmuş olan bir çocuğu evlat edinen çalışana veya eşlerden birine, çocuğun teslim alındığı günden itibaren sekiz haftalık analık iznini kullanabilme hakkına sahip olduğu da düzenlenmiştir. Aynı zamanda bir diğer düzenleme ise işçinin evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verileceğine dair olmuştur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Mazeret izni" başlıklı 104 üncü maddesinde de, memurun, eşinin doğum yapmasıyla, isterse on günlük babalık izni kullanabileceği açıklanmıştır. 2016 tarihli 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda belirtilmek üzere, doğumun analık izninin kullanılabilmesi zamandan daha önce gerçekleşmesi durumunda, doğumun gerçekleştiği tarih ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine eklenecektir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Erken doğum yapmış olan sigortalı kadının, doğumdan önce kullanmamış olduğu çalıştırılmayacak süreler ile isteği üzere ve hekim onayıyla doğuma üç hafta kalmıyca kadar çalışması durumunda doğum sonrası istirahat süresine eklenmiş süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmiştir. 5510 sayılı yasanın 18. maddesi d fıkrasında bu düzenlemeler yer almaktadır. Ancak bu ödeneye hak kazanabilmek için genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmesi gereklidir. Ödeme istirahat raporunu aldıkları sürede ödenmektedir. Ancak bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.

Emzirme Ödeneği

Emzirme ödeneği, sigortalı kadına veyahut sigortalı olarak çalışan erkeğin, sigortalı olmayan karısı doğum yaptığı zaman, erkeğe ödenen bir ödenektir. 5510 sayılı kanunun 16. Maddesinde belirtildiği gibi bu ödenekten yararlanmak isteyen 4/a'ya tabi olarak çalışan sigortalılar, en az 120 günlük kısa vadeli sigorta primini bildirmiş olmaları gerekmektedir. Aynı maddeye ilişkin olarak, 4/b'liler ise en az 120 günlük kısa vadeli sigorta primlerini bildirmiş olmalarının yanında prim ve prime ilişkin borçlarının da ödenmesi gerekmektedir. 5510 sayılı kanunla birlikte Bağ-Kurlu kadınlarda bu kapsama alınmıştır. Tüm bunların yanı sıra yapılan değişiklikler 16. Maddesi kapsamında belirtilmektedir. Buna göre, kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının b bendinde ifade edildiği gibi sigortalılık durumu sona ermiş olanların eğer üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, çocukların doğum tarihinden önceki on beş ay içinde de en az yüz yirmi günlük primleri ödenmiş olması önemli bir ayrıntıyı oluşturmaktadır. Emzirme ödeneğinden yararlanma şartlarının geçerli olabilmesi için de doğmuş olan çocuğun yaşaması gerekmektedir.

Ayrıca çoğul gebelik gibi durumlarda her bir çocuk için ödemeler ayrı ayrı yapılmaktadır.

Sigortalı olarak çalışan emziren kadının, iş mevzuatı kapsamına alınarak, çocuğuna süt vermek nedeniyle ayrılan zamanlarda geçirmiş olduğu kaza iş kazası olarak sayılacağı 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Ancak hamile olarak işyerinde çalışan sigortalı bir kadının, çalıştığı yerde kaza dolayısıyla çocuğunu düşürmesi sonucunda iş kazası ya da analık sigortalarının hangisinden yararlanılacağına ilişkin kanunda herhangi bir düzenleme mevcut değildir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 435).

Yarı Zamanlı Çalışma

Yarı zamanlı çalışma, 2016 yılında İş Kanunu'nun Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi başlıklı 13. Maddesi altında 6663 sayılı yasa ile yürürlüğe girmiştir. Buna göre ilgili yönetmeliğin 5. Maddesinde belirtildiği gibi, çalışanlar çocuklarının ilköğretim sürecinin başlamış olduğu tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışmaya talepte bulunabileceklerdir. Çalışma talebi, işverene en az bir ay önceden yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir. İlgili yönetmeliğin 7. Maddesine göre altı aya kadar ücretsiz iznini kullanmakta olan bir çalışan da iznini sona erdirerek yarı zamanlı çalışma talebinde bulunabilmektedir.

6663 sayılı Yasa ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Ek Madde 5'e göre ücretsiz iznini kullanmak isteyen kadın işçinin, analık izninin sona ermesinden sonra İş-Kur'a bir ay içerisinde başvuruda bulunması gerekmektedir. Eğer çalışan adına doğumdan önceki zamanda 600 günlük İşsizlik Sigortası bildirilmiş ise fiili olarak da haftalık sürenin yarısı kadar çalışması şartıyla İşsizlik Fonundan kadın işçiye yarım çalışma ödeneği ödenecektir. Kısmi süreli olarak çalışmak isteyenlerin çalışmaya başlayacağı tarih bildirmeleri gerekmektedir. Eğer tüm işgünlerinde çalışacak ise çalışmanın başladığı ve biteceği tarihi belirtmek zorundadır. Ayrıca haftanın belirli günlerinde çalışacak olanların bu günleri bildirmelidir. Çalışan sigortalının eşi de çalışıyorsa buna ilişkin belgeyi kısmi zamanlı çalışma isteğine eklemesi gerekir. Çünkü istisnalar dışında, eşi çalışmayanlar bu haktan yararlanamamaktadır.

Yarı zamanlı olarak çalışmaya başlamış olan bir çalışan bu haktan yararlanmak için tekrar aynı çocuk için başvuruda bulunamamaktadır. Dolayısıyla kısmi süreli çalışmasını tamamlamış olan bir sigortalı, tam süreli çalışmaya geri dönmektedir. Bunun için işverene en az bir ay önceden bildiride bulunmalıdır. Bu düzenlemede de görüldüğü üzere süreç içerisinde çocuklarının bakımını kimin üstleneceği de belirtilmemiştir.

Emzirme İzni

TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ...

Kadın memur için, çocuğunu emzirme izinleri 657 sayılı Kanunun 104. Maddesinin d fıkrasında düzenlenmiştir. Ayrıca 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6663 sayılı Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesinde de belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre kadın memur çocuğunu emzirmek için doğum sonrası analık izninin bitimi ile ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izninden yararlanabilmektedir. Ayrıca süt iznini gün içinde hangi zaman aralığında kullanacağı kadın memurun tercihine bırakılmıştır. Aynı yönetmeliğin f fıkrasına göre, analık iznini tamamladıktan sonra kadın memur isterse yarı zamanlı olarak da çalışabilecektir. Çocuğun hayatta kalma zorunluluğu ise aynı şekilde belirtilmiştir. Yarı zamanlı çalışmayı talep eden memura ayrıca süt izni verilmeyecektir. Buna göre, birinci doğumda iki ay, ikincisinde dört ay ve üçüncü doğumda ise altı ay süreli olmak üzere gün içerisindeki çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceği de yeni düzenlemeler arasındadır. Doğumun çoğul gebelik olarak gerçekleşmesi halinde bu süreler birer ay eklenmektedir. Eğer çocuk engelli olarak doğarsa veyahut doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumu tespit edilirse bu süreler on iki ay olarak uygulanacağı belirlenmiştir.

Geçici İş İlişkisi

“6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” la ilgili olarak 2016 yılında 4587 sayılı kanundaki yapılan değişiklikle beraber geçici iş ilişkisi 7. Maddede düzenlenmiştir. Buna göre, “ Geçici iş ilişkisi doğum, analık ve süt izni hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmi süreli çalışma süresince, kadın işçinin doğum sonrası yarı zamanlı çalışma ya da ücretsiz izin kullandığı hallerde ücretsiz izin süresince, kadın işçi için ev hizmetlerinde ve 6 ay süreyle mevsimlik tarım işlerinde de kurulabilecektir. Kadın işçilerin, analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma talebi karşılanacaktır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır.” Görüldüğü üzere, analık iznine ayrılan çalışanların yerini doldurmak için geçici iş ilişkisi içerisinde işveren başka bir çalışan alabilecektir. Ayrıca kanuna göre, “kısmi süreli çalışan işçi yerine alınmış bir çalışan varsa ve kısmi süreli çalışan tam zamanlı çalışmaya geri dönerse, yerine işe alınan çalışanın iş sözleşmesinin kendiliğinde sona ereceği kabul edilmiştir.”

Doğum Borçlanması

5510 sayılı kanunun 41. Maddesi a bendinde düzenlenmiş olan doğum borçlanmasına 2014 yılından itibaren 4/b ve 4/c’lilerde kapsama alınmıştır. 5510 sayılı kanunun 43. Maddesine göre, borçlanma sayısı üç çocuk olarak belirlenmiştir. Eski düzenleme de yani 41. Maddede ise bu sayı iki çocuk olarak sınırlandırılmıştı. Ayrıca doğumdan sonraki iki yıllık süre ile çocuğun yaşama koşulu borçlanma için getirilen diğer şartlar arasındadır. Buna ilişkin olarak Atatanır ve Şenden’in (2015:

30) eleştirileri bu yönde değerli olmaktadır. “Erkeklerle tanınan “askerlik borçlanmasında” erkeğin daha önce sigortalı olması koşulu aranmadığı halde, kadın sigortalılara böyle bir sınırlama getirilmesi ayrımcı bir uygulamadır”. “Gerek emeklilik yaşının gerekse prim ödeme süresinin bu kadar yükseltilmesi, çalışmaları evlenme, çocuk gibi etkenlere bağlı olarak kesintiye uğrayabilen kadınların emekli olabilmelerini önemli ölçüde zorlaştırmıştır. Buna karşılık kadınlara olanak gibi sunulan doğum borçlanması yoluyla toplu para ödeyerek prim sürelerindeki boşlukları doldurma imkânı tanındıysa da, kadınların çoğunun aldıkları ücretler, ailelerin gelir düzeyleri ve toplumda kadınların emekli olmasına verilen değer söz konusu edildiğinde bu paraların ödenebilmesi pek de mümkün gözükmemektedir” (Atatanır ve Şenden, 2015: 29).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireylerin düşünceleri yaşamış oldukları hayatlar çerçevesinde şekillenip nesnelleşmektedir. Keza kadınların da düşünce yapısı erkek egemen sistemin vermiş olduğu formatta gelişmiş ve kadınlar kendi düşüncelerine, eril düşünce tahakkümünün altında yabancılaşmışlardır. Toplumsal ilişkiler kadının görüntüsünü evinde yemek pişiren, çocuklarına bakım hizmeti sunan, kocasına iyi bir eş olan ve bedenini bir meta gibi en iyi şekilde sunması gereken birey olarak çizmiştir. Bu ilişkiler bağlamında kadının düşünce yapısı tarihsel süreç içerisinde evrimleşmiş ve bugünkü pasif rolü çerçevesine hapsedilmiştir.

Türkiyede kadının aile ve işyaşamına uyumunun sağlanmasında henüz tam olarak aksaklıklar giderilememiştir. Ayrıca Türkiye'nin aile iş yaşam dengesinde uyumu sağlamaya yönelik ILO'nun 1918'de kabul edilmiş olan 156 sayılı “Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat ve Davranış Eşitliği Sağlanması” ve 2000 yılında kabul edilmiş olan “C183 Sayılı Annelik Koruması” sözleşmelerini de imzalamamış olması bu süreci destekleyen en önemli unsur durumundadır. Türkiye'nin de toplumsal cinsiyet eşitliğinin küresel ölçekteki durumunu gösteren uluslararası araştırma verileri de oldukça vahim sonuçları sergilemiştir. Örneğin 2016 yılı “Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu”na göre Türkiye 144 ülke içerisinde 130. Sırada yer almıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinde geçmiş oranlara nazaran gittikçe geriye doğru bir hareketin olduğu görülebilmektedir ¹

Çalışan kadınlara yönelik olarak yapılan, iş aile yaşamında dengeyi sağlayabilmesi için kabul edilmiş hukuki düzenlemeler yetersiz kalmış ve mevcut durumu korumaya odaklanmıştır. Kadına yüklenmiş olan annelik profili çerçevesinde gerçekleştirilen hukuki düzenlemeler çoğu işverenlerin lehine gelişmeler göstermiştir. Memur ve işçi olarak çalışan kadınlara getirilmiş olan yarı zamanlı çalışma tam da bu söylemleri desteklemektedir. Yarı zamanlı çalışma ile

¹ Daha detaylı bilgi için Bkz. (<http://www.hurriyet.com.tr/dunya/cinsiyet-esitligi-bize-pek-uyumadi-40261061>)

TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ...

birlikte kadınların emekli olabilme hakları daha da uzatılmış ve primlerinin ödenmesi uzun bir zamana yayılmıştır. Yarı zamanlı çalışma ile ayrıca kadının annelik rollerinin devamı sağlanmakta ve doğum yapan kadınların belirli bir süre iş hayatından çekilmesinin önü açılmaktadır. Yarı zamanlı olarak çalışan kadının tekrar tam zamanlı olarak çalışmak istemesi halinde ise yerine çalışan işçinin de işine son verilebilmesi kolaylaştırılmıştır. Açıkçası işverenin tekrar tam zamanlı çalışma isteğinde bulunan işçinin talebini yerine getirmeme serbestliği de görülebilmektedir. Yeni düzenlemelerle birlikte getirilmiş olan analık iznini kullanan çalışanın yerine geçici işçi alınması da işçileri mağdur edebilecek bir uygulamadır. Zira geçici olarak işe alınan işçiler belirli bir süre sonra işten çıkmak zorunda bırakılmaktadır. Bu da güvencesizliğin iş yaşamında hukuki zeminini oturtulması anlamına gelmektedir.

Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin veriler bize göstermektedir ki, kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alarak istihdam oranlarının artış göstermesi yıllar itibari ile istenilen düzeyde olmamıştır. Kadınların çalışma hayatına katılmasına ilişkin politikalar yeniden düzenlenmeli ve çalışma hayatına katılan kadınların ve istihdam edilen erkeklerin istatistiksel oranlardaki görünümü eşit bir düzeye gelmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Alkan, A. , Çakır, S. (2012),” Osmanlı İmparatorluğu’ndan Modern Türkiye’ye Cinsiyet Rejimi: Süreklilik ve Kırılmalar”, Alpkaya Faruk ve Duru Bülent, *1920’den Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim*, (Ankara:2. Baskı, Phoenix Yayınevi):229-271.
- Acar- Savran,G. ,Demiryontan, N. T. , *Kadının Görünmeyen Emeği: Maddecî Bir Feminizm Üzerine*, Yordam Kitap, İstanbul 2008.
- Atatanır, H. ve Şenden, F. , “Sosyal Güvenlik Sistemi ve Kadınlar”, KEİG Platformu, Ağustos 2015, Birinci Basım, İstanbul.
- Bora, A. , *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği Ve Kadın*, İletişim Yayını, İstanbul 2005,S.22
- Coşkun, A. , Özdilek, R. , “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sağlığa Yansıması ve Kadın Sağlığı Hemşiresinin Rolü”, *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi* 2012;9 (3).
- Çoban, B. , “Kadın İstihdam Paketi: Kadın Emeğinin Esnekleşmesi”, *Disk-Ar dergisi*, 2014.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi, Ayrımcılık mı? Türkiye de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 41-54.
- Erdoğdu S. ve G. Toksöz. “Türkiye’de Ev İşçileri”, ILO Raporu. 2013.
- Ekmekçi, Ö. Ve Tuncay, A. , *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 18. Baskı, Beta yayınları, İstanbul 2016.
- Erdut, T. (2005) “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum dergisi*, Sayı 3.
- Ecevit, Y. ,” Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi* 25 (4), 2003 Özel Eki.

- Gök, F. , “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar”, (aktaran’dan Kaçar 2007), Der. Ş.Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Hırata, Laborie, Helene Le DoareandDanieleSenotier, *Eleştirel Feminizm Sözlüğü* (Çev. Gülnur Acar-Savran), 2. Baskı, Pusula Yayıncılık, İstanbul 2009.
- Karpat-Çatalbaş, G.(2015),“Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı" KAÜ İİBF Dergisi, 6(10), 249-280.
- Kocacık, F. , Gökkaya, V. , ”Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2005 Sivas.
- Omay, U. , “Yedek İş Gücü Olarak Kadınlar”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 3, İstanbul 2011.
- Rowbotham, S. , *Kadın Bilinci Erkek Dünyası*(Çev. Şükrü Alpagut), Payel Yayınları, İstanbul 1998.
- Üstün, İ. (2011)“Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejisi Demektir?”. Aksu Bora (Ed.) , *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor Muyuz?* (s.11). Ankara.
- Özdemir-Yücesan, G. , ““Ekmek Ve Gül”: Güvencesiz Çalışan Kadınları Sağlığı”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Temmuz-Ağustos-Eylül 2010.
- Toksöz, G. (2012) “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı” , Makal Ahmet, Toksöz Gülay (haz), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*(Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi): 168-
<http://www.TÜİK.gov.tr> (Erişim Tarihi: 30.03.2017).
<http://www.hurriyet.com.tr/dunya/cinsiyet-esitligi-bize-pek-uymadi-40261061>,
Erişim Tarihi: 18.05.2017.