

Türk Sosyal Güvenlik Hukuku

GİRİŞ

Kadınların toplumda sadece çalışmak dışında annelik, eş, bakım hizmeti sunan gibi önemli rolleri üstlenmesi sonucu kadının çalışma hayatından kopmasına yâda çalışmayı tercih etmemesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda erkekler baba olduklarında işteki çalışma saatleri ve otoriterleri artmakta iken bu durum kadınlar için tam tersi bir duruma neden olmaktadır (Bygren and Gahler, 2012:798). Bu ve bunun gibi kadının aile yaşamındaki geçirdiği sürenin erkeklere göre daha fazla olması nedeniyle kadınların çalışma hayatında olmasını sağlamak amacıyla kadına yönelik pozitif ayrımcılık düzenlemelerinin yapılması toplumda kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi açısından da öneme sahiptir. Pozitif ayrımcılık, toplumlarda var olan eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik bir eşitlik sağlama politikalar bütünüdür. Pozitif ayrımcılık, bir toplumda dezavantajlı konumdaki insan gruplarının lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamaların bütününe verilen isimdir (Akbaş ve Şen, 2013:166). Diğer yandan pozitif ayrımcılığın tanımından hareketle istihdam olanaklarından dışlanmış olduğu kabul edilen kadınların işgücü piyasalarına dâhil edilmesi ve istihdam olanaklarına erişim bakımından cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması kadının çalışma hayatında var olabilmesi için önemlidir (Topgül, 2011:21).

Sosyal güvenlik, insanlara asgari bir yaşam sunma standartlar bütünüdür. Sosyal güvenlik toplumların sosyal risklere karşı korunması ve eşitliğin sağlanabilmesi için evrensel ve bir o kadar da önem arz eden bir kavramdır. Sosyal güvenlik sisteminde olmak sadece bireylerin değil kendine ait bakmakla yükümlü olduğu kişiler için de bir güvencedir. Bu güvencenin sağlanabilmesi için sistemin doğru ve sürdürülebilir olması gerekmektedir. Sürekliliğinin sağlanması toplumda yaşayan tüm fertlerin sistem içinde yer alması ile mümkündür. Toplumda dil, din, ırk, cinsiyet gibi ayrımcılık sorunlarının çözümü de sosyal güvenliğin bir ödevidir. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için, sosyal devletin pozitif ayrımcılık ile bağlantılı olarak herkese çalışma imkânının sağlanması, çalışan herkese insanca yaşayabilmesini mümkün kılacak adaletli bir ücret ödenmesi ve çalışamayacak durumda olanların da çeşitli sosyal güvenlik tedbirleri ile korunması gerekmektedir (Akbaş ve Şen, 2013:169). Ayrıca çalışma hayatında olamayacak olan ve özel koruma gerektiren bireylere de sosyal avantajlar sağlanması sosyal devletin gerekliliğidir. Sosyal devletler; toplumun hayatında sosyal düzenin sağlanması amacına yönelik devlet tedbirleridir ve her modern devlet siyasetinin önemli bir kısmını teşkil eden faaliyetler bütünüdür (Göktaş, Çakar ve Özdamar, 2011:31). Bu faaliyetler bütünü oluşturulması hem sosyal güvenlik sisteminde olan hem de sistem dışında olma durumunda kalan tüm bireyleri kapsadığında amacına ulaşır. Özellikle ülkemizde kadın istihdamının katılım oranının düşüklüğü sosyal güvenlik sisteminde kadına yönelik düzenlemeleri yeniden gözden geçirilmesine neden olmuştur.

Türkiye’de tüm dünyada olduğu gibi kadınların çalışma hayatının her alanında yer almaya başlaması sonucu kadınlara yönelik özel düzenlemelere önem vermeye başlanmıştır. Özellikle 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun da kadına yönelik pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilen düzenlemeler yapılmıştır.

Zaman içerisinde kadınlara yönelik yapılan düzenlemelerin çerçevesi ve kapsamı genişletilmiş ve toplumsal ihtiyaçlara bağlı olarak yeni düzenlemeler gün ve gün yürürlüğe girmeye başlamıştır. Ülkemizde kadın istihdam oranının artırılması ve kadınların kayıt dışı çalışmasını engellemek için erken emekli olma, isteğe bağlı sigortalı kapsamının genişletilmesi, ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal güvenliği, analık halinde sağlanan haklar gibi düzenlemeler sonucunda kadınların daha aktif çalışma hayatında olmasını sağlamayı amaçlanmaktadır.

Türk sosyal güvenlik sisteminde kadınların sosyal güvenlik hakları uzun vadeli sigorta kolları, kısa vadeli sigorta kolları ve 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren yeni bir sigortalı dalı olan genel sağlık sigortasından sağlanan haklar yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bu sigortalı kollarının birinden faydalanabilmek için kanun kapsamında sigorta kollarının biri ya da tümüne tabi olan sigortalı olmak gerekmektedir. Özellikle sosyal güvenliğin temel amacı olarak değerlendirilen emekliliğin sağlanabilmesi için uzun vadeli sigorta kollarına tabi olunması ve yaş, sigortalılık ve prim ödeme gün sayısı şartlarının tamamlanması zorunludur. Bu nedenle sistemde uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan kadınlarında yararlanabilmesi için uzun süreli sistem içinde istihdam ediliyor olması gerekmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde 1.10.2008 tarihinden itibaren yapılan kadına yönelik düzenlemelerin kadın istihdamını arttırmayı hedefleyen düzenlemelerdir. Tek başına sosyal güvenlik sistemindeki yenilikler istihdam yapısında kısa sürede çözüm sunmasa da uzun vadede kadın istihdamını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu amacın gerçekleşebilmesi için kadınların bu haklarını ve bu haklardan faydalanma koşullarının bilmesi gerekmektedir. Hukuksal değişimler ancak uygulanabilir ise gerçek hedefine ulaşır. Bu nedenle çalışmamızda sosyal güvenlik sisteminde özellikle gelecek ve bağımlılık korkusu yaşayan kadınların yaşlılıklarında asgari bir yaşam sürmesini sağlayan emeklilik sisteminden faydalanma koşulları ve erken emeklilik sağlayan özel koşullar irdelenmiştir. Bu koşulların başında sosyal güvenlik sisteminde kadının bağımsız olarak kayıt içinde olması gerekmektedir. Bu da kadın istihdamının artması ile mümkündür.

Çalışmamız üç bölüme ayrılmıştır. Öncelikle ilk bölümde çalışma hayatında kadına pozitif ayrımcılık kavramının doğuş nedeni ve süreci değerlendirilecektir. Pozitif ayrımcılık nedir kavramı ile başlayan bu bölümde kadına yönelik yapılan ve pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek uluslararası ve ulusal düzenlemelere yer verilecektir. Çalışmamızın ikinci bölümünde Türkiye’de kadın istihdamının yapısı istatistik veriler ve yıllar bazında yaş, medeni durum, eğitim ve cinsiyet gibi belirleyici faktörler ışığında değerlendirilecektir. Çalışmamızın son bölümünde ise sosyal güvenlik hukukunda yer alan uzun vadeli sigorta kollarından sayılan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası yönünden kadına sağlanan haklar birincil ve ikincil mevzuat hükümlerine göre irdelenecektir.

1. Çalışma Hayatında Pozitif Ayrımcılık

Her toplum cinsiyete dayalı ayrımcılığı farklı boyutlarda yaşamış, bu değişkenlik toplumların dini, tarihi ve kültürel değerleri ile üretim ilişkilerine, sanayileşme seviyelerine bağlı olarak farklılık göstermiştir (Yorgun, 2010:170). Çalışma hayatında da ayrımcılık toplumsal gelişimlere

bağlı olarak farklılık göstermiş, ancak cinsiyet ayrımcılığı hep var olmaya devam etmiştir.

Sanayileşme ile birlikte tarım toplumunda gelir elde edemeyen ekonomik kaygısı olmayan kadın, sanayileşme ile birlikte istihdamda talebi arttırmış ve kadın çalışma hayatında aktif rol almaya başlamıştır. Toplumda ekonomik faaliyet içinde hep yer alan ancak bunu ücret karşılığı yapmayan kadın artık sanayileşen toplumun üretene haline geldiğinden ekonomik kazanımı da elde etmeye başlamıştır (Adak, 2007:139). Çalışma yaşamındaki işbölümünde teknolojik değişim sonucunda özellikle dokuma sektöründe kadın istihdamını talep edilir hale getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:197). Teknolojik gelişmeler kadının evdeki çalışma sürelerini de azaltmış ve kadının artan sürelerde çalışma hayatında olmasını sağlamıştır. Sanayileşme ile birlikte hizmet sektörünün tarım sektörünü geride bırakması sonucu bu alanda da kadın kendine önemli bir yer bulmuştur. Kadının yönetici konumuna gelmesi, sadece çalışan değil işveren konumunda olması kadının işgücündeki konumunu ve yerini değiştirmiştir. Kadın artık hem işçi hem de işveren olarak toplumdaki rolünü üstlenmiştir.

Kadınların eğitimlerinin artması, yeni üretim modelleri, istihdam yapısındaki değişimler, kas gücü dışında yer alan hizmet sektörünün değer kazanması, mesleki eğitimler ve esnek çalışma modelleri ile birlikte kadın istihdamda aranan bir işgücü haline gelmiştir. Kadının çalışma hayatında özellikle ucuz ve uysal bir istihdam olması sonucu yer alması ile birlikte kadının çalışma yaşamındaki erkeklere karşı daha korunabilir hakların oluşması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Yorgun, 2010:168). Bu durum kadınlara yönelik çalışma alanında ulusal ve uluslararası yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni oluşumlar yeni hakların doğmasını ve bu yönde düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. Kadının toplumlarda çalışan kadın dışından anne, eş ve bakım hizmetlerini yürüten rollerine de sahip olması çalışma hayatında kadına erkeklere karşı farklı düzenlemelerin yapılmasını ve bu düzenlemelerinde eşitlikten uzak olmayacak şekilde oluşturulması konusunda da dikkat edilmesi yönünde olmuştur. Sanayi devriminden sonra çalışma hayatında erkeğin bir alternatifi haline gelen kadının bilgi toplumunda rolü artmakla birlikte toplumdaki rollerine destek olabilecek sosyal değişimlerin tam olarak gelişmemesi bilgi toplumun gelişimine ayak uyduramamıştır (Kocacık ve diğ., 2005:205). Uluslararası düzenlemeler bu sürece ivme kazandırmakla birlikte ülkelerin kültürel ve ekonomik yapılarının değişkenliği nedeniyle sürece uyum her ülke tarafından farklı şekiller ve alanlarda olmuştur. Temel amaç kadının çalışma hayatındaki ayrımcılığı önleme veya ortadan kaldırma ve kadını korumaktır.

Önemli olan toplumda herkesin her koşulda eşit haklara ve şartlara sahip olabilmesidir. Çalışma hayatında da eşitlik işçinin mutluluğu işverenin verimliliği için de önemlidir. Kadının çalışma hayatında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretim şartları, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler, işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, kadına yönelik cinsel taciz gibi cinsiyete dayalı ayrımcılık ile de karşı karşıya kalması sonucunda kadına pozitif ayrımcılık sağlanması gerekliliği kaçınılmaz hale gelmiştir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008:91; Demirbilek, 2005:190). Toplumsal bütünleşme ve

fırsatlarda eşitlik ilke ve hedeflerine ulaşmak adına pozitif ayrımcılık yöntemlerine müracaat kaçınılmaz olabilmektedir (Seyyar, 2008:83). Kadının toplumdaki yeri de bu yönetime başvurusunun temel sebebidir. Kadınların çalışma tutumlarının şekillenmesinde çalışma hayatı dışında kalan deneyimleri, rolleri ve ilişkileri önemlidir. Örneğin bağımlı bakım sorumluluğu ile iş yaşam dengesinde örgütsel desteklerin olması kadınların çalışma hayatındaki memnuniyetlerinin belirlenmesinde öneme sahiptir (Dainty, Asce and Lingard, 2006:109).

Pozitif ayrımcılık sonucunda iş hayatına girebilen kadının ihtiyaçları doğrultusunda, mesaiye kalmamaları, daha az seyahat etmeleri, daha hafif işlerde çalışmaları, çocuk ve aile ile ilgili durumlarda daha kolay izin alabilmeleri, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi, uzun doğum izinleri ve erken emeklilik hakkı gibi bazı düzenlemeler yapılmıştır (Ünlü, 2009:22; Dainty ve diğ., 2006:110). Önemli olan yapılan düzenlemelerden kadınların yeterince faydalanabilmesi ve çalışma hayatında daha aktif rol almalarıdır. Çalışma hayatında kadının yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından da büyük önem taşımaktadır (Karabıyık, 2012:240).

1.1. Pozitif Ayrımcılık Kavramı

Bir kimsenin başkalarının eylem ve işlemlerinden dolayı zarar görmesi ya da haksızlığa uğraması durumunda, bu adaletsizliğin ya da eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını içeren adaleti düzeltici önlemler pozitif ayrımcılık ile söz konusu olabilir (Akdemir, 2014:902). Pozitif ayrımcılık; bir kişinin ırk veya etnik kökeni, yaşı, boyu, cinsiyeti gibi özelliklerinden dolayı farklı muamele ile karşılaşması durumunda kişinin yaşamına sebep olan dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik alınan önlemler bütünüdür. Pozitif ayrımcılık eşitsizliğin ve bunu yaratan koşulların sürüp gitmesinde her ne kadar son ve kesin bir çözüm sağlamasa da ayrımcılığa maruz kalan, geri planda kalmak zorunda olan, kanunen güvence altına alınmış ancak uygulamada sorunlar yaşayan, eşitlik ilkesinin işe yaramadığı alanlarda ve vakitlerde, bu dezavantajlı grubun bir adım öne çıkarılması ve belirli bir süreç dâhilinde önceliğe alınmasıdır (Ünlü, 2009:18). Pozitif ayrımcılık uygulamasından faydalanan kişinin önceliğini etkin biçimde kullanabilmesi ancak haklarını kullanabilmesi ve bu hakları ayırım yapanlara kabul ettirebilmesi ile mümkündür.

Kadının yaşadığı toplumdaki geleneksel düşünceler içinde mi yer alacağı ya da ilerleyip ekonomik özgürlüğüne sahip bir kadın olup olmayacağının şekli yaşadığı toplumun sosyo-kültürel, ekonomik ve dinsel inançlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Ancak her toplumda geçerli olan ve ilkel toplum geleneği olan doğurgan kadın olgusudur. Bu olgunun dışında yer almaya çalışan kadının her alanda farklı zorluklarla karşılaşması genel bir durumdur. Ancak kadınlar bu olgunun dışında olabilmek için çalışma hayatında ilerleme ve daha geç evlenme ve tek bebek sahibi olma, eğitimlerine önem verme gibi durumda kalmıştır. Kadın her ne kadar kendine yatırım yapmaya çalışsa da ana rolünün değişmesi mümkün olmadığından sorumlulukları hep erkeklere göre daha fazla olmaktadır. Bu nedenle kadın ve erkek eşit ise de eşitliğin biyolojik ve fizyolojik nedenler ile bozulması sonucunda çalışma hayatında kadına pozitif ayrımcılık yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ancak amaç kadın erkek eşitsizliğini arttırmak değil

mağdur durumunda kalanı koruyarak eşitsizliği önlemek ve adaleti korumaktır. Pozitif ayrımcılığın amacı da eşitsizliği daha da arttırmak değildir. Eşitsizliği yok etmek için erkeğin yerine kadının konması adaletten uzak bir anlayıştır. Önemli olan her iki cinsinde birbirini tamamlayan haklara sahip olmasıdır.

1.2. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık Kavramları

Çeşitli şekillerde ve birçok yolla ortaya çıkabilen çalışma yaşamında ayrımcılık, bir kişiye kişisel özelliklerine bağlı olarak ve kişinin sahip olduğu özelliklerinin işin gereklerine uyup uymadığından bağımsız olarak farklı muamele yapılması anlamına gelmektedir (Baybora, 2010:35). Bireylerin iş bulma konusundaki imkânları ve şartları, işte ilerlemesinde, alacağı ücret ve yardımlarda ve işten ayrılırken de herkesin eşit şansa sahip olması gerekir. Kişiler çeşitli nedenlere bağlı olarak özellikle toplumsal önyargılar sonucunda çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalabilir. Örneğin yapılan birçok araştırmada geleneksel aile yapılarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek ücret aldığı ve erkeklerin eşlerinden daha iyi kariyere sahip olduğu görülmüştür (Dainty, Asce and Lingard, 2006:110). Ev, yaşlı ve çocuk bakımları yanında çalışma hayatında kadının yaşadığı zorluklar nedeniyle de ev işlerine yeterli zaman ayıramadığından çoğu kez iyi bir eş ve anne olamamakla suçlanan kadın, kendisi de dâhil olmak üzere birçok kişi tarafından suçlanmakta, işte ise yine bu ikilemden dolayı yeterince çalışkan ve özverili olamadığı için kariyer ilerlemesinde de sorunlar yaşamaktadır (Yılmaz ve diğ., 2008:95).

Çalışma hayatında kadına karşı ayrımcılık haksız işe alma koşulları, ücret politikaları, terfi süreçleri olarak çeşitli şekillerde olabilir. Genel olarak kadınların aile ve çocuk sahibi olmaktansa çalışma hayatında olma konusunda kararlı olmadığına dair toplumlarda bir kanı vardır (Michailidis, Morphitou, and Theophylatou, 2012:4232). Bu ve bunun gibi durumlar kadınların çalışma hayatında farklı koşullarda çalışmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık veya dolaylı ayrımcılık şeklinde karşımıza çıkabilir (Baybora, 2010:36).

Doğrudan Ayrımcılık ile “*ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayanılarak, bir kişi veya kişi grubunun insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü farkı, dışlamayı, sınırlamayı ya da tercihi belirttiği*” ifade edilmektedir (Karan, 2009:9). Avrupa Birliği hukuku doğrudan ayrımcılığı sadece cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık gibi temellerde yasaklamaktadır (Karan, 2009:34). Örneğin, 2000 yılında Amerika Birleşik Devletlerinin Utah ve Louisiana eyaletlerinde erkeklerin kazandığı her bir dolara karşı kadınlar 65 sent kazanmaktadırlar. Çünkü erkeklerin kadınlara göre haftalık ve yıllık çalışma süresi daha uzun olmaktadır (<http://www.toprakisveren.org.tr>, 2015).

Dolaylı Ayrımcılık kavramı, sadece farklı muamelelerin değil, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etki yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler olarak kabul edilmektedir (Karan, 2009:10). İş saatleri dışında mesela, hafta sonları veya günün

ilerleyen saatlerinde örgütsel eğitim kurslarına ilgisi olan işçilerin bu eğitimlerden hariç tutulması şeklinde olabilir (Baybora, 2010:37). Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak ise 175 cm'nin altında boy uzunluğuna sahip olmayan kişilerin polislik mesleğine alınmaması belirtilebilir. Örneğin Kamu sektöründe 50 kadın çalışan ile yapılan anket sonucunda işyerinde yükselme konusunda kadınların, eğitim seviyeleri yüksek dahi olsa kadın-erkek ayrımcılığı ile karşı karşıya oldukları görülmüştür (Yılmaz ve diğ., 2008:111). Yapılan bir araştırmada 154 kadın çalışanın olduğu işyerinde sadece 8 kadının üst yönetim pozisyonunda olduğu görülmesi kadınların kariyer ilerlemelerinde yeterli fırsatlar sunulmadığını göstermektedir (Michailidis, Morphetou and Theophylatou, 2012:4243). Çalışma yaşamının bir parçası olarak kadınların sırf kadın olduklarından dolayı yaşadıkları sorunları ortadan kaldırmadan verimli bir çalışan olması beklenemez. Bu ayrımcılığın yok edilmesi aynı zamanda işverenin verimliliği sağlaması açısından da önemlidir. Dolaylı ayrımcılık kavramının gelişiminde Avrupa Birliği'nin önemli bir rolü olmuştur. Dolaylı ayrımcılık Birlik hukukunda ilk kez 1997 yılında İspat Yükü Direktifi (Council Directive 97/80/EC) ile tanımlanmıştır. Ardından ise Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifi benzer tanıma yer vermiştir. Avrupa Birliği hukuku cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık temelli olarak dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Karan, 2009:38).

1.3. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Pozitif Düzenlemeler

Özellikle toplumda tanımlanan geleneksel kadın ve erkeğe biçilen roller günümüzde bile birçok toplumda kadınların, işgücünün önemli bir parçası olmalarına rağmen, erkeklere göre daha az söz söyleme hakkına, güce, statüye ve kaynaklara sahip olmasına neden olmaktadır (Güldü ve Kart, 103). Örneğin yapılan araştırmalarda kadınların iş hayatındaki annelik süreçleri nedeniyle sebep olan az iş deneyim süresinin kadınların erkeklerden daha düşük ve daha az yetki kullanabilecek pozisyonlarda çalıştığı gözlemlenmiştir (Bygren, and Gahler, 2012:796). Kadının çalışma hayatında yer almasıyla birlikte kadının yaşadığı bu tür sorunlara çözüm bulunabilmesi için bu alanda hukuki düzenlemelerin yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Kadına yönelik yapılan hukuki düzenlemelerin temel amacı birçok role sahip olan kadını korumaktır. Ulusal ve uluslararası birçok düzenlemede kadın-erkek eşitliği evrensel bir ilke, temel ve yok edilemez bir insan hakkı olarak kabul görmüştür. Öncelik bireyler arası eşitliktir.

1948 tarihli İnsan Hakları Beyannamesinde 2. maddesinde “*herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetilmeksizin bu bildiriye ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir.*” hükmü yer almıştır. Yine aynı sözleşmenin 23. maddesinde:

- Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

- Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır. Bu hükümleriyle kadın ile erkeğin çalışma yaşamında eşit şekilde yer almaları gerektiğine ilişkin temel kurallar getirilmiştir (Yorgun, 2010:178).

1979 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca kabul edilen, 1981'de yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) kadınlara karşı ayrımcılığın evrensel bir problem olduğunu ortaya koyan en önemli kadınlara ait insan hakları bildirgesi olarak değerlendirilmektedir. Sözleşmede kadına ayrımcılık terimi “*Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama ve kısıtlama anlamına gelir.*” olarak tanımlanmıştır (Dinçkol, 2005:108). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 6 Kasım 1999 tarihinde kabul edilen yukarıdaki sözleşmeye ek protokol ise, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşmeye İlişkin Seçmeli Ek Protokol'dür (Dinçkol, 2005:109).

Avrupa Birliği içerisinde kadın-erkek eşitliğini sağlamada ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak başlayan fırsat eşitliği süreci, “*eşit muamele*” ve “*olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık*” politikaları ile devam etmiştir (Dinçkol, 2005:111). Hukuki alanda kadın erkek eşitliğine yönelik önemli düzenlemelerin AB mevzuatında yapıldığı, kabul edilen düzenlemelerden anlaşılmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta eşit ücret ilkesinden, ayrımcılığı önlemeye, eşit mesleki ilerleme hakkından, kadınların hamileyken korunmasına ve annelik hallerine kadar koruma ağının geniş tutulduğu görülmektedir (Yorgun, 2010:180).

Kadın işçiler sorununa yönelik önemli düzenlemeler ILO tarafından da yapılmış ve ILO'nun temel stratejik hedefleri arasında kadın ve erkeklerin insan onuruna yaraşır iş ve çalışma ortamına sahip olması yer almıştır (Yorgun, 2010:178). Örneğin ILO üyesi 185 ülkenin hükümet, işçi ve işveren örgütü temsilcileri tarafından kabul edilen 202 sayılı “*Ulusal Sosyal Koruma Tabanları Hakkında Tavsiye Kararı*” sosyal güvenlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından yol gösterici bir tavsiye kararı niteliğindedir. Kararda mevcut dört temel; herkes için uygun, erişebilir ve kaliteli sağlık güvencesi, çocuklar için gelir güvencesi, aktif çalışma yaşındakiler için temel gelir güvencesi ve yaşlılar için temel gelir güvencesidir (SGK, 2013:20).

Ülkemizde anayasamızın 10. Maddesinde eşitlik ilkesi düzenlenmiş ve “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz*” hükmü ile kadınlara pozitif ayrımcılığın eşitlik

ilkesine aykırı olmayacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen İş Kanununun da kadının çalışma şartlarını düzenleyen hükümler uluslararası düzenlemelere uygun olarak zaman içerisinde güncellenmiştir. Gebe çalışan kadınlar, gece çalışmaları, doğum izinleri gibi süreler direktiflere uygun olarak Kanunda ele alınmıştır. Ayrıca diğer Türk Ceza, Borçlar, Medeni Kanun ve diğer toplumsal hayatı düzenleyen kanunlarda da kadına yönelik hükümler kadınların mağduriyet yaşadığı alanlarda da yeniden gözden geçirilerek zaman içerisinde pozitif sayılabilecek düzenlemeleri kapsamıştır. Örneğin Türk Ceza Kanununun kişiler arasında ayrımcılık yapmayı yasaklayan 122. maddesinde, cinsiyet ayrımcılığı da düzenlenmiştir. Ayrımcılık yapılarak bir kişinin işe alınmasını veya alınmamasını buna bağlayan veya kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kişiler hakkında ceza öngörülmüştür (Güngör, 2012:16).

Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararname hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak üzere Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur (<http://www.resmigazete.gov.tr>, 2015). 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir dizi etkin önlem getirmiş kadın istihdamının artırılması yönünde amaçlar ve ilkeler belirlenmiştir (Süral, 2015:12).

8 Mart 2012'de yürürlüğe giren Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunda şiddete uğrayan kadının çalışıyor olması veya çalışmak istemesi ihtimalini dikkate alan koruyucu ve önleyici önlemlere de yer verilmiştir. Kanunda gerekli olması halinde, şiddete karşı korunan kişinin çocukları varsa çalışma yaşamına katılımını desteklemek üzere dört ay, kişinin çalışması halinde ise iki aylık süre ile sınırlı olmak kaydıyla, on altı yaşından büyükler için her yıl belirlenen aylık net asgari ücret tutarının yarısını geçmemek ve belgelendirilmek kaydıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bütçesinden karşılanmak suretiyle kreş imkânının sağlanmasını, mülki amir tarafından verilecek koruyucu tedbir kararları arasında belirtmektedir (6284 sayılı K. m.3). İşyerinin değiştirilmesi, hâkim tarafından verilecek koruyucu tedbir kararları arasında; korunan kişiye, bu kişinin bulunduğu konuta, okula ve işyerine yaklaşmaması da hâkim tarafından verilecek önleyici tedbir kararları arasında belirtilmektedir (Süral, 2015:36).

Ülkemizde de çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için AB ve ILO normlarına uygun hukuki düzenlemeler ve sosyal politikalar geliştirilmektedir. Türkiye, istihdam oranı ve özellikle kadın istihdam oranı açısından OECD ülkeleri arasında son sıralardadır (Süral 2015:6). Bu da bize yapılan düzenlemelerin çok yeterli olmadığı ya da sosyal anlamda uygulanabilirliğinin olmadığını göstermektedir. Önemli olan düzenlemelerin fırsat eşitliği sağlar iken kadınların istihdamdan ayrılmasına engel olabilecek

fırsatları da sunabilmesidir. Doğum gibi durumlarda izinlerin sürelerinin uzunluğu, gebe kadınların her işte çalıştırılmaması, esnek çalışma düzenlemelerinin net olmaması gibi durumlar kadınların istihdamını arttırmaya yönelik düzenlemeler olup olmadığı yeniden değerlendirilmelidir. Kadının korunmasına yönelik yapılan pozitif ayrımcılık sayılan düzenlemeler kadının istihdam için negatif bir sonuca sebep olmamalıdır. Çalışan kadının doğum, çocuk bakımı, ev işleri gibi ailevi sorumlulukların, kadın istihdamını olumsuz etkilememesi için iş ve aile yaşamının bağdaştırılması üzerinde çalışılması ve kadın istihdamının pahalı değil tercih edilen bir istihdama kavuşturulması gerekmektedir.

2. Türkiye’de Çalışan Kadının Durumu

Avrupa Birliği’nin yeni büyüme ve istihdam stratejisinde kadın ve erkek için hedeflenen istihdam oranlarının farklı değil, aynı olması görüşü benimsenmiştir (Süral, 2015:7). AB 2020 Stratejisinde üye ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının %75’e yükseltilmesi hedeflenmektedir. 2011 yılı için AB 27 ülkelerinde kadınların istihdama katılım oranı %62.3 iken; Türkiye’de aynı oran 2012 Haziran ayı için %27.7 olarak gerçekleşmiş olup AB ortalamasının oldukça altındadır. Bu durumun temel nedenleri arasında cinsiyetler arası ücret seviyelerindeki farklılıklar, kadınların kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılma durumları, maliyet ve ulaşılabilirlik yönlerinden uygun bakım hizmetleri ve sosyal hizmetlerin eksikliği, geleneksel iş yükü, kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı, toplumdaki erkek egemen bakış açısı gibi unsurlar sayılabilir (SGK, 2013:16-17). Ayrıca kadının toplumsal yapıdan kaynaklanan ailedeki çocuk ve yaşlılara bakma yönündeki geleneksel görevi sürekli olarak istihdamda kalmalarını engellemektedir. Kadın istihdam katılım oranlarının artırılması cinsiyet ayrımcılığının her noktada yok edilmesi, sosyal desteklerin sağlanması, hukuki düzenlemeler ve toplumsal gelişimler ile mümkündür.

Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne yönelik yapılmaya başlayan çalışmalar sonucu ortaya çıkan sonuçlar, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi kadın işgücünü etkileyen faktörler arasında gelir düzeyi, eğitim, kadının çocuklu olması ve çalışma saatleri gibi faktörlerin yattığını göstermektedir (Yılmaz ve diğ., 2008:94). Türkiye’de işgücüne katılım oranlarının istenilen düzeye çıkarılmamasının en önemli nedenlerinin başında kadınların bu faktörlerden dolayı düşük oranlarda işgücüne dâhil olması talebi gelmektedir. Kardam ve Toksöz tarafından yapılan, Türkiye’de çalışma yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılığın incelendiği araştırmada da kadınlar, özellikle bakım hizmetlerini ve ev işlerini yapabilmek, hasta, yaşlı ve çocuk bakabilmek için (piyasa temelli olmayan) kendi tercihleri doğrultusunda düşük ücretli, sosyal güvencesi olmayan, kayıt dışı sektörde veya ev eksenli işlerde çalışabileceğinin tespiti de bunu destekler niteliktedir (Kumaş ve Çağlar, 2011:274). Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, yaklaşık %30’luk işgücüne katılma oranı oldukça düşük ve üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur (<http://iktisat.istanbul.edu.tr>, 2015). Örneğin, Avustralya’da, kadın işgücüne katılımı 1978 yılında %43.7 iken bu rakam 2004 yılında % 55.5’e yükselmiştir. Benzer şekilde, İngiltere’de kadınların istihdam oranlarının 1984 yılında %59 iken 2004 yılında % 70 civarında bir artış ile sonuçlanmıştır (Dainty, Asce and Lingard, 2006:109). Çift gelir sahibi ailelerde geleneksel erkek modeli önemi kaybederek ev işleri ve çocuk

bakımında erkek ve kadının iş paylaşımının başlaması ile kadın istihdamının arttığı söylenebilir (Bygren and Gahler, 2012:797). Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerin 24 saatlik etkinlikleri incelendiğinde; çalışan erkeklerin hane halkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 43 dakika iken çalışan kadınlarda bu süre 4 saat 3 dakika olduğu saptanmıştır. Buna karşın çalışmayan erkeklerin hane halkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 1 saat 12 dakika iken, kadınlarda bu süre 5 saat 43 dakikadır (Topgül, 2011:28). Bu durumun da ülkemizde çift gelir aile yapılarının modern aile yapılarına dönüşmemesi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kadınların elde ettikleri gelirin ev içinde “*ek gelir*” olarak algılandığı, ailenin geçiminin temel olarak erkeğin sorumluluğunda olduğu düşüncesi, genel bir olgu olarak sürmektedir (İpek, 2014:179; Adak, 2007:140).

2.1 Türkiye’de Kadın İstihdam Yapısının Özellikleri

1944 yılında ILO tarafından kabul edilen Philadelphia Bildirisi’ne göre; “*Tüm insanlar ırk, din ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin, özgürlük ve itibar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği şartlarında, hem maddi refahlarını, hem de manevi gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir*” ifadesine yer verilmiştir. Bu açıdan da bakıldığında ülkelerin ekonomik kalkınmışlığının ve gelişmişliğinin desteklenmesi yönünden kadın istihdamının artırılması ekonomide itici bir güç olmaktadır (Çetin ve Sevüktekin, 2014:61). Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir unsurdur (Karabıyık, 2012:232). Resmi istatistiklere göre ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları 1950’lerden itibaren azalmaktadır. 1955 yılında toplam kadın işgücüne katılma oranı %72 iken, 1985 yılında bu oran % 43’e, 1995 yılında %30.9’a, 2005 yılında %23.3’e düşmekle birlikte 2009 yılında %26’ya yükselmiştir (Topgül, 2011:58). 1955 yılında kadın istihdamının katılım oranının yüksek olmasının nedenleri arasında II. Dünya Savaşı nedeniyle erkek nüfusunun azalması ve buna bağlı olarak kadın istihdam talebinin artması ve eşlerini savaşta kaybeden kadınların çalışma yaşamına girmek durumunda kalması gösterilebilir (Önder, 2013:39). Bu oran erkeklerin nüfus artışına bağlı olarak yıllar içerisinde düşme eğilimi göstermiştir.

Ülkemizde kadın istihdamını arttırmaya yönelik sosyal politikalar ulusal strateji hedeflerinde de yer almış ve bu yönde yapılacak stratejik hedefler belirlenmiştir. Türkiye İlerleme Raporu 2014 de, % 69.5 olan erkek istihdam oranının Avrupa Birliği ile kıyaslanabilir düzeyde olduğunu fakat kadın istihdam oranının (%29.6) Avrupa Birliğini düzeyinin çok altında olduğunu vurgulanmaktadır (<http://ec.europa.eu/enlargement>, 2015). 2010 yılında, erkek ve kadın istihdam katılım farkı ülkemizde %49’dan fazla iken; bu oran Avrupa Birliği ülkelerinden yaklaşık 15 puan azdır. Buradan hareketle cinsiyet faktörünün istihdam oranı üzerinde ciddi bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Çetin ve diğ., 2014:63).

Ülkemizde kadın istihdamı gerek AB gerek OECD ülkeleri ile kıyaslandığında çok düşük düzeydedir. 2007-2014 arası artış göstermesine karşın %50 olan istihdam ortalaması %65.6 olan OECD ortalamasının çok altındadır. Kadın istihdam oranı, 2007-2014 arası %7.3 artış göstermiş olsa da istihdam olunan kadınların, aynı yaş grubundaki kadın nüfusa oranı %35’dir (<http://www.tuik.gov.tr>, 2015). Dokuzuncu Kalkınma Planında

(2007-2013) kadınların işgücüne katılma oranının 2013 sonu itibariyle %29.6 olması hedeflenmiş (<http://mevzuat.meb.gov.tr>, 2015), bu oran 2012 yılı itibariyle gerçekleşmiştir. 2013'de %30.8 olan kadının işgücüne katılım oranı, 2014 yılında %30.03'e düşmüş, en son 2015 Ocak'a göre %29.9 ile sonuçlanmıştır. Ancak bu oranda net olarak çalışma hayatında yer alan kadınları kapsamamaktadır. Çünkü çalışan kadınların %49'u ücretsiz çalışan aile işçileridir. Başka bir ifadeyle, kayıtlarda çalışıyor görülen çok az sayıda kadının neredeyse yarısı istihdamın içindedir. Ücretsiz çalışan aile işçisi kadının çoğu tarımsal sektörlerde çalışır. Kadın istihdamının çok daha belirgin göstergesi olan kadının işgücüne katılım oranı %17'dir (Çetin ve diğ, 2014:60).

Aralık 2014 itibariyle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4/a (SSK) maddesi kapsamındaki 12.484.113 işçiden 9.297.209'u (%74.5) erkek, 3.186.904'ü (%25.5) kadındır. Aynı dönemde toplam memur sayısı 2.910.148 olup, 1.931.312 (%67) erkek, 978.836 (%33) kadındır, 4/b kapsamında 2.078.978 bağımsız çalışandan 1.595.276'sı (%77) erkek, 483.402'si (%23) kadındır. Ayrıca isteğe bağlı prim ödeyen 691 kişiden 170'i (%25) erkek, 521'i (%75) kadındır (<http://www.sgk.gov.tr>, 2015). Kadın çalışanlar, aile yardımcısı olarak büyük çoğunlukla herhangi bir gelir karşılığı olmaksızın, karın tokluğuna çalışmakta ve toplumdaki servet dağılımında erkeklere göre çeşitli sebeplerden ötürü geri kaldığı için de işveren konumunda yeterince olamamaktadır (<http://www.toprakisveren.org.tr>, 2015). İstatistiki sonuçlarda bunu doğrular niteliktedir. Kendi adına bağımsız çalışan kadın sayısı erkeklerin 1/3'ü kadardır. Ancak isteğe bağlı olup prim ödeyen kadınların sayısı bağımsız çalışanların kadınların tam tersi durumundadır. Bu durum kadınların evde ücretsiz çalışan işçi olduğu ve emeklilik için primlerini dışardan ödemeye devam ettiğini göstermektedir. Kanunda işçi, bağımsız çalışan, kamu görevlisi olan kadınların katılım oranları erkeklerin hep altındadır. Sadece kadınlar isteğe bağlı prim ödeyenlerin arasında daha fazla paya sahip olabilmıştır.

Türkiye'de kadın istihdamının durumu bakımından önemsizmesi gereken noktalardan biri sosyal güvenlik sistemindeki kadın istihdam oranıdır. Çalışmayan kadınlar eşlerinden dolayı sağlık hizmetlerinden faydalanabilmekte ancak gerçek bir sosyal güvenceden yoksundur. Eşine bağlı, bir sosyal güvenlik çerçevesinde çalışan kadınla, kendi bağımsız sosyal güvenliği olan bir kadın arasındaki farkın ve onun karar mekanizmasındaki konumunun çalışma hayatında sosyal güvencenin önemini ve bu alanda yürütülen politikaların yeniden gözden geçirilerek kadının sosyal konumuna göre iş ve özel yaşam dengesini sağlayacak stratejiler ve hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr>, 2015).

Ülkemizde kadın istihdam oranını etkileyen pek çok etken mevcuttur. Kadın istihdam oranını belirleyen en önemli faktörler; kentsel-kırsal kesimde yaşam, eğitim, yaş ve medeni durum, ülkemizde yapılan yasal düzenlemeler olarak değerlendirilebilir. Yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılım oranlarını incelediğimizde, 2013 yılında 15-24 yaşında %27.9, 25-49 yaşında %40.06, 50-64 yaşında %22'dir. Kadınların en verimli çalışma yaşı olan 25-49 yaşları arasında işgücüne katılım oranları %40'dır. Aynı yaş aralığında

erkeklerin işgücüne katılım oranları ise %93'dür (<https://www.tuik.gov.tr>, 2015). Kadınların özellikle bu dönemlerde doğum yapması nedeniyle istihdamda giriş çıkışlarının olması sonucunda kadının istihdamdaki yeri sabit olamamaktadır. Daha sonraki yaşlarda bu oranın düşmesi erken emeklilik, yaşlı bakımı ve doğum sonrası istediği kariyere ve işe sahip olamayan kadınların tekrar çalışma hayatına dönmeme talebinin sonucu olarak değerlendirilebilir.

2015 yılı Mart ayında işgücüne dâhil olmayan toplam nüfus 28.587.000, kadınlarda 20.221.000'dir. Kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerine baktığımızda, bunların 11.617.000'i (%61.9) ev işleriyle meşgul olması, 2.524.000'ü (%11.4) çalışamaz durumda olması, 2.413.000'ü (%10.4) eğitim görmekte olmaları en önemli üç sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücüne dâhil olmama nedenlerine ilişkin 2008-2015 istatistiklerini incelediğimizde, kadınların işgücüne dâhil olmamalarının en önemli sebebi ev işleriyle meşgul olmaları olduğu görülmektedir. Ülkemizde cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil zihniyet yapısından kaynaklanan etkiler, kadınların erkeklerin altı katı süreyi ev işlerine harcaması, ülkemizde çocuk, yaşlı, hasta bakım hizmetlerinin yetersizliği kadının evde olmasını zorunlu kılmaktadır (Güngör, 2012:26).

2013 TÜİK verilerine lise altı eğitimlilerde işgücüne katılım oranı; erkekler için % 68.7, kadınlar için % 25.9'dur. Yükseköğretim mezunu erkeklerde %85.7 olan işgücüne katılım oranı, kadınlarda %72'dir. Ülkemizde kadının istihdam edilebilirlik fırsatı, eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı görülmektedir. Bu nedenle kadının işgücüne katılım oranı eğitim düzeyi ile birlikte artış göstermektedir. Eğitim seviyesinin yüksekliği kadınların istihdamında daha fazla önem kazanırken erkeklerde daha az önemli olmaktadır (Önder, 2013:50). Kırsal alanda öğrenim düzeyinin işgücüne katılım oranı üzerinde etkisi kadınların çoğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle daha az iken, kentli kadınlarda katılım oranı öğrenim düzeylerine karşı duyarlıdır. Kırsal alanda tarım sektöründe istihdamında yer alan kadın, eğitim seviyesinin ve dolayısıyla niteliğinin düşüklüğü nedeniyle genellikle katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Bu koşullarda kadınların çoğunluğu çalışmak yerine ev kadını olarak yaşamını sürdürmekte, çalışma yaşamından uzak kalmaktadırlar (Çakır, 2008:29). İstihdama katılacak kadınların eğitimi dışında çocuklu kadınların çocukları için okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi, yuva, kreş ve bakım evlerinin yaygınlaştırılması eğitimin istihdama dolaylı katkısı olarak değerlendirilebilecektir (Önder, 2013:49).

Kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin temel sebeplerden biri de kırdan kente göç oranının yüksekliğidir. 1988-2011 döneminde kadınların işgücüne katılım oranının toplamda %5.5 oranında düşmesinin nedeni, köyden kente göç sonucu kentsel kadın nüfusundaki artışın kadın işgücündeki artıştan fazla olmasıdır (Önder, 2013:46). Kadınlar kırdan, tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma olanaklarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır (Yılmaz ve diğ., 2008:93). Özellikle köyden kente göç sonucu kente gelen ve yeterli eğitime sahip olmayan kadınların işgücüne katılımının düşük olması; ayrıca çocuk sayısındaki artış durumu ve çocuk bakım ünitelerinin yetersizliğinin

kadınların işgücüne katılımını azaltıcı yönde etki yapması, yaşanan ekonomik krizler, ekonominin istihdam sağlayamaması, yüksek işsizlik ve erken emeklilik olarak belirtilmektedir (Karabıyık, 2012:235). Hızlı bir kentleşmenin yaşandığı Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kırdan kente taşınan geleneksel değer ve normların etkisi, eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında çalışma deneyiminin olmaması kadının iş bulma olanaklarını daraltmakta, kentteki çalışma yaşamıyla bütünleşmesini engellemektedir (Adak, 2007:141).

OECD verileri de tek annelerin istihdam oranlarının eşi olan anneler göre yüksek olduğunu göstermektedir. OECD Aile Veri Tabanına göre 2007 yılı itibariyle yirmi dokuz ülkede tek anne ve eşi olan annelerin ücretli istihdam oranının en düşük olduğu ülke %30 un altında ile Türkiye'dir. Türkiye'de eşi olan annelerin ücretli istihdam oranı, tek annelerin oranından düşüktür. Türkiye'de tek babanın ücretli istihdamı %73.9, tek annenin ücretli istihdamı ise %26.3'dür (Kumaş ve diğ., 2011:272). Medeni duruma göre kadının işgücüne katılımı kent ve kırdan yaşayan kadına göre de farklılık göstermektedir. Çünkü kırsal kesimde kadın çocuğunu da yanına alıp çalışmaya gidebilirken kentsel alanda yaşayan kadının böyle bir imkânı bulunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında kırsal kesimde yaşayan kadının istihdam oranı kentsel bölgede yaşayan kadınınkine göre yüksektir (Çetin ve diğ., 2014:67). Medeni duruma göre istihdam oranlarına incelendiğinde 2010 yılında evlenmeyen kadınların %28.3'ü, evli kadınların %24.2'si, boşanan kadınların %37.5'i, eşi ölen kadınların %8.6'sı çalışmaktadır. Erkeklerde ise evlenmeyenlerin %47'si, evlilerin %70.7'si boşananların %58.3'ü, eşi ölenlerin %17.6'sı çalışmaktadır. Kadınların evli olmasının çalışma hayatına katılımlarını azalttığı görülmektedir (Güngör, 2012:3). Evli kadınların veya boşanmış kadınların işgücüne katılma olasılıkları bekâr kadınlara göre daha düşüktür. Evlenmemiş genç kadınlar ev dışında çalışma kararını daha özgürce alabilmekte iken evlenmeleri halinde eşlerinin onayı olmaması halinde iş hayatını terk ettikleri gözlemlenmektedir (Önder, 2013:54). Özellikle evli kadınların çalışmaları durumunda eşini ve çocuklarını ihmal edeceğine ilişkin toplumsal algı göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç şaşırtıcı değildir. Ayrıca bu sonuç bir bakıma ekonomik durumun kadınlar için işgücüne katılımda ne kadar önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014:124).

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2014 Ağustos ayı itibariyle Türkiye'de 26 milyon 313 bin kişi çalışmaktadır. Bunların 18 milyon 515 binini erkekler, 7 milyon 798 binini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların 5 milyon 36 bini tarım dışı işlerde, 2 milyon 761 bini ise tarımda çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadın sayısı ise 3 milyon 937 bindir. Söz konusu dönemde kayıt dışı çalışan kadın oranı %50.5 civarındadır. Kadınların kayıt dışı çalışma oranı tarım dışı işlerde %25.9 iken, tarımda ise %95.4'tür. Kayıt dışı çalışma kadının hem ücretini düşürmekte, hem de sosyal güvenliği olmadan çalışması sebebiyle emeklilik hakkını elinden almaktadır (Erol, 2015:11). Kadınların erkeklere oranla daha fazla kayıt dışı çalışmalarının temelinde, toplumdaki cinsiyet ayrımına dayalı iş bölümünün rolü olduğu ifade edilebilir. Kadınlar, düşük ücretlerle, vasıfsız işlerde, hiyerarşide düşük konumlarda, kötü iş koşullarında çalışmaya kolaylıkla mahkûm edilmekte ve emek sürecinde her zaman yedek iş gücü olarak kalmaktadır (İpek, 2014:179). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve

Eylem Planları (2014-2016), kadınların işgücüne katılma oranının 2023 yılına kadar %41 düzeyine çıkarılmasını, kadınların 2012 yılı itibariyle %54.2 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranının 2023 yılında %30'a düşürülmesini, hedefler arasında sayılmaktadır (<http://www.uis.gov.tr>, 2015). Eylem Planları (2014-2016) bölümünde de kadının işgücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması, kayıt dışı istihdam ile mücadele başlığı altında on üç tedbir ve bu tedbirlerin uygulanmasına ve gerçekleştirilmesine yönelik açıklamalar yapılmaktadır (Süral, 2015:9; <http://www.resmigazete.gov.tr>, 2015).

Ülkemizde yapılan Onuncu Kalkınma Planında (2014-2018), istihdam ve çalışma hayatı politikalarından biri olarak, bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecek, işgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını bağdaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilmesine karar verilmiştir (Süral 2015:8). Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması da Onuncu Kalkınma Planı hedef ve politikaları arasında yer almıştır (Önder, 2013:41).

Çetin ve Sevüktekin (2014) TÜİK kadın istihdam verileri ve yıllar bazında yasal düzenlemelerin değişimlerinin arasındaki değerlendirdiği çalışmada ülkemizde yapılan yasal düzenlemelerin kadın istihdam oranını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Çetin ve diğ., 2014:81). Özellikle büyük bir değişim yelpazesine sahip olan 2008 Ekim ayında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da tüm çalışanlar tek çatı altında toplanmış, çalışan ya da çalışamayan ve hak sahibi konumunda olan kadınlara yönelik yeni düzenlemeler Kalkınma Planında yer alan hedefler doğrultusunda ve kadın istihdamını teşvik edici yönde yapılmıştır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde bu haklar uzun vadeli sigorta kolları yönünden değerlendirilecektir.

3.Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

Sosyal güvenlik, sosyal bir riskin varlığı nedeniyle çalışamayan veya çalışma gücünün bir kısmını kaybettiği için gelir kaybına uğrayan bireylere, insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam sürecek gelir garantisi sağlar (Umdü, 2011:13). Ülkemizde sosyal güvenlik hakkı Anayasamızın 60. maddesinde düzenlenen ve tüm çalışanlar için vazgeçilmez bir hak olmasına rağmen, bu haktan dışlanan ve kayıt dışı çalışmaya zorlanan kesimin başında da kadınlar gelmektedir. Türkiye'de emeklilik sisteminin temel şartı kayıtlı istihdam alanı içinde çalışan veya prim ödeyen kişi olmaktır. Ancak ülkemizde kadınların çoğunluğunun kayıt dışı işlerde çalıştığı dikkate alındığında sosyal güvenlik sisteminin kadınların büyük çoğunluğu için güvence sağlamaktan uzak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Önder, 2013:48). Kayıt dışılığın bir sonucu olarak kadınların çalışma yaşamında kalış süreleri çok kısa ve düzensiz olduğu için düzenli prim ödemeye dayalı olan emeklilik haklarından kadınlar faydalanamamaktadır. Böylece kendileri üzerinden

sosyal güvenlik hakkına sahip olamayan bu kadınlar başka yollarla genelde “bağımlı statüsünde” sisteme dâhil olmaya çalışacaktır. Söz konusu bu kadınlar sosyal güvenlik sistemi tarafından ancak “eş”, “kız çocuğu” veya “anne” sıfatından biriyle sigortalı birinin akrabası iseler bakmakla yükümlü olunan (bağımlı) olarak kabul görmektedirler (SGK, 2013:124-125). Hak sahibi kadın olma ekonomik özgürlüğün elde edilmesinde yeterli fayda sağlamamaktadır. Kadın çalışma yaşamına girmek suretiyle ekonomik bağımsızlığını kazanarak daha özgür, daha güçlü ve daha bilinçli olabilir (Kocacık ve diğ., 2005:206).

Çalışma yaşamında yer alan kadınların “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” çerçevesinde hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal güvenlik edimlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır (Kocacık ve diğ., 2005:212). Kadınların da sosyal güvenlik haklarından faydalanabilmeleri için iş ve aile yaşam dengelerinin kurulmasının sağlanabilirliği gereklidir. Bu sürecin oluşmasında çalışma hayatında kadına yönelik hukuki düzenlemeler önemli bir yere sahiptir. Ancak yazılı kurallar toplumsal önyargıların yitirilmesinde etkin olabilmektedir.

1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile çalışma hayatında erkek-kadın eşitliğinin sağlanabilmesi yönünde pozitif olarak nitelendirilebilecek düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle geleceğin garantisi olarak görülen emekli maaşına kavuşmak isteyen kadınların emeklilik koşullarına sağlayabilmesi için analık durumu ilk kez dikkate alınmış ve doğum nedeniyle işten ayrı kalan sürelerin borçlanabilme imkânı, ağır engelli çocuğunun bulunması halinde veya kendi özürüllüğünden dolayı erken emeklilik, yurtdışında ev hanımı olarak geçen sürelerini borçlanma gibi önemli fırsatlar sunulmuştur.

Sosyal güvenlik sistemi tarafından malul kalan ve yaşlanan bireyin kendisine veya ölmesi halinde hak sahiplerine sağlanan gelir garantisi ve yardımlar uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar olarak düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunda uzun vadeli sigorta kolları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak tanımlanmıştır. Uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar özellikle hem kendilerinin hem de hak sahiplerinin geleceklerini garanti altına almaya sağlayan bir fonksiyona sahiptir. Uzun vadeli sigorta kolu çalışma hayatından ayrılan veya çalışma hayatından malullük durumu nedeniyle ayrılmak zorunda kalanların gelir kaybına uğramaması ve yaşamlarını sürdürebilmesi için asgari bir gelire sahip olmalarını sağlayan bir sigorta koludur. Bu nedenle bu kapsamda yapılan yardımlar süreklilik taşır (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2014:521).

5510 sayılı Kanuna tabi malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına prim ödeyenlerin, sigorta kollarından yapılması gereken yardımlara hak kazanıp kazanmadıklarının tespitinde, sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartlarının bir arada sağlanması gerekmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013:417). Yani bu sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanmak için belli bir sürenin geçmesi ve yaş gibi belli şartların yerine getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Umdü, 2011:17). Bu nedenle kadınların bu sigorta

kolundan faydalanabilmesi için sosyal güvenlik sisteminde uzun süreli kalmak durumundadır.

Emeklilik şartlarının belirlenmesinde sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartlarında erkek ve kadına ait düzenlemeler, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi öncesinde (mülga kanunlarda) özellikle kadınlara pozitif ayrımcılık sağlayacak şekilde düzenlenmiş, kadınlara erkeklerden daha az prim ödeme gün sayısı ve kademeli yaş geçişlerinde ortalama beş yıl daha erken emeklilik olma durumu sağlanmıştır. Özellikle ülkemizde geçmişte yer alan erken emeklilik düzenlemeleri sonucu aktif/pasif oranlarında sosyal güvenliğinin finansmanı açısından zor bir sürece girmenin kaçınılmazlığı sonucunda 5510 sayılı Kanunda erkek ve kadınların emeklilik yaş şartlarında düzenlemeye gidilmiş, 1.1.2048 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olacak kadınlar ve erkeklerin emeklilik yaşı 65 yaş olarak eşitlenmiştir (Demir, 2013:79; Alper, 2011:31). Bu eşitleme kadınların daha erken emekli olma şartlarını yok etmiştir. Kadınların özellikle biyolojik ve toplumda var olan sosyal rolleri Kanunda yaş şartlarının belirlenmesinde yer almamış ancak prim ödeme gün sayılarında ve anne rolü olan kadınlara daha erken emeklilik gibi düzenlemelerle kadının korunması amaçlanmıştır. Yaşlılık sigortası kadın sigortalı bakımından kadınlara bazı öncelik haklar getirilmiştir. Bunun amacı çalışma yaşamında çeşitli zorlukları ve riskleri karşısında kadın sigortalının daha önce yaşlanması ve bu nedenle korunmasıdır. Çalışmamızın bu bölümünde kadın sigortalılara uzun vadeli sigorta kolları olan yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları yönünden sağlanan haklar 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 1.10.2008 öncesi ve sonrası olmak üzere değerlendirilecektir.

3.1. Hizmet Borçlanmalarıyla Kadına Sağlanan Erken Emeklilik Hakları

Uzun vadeli sigorta kolundan sağlanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından sigortalının kendisine veya hak sahiplerine aylık bağlanması ve diğer yardımlardan yararlanılabilmesi için sigortalının Kanunda belirtilen sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartlarını aynı anda tamamlaması gerekir. Kanunda belirtilen üçlü şart sigortalının veya hak sahiplerinin söz konusu sigorta kollarından yapılacak yardımların hak kazanılıp kazanılmamasında değerlendirilmektedir. Bu şartlardan prim ödeme gün sayısının hesaplanmasında hizmet borçlanmaları da belirleyici rol oynamaktadırlar (Özer, 2012:285). Hizmet Borçlanması; sosyal sigortalara tabi olmayan bazı hizmet sürelerinin veya çalışma yapılmadan geçen sürelerin sonradan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin ödenmesi suretiyle sigortalılık süresine/prim ödeme gün sayısına eklenmesine imkan veren bir sosyal sigorta işlemidir (Umdü, 2011:25). Kadınlara doğum nedeniyle işten ayrı kaldıkları süreleri ve yurtdışında ev hanımı olduğu süreleri borçlanma imkânı verilerek bu sürelerin prim ödeme gün sayısına ilave edilmesi ve emeklilik şartlarının belirlenmesinde ayrıcalık sağlanmıştır.

3.1.1. Doğum ve Ücretsiz Analık Sürelerinin Borçlanması

Sigortalıların sürekli çalışmaları her zaman mümkün olmamakta, dolayısıyla çalışılmayan süreler için prim de ödenmemektedir. Özellikle doğum yapan ve çocuklarının bakımları için çalışma hayatından ayrılmak zorunda olan

kadınlara 5510 sayılı Kanun ile ilk kez doğum borçlanması hakkı verilmiştir (Tuncay ve diğ., 2013:601; 5510 sayılı K. m.41). Kadın sigortalıların ilk defa çalışmaya başladıkları tarihten sonra *üç defaya* mahsus olmak üzere, her doğum için doğum tarihinden itibaren iki yıllık süreleri, bu sürede adlarına prim ödenmemiş olması ve çocuklarının yaşaması şartıyla borçlanma imkânı sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanuna göre işçi, bağımsız çalışan veya kamu çalışanı olarak çalışmaya başladıktan sonra doğum yapan ve doğum yaptıktan sonra çalışma hayatından ayrılmak durumunda kalan kadın sigortalılar bu haktan faydalanabilecektir. Ayrıca 6552 sayılı sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile evlat edinilen çocuklar için de kadınlara borçlanma hakkı verilmiştir. Kadın sigortalının iki yaşını doldurmamış herhangi bir çocuğu en fazla üç çocukla sınırlı olmak üzere eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinmesi halinde evlat edinilen çocuklar için de doğum borçlanması yapılabilecektir.

Doğum borçlanması ile doğum nedeniyle çalıştığı işten ayrılmak zorunda kadın sigortalılara doğumdan sonra çalışmadığı süreleri borçlanma hakkı verilerek emeklilik şartlarının sağlanmasında gerekli olan prim ödeme gün sayılarının tamamlayabilmeleri ve bu süreleri hizmet olarak değerlendirebilmeleri sağlanmıştır (Uğur, 2014:197; Süral, 2015:29). Özellikle üç çocuk borçlanması hakkı ile kadınların 2160 gün borçlanma imkânının getirilmesi emeklilik için önemli bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kadın sigortalılar kaç defa doğum yapmış olursa olsun her doğum sırasında Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni sürelerini borçlanabilirler (Tuncay ve diğ., 2013:602).

3.1.2. Yurtdışında Ev Hanımı Olarak Geçen Sürelerin Borçlanması

3201 sayılı “*Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun*” a göre yurtdışında yaşayan ve ev kadını olan kadın sigortalılar 18 yaşını doldurdukları tarihten sonraki sürelerini medeni durumuna bakılmaksızın tüm günlerini ya da kısmi olarak borçlanma imkânına sahiptir (Umdu, 2011:30). Erkeklerin yurtdışında geçen sürelerini borçlanabilmesi için hizmet akdi kapsamında çalışması gerekirken kadınlara ev hanımı sürelerini de herhangi bir şart aranmaksızın borçlanma imkânı verilerek Türkiye’ye kesin dönüş yapması halinde emekli olma imkânı da sağlanmıştır (Güzel ve diğ., 2014:632). Yurtdışında geçen sürelerin borçlandırılmasında tek şart borçlanılacak sürelerde Türk vatandaşı olmak ve başvuru tarihinde Türk vatandaşı olmaktır (Olgaç, 2011:20-21). Borçlanma yapmak için Türkiye’ye kesin dönüş şartı bulunmamaktadır (Özer, 2012:329). Ancak emekli aylığı bağlanması sırasında kesin dönüş şartı aranmaktadır (Alper, 2014:296).

Yurtdışında ev kadını olarak geçen sürelerini borçlanma imkânının sadece yurtdışında yaşayan vatandaşlara verilirken ülkemizde ev kadını olanların bu hakka sahip olmaması kadın sigortalılar arasında eşitsizlik olarak nitelendirilebilecek bir düzenlemedir. Özellikle yurtdışındaki vatandaşlardan döviz girişinin sağlanması amacıyla yapılan bu düzenlemenin yeniden gözden geçirilmesi sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği ve finansmanı açısından önemlidir. Bu hak ya ülkemizde yaşayan tüm kadınlarımıza verilmeli ya da yurtdışında yaşayan ev kadınlarımıza yönelik bir pozitif

ayrımcılık yapılmamalıdır. Ayrımcılık yapılırken toplumsal eşitliğin sağlanması ve mağdur olanın korunması esastır. Yurtdışında ev hanımı olarak geçen süreleri borçlanabilen kadın ülkemizde ev hanımı olarak geçen süreleri borçlanamaması sosyal güvenliğin herkese eşit olması gerekliliğine terstir.

Ülkemizde sadece çocuk ya da yaşlı bakım nedeniyle evde olmak zorunda olan kadınlarımız da sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmak durumundadır. Kadınların geleceklerini garanti altına alacak bir gelirlerinin olmaması da bir risktir. Ancak doğum borçlanması gibi borçlanmalar kadınların çalışma hayatından daha da kopmasını neden olabilir. Borçlanmalar kadınların erken emeklilik şartlarında bir avantaj olarak görülse de kadınların çalışma hayatından daha erken ayrılmalarına sebep olarak da değerlendirilebilir. Bu durum kadın istihdamını arttırıcı değil azaltan bir süreci kaçınılmaz hale getirebilir.

3.2.Yaşlılık Aylığında Kadınların Emeklilik Şartları

Ülkelerin demografik yapıları ile emeklilik sistemlerinde yaş hadlerinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Ülkelerin değişen ortalama yaşam beklentileri, yaşlı bağımlılık oranlarındaki değişimler ülkelerin emeklilik sisteminin finansmanında uzun dönemli planların yapmasını mecbur bırakmaktadır (Acar ve Kitapçı, 80). Özellikle ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin primli rejim yapısında olmasına rağmen aktif pasif dengesinin dikkate alınmadan erken emeklilik şartlarının sağlanması kadınlar için bir avantaj olarak değerlendirilse bile bu durum gelecekteki sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği açısından tehlike arz etmektedir.

Yapılan araştırmalara göre kadınların yaşam ömrü erkeklere göre daha fazla olmasına rağmen emeklilik şartları eski düzenlemelerde daha erken oluşmaktadır. Doğuşta hayatta kalma beklentisi bireylerin ortalama kaç yıl yaşayabileceklerini yansıtan bir demografik göstergedir (Acar ve diğ., 80). Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre ülkemizde doğuşta beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için toplamda 76.3, erkeklerde 73.7 ve kadınlarda 79.4 olduğu açıklanmıştır (Uğur, 2014:193).Kadınların erkeklerden daha uzun yaşamasına rağmen, çalışma güç ve isteklerini erkeklerden daha erken kaybetmeleri neden gösterilerek pek çok ülkede kadınlar ve erkekler için ayrı emeklilik yaşı belirlenmiştir. Örneğin, İngiltere’de emeklilik yaşı kadınlar için 60, erkekler için 65 olarak belirlenmiştir (Demirbilek, 2005:238).

Yaşlılık sigortası; yaşın ilerlemesi nedeniyle çalışma gücünün azalması sonucu gelir kayıplarına uğrayan sigortalıların geçimlerini sağlamak amacı ile kurulmuş bir sigorta koludur (Göktaş, Çakar ve Özdamar, 2011:235). 5510 sayılı Kanunun 28. maddesi gereği yaşlılık sigortası kolundan kadın sigortalıya sağlanan haklar; yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır. Aylık bağlama koşullarını taşımayan sigortalılara ödemiş oldukları primler belli bir yaş şartını sağlaması koşulunda toptan ödeme olarak iade edilmektedir.

5510 sayılı Kanun öncesinde Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı ayrı Kanunlar olarak düzenlenmiş ve bu üç kapsamdaki sigortalıların farklı yaşlılık aylığı şartları belirlenmiştir. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce çalışanların sosyal güvenliği 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434

sayılı kanunlarla sağlanmaktaydı. 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle, kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların kazanılmış hakları korunmuş ve mülga kanunların aylığa hak kazanma şartlarına ilişkin bazı maddeleri yürürlükte bırakılmıştır (Baykara, 2014:60). 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlar içinse emeklilik şartları kanunun 28.maddesi ile 31.maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ayrıca 5510 sayılı kanunun ek 7 ve geçici 2, 4, 9 ve 10 numaralı maddelerinde de yaşlılık sigortasına ilişkin hükümler mevcuttur. 5510 sayılı Kanun öncesinde kimi zaman yaş şartı aranmamış, kimi zamanda kademeli yaş şartı düzenlemeleri getirilmiştir. Kademeli yaş şartı düzenlemelerinde de kadınlara daha erken emekli olma durumu korunmuştur. Ancak 1990 yılında uygulanan kademeli yaş şartı uygulaması ile 18 yaşında sigortalı olan ve 38 yaşında emekli olma hakkı kazanan kadınlara bu erken emekli durumu ortadan kaldırılmış ve kadınların çalışma hayatında daha uzun süre kalma durumu ortaya çıkmıştır (Özer, 2012:36; Demir, 2013:77).

4447 sayılı Kanun öncesinde 506 sayılı Kanun kapsamında hizmet akdi ile çalışan sigortalılar (Arıcı, 2015:381);

- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurma ve bu sürede 5000 gün (13 yıl, 10 ay 20 gün) prim bildirilmiş olması veya
- Kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı olma ve 5000 gün prim bildirilmiş olması hallerinde yaşlılık sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanmışlardır.
- Kadın 8.9.1981 öncesi, erkek 8.9.1976 yılından önce sigortalı olmuş ise 15 yıl 3600 gün şartını sağlaması halinde emekli olabilmışlerdir.

Bağ-Kur ve Emekli Sandığı mensupları için de kadınların 20 yıl, erkeklerin 25 yıl sigortalı olmaları halinde yaş şartına bakılmaksızın yaşlılık ve emeklilik aylıklarına hak kazanabilecekleri hükmü getirilmiştir. Ancak, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı sigortalıları için sigortalılık süresinin hesaplanmasında fiilen prim ödenen süre esas alındığı için 20 yıl sigortalılık 7200 gün; 25 yıl sigortalılık ise 9000 gün prim ödeme gün sayısı şartı bulunmaktadır. Bu durumda SSK kapsamında olan kadın sigortalılar daha az fiili hizmet süresi ile emekli olabileceklerdir (Özer, 2012:37). Ayrıca sigortalılık süresinde de kadınlara beş yıl, yaş şartında da 2 yıl erken emekli olma durumu sigorta kapsamında olan kadınlara yönelik bir pozitif düzenleme olarak değerlendirilebilir.

8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanunla, Kanunun yürürlük tarihinden sonra sigortalı olanlar için emekli olma yaşı kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenmiş prim gün sayısı da 7000'e yükseltilmiştir (Tuncay ve diğ, 2013:429). Ayrıca kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak seçeneklerinden birinin yerine getirilmesi öngörülmüştür (Demir, 2013:78). Bu kanun ile işçi (4/a) kapsamındaki sigortalıların prim ödeme gün sayıları da değiştirilmiş; daha önce kural olarak 5000 gün, kolaylaştırılmış seçenekte ise 3600 gün olan prim ödeme gün sayısı, 4447 sayılı Kanunla, kural olarak 7000 gün, kolaylaştırılmış seçenekte de 4500 güne çıkarılmıştır (Can, 2013:25).

Bağımsız çalışan (4/b) olup, 8.9.1999 tarihinden 30.4.2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemesi, şartıyla kısmi yaşlılık aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir (Güzel ve diğ, 2014:574). Kademi yaş geçişi ve prim ödeme gün sayılarındaki artışlar kadınların daha erken emekli olma durumunu olumsuz etkilediği düşünülmekte ise de kadınların ortalama yaş olarak 2 yıl erken emekli olma durumu korunmuştur.

Pozitif ayrımcılık yapılırken toplumsal eşitliğin sağlanması ve sosyal politikaların sürdürülebilirliğinin de gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Sosyal politikalar sınıflar ve gruplar arası çıkar çatışmalarının toplum yararı, barış ve sosyal adalet içinde çözüm arayan uygulamalar bütünüdür (Sözer, 1994:5). Bu bütün içinde ayrımcılık politikaları değerlendirildiği zaman toplumsal adalet ve hukuki uygulanabilirlik sağlanır. Kadınların erkeklere göre daha erken yaşta emekli olma imkânının sunulması da bu politikaların bir sonucudur. Farklı emeklilik yaşının saptanmasının eşitlik ilkesine aykırı olmadığı yönünde bir düzenleme de, Sosyal Güvenlikte Cinsiyetler Arası Eşitlik İlkesini konu edinen 79/7 sayılı AB Yönergesinde yer almaktadır. Anılan Yönerge' de, kadınlar için daha düşük emeklilik yaşı kabul edilmesi yasal emeklilik sigortaları kapsamında ayrımcılık olarak nitelendirilmemiştir (Özer, 2012:26).

5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre göre ilk defa 1.5.2008 tarihi itibarıyla sigortalı olanlardan; işçiler (4/a), kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7200 gün, bağımsız çalışan (4/b) sigortalılar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 9000 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanacaktır (Tuncay ve diğ, 2013:433-434). Ayrıca 28 inci maddenin üçüncü fıkrasında; ikinci fıkrada belirlenen yaş hadlerine 65 yaş geçmemek üzere, üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığı bağlanabilecektir. 5400 gün prim ödeme gün koşulu için Kanunda önceki uygulamalara paralel olarak kademeli geçiş süreci öngörülmüştür (Sözer, 2013:358).

5510 sayılı Kanun ile emeklilik şartlarında özellikle yaş şartlarından önemli değişiklikler yapılmıştır. Sosyal güvenliğin finansmanın sağlanması ve sistemin sağlıklı ve adaletli işleyebilmesi için bu düzenlemenin yapılması kaçınılmazdır (Alper, 2011:9). 5510 sayılı Kanunun 28. maddesinde yapılan düzenleme ile ilk defa (Güzel ve diğ, 2014:576-577);

- 1.10.2008-31.12.2035 tarihleri arasında sigortalı olanlar için, kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurması, işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışan ve kamu görevlileri için 9000 gün,

- 1.1.2036-31.12.2047 tarihleri arasında sigortalı olanlar için, işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için 9000 gün ve yaş da kadınlarda 58, erkekler de 60 dan başlayarak kademeli olarak 65 e kadar yükseltilmiştir.

- İlk kez 1.1.2048 tarihinden sonra işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için 9000 gün prim ödenmesi ve kadın ve erkek ayırımı olmaksızın 65 yaşını doldurması ile emekli olabilecektir.

Kanunda kadın ve erkek çalışanların emeklilik yaş şartları 1.1.2048 tarihinden itibaren 65 yaş olarak eşitlenmiş ancak farklı statülerde çalışmaları olan (işçi, bağımsız çalışan, kamu görevlisi) kadın sigortalıların emekli olmadaki prim ödeme gün sayılarında eşitlik ve birliktelik sağlanamamıştır. Bağımsız çalışanlar için belirlenen 9000 gün prim şartı, işçi statüsünde olan kadınlar için 9000 gün olarak belirlenmiştir. Sadece cinsiyette değil farklı statü konumunda olan sigortalılar için de eşitlik sağlanamamıştır.

Özürü olan ancak çalışmak zorunda kalan kadınların da erken emekli olabilmeleri için sigortalılık süreleri diğer emeklilik şartlarına göre daha da azaltılarak 5510 sayılı Kanununun 28. Maddesinde düzenleme yapılmıştır. Özürü oranı %60'dan az olduğu için malul sayılmayan kadınlara (işçi, bağımsız çalışan) çalışma kayıp oranlarına göre daha az prim ödeyerek emekli olma imkânı verilmiştir. Bu hem kadın hem de erkek sigortalılar için geçerli olan bir uygulamadır. Burada pozitif ayrımcılık yapılan ve korunan grup engelli sigortalılardır. 1.10.2008-31.12.2008 tarihlerinde ilk defa sigortalı olan özürü kadın sigortalılar için (Özer, 2012:255-256; Tuncay ve diğ, 2013:442);

- Çalışma gücündeki kayıp oranı yüzde 50 ila yüzde 59 arasında olduğu anlaşılan özürü kadın sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları halinde yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.
- Çalışma gücündeki kayıp oranı yüzde 40 ila yüzde 49 arasında olduğu anlaşılan özürü kadın işçiler en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları halinde yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.

5510 sayılı Kanununun 28 inci maddesinde “*Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli 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*” hükmü getirilmiştir. Buna göre yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, 1.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilecektir (Uğur, 2014:198). Söz konusu indirimler kadın sigortalının faydalanabilmesi çocuğunun sağlık kurulu raporu ile ağır engelli durumunu belgelendirmesi koşuluna bağlıdır. Kadın sigortalının kendisinin veya eşiyle birlikte evlat edindiği çocuğunun da başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli olduğunun tespiti halinde bu çocuk nedeniyle de kadın sigortalı malul çocuğu olan kadınların emeklilik haklarından yararlanabilecektir. Yani evlat edinilen çocuklar için de aynı durumdan faydalanabilmesi imkânı sağlanmıştır. Yapılan düzenleme ile malul çocuğu olan kadın sigortalıların hem sigortalılık süresi hem de

emeklilik yaşı bakımından daha kolay emekli olmalarına imkân sağlanmıştır (Arıcı, 2015:369). Ancak bu hükmün kabul edilmiş olması kadın sigortalıların erken emekli olabilmeleri için önemli bir düzenleme olsa da, bu imkândan erkek sigortalıların mahrum bırakılması eşitlik ilkesi açısından eleştiriye açık bir noktadır (Özer, 2012:261; Güzel ve diğ., 2014:602-603).

3.3. Malullük Aylığı

Malullük sigortası; ilk defa çalışmaya başlanılan tarihten sonra malul kalan ve bu nedenle çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitiren sigortalıların gelir kayıplarını gidermek amacı ile kurulmuş bir sigorta koludur (Umdü, 2011:52). 5510 sayılı Kanununun 26 ıncı maddesi gereği malullük sigortası kolundan sigortalıya sağlanan yardım sadece malullük aylığı bağlanmasıdır. Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, 4/1-(a) ve 4/1-(b) sigortalıları için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60 ını kaybettiği Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır (Güzel ve diğ., 2014:524, 5510 sayılı K. m.25). İlk defa çalışmaya başladığı tarihten önce çalışma gücünün %60'ını kaybettiği tespit edilen sigortalı bu hastalık veya özrü sebebiyle malullük aylığından yararlanamaz (SGK, 2013:107; Tuncay ve diğ., 2013:405).

1.10.2008 tarihinden önce işçilerin (4/a) 2008/Ekim ayı başından önce malullük durumlarının tespiti için sevk talebinde bulunanlardan, 2008/Ekim ayı başından sonra malul olduğuna karar verilenlere toplam olarak 1800 gün veya 5 yıldan beri sigortalı bulunup sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün prim ödemeleri halinde malullük sigortasından aylık bağlanabilmekteydi (Demir, 2013:102). 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 1479 veya 2926 sayılı kanunlara göre sigortalılıkları devam ederken veya sigortalılıkları sona ermiş olanlardan maluliyet yönünden sevk talebinde bulunanlardan, gerek Kanunun yürürlük tarihinden önce gerekse Kanunun yürürlük tarihinden sonra malul oldukları tespit edilenler hakkında da 1479 ve 2926 sayılı Kanunun mülga hükümleri doğrultusunda işlem yapılmaktadır.

5510 sayılı Kanun ile işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlilerin malullük şartları hepsi için aynı şekilde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi gereğince, sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının (Alper, 2014:250-251);

- Kanununun 25 inci maddesine göre malul sayılması,
- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir.

Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması gerekmektedir (Güzel ve diğ., 2014:534-535). Ayrıca, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılan bağımsız çalışanların

kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

5510 sayılı Kanun ile malullük aylığı bağlanmasında on yıldan beri sigortalı olma şartı koşulmuş, sürekli bakıma muhtaç derecede olan sigortalılar için böyle bir süre öngörülmemiştir. Bu sürenin hesaplanmasında fiili çalışma süresi değil sigortalılık başlangıcı ve maluliyet aylığına başvuru süresindeki arasındaki süre dikkate alınmaktadır. Uzun vadeli sigortalı kollarından sağlanan malullük aylığında belirli prim ödeme gün sayısı aranması doğru olmakla birlikte aynı zamanda sigortalılık süresinde de asgari bir sürenin belirlenmesi sigortalıların hak kaybına neden olabilecek bir düzenlemedir. Daha önceki düzenlemelerde böyle bir sınır bulunmaz iken düzenleme sonucu sevk işlemlerinde bu süre dikkate alınmaktadır. Ancak 1.10.2008 tarihinden önce 4/c (Emekli Sandığı) na tabi sigortalılarda bu süre 15 yıl iken 10 yıla düşmesi bu kapsamda olan sigortalı kadın için olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilebilir.

Malullük aylığı prim gün sayısı 7200 günden az olan sigortalı kadın için 7200 gün üzerinden, 7200 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, yaşlılık aylığı bağlanmasına esas hükümler uyarınca hesaplanır (Alper, 2014:255; 5510 sayılı K. m.27). Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise tespit edilen aylık bağlama oranı 10 puan arttırılır (Topgül, 2012:310).

Malullük aylığının hesaplanmasında dikkate alınan süreler yaşlılık aylığından daha fazla olarak değerlendirilmekte, bu durum malullük aylıklarının yaşlılık aylıklarından özellikle prime esas kazançlarının yüksek olması durumunda daha fazla olmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında daha fazla sigortalı tutmaya yönelik olan 5510 sayılı Kanundaki yaş şartları ile bu düzenleme bir tezat oluşturmaktadır. Ayrıca malulen emekli olanlar yeniden çalışma hayatına döndüklerinde maaşları kesilmektedir. Malulen emeklilerin aldıkları maaşlar dışında sosyal ve sağlık bakımlarının da sağlanması sosyal güvenliğin bir gerekliliğidir. Malul olan kişilerin sağlık haklarından faydalanmaları diğer yaşlılık aylığı alanlarla aynı koşullara sahiptir. Ancak özellikle malulen emekli olan sigortalılardan harp ve vazife malulleri gibi sağlık hizmetlerinden katkı payı alınmaması gibi düzenlemelere de gereksinim bulunmaktadır (Sözer, 2014:318).

3.4. Ölüm Aylığı

Ölüm sigortası; sigortalının ölümü ile geride kalan hak sahibi durumundaki eş ve çocuklarla ana ve babasının uğradığı gelir kayıplarının giderilmesini amaçlayan sigorta koludur (Demir, 2013:104). Ölüm, sosyal güvenlik bakımından fizyolojik değil sosyo-ekonomik risktir (Arıcı, 2015:386). Ölüm sigortasından; ölüm aylığı, ölüm toptan ödemesi, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği yardımları yapılmaktadır. Sigortalının ölümü halinde sigortalının hak sahiplerine şartların taşınması kaydıyla öeln sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşından itibaren ölüm aylığı bağlanır (Alper, 2014:285; 5510 sayılı K.m.32). Ancak ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, sigortalı adına bildirilen, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen

güncelleme katsayısı ile güncellenerek hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir (5510 sayılı Kanun m.36).

Babası veya annesinin vefatı neticesinde ölüm aylığı bağlanan ve evlenmeleri nedeniyle ölüm aylıkları 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 boşanması halinde, bu sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz (5510 sayılı K. m. 37). Ayrıca malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine, asgarî ücretin üç katı tutarında cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (5510 sayılı K. m. 37).

Hak sahiplerine ölüm sigortasından aylık bağlanmasında gerek sigortalıya gerekse hak sahiplerine ilişkin koşullar değerlendirilirken sigortalıların öldüğü tarihte geçerli olan mevzuat esas alınmaktadır. 2008/Ekim ayı başından önce ölen işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlisi olan sigortalıların hak sahiplerine mülga kanun hükümlerine göre, 2008/Ekim sonrası ölen sigortalıların hak sahiplerine ise 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre ölüm aylığı bağlanmaktadır. Buna göre, 5510 sayılı Kanununun 32 maddesine göre, Kanunun yürürlük tarihinden sonra ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için; *“En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1-(a) sigortalıları için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmesi”* gerekmektedir. Ölüm aylığı bağlanabilmesi için sadece 4/1-(a) sigortalıları için öngörülen her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartında; gerek ölen sigortalı tarafından, gerekse hak sahipleri tarafından yapılan tüm borçlanmalar bu şartların oluşmasında dikkate alınmayacaktır. Ancak, 1/10/2008 tarihinden önce ölen sigortalıların 900 gün hesabında borçlanılan tüm süreler dikkate alınacaktır. Diğer taraftan, Kanununun 32 nci maddesindeki ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan 1800 prim gün koşulu bağımsız çalışan, işçi, kamu çalışanı olan sigortalılar için geçerli olup, 1800 prim gün koşulunun oluşmasında, gerek ölen sigortalının gerekse hak sahiplerinin yaptıkları tüm borçlanmalar dikkate alınacaktır. Bu koşulun tek başına yerine gelmesi yeterli olup ayrıca sigortalılık süresi aranmayacaktır.

3.4.1. Eşlere ve Kız Çocuklarına Ölüm Aylığı

5510 sayılı Kanunda ölüm sigortasından hak sahiplerine dul ve yetim aylığı bağlanabilmesi için ölen sigortalının bazı şartları (sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı vb.) sağlayarak vefat etmesi gerekmektedir. Bu şartlar şunlardır: (Umdü, 2011:79)

- Ölen sigortalının geride kalan hak sahipleri, dul ve yetim aylığına hak kazanabilmeleri için, sigortalının ölümünden önce en az 5 yıldan beri sigortalı olması ve toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gereklidir. Burada önemli olan husus, 900 gün

sayısının hesaplanmasında askerlik borçlanması dâhil her türlü borçlanma süreleri dâhil edilmemesidir.

- Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken ölen sigortalının geride kalan hak sahipleri ölüm sigortasından dul ve yetim aylığına hak kazanırlar.
- Malullük veya yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle aylığı kesilen sigortalının ölümü halinde, geride kalan hak sahipleri ölüm sigortasından dul ve yetim aylığına hak kazanırlar (5510 sayılı K. m. 32).

Sigortalının ölümü ile dul kalan hem kadını hem de erkek eşi aylık bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde sigortalı ile Türk Medeni Kanununa uygun olarak evlilik ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Eşe, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i oranında aylık bağlanır. Eğer çalışıyor ise ya da kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık alıyorsa bu oran %50'ye düşecektir (Sözer, 2013:408; 5510 sayılı K. m.34). Aylık bağlama oranının düşmesi eşinden ölüm aylığı alan kadınlara kayıt dışı çalışma tercihine itebilir. Kadın istihdamının artışı için çalışan kadının cezalandırılması değil teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışma halinde aylık bağlama oranının düşmemesi ve mülga kanunlarda olduğu gibi %75 olarak kalmasının daha doğru bir uygulama olacağı kanısındayız.

Erkek çocuklara ölüm aylığı bağlanabilmesi için öğrenci değilse 18, orta öğrenim yapması halinde 20, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olması şarttır. Orta öğrenimin 20, yükseköğrenimin ise 25 yaşından önce bitirilmesi halinde, ölüm aylıkları bu yaşlar beklenmeden kesilecek, erkek çocukların evlenmesi halinde aylıkları kesilmeyecektir (Topgöl, 2012:313). Kız çocuklarının yaşları ne olursa olsun evli olmaması, evli olmakla birlikte sonradan boşanması veya dul kalması şarttır (5510 sayılı K. m.34). Kız çocukların hak sahibi olma şartları içerisinde belli yaşlara kadar öğrenci olma koşulu bulunmamaktadır. Kız ve erkek çocuklarının hak sahibi olarak ölüm aylığından faydalanma koşulları farklıdır. Erkek çocukları ancak yükseköğrenime devam ettiği sürece 25 yaşına kadar maaş alabilirken, kız çocukları evlenmediği ya da dul kaldığı sürece yaş şartı olmaksızın hak sahibi olarak aylık almaya devam edebilecektir (Umdü, 2011:81). Bu da kadını ekonomik yönden koruyan ancak kadının çalışma hayatına teşvik etmeyen bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Kız çocuklarının korunması özellikle ülkemizde önemli bir olgu olmak ile birlikte bu tür korumalar kadınları bağımlı sigortalı olmaktan kurtaramaz. Bu nedenle erkeklere uygulanan yaş şartlarının kız çocukları için de uygulanması gerekliliği kadın istihdamının artışı ve kayıt dışı kadın çalışmasının engellemesi açısından önemlidir.

Evliliğin son bulması ile kocasından da aylık bağlanmasına hak kazanan kız çocuğuna tercih ettiği aylık bağlanacaktır. 1.10.2008 tarihinde önce yüksek olan aylık bağlanır iken 1.10.2008 tarihinde sonra kız çocuğuna tercih hakkı sağlanmıştır (5510 sayılı Kanun m.54). Kız çocuklarına bağlanan aylıklar 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde bazı sigorta kollarının tabi olan cezaevinde çalışan hükümlü kadınlar, çırak ve stajyerler, Türkiye İş Kurumuna bağlı meslek edindirme kursiyerleri hariç Kanun kapsamında

veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başladıkları, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlandığı, evlendikleri tarihi izleyen ödeme dönemi başından itibaren kesilecektir (5510 sayılı Kanun m.35).

3.4.2. Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği

5510 sayılı Kanununun 37 nci maddesine göre evlenmeleri nedeniyle gelir ve aylıkları kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde, almakta oldukları gelir veya aylıklarının (ek ödeme hariç) iki yıllık tutarı *bir defaya* mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir (Sözer, 2013:413). Evlendikleri tarihten önce ölüm aylığı almayı hak etmeyen kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmez (Göktaş ve diğ., 2011:289).

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığı kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde ise iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmamakta, ancak bu durumda olanlar genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. Yani eşinden boşanması ya da eşinin vefat etmesi halinde genel sağlık sigortası kapsamında sayılması mümkündür (Sözer, 2014:149). Eşinin hiçbir sosyal güvencesi olmayan durumlarda evlenme ödeneği aldığı dönemlerde genel sağlık sigortasından hak sahibi olarak faydalanması söz konusu değildir.

Gelir veya aylık almakta olanların yeni maaş durumları evlenme ödeneğinin bitimi olan iki yıl sonrasında yeniden hesaplanır. Bu dönemde hak sahibi olarak aylık almaya devam edenlerin maaşlarından herhangi bir değişiklik söz konusu olmaz (Arıcı, 2015:393). 5510 sayılı Kanundan önce Bağ-Kur sigortalılarının hak sahibi kızlarına evlenme ödeneği ödenmez iken Kanunun yürürlük tarihinden sonra bu kız çocuklarına da evlenme ödeneği alma hakkı sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı Kanunun (kamu görevlisi) 90. Maddesine evlenmeleri sebebiyle dul ve yetim aylığı kesilen eş ve kız çocukları ile aylık almakta olan anaya bir defaya mahsus olmak üzere almakta oldukları dul ve yetim aylıklarının on iki aylık tutarı evlenme ikramiyesi olarak ödenmektedir.

SONUÇ

Sanayi toplumuna geçiş ile birlikte artık kadın çalışma hayatında ben de varım demiş, bilgi toplumu ve hizmet sektörü gibi sektörlerin artışı ile kadın istihdamına olan talep artmıştır. Kadın istihdamının artışı ile birlikte aile ve çalışma yaşam dengesini korumaya çalışan kadına destek amacıyla uluslararası ve ulusal düzenlemeler yapılmış ve halen yapılmaya devam etmektedir. Ülkemizde de uluslararası direktifler ve tavsiyelere göre kadın istihdamının artışının sağlanabilmesi için hukuki düzenlemeler yapılmıştır. 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun da kadına yönelik yapılan düzenlemeler pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilen ve erkeklere karşı mağdur oldukları konularda yeni hakların verilmesi yönünde olan düzenlemeler olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ağır engelli çocuğu olan kadına erken emeklilik, yaş ve gün sayılarının erkeklere göre daha az olması, kız çocuklarına evlenmeleri halinde evlenme ödeneği verilmesi, doğum nedeniyle çalışmayan kadınlara borçlanma hakkı verilmesi, doğum yapan kadın sigortalılara emzirme ve geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, tüp bebek tedavisinin karşılanması, el sanatlarıyla uğraşan kadınlara isteğe bağlı

sigortalılık, ücretsiz izin alınan dönemleri borçlanma, kadın çalıştıran işverenlere prim destekleri olmak üzere birçok düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerdeki amaç sosyal güvenliğin kapsamının artırılması, kayıt dışı çalışmak zorunda kalan kadınları kayıt içine almak, kadın ve erkek eşitliğinin çalışma hayatında da sağlanması ve kadın istihdamının teşvik edilerek sürdürülebilir bir ekonomik ilerlemenin sağlanmasıdır.

Sosyal devlet kavramı sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan hayatına yakışan asgari bir hayat düzeyini gerçekleştirmekle yükümlü devlet olarak tanımlanabilir. Sosyal güvenlik, sosyal devlet anlayışının bir parçasıdır. Sosyal güvenlik politikalarının amacı sosyal sorunları azaltmak, sosyal dengeyi kurmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışma hayatında olan ya da biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalıp çalışma hayatında olamayan kadına yönelik düzenlemeler çalışma barışının korunması göz önünde bulundurularak toplumsal gereksinimlere göre yapılması gerekmektedir. Sosyal güvenlik reformu ile birlikte kadınların çalışma hayatında daha fazla olabilmesi için önemli haklar verilmiştir. Kadına verilen haklar ancak uygulanabilir duruma geldiğinde işlevlik kazanır. Kadın istihdamının artışında bu hakların uygulanabilirliği ve kadının sosyal güvenlik haklarını bilmesi yönünde gerekli bilinçlendirmelerin yapılması gerekmektedir.

Halen günümüzde çalışan ya da çalışmayan kadın şiddete maruz kalıyorsa, bebek ve yaşlı bakımları için yeterli bakımevleri oluşturulmuyorsa, ekonominin sürdürülebilirliği için kadının önemi anlaşılıyorsa, en önemlisi toplumda kadına yönelik olumsuz düşüncelerin modern toplum olgusuna uyumlu değilse o ülkede geliştirilen sosyal güvenlik politikalarının yetersiz olduğunu göstermektedir. Sosyal güvenlikte kadınlara yapılan pozitif ayrımcılık düzenlemeleri en azından kadının çalışma hayatında veya dışından önemli düzenlemeler olsa da kadın istihdamında eşitliğin sağlanması ve aile içi rollerin eşitlenmesinde yetersizdir.

Çalışma hayatında kadınların varlığının kabul edilerek bu tür düzenlemelerin yapılmaya başlanması olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir. Kadınların eğitiminin artması, çalışma hayatında daha fazla olması sonucu erkek kadın rollerinin eşitlenmesi, bebek ve yaşlı bakımlarında kadına sosyal desteklerin sağlanması, eşit ücret politikaları ve kariyer ilerleme fırsatlarının verilmesi halinde kadın istihdamının artması mümkün olabilecektir. Sosyal güvenlik hukukunda yapılan düzenlemeler kısmi de olsa bu tür gelişimlere destek olacak niteliktedir. Önemli olan kadınların sosyal güvenlik sisteminde yer alarak daha fazla bu haklardan faydalanabilmesi ve ihtiyaçlara göre yeni yapısal ve hukuki düzenlemelerin güncellenebilmesidir.

Değinmek gerekir ki; çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilen bazı düzenlemeler kadın istihdamının artırılmasında negatif etkilere sebep olabilir. Kız çocuklarının çalışmaması halinde ölüm aylığı alması, eşlerin hak sahibi olarak aldıkları ölüm aylıklarında çalışmaları halinde aylık bağlama oranlarının düşmesi, doğum borçlanma imkânlarının kadının çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olması, malul çocuğu olan kadına erken emeklilik ve erkeklere göre daha kısa süreli işlerde yer almasına neden olmaktadır. Önemli olan düzenlemelerin kadın-erkek fırsat eşitliği sağlanırken kadınların istihdamdan ayrılmasına

engel olabilecek fırsatların da sunulabilmesidir. Bu tür kadına yönelik yapılan koruma uygulamalarının ülkelerin sosyo-ekonomik durumları göz önünde bulundurularak kadının çalışma hayatında mağdur ve daha az tercih edilen istihdam olmasına engel olacak şekilde sosyal politikaların geliştirilmesinin daha yerinde olacağı kanısındayız.

KAYNAKÇA

- Adak, Nurşen (2007), “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)*, s.137-152.
- Akbaş, Kasım, Şen, İlker Gökhan (2013), “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.165-189.
- Akdemir, Duru Şahyar (2014), “Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve ‘Pozitif Ayrımcılık’”, *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 4, 2014, s.890-908.
- Alper, Prof. Dr. Yusuf (2011), “Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, s.7-47.
- Alper, Prof. Dr. Yusuf (2014), *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar Hukuku*, Dora 6.Baskı, Bursa.
- Arıcı, Prof. Dr. Kadir (2015), *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Baybora, Dilek (2010), “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, *Çalışma ve Toplum*, s.33-58.
- Baykara, Mehmet (2014), *Sosyal Güvenlik Reformunun Yaşlılık Aylığına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bygren, Magnus, Gahler, Micheal (2012), “Family Formation and Men’s and Women’s Attainment of Workplace Authority”, *Social Forces*, 90(3), s.795-816.
- Can, İbrahim (2013), *Türkiye’de Yaşlılık Sigortası; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’un Getirdiği Yenilikler*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Çakır, Özlem (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, s.25-47.
- Çetin, Işın, Sevüktekin, Mustafa (2014), “Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt: 10 – Sayı: 02, s.52-83.
- Dainty, Andrew R.J, Asce, M.,Lingar, Helen (2006), “Indirect Discrimination in Construction Organizations and the Impact on Women’s Careers”, *Journal Of Management In Engineering*, 2006 22:3, s.108-118.

- Demir, Sezai (2013), *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemindeki Aksaklıklar*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demirbilek, Sevda (2005), *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*, Legal Yayıncılık, İzmir.
- Dinçkol, Bihterin (2005), “Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:4 Sayı:8Güz 2005/2, s.101-117.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı Stratejisi (2007-2013) Hakkında Karar, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26167_0.html, 13.05.2015.
- Erol, Sevgi Işık (2015), “Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, s.1-22.
- Göktaş, Murat, Çakar, Erden, Özdamar, Murat (2011), *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- Güldü, Özgür, Kart Müge Ersoy (2009), “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68 (3), s.98-116.
- Güngör, Esin Gürbüz (2012), “Türk Hukuku Ve Avrupa Birliği Hukukunda Kadın İstihdamının Teşvikine Yönelik Düzenlemeler” *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(1), s.11-36.
- Güzel, Prof. Dr. Ali, Okur, Prof. Dr. Ali Rıza, Canikoğlu, Prof. Dr. Nurşen (2014), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- İpek, Melek, (2014), “Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler”, *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, s.163-186.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr>, 20.04.2015
- Karabıyık, İlyas (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt XXXII, Sayı I, s.231-260.
- Karan, Ulaş (2009), “Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları”, İnsan hakları Ortak Platformu için hazırlanmıştır, <http://ihddiyarbakir.org/pdf>, 11.2.2015.
- Kılıç, Dilek, Öztürk Selcen (2014), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, s.107-130.
- Kocacık, Faruk, Gökkaya, Veda B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi 2008 İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s.195-219.
- Kumaş, Handan, Atalay, Çağlar (2011), “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TUIK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/2, s.249-289.

- Michailidis, M.P, Morphitou, R.N., Theophylatou, I (2012), “Women At Workequality Versus İnequality: Barriers For Advancing İn The Workplace”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 20, s.4231-4245.
- Olgaç, Cüneyt (2011), *Son Değişiklikler Işığında Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurtdışı Borçlanma Uygulamaları Rehberi*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- Önder, Nurcan (2013), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, s.35-61.
- Özer, Hatice Duygu (2012), *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları*, Doktora Tezi, TC. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sanal, Engin (2007), “Dünya Kadınlar Günü’nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, <http://www.toprakisveren.org.tr/2008-77-enginsanal.pdf>, 21.3.2015.
- Seyyar, Ali (2008), “Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar)”, *Yerel Siyaset*, s.80-85.
- SGK (2013), *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*, Ankara: Aren Tanıtım.
- SGK (2013), *Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Sigortalıların Hak ve Yükümlülükleri*, Aren Tanıtım, Ankara.
- SGK Aylık İstatistik Bilgileri, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatik_bilgileri, 17.3.2015.
- Sözer, Prof. Dr. Ali Nazım (1994), *Türkiye’de Sosyal Hukuk*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Sözer, Prof. Dr. Ali Nazım (2013), *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Sözer, Prof. Dr. Ali Nazım (2014), *Türk Genel Sağlık Sigortası*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Topgül, Seda (2012), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:19 Sayı:2, s.301-319.
- Tuncay, Prof. Dr. A. Can ve Ekmekçi, Prof. Dr. Ömer (2013), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Turkey 2014 Progress Report, s. 41, http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/keydocuments/2014/20141008turkeyprogress-report_en.pdf, 12.3.2015
- TÜİK , “İstatistiklerle Kadın”, (<http://www.tuik.gov.tr>, 18.04.2015
- Uğur, Murat (2014), “Çalışma Yaşamında Kadına Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortasına Göre Sağlanan Haklar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:32, s.192-202.

- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023),
<http://www.uis.gov.tr/uis/eylemplanlaritr/>, 8.4.2015.
- Umdü, Ersin (2011), *5510 Sayılı Kanuna Göre Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Bağlanan Aylıklar*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünlü, Tuğba (2009), *Eşitlik İlkesi Ve Pozitif Ayrımcılık*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Yılmaz, Abdullah; Bozkurt, Yavuz; İzci, Ferit (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), s. 89-114.
- Yorgun, Sayım (2010), “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, *Sosyoekonomi*, 2010-1, s.168-189.
- 2014 Ocak Ayı İşsizlik Raporu,
http://iktisat.istanbul.edu.tr/ifesam/wpcontent/uploads/2014/04/2014_ocak_ayi_issizlik_raporu_yayin.pdf, 22.3.2015.