

Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik

Oğuz KARADENİZ*

ÖZET: Atipik çalışma, tipik çalışmanın aksine zaman ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma şekillerini içerir. Atipik çalışma kadınların yaygın olarak çalıştığı bir istihdam şeklidir. Kısmi süreli çalışma, geçici, yevmiyeli, kendi hesabına çalışma, evde çalışma ya da ücretsiz aile çalışması gibi tam süreli, güvenceli ve ücretli çalışma dışındaki çalışma şekillerini içermektedir. Atipik çalışma şekilleri genellikle, içinde düzensizliği, kuralsızlığı ve korumasızlığı barındıran eğreti istihdamın çeşitleri olarak ortaya çıkarlar. Türkiye’de atipik çalışanlar büyük ölçüde iş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Çalışmamız Türkiye’de atipik çalışan kadınların sosyal sigorta sistemi karşısındaki durumunu incelemektedir. Çalışma, atipik çalışan kadınların büyük bir kısmının yoksul olduğunu, kayıt dışı çalıştıklarını, sosyal sigorta programlarının ise atipik çalışan kadınları dışladığını ve yeterli koruma sağlayamadığını göstermektedir. **Anahtar sözcükler:** Atipik istihdam, kadın istihdamı, arazi çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, ücretsiz aile çalışması, kendi hesabına çalışma

ABSTRACT: Atypical working includes flexible working types in terms of time and working place unlike typical working. Atypical working is an employment system in which women work in a common way. It includes casual work, part time work, home based work, unpaid family workers, and self-employment unlike full time job which includes working with employment security and regularly paid working styles. Workers of atypical system are majority excluded from Labour and Social Security Law in Turkey. This study analyzes the position of women working in an atypical style in Turkey in terms of social security system. This study has found out that most of atypical types of women workers are needy and unregistered and social security program excludes atypical type of women workers and can not protect them enough.

* Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi-İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

Keywords: Atypical employment, women employment, casual work, part time work, home based work, unpaid family workers, self-employment

GİRİŞ

Atıptık çalışma, alışılmış, düzenli, güvenceli, sürekli istihdam dışında kalan, düzensiz çalışmayı, gelir güvencesizliğini, kısmi süreli istihdamı içerisinde barındıran istihdam şeklini ifade etmektedir. Küreselleşme sürecinde artan rekabet, işgücünü farklılaştırmakta, emeği sömürerek, sermaye birikimine katkı sağlamaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları düşüktür. Kadın istihdamı, tarımda kendi adına, yevmiyeli çalışma ya da ücretsiz aile çalışması olarak şekillenirken, sanayi ve hizmet sektöründe, eve iş verme sistemi içinde çalışma, kısmi süreli çalışma, geçici çalışma olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi, atıptık çalışan kadınları dışlayan ve kadınları sosyal güvencesizliğe iten bir yapıya sahiptir. Çalışma, Türkiye’de atıptık çalışan kadınların sosyal sigorta sistemi karşısındaki durumunu incelemektedir. Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi, (HHIA, 2009) ile Hane Halkı Bütçe Anketi (HHBA, 2009), veri setlerinden istatistik paket programı (SPSS) aracılığı ile atıptık çalışan kadınların yoksulluk ve sosyal güvencesizlik durumu ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra ise her bir atıptık çalışma şekli için sosyal sigorta sisteminin atıptık çalışmayı hangi ölçülerde dışladığı incelenmiştir.

I- ATİPTİK ÇALIŞMA KAVRAMI

Atıptık çalışma kavramı; tam süreli ve güvenceli, ücretli çalışma (tipik çalışma) biçimlerinden farklılık gösteren çalışma şekillerini ifade etmektedir. Atıptık çalışma ile ilgili tanımlamalar, tipik (standart) çalışmalardan yola çıkılarak oluşturulmuştur. Tipik çalışma, işverenin emir ve talimatı altında, işverenin işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam süreli çalışmayı içermektedir (Kalleberg, 2000: 341–342). Dolayısıyla atıptık çalışmalar, işin yapıldığı yer, haftalık çalışma süresi, sözleşmenin süresi ve işverenin emir ve talimatı altında çalışma unsurları açısından tipik çalışmalardan temel bazı farklılıklar gösteren çalışmaları içerir. Tam süreli çalışmaya karşılık kısmi süreli çalışma, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya karşılık, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışma, işyerinde çalışmaya karşılık işçinin kendi evinde çalışması, hukuken bir işverenin emir ve talimatı altında çalışmaya karşılık, kendi adına çalışma, ücretli çalışmaya karşılık ücretsiz çalışma biçimleriyle ortaya çıkarlar. Bir başka anlatımla, atıptık çalışmalar tipik (standart) çalışma şekillerinin tüm unsurlarını esnetmekte ve standart dışı hale getirmektedir.

Küresel ekonomik değişimler, firmalar arasındaki rekabeti arttırmıştır. Post fordist üretim biçiminde, tüketicinin beğenisine göre talebi en kısa sürede karşılamak, önem taşımaktadır. İşte esnek üretim tarzı, bu yönüyle, üretim tekniklerinde, sermaye yapılarında ve çalışma ilişkilerinde önemli değişiklikler meydana getirmektedir (Sapançalı, 2005: 89). Yeni dönemde devamlı, istikrarlı ve düzgün biçimde büyüyen piyasanın varlığından bahsetmek güçtür (Yavuz, 2000:619). Arz ve talep miktarındaki hızlı değişiklikler, konjonktürel dalgalanmalar, üretim yapısını değiştirmiştir. Böylece, post fordist üretim tarzının gerektirdiği, esnek üretim tarzının uygulandığı bir yapıya geçilmiştir. Belirtilen durum fordist üretim tarzının benimsediği tam zamanlı tipik istihdam şekline atıpk (esnek) istihdam şekline geçilmesine neden olmuştur (Yavuz, 2000:619). Atıpk çalışma şekilleri, işverenler tarafından, değişen taleple uyumlu üretim düzenini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bununla beraber esnek çalışma şekillerinin uygulanabileceği hizmet sektörünün hızla büyümesi, ekonomik durgunluk ve işsizlik nedeniyle yatırımların azalması hükümetleri, esnek istihdamı işsizliği azaltan bir tedbir gibi görmelerine ve teşvik etmelerine neden olmuştur (Yavuz, 2000:620-621).Küresel rekabet firmaları, tüketicilerin taleplerine yanıt vermek ve daha fazla kar etmelerini sağlamak adına işçilerini esnek çalışma sözleşmeleriyle çalışmaya itmektedir. Ancak, zayıf ekonomik büyüme, yüksek işsizlik oranlarını tetiklerken, tam süreli yeterli iş yaratamamaktadır (Kallaberg, 2000: 341). Çalışma hayatında esneklik talepleri, işçileri korumak amacıyla yapılan yasal düzenlemelerin, işletmelerin karlarını arttırabilmek için en uygun işçi sayısını yakalaması ve birim maliyetlerini düşürmesini engellediği görüşünden hareket etmektedir (Kutal, 2008:94).Çokuluslu işletmeler birbirleriyle rekabet etmek için, merkezde, formel bir işyerinde tipik istihdam ve ücret koşulları ile donanmış olan çekirdek işgücünü çalıştırırken, dünyanın farklı yerlerindeki çevre işgücünü atıpk ve genellikle enformel çalıştırarak maliyetlerini en aza indirmeyi amaçlamaktadırlar (Erdut, Z., 2007: 74-75).

“Standart-dışı çalışma”, “düzensiz çalışma” ve “güvencesiz çalışma” olarak da adlandırılan atıpk çalışma, işçiyi koruyan mevzuat hükümlerinden yararlanma, ücret ve statü açılarından klasik istihdam biçimlerinden ayrılmaktadır (Murat:1996:124). Bir başka tanıma göre atıpk çalışma, tam zamanlı, düzenli, belirsiz süreli, uzun bir süre boyunca tek işveren altındaki düzenli istihdam dışındaki çalışmaları ifade eder (Eurofound, 2009). Yasal düzenleme anlamında tartışmalar, standart istihdam ilişkisinin parçalanması sonucu, kısmi süreli, geçici, belirli süreli, istihdam, evde çalışma, tele çalışma, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışma şeklinde ortaya çıkan yeni çalışma formlarının atıpk ve tipik olarak ayrılması üzerine odaklanmaktadır (Eurofound, 2009). Atıpk çalışma şekillerinin son 20 yılda yaygınlaşması, işgücü piyasalarındaki esnekliğin artmasının bir yansımasıdır. Esneklik terimi, geçen yirmi yıl içinde iş organizasyonu, ile işçi ve işveren arasındaki ilişkin heterojenleşme uygulamalarını ifade eder. Esnek çalışma

şekillerinin en önemli özelliklerinden bir tanesi, birbirleri arasında ortak bir paydanın bulunmaması ve tipik çalışma modellerinden farklılık göstermeleridir (Vielle, Walthery, 2003:7). Diğer yandan atıpk çalışma şekilleri, çeşitli ülkeler arasında da farklılık göstermektedir. Örneğin atıpk çalışma şekillerin çerçevesi Avrupa’da yasal düzenlemeler ile belirlenmektedir, A.B.D.’de ise, işgücü piyasasında oluşan filli (*de facto*) standartlardan oluşan istihdam formları ve çalışma koşulları mevcuttur ve bunlarla ilgili yasal düzenlemelerin yokluğu dikkat çekmektedir (Ogura, 2005:17). Buna karşın, kısmi süreli çalışma, istihdam ofisi aracılığı ile çalışma, firma ile sözleşmeli çalışma, kendi adına ve hesabına çalışma ile belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışma şeklindeki atıpk istihdam biçimlerinin, Japonya, A.B.D. ve Avrupa’da benzer özellikler taşıdığı görülmektedir (Ogura, 2005:18).

Tablo 1’de esnekliğin farklı formlarının matrisi gösterilmiştir. Tablo’1’in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, işletmeler, mal ve hizmet üretiminde dışsal ve içsel esneklik uygulamaları yoluyla, bir yandan verimi arttırmaya, diğer yandan, başta işgücü olmak üzere maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadırlar. Burada göz ardı edilmemesi gerekli temel nokta, ekonomik düzen içinde artan rekabet ve talebin belirsizliğidir. İşletmeler, gelen mal ya da hizmet talebine göre işgücünü farklı formlarda istihdam etmektedir.

Tablo: 1 Esnekliğin Farklı Formlarının Matrisi

Esnekliğin Formları	Sayısal (Niceliksel) Esneklik	Niteliksel Esneklik
Dışsal Esneklik	İstihdam Şekli: Sürekli sözleşmeler, belirli süreli sözleşmeler, geçici istihdam ofisi sözleşmeleri, mevsimlik çalışma, çağrı üzerine çalışma <i>Sayısal esneklik ve/veya sözleşme esnekliği</i>	Üretim Şekli: Alt işveren, fason, bağımsız çalışma <i>Coğrafi esneklik</i>
İçsel Esneklik	Çalışma zamanı: Çalışma sürelerinin kısaltılması, fazla/kısmi süreli çalışma, gece ve vardiyalı çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma haftası, değişen çalışma saatleri, düzensiz, tahmin edilmeyen çalışma süreleri, <i>Geçici esneklik</i>	İş organizasyonu: İş zenginleştirme, iş rotasyonu, takım çalışması, bağımsız çalışma, çoklu görev, çoklu nitelik, proje grupları, planlama, bütçeleme, yenilik, teknoloji konusunda işçinin sorumluluğu, <i>Fonksiyonel Esneklik</i>

Kaynak: Goudswaard, de Nanteuil, 2000:20 ayrıca, benzer ayırım için bkz. Vielle, Walthery, 2003:8

Tablo 1’in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, İşletmeler, belirli süreli iş sözleşmeleri, mevsimlik çalışmalar, çağrı üzerine çalışma ile dışsal, alt işverene iş

verme, fason işçi çalıştırma, kendi adına ve hesabına işçi çalıştırarak, mal ve hizmet üretimindeki istihdamda, dışsal esnekliği sağlamaktadırlar. Çalışma sürelerinin kısaltılması, fazla ya da kısmi süreli çalışma, vardiyalı çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, takım çalışması, çoklu görev gibi uygulamalarla da kendi çalıştırdıkları işçilerin istihdam biçimlerini esnekletirmektedir. Dolayısıyla sadece bir işverenin yanında, tam zamanlı, belirsiz süreli ve güvenceli tipik işler, belirsiz süreli, kısmi süreli, güvencesiz atıpk işlere dönüşmektedir. İşletmeler, ihtiyaç duydukları işgücü miktarını ve niteliğini, başta talep miktarı olmak üzere, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, yeni üretim tekniklerine göre değiştirerek “sayısal esnekliği” sağlamaktadırlar (TİSK, 1999:9). Post fordist üretim tarzı içerisinde, fabrikalarda çekirdek işgücünün sayısı azalırken, aynı fabrikanın içinde bir başka işverene bağlı taşeron işçiler, özel istihdam bürolarının çalışanları, belirli süreli, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlar ile çırak ve stajyer işçilerden oluşan bir çevre işgücü oluşmaktadır (Savaş, 2003:243-244). Dışarıya iş yaptırma (dış taşeronluk), evde çalışma, tele çalışma da parçalı istihdamın üçüncü ayağını oluşturmaktadır (Savaş, 2003:244).

Hemen belirtelim ki, atıpk çalışma şekillerinin hepsini, esnek çalışma şekilleri ile eşdeğer görmek de yanılgı olabilir. Evde, aile üyeleri ile birlikte çalışmanın gerçekleştirilmesi, bağımsız çalışma ve erken kapitalist dönemin çalışma formlarından biri olan geçici çalışma geleneksel çalışma şekilleridir (European Parliament, 2000:39). Bununla beraber, ilerleyen yıllarda söz konusu kalıntı çalışma türlerinin, turizmde mevsimlik çalışma, teknoloji sayesinde evden çalışma şeklindeki modern çeşitlerine de rastlanılmaktadır (European Parliament, 2000:39)

Piyasanın belirsizliği riski, standart dışı çalışma şekilleri ile çalışanlara aktarılmaktadır. Söz konusu durum aynı zamanda işgücü piyasasının kuralılaşmasına da neden olmaktadır. İşçiler daha düşük ücretlerle, güvencesiz ve eğreti işlerde, sendikası ve sosyal güvencesiz çalışmak zorunda kalmaktadır. Esnek çalışma biçimleri çalışma saatleri bakımından da işçiler üzerine olumsuz bir etki yaratmaktadır. Gerçekten de kısa süreli düzensiz çalışmaları, çoğu zaman düşük ve düzensiz gelir elde edilmesine neden olmaktadır (Kapar, 2007:6). A.B.D.’de yapılan bir araştırma, çağrı üzerine çalışma, günlük çalışma, geçici çalışma, sözleşmeli çalışma, bağımsız statüde çalışma, kendi adına çalışma ve kısmi süreli çalışma gibi standart olmayan istihdam biçimleri ile “*kötü işlere*” maruz kalma arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Kötü işler olarak adlandırılanlar, ücret düzeyi düşük, sağlık ve emeklilik yardımları sunmayan işlerdir. Nüfus Araştırması verileri üzerinden yapılan araştırmaya göre 18 yaş üzerindeki işçilerin üçte biri standart olmayan çalışma şekilleri ile çalışmaktadır ve her yedi işten biri de kötü işlere özgü özellikler taşımaktadır. Bir başka anlatımla, standart olmayan çalışma şekilleri ile çalışanlar arasında kötü işlere maruz kalma oranı yükselmektedir (Kallaberg, Reskin, Hudson, 2000: 256–278). Fransa’da atıpk çalışma çeşitlerinin artması, ücretli çalışma ile bağımsız çalışma arasındaki ayrımın bulanıklaşması, çalışan yoksullar sınıfını ortaya

çıkarmıştır. Örneğin 1983 ile 1997 yılları arasında medyan ücretin üçte ikisinden az gelir edile eden düşük ücretli işçilerin oranı %11,4’den, /15,1’e yükselmiştir (Belorgey, 2002:315). Öte yandan, esnek çalışma türlerinin hepsi, eğretilik göstermeyebilir. Örneğin işsel esneklik uygulamaları, belirli süreli çalışma, istihdam ofisi aracılığı ile çalışma türlerinden daha güvenli çalışma koşullarına sahiptirler (Keller, Seifert, 2005:310).

Sayısal esneklik uygulamaları çerçevesinde, kısmi zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, mevsimlik çalışma belirli süreli çalışma, coğrafi esneklik uygulamaları çerçevesinde alt işverene iş verme, fason üretimden yararlanma ve bağımsız çalışma şekillerinin işçilerin sosyal güvenlik haklarına erişimde çeşitli sorunlara yol açtığı da görülmektedir. Örneğin, kısmi zamanlı, ya da mevsimlik çalışan işçi, prim ödeme gün sayısını diğer işçiler gibi kolay dolduramamaktadır. Özellikle uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarından sağlanan edimler için uzun süre sisteme prim ödemek gerekmektedir. Dolayısıyla sistemden sadece gerekli prim ödeme gün sayısını dolduranlar yararlanmakta, atipik çalışanlar ise düşük prim ödeme gün sayıları nedeniyle sosyal sigorta programlarının sağladığı edimlerden yararlanamamaktadırlar (Murat, 1996:134). Diğer yandan atipik çalışanlar, prim ödeme gün sayılarını doldursalar bile, bu defa da çalışırken düşük ücret üzerinden sosyal sigorta primleri ödendiği için emekliliklerinde de düşük yaşlılık aylığı alma riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Örneğin Almanya’da uzun dönemde kısmi süreli çalışanlar çalışırken düşük gelir elde etmeleri nedeniyle, gelecekte düşük edimler elde etme riski ile karşı karşıyadır.(Keller, Seifert, 2005:312). Fransa’da ise eğreti istihdam şekilleri ile işsizlik sigortası ve emeklilik programları arasında uyumsuzluk bulunmaktadır. Söz konusu sosyal güvenlik programları eğreti çalışanları cezalandırır niteliktedir (Belorgey, 2002:316-319). Sonuçta atipik çalışma şekilleri ile çalışanlar, genellikle düşük sosyal güvence düzeyi ile çalıştıklarından, uzun vadede söz konusu çalışanların verimlilikleri düşecek ve söz konusu istihdam şekilleri ile çalışanlar için tehlike artacaktır(Keller, Seifert, 2005:320). Özetle, atipik çalışma sistemi kendi içinde çalışanlar için yoksulluk üretmekte, sosyal güvenlik programları ise atipik çalışma programları ile çalışanlar için yeterli koruma sağlayamamakta, böylelikle yoksulluk çalışanın yaşlılık dönemine de transfer edilmektedir.

Atipik çalışma şekilleri çalışanların sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Kısmi süreli çalışma, düzensiz kayıt dışı çalışma, ev eksensli çalışma gibi esnek çalışma şekillerinin çoğu işçiler için azalan iş güvencesi, düşük ücret ve işyerinde tehlikeli ve stresli çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir (Benach, Muntaner, 2007: 276). İstihdam koşulları kötüleştikçe bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. İşsizlik ile kayıt dışı çalışma, geçici çalışma, sözleşmeli çalışma, çocuk çalışması gibi eğreti istihdam (*precarious work*) biçimleri çalışanların sağlık durumunun kötüleşmesine neden olmaktadır (CSDH, 2008: 72).

İstikrarsız, güvencesiz, riskli, tehlikeli işlerde çalışma anlamına gelen eğreti istihdam genellikle standart olmayan çalışma şekilleri için kullanılmaktadır. Söz konusu kavram kendi içinde düşük ücreti, güvencesizliği, korunmasızlığı ve hane halkına destek olamamayı barındırmaktadır. Kadınlar, gençler ve göçmenler çoğunlukla eğreti işlerde çalıştırılmaktadır (EMF, Tarihsiz)¹. Eğreti istihdam tanımı, istikrarsızlık, güvencesizlik, belirsizlik, korumadan yoksunluk, ekonomik ve sosyal kırılganlık, kötü çalışma koşulları ile kişinin beden ve ruh sağlığına ilişkin yüksek riskleri içermektedir (Temiz, 2004: 59).

Hemen belirtelim ki eğreti işlerin açıklanmasında standart dışı iş tanımından yararlanılmaktadır. Bununla beraber her standart dışı iş, eğreti iş anlamına gelmemektedir (Temiz, 2004: 57). Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, kendi adına çalışma, evde çalışma gibi bazı standart dışı çalışma tipleri yasal çatı ve toplu iş sözleşmeleri ile güvenli çalışma haline dönüştürülmüşlerse, eğretilik niteliği taşımazlar (EMF, tarihsiz).

Esnek çalışmanın yaygınlığı, kısmi süreli çalışıp gelir azlığı nedeniyle tam süreli bir iş arayanların fazla olması, geçici veya belirli süreli eğreti güvencesiz işlerde çalışanların sayısının sürekli artması sermaye birikimi için bir alan yaratmaktadır. Bu durum, aynı zamanda güvenceli ve standart istihdam biçimleri ile istihdam edilen işgücünün çalışma koşulları açısından da bir tehdit oluşturmaktadır (Temiz, 2004: 67). Esnek çalışma, her fırsatta, işsizlikle mücadelede bir çözüm olarak ortaya konulmaktadır. Oysa işsizlikle mücadele etmenin temel koşulu, insan onuruna yaraşır, yeni işler yaratılmasını sağlayacak yatırımların artmasıdır. Aksi takdirde işsizlik sorununu işgücü piyasalarını esnekleştirerek çözmeye kalkmak, temel sosyal hakların geriletilmesi, gelir dağılımının bozulması, çalışma ve eğitim olanaklarının daha da kötüleşmesi anlamına gelecektir (Özsuca, 2003: 164).

Atipik istihdam edilen kadınların istihdam oranı erkeklerden daha fazladır. Kadınların esnek çalışma biçimlerini tercih etmelerinin temel nedeni olarak aile içi sorumlulukları gösterilmektedir (Karakoyun, 2007:123). Oysa atipik kadın istihdamının erkeklere göre yüksek olması, sadece kadınların ailevi sorumluluklarını da yerine getirebilecekleri işlerde (kısmi süreli çalışma, evde çalışma vb.) çalışmaları gibi nedenlere dayanmamaktadır. Kadın istihdamındaki artış, aynı zamanda daha kolay işten çıkarılabilen, düşük maliyetli çalıştırılabilen esnek bir işgücü yaratma isteğinden de kaynaklanmaktadır (Temiz, 2004: 64). Gerçekten de fordist üretimden, post fordist üretim şekline geçiş sürecinde, işgücü piyasasının yeni yapısı, yüksek ücret alan, işten daha güç çıkarılabilen, çekirdek erkek işçiler yerine, kısmi süreli çalışan, daha düşük ücret alan veya evde çalışan kadın emeğini teşvik etmektedir (Şapancalı, 2005: 93). Sonuçta, köyden kente göç, işsizlik yoksulluk kıskacında, başta kadınlar ailelerinin geçimlerini sağlamak için standart dışı işlerde

¹ <http://www.precariouswork.eu/about/What-is-precariou-work> (Erişim Tarihi: 16.02.2011)

enformel çalışmayı kabul etmektedir. Bu süreçte, enformelleşmenin getirdiği eşitsizlik, güvencesizlik, eğretilik ve yoksulluğun etkilerini en fazla yaşayanlar kadınlardır (Erdut, 2005: 46).

Türkiye’de son yıllarda hazırlanan raporlarda kadınların işgücüne katılımını arttırmak için temelde iki politika önerilmektedir. Bunlardan birincisi, kadınlar için esnek çalışma şekillerinin yaygınlaştırılması, diğerisi kadın girişimciliğin artırılmasıdır (Toksöz, 2007: 50). Oysa esnek çalışma şekli ile girişimciliğin salt kadınlarla sınırlı tutulması, kadınların kısmi süreli, geçici işlerde çalışması, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli ayrışmanın korunması anlamına gelmektedir (Toksöz, 2007: 50). Aynı konu, kadın girişimciliği için de geçerlidir. Kamu ya da özel sektör iş yaratamadığı zaman kadının girişimci olmasını beklemektedir. Oysa Türkiye’de kendi hesabına çalışma, sosyal korumadan yoksun, gelir düzeyi en düşük, eğreti istihdam şekillerinden bir tanesini oluşturmaktadır (Toksöz, 2007: 51). Türkiye’de gerçek istihdam sorunlarının büyüklüğünü, yapay istihdamda ve yoksullukta aramak gerekmektedir (Ekin, 2000:431). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, esnek çalışma şekillerinden bazıları ile çalışan kadınların gelir ve sosyal güvence durumları ile sosyal güvenlik sisteminin söz konusu kadınları hangi ölçüde kapsadığı ya da dışladığı ortaya konmaya çalışılmıştır.

II- TÜRKİYE’DE ATIPİK ÇALIŞAN KADINLAR, YOKSULLUK VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde atıpk çalışan kadınların istihdam, gelir ve sosyal güvence durumları TÜİK HHİA ve HHBA veri setlerinden istatistik paket programı (SPSS) aracılığı ile hesaplanarak tablo ve grafikler halinde sunulmuştur. Aynı zamanda incelenen her atıpk çalışma şeklinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Yasası² karşısındaki durumu veri setlerinden elde ettiğimiz bulguların ışığında incelenmiş ve yasal çatının atıpk çalışan kadınları sosyal sigorta sisteminden hangi ölçüde dışladığı da ortaya konulmaya çalışılmıştır.

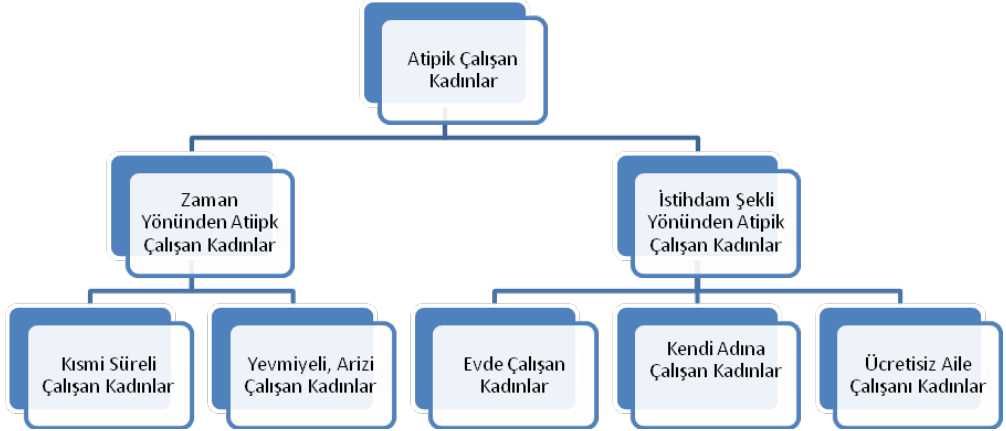
Atıpk çalışma, tipik çalışmadan işyeri, zaman, işveren emir ve talimatı altında çalışma ve ücret yönleriyle tipik çalışma şeklinde farklılıklar göstermektedir. Bununla beraber çalışmada kullandığımız veri setleri (TÜİK HHİA ve HHBA) bütün atıpk çalışma şekilleri ile çalışanların istihdam şekli, gelir düzeylerini, sosyal güvenlik durumlarını vermekten uzaktır. Hatta söz konusu veri setlerinden her bir veri seti tek başına, şekil 1’de incelediğimiz atıpk çalışma şekilleri ile ilgili verileri detaylı olarak vermemektedir. Bu noktada atıpk çalışanlar ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmadan önce, söz konusu çalışanların sosyo-ekonomik durumlarını detaylı incelenmesini sağlayacak gerekli anket alt yapısının kurulmasının önemli olduğunu belirtmeliyiz.

Mevcut veri setlerinin sağladığı olanaklar çerçevesinde atıpk çalışan kadınları

² 16.06.2006 Tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

iki temel başlık altında incelemeye çalıştık: Zaman yönünden atipik çalışma ve istihdam şekli yönünden atipik çalışma. Zaman yönünden atipik çalışma kısmi süreli çalışma ile yevmiyeli, geçici, arizi çalışmayı içermektedir. İstihdam şekli açısından atipik çalışma ise, evde çalışma, kendi adına çalışma ve ücretsiz aile çalışmasını içermektedir. Kuşkusuz atipik çalışma şekilleri, çalışmada incelenenden daha fazladır³. Bununla beraber analizleri yaptığımız veri setlerindeki bilgilerin sınırlılığı, belirli süreli, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi standart olmayan çalışma şekilleri ile çalışan kadınların gelir düzeylerini ve sosyal güvence durumlarını analiz etmeyi olanaksızlaştırmaktadır. Ayrıca belirtelim ki, Türkiye’de işgücü piyasasında kadınların tarım sektöründeki ağırlığı ve geleneksel çalışma türlerinin söz konusu sektördeki yaygınlığı, atipik çalışma türlerinin tarım ve tarım dışı sektörlerde incelememizi gerekli kılmıştır.

Şekil 1: Kadınların Çalışma Kapsamında İncelenen Atipik Çalışma Türleri



Kaynak: Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

Atipik çalışan kadınların, gelir ve yoksulluk düzeylerinin tespit etmek için TÜİK 2009 yılı HHBA verileri kullanılmış ve söz konusu veriler iki farklı şekilde analiz edilmiştir. İlk olarak, atipik çalışan kadınların hanelerine giren toplam gelirin

³ Esneklik ve atipik çalışma şekilleri ile ilgili olarak ayrıca bkz., (Güzel, 1997, 83-126), (Centel, 2001, ss.145-161),(Heinze, 2001, ss.183-199), (TİSK, 1999), (Uyanık, 2003, ss.4-16), (Selamoğlu, 2003:163-187), , (Süzek, 2006,198-236), (Ödünç İş İlişkisi ile ilgili olarak bkz. (Çifter, Demir, 2006:7-23) Odaman, 2008:151-166), (İş sürelerinde esneklik ile ilgili olarak bkz. Akyiğit, 2007:294-303),

eş değer fert ölçeğine bölünerek kişi başı düşen gelire göre, en düşük gelirden en yüksek gelire göre sıralama yapılmış ve atipik çalışan kadınların hangi gelir gruplarında yer aldığı saptanmıştır. Tablo 2’de tipik ve atipik çalışan kadınların gelir gruplarına göre dağılımı gösterilmiştir. İkinci olarak ise, atipik çalışan kadınların çalışma şekline göre elde ettiği ücret ya da kendi hesabına çalışıyorsa kazanç tutarlarının çeşitli gelir gruplarına göre dağılımı verilmiştir. Gelir dilimlerine göre dağılımda yoksulluk eşikleri olarak, aylık net asgari ücretin yarısından başlayan eşikler kullanılmıştır. Yoksulluk durumunun tespitinde, asgari ücretin yarısından başlayarak, katlarının kullanılmasının temel nedeni, SSGSS Yasası’nın tarımda geçici çalışanlar, bağımsız çalışanlar, evde çalışanlar ve gelir vergisinden muaf esnaf ve sanatkarlar için, aylık asgari ücreti kullanmasıdır (SSGSS Yasası m. 6-1,k)

Tablo 2’nin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere tarımda çalışan ücretsiz aile çalışanı olan kadınların %56,8’i, yevmiyeli çalışan kadınların %65,2’si, kendi adına çalışan kadınların ise %51,7’si en yoksul ilk dört gelir grubunda yer almaktadır. Aynı oranlar tarım dışı sektörlerde sırasıyla %22, %33,7 ve %30,7’dir. Ücretli ve maaşlı çalışan kadınların ise sadece %10,8’i en yoksul ilk dört gelir grubunda bulunmaktadır. Söz konusu veriler atipik çalışma ile birlikte yoksulluk riskinin arttığını göstermektedir. Hemen belirtelim ki, veriler, hanenin toplam gelirinin eş değer fert ölçeğine bölümü ile elde edilmiş gelirin sıralanmasından elde edilmiştir. Dolayısıyla haneye devletten yapılan transferler (yaşlılık aylığı, dul yetim aylığı, sosyal yardımlar vb.) ile hanelerin diğer kişi ve kurumlardan elde ettikleri transferleri de içermektedir. Kadınların işteki durumlarına, göre elde ettikleri kazançlar çok daha düşüktür. Belirtilen atipik çalışan kadının yoksulluğunu ortaya koyması açısından önemlidir.

Tablo: 2 Tipik ve Atipik Çalışan Kadınların Gelir Gruplarına Göre Dağılımı % (2009)

Gelir Grupları ***	ATİPİK ÇALIŞAN KADINLAR ****							TİPİK ÇALIŞAN KADINLAR
	Ücretsiz Aile Çalışanı (Tarım)	Ücretsiz Aile Çalışanı (Tarım dışı)	Yevmiyeli (Tarım)	Yevmiyeli (Tarım dışı)	Kendi Hesabına Çalışan (Tarım)	Kendi Hesabına Çalışan (Tarım dışı)	Ücretli ve Maaşlı Kısmi Süreli (Özel) ***	Ücretli ve Maaşlı
1	14,8	6,9	20,4	5,2	12,6	3,5	1,9	1,5
2	17,8	4,3	18,5	3,8	14,1	6,7	8,9	1,9
3	11,2	5,7	12,9	11,1	13,0	10,6	9,1	3,0
4	13,0	5,1	13,3	13,7	12,0	9,9	9,8	4,3
En Yoksul Dört Gelir Grubu	56,8	22,0	65,2	33,7	51,7	30,7	29,7	10,8
5	10,6	10,5	11,7	14,3	10,0	9,2	12,6	6,7
6	10,4	8,8	10,1	13,2	12,7	7,8	15,7	7,4
7	7,6	14,2	7,9	12,8	11,7	12,4	8,0	9,6
8	6,3	9,6	3,5	10,5	9,1	12,4	8,1	12,5
9	4,2	10,3	1,2	9,8	3,2	16,7	7,8	19,6
10	4,1	24,6	0,5	5,6	1,6	10,8	18,2	33,4

*1 = en yoksul gelir grubu 10=en zengin gelir grubunu ifade etmektedir.

** Hane halkı toplam gelirinin eş değer fert ölçeğine bölünmesi ile gelir en düşükten en yükseğe doğru sıralanmış ve her hanenin kaç kişiyi temsil ettiğini gösterir faktör katsayısıyla ağırlıklandırma yapılmıştır.

*** Kısmi süreli çalışma haftalık 30 saatin altında çalışma olarak dikkate alınmıştır.

**** Evde çalışanlarla ilgili HHBA veri setinde herhangi bir bilgiye rastlanılmadığından evde çalışanlarla ilgili bir hesaplama yapılamamıştır. Söz konusu çalışma şekli, ev hizmetlerinde çalışanlar için ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli çalışma şekli içinde, eve iş verme sistemi içinde evde üretim yapan kadınlar için ise kendi hesabına çalışan kadınlar içinde yer almaktadır.

Kaynak: TÜİK 2009 HHBA verilerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Belirtelim ki, eğreti istihdam ile yoksulluk birbirini etkileyen iki temel olgudur. Kişiler yoksul oldukları için eğreti işlerde çalışmak zorunda kalabildikleri gibi, eğreti ve güvencesiz işlerde çalıştıkları için de yoksul kalabilmektedirler. Yoksulların, eğitim, sağlık, konut vb. temel ihtiyaçlara ulaşamaması, onların enformel sektörde çalışmalarına neden olabilmektedir (Temiz, 2004, 66).

Tablo 3’de 2009 yılı itibariyle, özel sektörde tam süreli (tipik) çalışan ve atipik çalışanların cinsiyete göre kazançlarının dağılımı gösterilmiştir. Tablo 3’ün incelenmesinden de anlaşılacağı üzere atipik çalışan kadınların atipik çalışan erkeklere göre elde ettiği net ücret veya bağımsız çalışıyorsa kazanç miktarı, erkeklerden daha düşüktür. Özel sektörde kısmi süreli çalışan erkeklerin %53,6’sı asgari ücretin yarısından az gelir elde ederken, söz konusu oran kadınlarda %70,4’e çıkmaktadır. Tarımda yevmiyeli çalışan erkek işçilerin %63,1’i asgari ücretin yarısından az gelir elde ederken, söz konusu oran kadınlarda %91,9’dur. Tarım dışı sektörlerde yevmiyeli çalışan erkek işçilerin %43,5’i, kadınların ise %68,4’ü, tarımda kendi hesabına çalışan erkeklerin %30,2’si kadınların ise %69,1’i asgari ücretin yarısından daha az gelir elde etmektedir. Tarım dışı sektörlerde kendi hesabına çalışan erkek ile kadın arasındaki kazanç uçurumu büyüktür. Buna göre, tarım dışında kendi hesabına çalışan erkeklerin %14,6’sı asgari ücretin yarısından az gelir elde ederken, söz konusu oran kadınlarda %77,7’ye yükselmektedir. Tarım dışında kendi hesabına çalışan kadınların kazançlarının çok düşük olmasının çeşitli nedenleri olabilir. Bunlardan birincisi, eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınların, ankette ücretli işçi değil de kendi hesabına çalışan olarak kaydedilmiş olması olasıdır. İkincisi, yoksullara dönük verilen ve yoksulun girişimci olması yoluyla var olan yoksulluk halini kırmayı hedefleyen mikro kredi vb. programlardan yararlanan kadınların kendi hesabına çalışmakla beraber, düşük gelir elde etmeleri olabilir..

Tablo: 3 Özel Sektörde Tam Süreli (Tipik) Çalışan ve Atipik Çalışanların Cinsiyete Göre Kazançlarının Dağılımı (2009)

Cinsiyet	Kazanç Miktarı* Çalışma Şekli	AÜ’ün yarısından az	AÜ’ün yarısı ile AÜ’e kadar	AÜ ile AÜ’ün 2 katına kadar	AÜ’ün iki katından fazla	Toplam Sayı
Erkek	Kısmi Süreli (özel sektör)	53,6%	17,9%	21,9%	6,6%	246.157
	Tam Süreli (özel sektör)	18,1%	15,6%	50,7%	15,6%	6.939.914
	Yevmiyeli (tarım dışı-özel sektör)	43,5%	24,0%	27,0%	5,5%	1.021.798
	Yevmiyeli (tarım-özel sektör)	63,1%	31,5%	5,4%		254.482
	Kendi Hesabına (tarım dışı)	14,6%	19,0%	34,2%	32,2%	2.016.074
	Kendi Hesabına (tarım)	30,2%	24,9%	26,5%	18,4%	2.317.874
Kadın	Kısmi Süreli (özel sektör)	70,4%	12,4	13,8	3,4	176.873
	Tam Süreli (özel sektör)	27,2%	22,7%	39,6%	10,5%	1.909.270
	Yevmiyeli (tarım dışı) (özel sektör)	68,4%	20,5%	10,5%	,6%	580.997
	Yevmiyeli (tarım) (özel sektör)	91,9%	8,1%			246.889
	Kendi Hesabına (tarım dışı)	77,7%	6,1%	9,3%	6,9%	394.882
	Kendi Hesabına (tarım)	69,1%	22,3%	7,0%	1,6%	563.105

* Kazanç aralıkları 16 yaşından büyük bir bekar ve çocuksuz işçi için belirlenen net asgari ücret tutarlarının (AÜ) yarısından başlayarak katları dikkate alınmıştır.

Kaynak: TÜİK HHBA 2009 ham verilerinden istatistik paket programı (SPSS) yardımıyla ağırlıklandırma yapılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Türkiye’de yaygın biçimde görülen atipik çalışma şekliyle çalışan kadınların sosyal güvence durumları erkeklerle karşılaştırmalı olarak ortaya konmuş ve SSGSS Yasası açısından sosyal sigortalılık durumları incelenmiştir.

A- KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADINLAR

Kısmi süreli çalışma bir hafta içinde normal çalışma süresine göre önemli derecede az çalışanları kapsamaktadır (4857 sayılı Yasa⁴ m. 13). Yönetmelikle bu süre haftalık çalışma süresinin üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olarak belirlenmiştir (İş Yasasına İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 6⁵). Bir işyerindeki tam süreli iş sözleşmelerinin 45 saat olması halinde haftada 30 saat ve altında yapılan çalışma kısmi süreli çalışma sayılacaktır.

Ancak burada kısmi süreli çalışanlar bölünebilir menfaatlerini çalıştıkları süre ile orantılı olarak hak etmektedirler. Dolayısıyla işverenler çalışma süresini kısaltarak işgücü maliyetini de düşüreceklerdir (Şakar, 2006). Kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta primleri de çalıştıkları süre ile orantılı olarak hesaplanmaktadır. 2008 yılında yapılan düzenlemeye kadar kişiler günde 1 saat bile çalışsalar çalışmaları bir gün üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmesi gerekmekteydi. Bununla beraber Kurum 2004 yılında çıkardığı bir genelge ile⁶ kısmi süreli çalışanların primlerinin çalıştıkları süre ile orantılı hesaplanacağını duyurmuştur. Uygulama saat ücret karşılığı kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayılarının, ay içinde çalışılan gün sayısının günlük çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesi ile bulunacağını belirtiyordu. Aynı uygulama 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Yasa’da da yerini almıştır (5510 sayılı SSGSS Yasası m. 80/h)⁷. Kısmi süreli çalışan kadının sigorta primlerinin de çalıştığı süre ile ödenmesi, kadının sosyal sigorta kollarından yardım alabilmek için gerekli prim ödeme gün sayısını dolduramaması anlamına gelmektedir. Hemen belirtelim ki, tam süreli işçi, ücretli hafta tatiline hak kazanmakta ve bir ay içinde hafta tatilinin ay içindeki sayısına göre 4 ya da 5 gün dinlendiği süreler SGK’ya aynı çalışmış gibi bildirilmektedir. Dolayısıyla sigortalı 26 gün bile çalışsa, hafta tatili ücretine hak kazandığı için çalışmaları SGK’ya otuz gün üzerinden bildirilmektedir (Karakoyun, 2007:126). Oysa SSGSS Yasası’nın öngördüğü hesaplama, saat ücret karşılığı kısmi

⁴ 10.06.2003 Tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

⁵ 06.04.2004 Tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

⁶ SSK Genel Müdürlüğü, 13.02.2004 Tarih ve 16–318 sayılı Genelge.

⁷ “*Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Yasasına göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.*” 5510 sayılı Yasa m. 80/h.

sürelü çalışan işçi için söz konusu tatil günlerini dikkate dahi almamaktadır. Bu durumda günde 5 saat, haftada 30 saat, ayda 120 saat çalışan kısmi sürelü çalışan SGK’ya ($120/7,5=16$ gün) 16 gün bildirilirken, günde kısmi sürelü çalışandan 2,5 saat fazla (kısmi sürelü çalışandan %50 fazla) çalışan (tam sürelü) çalışan Kuruma 30 gün üzerinden bildirilmektedir. Bir başka anlatımla kısmi sürelü çalışan sigortalının tam sürelü çalışan ile aynı sigorta prim ödeme gün sayısına sahip olabilmesi için %15-%25 daha fazla çalışması gerekecektir (Karakoyun, 2007:126)⁸ Kuşkusuz bu durum kısmi sürelü çalışan ile tam sürelü çalışan arasında ayrımcılığa yol açmaktadır.

Dört haftada yirmi saat çalışan bir kadın sigortalının çeşitli sosyal sigorta edimlerinden yararlanabilmesi için doldurması gerekli prim ödeme gün sayıları ile prim ödeme gün sayılarını doldurabilmek için çalışmaları gerekli süre tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo: 4 Haftada 20 Saat Çalışan Kısmi Sürelü İşçi ile Tam Sürelü İşçinin Sosyal Sigorta Edimlerine Hak Kazanması İçin Çalışması Gereken Süre

Gerçekleşen Sosyal Risk	Edim	Doldurması Gerekli Prim Ödeme Gün Sayısı	Normal Sigortalının Çalışması Gerekli Süre (Ay)	Kısmi Sürelü Çalışanın Çalışması Gerekli Süre (Ay)
Hastalık Hali	Geçici İş Göremezlik Ödeneği	90	3	8,2
Analık Hali	Geçici İş Göremezlik Ödeneği	90	3	8,2
	Emzirme Ödeneği	120	4	10,9
Malullük	Malullük Aylığı	1800	60	163,6
Ölüm	Ölüm Aylığı	900	30	81,8
Yaşlılık	Yaşlılık Aylığı (Tam)	7200	240	654,5
	Yaşlılık Aylığı (Kısmi)	5400	180	490,9
İşsizlik Sigortası	İşsizlik Ödeneği	600	20	54,5

Kaynak: Çalışma kapsamında 5510 ve 4447 sayılı Yasalar’dan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 4’ten de anlaşılacağı üzere, hastalık ve analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için, tam sürelü çalışan sigortalının üç ay prim

⁸ Yazar, kısmi sürelü çalışan sigortalının çalışma süresi (saat)/7,5=22 ya da 26 gün olduğunda 30 gün olarak kabul edilmesini daha hakkaniyetli olacağını ifade etmektedir (Karakoyunlu, 2007:126). Oysa kısmi sürelü çalışan sigortalının çalışmalarının söz konusu hesaplama tarzıyla hiçbir şekilde 22 çıkmasına olanak bulunmamaktadır. Gerçekten de haftada 30 saat kısmi sürelü çalışan bir sigortalının aylık çalışma süresi 120 saat olsa bile, SGK’ya bildirilecek gün sayısı en fazla ($120/7,5=16$ gün) olacaktır.

ödemesi gerekirken, kısmi süreli çalışan sigortalıda söz konusu süre 8,2 aya çıkmaktadır. Emzirme ödeneğinden yararlanabilmek için tam süreli çalışan kadın sigortalının prim ödemesi gereken süre 4 ay iken, söz konusu süre kısmi süreli çalışanlarda 10,9 aya çıkmaktadır. Tam süreli çalışan kadın sigortalının malullük aylığından yararlanabilmesi için 60 ay uzun vadeli sigorta kolları primi ödemesi gerekirken, söz konusu süre kısmi süreli çalışan sigortalıda 163,6 aya çıkmaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarının kapsadığı bir diğerk risk olan yaşlılık halinde ise tam aylık almak için tam süreli çalışan sigortalının 240 ay, kısmi süreli çalışan sigortalının ise 654,5 ay çalışması gerekmektedir. Bu da yaklaşık 54,5 yıla tekabül etmektedir.

Kısmi süreli çalışan işçi kısmi aylık alabilmek için ise 490,9 ay, yani yaklaşık 41 yıl fiilen çalışmak zorundadır. Hemen belirtelim ki, 5510 sayılı SSGSS Yasası ile ödenen prim ödeme gün sayısı ile aylık bağlama oranı arasındaki ilişki sıkılaştırılmış ve aylık bağlama oranları düşürülmüştür. Önceki sistemde aylık bağlama oranı 25 yıllık sigortalılık süresinde her çalışılan yıl için işçilerde (eski SSK sigortalıları) % 2,6 iken (ÇSGB, 2005), söz konusu oran adı geçen yasa ile sisteme yeni girenler için %2 olarak belirlenmiştir. Diğerk yandan aylıkların alt sınırı ise yasa prime esas kazanç alt sınırı dikkate alınarak belirlenen ortalama aylık kazancın ile %35 olarak belirlenmiştir. Bunun anlamı kısmi süreli çalışanların yaşlılık aylıklarının düşmesidir. Zaten sağılıında düşük ücretle çalışan kısmi süreli çalışan kadın sigortalı, yaşlılığında da asgari ücretin %35’i oranında düşük bir yaşlılık aylığı ile geçimini sürdürmek zorunda kalacaktır⁹. Böylelikle kısmi çalışanın yoksulluğu yaşlılığında da devam edecektir.

Hemen belirtelim ki, yasa koyucu Milli Eğitim Bakanlığı’na bağılı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında, ilgili mevzuatı çerçevesinde, uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısını farklı şekilde hesaplanmasına hükmetmektedir¹⁰. Söz konusu çalışanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük

⁹“ Bu Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıklar ile ölen sigortalının hak sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82 nci maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle 29 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın % 35’inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa % 40’ından az olamaz.” 5510 sayılı Yasa m./55/3

¹⁰ Söz konusu durumun büyük ölçüde, usta öğreticilerin statü hukukuna göre çalışmasından kaynaklanmaktadır (Konu ile ilgili bkz. Topcuk, 2001). Bununla beraber, usta öğreticilerin 2000’li yılların başından beri konu ile ilgili açtıkları davaların ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde sosyal güvence durumları ile ilgili yaptıkları hak arama girişimlerin Yasa maddesinin usta öğreticilerin haklarını koruyacak şekilde düzenlenmesinde etkisinin olduğu kanaatindeyiz.

kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunmaktadır (5510 sayılı Yasa m. 80/)). Böylelikle kadın eğer Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bir Halk Eğitim Merkezi’nde usta öğretici ise prim ödeme gün sayısı 30 gün üzerinden SGK’ya bildirilecek, eğer özel sektörde çalışıyorsa, prim ödeme gün sayısı çalışma saatleri toplamının otuza bölünmesi ile bulunacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda ek ders ücreti karşılığı çalıştırılan öğretmenler dahi uzman ya da usta öğretici olmadıkları için söz konusu uygulamadan yararlanamamakta ve prim ödeme gün sayıları kısmi süreli çalışanlar gibi hesaplanmaktadır (Akdeniz, 2010).

Aynı sorun yüksek öğretim kurumlarında 2547 sayılı Yüksek Öğretim Yasası¹¹’nın 31 inci maddesine göre ders saat ücreti karşılığı görevlendirilen kısmi süreli öğretim görevlilerinde de yaşanmaktadır. Söz konusu düzenlemeler kamuda ve özel sektörde, hatta kamuda aynı işi yapan çalışanlar arasında bile eşitsizliğe yol açmaktadır. Dolayısıyla kısmi süreli çalışan kadın işçinin hastalık ve analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, malullük ve yaşlılık halinde de aylık alması güçleşmektedir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmesi için gerekli prim ödeme gün sayısını doldurması ise mümkün görünmemektedir. Kamuoyunda “Torba Yasa” olarak adlandırılan çeşitli yasalarda değişiklik yapan 6111 sayılı Yasa¹² ile kadınların kısmi süreli çalıştıkları sürelerin primlerini borçlanabilmeleri imkânı getirilmiştir (SSGSS Yasası, m.41/i). Ancak, yıllarca düşük ücretle çalışmış olan kadın sigortalı bu primleri hangi birikimle ödeyecektir? Tablo 4’deki örnekten yola çıkarak her gün 4 saat, ayda ise 80 saat çalışan kısmi süreli çalışan sigortalının 20 yıl çalıştıktan sonra yaşlılık aylığına hak kazanabilmek eksik kalan 5000 gününü borçlanabileceğini varsayalım. Kısmi süreli çalışan kadın sigortalının sigorta primine esas kazancın günlük alt sınırı olan asgari ücret düzeyinden borçlandığını dikkate alsak bile, ödeyeceği prim miktarı 2011 yılı şubat ayı için 43.143 TL olacaktır¹³. Aynı kadın sigortalının her ay eksik kalan günlerini isteğe bağlı olarak da ödeme olanağına sahiptir (5510 sayılı Yasa, m. 52). Ancak ödenecek prim tutarları, sigortalının kazancıyla orantısızdır. Aynı örnekteki kadın sigortalı için eksik kalan 19 günün sigorta primi 164 TL’dir.¹⁴ Ayda 250 TL net ücretle çalışan kısmi süreli çalışan kadın sigortalının söz konusu primi ödemesi mümkün görünmemektedir (Şakar,

¹¹ 06.11.1981 Tarih ve 17506 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır

¹² 25.02.2011 Tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

¹³ 2011 yılı şubat ayı için 16 yaşından büyük işçiler için 1 günlük asgari ücret 26,55 TL. Prim oranı ise malullük, yaşlılık, ölüm ve genel sağlık sigortası prim oranı toplam %32,5 olarak alınmıştır. Buna göre sigortalının bir gün için ödeyeceği prim tutarı (26,55*0,325=8,63 TL), 8,63 TL, 5000 gün için ise (5000*8,63=41.193) 43.143 TL olacaktır.

¹⁴ 2011 yılı şubat ayı için 16 yaşından büyük işçiler için 1 günlük asgari ücret 26,55 TL. Prim oranı ise malullük, yaşlılık, ölüm ve genel sağlık sigortası prim oranı toplam %32,5 olarak alınmıştır. Buna göre sigortalının bir gün için ödeyeceği prim tutarı (26,55*0,325=8,63 TL), 8,63 TL, 19 gün için ise (19*8,63=163.97TL) 163.9 TL olacaktır.

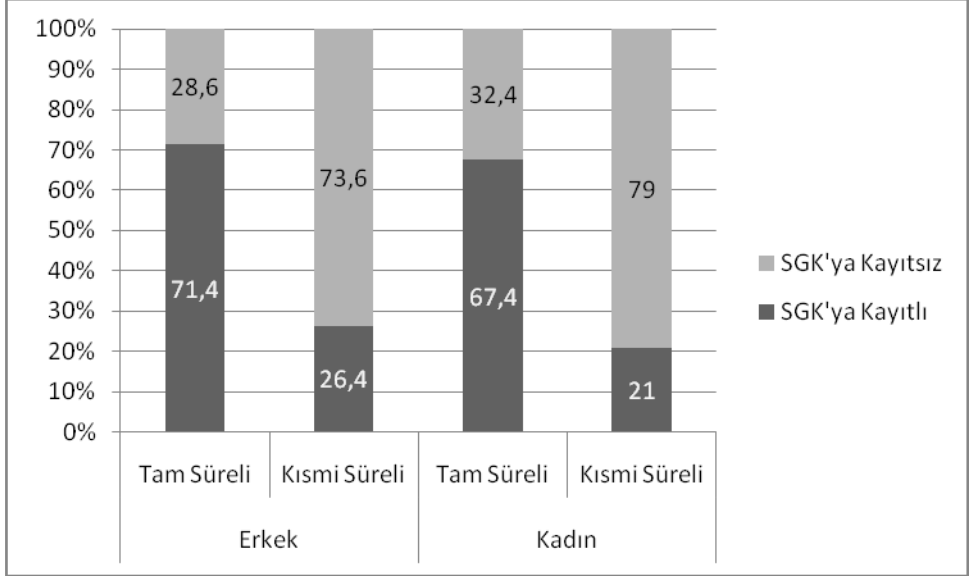
2006). Kısmi süreli çalışanların, eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak ödemeleri ya da borçlanabilmeleri olanağı, işverenlerin sigortalıları daha az prim ödemek ya da vergi ödemekten kaçınmak amacıyla kısmi süreli çalıştırmaya zorlamalarına neden olabilecektir (Başterzi, 2006:153-154). Diğer yandan düzenlemenin, işverenleri, tam süreli çalışanları Sosyal Güvenlik Kurumu’na kısmi süreli bildirilmesini teşvik edeceği ve kayıt dışı çalışmayı arttıracaağı göz ardı edilmemelidir. Denetim elemanı sayısının düşüklüğü dikkate alındığında tam süreli çalışanların da kısmi süreli olarak Kuruma bildirilmesi ile kayıt dışı çalışmanın teşvik edilme olasılığı artmaktadır. Esnek çalışanlar için prim ödeme gün sayısının yüksek olması da işçilerin prim ödeme gün sayılarını dolduramayacakları endişesi ile sigortasız çalışmalarına neden olabilecektir (Pennings vd., 2005: 118). Kısmi süreli çalışanın ödediği prim tutarı az olsa bile söz konusu durum kısmi süreli çalışanın sosyal sigorta edimlerine ulaşabilmesine engel teşkil etmemelidir.

Kısmi süreli çalışan uzun vadeli sigorta kolları primini ödemese bile eksik kalan günlerinin genel sağlık sigortası primini ödemek zorundadır. Söz konusu prim tutarı ise primin asgari ücret üzerinden ödendiği varsayımıyla bile 19 günü eksik kalan kadın sigortalı için ayda 63 TL. yapacaktır (SSGSS Yasası m.88/4)¹⁵. Bu durumdan en çok mağdur olan kısmi süreli ya da ev hizmetlerinde çalışan kadınlar olacaktır (Eser, 2009:132-133). İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için, işsiz kalmadan önceki son üç yıl içinde 600 gün, işsiz kalmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmak gerekmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önce son dört ayda 120 günü doldurmaları olanaksızdır (Topçuk, 2007). Dolayısıyla kısmi süreli çalışan kadın işçi işsizlik sigortası primi ödediği halde işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktadır (Keskin, 2008: 212). Hemen belirtelim ki, 6111 sayılı Yasa ile kısmi süreli çalışanlara, isteğe bağlı işsizlik sigortası ödeyebilme olanağı da ve getirilmiştir (4447 sayılı Yasa m. 49). Böylelikle kısmi süreli çalışanların, işsiz kalmadan önceki son dört ayda 120 gün kesintisiz çalışma şartı da esnetilmiştir. Ancak, kısmi süreli çalışanın söz konusu prim miktarını (%3) ödemesi, ödemesi gereken, eksik kalan günlerinin uzun vadeli sigorta kolları primi ve gelir düzeyi dikkate alındığında mümkün görünmemektedir.

Kısmi süreli çalışma, kadınlar arasında yaygındır. Ücretli çalışan erkeklerde kısmi süreli çalışma oranı %3,4 iken, ücretli çalışan kadınlarda aynı oran %8,5’a yükselmektedir (TÜİK, HHİA, 2009 ham verilerinden yazar tarafından hesaplanmıştır). şekil 2’de 2009 yılı itibariyle, özel sektörde ücretli ve maaşlı tam ve kısmi süreli çalışanların cinsiyete göre SGK’ya kayıtlılık durumları gösterilmiştir.

¹⁵ 2011 yılı şubat ayı için 16 yaşından büyük işçiler için 1 günlük asgari ücret 26,55 TL. Genel sağlık sigortası prim oranı toplam %12,5 olarak alınmıştır. Buna göre sigortalının bir gün için ödeyeceği prim tutarı (26,55 *0,125=3,31 TL), 3,31 TL, 19 gün için ise (19*3,31=60,20 TL) 63 TL olacaktır.

şekil: 2 Özel Sektörde Ücretli ve Maaşlı Tam ve Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre SGK’ya Kayıtlılık Durumları,% (2009)*



Kaynak: TÜİK 2009 HHBA veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Not: 2009 HHBA ücretli ve maaşlı çalışanlar ile birlikte yevmiyeli çalışanları da içerdii için kısmi süreli çalışan ücretli ve söz konusu veri setinden maaşlıların durumu ile ilgili hesaplama yapılamamıştır. HHBA’nde haftada 30 saat ve altı çalışanlar yarı süreli olarak alınmıştır.

Özel sektörde ücretli çalışan kadınlardan tam süreli çalışanlardan %32,4’ü SGK’ya kayıtlı değilken, kısmi süreli çalışanlarda kayıt dışı çalışma oranı %79’a yükselmektedir. Aynı oranlar erkekler için sırasıyla %28,6 ve %73,6’dır. Sosyal güvencesiz (kayıt dışı) çalışma oranı hem tam süreli, hem de yarı süreli çalışan kadınlar arasında daha yüksektir.

B- YEVMİYELİ, GEÇİCİ ÇALIŞAN KADINLAR

Atıpk çalışmanın bir şekli de yevmiyeli, gündelik ve geçici çalışmadır. TÜİK’e göre, *yevmiyeli (mevsimlik, arizi geçici) çalışan: Bir başkasının işinde aynı (mal) ya da nakdi (para) bir gelir elde etmek amacı ile yevmiyeli çalışan (cıracak, kalfa, amele vb.) veya bir işverene bağlı olarak, düzenli ve sürekli olmadan işine göre mevsimlik ya da geçici olarak ya da iş buldukça çalışanları kapsamaktadır.*¹⁶

¹⁶http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?mhtmlcss&report=Metarp5.rdf&p_1=1784&p_harf=Y (Erişim Tarihi:12.03.2011)

Ev hizmetlerinde, tarım sektöründe gündelik çalışanların büyük çoğunluğunu, kadınlar oluşturmaktadır. Yevmiyeli çalışan kadınlarda da sosyal güvencesizlik yaygındır. Bunun en önemli nedeni ise, sosyal güvenlik mevzuatının diğer atıpk çalışanlar gibi, yevmiyeli çalışanları, koruma dışında bırakmasıdır.

Tarım işlerinde, özel sektörde yevmiyeli çalışanlar da SSGSS Yasası yürürlüğe girmeden önce düşük prim ödeyip, sosyal sigorta edimlerine hak kazanabilmekteydi. 1983 yılında 2925 sayılı Yasa ile getirilen bu düzenlemeden yararlanma olanağı, SSGSS Yasası ile yasanın yürürlüğe giriş tarihinden sonra işe girenler için ortadan kaldırılmıştır. Yasa koyucu, özel tarım işlerinde süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanları ise eskiden olduğu gibi zorunlu sosyal sigorta hükümlerinin dışında tutmuştur. Her ne kadar tarımda özel sektör işyerlerinde geçici çalışan tarım işçilerinin isteğe bağlı sigortaya prim ödeme olanağı getirilmiş ise de söz konusu primin eski düzenlemenin neredeyse üç katı prim ödemeyi gerektirdiği ortadadır. Oysa düşük gelir elde eden ve çoğunluğunu kadınların oluşturduğu geçici tarım işçilerinin bu düzenlemeden yararlanmaları gerçekçi görünmemektedir. Kamuoyunda “*Torba Yasa*” olarak isimlendirilen 6111 sayılı Yasa ile özel sektörde tarım işlerinde süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanların 18 günlük asgari ücret üzerinden prim ödeme olanağı getirilmiştir (SSGSS Yasası ek m. 5). Yapılan düzenleme ile prime esas kazanç matrahı her yıl birer gün arttırılacaktır. Oysa tarımın GSYİH içerisindeki payı her geçen gün küçülürken süreksiz çalışan tarım işçilerinin yükselen primleri ödemesi gerçekçi görünmemektedir.

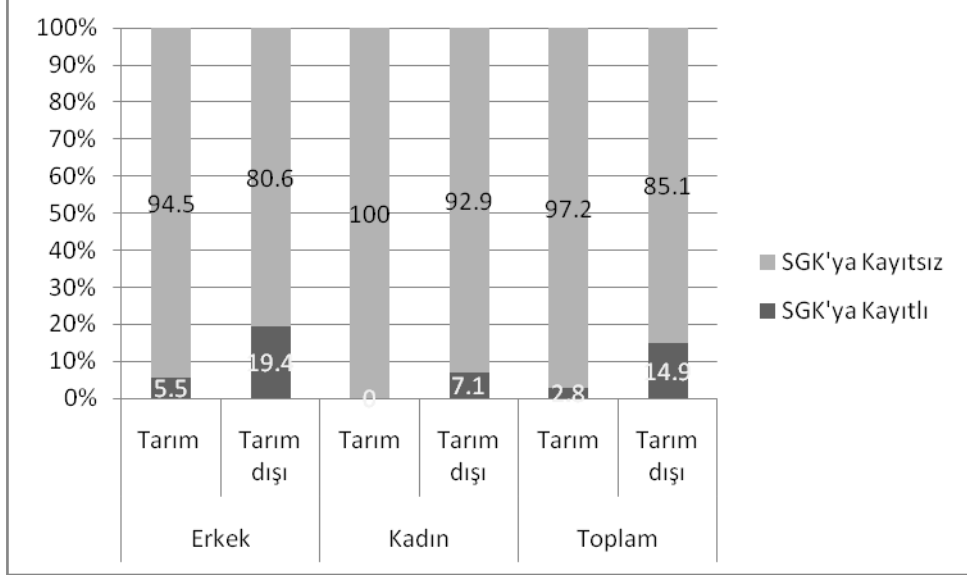
SSSGS Yasası’nda, tarımda zorunlu sigortalı olabilmek için özel sektörde ücretle ve sürekli olarak çalışmak şart koşulmuş iken, kamuda çalışanlarda sigortalı olabilmek için süreklilik şartı aranmamaktadır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 126). Bir başka anlatımla kamuda tarım ve orman işlerinde gündelik çalışanlar zorunlu sigortalı olmak zorundadır. Oysa Tarım ve Orman Bakanlığı’na bağlı orman işletmelerinde çalışan işçilerin bir kısmı söz konusu Bakanlığın ilgili işletme müdürlükleri ve taşeronlar tarafından, sigortasız çalıştırılmaktadır (Dinçaslan, Saka, 2000: 27–28, Aydemir, 2000: 14 vd.)¹⁷. Söz konusu çalışanlara vahidi fiyat (birim fiyat) adı altında ödeme yapılmaktadır. Vahidi fiyat ödemesi yapılarak çalıştırılan orman işçileri, kendilerine iş veren idare ile aralarındaki ilişkinin istisna akdine (eser sözleşmesine) dayandığı ve yaptıkları işlerde aile üyelerinin de yardım ettiği gerekçesi ile sigortalı yapılmamaktadırlar (Aydemir, 2000: 16). İlgili Bakanlık, vahidi fiyatla çalışan orman işçilerinin 2926 sayılı Yasa’ya göre (kendi hesabına çalışan çiftçi) olarak sigortalı olması gerektiğini ileri sürmekte, söz konusu işçilerin sigortalı yapılması halinde ise Bakanlığın bu külfeti kaldıramayacağı ifade etmektedir¹⁸.

¹⁷ Sadece 1990–1999 yılları arasındaki on yıllık dönemde, 270.000 kişinin ormanda kesim, sürütme, taşıma ve istifleme işlerinde vahidi fiyat altında çalıştırıldığı ve söz konusu kişilere toplam 163.011.168 TL ödeme yapıldığı belirtilmektedir (Dinçaslan, Saka, 2000: 28).

¹⁸ Çevre ve Orman Bakanlığı 2003 yılında bir milletvekilinin orman işçilerinin sosyal güvenliği ile ilgili verdiği yazılı soru önergesine verdiği yanıtta, Orman Genel

Yazıdaki ifadeler, ilgili bakanlığın sosyal güvenceli çalışmayı bir anayasal hak değil de, bir yük, bir külfet olarak algıladığını göstermesi açısından önemlidir. Şekil 3’de 2009 yılı itibariyle, yevmiyeli çalışanların cinsiyete göre SGK’ya kayıtlılık durumu gösterilmiştir.

Şekil: 3 Yevmiyeli Çalışanların Cinsiyete Göre SGK’ya Kayıtlılık Durumu % (2009)



Kaynak: TÜİK HHBA 2009 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Şekil 3’ün incelenmesinden de anlaşılacağı üzere yevmiyeli, arazi çalışmada da kadınların kayıt dışı çalışma oranları erkeklere göre daha yüksektir. Tarımda yevmiyeli çalışan kadınların tamamı, diğer sektörlerde çalışan yevmiyeli kadınların

Müdürlüğü’nce ormanda kesim, sürütme, yükleme taşıma ve istifleme işlerinde 6831 sayılı Orman Yasası’nın 40 ncu maddesi hükümlerine göre iki binin üzerinde kooperatif şeklinde örgütlenmiş 600–700 bin civarında orman köylüsünün vahidi fiyat ile 1–1,5 ay çalıştırıldığı ifade etmektedir. Aynı yazıda çalışanların sayılarının fazla, çalışmalarının kısa olması ve ücretlerinin düşük olması ve birim fiyata göre ödeme yapılması nedeniyle bu sorunun ülke genelindeki sosyal güvenlik politikaları ile çözülmesinin daha doğru bir yaklaşım olduğunu, söz konusu çalışanların 2926 sayılı Yasa kapsamında (bağımsız çalışan-çiftçi) olarak sosyal güvencelerinin sağlanması gerektiğini, konu ile ilgili 1996 yılından itibaren ilgili bakanlıklar katılımıyla konunun incelendiğini ve çalışanların bir yasa ile kapsam altına alınması halinde mevcut bütçe, hizmet binaları ve ekipmanlarının külfeti kaldıramayacağı ifade edilmiştir (Muğla Milletvekili, Ali Cumhur YAKA) orman işçilerinin sosyal güvenlik ve çocuklarının eğitim sorunlarına ilişkin verdiği yazılı soru önergesine Çevre Orman Bakanlığı’nın 18.12.2003 Tarihli, yanıt yazısı <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/7/7-1413c.pdf> (Erişim Tarihi: 17.03.2011).

ise %92,9’u kayıt dışı çalışmaktadır. TÜİK HHBA’nden yaptığımız tahmine göre tarımda yevmiyeli çalışıp SGK’ya kayıtlı olan erkeklerin sayısı 14.159’dur. Bununla beraber 2009 yılı itibarıyla kendisini geçici tarım işçisi olarak bildiren ve 2925 sayılı Yasa çerçevesinde SGK’ya prim ödeyenlerin sayısı, Aralık 2010 itibarıyla 152.802’dir (SGK, 2011). SGK verilerinde 2925 sayılı Yasa’ya göre prim ödeyen geçici tarım işçilerinin TÜİK verilerinden fazla olmasının nedeni; büyük ölçüde, kentlerde yaşayan ve tarım işçisi olmayan kişilerin, düşük prim ödeyerek programdan yararlanmak için kendilerini geçici tarım işçisi olarak bildirmeleridir (Karadeniz, 2007). Bir başka anlatımla yaklaşık 138.000 kişi tarım işçisi olmadığı halde Kuruma bildirilmektedir. Bununla beraber, tarımda gerçekten, süresiz iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin sosyal güvenlik hakkında bilgileri dahi yoktur (Yıldırak vd. 2002: 15).

C- ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANI KADINLAR

Atipik çalışma şekillerinden bir tanesini de ücretsiz aile çalışması oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu ücretsiz aile çalışanını “*aile fertlerinden bir ya da bir kaçının sahip olduğu işletmelerde herhangi bir ücret almaksızın çalışan aile fertleri*” olarak tanımlamakta ve “*bu kişilerin ancak eş, çocuk, anne, baba, amca vb. akrabalar olabileceğini*” belirtmektedir¹⁹. Kadının çalışma hayatındaki eğreti istihdam biçimlerinden bir tanesi de ücretsiz aile çalışmasıdır. Kadınlar genellikle tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanı olarak çalışmaktadır. Sosyal güvenlik mevzuatımız ücretsiz çalışan aile çalışanlarını da dışlayan bir yapıya sahiptir. Örneğin, SSGSS Yasası’nda, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası’nda olduğu gibi işverenin ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmamıştır (SSGSS Yasası m. 6). Ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmamasının nedeni, Türk Medeni Yasası²⁰’nın 185 inci maddesine göre eşlerin hayatlarını sürdürürken birbirlerine maddi çıkar gözetmeden yardım etmelerinin zorunlu olmasına dayandırılmaktadır (Tuncay, Ekmekçi, 2009: 238). Örneğin bir kadın bir bakkal ya da lokanta işyerinde eşinin yanında çalışıyorsa, ücret almadıkça sigortalı sayılmayacaktır. Daha da ötesi eşinin yanında çalışan kadının çalışması SGK’ya bildirilse dahi, Kurum denetim elemanları vasıtasıyla çalışan eşin ücret alıp almadığını işverenin yasal kayıtlarından araştırmakta, çalışan eşin ifadesine başvurmakta, ücret almadığını tespit ederse sigortalılığını iptal etmektedir (SSK, 2000: 6). Bir başka anlatımla, çalışması filli olan, işyerinde emek harcayan kadın sigortalının işlemlerinin muvazaalı olduğu iddiasıyla iptali, kadını sosyal güvence dışına itmektir. Sigortasız çalışma oranının yüksek olduğu ülkemizde, SGK, sosyal güvencesizliği azaltmak yerine işyerinde fiilen çalışan işveren eşlerinin

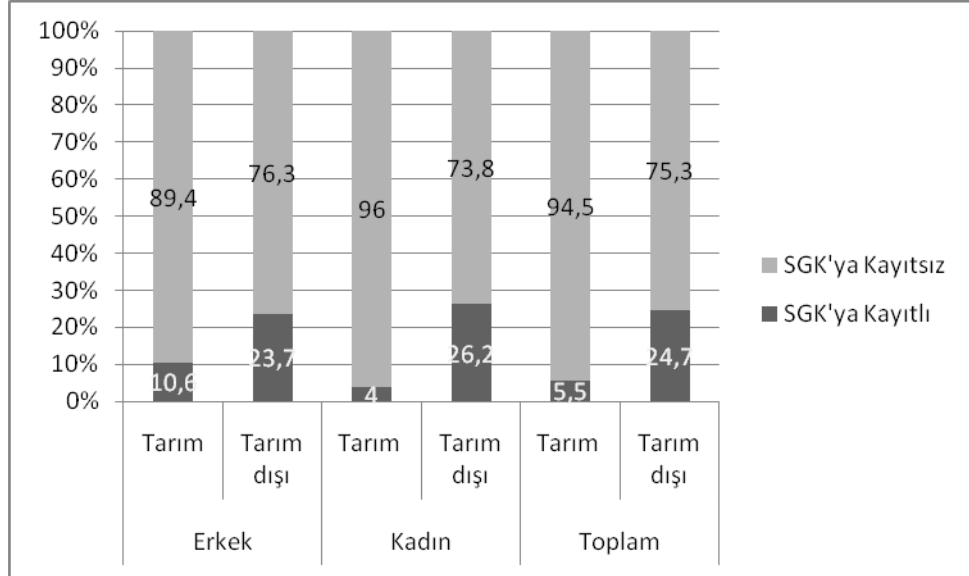
¹⁹http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?mhtmlcss&report=Metarp5.rdf&p_1=1676&p_harf=@DC

(Erişim Tarihi: 12.03.2011)

²⁰ 08.12.2001 tarih ve 24607 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

sigortalılığını iptali yoluna gitmektedir. Kuşkusuz bu durum Kurumun kuruluş amaçlarıyla da ters düşen, bir durum ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan, ücretsiz aile çalışması özellikle tarım sektöründe yaygındır. Ancak özel sektöre ait tarım işletmelerinde sigortalı sayılabilmek için “*ücretli ve sürekli*” çalışmak zorunlu tutulmuştur. Dolayısıyla ücret almayan aile çalışanları, zorunlu sigortasının kapsamı dışında tutulmuşlardır (SSGSS Yasası m. 6). Şekil 3’de ücretsiz aile çalışanı olanların cinsiyete göre SGK’ya kayıtlılık durumları gösterilmiştir.

Şekil: 4 Ücretsiz Aile Çalışanlarının Cinsiyete Göre SGK’ya Kayıtlılık Durumları (2009)



Kaynak: TÜİK 2009 HHİA veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Şekil 4’ün incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, tarımda çalışan ücretsiz aile çalışanı kadınların sadece %4’ü, tarım dışında çalışan kadınların ise %26,2’si SGK’ya kayıtlı olarak çalışmaktadır. Ancak, kadının ücret almayan eş olması halinde sigortalılığının iptali tehlikesi de bulunmaktadır.

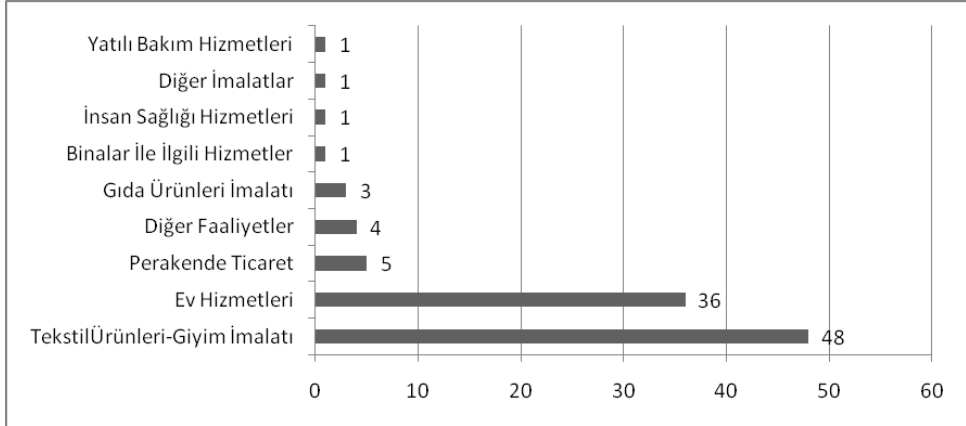
D- EVDE ÇALIŞAN KADINLAR

Evde çalışma, bağımsız çalışma ile ücretli çalışmanın keşiştiği bir alanı oluşturmaktadır (Erdut, 2005: 35). Evde çalışma kendi içinde pek çok atıpk çalışma şeklini barındırabilir. Bir kişi işini kendi evinde ya da bir başkasının evinde gerçekleştirebilir. Kendi evinde çalışma, ailesindeki bakıma muhtaç kişiye bakma şeklinde gerçekleşebileceği gibi, bir işverenin bazı işlerini parça başı evinde yapmak şeklinde gerçekleşebilir. Bir başkasının evinde çalışma ise, temizlik, yemek yapma

gibi gündelik işlerin yanı sıra, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sürekli işleri de içerebilir. Ancak çalışmamızda atipik çalışma kavramı çerçevesinde öncelikli olarak inceleyeceğimiz grup, eve iş verme sistemi içinde, dışarıdaki bir işverenden sipariş alan ve parça başına ücretle çalışan kadınlardır. Ardından evde bakıma muhtaç özürünlere bakan kadınlar ile ev hizmetlerinde gündelik çalışan diğer kadınlar ve bunların sosyal güvenlik sistemi karşısındaki durumları da çalışmalarının, standart dışılık içermesi nedeniyle inceleme konusu yapılmıştır. Özellikle eve iş verme sistemi içinde çalışanların çalışma koşullarını istatistiklerden saptamak çok zordur. Evde çalışan kadınlar ulusal istatistiklerde yer almamaktadır (Erdut, 2005: 45). Söz konusu sorun, evde çalışan kadınları, yasal istatistiklerde de görünmez kılmakta ve yaşadıkları sosyal ve ekonomik zorlukların ortaya konamamasına neden olmaktadır. TÜİK HHİA’nda kişinin çalıştığı yerin durumu sorusuna verilen yanıtlardan (düzenli işyeri, tarla-bahçe, pazaryeri, seyyar-sabit olmayan, evde) evde çalışanların durumu kısmen de olsa ortaya konabilmektedir. Bununla beraber HHBA’nda evde çalışanlarla ilgili detay veri bulunmamakta ve eve iş verme sistemi içinde çalışanlar kendi hesabına çalışanlar statüsünde gruplandırılmaktadır. Dolayısıyla eve iş verme sistemi içinde çalışanlar ile ev hizmetlerinde çalışanların yaşam koşullarına ulaşamamaktadır.

TÜİK HHİA 2009 ham verilerinden yaptığımız hesaplama göre Türkiye’de 344.549 kişi evde çalışmaktadır. Bunların %92’sini kadınlar oluşturmaktadır (318.078). Şekil 5’de 2009 yılı itibarıyla evde çalışan kadınların çalıştıkları sektöre göre dağılımı gösterilmiştir.

Şekil: 5 Evde Çalışan Kadınların Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımı % (2009)

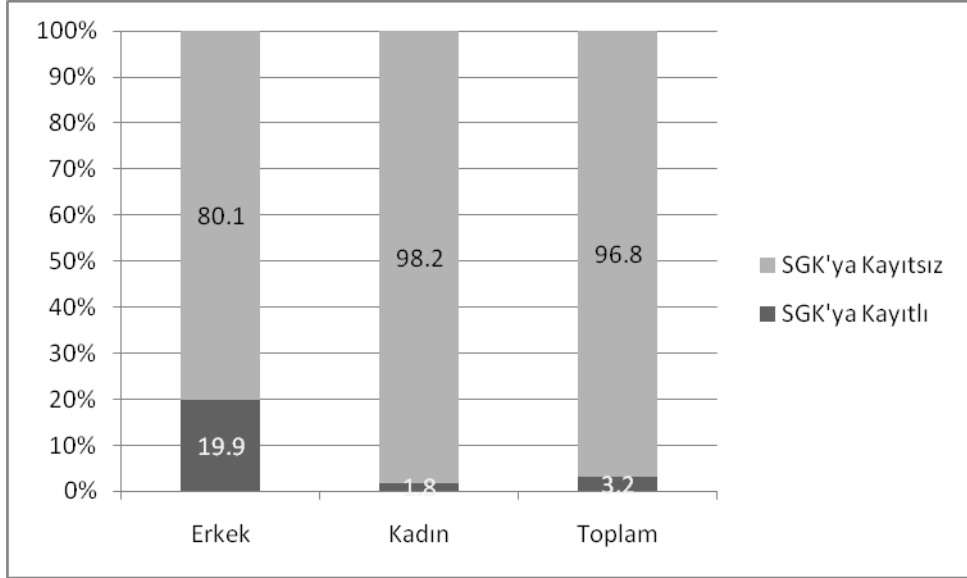


Kaynak: TÜİK 2009 HHİA veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Şekil 5’in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, evde çalışan kadınların yaklaşık yarısına yakını (%48) tekstil ürünleri imalatı ile giyim eşyalarının imalatında çalışmaktadır. Eve iş verme sistemi içinde çalışmanın özellikle tekstil gibi ihracata

dayalı sektörlerde yaygınlığının uluslararası işbölümünün bir sonucu olduğu göz ardı edilmemelidir (Koç, 2001: 44). Evde çalışan kadınların üçte birlik kısmını da ev hizmetlerinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Aynı verilerden yaptığımız hesaplamalara göre, evde çalışan kadınların %98,2’si yaptıkları işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. Evde çalışan erkeklerde sosyal güvencesizlik, kadınlara oranla daha düşüktür (%80,1). Erkeklerin sosyal güvencesizlik oranının daha düşük olması, özellikle kapıcı çalıştıran apartman işyerlerinde erkeğin çalışması ve sigortalı yapılmasından kaynaklanabilir. Şekil 6’da evde çalışanların cinsiyete göre SGK’ya kayıtlılık durumları gösterilmiştir.

Şekil: 6 Evde Çalışanların Cinsiyete Göre SGK’ya Kayıtlılık Durumları (2009)



Kaynak: TÜİK 2009 HHİA veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Aşağıda evde çalışan kadınlar yaptıkları işlere göre, sosyal güvenlik sistemi karşısındaki kayıtlılık durumu başlıklar halinde incelenmiştir.

1- Eve İş Verme Sistemi İçinde Çalışan Kadınlar

Eve iş verme sistemi içinde çalışma post fordist üretim tarzı içerisinde, mal ya da hizmet üretilen işyerinde yapılan bazı işlerin üretimin yapıldığı yer dışına çıkarılarak, üretimin bir kısmının ya da tamamının evde yapılmasıdır²¹. Eve iş verme esnekleşmenin en önemli araçlarından bir tanesidir. İşler, fabrikadan eve

²¹ Eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınlarla ilgili bir alan araştırması için bkz. (Lordoğlu, 1990)

verilerek, fabrika ya da atölyede iş ve sosyal güvenlik yasalarının çalışanlarla ilgili olarak işverenlere yüklediği, iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı, asgari ücret, yıllık ücretli izin ve sosyal sigorta yükümlülüklerinden kaçınılmaya çalışılmaktadır. Türkiye’de tarımdaki mülksüzleştirme politikasına bağlı olarak artan iç göç, kentlere göç edenlerin eve iş verme sistemi içinde çalışmasının yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Koç, 2001: 43). Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kentlere göç ettiğinde, niteliklerine uygun iş bulmakta zorlanmaktadır. Gelenekler, çocuk ve aile sorumlulukları nedeniyle kadın ev dışına çıkamamakta ve işgücüne katılamamaktadır (Koray, 2008:495). Kentlere göç ettiğinde ise çalışmak isteyen kadın ya enformel sektörde geçici çalışmakta yada evde yapılan parça başı işlerde çalışmaya razı olmaktadır (Koray, 2008:497).

Eve iş verme sisteminde çalışanların ne ölçüde iş ve sosyal güvenlik yasalarının dışında tutulduğu tartışmalıdır. Bir kişinin işçi sayılabilmesi ve söz konusu kapsamda sigortalı sayılabilmesi için (SSGSS Yasası m.4-1-a) için, işverenin emir ve talimatı altında işi gerçekleştirmesi gerekmektedir. Eve iş verme sistemi içinde çalışanların yaptıkları işi kendi ad ve hesaplarına mı, yoksa bir iş sözleşmesi ile mi gerçekleştirdikleri konusunda bir görüş birliği yoktur. Bir görüşe göre, eve iş verme sistemi içinde çalışanlar ise esas itibarıyla iş sözleşmesine göre değil de eser sözleşmesine göre çalıştıkları için, bir başka anlatımla işleri kendi ad ve hesaplarına yaptıkları için sigortalı sayılmamaktadırlar (Centel, 2001:156). Eve iş verme sistemi içerisinde çalışan kadının, işveren olan kişiye hukuki açıdan olmasa bile ekonomik açıdan bağlı olacağı göz ardı edilmemelidir.(Centel, 2001:154).²² Kişinin evde çalışmayı, kendi hesabına bir girişimci olarak yapıp yapmadığını belirlemede ana etken, kişinin girişimde bulunmanın riskini üzerine alıp almadığıdır. Evde çalışan kadınlar, bağımsız bir girişimci niteliğini kazanmadıkça, işverenin iş organizasyonu içinde çalışıyor sayılacak ve iş ve sosyal güvenlik hukukunun kendilerine sağladığı sosyal korumadan yararlanacaklardır (Okur, 2004:20). Eğer, evde çalışan kadın girişimde bulunmamasının riskini üzerine almıyorsa, işçi olarak sayılmalıdır (Özdemir, 1997: 150). Gerçekten de eve iş verme sistemi içinde çalışan kadın, evde ceket üzerinde açtığı iliği ya da diktiği düğmeyi, kazak üzerinde kestiği ipleri ve ilgili işleri, tek başına pazarda satabilecek durumda değildir (Karadeniz, 2004: 33). Dolayısıyla yaptığı işin riski de işverenin üzerindedir. Diğer yandan, işveren evde çalışan kadına iş vermez ise kadın gelir yokluğu ile karşı karşıya kalacaktır. Ancak, çağdaş ekonomik sistemlerde ekonomik bağımlılık genel bir kurala dönüştüğünden, söz konusu unsura hukuki bir anlam yüklenememektedir (Güzel, 1997: 104).

²² Bununla beraber Türk Hukuku’nda Alman Hukuku’nda olduğu gibi “işçi benzeri” çalışan kavramı olmadığı için söz konusu kişiler Türk İş Yasaları’nın koruyucu nitelikteki hükümlerinden yararlanamamaktadır (Centel, 2001:155)Alman hukukunda evde çalışanlar ve işçi benzeri çalışma kavramı için bkz. (Heinze, 2001)

Hukukumuzda hukuki bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından iş sözleşmesinin tek ölçütü olarak kabul edilmiştir (Güzel, 1997: 104). Batı hukukunda ise işçinin işverene ait iş veya hizmet organizasyonu içinde işveren yararına iş yapması bağımlılık unsurunun temel ölçütü kabul edilmiştir (Güzel, 1997: 126). Böylelikle işçinin iş görme edimini işyeri dışında yerine getirmesi, işverenin gözetim ve denetiminden uzak olması bağımlılık unsurunu göz ardı eden bir durum yaratmayacaktır (Güzel, 1997: 128). Öyleyse eve iş verme sistemi içerisinde çalışan kadın ile ona iş veren kişi arasındaki sözleşmeyi iş sözleşmesi çerçevesinde değerlendirmek ve eve iş verme sistemi içerisinde çalışan kadını işçi sayarak iş ve sosyal güvenlik yasalarının koruması altına almak sosyal politika açısından yerinde bir strateji olacaktır. Kaldı ki, 4857 sayılı İş Yasası ile işyeri tanımı değiştirilmiş ve işyeri “*işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurların birlikte örgütlendiği yerler*” olarak tanımlanmıştır (4857 sayılı İş Yasası m. 2/1). Aynı maddenin 3 üncü fıkrasında ise “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün*” olarak ifade edilmiştir. Dikkat edilirse, işyeri olarak tek bir adresten değil, bir organizasyondan bahsedilmektedir. Dolayısıyla işin ille işverene ait işyerinde yapması gerekmemektedir. Bu çerçevede eve iş verme sistemi içinde çalışanların İş Yasası kapsamına giremeyeceğini söylemek de mümkün gözükmemektedir (Süzek, 2006: 162, 194–195, Keskin, 2008: 216, Bilgili, 2008: 180). İş Yasası kapsamında işçi sayılan eve iş verme sistemi içinde çalışanın SSGSS Yasası m. 4.4–1/a çerçevesinde işçi gibi sigortalı saymaması için de bir neden kalmamaktadır. Bununla beraber, işverenin iş organizasyonunda yer alan, kendilerine ait müşterileri olan ve kendi işinin riskini taşıyanlarla işveren arasında iş ilişkisinin kurulduğu söylenemez (Süzek, 2006: 195).

Yeni Borçlar Yasası²³nda eve iş verme sistemi içerisinde kadın çalışanlarla ilgili özel düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeler, işçiye sağladığı güvence açısından halen iş ve sosyal güvenlik yasalarının sağladığı güvencelerin oldukça gerisindedir. Diğer yandan, kadının çalıştığı yer kendi özeli olan evi olunca, işyerinin mahkeme kararı olmaksızın iş ve sosyal güvenlik denetim elemanlarınca denetlenmesi de olanaksız hale gelmektedir. Mevzuatımızda evde çalışanların nasıl denetleneceği ile ilgili bir düzenleme yoktur (Bakırcı, 2008: 396). Kaldı ki denetim olsa bile söz konusu konutta fiili denetimin zorluğu, eve iş verme sistemi içinde çalışanların kayıt dışı çalışmalarına da neden olabilmektedir (Keskin, 2008: 219)²⁴. Belirtilen nedenlerle, evde çalışanların çalışma koşullarının çalışma mevzuatı açısından denetimi için konut dokunulmazlığı konusunda özel düzenleme yapılması

²³ 04.02.2011 Tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

²⁴ Uygulamada eve iş verme sistemi içinde çalışanların fiilen denetimle olmasa bile işyeri kayıtları üzerinden tespit edilebildiğini belirtelim. Eve iş verme sistemi içinde çalışanlara işverenler Vergi Usul Yasası uyarınca gider pusulası ile ödeme yapmaktadır. Söz konusu pusulalar eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınların kısmen de olsa görünür olmasını ve sosyal güvenlik haklarının tesisinde önemli bir ispat belgesi olabilmektedir.

yerinde olacaktır (Karadeniz, 2004: 40). Bu noktada asıl sorunlardan bir tanesi de kadınların çoğunlukla kendilerini işçi olarak görmemeleri ve asıl görevlerinin ev işlerini yapmak olduğunu düşünmeleridir (Erdut, 2005: 40). Kendisini işçi olarak görmeyen kadının, iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan haklarını araması da beklenemeyecektir. Belirtilen nedenle, eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınların örgütlenmeleri ve hakları konusunda bilgilendirilmeleri önem taşımaktadır (Karadeniz, 2004: 40).

SSGSS Yasa’sına 5763 sayılı Yasa ile eklenen geçici 16. madde ile evde bir işverene bağılı olmaksızın çalışan ve 193 sayılı Gelir Vergisi Yasası²⁵’nin 9’uncu maddesinin (6) alt numaralı alt bendinde sayılan işleri yapan ve esnaf muaflığından yararlanan kadınların isteğe bağılı olarak normal sigortalılara göre düşük prim ödeyerek sosyal güvence kapsam altına girebilmeleri olanağı sağlanmıştır.

Söz konusu düzenlemeden yararlanabilmek için evde çalışan kadının, evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrir kuvvet kullanmaması ve dışarıdan işçi almaması şarttır (193 sayılı Gelir Vergisi Yasası m. 9/6). Yasa hükmüne göre, “*oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamulleri, karpıntı deriden üretilen mamuller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paşpas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar*” esnaf muaflığından yararlanabilecektir (193 sayılı Gelir Vergisi Yasası m.9/6). Belirtilen işleri yapan kadınlar da isteğe bağılı olarak düşük sigorta primi ödeyebileceklerdir (5510 sayılı Yasa geçici m. 16). Yasanın tekstil sektöründe düğme dikme, ilik açma, apre yapma gibi tekstil atölye ya da fabrikalarında üretilen ürünlerin tamamlayıcısı işleri yapan eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınlardan çok, bu işleri kendi adına yapan, ürünü baştan sona kendi evinde üreten ve bunları pazarlayanları kapsadığı göz ardı edilmemelidir.

Esnaf muaflığından yararlanan kadın sigortalılar 2008 yılı için prime esas kazanç alt sınırının (asgari ücretin) 15 katı üzerinden isteğe bağılı olarak malullük, yaşlılık, ölüm ve genel sağlık sigortası primi öder²⁶. 2008 yılı için belirlenen 15 günlük tutar, ücretin 30 katını geçmemek üzere her yıl için bir puan arttırılmaktadır. Buna göre, bu şekilde çalışanlar 2011 yılı itibariyle 18 günlük asgari ücret üzerinden prim ödeyerek sosyal güvenliklerini sağlayabileceklerdir. Belirtelim ki, yasanın ilk

²⁵ 06.01.1961 tarih ve 10700 sayılı Resmi gazete’de yayımlanmıştır.

²⁶ “1/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Yasasının 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde belirtilen işleri, hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıkları Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen kadın isteğe bağılı sigortalılar; bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on beş katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan arttırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi öderler.” (5510 sayılı Yasa geçici madde 16/2).

çıkıtığı halinde sadece yasanın yürürlüğe girdiği tarihten önce evlerde kendi hesabına çalışan kadınları kapsamaktaydı. 6111 sayılı yasa ile sadece yasanın yürürlük tarihi öncesi değil, yürürlük tarihi sonrasında da söz konusu işleri yapan kadınlar kapsama alınmışlardır²⁷. Ancak düzenlemenin evde çalışanların düşük gelir düzeyini ve prim ödeme kabiliyetlerinin olmadığını göz ardı ettiği ortadadır. Diğer yandan, düzenleme esasen işverenlerin eve iş verme sistemi içinde çalışmasını ve güvencesiz çalışmayı da teşvik edici nitelikte olduğu ortadadır.

2- Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Evde çalışan bir diğer kadın grubu da ev hizmetlerinde çalışan kadınlardır. Ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlar SSGSS Yasası kapsamına alınmışlar iken, ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışında tutulmuşlardır (SSGSS Yasası m.6/c). Hemen belirtelim ki, aynı hüküm 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası’nda da bulunmaktaydı (506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası m.3/1/d). Bu noktada ev hizmetlisi kadının çalışmasının geçici mi, devamlı mı olduğu önem kazanmaktadır (Okur, 2004:22). Bu noktada İş Yasası’ndaki sürekli tanımından yola çıkarak işin devamlılığının tanımlanması yetersiz olacaktır (Karadeniz, 2008). İhtiyaç duyuldukça eve çağrılan ve gündelik çalışan kadınlar geçici çalıştıkları için sigortalı sayılmamışlardır. Oysa her ay belirli aralıklarla ev hizmeti gören kişi sigortalı sayılmalıdır (Okur, 2004:22). Bununla beraber ev hizmetlilerinin neredeyse tamamına yakını sosyal sigorta güvencesinin dışında “sigortasız” olarak çalıştırılmaktadır. Örneğin Aralık 2010 itibariyle SGK’ya ev işlerinde çalışan olarak bildirilen sayısı sadece 3204’dür (SGK, 2011). Oysa ev hizmetlerinde gündelik çalışan kadınlar temizlik gibi ağır ve tehlikeli işlerde çalışmakta, iş kazası ve meslek hastalığı riskleri ile karşı karşıya kalmakta ve en az diğer çalışan grupları kadar sosyal güvenceye ihtiyaç duymaktadırlar. Bununla beraber, aile içinde bakıma muhtaç, özürlüye bakan kadınların yukarıdaki istatistiklere yansımadığını belirtmeliyiz. Söz konusu çalışmalar başta, aile içinde aile bireyine bir yardım olarak görülebilir. Oysa istatistiklere yansımayan kadının ücreti ya da ücretsiz olsun görünmeyen emeğidir. Ev hizmetlerinde çalışan ve istatistiklere yansımayan bir diğer grubu çalışma izni almadan çalışan çoğunluğunu kadınların oluşturduğu yabancılar oluşturmaktadır. Yabancı kadınlar genellikle, evlerde, çocuk ve yaşlı bakımı ile temizlik işlerinde çalışmaktadır. Göçmenler, sığınmacılar, genel sağlık sigortasından yararlanabilir iken, çalışma izni almadan çalışan kadınlar söz konusu hizmetlerden de yararlanamamakta ve sağlık sorunlarını geleneksel tıp yöntemleri, başkasının üzerine ilaç yazdırma ve ülkesinden ilaç getirme yöntemleriyle çözmeye çalışmaktadırlar (Etiler, Lordoğlu, 2010:115)..

²⁷ “Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce,” ibaresi ile “bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aynı şartlarla bu işleri yaptıkları,” ibaresi madde metninden çıkarılmış ve “yapmakta olanların” ibaresi “yaptıkları” şeklinde değiştirilmiştir” 6111 sayılı Yasa, m. 50.

3- Evinde Bakıma Muhtaç Kişi Bakan ve SHÇEK’den Ücret Alan Kadınlar

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK), 2828 sayılı Yasa’nın²⁸ ek 7 inci maddesine²⁹ dayanarak 2007 yılında başlattığı uygulama ile bakıma muhtaç yoksul özürllülerin evde ya da bakım merkezinde bakılması SHÇEK tarafından finanse edilmeye başlanmıştır. Aile içinde kişi başına geliri net asgari ücretin üçte ikisinden az olan bakıma muhtaç özürllünün ikametgâhında bakılması halinde bakım hizmeti veren akrabasına ya da vasisine her ay bir aylık net asgari ücret, bakım merkezinde bakılması halinde ise, bakım merkezine iki asgari ücret ödenmektedir³⁰. 2010 yılı itibarıyla 284.595 özürllü evde, 4.331 özürllü ise bakım merkezinde bakılmaktadır (SHÇEK, 2011). Bakıma muhtaç özürllü kavramı, yaş sınırlaması olmaksızın tüm bakıma muhtaç engellileri kapsamaktadır. Yoksul engellilerin bakım merkezi yerine, genelde evde bakıldığı görülmektedir. Başta yaşlılar olmak üzere bakıma muhtaç kişiye evde bakan kişiler ise, pek çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi profesyonel çalışanlar değil, yine kadınlar olmaktadır (Ecevit, 2008: 165). Bununla beraber, özürllünün evinde bakılması sağlanarak bakım görevi bir anlamda kamu kurumu yerine kadına yüklenmektedir. Söz konusu politikalar bir anlamda, devletin görevinin kadına yüklenmesi yönündeki politika değişikliğinin bir yansıması olarak görülebilir (Ecevit, 2008: 165). Evinde bakıma muhtaç kişiye

²⁸ 24.05.1983 Tarih ve 18059 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²⁹ İl düzenleme 5378 sayılı Yasa (07.07.2005 Tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. ile 2828 sayılı Yasa’nın ek 7 inci maddesindeki değişikliğe dayanmaktaydı. Söz konusu madde “*Sosyal güvenlik kurumlarına tâbi olmayan, bakıma muhtaç özürllülerden ailesini kaybetmiş olanlar ile ailesi ekonomik veya sosyal yoksunluk içerisinde bulunanlara bakım hizmetinin resmî veya özel bakım kurumlarında ya da ikametlerinde verilmesi sağlanır.*” hükmünü içermekteydi, 2007 yılında madde 5579 sayılı Yasa (10.02.2007 Tarih ve 26430 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır) ile değiştirilmiş ve uygulamadan yararlanacakların kapsamı genişletilmiştir. Madde hükmüne göre “Her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamı esas alınmak suretiyle; kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarı bir aylık net asgari ücret tutarının 2/3’ünden daha az olan bakıma muhtaç özürllülere resmî veya özel bakım merkezlerinde ya da ikametgâhlarında bakım hizmeti verilmesi sağlanır.” Yapılan değişiklik ile özürllünün ya da aile bireylerinin SGK’ dan gelir ya da aylık almalarına rağmen, Yasa ile belirlenen yoksulluk eşliğinin altında kalmaları halinde söz konusu yardımlardan yararlanmaları olanaklı kılınmıştır.

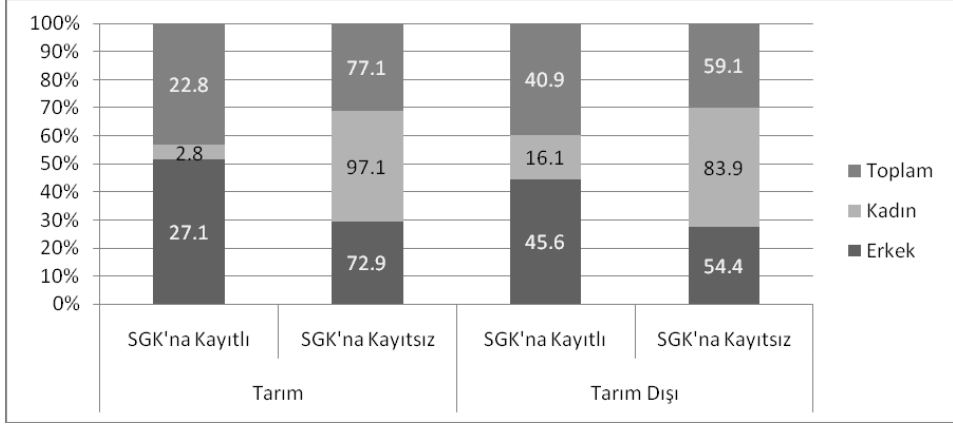
³⁰ “2010 yılının ikinci altı ayı için bu tutar 544,44 TL’dir. Asgari ücretin artması nedeniyle 2011 yılının ilk altı ayı için, 570,22 TL; ikinci altı ayı için ise 599,21 TL olmuştur. Bakıma muhtaç özürllü bireye özel bakım merkezinde yatılı bakım hizmeti veriliyor ise özel bakım merkezine her ay iki aylık net asgari ücret tutarı (%8 KDV dâhil) ödenmektedir. 2010 yılının ikinci altı ayında bir özürllü için aylık 1.175,99 TL ödenmiştir. Asgari ücretin artması nedeniyle 2011 yılının ilk altı ayında bir özürllü için aylık 1.231,68 TL; ikinci altı ayı için ise 1.294,29 TL olmuştur.” (SHÇEK, 2010: 6–7).

bakan kadına net asgari ücret verilmekte, ancak kadının sosyal güvencesi göz ardı edilmektedir. Bakıma muhtaç kişiye bakan kadın ile SHÇEK arasında hukuki anlamda bir bağımlılık olmasa dahi, ekonomik anlamda bir bağımlıktan söz edilebilir. SHÇEK görevi gereği, söz konusu engelliye evinde bir başka kişiye ya da kendi bakım merkezinde bir kişiye baktırsa, çalıştırdığı kişinin sosyal güvencesini sağlamak ve primlerini ödemek zorunda kalacaktır. Oysa bakım görevi kadına yüklenirken, hatta kadına net asgari ücret (yasal kesintiler olan vergi ve sigorta primi kesilmiş ücret) verilirken, kadının güvencesiz çalıştırılması sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmamaktadır.

E- KENDİ ADI VE HESABINA ÇALIŞAN KADINLAR

Atipik çalışmanın bir çeşidini de kendi adına çalışma oluşturmaktadır. Kendi adına çalışanların çoğu, sanılanın aksine yoksuldu. Küçük girişimcilik olarak görülen, ancak, çoğu durumda, güvencesiz, enformel ve düzensiz nitelikleriyle ortaya çıkan kendi adına ve hesabına çalışma, yoksulluk kaynağı olan bir çalışma biçimidir (Kapar, 2010:60). Kazançları çoğu zaman geçimlerini dahi sağlamaya yetmemektedir. Çalışmadıkları günler, gelir elde edememekte ve hastalık, analık, malullük, yaşlılık, işsizlik gibi temel sosyal risklere en az bağımlı çalışanlar kadar maruz kalmaktadırlar. Türkiye’de kendi hesabına bağımsız çalışanlar ile işverenlerin AB ortalamasının üzerinde bulunması, ülkemizdeki girişimci sayısının yüksekliğine değil, enformel bir ekonominin varlığına işaret etmektedir (Selamoğlu, Lordoğlu, 2006: 205–206).

Şekil 7’de 2009 yılı itibarıyla, kendi hesabına çalışanların sektörlere, cinsiyete ve SGK’ya kayıtlılığa göre durumu gösterilmiştir. Şekil 7’nin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere tarımda kendi hesabına çalışan kadınların %2,8’i, kendi hesabına çalışan kadınların ise sadece %16,1’i SGK’ya kayıtlıdır. Bağımsız çalışan erkeklerde ise sosyal güvenceli çalışma oranı, tarım sektöründe çalışanlar için %27,1, tarım dışı sektörde çalışanlar için ise %45,6 olup, kayıtlılık oranı kadınlara göre daha yüksektir.

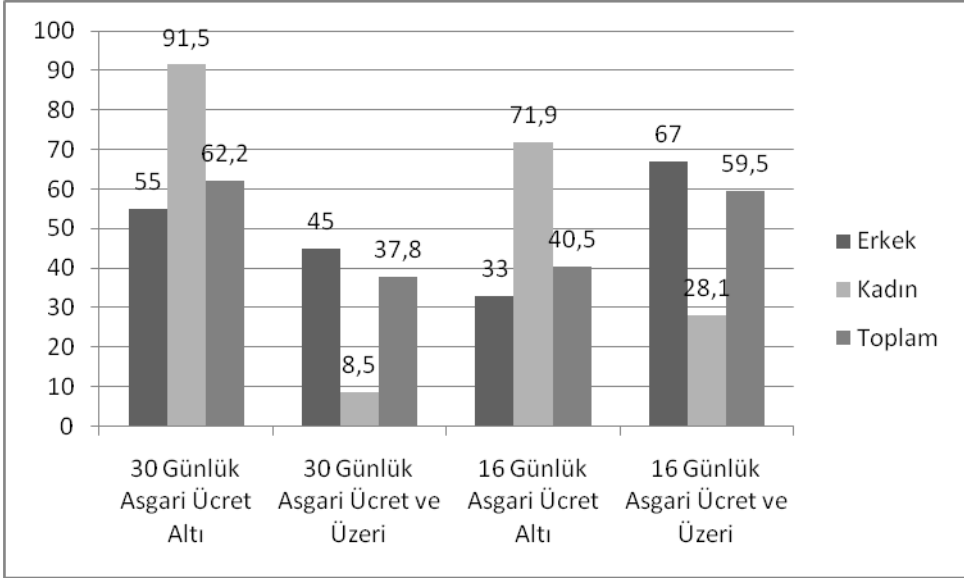
şekil: 7 Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sektörlere, Cinsiyete ve SGK’ya Kayıtlılığa Göre Durumu % 2009

Kaynak: TÜİK 2009 HHİA veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Hemen belirtelim ki, kadının tarımda kayıt dışı çalışmasında temel etkenlerden bir tanesi, yasanın aile reisi olmayan kadın çiftçileri 2003 yılında 4956 sayılı Yasa ile yapılan değişikliğe kadar kapsama almamasıdır³¹. 2926 sayılı Yasa uyarınca, çiftçi kadınların sigortalı olabilmesi için “*aile reisi olmak*” şartı hanede erkeğin yokluğunda mümkündür (Ecevit, 2003: 90). Kuşkusuz uygulama sosyal güvenlik hakkının kişilere ulaştırılmasında kadınla erkek arasında ayrımcılık niteliği taşımaktadır. Uygulama yürürlükten kaldırılmakla birlikte, SGK’nın eski döneme ilişkin aile reisi olmayan kadın çiftçilerin sigortalılığını kabul etmemesi uygulaması devam etmektedir. Sorunun kadın çiftçiler tarafından sürekli dava konusu yapıldığı ve Kurumun, davaları kaybettiği halde, 2003 öncesi kadın sigortalılar için “*sigortalı saymama yönündeki*” uygulamasına devam ettiği görülmektedir (ÇSGB, 2007).

SSGSS Yasası giderleri düşüldükten sonra aylık gelirleri asgari ücretin altında kalan esnaf ve sanatkârlar ile çiftçileri zorunlu sigorta kapsamı dışında bırakmıştır. Geçiçi madde ile çiftçiler için özel bir düzenleme getirilmiştir. Düzenleme ile çiftçilerin prime esas kazanç tutarları 2008 yılı için 15 gün üzerinden hesaplanacak, izleyen her yıl için prim matrahını belirleyen kazanç 30 günü geçmemek üzere 1 günlük tutarda arttırılacaktır. Bununla beraber, söz konusu kişilerin primlerini ödeyemeyecekleri düşüncesiyle kapsam dışı bırakılmasının, sağlıklı bir denetim mekanizması kurulmadığında sigortalılıktan kaçışın bir yolu olacağı da göz ardı edilmemelidir (Can, Tuncay, 2009: 238).

³¹ Hemen belirtelim ki, Anayasa Mahkemesi 17.04.2007 tarihinde oybirliği ile “17.10.1983 günlü, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Yasası’nın 2. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan “...aile reisi...” ibaresinin Anayasa’ya aykırı olduğuna ve iptaline” karar verilmiştir. Karar 09.11.2007 Tarih ve 26695 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

şekil: 8 Tarım Geliri Elde Edenlerin Cinsiyete ve Tarım Gelirine Göre Dağılımı 2009

Kaynak: TÜİK HHBA 2009 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

şeklin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere 2009 yılı itibariyle tarım geliri elde eden erkeklerin %33’ü kadınların ise %71,9’u, 16 günlük asgari ücretin altında gelir elde etmektedir ve sigortalı olma zorunlulukları bulunmamaktadır. Kapsam dışı kalmak için gerekli gelir eşiğinin her yıl 1 günlük asgari ücret tutarında artması ile birlikte sosyal sigorta programlarından dışlananların oranı artacaktır. Söz konusu eşiğ 2009 yılı için prime esas kazancın alt sınırının 30 katı (asgari ücret olsaydı), tarım geliri elde eden erkeklerin %55’i, kadınların ise %91,5’u zorunlu sosyal sigorta programının kapsamı dışında bırakılacaktır. Hemen belirtelim ki, kapsam dışı kalan herkes 5510 sayılı SSGSS Yasası’na göre isteğe bağı sigorta primi ödeyebilecektir. Ancak prim matrahı en az asgari ücret olacağı için, 2008 öncesi primleri esnaf ve sanatkârlara göre neredeyse yarı yarıya düşük olan çiftçiler için bu primleri ödemek mümkün görünmemektedir.

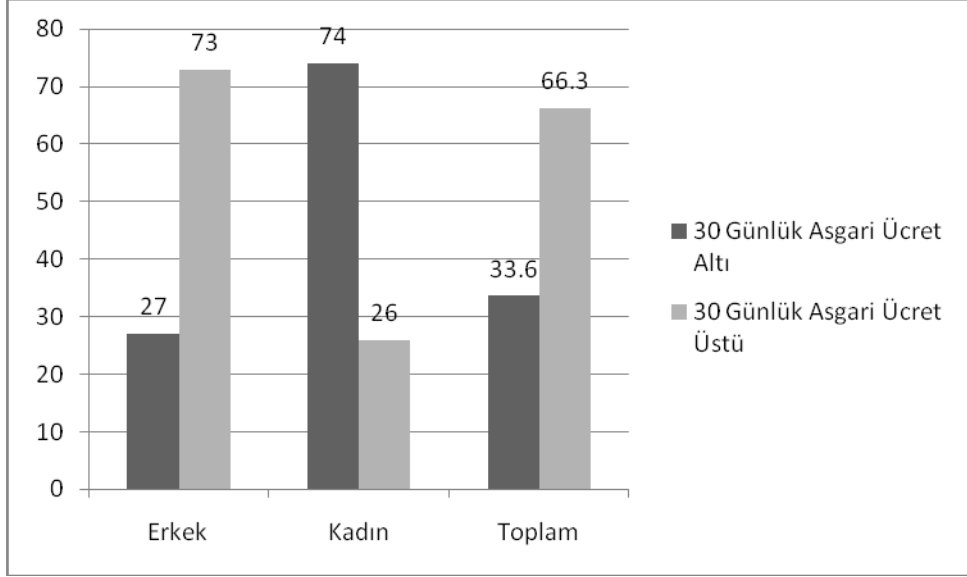
SSGSS Yasası ile daha önce esnaf ve sanatkârlar ve işçilere göre daha düşük prim ödeyen çiftçilerin primleri arttırılmıştır. Hemen belirtelim ki, tarım sektörünün gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) içerisindeki payı yıldan yıla düşerken, çiftçilerin artan primleri ödemeleri gerçeğe uygun düşmemektedir. Oysa tarım kesiminde çiftçilerin karşılaştıkları sosyal riskler, işçilerin karşılaştığı risklerden farklıdır. Örneğin çiftçi için kuraklık, don, sel, ürününü piyasada satamama gibi nedenlerle gelir yokluğu riski en önemli risklerdendir. Dolayısıyla söz konusu risklere karşı önlemler alınması gerekmektedir (Karadeniz, 2006: 98). Çiftçilerin sigorta primleri

hesaplanırken, İtalya’da olduğu gibi, arazinin yapısı, ekilme süresi, çalışma günü gibi unsurların dikkate alınması, bazı AB ülkelerinde olduğu gibi çiftçilerin sosyal güvenlik primlerinin devlet tarafından karşılanması (Karadeniz, 2006: 100–101), primlerin ödenebilir olmasını da sağlayacaktır. Mevcut durumda, çiftçilerin %48’inin, esnaf ve sanatkârlar ile şirket ortakları ve diğer bağımsız çalışanların %56,1’inin SGK’ya borcu bulunmaktadır (SGK, 2011). Söz konusu istatistikler bağımsız çalışanların sosyal güvenlik açısından özel olarak desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çiftçiler işçiler gibi her ay düzenli aylık almamaktadır. Ancak çiftçilerin her ay düzenli prim ödemesi beklenmektedir. Dolayısıyla, çiftçilerin primleri aylık yerine, 6 aylık ya da 1 yıllık dönemler halinde ödemeleri sağlanabilir (Akpınar, 2009: 31–32).

Bir diğer kendi hesabına çalışan grubu esnaf ve sanatkârlardır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas kazancın alt sınırının (asgari ücretin) 30 katından az olduğunu belgeleyenler de sigortalı sayılmamaktadır (5510 sayılı Yasa m. 6/I-k). Madde aylık net geliri asgari ücretin altında olan esnaf ve sanatkârı zorunlu sosyal sigorta kapsamının dışına itmektedir. Sağlıklı bir denetim sistemi kurulmadığı takdirde, söz konusu madde, bağımsız çalışanlar açısından sigortalı sayılmamanın ve sigortalılıktan kaçışın yolunu açacaktır (Tuncay, Ekmekçi, 2009: 238, Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 127).

Şekil 9’da müteşebbis geliri elde edenlerin gelir düzeyi ve cinsiyete göre dağılımı verilmiştir³². Şeklin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, müteşebbis geliri elde edenlerden kadınların %73’ünün, erkeklerin %27’sinin asgari ücretin altında gelir elde ettiği tespit edilmiştir. Toplam müteşebbis geliri elde edenlerin ise %33,6’sı asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Yasa maddesinin özellikle kendi adına ve hesabına çalışan kadınları olumsuz yönde etkilediği açıktır.

³² Söz konusu gelir elde edenlerin ne kadarının gelir vergisinden muaf olduğu bilinmemektedir. Bununla beraber yapılan hesaplama esnaf ve sanatkârların ne kadarının kapsam dışında kalacağı yönünde bir fikir vermesi açısından önemlidir. SSGSS Yasası yapılırken, ne kadar kişinin kapsam dışı kaldığı ile ilgili bir çalışmanın hem sosyal güvenliğin kapsamı, hem de Kurumun aktüeryal dengeleri açısından yapılmasının çok önemli olduğunu düşünüyöruz. Yaptığımız araştırmada böyle bir çalışmaya rastlamadığımızı belirtmek isteriz.

Şekil: 9 Müteşebbis Geliri Elde Edenlerin Cinsiyete ve Gelire Göre Dağılımı 2009

Kaynak: TÜİK HHBA 2009 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Kuşkusuz esnaf ve sanatkârın isteğe bağlı sigorta primi ödeme olanağı bulunmaktadır. Ancak esnaf ve sanatkâra dönük özel bir prim indirimi bulunmamaktadır. Bir başka anlatımla, esnaf ve sanatkârın gelir düzeyi dikkate alınmamaktadır. İşverenlerin çalıştırdıkları işçilere dönük çeşitli prim teşvikleri bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de ilave kadın istihdamı halinde kadınların sigorta primi işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanmasıdır. Kadın işçi olarak işe girdiğinde kendisine değil, ancak işverenine dönük mali bir destek verilmektedir. Bununla beraber kadın, esnaf ve sanatkâr ya da çiftçi olarak iş hayatına girdiğinde, kamudan herhangi bir sosyal sigorta prim teşviki alamamaktadır. Bu çerçevede aynı işçilerde (4-1/a) sigortalılarında olduğu gibi, bağımsız çalışanlara da 5 puanlık bir prim desteği sağlanması kişilerin prim ödemelerini teşvik, sosyal güvenlik haklarına kavuşma anlamında önemli bir adım olabilir (Alper,2010: 643). Söz konusu prim teşvikinin kendi adına çalışan esnaf, sanatkâr ve çiftçi kadınlarda daha yüksek olması, böylelikle düşük gelirli bağımsız çalışan kadınların sosyal güvenlik kapsamına alınması sağlanabilir.

SSGSS Yasası düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar ile çiftçileri sistemden dışlarken, kamuoyunda torba yasa olarak adlandırılan yasa ile daha çok sermaye şirketi ortaklarının yararlanabileceği bir başka işyerinde çalışarak, işçi gibi sigortalı

olma ve 7200 gün ile yaşlılık aylığı alma hakkı tanınmıştır (6111 sayılı Yasa m. 33)³³. Gerçi esnaf ve sanatkâr ile çiftçilerde başkasının yanında çalışırlarsa 4/1-b sigortalılıkları kesilecek ve 4/1-a sigortalısı olacaklardır. Ancak bir esnaf ya da sanatkârın 4/1-a sigortalısı olabilmek için bir başka işyerinde çalışması gerekmektedir. Dolayısıyla esnaf ya da sanatkârın işyerini kapatması olasılığı yüksektir. Oysa söz konusu düzenlemeden şirket ortaklarının yararlanması daha kolay gözükmektedir. Normalde yasa, şirket ortaklarının kendi şirketlerinden işçiler gibi sigortalı olmasını engellemektedir (SSGSS Yasası m.53/2). Ancak torba 6111 sayılı yasa ile şirket ortaklarına kendi şirketlerinde bağımsız çalışan sigortalısı iken (SSGSS YASASI, m. 4/I-b), başka işyerlerinde işçi olarak çalışmaya başladıklarında işçi gibi sigortalı olma (SSGSY, m. 4/1-a) olanağı getirilmiştir.

Böylelikle şirket ortakları işçilere tanınan tüm sosyal sigorta haklarından kolaylıkla yararlanabileceklerdir. Hatta primleri düzenli ödendikçe, sigorta primleri işveren hisselerinin 5 puanlık kısmı da Hazine tarafından karşılanacaktır. Yapılan düzenlemenin daha çok sermaye sınıfının lehine olduğu açıktır. Buna karşın, kadınların erkeklere göre dezavantajlı durumda bulunduğu düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar ile çiftçiler sosyal sigorta programlarından dışlanmakta, zorunlu sigorta kapsamında prim ödemek isteyenler ise gelirlerine göre yüksek prim yükü ile karşı karşıya kalmakta ve herhangi bir prim teşvikinden yararlanamamaktadırlar. Üstelik söz konusu çalışan grubu, yaşlılık aylığı alabilmek için 9000 gün sigorta primi ödemek zorunda kalacaktır. Diğer yandan, bir başkasının yanında işçi olarak çalışan şirket ortağı kadın sigortalı SSGSS Yasası yönünden işçi gibi işlem göreceği için, doğum yaptığı süreler ile her çocuk için iki yıla kadar (toplam dört yıl) çalışmadığı süreleri borçlanabilecektir (SSGSS Yasası, m. 41/b). 4/1/b statüsünde çalışan bağımsız çalışan kadınlar ise çocuk nedeniyle çalışmadıkları süreyi borçlanamamaktadırlar. Zor koşullarda çalışan esnaf ve sanatkâr kadınlar ile çiftçi kadınların söz konusu haklardan yararlanmak bir yana, kapsam dışına itilmeleri Anayasa’nın eşitlik ilkesi ile de bağdaşmamaktadır.

Düşük gelirli esnaf ve sanatkarlar, çiftçiler, yevmiyeli çalışanlar vergilerle finanse edilen sosyal yardım ve hizmet programları ile de sosyal koruma kapsamına alınabilir. Gerçekten de atipik çalışanlardan ilgili yasalara göre yoksulluk eşliğinin altında olanların söz konusu sosyal yardım ve hizmet programları kapsamında

³³ 6111 sayılı Yasanın 33. maddesi ile 5510 sayılı SSGSS Yasası’nın sigortalılık hallerinin birleşmesi başlıklı 53 üncü maddesi değiştirilmiştir. Buna göre, “Sigortalının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. ..” Yapılan değişiklik ile aynı anda bağımsız çalışan, bir kişinin işçi olarak çalışmaya başlaması ile birlikte SSGSS Yasası açısından bağımsız çalışan (m.4–1/b) sigortalılığı sona erecektir.

sağlık ve gelir güvencesine kavuşturulması olanaklıdır. Atipik çalışanların sosyal yardım ve hizmet programlarından ne ölçüde yararlanabildikleri kuşkusuz ayrı bir çalışmayı gerektirmektedir. Ancak mevcut sistemde programların finansmanındaki yetersizlik ve yardımların azlığı, sistemden yararlanmada ilkelerin olmaması ve uygulama farklılıkları (Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları örneğindeki gibi) (Sözer, 1998:215), atipik çalışanların sosyal yardım ve hizmet programlarından yeterince yararlanamamasına neden olabilecektir.

SONUÇ

Atipik çalışma, bir işverene bağlı, belirsiz süreli, haftada kırkbeş saat, düzenli, ücretli ve sosyal güvenceli çalışma türleri dışında kalan, sözleşmenin süresi, ücret, bağımlılık unsurları açısından düzenli ücretli çalışma türlerinden farklılık gösteren çalışma türlerini kapsar. Kısmi zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma, geçici (yevmiyeli çalışma), evde çalışma, kendi adına ve hesabına çalışma, ücretsiz aile işçiliği, atipik çalışma şekillerinden bazılarıdır. 1980’li yıllardan itibaren etkisini göstermeye başlayan arz yönlü iktisat politikaları, küreselleşme, teknolojik gelişmeler, artan rekabet, mal ve hizmet üretiminin talebe göre ayarlanması, tipik çalışan işgücünün profilini de değiştirmeye başlamıştır. Atipik çalışma şekilleri ile çalışanların sayısında artışlar yaşanmaya başlamıştır. Kadınların başta kısmi süreli çalışmalar olmak üzere, aile içi sorumluluklarını da yerine getirebilecek şekilde çalışması gündeme getirilmektedir. Diğer yandan güvencesiz, düşük ücretli işler ile kadınları işgücü piyasasında eğreti olarak adlandırılacak işlerde çalıştırmak, işverenler tarafından bir anlamda işgücü maliyetinin düşürülmesi anlamına da gelmektedir. Ülkemizde de kısmi süreli çalışma, evde çalışma, kendi adına ve hesabına çalışma gibi atipik çalışma şekillerinin giderek yaygınlaştığı görülmektedir. İşgücü piyasasında, kendi hesabına çalışanların, ücretsiz aile çalışanlarının ve yevmiyeli çalışanların oranı Avrupa Birliği ülkelerinin üzerindedir. Bu yönüyle Türkiye’de Avrupa’dan farklı olarak atipik çalışma zaten yıllardır çalışan yoksulların içinde bulunduğu bir *eğreti istihdam alanı* olarak varlığını sürdürmektedir. Bunun üzerine işgücü piyasasının katı olduğu iddiasıyla düzenli ücreti istihdamın çalışma koşullarını esnekleşme adı altında kuralsızlaştırmak, örgütsüzleştirmek, ücretlerini düşürmek, sosyal korumaya erişimlerini zorlaştırmak, yoksulluğu derinleştirebilecek ve gelir dağılımındaki adaletsizliği orta ve uzun erimde şiddetlendirebilecektir.

Çalışma ile Türkiye’de atipik çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun yoksul ve sosyal güvencesiz olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de sosyal sigorta programları, düzenli ücretli çalışanları kapsarken, düzensiz, düşük gelirli çalışanları sistemden dışlamaktadır.

Sosyal güvenlik reformu olarak yapılan düzenlemelerin atipik çalışan kadınlar üzerine etkisinin olumsuz olduğu görülmektedir. Kısmi süreli çalışanların primleri

çalıştıkları süre ile orantılı olarak hesaplanırken, sosyal sigorta yardımlarından yararlanmak için gerekli prim ödeme gün sayılarını doldurmaları da mümkün görünmemektedir. Her ne kadar kısmi süreli çalışanlara eksik kalan günlerini isteğe bağlı olarak ödeme ya da borçlanma olanağı getirilmiş ise de kazançları düşük kadınların söz konusu yüksek primleri ödemesi neredeyse imkânsızdır. Yasa atıpk çalışan kadınların pek çoğunu zorunlu sigorta kapsamı dışına itmektedir.

Yasa koyucu bazı atıpk çalışan grupları için düşük prim ödeme olanağı getirmiştir. Örneğin, gelir vergisinden muaf olup, evinde kendi hesabına çalışanlar, aylık geliri masraflar düştükten sonra yıllık asgari ücretin altında kalan çiftçiler, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanlar 2011 yılı için 18 günlük prime esas kazanç üzerinden prim ödeme olanağına sahiptirler. Bununla beraber, söz konusu prime esas kazanç matrahı her yıl bir günlük prime esas kazanç tutarında arttırılacak ve 12 yılın sonunda işçiler ve memurların prime esas kazanç alt sınırı ile eşitlenecektir. Oysa söz konusu çalışan grupları mevcut düzendeki primi bile ödeyecek gelir seviyesine sahip değildir. Kaldı ki, tarım sektörünün GSYİH içindeki payı giderek küçülürken, sigorta primlerinin arttırılması ciddi bir tezatlık yaratmaktadır. Diğer yandan, reform öncesi geçici tarım işçilerinin düşük prim ödemeyerek sosyal sigorta edimlerinden yararlanabilmesini sağlayan bir mikro sigorta programı olan 2925 sayılı Yasa’ya giriş olanağı da SSGSS Yasası ile ortadan kaldırılmıştır. Ev hizmetlerinde gündelik çalışanlar, düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar ile çiftçiler sosyal sigorta kapsamı dışında tutulmuşlardır. Ücretsiz çalışan eş, sosyal sigorta kapsamı dışında tutulmaya devam etmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu ise eşlerinin yanında çalışıp, SGK’ya bildirilen kadınların eşlerinden ücret alıp almadıklarını araştırmakta, kayıtlarda ücret almasına karşın, ücret almadığını araştırmakta çoğunluğunu kadınların oluşturduğu eşlerin sigortalılığını da muvazaalı bildirim olduğu gerekçesi ile iptal etmektedir. Uygulamalar her ne kadar yasaya dayansa da görevlerinden bir tanesi kayıt dışı istihdamla mücadele olan SGK’nın amaçları ile çelişmektedir. Sosyal güvenlik reformu adı altında getirilen düzenlemelerin atıpk çalışan kadınlar aleyhine bir durum yarattığı, çalışan kadınları sosyal sigorta programlarından dışladığı açıktır. Atıpk çalışan gruplarından bazılarını kapsam içine almaya çalışan, ancak başta düşük prim öderken, yıllar içerisinde prim ödeme tutarlarını yükselten düzenlenmelerin ise zaten gelir seviyesi düşük atıpk çalışan kadınları kapsamadığı da açıktır. Oysa söz konusu düzenlemeler yapılırken, TÜİK Hane Halkı Bütçe, Gelir ve Yaşam Koşulları ve Hane Halkı İşgücü Anketleri yoluyla söz konusu kesimlerin yıllar içerisindeki gelir ve istihdam koşulları tespit edilip onlara uygun programlar geliştirilebilirdi.

Atıpk çalışma mevcut haliyle kadını her türlü gelir güvencesinden uzak tutan bir çalışma şekli olup, emeğin sömürülmesine neden olmaktadır. Atıpk çalışan kadınların sosyal güvenceye ulaşmaları, orta ve uzun erimde yoksulluk risklerini de önemli ölçüde azaltacaktır. Bunun için önerilerimiz aşağıda sıralanmıştır:

1- Kısmi süreli çalışan kadınların prim ödeme gün sayıları, aynı kamuda çalışan usta öğreticiler gibi 30 gün üzerinden hesaplanmalı ya da kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta edimlerinden yararlanma koşulları kolaylaştırılmalıdır. Bununla birlikte, aylık ve gelirlerin alt sınırı kısmi süreli çalışanlar için yükseltilmelidir. Aksi halde, sosyal sigortaların geliri yeniden dağıtım fonksiyonu ortadan kalkacak ve ilerleyen yıllarda yoksul yaşlılar sınıfı ortaya çıkacaktır.

2- Özellikle tarım sektörü için, çalışma koşulları ve kazançlar dikkate alınarak, düşük primlerle yüksek edimler sağlayan atipik çalışanlara özgü sosyal sigorta programları kurulmalıdır.

3- Eve iş verme sistemi içinde çalışanlar zorunlu sosyal sigorta programları kapsamına alınmalı ve prim ödeme mükellefiyetleri bunların işverenlerine verilmelidir. Bununla beraber, söz konusu çalışanlara dönük özel bir sosyal koruma programı da kurulabilir.

4- Eşinin yanında ücretsiz çalışanların, istekleri halinde eşlerinin yanlarından Kuruma bildirilmeleri olanaklı hale getirilmelidir.

5- Düşük gelirli esnaf ve sanatkâr kadınlara da düşük prim ödeyerek sosyal sigorta kapsamına girme hakkı verilmelidir. Ayrıca, kendi hesabına çalışan kadınların işçi kadınlar gibi, doğum borçlanması yapabilmeleri sağlanmalıdır.

6 Atipik çalışanlara özel geliştirilecek sosyal sigorta programları ile kapsama alınamayacak ya da söz konusu programların kapsamına girmesine karşın, elde edecekleri edimlerle yoksullukları ortadan kalkmayan atipik çalışanların, vergilerle finanse edilecek, yeterli gelir güvencesi sağlayacak, sosyal yardım ve hizmet programları ile sosyal korumanın kapsamına alınması sağlanmalıdır.

7- Kadınları düzenli ücretli ve sosyal güvenceli işe sahip kılabilmek için, kadınların eğitim seviyesi yükseltilmelidir.

KAYNAKLAR

- AKDEN•Z, Selim (2010), “Ücretli Öğretmen İstihdamına İlişkin Usul ve Esaslar İle Sigortalılık Durumu”, Ataması Yapılmayan Öğretmenler Platformu, <http://www.ayop.biz/index.asp?t=3&p=479> (Erişim Tarihi: 17.03.2011)
- AKPINAR, Teoman, (2009), Avrupa Birliği Ekseninde Türkiye’de Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik ve Sorunları, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Metinleri, 01/2009, <http://sosyalbe.nku.edu.tr/012009.pdf> (Erişim Tarihi: 25.03.2011)
- AKYİĞİT, Ercan, (2007), İş Hukuku, Seçkin Kitapevi, 6. Baskı, Ankara
- ALPER, Yusuf, (2010), “5510 Sayılı Kanun Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar”, 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 7–10 Ekim, 2010, Antalya, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, Ocak, 2011–03–23.
- AYDEMİR, Fatih, (2000), Türkiye’de Orman İşçilerinin Sorunları, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, No:43, Başak Matbaacılık, Ankara.
- BAKIRCI, Kadriye, (2008), “Borçlar Yasası Tasarısında Evde Çalışanlar”, 10. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 23–25 Mayıs 2008, Pamukkale, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, Ekim 2009.
- BAŞTERZİ, Fatma,(2006) “Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarının Uyumlaştırılması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara
- BELORGEY, Jean-Michel, (2002),“Can Social Protection Respond to the Challenges of Precarious Jobs, Better Access to Employment and Equitable and Universal Decent Standards of Living? Lessons, from the French Experience”, içinde, H. Sarfati and G.Bonoli (editörler) Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective, Parallel or Converging Tracks ? pp. 311–47, Ashgate Publisher Limited, Hamshire-ENGLAND
- BENACH, J, C MUNTANER, (2007), “Precarious employment and health:developing a research agenda”, J Epidemiol Community Health 61, pp: 276–277, <http://jech.bmj.com/content/61/4/276.extract> (Erişim Tarihi: 10.03.2010)
- BİLGİLİ, Özkan, (2008), Sosyal Güvenlik Uygulaması, Denizli Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, Eylül.
- CENTEL, Tankut (2001) “Türkiye’de Alternatif Çalışma Biçimleri ve Bunların Doğurduğu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunları”, içinde, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Güncel Sorunları, İstanbul, Ed. Bernd Baron von MAYDELL, Münir EKONOMİ, Tankut CENTEL, ss.145-161
- CSDH (2008), Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health. Geneva, World Health Organization. http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789241563703_eng.pdf (Erişim Tarihi: 12.02.2011)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), (2005), Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), (2007) Kastamonu Milletvekili, Mehmet Serdaroğlu’nun soru önermesine verilen 28.12.2007 Tarih ve 2532 sayılı cevap yazısı, <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-1050c.pdf> (Erişim Tarihi:20.03.2011).

Çevre ve Orman Bakanlığı (2003), Muğla Milletvekili, Ali Cumhur YAKA’ orman işçilerinin sosyal güvenlik ve çocuklarının eğitim sorunlarına ilişkin verdiği yazılı soru önermesine 18.12.2003 Tarihli, yanıt yazısı <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/7/7-1413c.pdf> (Erişim Tarihi: 17.03.2011).

ÇİFTER, Algun, Özge, DEMİR, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı, Türleri ve Koşulları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 S.:10 Güz 2006/2 s.7-23, <http://www.iticu.edu.tr/Kutuphane/dergi/s10/M00143.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2011)

DİNÇASLAN, Birsen, Ramazan, SAKA, (2000) “Tarım ve Orman İşlerinde Sigortalılık”, Yıl: 2 Sayı: 6, ss. 25–28.

ECEVİT, Yıldız. (2003). Women’s Labour and Social Security. In F. Acar (Ed.) Bridging the Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Socio-economic Development and Poverty Reduction. World Bank, <http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyCGA.pdf> (Erişim Tarihi: 23.03.2011)

ECEVİT, Yıldız, (2008), “İşgücüne Katılım ve İstihdam”, (İçinde) Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yasası ve Siyaset", Raporunun Güncellemesi, TÜSİAD, KAGİDER, Temmuz ss. 113–213. http://www.socialprotection.eu/files_db/913/asisp_ANR10_Turkey.pdf (Erişim Tarihi: 12.02.2011)

EKİN, Nusret, (2000), Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No:2000-33, İstanbul

EMF, (European Metalworkers' Federation) (Tarihsiz), “What is precarious work ?” <http://www.precariouswork.eu/about/What-is-precarious-work> Erişim Tarihi:16.02.2011

ERDUT, Tijen, (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa: 6, ss. 11–49.

ERDUT, Zeki, (2007), “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri” Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa: 12, ss. 53–82.

ESER, Dilek, (2009), Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir

ETİLER, Nilay, LORDOĞLU, Kuvvet, (2010), “Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması” sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Pamukkale Üniversitesi, 4-6 Kasım 2010 Denizli, Bildiriler Kitabı, ss.93-118

Eurofound, (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) , (2009), Atypical Work, European Industrial Relations Dictionary, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm> (Erişim Tarihi:01.03.2011)

EUROPEAN PARLIAMENT, (2000), Atypical Work In The EU, Working Paper (Yazarlar: Kees Le Blansch, Drs. Guido Muller and Drs. Patricia Wijntuin Dr. Peter Leisink, Dr. Marc Rıgaux, Dr. Raf Rogowski, Mr. Mark Smith and Dr. Ton Wilthagen Editor: Lothar BAUER, SOCl106 EN,

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2440&langId=en (Erişim Tarihi:01.03.2011)

GOUDSWAARD Anneke., NANTEUIL Matthieu. De (2000) Working Conditions, Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States, European Foundation for the Improvement of Living and Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/07/en/1/ef0007en.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2011)

GÜZEL, Ali, Ali Rıza OKUR, Nürşen, CANIKLIOĞLU, (2010), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 13. Bası.

GÜZEL, Ali, (1997), Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 4, S. 2, Haziran, ss.83-126

http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwervlet?mhtmlcss&report=Metarp5.rdf&p_1=1676&p_harf=@DC (Erişim Tarihi: 12.03.2011)

HEINZE, Meinhard, (2001), “Değişik Çalışma Biçimleri ve Bunların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu”, içinde, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Güncel Sorunları, İstanbul, Ed. Bernd Baron von MAYDELL, Münir EKONOMİ, Tankut CENTEL, ss.145-161

KALLEBERG Arne L., (2000), “Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work”, Annual Review of Sociology, Vol. 26, pp. 341–365, Published by: Annual Reviews Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/223448> (Erişim Tarihi: 10.03.2011)

KALLEBERG L. Arne., Barbara F. RESKİN, Ken HUDSON, (2000), Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality inthe United States Source: American Sociological Review, Vol. 65, No. 2 (Apr., 2000), pp. 256–278 Published by: American Sociological Association Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2657440> (Erişim Tarihi: 10.03.2011)

KAPAR, Recep, (2007), “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, S.29, Ocak Şubat Mart, ss.2-10, <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/mart29/uygun.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2011)

KAPAR, Recep, (2010), “Türkiye’de Çalışan Yoksullar”, ASOMEDYA, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Kasım-Aralık, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/asocalisan.pdf> (Erişim Tarihi:03.04.2011)

KARADENİZ, Oğuz, (2004) “Türkiye’de Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl: 5, Sa: 23, ss. 25–42.

KARADENİZ, Oğuz, (2006), “Türkiye’de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerine Olası Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 8, Sa: 4, ss. 90–127.

KARADENİZ, Oğuz, (2008), "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu", II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 26–27 Nisan, Genel İş Matbaası, Ankara, ss.177-204.

KARADENİZ, Oğuz, (2007) “Social Security of Casual Agriculture Workers in Turkey”, 5th International Research Conference on Social Security, Warsaw, 5–7 March 2007, "Social security and the labour market: A mismatch?" International Social Security Association, Research Programme.

KARAKOYUN, Yücel, (2007), Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İş-Kur’un Rolü, Uzmanlık Tezi, http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20%28ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YOLUYLA%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE%20K.pdf (Erişim Tarihi:02.04.2011)

KELLER, Berndt, Hartmut SEİFERT, (2005),“Atypical Employment and Flexicurity”, Management Revue, volume 16, issue 3, ss.304-322, http://www.management-revue.org/papers/mrev_3_05_Keller_Seifert.pdf (Erişim Tarihi:03.04.2011)

KESKİN, Doğan, (2008), “Kısmi Süreli ve Ev Eksenli Çalışmada Kadının Yeri ve Sorunları”, II. Çalışma Yaşamı Kongresi, II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sosyal politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 26–27 Nisan, Genel İş Matbaası, Ankara.

KOÇ, Yıldırım, (2001), Eve İş Verme, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, No: 63, Ankara.

KORAY, Meryem, Sosyal Politika, İmge Kitapevi, 3. Baskı, Ekim, Ankara,

KUTAL, Gülten, (2008), Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, TES-İŞ Dergisi, Mayıs, ss.84-94

LORDOĞLU, Kuvvet, (1990), Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, Friedrich Ebert Vakfı Yayınları, İstanbul

MURAT, Güven, (1996) “Atipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler”, Sabahaddin ZAİM’e Armağan, İktisat fakültesi Mecmuası, 1994/B-3, C-1-4, İstanbul ss.123-146

ODAMAN, Serkan, (2008), “Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi”, II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 26–27 Nisan, Genel İş Matbaası, Ankara ss.151-166

OGURA, Kazuya, (2005), “International Comparision of<Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries”, Japan Labour Review, Volume:2, Number:2, April, pp.5-29, http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR06_ogura.pdf (Erişim Tarihi:02.04.2011)

OKUR, Ali, Rıza, (2004), “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:7, Sayı:3, ss.1-22

ÖZDEMİR, Burhan, (1997), Ev Çalışması, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran, ss. 127–150.

ÖZSUCA, Türcan, Şerife, (2003) Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası, İmaj Yayıncılık, Ankara

PENNINGS, Frans, Karin SENER Ş Nurhan SÜRAL, (2005), Sosyal Güvenlik Esneklik İlişkisi, içinde Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi (Editör: Frans PENNING, Nurhan SÜRAL), ss. 96–119, http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf (Erişim Tarihi: 12.03.2011)

SAPANCALI, Faruk, (2005), Sosyal Dışlanma, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, Eylül.

SAVAŞ, Alpaslan, (2003), İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Uluslar Arası Sendikal Hareket, Petrol-İş Yıllığı, 2000-2003, Eylül,

SELAMOĞLU, Ahmet, Kuvvet LORDOĞLU, (2006) Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye İş Yayınları, AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.

SELAMOĞLU, Ahmet, (2003) İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Petrol-İş Yıllığı, 2000-2003, Eylül, ss.163-187

SGK, (Sosyal Güvenlik Kurumu), (2011), Sigortalı İstatistikleri, Ocak, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/lut/p/c1/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_gASPAAE8TIwN3d09XAYnJr1AnQ6dgQdgI6B8JJk8hZuHOVDeMNTI1cXY0MDdiIBuP4_83FT9gtyIcgCElpjh/dl2/d1/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnB3LzZfUDkzUVBJNDIwODhVMTAyVkrLTELJTDBPODA!/ (Erişim Tarihi: 20.03.2011)

SHÇEK (Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu) (2011), Özürlü Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Brifing Raporu, <http://www.shcek.gov.tr/userfiles/pdf/SH%C3%87EK%20%C3%96z%C3%BCrl%C3%BC%20Bireylere%20Y%C3%B6nelik%20Hizmetleri%2031.01.2010.pdf> (Erişim Tarihi: 20.03.2011)

Sosyal Sigortalar Kurumu, (SSK), (2000), Sigorta Müfettişleri Eğitim Notu, Çalışma Talimatı, SSK Yayınları, Ankara.

SÖZER, Ali Nazım, (1998), Türkiye’de Sosyal Hukuk, Barış Yayınları, Fakülteler Kitapevi, II. Baskı, İzmir

SÜZEK, Sarper, (2006), İş Hukuku, Beta Yayınları, 3. Bası (Tıpkı Bası), İstanbul, Şubat

ŞAKAR, Müjdat, (2006), “Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar”, Yaklaşım Dergisi, Haziran, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2006068156.htm (Erişim Tarihi: 17.03.2011)

TEMİZ, Hasan Ejder, (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması” Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2, ss. 55–80.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), (1999), Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara www.tisk.org.tr (Erişim Tarihi:02.04.2011)

TOKSÖZ, Gülay, (2007), Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara Ofisi, Ankara.

TOPÇUK, Yılmaz (2007), “Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Mali Pusula Dergisi, Ocak, (“Kısmi Süreli Çalışma Ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği” başlıklı makalenin tüm hakları yazarı Yılmaz Topçuk'e aittir ve makale, yazarı tarafından Türk Hukuk Sitesi (<http://www.turkhukuksitesi.com>) kütüphanesinde yayınlanmıştır.) http://www.turkhukuksitesi.com/makale_596.htm

TOPÇUK, Yılmaz, (2001), Milli Eğitim Bakanlığı’nca Ek Ders Ücreti İle Çalıştırılan Usta Öğreticilerin Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 12, ss. 27–33.

TUNCAY, Can, Ömer, EKMEKÇİ, (2009), Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Esasları, Legal Yayınevi, İkinci Bası, İstanbul.

TÜİK (2009) Hane Halkı Bütçe Anketi Veri Seti.

TÜİK (2009) Hane Halkı İşgücü Anketi Veri Seti.

UYANIK, Yücel, (2003), İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.2 ss.4-16

VIELLE, Pascale, WALTHER, Pierre, (2003), Flexibility and Social Protection, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/55/en/1/ef0355en.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2011)

YAVUZ, Arif, (2000), Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler, Nusret EKİN’e Armağan, TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, Ankara, ss.617-624

YILDIRAK, Nurettin, Bülent GÜLÇUBUK, Sema, GÜN, Emine OLHAN, Mehmet, KILIÇ, (2002), “Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları” Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilciliği, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/kadintarim.pdf> (Erişim Tarihi: 22.03.2011)

Erişim Sayfaları:

http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?mthtmlcss&report=Metarp5.rdf&p_1=1784&p_harf=Y (Erişim Tarihi:12.03.2011)

http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?mthtmlcss&report=Metarp5.rdf&p_1=1676&p_harf=@DC (Erişim Tarihi:12.03.2011)