



**T. C.  
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**KADINLARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALARIN KADIN  
İŞGÜCÜ KATILIMINA VE İSTİHDAMINA ETKİSİ: BURSA'DA DUL  
VE YETİM AYLIĞI ALANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Gözde SÜMER**

**BURSA - 2015**





**T. C.  
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**KADINLARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALARIN KADIN  
İŞGÜCÜ KATILIMINA VE İSTİHDAMINA ETKİSİ: BURSA'DA DUL  
VE YETİM AYLIĞI ALANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Gözde SÜMER**

**Danışman:  
Prof. Dr. Yusuf ALPER**

**BURSA – 2015**

T. C.  
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı'nda 701113002 numaralı Gözde Sümer'in hazırladığı "Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadın İşgücü Katılımına Ve İstihdamına Etkisi: Bursa'da Dul Ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 04/08/2015 günü 10:00-11:30 .....saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının ..... BAŞARILI ..... (başarılı/başarısız) olduğuna ..... OYDURLU? ..... (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.



Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu  
Başkanı)

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Prof. Dr. Yusuf Alper  
Uludağ Üniversitesi



Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler  
Eskişehir Anadolu Üniversitesi



Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Prof. Dr. İlknur Kılıç  
Uludağ Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

04/08/ 2015

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Gözde Sümer  
Üniversite : Uludağ Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi  
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi  
Sayfa Sayısı :XIV+ 150  
Mezuniyet Tarihi : / / 2015  
Tez Danışman(lar)ı : Prof Dr. Yusuf ALPER

### **KADINLARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALARIN KADIN İŞGÜCÜ KATILIMINA VE İSTİHDAMINA ETKİSİ: BURSA'DA DUL VE YETİM AYLIĞI ALANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması önemli bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında işgücüne katılımları açısından kadınlar ve erkekler arasında büyük farklılık bulunmaktadır. TÜİK verilerine göre 2014 yılı Aralık ayında, kadınların işgücüne katılımları % 30 olurken, bu oran erkeklerde % 70,8 olmuştur. Türkiye bu oran ile kadınların işgücüne katılımında OECD ülkeleri arasında son sırada yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılmamasında eğitim seviyesi, kırdan kente göç, geleneksel iş bölümü, yasal düzenlemeler, çocuk bakımında kurumsal yetersizlikler vb. birçok etken bulunmaktadır. Bu nedenlerle düşük istihdam oranlarına karşılık çeşitli sosyal politika önlemleri alınmaktadır. Fakat aynı zamanda mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde uygulanan sosyal politikalar kadınların işgücüne katılımında engel oluşturmaktadır. Bunu Türk sosyal güvenlik sisteminin kadınlara yönelik ayırıcı uygulamalarında görebiliriz. Ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarının verilme şartının hak sahibi kadınların ve kız çocuklarının evlenmeme ve sigortalı bir işte çalışmaması şartlarına bağlı tutulması, kişilerde kayıt dışı çalışma, iş hayatına girmeme ve çeşitli suiistimalleri beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada bir sosyal politika uygulaması olan ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarının hak sahibi kadınların ve kız çocuklarının işgücüne katılımlarına etkisi, Bursa ili örneği üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı, dul ve yetim aylıklarının kadınların ve kız çocuklarının işgücüne katılımını nasıl etkilediğini gerek istatistiki veriler gerekse nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme yöntemi ile analiz etmektir.

#### **Anahtar Sözcükler:**

Sosyal politika, ölüm sigortası, kadınların işgücüne katılımı, dul ve yetim aylıkları

## ABSTRACT

Name and Surname : Gözde SÜMER  
University : Uludağ University  
Institution : Social Science Institution  
Field : Labour Economics and Industrial Relations  
Branch : Labour Economics  
Degree Awarded : Master  
Page Number : XIV + 150  
Degree Date : / / 2015  
Supervisor (s) : Prof. Yusuf ALPER

### **EFFECT OF SOCIAL POLICIES FOR WOMEN ON PARTICIPATION LABOR FORCE AND EMPLOYMENT OF THE WOMEN: AN IMPLEMENTATION ON PEOPLE RECEIVING WIDOWS' AND ORPHANS' PAYMENTS IN BURSA**

Low labor force participation rate of women in Turkey appears as an important fact. Besides, there is a great difference between women and men with respect to their participation in labor force. According to data of TUIK (Turkish Statistical Institute), while labor force participation rate of women was 30%, this rate was 70.8% in men in December, 2014. With this rate Turkey is ranked as the last country among the OECD countries in the labor force participation of women. There are many factors for the non-participation of women in labor force such as educational level, rural-to-urban migration, traditional division of labor, legal regulations, institutional inadequacies in child care, etc. Therefore, various social policy measures are taken for the low employment rates. However, at the same time, social policies practiced within the frame of the current legal regulations creates an obstacle in the labor force participation of the women. We can see this in the discriminatory practices by Turkish social security system toward women. Widows' and orphans' payments given from the survivors' insurance is given on the condition that the beneficiary women and daughters are not married and not working in an assured job, which in turn results in informal employment of the persons, not entering in business life and various abuses.

In this study, the effect of widows' and orphans' payments given from the survivors' insurance, which is a social policy implementation, on the labor force participation of the beneficiary women and daughters was evaluated through Bursa sample. The objective of the study was to analyze how the widows' and orphans' payments affect the labor force participation of the women and daughters either with statistical data or with semi-structured face-to-face interview, which is one of the qualitative research methods.

#### **Keywords:**

Social policy, survivors insurance payment, women's labour force participation, Widows' and Orphans' Payments

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimin yazılışı aşamasında ve ortaya çıkmasında, her konuda yardımcı olan ve bana bilgisi ve tecrübesiyle değerli katkılarda bulunan tez danışmanım, öğrencisi ve asistanı olmaktan gurur duyduğum Prof. Dr. Yusuf Alper'e teşekkür borçluyum.

Çalışmanın alan araştırması bölümünde yaptığım görüşmelerin gerçekleştirilmesinde çok büyük desteği olan Sosyal Güvenlik Denetmeni Arif Türker Kızılova ve diğer Bursa Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

Tezimin yazılışı sırasında değerli katkılarından ve yardımlarından dolayı Arş Gör. Serhat Özgökçeler'e de teşekkür borçluyum. Ayrıca çalışma arkadaşlarıma ve üzerimde emekleri bulunan Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün değerli Öğretim Üyeleri'ne teşekkür ederim.

Bugüne kadar gelmemde çok büyük payı olan ve bu süreçte her zaman yanımda olarak beni destekleyen aileme ne kadar teşekkür etsem azdır.

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa No:

|                       |      |
|-----------------------|------|
| TEZ ONAY SAYFASI..... | ii   |
| ÖZET .....            | iii  |
| ABSTRACT .....        | iv   |
| ÖNSÖZ.....            | v    |
| İÇİNDEKİLER.....      | vi   |
| KISALTMALAR .....     | xiii |
| TABLolar DİZİNİ.....  | xiv  |
| GİRİŞ.....            | 1    |

### 1. BÖLÜM

#### **KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE DÜNYADA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR**

|  |    |
|--|----|
| 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....  | 4  |
| 1.1. Sosyal Politika Kavramı .....                               | 4  |
| 1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Politika .....                         | 5  |
| 1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika.....                        | 6  |
| 1.1.3. Günümüzde Değişen Sosyal Politika Kavramı .....           | 7  |
| 1.2. Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik.....       | 8  |
| 1.2.1. Sosyal Sigortalar .....                                   | 10 |
| 1.2.1.1. Sosyal Sigorta Kavramı .....                            | 10 |
| 1.2.2. Sosyal Yardım Olgusu .....                                | 11 |
| 1.2.2.1. Sosyal Yardımlar .....                                  | 11 |
| 1.2.2.1.1. Sosyal Yardımların Olumlu ve Olumsuz Özellikleri..... | 14 |
| 1.2.2.1.1.1. Olumlu Özellikleri.....                             | 14 |



|   |    |
|---|----|
| 1.2.2.1.1.1.1. Boşlukları Tamamlayıcı Olması.....   | 14 |
| 1.2.2.1.1.1.2. Tasarruf Sağlama Yönü.....   | 15 |
| 1.2.2.1.1.1.3. Diğer Olumlu Özellikleri.....  | 15 |
| 1.2.2.1.1.2. Olumsuz Özellikleri .....  | 16 |
| 1.2.2.1.1.2.1. İnsanları Tembelleğe İtmesi ve Bağımlılık Yaratması.....                               | 16 |
| 1.2.2.1.1.2.2. Damgalanma ve Küçük Düşürülme.....   | 18 |
| 1.2.2.1.1.2.3. Yardımların Suiistimal Edilmesi .....  | 18 |
| 1.2.3. Sosyal Hizmetler .....   | 19 |
| 2. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE KADIN EMEĞİ .....  | 21 |
| 2.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın Emegi .....   | 22 |
| 2.2. Sanayi Devriminden Günümüze Kadar Kadın Emegi .....  | 23 |
| 3. DÜNYADA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMLARINI<br>ARTTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR ..... | 28 |
| 3.1. Çocuk Bakım Hizmetleri .....   | 29 |
| 3.2. Bakım İzinleri .....   | 31 |
| 3.2.1. Annelik (Doğum) İzni .....   | 31 |
| 3.2.2. Babalık ve Ebeveyn İzni .....  | 34 |
| 3.3. Çalışma Zamanına İlişkin Düzenlemeler.....   | 36 |
| 3.4. İşgücü Piyasası Politikaları .....   | 38 |
| 3.4.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları.....  | 38 |
| 3.4.2. Kadınlara Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Uygulamaları.....                                      | 39 |

## 2. BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ VE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN SOSYAL POLİTİKALAR

|   |    |
|---|----|
| 1. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ .....  | 41 |
| 1.1. Cumhuriyet'in İlanından Önce .....   | 41 |
| 1.2. Cumhuriyet Dönemi .....  | 44 |
| 1.3. Günümüzde Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu ve İşgücüne Katılımı .....                        | 49 |
| 1.3.1. Türkiye'de Kadın İstihdamının Yapısı.....  | 51 |
| 1.3.1.1. Kadın İstihdamında Sektörel Dağılım .....  | 51 |
| 1.3.1.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı .....                                     | 53 |
| 1.3.1.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı .....                                       | 54 |
| 1.3.1.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu.....  | 55 |
| 1.3.1.5. Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....  | 56 |
| 1.3.1.6. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılımı .....                                   | 57 |
| 1.3.1.7. Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Durumu.....                                   | 58 |
| 1.4. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler .....   | 59 |
| 1.4.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini .....   | 59 |
| 1.4.2. Eğitim Düzeyi .....  | 61 |
| 1.4.3. Kırdan Kente Göç.....  | 62 |
| 1.4.4. Düşük Ücret Düzeyi .....   | 63 |
| 2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN SOSYAL<br>POLİTİKALAR .....                                 | 64 |
| 2.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları .....                        | 64 |
| 2.1.1. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) .....  | 64 |
| 2.1.2. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) .....   | 67 |
| 2.1.2.1. Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdamının Arttırılması İçin<br>Öngörülen Politikalar ..... | 68 |
| 2.1.3. Orta Vadeli Program (2015-2017) ve Yıllık Program (2015).....                                  | 69 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.4. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu .....   | 72 |
| 2.1.5. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması<br>Başbakanlık Genelgesi.....  | 72 |
| 2.1.6. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı<br>Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik<br>Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı..... | 73 |
| 2.2. Sosyal Hukukta Kadın İstihdamını Düzenleyen Hükümler.....   | 76 |
| 2.2.1. Çalışma Mevzuatında Kadın İstihdamı .....   | 76 |
| 2.2.1.1. Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği .....   | 76 |
| 2.2.1.2. Ücrette Eşitlik.....  | 77 |
| 2.2.1.3. Çalışma Mevzuatında İzinler.....  | 78 |
| 2.2.1.3.1. Analık (Doğum) İzni.....  | 78 |
| 2.2.1.3.2. Emzirme (Süt) İzni.....   | 80 |
| 2.2.1.3.3. Babalık İzni.....   | 80 |
| 2.2.1.3.4. Ebeveyn İzni .....  | 80 |
| 2.2.1.4. Çalışma Mevzuatında Gebe ve Yeni Doğum Yapmış İşçinin<br>Çalışma Şartlarına İlişkin Düzenlemeler.....   | 81 |
| 2.2.1.5. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı .....   | 83 |
| 2.2.1.6. Esnek Çalışma .....   | 83 |
| 2.2.1.6.1. Kısmi Zamanlı Çalışma .....   | 83 |
| 2.2.1.6.2. Çağrı Üzerine Çalışma.....  | 84 |
| 2.2.1.6.3. Evde Çalışma .....  | 84 |
| 2.2.1.7. Evlenen Kadın İşçiye Kıdem Tazminatı.....   | 84 |
| 2.2.1.8. Çocuk Bakımına Yönelik Düzenlemeler.....  | 85 |
| 2.2.1.8.1. İşverenin Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü .....  | 85 |
| 2.2.1.8.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kendi Personeli İçin Kreş ve<br>Gündüz Bakımevleri Açma Yükümlülüğü .....  | 86 |
| 2.2.2. Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın İstihdamı .....   | 86 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.2.2.1. 5510 Sayılı Kanun ve Kadın İstihdamını Etkileyen Düzenlemeler.....                     | 90  |
| 2.2.2.2. Analık Sigortasından Sağlanan Haklar.....  | 91  |
| 2.2.2.2.1. Analık İzni Süresince Gelir Güvencesi.....   | 91  |
| 2.2.2.2.2. Doğum Borçlanması Hakkı .....  | 92  |
| 2.2.2.2.3. Gençlerin ve Kadın İşçilerin İstihdamında Sigorta Prim Teşviki .....                 | 92  |
| 2.2.2.2.4. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar .....  | 93  |
| 2.2.2.2.5. Emekliliğe Yönelik Yapılan Düzenlemeler .....  | 93  |
| 2.2.2.2.6. Ölüm Sigortası .....   | 95  |
| 2.2.2.2.6.1. Ayırıcı Hükümler .....   | 97  |
| 2.2.2.2.6.2. Ölüm Sigortası ile Verilen Dul ve Yetim Aylıklarından Doğabilecek Sakıncalar ..... | 98  |
| 2.2.2.2.6.2.1. Çalışma Kararını Etkilemesi.....   | 98  |
| 2.2.2.2.6.2.2. Yaşam Kalitesini Etkilemesi .....  | 99  |
| 2.2.2.2.6.2.3. Diğer Sakıncalar .....   | 101 |
| 2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler .....          | 101 |
| 2.3.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyal Yardımlar .....                                       | 101 |
| 2.3.1.1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.....  | 101 |
| 2.3.1.1.1. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü.....  | 102 |
| 2.3.1.1.1.1. Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı .....              | 102 |
| 2.3.1.1.2. Şartlı Nakit Transferi .....   | 104 |
| 2.3.1.3. Evde Bakım Yardımı .....   | 105 |
| 2.3.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyal Hizmetler .....                                       | 106 |
| 2.3.2.1. Çocuk Bakım Hizmetleri .....   | 106 |
| 2.3.2.1.1. ÇHGM Tarafından verilen Çocuk Bakım Hizmetleri.....                                  | 107 |
| 2.3.2.1.2. MEB’e Bağlı Okul Öncesi Eğitim Kurumları .....                                       | 107 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.3.2.1.3. Belediyelere Bağlı Kreşler ..... | 109 |
|---|-----|

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BURSA'DA ÖLÜM SİGORTASINDAN DUL VE YETİM AYLIĞI ALAN KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

|  |     |
|--|-----|
| 1. ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN TANIMLANMASI .....                      | 112 |
| 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....                                    | 114 |
| 2.1. Veri Toplama Teknikleri.....                                | 114 |
| 3. ARAŞTIRMANIN ALANI VE ÖRNEKLEMİ .....                         | 116 |
| 4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....                                | 118 |
| 5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....                             | 119 |
| 6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME .....                 | 119 |
| 6.1. İşgücüne Katılıma Etkisi.....                               | 119 |
| 6.2. Çalışma Hayatına Girmeyi Erteleme (Geciktirme) Etkisi ..... | 122 |
| 6.3. Kayıt Dışı Çalışmaya Etkisi.....                            | 124 |
| 6.4. Genel Sağlık Sigortasından Faydalanma Amacı .....           | 126 |
| 6.5. Ölüm Aylığı Alan Hak Sahiplerinin Yaşam Kalitesi.....       | 129 |
| 6.6. Diğer Sonuçlar .....  | 132 |
| SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....                                     | 134 |
| KAYNAKLAR.....   | 138 |
| ÖZGEÇMİŞ.....  | 151 |

## KISALTMALAR

| <b>Kısaltma</b> | <b>Bibliyografik bilgi</b>  |
|-----------------|---|
| <b>AB</b>       | Avrupa Birliği  |
| <b>ABD</b>      | Amerika Birleşik Devletleri   |
| <b>APE</b>      | Allocation Parentale d'Education(Ebeveyn Çocuk Bakım Ödeneği)   |
| <b>ASPB</b>     | Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı  |
| <b>BAĞ-KUR</b>  | Esnaflık ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu   |
| <b>BM</b>       | Birleşmiş Milletler   |
| <b>C.</b>       | Cilt  |
| <b>CEDAW</b>    | Commites on the Elimination of Discrimination against Women (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi) |
| <b>CLCA</b>     | Complement de Libre Choix D'Activité (İşgücüne katılıp katılmamayı seçme özgürlüğü için ek ödenek)                                    |
| <b>ÇHGM</b>     | Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü  |
| <b>ÇSGB</b>     | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  |
| <b>DDK</b>      | Devlet Denetleme Kurulu   |
| <b>DİE</b>      | Devlet İstatistik Enstitüsü   |
| <b>DMK</b>      | Devlet Memurları Kanunları  |
| <b>GebeEKY</b>  | Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına dair Yönetmelik                       |
| <b>ILO</b>      | International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)   |
| <b>IMF</b>      | International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)  |
| <b>İş K</b>     | İş Kanunu   |
| <b>İKMİH</b>    | İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları   |
| <b>İŞKUR</b>    | Türkiye İş Kurumu   |
| <b>KAGİDER</b>  | Türkiye Kadın Girişimciler Derneği  |
| <b>KEDV</b>     | Kadın Emeği Destekleme Vakfı  |
| <b>KHK</b>      | Kamu Hizmeti Komisyonu Başkanlığı   |
| <b>MEB</b>      | Milli Eğitim Bakanlığı  |
| <b>OECD</b>     | Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>pp.</b>    | Page to page  |
| <b>S.</b>     | Sayı  |
| <b>ss.</b>    | Sayfadan Sayfaya  |
| <b>SGK</b>    | Sosyal Güvenlik Kurumu                                    |
| <b>SSGSSK</b> | Sosyal Sağlık Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| <b>SSK</b>    | Sosyal Sigortalar Kurumu                                  |
| <b>SYDGM</b>  | Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü           |
| <b>SYDV</b>   | Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı                     |
| <b>SYGM</b>   | Sosyal Yardımları Genel Müdürlüğü                         |
| <b>ŞEY</b>    | Şartlı Eğitim Yardımı                                     |
| <b>STK</b>    | Sivil Toplum Kuruluşu                                     |
| <b>ŞNT</b>    | Şartlı Nakit Transferi                                    |
| <b>TEPAV</b>  | Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı              |
| <b>TBMM</b>   | Türkiye Büyük Millet Meclisi                              |
| <b>TMMOB</b>  | Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği                    |
| <b>TNSA</b>   | Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması                       |
| <b>TÜİK</b>   | Türkiye İstatistik Kurumu                                 |
| <b>TÜSİAD</b> | Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği                   |
| <b>UİS</b>    | Ulusal İstihdam Stratejisi                                |
| <b>VOL</b>    | Volume  |

## TABLolar DİZİNİ

**Sayfa No:**

|                  |  |     |
|------------------|--|-----|
| <b>Tablo 1.</b>  | Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (Kadın Nüfusunun % olarak 15-64).....                          | 26  |
| <b>Tablo 2.</b>  | Annelik İzni Süreleri.....   | 33  |
| <b>Tablo 3.</b>  | 1955-1980 yılları arasında kadınların sektörlere göre işgücüne katılım oranları.....             | 47  |
| <b>Tablo 4.</b>  | Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (15+ yaş) (Bin Kişi).....       | 49  |
| <b>Tablo 5.</b>  | Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....  | 52  |
| <b>Tablo 6.</b>  | Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı .....  | 53  |
| <b>Tablo 7.</b>  | İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumuna Göre Dağılımı .....                                   | 54  |
| <b>Tablo 8.</b>  | İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Kayıtlılık Durumu (15+ yaş) (%).....          | 55  |
| <b>Tablo 9.</b>  | Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım durumu (15+ yaş) (%) .....                       | 56  |
| <b>Tablo 10.</b> | Eğitim Durumuna Göre Kadının İşgücüne Katılımı (15+ yaş) (%) .....                               | 57  |
| <b>Tablo 11.</b> | Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılımı (15+ yaş) (%) .....   | 58  |
| <b>Tablo 12.</b> | Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri .....   | 60  |
| <b>Tablo 13.</b> | Cinsiyetler Arası Ücret Farkı, 2010.....   | 63  |
| <b>Tablo 14.</b> | 102 Sayılı Sözleşmede Sigortalı ve Hak Sahibine Yapılacak Düzenli Yardımlarda Aile ve Kadın..... | 87  |
| <b>Tablo 15.</b> | Yıllar İtibariyle Türüne Göre Kurum Sayıları .....   | 108 |
| <b>Tablo 16.</b> | Kadın çalışırken en küçük çocuğa bakan kişi.....   | 110 |
| <b>Tablo 17.</b> | 4/1-a kapsamında (SSK), Ölüm Aylığı Alanlar (2013).....  | 113 |
| <b>Tablo 18.</b> | Yarı Yapılandırılmış Görüşme Katılımcılarının Profili.....                                       | 117 |



## GİRİŞ

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları son yıllarda bazı kayda değer gelişmeler hala olsa da oldukça düşük düzeylerde seyretmektedir. İşgücüne katılım ve istihdam oranlarında cinsiyetler arasında büyük farklılıklar gözlenmektedir. Türkiye nüfusunun %49,8’ini oluşturan kadınların işgücüne katılma oranı % 30,8 iken, erkeklerde bu oran %71,5’tir. Aynı durum istihdam oranlarında da geçerlidir. Kadınların istihdam oranı %27,1 iken, erkeklerin istihdam oranı % 65,2’dir. Başka bir ifadeyle erkeklerin istihdam oranı kadınların istihdam oranınının 2,4 katıdır.<sup>1</sup> 2013 rakamlarıyla karşılaştırıldığında Türkiye, AB ülkelerinde ortalama %58,8 olan kadın istihdam oranının oldukça altında kalmaktadır. OECD ülkelerinde de benzer durum söz konusudur. OECD’de kadınların istihdam oranı % 57,5; işgücüne katılma oranı ise % 62,6’dır<sup>2</sup>. Türkiye belirtilen oranlarla OECD ülkeleri içerisinde son sırada yer almaktadır. 10. Kalkınma Planı’nda (2014-2018) da yer verildiği gibi<sup>3</sup> Türkiye’nin 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin gerçekleştirilmesinde kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış büyük rol oynayacaktır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük kalmasında birden fazla etken söz konusudur. Bunlar, kırdan kente göç, eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, düşük ücret düzeyi, çocuk bakımındaki kurumsal yetersizlikler yasal düzenlemeler vb. faktörler olarak sıralanabilir.

Özellikle son yıllarda düşük işgücüne katılım ve istihdam oranlarına karşılık kadınlara yönelik istihdamı teşvik politikalarının yaygınlaştığı da görülmektedir. Bu politikalar daha çok kadınların; eğitim seviyesinin yükseltilmesi, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması ile iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları üzerinden gitmektedir. Buna kadın girişimciliğinin arttırılmasına yönelik teşvik edici politikalar da ilave edilebilir.

---

<sup>1</sup> TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), İstatistiklerle Kadın 2014, Haber Bülteni, 5 Mart 2015.

<sup>2</sup> Ayrıntılı olarak bkz, Tablo: 1.

<sup>3</sup> T.C., Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), 422 nolu paragraf, Ankara, 2013.

Diğer yandan mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde uygulanan sosyal politikalar kadınların işgücüne katılımında engel oluşturmaktadır. Özellikle de sosyal güvenlik sisteminin kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları bu konuda etkili olmaktadır. Emeklilik ile ilgili düzenlemeler ve kadınlar ile kız çocukları için dul ve yetim kalmaları halinde belirli şartlar altında sağlanan koruma, bakmakla yükümlü olan kişi olarak sağlık sigortasından yararlanmaları buna örnek olarak gösterilebilir. Bu politikalar sosyal güvenlik sistemindeki birtakım düzenlemelerin pozitif ayrımcı politikaların ötesinde ailevi toplumsal değerleri güçlendiren politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, belirtilen politikalar, toplumsal cinsiyetçi iş bölümünü yeniden üreterek kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Bu çalışmada sosyal güvenlik sisteminin ayrımcı uygulamalarından olan dul ve yetim aylıklarının kadınların ve kız çocuklarının işgücüne katılımını ve istihdamını ‘nasıl etkilediği’ ele alınacaktır.

Yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda çalışma üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, kavramsal çerçeve başlığı altında sosyal politika ile ilgili teorik çerçeve sunulmaktadır. Bu kapsamda dar anlamda sosyal politika, geniş anlamda sosyal politika, günümüzde değişen sosyal politika kavramı, bir sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar, sosyal yardımların olumlu ve olumsuz özelliklerine ve sosyal hizmetler kavramlarına yer verilmiştir. Daha sonra tarihsel süreç içerisinde kadın emeğine yer verilmiştir ve dünyada kadın emeğinin gelişim süreci incelenmiştir. Bu çerçevede kadının ücretli çalışmasının sanayi devrimi ile başlaması nedeniyle tarihsel süreç içerisinde kadın emeği; sanayi devriminden önce ve sanayi devriminde günümüze kadar olan süreçte incelenmiştir. Bölümde son olarak dünyada kadınların işgücüne katılımını arttırmaya yönelik uygulanan sosyal politikalara yer verilmiştir. Bu kapsamda kadın istihdamında temel olan çocuk bakım hizmetleri, bakım izinleri ve çalışma zamanına ilişkin uygulanan politikalara ülke örnekleri çerçevesinde yer verilmiştir.

İkinci bölümde, öncelikle, Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişimi, kadın istihdamında dönüm noktası olan cumhuriyetin ilanından önce, cumhuriyet döneminde kadın istihdamı ve işgücüne katılımı ile günümüzde Türkiye’de kadın istihdamının durumu ve işgücüne katılımına yer verilmiş olup kadın istihdamının yapısı ve işgücüne katılma engelleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Daha sonra çalışmanın konusunu oluşturan

Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen sosyal politikalar açıklanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak kamu kurum ve kuruluşlarının kadın istihdamına yönelik politikaları; Onuncu Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Orta Vadeli Program (2015-2017) ve Yıllık Program (2015), Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi ve son dönemde gündemde olan Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı kadın istihdamını etkileyen yönleriyle ele alınmıştır. Sonrasında sosyal hukukta kadın istihdamını düzenleyen hükümler, Çalışma Mevzuatında kadın istihdamı ve Sosyal Sigortalar Hukukunda kadın istihdamı başlıklarında ayrıntılı açıklanmıştır. Çalışma açısından önemli olan ölüm sigortasına ilişkin ayrıntılı açıklamalara 5510 sayılı Kanun ve kadın istihdamını etkileyen düzenlemelerde yer verilmiştir. Son olarak ise, kadın istihdamını etkileyen sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler incelenmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise, Bursa’da ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylığı alan kadınlar ve kız çocukları üzerine yapılan uygulamaya yer verilmiştir. Bu bölümde ilk olarak araştırma probleminin tanımlanması açısından, dul ve yetim aylığı alan kadın ve kız çocuklarının yaş grubuna göre dağılımı SGK istatistiki verileri ile analiz edilmiştir. Daha sonra araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Bu çerçevede nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşmenin araştırma açısından uygunluğu belirtilmiştir. Bir sonraki başlıkta araştırmanın alanı ve örnekleme yer verilmiş olup, görüşülen kişilerin profilleri analiz edilmiştir. Daha sonra araştırmanın sınırlılıklarına yer verilmiştir. Çalışmanın devam ettiği sırada, 23.04.2015 tarihinde çıkartılan 6645 Sayılı Kanununun 43. maddesi nedeniyle görüşme yapılan kişilerin adres bilgilerine SGK’dan ulaşmanın mümkün olmaması, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Son olarak yapılan görüşmelerden hareketle bulgular kategorize edilerek analiz edilmiştir. Böylelikle Bursa’da ölüm sigortasından dul ve yetim aylığı alan kadınlar ve kız çocukları örneği üzerinden dul ve yetim aylıklarının hak sahipleri üzerindeki işgücüne katılma etkisi ve diğer sonuçları değerlendirilmiştir.

## 1. BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE DÜNYADA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

#### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

##### 1.1. Sosyal Politika Kavramı

Sosyal politika, ilkçağlardan itibaren var olmuş ve esasında, insanın simgelediği emek gücünün korunmasına yönelik bir oluşumun adıdır. Sosyal politikanın bugünkü anlamına ve boyutlarına ulaşabilmesi için yüzyılların geçmesi, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarının köklü değişikliklere ve dönüşümlere uğraması gerekmiştir.<sup>4</sup>

Sosyal politikanın tanımını meydana getiren kavramlar ve bu kavramlara yüklenen anlamlar, önemli ölçüde yaşanan dönüşümlere özgü şartların izlerini taşır. Konuları hızlı ve sürekli şekilde çoğaldığı için sosyal politikanın net bir şekilde sınırlarını belirlemek ve tanımlayabilmek oldukça güçtür.<sup>5</sup> Bununla birlikte tarihsel süreç boyunca geçirdiği değişimi izleyerek anlamak ve açıklamak olanaklıdır.<sup>6</sup>

Sosyal politika kavramı literatürde, “sosyal siyaset”, “sosyal ekonomi”, “toplumsal politika”, “refah politikası” vb. farklı adlarla da ifade edilebilmektedir.<sup>7</sup> Sosyal politika kavramı olarak ilk defa 19. yüzyılın ikinci yarısında, Almanya’da Prof. Riehl tarafından kullanılmıştır. Ancak kavramının geniş bir alana yayılıp bilim dalı haline gelmesi 1873’lerde Alman Sosyal Siyaset Cemiyetinin kurulmasıyla mümkün olmuştur.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Cahit Talas, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, 1.b., Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992, s.13.

<sup>5</sup> Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006, ss.1-2.

<sup>6</sup> Aysu Bozkır Serdar, “Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi Ve Türkiye’de Sosyal Politika”, **Sosyal Politika**, 5.b., ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper, Dora Yayınları, Bursa,2014, s.3.

<sup>7</sup> Halis Yunus Ersöz, **Sosyal Politikada Yerelleşme**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2010- 99, İstanbul, 2011, s.48.

<sup>8</sup> Orhan Tuna- Nevzat Yalçıntaş, **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991, s.21.

Sosyal politika kavramı; dar anlamda sosyal politika, geniş anlamda sosyal politika ve günümüzde değişen sosyal politika kavramı olmak üzere üç ayrı başlıkta ele alınacaktır.

### 1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Politika

Emeğini satarak veya kiralayarak ücret adı altında bir gelir elden insanların yaşam ve çalışma şartlarına ilişkin büyük ve radikal değişmelere 19. yüzyılda Batı Avrupa'da meydana gelen ve Sanayi Devrimi adı verilen çağın ekonomik ve sosyal düzenini derin bir şekilde etkileyen yoğun bir dizi teknolojik gelişme yol açmıştır. Bu durum sosyal politikaların meydana gelmesindeki en etkili olay olmuştur.<sup>9</sup>

Sanayi Devrimi ile birlikte ilk defa ortaya çıkan işçi sınıfının yaşam koşullarının ağır olması, insan onuruna yaraşır olmayan çalışma şartları, kadın ve çocukların da bu çalışma şartları içinde yer almasına zorlamıştır. Fabrika yaşamına girmeleri ile birlikte, sefalet ücretleri ve ardi ardına yaşanan adaletsizlikler çağın ekonomik düzeninin toplumsal yüzü olmuştur.<sup>10</sup> Binlerce insan iş ararken, işverenlerin; işçi ücretlerini daha aza indirmesi kazançlarının artmasına sebep olmuştur. Böylece işçi ve işverenler arasındaki gelir farkı giderek büyümüştür.<sup>11</sup> 19. yüzyılın ikinci yarısı hemen her anlamda sefaletin, emek ve sermaye arasındaki çatışmanın yaygınlaştığı bir yüzyıl olmuştur.<sup>12</sup> Bu şartlar nedeniyle sanayileşen ülkelerde devletler, işçilerin çalışma koşullarına yönelik önlemler almaya ve bu önlemleri hukuk kuralları aracılığı ile uygulamaya koymaya yönlenmişlerdir.<sup>13</sup> Bu dönemde Sosyal Politika; “*kapitalist ekonomi düzeninde iki sınıf arasındaki tezatları ve mücadeleleri hafifletmeye, mümkün olduğu takdirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve yürürlükteki düzeni devam ettirmeye ve sağlamlaştırmaya yönelmiş bir siyaset*”<sup>14</sup> olarak belirtilmiş olup dar anlamda sosyal politikanın tanımını oluşturmaktadır. Tanımdan da görüldüğü üzere dar anlamda sosyal politika işçi sınıfının temel sorunlarına yöneliktir ve yükselen emek-sermaye çatışmasını azaltmak sosyal politikanın temel amacıdır.<sup>15</sup>

---

<sup>9</sup> Cahit Talas, **Toplumsal Politika**, 4.b., İmge Kitabevi, Ankara, 1997, s. 52.

<sup>10</sup> Talas, **Toplumsal Politika**, a.g.e., s.23

<sup>11</sup> Serdar, a.g.e., s.4.

<sup>12</sup> Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 4.b., İmge Kitabevi Yayınları, 2012, s.27.

<sup>13</sup> Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika Dersleri**, a.g.e., s.2.

<sup>14</sup> Orhan Tuna- Nevzat Yalçıntaş, a.g.e., s.29.

<sup>15</sup> Koray, **Sosyal Politika**, a.g.e., s.27.

İşçi ve işveren arasında giderek büyüyen öfke ve çatıştırmayı azaltma ihtiyacını duyan devletler için, işçilerin şikâyetlerinden bir kısmının giderilmesi ve çalışma yaşamından kaynaklanan risklere karşı birtakım güvenceler sağlanması çıkar yol olarak görülmüştür. Bununla birlikte, öncelikle iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı getirilen sigorta uygulamaları yaşlılık, işsizlik gibi konularda gündeme gelmiş ve işçiler için, biraz da, olsa koruma ve güvence sistemi oluşturulmuştur.<sup>16</sup>

Çalışan kadınlara yönelik sosyal politika uygulamaları bu dönemde sınırlı kalmıştır. Kadınların, dönemin zor şartlarında, çok uzun süre ve gece işlerinde çalışması aile yapısının ve toplum ilişkilerinin zayıflamasını da beraberinde getirmiştir.<sup>17</sup> Bu nedenle ILO'nun kadınların gece çalışmasının yasaklanmasına yönelik sözleşmesi, döneme ilişkin sosyal politika önlemi olarak örnek gösterilebilir.

### **1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika**

1930'da yaşanan ekonomik bunalım ile birlikte ekonominin kendi kendine işlemesi olumsuz sonuçlara yol açmış ve bu nedenle devletin müdahale etme gereği ortaya çıkmıştır. Bunalım sonucunda ortaya çıkan işsizliğin geniş toplum kesimlerini etkilemesi muhtaç kişilere ilişkin önlemler alınma ihtiyacını doğurmuştur. II. Dünya Savaşından sonra 1945-1975 yılları arasında refah devleti anlayışının genişlemesiyle birlikte sosyal politikanın geniş bir anlam kazanması söz konusu olmuştur.<sup>18</sup> Bu dönemde sosyal politika, asıl olarak sosyal ekonomik hak ve özgürlüklere dayalı bir politika haline gelmiş ve bu hakları herkes için uygulayarak kapsam genişlemiştir.<sup>19</sup>

Geniş anlamda sosyal politika; “ *toplumun bağımlı çalışan, ekonomik yönden güçsüz ve özel olarak bakım, gözetim, yardım, desteklenme gereksinimi duyan kesimlerinin ve grupların karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri risklere, olumsuzluklara karşı, en geniş biçimde korunmalarına yönelik kamusal politikaları konu alan bir sosyal bilim dalı*”

---

<sup>16</sup> Koray, **Sosyal Politika**, a.g.e., s.28.

<sup>17</sup> Ersöz, a.g.e., s.48.

<sup>18</sup> Şerife Türcan Özşuca, “Sosyal Politikanın Gelişimi”, s.3. <http://iyh.istabip.org.tr/sirer/sp/7.pdf> (28.08.2014).

<sup>19</sup> Koray, **Sosyal Politika**, a.g.e., s.31.

olarak tanımlanabilir.<sup>20</sup> Geniş anlamıyla sosyal politika, bir yandan toplumu, birçok kesimine ulaşmakta, diğer yandan ise bu kesimler içerisinde yer alan dezavantajlı grupların sorunlarıyla ilgilenmektedir. Bu gruplar içerisinde kadın politikaları, engellilere yönelik politikalar, gençlere ve çocuklara ilişkin politikalar geniş anlamda sosyal politika içerisinde yer almaktadır.<sup>21</sup> Bir başka deyişle topluma bir bütün olarak bakan, toplum içindeki tüm sınıfları ilgilendiren birbirinden farklı konuları sınıf farkı gözetmeksizin ele alan bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>22</sup>

Sosyal politikanın geniş anlam kazanmasıyla birlikte çalışan kadınlara yönelik politikalar; ücret eşitliği, istihdam ve işte ayrımcılığın önlenmesi, kadınların zorla çalıştırılmasının kaldırılmasına yönelik düzenlemelerdir. Ancak ücretli emeğin toplumsal bir dinamik olarak daha güçsüz olduğu toplumlarda, sosyal politikalar kapsam ve içerik olarak eksik kalmakta olup sosyal politikanın sosyal haklar ve sosyal vatandaşlıkla bağdaşmayan bazı “sosyal hizmetler ve yardımlar” olmaktan öteye geçememektedir.<sup>23</sup> Bu nedenle kadınlara ve diğer korunmaya muhtaç kesimlere uygulanan politikalar nitelik olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

### **1.1.3. Günümüzde Değişen Sosyal Politika Kavramı**

Değişen ihtiyaçlarla birlikte günümüzde sosyal politika kapsam ve içerik olarak farklılık göstermiş olup toplumsal yaşamı olumsuz bir şekilde etkileyen ve toplumsal bütünlüğün bozulmasına neden olan her türlü sorunla mücadele etmeye yönelmiş bir politika kimliğine dönüşmüştür.<sup>24</sup>

Bugün üçüncü kuşak kapsamına giren kadın, çocuk, çevre, tüketici hakları gibi birçok hak mevcuttur ve bunları hayata geçirmek için sosyal politikalara gereksinim duyulmaktadır. Kadın-erkek eşitliği, engellilerin korunması gibi konularda yasal hak olarak kabul etme yeterli olmamakta, bunları hayata geçirmek için koruyucu ve

---

<sup>20</sup> Altan, **Sosyal Politika Dersleri**, a.g.e., s.4.

<sup>21</sup> Faruk Taşçı, 1980 Sonrası Türkiye’de Sosyal Yardımların Analizi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007, s. 9.

<sup>22</sup> Talas, **Toplumsal Politika**, a.g.e., s.53.

<sup>23</sup> Koray, **Sosyal Politika**, a.g.e., s.30.

<sup>24</sup> Serdar, a.g.m., s.6.

destekleyici önlemlerden, “pozitif ayrımcılık” adı verilen uygulamalara kadar birçok politikanın devreye sokulması gerekmektedir. Bu nedenle, sosyal politika, zamanla sadece işçi sınıfına yönelik olmaktan çıkmış, sosyal eşitlik ve sosyal adalet temelli bir politika olmuştur. Ayrıca yeni yükselen toplumsal hareketlerle de birlikte değişmeyi sürdürmektedir.<sup>25</sup>

Çalışan kadınlar açısından dönemin sosyal politika anlayışına bakıldığında geçmiş dönemlere göre farklılık göstermektedir. Bunun nedeni ise, çocuğu olan ve aynı zamanda çalışma hayatına katılan kadınların sayısındaki artıştır.

1970’li yıllara kadar erkeğin tam zamanlı çalışan, kadının ise tam zamanlı bakıcı olduğu bir aile modeli mevcutken 1970’lerden itibaren kadının da çalıştığı çift kazananlı aile modeli oluşmuştur. Buna bağlı olarak da kadınlara yönelik uygulanan sosyal politikalarda değişim ihtiyacı meydana gelmiştir.<sup>26</sup> Böylelikle, kısmi süreli çalışmaya çalışmaya ilişkin düzenlemeler, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve annelik, babalık ve ebeveyn izinlerinin oluşturulması kadınlara yönelik günümüz sosyal politikaların temelini oluşturmaktadır.<sup>27</sup>

## 1.2. Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik

Belirli bir süreç neticesinde ortaya çıkan sosyal güvenlik insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. İnsanoğlu her dönemde hayatını sürdürmede günlük hayatını zora sokan tehlikelerle karşılaştığında bu tehlikelerden korunmak için çeşitli yöntemler, önlemler, kurumlar geliştirme arayışına girmiştir. Bu nedenle sosyal güvenlik toplumsal hayatın oldukça önemli bir parçası haline gelmiştir.<sup>28</sup>

Sosyal güvenlik, ‘*beşeri sermayeye bir ilave, şahsi tatmin ve yarından emin olma şeklinde gayri maddi bir istihlal, mecburi bir tasarruf vasıtası, yatırımların hızlandırıcısı, ekonomide talep istikrarının sağlayıcısı, gelirin adil dağılımına yol açarak milli istihsalin*

---

<sup>25</sup> Koray, **Sosyal Politika**, a.g.e., s.31.

<sup>26</sup> Jane Miller, “Sosyal Politika ve Aile Politikası”, **Sosyal Politika, Kuramlar ve Uygulama**, ed. Pete Alcock- Margaret May- Karen Rowlingson, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2011, pp.223-225.

<sup>27</sup> Daniela Del Boca ‘et al.’, **Labour Market Partecipation of Women and Fertility: The Effect of Social Policies**, 2003, p.1., [http://www.frb.org/upload/file/copy\\_0\\_paper\\_delboca.pdf](http://www.frb.org/upload/file/copy_0_paper_delboca.pdf), (29.08.2014).

<sup>28</sup> Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol- Yusuf Alper, 5.b., Dora Yayınları, Bursa, 2014, s.203



*faydasını azamileştiren bir mekanizma ’’<sup>29</sup> olarak ifade edilebilir. Sosyal güvenliğin çeşitli tanımlarının yapılması mümkündür. Diğer bir tanım sosyal güvenliğı, ‘‘nedeni ne olursa olsun insanların gelirlerinin kesilmesinin yanı sıra bir gelir sahip olsalar bile bu gelirin yetersizliğine bağılı olarak ortaya çıkan yoksullukla mücadele’’ şeklinde açıklamakta olup geniş anlamda sosyal güvenliğin tanımını oluşturmaktadır.<sup>30</sup> Başka bir tanım ise sosyal güvenliğı, ‘‘İnsanların, yani bir ülkede yaşayan bütün vatandaşların, geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını kadere terk etmeden, başkalarının lütuf, atıfet ve yardımlarına lüzum kalmaksızın hep birden karşılayan bir sistem’’ olarak açıklamaktadır.<sup>31</sup>*

Sosyal güvenlik toplumda bireylere hayatta karşılaşılabilecekleri çeşitli tehlikelere karşı belirli bir ekonomik güvence sağlamaktadır.<sup>32</sup> Sosyal güvenlik, sosyal politikanın gelirin yeniden dağıtımını amacını sağlamada kullandığı en kapsamlı ve en etkili araç olarak diğer sosyal politika önlemlerinden ayrılmaktadır. Çünkü diğer sosyal politika tedbirleri bütün toplum kesimlerini hayatları boyunca ilgilendiren bir içeriğe sahip değildir.<sup>33</sup>

Sosyal güvenliğin gelişimine bakıldığında, 19. yüzyılın son çeyreğinde Almanya’da O. V. Bismark’ın ‘‘sosyal reformlar politikası’’ içinde yer verdiği en etkili sosyal güvenlik kurumu olan ‘‘sosyal sigortalar’’ güvenlik ihtiyacının artması ve geniş toplum kesimlerinin bu ihtiyacı gidermede yetersiz kalması nedeniyle, bir devlet müdahalesi sonucunda ortaya çıkmıştır. İlk defa 1883 yılında hastalık sigortasının kurulması ile faaliyete geçen sosyal sigortalar sanayileşmiş ülkelerin temel sosyal güvenlik kurumu haline gelmiştir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında ise sosyal sigortalar, ekonomik gelişme düzeyi nasıl olursa olsun, gelişmişlik düzeyi ileri ya da geri kalmış tüm ülkelerin temel sosyal güvenlik kurumu olarak yer almıştır.<sup>34</sup>

---

<sup>29</sup> Turan Yazgan, **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1992, s.30.

<sup>30</sup> Alper, ‘‘Sosyal Güvenlik’’, a.g.m., ss.205-206.

<sup>31</sup> Tuna - Yalçıntaş, a.g.e., s.129.

<sup>32</sup> Koray, **Sosyal Politika**, a.g.e., s. 247.

<sup>33</sup> Alper, ‘‘Sosyal Güvenlik’’, a.g.m., s.206.

<sup>34</sup> Alper, ‘‘Sosyal Güvenlik’’, a.g.m., ss.213-214.

Günümüzde sosyal güvenlik, refah devlet anlayışının bir sonucu olarak, bireylere insan haysiyetine yaraşır bir seviyede yaşam standardı sunan ve bireyleri kimseye muhtaç etmemesinden dolayı bireysel özgürlüklerin teminatıdır denilebilir.<sup>35</sup>

Modern sosyal güvenlik sisteminin temel kurumsal yapısını sosyal sigortalar ve kamu sosyal güvenlik harcamaları (sosyal yardımlar, sosyal hizmetler) oluşturmakta olup, daha üst düzeyde sosyal güvenlik garantisi isteyenler ek olarak tamamlayıcı sosyal güvenlik önlemlerine başvurmaktadır.<sup>36</sup>

### **1.2.1. Sosyal Sigortalar**

#### **1.2.1.1. Sosyal Sigorta Kavramı**

Esas olarak sosyal güvenlik yöntemi olan sosyal sigortalar, sosyal güvenliği gerçekleştirecek araç ve uygulamaların en etkin araçlarından biri olup, bireylerin yaşamlarını bazı tehlikelere karşı koruyucu güvence sistemlerini içermektedir.<sup>37</sup>

Sosyal sigortalara tarihsel açıdan bakıldığında sistemli olarak ilk kez Almanya'da Bismark tarafından 1883-1889 yılları arasında hastalık, kaza, sakatlık ve yaşlılık sigorta kollarını kapsayacak şekilde örgütlenmiştir. Daha sonra Beveridge Raporu, Philadelphia Bildirisi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve ILO sözleşmeleri ile evrensel bir nitelik kazanan sosyal sigortalar<sup>38</sup>, devlet tarafından oluşturulan kamu görevi yapan kurumlardır ve sosyal sigortalarda kapsam zorunludur. Sosyal Sigortalar, risk farklılaştırılması yapılmadan yaşı, cinsiyeti, işi ve sağlık durumu nasıl olursa olsun sigortalı olmayı gerektiren bir işte çalışan herkesi kapsama alır. Ayrıca sosyal sigortaların finansman kaynağı, vergi benzeri gelir olarak tanımlanan primler olması nedeniyle, sisteme, “primli rejimler” adı da verilmektedir. Sosyal sigortaların sağladığı haklardan yararlanabilmek için; belirli bir süre prim ödeme, sigortalı olma şartlarının yerine getirilmesi gerekmektedir.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 2.b., İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2007, s.87.

<sup>36</sup> Alper, “Sosyal Güvenlik”, a.g.m., s.215.

<sup>37</sup> Koray, **Sosyal Politika**, a.g.e., s.247.

<sup>38</sup> Özdemir, a.g.e., s.92.

<sup>39</sup> Alper, “Sosyal Güvenlik”, a.g.m., s.216.

Sosyal sigorta programlarının, hangi tehlikelere güvence sağlayacağı ILO'nun "102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında" sözleşmesinde belirtilmiştir. Bu tehlikeler; hastalık (tıbbi yardım), hastalık (parasal yardım), işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük, analık, sakatlık, ölüm, aile gelirinin yetersizliğidir. 102 Sayılı Sözleşmede belirtilen 9 sosyal güvenlik tehlikesine ek olarak, 1990'lı yıllardan sonra yaşlıların ve engellilerin evde bakım ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin "bakım ihtiyacı" da 10. sosyal güvenlik tehlikesi olarak kabul edilmeye başlanmıştır.<sup>40</sup> Sayılan sosyal güvenlik tehlikelerinden analık sigortası, kadınları doğrudan etkileyen bir sosyal sigorta koludur. Bu sigorta kolundan sağlanan yardımları, gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemde anne-çocuk sağlığı ile ilgili olarak koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin karşılanması ve çalışan kadınların doğum izni sebebiyle doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları süreler için geçici bir süre ile iş göremezlik ödeneğinin verilmesi şeklinde ifade etmek mümkündür.<sup>41</sup>

## **1.2.2. Sosyal Yardım Olgusu**

### **1.2.2.1. Sosyal Yardımlar**

Sosyal yardım, kişilerin ellerinde olmayan sebeplerden ötürü asgari düzeyde dahi kendisini ve bakmakla sorumlu olduğu kişilerin geçimini sağlamada zorlanan ve bundan dolayı sosyal dışlanma tehlikesi ile karşı karşıya kalan kişilere, yoksullara, geliri az olanlara yapılan ayni ve nakdi yardımlar aracılığıyla "asgari bir yaşam güvencesi" sağlamayı amaç edinen primsiz sosyal güvenlik aracıdır.<sup>42</sup> Verilen yardımlar muhtaçlık tespitine göre ve karşılıksız yapılmaktadır.<sup>43</sup>

Sosyal yardımlar, sosyal koruma programları içinde asgari gelir seviyesine sahip olmayan bireyler için maddi destek sağlayan son mercidir. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminden yararlanamayan kişileri koruyarak sistemin açıklarını gidermede oldukça

---

<sup>40</sup> Alper, "Sosyal Güvenlik", a.g.m., ss. 208-210.

<sup>41</sup> Alper, "Sosyal Güvenlik", a.g.m., s.208.

<sup>42</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Sistemi Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2013, s. 12.

<sup>43</sup> T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, **Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü**, yay. Haz: Sadık Güneş, 1.b., Ankara, 2010, s.28. [http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293ea2369dc32358ee2b25/kutuphane\\_59\\_sosyal\\_yardim\\_algisi\\_ve\\_yoksulluk\\_kulturu.pdf](http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293ea2369dc32358ee2b25/kutuphane_59_sosyal_yardim_algisi_ve_yoksulluk_kulturu.pdf), (12.06.2014).

önemli bir rol oynar.<sup>44</sup> Sosyal yardımlar bir defaya mahsus olabileceği gibi yardımların devamlı olması da mümkündür. Ayrıca sosyal yardımlar, bireylerin kendi kendilerine yetebilmesi amacıyla resmi kurumlar ya da yasaların verdiği yetkiyle yarı resmi ve resmi kuruluşlarca gerçekleştirilir.<sup>45</sup>

Sosyal yardımlar ile ilgili uluslararası alanda kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Bu nedenlerden biri, sosyal yardım uygulamalarının her ülkede farklı özellikler taşıması ve farklı programları içermesidir.<sup>46</sup> Bunun yanında sosyal yardım programları özellikle yoksulluğa daha fazla maruz kalan yaşlıları, çocuk sayısı fazla olan aileleri, kadınları, özellikle tek başına aile reisi olan çocuklu kadınları, kimsesiz çocukları, az gelişmiş bölgelerdeki, az gelişmiş ülkeler için kırsal kesimdeki yoksulları kapsama almaktadır.<sup>47</sup>

Sosyal yardım verilmeye aday kişilerin gelir düzeylerinin araştırılarak saptanmasına (gelir testi/ means-test) bağlı olarak verilmektedir. Genellikle belli bir yoksulluk sınırı saptanmakla birlikte bu sınır hiçbir zaman ülkenin ortalama gelir veya normal ücret düzeylerine yaklaşacak şekilde genişletilemez. Sistemi diğer yardım türlerinden ayıran özellik, yoksulluğun son derece düşük gelir düzeyinde tespit edilmesi ve sağlanan yarar düzeylerinin düşüklüğüdür. Muhtaçlık ölçütü sosyal yardımların koşulsuz hak olmasını engeller ve yalnızca ihtiyacı olan muhtaç kişilere gelir transferi yapılmasına izin verir. Muhtaçlık tanımı çeşitli kıstaslara göre belirlendiğinden, yardımın kapsamı sınırlı olabilmektedir.<sup>48</sup> Ayrıca birçok ülkede genelde işsizlik, hastalık ödenekleri veya çeşitli emeklilik ödeneklerinden yararlanamama durumunda sosyal yardımlardan faydalanılmaktadır.<sup>49</sup>

Sosyal yardım farklı isimlerle anılmakla beraber tarihin ilk dönemlerinden beri varlığını sürdürmektedir. Tarihin ilk dönemlerinde aile içinde, akrabalar etrafında ve komşuluk ekseninde şekillenmiştir. Bununla birlikte Mısır, Yunan, Roma ve öteki

---

<sup>44</sup> Hande Hacımahmutoğlu, **Türkiye’de Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi**, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009, ss.23-25.

<sup>45</sup> Özdemir, a.g.e., s.97.

<sup>46</sup> Hacımahmutoğlu, a.g.e., s.24.

<sup>47</sup> Tülay Arın, **Kriz, Devlet, İktisat Ve Sosyal Güvenlik Politikaları**, der. Cengiz Arın, 1.b., İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Ocak 2013, s.237.

<sup>48</sup> Arın, a.g.e., ss.236-238

<sup>49</sup> Özdemir, a.g.e., s.98

topluluklarda sosyal yardımlar, dini esaslara dayanmıştır. Dönüm noktası olan durum ise, 7. yüzyılda İslam dininin doğmasıyla beraber, sosyal yardımlar ibadet esaslarında yer almasıdır.<sup>50</sup> Zaman içerisinde büyük savaşlar, ekonomik krizler, kentsel nüfusun artması ve işsizlik gibi sosyal olgular, geleneksel müdahaleler yerine kamu hizmeti olarak devlet müdahalesini gerektirmiştir. Özellikle de II. Dünya Savaşı sonrasında sosyal devlet anlayışının gereği olarak devletin asıl görevleri arasında yerini almıştır. Yeni ekonomik politikaların uygulanmasıyla birlikte sosyal politikalar kapsamının kısıtlanması sebebiyle sosyal yardımlar da olumsuz etkilenmiştir. Ancak 1990'lı yıllarda başlayan ve 2000'li yıllarda devam eden ekonomik krizler, yoksulluk, işsizlik gibi durumlarla mücadele edilememesi sonucunda sosyal politikalarda değişim meydana gelmiştir. Bu süreçte yoksulluk olgusu çok boyutlu bir sorun olarak ekonomik politikalar, istihdam alanındaki sorunlar, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik alanındaki yapısal sorunlarla birlikte ele alınmaya başlanmıştır. Tüm dünyada küresel ekonomik krizin etkileri de göz önüne alındığında sosyal yardımlar ve hizmetlerin önemi de daha net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu vb. nedenlerle bugün sosyal yardımlar, sadece yoksullukla mücadele amacıyla kullanılan bir sosyal politika aracı olmaktan öte daha geniş ve kapsamlı bir anlam taşımaktadır.<sup>51</sup>

Sosyal yardım programlarının işleyiş düzeni ve verilen yardımlar ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte Avrupa ülkelerinde genellikle dar kapsamlı sistemler şeklindedir. Avrupa ülkelerinin birçoğunda sosyal yardımların miktarı hanede yaşayan kişilerin sayısına göre artış göstermektedir. Örneğin Belçika'da çocuksuz bir çifte, tek başına yaşayan bir kişiye verilecek sosyal yardımların miktarı % 33 arttırılarak verilirken, iki çocuğa kadar her çocuk için yardım miktarı % 25, üç çocuktan itibaren ise her bir çocuk için % 43 artış göstermektedir. Bu artışlar Almanya'da sırasıyla % 57, % 39 ve % 50 oranında olmaktadır.<sup>52</sup> Ancak sosyal yardım programlarının sosyal koruma sistemleri

---

<sup>50</sup> Eyüp Zengin-Ayhan Şahin-Salih Özcan, "Türkiye'de Sosyal Yardım Uygulamaları", **Yönetim ve Ekonomi**, C.9, S.2, Manisa, 2012, s. 134.

<sup>51</sup> T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, **Araştırma ve İnceleme Raporu: Türkiye'de Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler Alanındaki Yasal ve Kurumsal Yapının İncelenmesi, Aile, Çocuk, Özürlü, Yaşlı ve Diğer Kişilere Götürülen Sosyal Hizmetlerin ve Sosyal Yardımların Genel Olarak Değerlendirilmesi, Bu Hizmetlerin Düzenli ve Verimli Şekilde Yürütülmesinin ve Geliştirilmesinin Sağlanması Hakkında**, Ankara, 2009, ss.2-3.

<sup>52</sup> Şahin Çetinkaya, **Türkiye'de Sosyal Yardımlaşma Müessesesi: Durum Analizi, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, 2012, s.85.

içerisindeki oranlarının son 15-20 yıl içerisinde artış göstermesiyle birlikte, sosyal güvenlik reformları, Almanya, Fransa ve İtalya gibi birçok Avrupa ülkesinde, sosyal koruma harcamaları içerisinde büyük bir paya sahip olan sosyal sigorta harcamalarının azaltılması yönünde yapılmaktadır.<sup>53</sup>

### **1.2.2.1.1. Sosyal Yardımların Olumlu ve Olumsuz Özellikleri**

Sosyal yardımların olumlu ve olumsuz özellikleri yıllardan beri tartışılan bir konudur. Olumsuz özellikleri arasında damgalanma ve küçük düşürülme, insanları tembelleğe itmesi ve bağımlılık yaratması söz konusuysen, olumlu özellikleri arasında boşlukları tamamlayıcı olması, yardımı alan kişilerin muhtaç olma durumundan kurtulmasında ve cinsiyet eşitliğini sağlamada etkili olması belirtilebilir.

#### **1.2.2.1.1.1. Olumlu Özellikleri**

##### **1.2.2.1.1.1.1. Boşlukları Tamamlayıcı Olması**

Sosyal yardımlar, çalışanların prim ödeyerek sistem içinde olabildikleri sosyal sigortaların toplumu oluşturan bireyleri kapsam altına alma ve koruma garantisi sağlama açısından meydana gelen boşluğu kapatmada önemli bir rol oynamaktadır.<sup>54</sup> Sosyal yardımların bu niteliği, sosyal güvenlik sisteminin daha olgun olmasını sağlamaktadır.<sup>55</sup> Ayrıca sosyal yardımın tamamlayıcı olma özelliği, başka bir koruyucu sistem olmadığı zamanlarda, devletin araya girmesi anlamına gelmektedir. Bu noktada sosyal yardıma, zincirin son halkası da denilebilmektedir.<sup>56</sup> Sosyal yardımlar sosyal güvenlik sistemlerinde boşluk doldurma görevini yerine getirerek sosyal sigortaların ulaşamadığı yer ve kişilere yardım götürürler.<sup>57</sup> Başka bir ifade ile sosyal yardım sosyal güvenlik sisteminden sonra,

---

<sup>53</sup> Gülşen Sarı Gerşil- İnan Eryılmaz, ‘‘Değişen Türkiye’nin Sosyal Politika Anlayışı: Sosyal Yardım ve Hizmetlerdeki Dönüşüm ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması, **Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar: Bildiriler Kitabı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2014, s. 216

<sup>54</sup> Alper, ‘‘Sosyal Güvenlik’’, a.g.m., s.214.

<sup>55</sup> Faruk Taşçı, ‘‘Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar’’, **Kamu-İş**, C.9, S.4., 2008, s.4.

<sup>56</sup> Taşçı, ‘‘Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar’’, a.g.m., s.4.

<sup>57</sup> Hasan Şenocak, ‘‘ Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi’’, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.56, İstanbul, 2009, s.435.

eğer varsa işsizlik sigortasından sonra, o da varsa işsizlik yardımından sonra devreye girme özelliğine sahip olup aynı zamanda bu sayılanları tamamlayıcı niteliktedir.<sup>58</sup>

#### **1.2.2.1.1.1.2. Tasarruf Sağlama Yönü**

Sosyal yardımların bir olumlu özelliği de tasarruflu davranışa imkân vermesidir. Yardımların türü bireylere, bunların özel durum ve ihtiyaçlara göre ayarlanabilmesi, yardımın etkinlik derecesini de yükseltmektedir.<sup>59</sup>

Danimarkalı iktisatçı Zuthen'e göre marjinal fayda teorisinin kavramları kullanıldığında, mevcut sınırlı kaynaklar, ihtiyaçların en fazla olduğu yerlerde kullanılmalıdır. Böylece harcanan kaynaklardan en büyük fayda elde edilecektir.<sup>60</sup> Fakat insanların birbirlerine tıpa tıp benzemedikleri göz önüne alındığında; aynı yardımı alanların aynı sosyal faydayı elde ettiği net olarak söylenemeyecektir.<sup>61</sup>

#### **1.2.2.1.1.1.3. Diğer Olumlu Özellikleri**

Sosyal yardımların diğer olumlu özelliklerine bakıldığında öncelikle, yapılan araştırmalar gelir düzeyleri asgari yaşam standardını karşılayamayan kişilerde yaşam kalitesini arttırdığını ortaya çıkarmıştır. Yalnız sosyal yardımlar verilirken bağımlılık yaratmaması için yardımın sürekli değil belli bir süreyle verilmesine dikkat edilmektedir. Bunun yanında sosyal yardımlar verilen kişilerin yoksulluk sınırını geçmesinde önemli ölçüde etkili olmaktadır.<sup>62</sup>

Sosyal yardımların belirtilen olumlu özelliklerinden biri de cinsiyet eşitliğini sağlamada pozitif yönde etkisinin olmasıdır. Özellikle de yardımların kız çocuklarının okula gitmesi yönünde etkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin Brezilya'da bu tür

---

<sup>58</sup> Taşçı, "Sosyal Yardım Yapma(ma) Gereçekleri Üzerine Yaklaşımlar", a.g.m., s.4.

<sup>59</sup> Sait Dilik, "Sosyal Yardımlar -İki Anlamlı Bir Terim-", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.35, S. 1-4, Ankara, 1993, s.70.

<sup>60</sup> Dilik, a.g.m., s.70.

<sup>61</sup> Taşçı, "Sosyal Yardım Yapma(ma) Gereçekleri Üzerine Yaklaşımlar", a.g.m., s.5.

<sup>62</sup> Chronic Povert Resarch Centre, " Social Assistance and the 'dependency syndrome' ", **Policy Brief**, N.22, UK, 2011, p.2, [http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication\\_files/PB%2022.pdf](http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication_files/PB%2022.pdf), (14.06.2014).

yardımların 12-14 yaş aralığındaki kız çocuklarının eğitiminde artış olmuştur. Bunun yanında yardımlar, Peru ve Kolombiya’da doğumda yaşanan kadın ölümlerinin sayısında da azalma olmasında etkili olmuştur. Hindistan’da ise girişimciliğin desteklenmesi yönünde verilen yardımlar kadınların işgücüne katılımını artmasında etkili olmuştur.<sup>63</sup>

Sosyal yardımların başka bir olumlu özelliği de, sosyal yardımı alan kişiyi suçtan uzak tutmasıdır. Hayatını devam ettirmek için kişi, düzenli olarak karşılayamadığı ihtiyaçlarını hırsızlık, gasp gibi edimlerle karşılama yoluna gidebilmektedir. Sosyal yardım alması halinde bu suçlardan uzak kalma ihtimali de yüksek olacaktır.<sup>64</sup>

#### **1.2.2.1.1.2. Olumsuz Özellikleri**

##### **1.2.2.1.1.2.1. İnsanları Tembelleğe İtmesi ve Bağımlılık Yaratması**

Sosyal yardımların en olumsuz özelliklerinden biri tembelleğe itmesi ve bağımlılık yaratmasıdır. Örneğin, İngiltere’de 400 yıldır mevcut olan sosyal yardım programları sık sık tartışma konusu olmuştur. Mevcut olan sistemin tembellek ve kötüye kullanılmayı arttırdığı ileri sürülmüştür.<sup>65</sup>

Sosyal yardımların bu özelliğine ilişkin bir diğer yaklaşım ABD’de ortaya çıkmıştır. Muhtaç kişilere, özellikle de siyahlara yapılan sosyal yardımların miktarı arttıkça, bu kişileri daha da çaresiz duruma düşürmesi ABD’de yapılan sosyal yardımlara güç kaybettirmektedir. Aynı şekilde Bulgaristan’daki Romanların yalnızca sosyal yardımlar ile yaşamlarını devam ettirmeleri sosyal yardımların tembellek yarattığı iddialarını güçlendirmektedir.<sup>66</sup>

Fransa’da ise sosyal yardımların bu olumsuz özelliği kadınların işgücüne katılımını azaltması olarak ortaya çıkmıştır. Fransa’da anne ya da baba tarafından kullanılabilen ebeveyn izni üç yıla kadar uzatılabilmektedir. İşverenler bu izin için ödeme yapmazken,

---

<sup>63</sup> ILO, **World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice**, Geneva, June 2014, p.156, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/lang--en/index.htm>, (15.06.2014).

<sup>64</sup> Taşçı, “Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar”, a.g.m, s.5.

<sup>65</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Artırılması Teknik Destek Projesi, **Türkiye AB Primsiz Ödemeler Raporu**, s.24., <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect>, (15.06.2014).

<sup>66</sup> Faruk Taşçı, “Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar”, a.g.m, s.4.



1985'te kurulan ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Aile Kolu tarafından finanse edildiği APE (bugünkü CLCA), ebeveyn iznini maddi olarak desteklemeye yönelik ödemeler yapmaktadır. Ödenek süresi ise çocuk sayısı ile paralel olarak artmaktadır. Önceleri üçüncü çocuk için ödenek veren APE'nin 1994 sonrasında ikinci çocuğu da kapsayacak şekilde genişletilmesiyle birlikte anneler tarafından kullanım oranı %98 olmuştur. Fakat bununla birlikte, iki çocuklu annelerin emek piyasasına katılımları 1994-1997 yılları arasında %15 azalmıştır. 2004 yılında APE uygulaması, ilk çocuk için de ilk 6 ay ödeme yapılacak şekilde daha da genişletilmiştir. 2007 itibarıyla, CLCA'dan yararlanan çoğunluğu kadın 600.000 kişinin güvencesiz olduğu ve istihdama geri dönmekle ilgili ciddi sıkıntılar yaşadığı görülmüştür.<sup>67</sup>

Sosyal yardımların tembelliğe itmemesi, yardımı alan kişilerin çalışma isteğini kaybetmemesi için çeşitli önlemler alınmıştır. AB'deki bütün sosyal yardım programları yardımı alan kişilerin çalışma isteğini kaybetmemesi için çeşitli kurallar içermektedir. Örneğin genelde, belli bir yaşın altında olmaları ve çalışmalarına engel olan bir sağlık durumu olmadığı sürece yardımı alan kişilerin resmi istihdam kurumlarına kayıt yaptırmaları gerekmektedir. Bazı ülkelerde ise, sosyal yardımı alan kişinin çalışmaya geri dönmeleri için çeşitli önlemler alınmıştır. Ancak yardımı alan kişilerin işe kaydolup sonradan işi kabul etmemeleri durumunda yaptırımlar uygulansa da bu tür çabalar çok fazla sonuç vermemektedir.<sup>68</sup>

Birçok ülkede destek alanlar için özel eğitim programları mevcuttur. Örneğin, İskandinav "aktif iş politikası" ve İrlanda Ulusal İstihdam Eylem Planı gibi ayrıntılı programlara katılım zorunlu olmaktadır. Bazı ülkelerde ise ayrıntılı olarak işe dönüş programları uygulanmaktadır.<sup>69</sup>

Bazı ülkelerde ise, iş tekliflerini kabul etmeyen kişiler için çeşitli yaptırımlar uygulanmaktadır. Örneğin, birçok ülke verilen sosyal yardımları askıya almaktadır.

---

<sup>67</sup> Rachel Silvera, "Fransa'da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Yeni Bir Yaklaşım Olarak "Parentalizm", **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkkaracan, 1.b., İTÜ BMT-KAUM, İstanbul, 2010, ss.147-152.

<sup>68</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, a.g.e., s.18.

<sup>69</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, a.g.e., s.19.

Polonya ve Çek Cumhuriyeti'nde ise verilen yardımlar tamamen geri çekilmektedir.<sup>70</sup> Almanya'da sosyal yardım alan kişi 12 ay boyunca daha düşük miktarda sosyal yardım almayı sürdürebilmekte, bunun yanında uygun bir iş bulunması durumunda çalışmayı kabul etmeyen kişinin almakta olduğu sosyal yardımın miktarı % 25 oranında düşürülmektedir. Bununla birlikte sosyal yardım programlarının, yardımı alan kişileri işgücü piyasasına döndürmede yeterli derecede etkili olmadığı ve yardımı alan kişilerin büyük bir kısmının sosyal yardım sistemine birçok defa girdiği belirtilmektedir.<sup>71</sup>

#### **1.2.2.1.1.2.2. Damgalanma ve Küçük Düşürülme**

Sosyal yardımların diğer olumsuz özelliklerinden biri de yardımı alan kişilerde damgalanma ve küçük düşürülme etkisinin ortaya çıkabilmesidir. Yardıma ihtiyacı olan kişinin muhtaç olduğunu kanıtlamak durumunda kalması kısıtlılık altına girmesine neden olmakla beraber, yardımı almanın resmi mercilerin takdirine bırakılmasının kişilerde onur kırıcı ve küçük düşürücü bir etki yarattığı ileri sürülmektedir.<sup>72</sup>

Muhtaçlık esasına göre geliştirilen sosyal yardım programları refah devletine bağımlı yoksul kişilerle piyasada sigorta yaptırabilecek orta sınıf arasında ayırım yaratmaktadır. Sistemin hiyerarşi ve statüye dayanması toplumun biçimlenmesi üzerinde etkilidir. Ayrıca sosyal yardımın düzeyi ve muhtaçlığın ispatlanması zorunluluğu insanları yoksul olarak tescil etmeyi gerektirmesi nedeniyle sosyal olarak damgalanma sakıncasını taşımaktadır. Ancak bu damgalanmanın amacının, yardımı alan kişileri yoksul olarak tescil etmek yerine iş bulup çalışmaya zorladığı da ileri sürülmektedir.<sup>73</sup>

#### **1.2.2.1.1.2.3. Yardımların Suiistimal Edilmesi**

Sosyal yardımların olumsuz özelliklerinden biri de suiistimal edilmeye açık olmasıdır. Sosyal yardımlarda suiistimal iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, kişinin

---

<sup>70</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, a.g.e., s.19.

<sup>71</sup> Çetinkaya, a.g.e., s.86.

<sup>72</sup> Dilik, a.g.m., s. 71.

<sup>73</sup> Arın, a.g.e., s.238.

ihtiyacı olmamasına rağmen yardımı talep etmesi veya almasıyla ilgilidir. İkincisi ise, aynı kişinin farklı kurumlardan ayrı ayrı yardım alması anlamına gelen mükerrerliktir.<sup>74</sup>

Mükerrerliğe ilişkin yapılan bir çalışmada devlet tarafından sağlanan sosyal yardımlardaki mükerrerleşme 2009 yılındaki verilere göre %29,33 oranında çıkmıştır. En yüksek oran ise, ÇHGM tarafından verilen evde bakım aylığını alan hanelerde SYDTF yardımları ile 2022 sayılı Kanun kapsamında aylık alma oranıdır (%83). Çalışmada çıkan bir diğer sonuç ise, SYDTF ile sağlanan diğer yardım ve desteklerden faydalanan hanelerin yarısından fazlasının ŞEY-ŞSY ile yaşlılık ve engelli aylığından yararlandığıdır.<sup>75</sup> Kişinin ihtiyacı olmamasına rağmen yardımı almasına ilişkin ASAGEM tarafından yapılan ‘‘Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü’’ adı verilen araştırmada, görüşülen 2032 kişiden 399’u (%19,6), sosyal yardım kurumları tarafından yapılan yardımların ihtiyaç duydukları türde olmadığını ifade etmişlerdir. Başka bir ifadeyle, yardım alanların beşte birine ihtiyaç duymadıkları türden yardım yapılmaktadır.<sup>76</sup> Bu gibi durumlar sosyal yardımların olumsuz özelliklerini oluşturmaktadır. Özellikle de çalışma açısından bakıldığında, sosyal yardımların, yardımı alan kişilerin işgücüne katılımına ne yönde bir etki yaptığı halen tartışma konusudur.

### 1.2.3. Sosyal Hizmetler

Sosyal Hizmetler, sosyal sigorta ve sosyal yardım kurumlarından faydalanamayan toplumun geri kalan kesimini sosyal hukuk kapsamına alır. Burada bazen sosyal yardım ve sosyal hizmeti birbirinden ayırt etmek zor olabilmektedir. Birine başvurulduğunda yoksulluğun devam etmesi durumunda diğerine de başvurulabilmektedir.<sup>77</sup>

Sosyal hizmetlerin çeşitli tanımları yapılabilmektedir. Bir tanıma göre sosyal hizmetler, ‘‘insanın sağlık ve iyilik halinin geliştirilmesinde; insanların kendilerine daha yeterli hale gelmelerinde ve başkalarına bağımlı olma halinin önlenmesinde; aile bağlarının güçlendirilmesinde; bireylerin, ailelerin, grupların veya toplulukların sosyal

---

<sup>74</sup> Taşçı, a.g.m., s.6.

<sup>75</sup> Ahmet Fatih Ortakaya- Gamze Torun, ‘‘Devlet Tarafından Verilen Sosyal Yardımlarda Mükerrerliğin Hesaplanması’’, **Yardım ve Dayanışma Dergisi**, Y.2, C.2, S.3, Ankara, Ocak-Haziran 2011, s.90.

<sup>76</sup> T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.115.

<sup>77</sup> Özdemir, a.g.e., s.99

*işlevlerini başarıyla yerine getirmelerinde yardımcı olmak amacıyla sosyal hizmet uzmanları ve diğer meslek mensupları tarafından gerçekleştirilen etkinlik ve programlar bütünü'' olarak tanımlanmaktadır.<sup>78</sup> Bir başka tanıma göre ise ‘‘kişi, grup ve toplulukların yapı ve şartlarından doğan ya da kendi denetimleri dışında meydana gelen bedeni, zihni ve ruhi eksikliği, fakirlik ve eşitsizliği gidermek veya azaltmak, toplumun değişen şartlarından doğan sosyal sorunları çözümlmek, insan kaynaklarını geliştirmek, hayat standartlarını iyileştirmek ve yükseltmek, fertlerin birbirleriyle ve sosyal çevresi ile uyum sağlamasını kolaylaştırmak maksadıyla insan şeref ve haysiyetine yaraşır eğitim, danışmanlık, bakım, tıbbi ve psiko-sosyal rehabilitasyon alanlarında devlet veya gönüllü-özel kuruluşlar tarafından sistemli bir şekilde ifa edilen hizmet programlarının bütünüdür’’.<sup>79</sup>*

Sosyal hizmetler, herhangi bir sebeple sosyal veya ekonomik olarak muhtaç duruma düşen kişilere ve ailelere, fayda sağlamak, destek olmak, insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyinin gerçekleşmesinde katkıda bulunma amacına yönelmiştir.<sup>80</sup> Kısaca sosyal hizmetlerin amacının, toplumda yaşayan bireylerin refah ve mutluluklarının sağlanması olduğu şeklinde ifade edilebilir.<sup>81</sup>

Sosyal yardım ve sosyal hizmet kavramını birbirinden ayırt etmek bazen güç olabilmektedir. Sosyal yardım ve sosyal hizmeti birbirinden ayıran özellik; sosyal yardımların muhtaçlık esasına dayanmasıyken, sosyal hizmetlerde ise muhtaçlığın değil toplumsal uyum sorunlarının çözümlmesine yardımcı olacak hizmete ihtiyacın duyulmasıdır. Bu nedenle sosyal yardıma ihtiyacı olan kesimlerin tümünün sosyal hizmete de ihtiyaç duyduğu ifade edilebilirken, aynı şekilde sosyal hizmete ihtiyaç duyan herkesin sosyal yardıma ihtiyaç duyduğu anlamına gelmemektedir.<sup>82</sup>

Geleneksel yapının kırılmasıyla ve daha fazla kadının çalışma yaşamına girmesiyle birlikte Batı Avrupa ülkelerinde yaşlıların bakımı sosyal ihtiyaç olarak ortaya çıkmakta olup buna yönelik bakım hizmetleri sunulmaktadır. Bunun yanında, kadının çalışma yaşamına girmesi çocuk bakımının da ev dışında sağlanmasını gerektirmekte ve dolayısıyla

---

<sup>78</sup> DDK, a.g.e., s.2.

<sup>79</sup> Ali Seyyar, **Engelli ve Yaşlı Hizmetlerinde Sosyal Bakım**, 3.b., Rağbet Yayınları, İstanbul, 2013, s.41.

<sup>80</sup> Seyyar, a.g.e., s.42.

<sup>81</sup> Özdemir, a.g.e., 99.

<sup>82</sup> Sarı Gerşil- Eryılmaz, a.g.m., ss.214-215

çocuk bakım hizmetlerine olan ihtiyaç oldukça artmaktadır.<sup>83</sup> Gelişmiş ülkelerde çocuk bakım hizmetlerinin gelişmiş olması, kadın istihdamının artmasında büyük bir role sahiptir. İskandinav ülkelerindeki refah hizmetlerinin gelişmiş olması çocuk bakım hizmetlerinin ulaşılabilir ve kaliteli olmasını sağlamaktadır.<sup>84</sup> Bu ülkelerde kadın istihdamının oldukça yüksek olduğu düşünüldüğünde çocuk bakım hizmetlerinin gelişmiş olmasının kadın istihdamı üzerindeki etkisini gösteren güzel bir örnek olmaktadır.

Birçok ülkede daha çok yerel yönetimler tarafından üstlenilen sosyal hizmetler, ülkenin benimsemiş olduğu refah politikasına göre daralan ve genişleyen bir yapı göstermektedir. Örneğin, cömert bir refah rejimini benimseyen İsveç'te hasta ve yaşlı bakımı, engellilerin eğitimi ve toplum içine kazandırılması, evsiz kişilere barınak temini yerel yönetimlerce üstlenilmiştir. Bu hizmetlerden yararlanmak herkesin hakkıdır. Gelişmekte olan ülkelere ise, sosyal hizmetler gelişmiş ülkelere göre sınırlı kalmaktadır. Bu ülkelerde sosyal hizmetlere temel olan sosyal haklar ve sosyal vatandaşlık yeterince gelişmediği için bu hizmetler hak temelli olmaktan çok, merkezi hükümetlerin veya yerel yönetimlerin kendileri için bir politika aracı olarak kullanılmaktadır.<sup>85</sup>

## 2. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE KADIN EMEĞİ

Tarihsel açıdan bakıldığında kadının çalışma yaşamında yer alması dönemsel olarak oldukça farklılıklar göstermektedir. Toplumun ekonomik ve sosyal açıdan değişimi kadının da çalışma yaşamında yer almasını etkilemiştir. Ancak kadının ücretli çalışması Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur. İlkel toplum düzeninden günümüze kadar kadının çalışma yaşamında yer alan değişimler sanayi devrimi öncesinde kadın emeği ve sanayi devriminden günümüze kadın emeği olarak iki ayrı başlıkta ele alınacaktır.

---

<sup>83</sup> Koray, Sosyal Politika, a.g.e., s.231.

<sup>84</sup> TBMM Kadın Erkek Eşitliği Fırsat Komisyonu, **Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyonu Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, S: 12, Ankara, 2013, s.69, [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf) (18.06.2014)

<sup>85</sup> Koray, **Sosyal Politika**, s.232.

## 2.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın Emeği

Sanayi devriminden önce kadın; köle, ırac, kalfa gibi birçok değişik konumda çalışma yaşamında yer almıştır. İlkel toplumlardaki iş bölümünün sonucu olarak kadın, bitki toplayıcılığı ve çocukların bakım işini üstlenmişti. Erkek ise, avcılık ve aile fertlerini yırtıcı hayvanlara karşı koruma görevini yerine getirmekteydi. Bu dönemdeki bulgular, kadınların her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, avcı-toplayıcı toplumlarda anaerkil aile yapısının egemen olduğu söylenmektedir.<sup>86</sup> Ayrıca, o dönemin şartlarında, kadın ve erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının daha tarihin ilk çağlarında şekillendiği söylenebilir.<sup>87</sup>

Göçebe yaşam şeklinden yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte, toplumların sosyal, siyasal ve ekonomik yapılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Yerleşim merkezlerinin kurulması ile beraber, mübadele ekonomisi hız kazanmış ve ticaret yaşamı da buna bağlı olarak başlamıştır. Bu süreçte, üretim araçları çeşitlenmiş, tarımsal etkinlikler artmış, madencilik ve balıkçılık gibi yeni iş kolları meydana gelmiştir. Bu olumlu değişikliklerle beraber insanlar arasında birbirine karşı egemenlik savaşı başlamıştır. Erkeğin bu dönemde toplumsal statüsünün giderek güçlenmesi söz konusu olurken, kadının erkeğe göre daha pasif kaldığı ve ikinci plana itildiği görölmektedir. Erkekler, avcılık, madencilik, üretim araçları yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadınlar ise yemek, temizlik, ocuk bakımı, dikiş nakış gibi geleneksel ev ile ilgili işlerle uğraşarak aktif olarak yer aldıkları üretim sürecinden eve çekilmişlerdir. Bununla beraber ataerkil aile düzeni meydana gelmiştir.<sup>88</sup>

Kölelik ve tutsaklık düzeninin başlaması ise 10. yüzyıla denk gelmektedir. Bu dönemde işgücü ihtiyacı savaşlarda ganimet olarak ele geçirilen kölelerden karşılanmaktaydı. Kölelerin büyük çoğunluğunu ise kadınlar oluşturmaktaydı. Bununla birlikte 10-11. yüzyıllarda geçerli olan feodal yapı düzeninde, feodal beylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliği söz konusudur. Bu dönemde üretim ve çalışma ilişkilerinde kadın, kırsal alanda yoğun bir biçimde üretimde bulunmaktadır. Bunun yanında kadınların

---

<sup>86</sup> şükran Ertürk, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında alışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası: AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 1.b., Ankara, Mart 2008, s. 7.

<sup>87</sup> Serpil Aytaç-Mustafa Sevüktekin- Özlem Işığıok vd., **ağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu; 219, Ankara, 2002, s.18.

<sup>88</sup> Aytaç-Sevüktekin, Işığıok vd., a.g.e., s.18

ve kız çocuklarının ev işlerinde hizmetçi ve uşak olarak çalıştıkları bilinmektedir. Önceden bu işleri kadınlar bir ücret almadan gerçekleştirirken, sonradan ücret karşılığı ve iş ilişkisi çerçevesinde bu hizmetlerin gerçekleştirilmesi yaygın hale gelmiştir.<sup>89</sup>

Bu dönemde 15-18. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarındaki değişmelerle beraber, lonca üretim düzeninin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içerisinde; lonca otoritesi ve denetiminde bazı sanayi kollarında yaygın olamamakla birlikte kadın çalışanlara rastlanmış, daha sonraki yıllarda ise, sadece kadın çalışanların çalıştığı bazı iş kolları meydana gelmiştir. Ortaçağda, Avrupa’da terzilik, ayakkabıcılık, fırıncılık, kadınların erkekler ile beraber en yoğun çalıştıkları işkollarının başında gelmiştir. Kadınlar bu dönemde, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dâhil olmasalar da çalışma ve ev yaşamında etkin bir konumda olmuşlardır.<sup>90</sup>

## **2.2. Sanayi Devriminden Günümüze Kadar Kadın Emeği**

18. yüzyıl birçok yazarın da aynı fikirde olduğu üzere “en çok değişen” ve “en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak belirtilmektedir. Bunda büyük rol oynayan faktör ise şüphesiz ki “Sanayi Devrimi”dir. Sanayi Devrimi, üretim sürecinde zanaat ve basit aletlerle donatılmış tezgâh ve atölye üretiminin yerini, yeni icatların meydana getirdiği teknik ve makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>91</sup> Yaşanılan bu gelişmeler, binlerce yıldır durağan bir süreç yaşayan insanların artık sonsuza dek sürüp gidecek bir ilerleme içine girdiği duygusunu uyandırmıştır.<sup>92</sup>

Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki kadının tarım öncesi ve ilkel tarım döneminde üretimde ve toplumda daha etkin bir konumu olmuştur. Bu sebeple de kadının toplumsal statüsünün, önce karmaşıklaşan tarımsal üretimle birlikte azalan, sonra daha da karmaşıklaşan endüstriyel üretimle beraber artan bir eğri izlediği belirtilmektedir. Ayrıca karmaşıklaşan üretim yapısı ev dışında da çalışmayı gerektirerek herkesin katkısına ihtiyaç

---

<sup>89</sup> Ertürk, a.g.e., s.8.

<sup>90</sup> Aytaç-Sevüktekin, İşçiçök vd., a.g.e., s19.

<sup>91</sup> Özlem İşçiçök, **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, 1. b., Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005, ss. 8-9.

<sup>92</sup> Veysel Bozkurt, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, 1. b., Aktüel Yayınları, İstanbul, 2005, s. 7.

duymaktadır.<sup>93</sup> Buna bağılı olarak kadın işgücüne de gereksinim duyulmuştur. Böylece Sanayi Devrimi ile beraber kadın, ücret karşılığında emeğini satmaya başlamıştır. Bu sebeple de Sanayi Devrimi, kadının ilk defa ve bugünkü anlamıyla ücretli olarak çalışma hayatında yer almasını sağlamıştır.<sup>94</sup>

Sanayi devrimi 1765-1780 yılları arasında dokuma endüstrisi ile başlamıştır ve sanayi devrimini izleyen yıllarda dokuma sektörünün kadın işgücüne uygun olmasıyla bu işgücüne olan ihtiyaç hızlı bir artış göstermiştir. Bunun nedeni ise, teknik gelişmelerin, üretim tekniğini kolaylaştıran makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın rolünün büyük olmasıdır. Bu dönemde egemen olan “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” liberalizmi, kadınların erkeklerden çok daha az ücretle çalışmasına neden olmuştur. Bu açıdan kadınlar, ağır koşullarda ve düşük ücretle çalışmak durumuyla karşı karşıya kalmışlardır. Fakat 19. yüzyıl ortalarından itibaren liberal devlet anlayışında ortaya çıkan değişim ile müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçilmesi, kadının çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı birçok olumsuzluğun iyileşme sürecine girmesini sağlamıştır. Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, iş kollarında ve bazı işyerlerinde kadınların çalışmasının yasaklanması vb. koruyucu önlemler bunlardan en önemlilerini oluşturmaktadır.<sup>95</sup> Buradan da görülmektedir ki sosyal politikanın meydana gelmesinde ve gelişmesinde kadın emeğinin maruz kaldığı olumsuz şartların önemli bir etkisi olmuştur.

19. yüzyıl sonlarına doğru metalürji, kimya, otomotiv, sektörlerindeki yükselme kadınların işgücünü sınırlandırmıştır. Bununla birlikte I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllarda erkeklerin savaşta olması nedeniyle, kadın işgücünün sayısının tüm kesimlerde arttığı gözlemlenmektedir.<sup>96</sup>

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kamu ve hizmet sektöründeki büyüme ile birlikte ise kadınların toplam işgücü oranında hızlı bir artış meydana gelmiştir.<sup>97</sup> Bir başka deyişle

---

<sup>93</sup> Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, 1. b., Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir, 2003, s.27.

<sup>94</sup> Faruk Kocacık - Veda. B. Gökkaya, “ Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 6, S. 1, 2005, s.197.

<sup>95</sup> Ertürk, a.g.e., s.9.

<sup>96</sup> Kocacık ve Gökkaya, a.g.m., s.198

<sup>97</sup> Aysen Tokol, “Dünyada Kadın İşgücü”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri**, TİSK I-II, Aralık, 1999, s. 19



hizmet sektöründeki büyüme, ev kadınlığından ömür boyu istihdama geçişi, büyük bir hızla arttırarak teknolojik gelişmelerin de önüne geçirmiştir.<sup>98</sup>

Küreselleşme süreciyle beraber istihdamda önemli değişiklikler yaşanmıştır. Yaşanan değişimler özellikle de gelişmiş ülkelerde sanayi sektöründeki istihdamın gerilemesi ve aynı zamanda hizmet sektöründeki istihdamın artması yönünde şekillenmiştir.<sup>99</sup> Neo-liberal ekonomi politikaları çerçevesinde uygulanan esnek ve post-Fordist üretim sistemleri gelişmekte olan ülkelerin ekonomik olarak gelişmesi için krizden kurtulmanın tek yolu olarak görülmüştür. Ticaret ve fiyat serbestliği yoluyla bütçeyi dengeleme ve rekabeti arttırmayı amaçlayan Neo-liberal politikalar, esnek üretim süreciyle, kamu sektörünün küçültülmesi, özel sektörün ön plana çıkması, sosyal hizmetlerin özelleştirilmesi, küresel üretim sürecinin artması, yabancı yatırımların desteklenmesini gerçekleştirmiştir. Bunların sonucunda ise, kendi hesabına çalışma artmış, enformel sektör genişlemiş ve geçici çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Bu durumların etkisi ile esnek ve ucuz işgücü olarak görülen kadınların işgücüne katılımı artmıştır. Kadınların sayısındaki bu artış “istihdamın feminizasyonu” olarak adlandırılmaktadır.<sup>100</sup>

1950’de 15-64 yaş arasında aktif olarak çalışma hayatındaki kadın nüfusun %50’si gelişmekte olan ülkelerde, %47’si sanayileşmiş ülkelerde yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde aktif olarak görünen kadınların %87’si tarım sektöründe yer alırken, sanayileşmiş ülkelerde %47’si tarım sektöründe yer almaktadır. 1985’lere gelindiğinde ise, sanayileşmiş ülkelerde aktif olan kadın sayısı artarken aynı zamanda bu kadınlar tarım dışı sektörlerde çalışmaktadırlar. 1985 yılında gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfus %49 olurken, sanayileşmiş ülkelerde bu oran % 47’den % 58’e yükselmiş ve bu aktif kadın nüfusun % 87’si tarım-dışı sektörlerde yer almıştır.<sup>101</sup> 1990’lı yıllardan beri hizmetler sektörü kadın istihdamında önemli bir yerde bulunmaktadır. Latin Amerika’da ekonomik

---

<sup>98</sup> Gosta Esping Andersen, **Tamamlanmamış Devrim Kadınların Yeni Rollerine Uymak**, çev. Selin Çağatay, I.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, ss. 18-19

<sup>99</sup> Hasan Ejder Temiz, **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri**, I.b., Genel-İş Matbaası, İzmir, 2004, s. 110

<sup>100</sup> Valentine Moghadam, “Gender and Globalization”, **Journal of World System Research**, Vol.5, No.2, Summer 1999, pp.370-371

<sup>101</sup> Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, a.g.e., s.23.

olarak aktif kadınların % 71'i, Asya ve Pasifik'te % 40'ı, Afrika'da % 20'si, diğer gelişmiş bölgelerde % 62'si hizmetler sektöründe yer almaktadır.<sup>102</sup>

2012 yılı itibariyle dünyada kadınların işgücüne katılım oranları; dünyada % 50,3, Gelişmiş ülkeler ve AB'de % 52,9, Doğu Asya'da % 63,3, Güney doğu Asya ve Pasifik'te %59,2, Güney Asya'da %30,5, Latin Amerika ve Karayipler'de %53,6, Ortadoğu'da %18,9, Kuzey Afrika'da %24 ve Sahra-altı Afrika'da %65,1'dir.<sup>103</sup>

**Tablo 1.** Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (Kadın Nüfusunun % olarak 15-64)

|             | 2000 | 2007 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| Avustralya  | 65,3 | 69,4 | 70,4 | 70,5 | 70,5 |
| Belçika     | 56,6 | 60,4 | 61,3 | 62,3 | 63,0 |
| Fransa      | 62,5 | 65,2 | 66,6 | 67,0 | 67,4 |
| Almanya     | 63,3 | 69,4 | 71,7 | 72,4 | 72,9 |
| İngiltere   | 68,6 | 69,8 | 71,0 | 71,7 | 72,1 |
| ABD         | 70,7 | 69,1 | 67,6 | 67,2 | 67,1 |
| Danimarka   | 75,9 | 76,4 | 75,8 | 75,6 | 75,0 |
| Norveç      | 76,5 | 75,9 | 75,9 | 76,1 | 75,9 |
| İtalya      | 46,3 | 50,7 | 54,2 | 54,4 | 55,2 |
| İspanya     | 52,9 | 62,8 | 69,3 | 69,7 | 69,8 |
| Yunanistan  | 49,7 | 54,9 | 58,4 | 58,5 | 59,0 |
| OECD-Toplam | 59,1 | 60,9 | 62,3 | 62,6 | 62,8 |

**Kaynak:** OECD, **Employment Outlook**, 2015

Tablo 1'e göre kadınların işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelerin birçoğunda artış göstermiştir. OECD ülkelerinde 2000 yılında ortalama %59 iken, 2014 yılına gelindiğinde bu oran %6'lık bir artışla %62,8'e yükselmiştir. Bu artışı en önemli neden kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ve ekonomik ve sosyal bağımsızlık seçeneklerinin artması ile bağdaştırılabilir. Ayrıca, özellikle İskandinav ülkelerinde, kadınların işgücüne katılımının

<sup>102</sup> Tokol, a.g.e., s.21

<sup>103</sup> ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, p. 94, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf) (10.09.2014).

devlet tarafından düzenlenmesi ve bu yöndeki sosyal devlet uygulamaları bu ülkelerde kadınların işgücüne katılımlarının diğer ülkelere göre yüksek olmasını sağlamıştır.<sup>104</sup> Ancak bir diğer yandan, geçtiğimiz otuz yıl içerisinde İtalya, İspanya ve Yunanistan'da önemli bir artış görülmüş olsa da kadınların işgücüne katılım oranları, gelişmiş Avrupa ülkelerinin altında kalmaktadır.<sup>105</sup> Başka bir ifadeyle, önemli artışlara rağmen kadınların katılım oranı halen düşüktür ve kadınlar daha çok tarım ve hizmet sektöründe çalışmaktadır. Ayrıca kadınların işsiz kalma olasılıkları erkeklere göre daha yüksek olmaktadır.<sup>106</sup> Bununla birlikte kadın işgücü büyük ölçüde kısmi süreli çalışma, geçici çalışma gibi standart dışı çalışma şekilleri ile istihdam edilmektedirler. 2014 yılı itibariyle OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınların oranı ortalama %26'dır. Bu oran en yüksek düzeyde %60,6 ile Hollanda'da gerçekleşmektedir.<sup>107</sup> Aynı şekilde OECD ülkelerinin birçoğunda kadınlar erkeklere göre geçici çalışma şekillerinde daha fazla istihdam edilmektedir.<sup>108</sup> OECD tarafından yapılan birçok araştırma göstermektedir ki, kısmi süreli çalışmada, tam süreli çalışmaya göre düşük yükselme imkânı ve sosyal yardımlardan sınırlı bir şekilde yararlanma görülmektedir. Ayrıca genellikle kadınların istihdam edildiği geçici çalışma şekilleri de kısmi süreli çalışmada olduğu gibi düşük ücret ve sınırlı kariyer olanaklarına sahiptir.<sup>109</sup>

Hizmetler sektöründeki gelişmeye bağlı olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yatay ve dikey katmanlaşma gittikçe daha da belirginleşmektedir. Yatay katmanlaşma ile kadın işi kadın işi olarak devam etmektedir. Hemşire, öğretmen, diyetisyen, sekreter, satış elemanı, sosyal hizmetli, kamu hizmeti gibi mesleklerin istihdamında büyük ölçüde kadınlar yer almaktadır. Diğer bir yandan ise, mühendislik, montaj hattı üretimi, teknoloji ile alakalı işlerin birçoğunda erkekler istihdam edilmektedir.<sup>110</sup> Özellikle de gelişmekte olan ülkelerde

---

<sup>104</sup> Temiz, a.g.e., s.116

<sup>105</sup> Ayşe Buğra, **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, der. Ayşe Buğra - Yalçın Özkan, 1.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s.13.

<sup>106</sup> Abdülkadir Şenkal, **Bilgi Ekonomisi ve Emek**, Umutepe/Ekonomi Dizisi, İzmit, 2015, s.103

<sup>107</sup> OECD, **Employment Outlook 2015**, Paris, 2015, p.279, <http://www.oecd.org/employment/oecd-employment-outlook-19991266.htm>, (09.07.2015).

<sup>108</sup> OECD, **Employment Outlook 2015**, a.g.e., 2015, p.286.

<sup>109</sup> Nusret Ekin, "The Labour Force and Employment Women Problem in OECD Countries", **Turkish Employment Organization Conference, Improving Employment Prospects for Women in a Changing Society 7-8 November İstanbul**, Ankara, 1990, s.60

<sup>110</sup> Nurcan Özkaplan, "Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş", **Çalışma ve Toplum**, C.2, S.21, 2009, s.18

kadın işgücü büyük ölçüde kamu sektöründe istihdam edilmekle beraber, kadın işgücü ücretlerinin daha düşük olması nedeniyle özel sektörde istihdam edildiği de görülmektedir. Bu nedenlerle de, gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücünün önemli ölçüde enformel sektörde, olumsuz çalışma şartları altında, sosyal güvenceden yoksun ve yoksulluk sınırının da altında bir ücretle istihdamları giderek artmaktadır.<sup>111</sup> Bu nedenle özellikle de gelişmekte olan ülkelerde kadınların ücretleri erkeklere göre daha düşük düzeyde kalmaktadır. OECD ülkelerinde son on yılda ücret eşitsizliğindeki fark %17'den %15'e<sup>112</sup> gerilemişse de halen kadınlar aleyhine devam etmektedir.

Günümüzde dünya, ekonomik krizin zorluklarıyla karşı karşıyadır. İş bulma olanağı azalırken, işsizlik artış eğilimindedir. Potansiyel işgünün birçoğu ise cesareti kırılmış bir şekilde işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Dünya böyle bir durumdayken kadınlar giderek artan bir eşitsizlik içerisinde işgücü piyasasında yer almaya devam etmektedirler.<sup>113</sup>

### **3. DÜNYADA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMLARINI ARTTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR**

Modern vatandaşlıkta kadın ve erkek istihdamı ücretli işe dayanmaktadır. Başlangıçta ikinci sınıf vatandaş olarak görülen kadınlar oy hakkının bulunmadığı zamanlarda ve hatta oy hakkını elde ettikten sonra dahi ücretli çalışmaları yasalarca ve geleneklerle sınırlandırılmıştı. Erkekler ücretli çalışma üzerinden sosyal haklara sahipken, kadınlar erkeklere göre bu haklara daha az sahip olmuşlardır. Bu nedenler kadınların ücretli çalışmaya yönelmesini engellemiştir. Fakat zamanla kadınların ücretli çalışmada daha fazla yer alması işgücüne katılımlarını arttıran politikaların gelişmesini sağlamıştır.<sup>114</sup>

Dünyada kadınların işgücüne katılımlarının artması için uygulanan sosyal politikalar çocuk bakımı hizmetleri, bakım izinleri, esnek çalışma koşullarının geliştirilmesi ve aktif işgücü piyasası politikaları üzerine odaklanmaktadır. Her ülkenin

---

<sup>111</sup> Temiz, a.g.e., s.117.

<sup>112</sup> OECD, **Outlook 2015**, a.g.e., p.291

<sup>113</sup> ILO, **Global Employment Trends 2014**, a.g.e., p.73.

<sup>114</sup> Ann Shola Orloff, **Women's Employment and Welfare Regimes: Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America**, Social Policy and Development Programme, Geneva, 2002, pp10-11.

uyguladığı politikalar çeşitlilik göstermektedir. Tarihsel açıdan bakıldığında, bazıları nakit transferleri ve vergi teşviklerine odaklanırken bazıları ise hizmetleri ön plana çıkarmaktadır. Örneğin, İskandinav ülkelerinde, özellikle İsveç ve Danimarka olmak üzere, nakit transferleri yerine hizmet sunumu için yapılan kamu harcamaları oldukça yüksek düzeydedir. Uygulanan politikalar kamu veya piyasa tarafından sağlanabildiği, formel veya enformel, nakit transferleri veya hizmet şeklinde de yapılabildiği için oldukça karmaşıktır. Sosyal politikalar nakit transferlerini veya hizmetin her ikisini de içerebilmektedir. Ebeveynlerin çocuk bakım hizmetini para ile satın alınması buna örnek olarak gösterilebilir.<sup>115</sup> Farklılıklarla beraber iki önemli noktada uyumun sağlandığı görülmektedir. Bunlardan bir tanesi anne ve çocuğunun sosyal güvenlik haklarının ikamet edilen ülkelerde sağlanması, bir diğeri ise anne olan sigortalının işten ayrılması sonucu hak kazanacağı tazminatın kadın sigortalının sosyal güvenliğini sağlayan ülke tarafından sağlanmasıdır.<sup>116</sup>

### 3.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Çocuk bakım hizmetleri doğuma bağlı işe ara vermeleri minimum seviyeye indirmede ve kadınların istihdama katılımlarını arttırmada önemli ölçüde yardımcı olmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilir olması, ileride işleyen bir dengenin olmazsa olmazdır denilebilir. Çünkü yüksek kaliteli ticari bakım hizmeti, düşük gelirli annelerin işe ara vermelerine neden olabilmektedir. Ayrıca çocuk bakımının kadın istihdamını arttırmada diğer politikalara göre etkisi oldukça fazladır. Amerika’da yapılan bir araştırmaya göre çocuk bakım maliyetlerinin azaltılmasının, evli annelerin istihdama katılım oranını %14, bekâr annelerininkini ise daha da fazla arttırdığını göstermektedir.<sup>117</sup> Bunun yanında yapılan başka bir araştırmaya göre ise Rusya’da çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olmasının kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.<sup>118</sup>

---

<sup>115</sup> Orloff, a.g.e, p.11.

<sup>116</sup> Öznur İşçi- Hatice Görgülü, “AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İstihdamı”, **2nd International Conference on Women’s Studies: Breaking the Glass Ceiling**, Famagusta, April 27-28 2006, Turkish Republic of Northern Cyprus, 2006, s.4

<sup>117</sup> Andersen, a.g.e., ss. 116-121

<sup>118</sup> Somali Cerise “et al”, “How do Maternity Leave and Discriminatory Social Norms Relate to Women’s Employment in Developing Countries”, **OECD Development Center**, 2013, p.5, <http://www.oecd.org/dev/poverty/OECD> (10.06.2014).

Birçok ülkede 90'ların sonlarından itibaren çocuk bakım hizmetleri politikalarının gelişimi, formel bakıma (kreşler, gündüz bakım evleri, üç yaş altındaki çocuklar için aile gündüz bakım evleri) ve özellikle de okul öncesi eğitime (anaokulları, 3-5 yaş arası çocuklar için gündüz bakım merkezleri) dayanmaktadır. Bununla birlikte bazı ülkelerde ise enformel bakım ön plana çıkmaktadır. Enformel bakım genellikle akrabalar ve babaanne veya anneanne tarafından gerçekleştirilmektedir.<sup>119</sup>

Çocuk bakımı için en yüksek kamu harcamaları İskandinav ülkeleri ve Fransa'da yapılmaktadır. Bu durum bakım hizmetlerinin kalitesini yükseltmektedir. Avrupa'nın çoğunluğunda 3-6 yaş arası çocukların anaokuluna kaydı genelleme yapılamasa da oldukça yüksektir. Kadın istihdamında temel olan 3 yaş altı çocukların kurumsal bakımında ise OECD ülkeleri içerisinde en yüksek orana % 65,7 (2010 yılı verileri) ile Danimarka sahiptir. Hollanda % 60,6 ve Norveç % 54 ile Danimarka'yı takip etmektedir. Bununla beraber İtalya % 24,2, Yunanistan % 11,3, Avusturya % 13,9 ve Almanya'da % 23,1 ile bu oran oldukça düşük kalmaktadır. Bu ülkelerde ailenin geleneksel yapısı kendini göstermektedir ve bu nedenle enformel bakım ön plana çıkmaktadır.<sup>120</sup> Danimarka'da oranın yüksek olmasının sebebi, çocuk bakım hizmetlerinin refah devleti politikaları ile uyum içerisinde olmasındandır. Örneğin, 2005 yılından beri bütün belediyeler, 9 aydan okula başlangıç yaşı olan 6 yaşa kadar bütün çocukların bakım hizmetlerini sunmak zorundadırlar.<sup>121</sup>

OECD çocuğu olan kadınların istihdamını yükseltmek, çocukların gelişimini desteklemek, sosyal bütünleşme ve birliğin artırılması için formel bakımın ilkelerini belirtmiştir. Çocuk bakımında öncelikler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Yalnızca İsveç formel bakımın ilkelerini geliştirip cinsiyet eşitliği ile güçlü bir bağ kurmaktadır. Danimarka ve Finlandiya ise çocuk gelişimi ilkesine öncelik vermektedir.<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> Jane Lewis, **Work-Family Balance, Gender And Policy**, Edward Elgar Publishing Limited, UK, 2009, p. 85.

<sup>120</sup> <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (19.06.2014).

<sup>121</sup> TBMM, a.g.e., s.71

<sup>122</sup> OECD, **Employment Outlook 2001**, Paris, 2001.  
<http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2001.htm> (19.06.2014).

## 3.2. Bakım İzinleri

Çalışanlara sağlanan izinler; çocuğu ve anneyi korumaya ilişkin sadece annelerin kullanmasının mümkün olduğu “annelik izni”, doğum sonrasında babaların ailesiyle zaman geçirmesinin sağlanması için verilen “babalık izni”, anne ve babaların eşit şekilde kullanabilecekleri “ebeveyn izni” olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.

Çalışanlara yönelik verilen izin politikalarının, kişilerin işgücü piyasasına girmesinde, kalmasında ve işgücü piyasasından ayrılma kararı vermesinde önemli bir etkisi bulunmaktadır.<sup>123</sup>

### 3.2.1. Annelik (Doğum) İzni

Annelik izni ve çocuk bakımı gibi politikalar devlet tarafından kadınları çalışma yaşamına teşvik etmek için sunulmaktadır. Annelik izni, sadece annenin sağlığını korumak için değil aynı zamanda doğum nedeniyle işe ara verilmesi durumunda iş güvencesi, ücret ve sağlanan haklardan faydalanmayı sağlamaktadır. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar annelik izni ve çocuk bakım hizmetlerinin kadınların işgücüne katılımını çeşitli yönlerden etkilediğini göstermektedir. Almanya’daki bir araştırma ücretli doğum izni ile doğumdan sonra işe geri dönme arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde Kanada’da yapılan araştırmalar da aynı sonucu vermiştir.<sup>124</sup>

Annelik izni politikaları süresi ve ödenekler bakımından ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Hangi uzunlukta iznin küçük yaşta çocuklar için iyi fakat aynı zamanda çalışan kadınların kariyeri için olumsuz etki yaratabileceği çözülmesi zor bir konudur. Bunun yanında problem olan bir diğer konu ise iznin uzunluğunun ücretsiz çalışmada cinsiyetçi iş bölümünü güçlendirebilmesidir.<sup>125</sup>

Uzun annelik izinlerine özellikle, kurumsal çocuk bakım hizmetlerine öncelik veren politikacılar tarafından şüpheli bakılmaktadır. Örneğin Almanya’da ebeveyn izni 1986 yılında yasalaşmıştır. Ancak günümüzde Almanya’nın izlediği politika çocuk bakımı için kurumsal yapıların oluşturulması yönündedir. Avrupa’da ise 1996’dan beri herhangi bir

---

<sup>123</sup> TBMM, a.g.e., s.54.

<sup>124</sup> Cerise “et all”, a.g.m., p.5.

<sup>125</sup> Lewis, a.g.e., p.102.

güçlendirilme yapılmamıştır. Doğum izinlerinin uzun olması ücretli ve ücretsiz çalışmada cinsiyetçi iş bölümünü güçlendirmektedir. Bunun yanında uzunluk; düşük ücret, işte yükselememe ve işsizliğe neden olabilmektedir. Yapılan birçok araştırma izinlerin uzun olmasının ücretlerde eşitsizliğe ve cinsiyet ayrışmasına neden olduğunu göstermiştir. İzinlerin uzunluğu ayrıca işgücüne katılım oranlarını da etkilemektedir. Bu konuda Norveç örneğine bakılacak olursa, 1998 yılında izin sürelerinin arttırılmasıyla beraber kadınların işgücüne özellikle de yüksek eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüş meydana gelmiştir. Fakat bu durumun meydana gelmesinde kültürel değişkenler de etkilidir. OECD, uzun izinlerin işgücü piyasasını durağanlaştırdığını ve izin sürelerinin nispeten kısa olması gerektiğini belirtmektedir.<sup>126</sup> Bunun yanında izin süreleri çok kısa olunca da, birçok anne kolayca işe uzun süreli ara verebilmektedir.<sup>127</sup>

Annelik izni ILO'nun standartlarına göre en az 14 hafta olmalıdır. Birçok ülke doğum öncesi ve doğum sonrası izinlerini birleştirmektedir. Bazı ülkelerde ise iznin kısa bir süresini doğum öncesinde kullanmak zorunludur.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> Lewis, a.g.e., pp. 99-102.

<sup>127</sup> Andersen, a.g.e., s. 116

<sup>128</sup> <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (20.06.2014)



**Tablo 2.** Annelik İzni Süreleri

| ÜLKE            | Annelik İzninin Uzunluğu | Ödenen Ücret Yüzdesi | Doğum Yardımını Sağlayan Taraf                            |
|-----------------|--------------------------|----------------------|---|
| Avusturya       | 16 hafta                 | 100                  | Yasal Sağlık Sigortası, işveren, aile yükü dengeleme fonu |
| Belçika         | 15 hafta                 | 72,7                 | Sosyal güvenlik   |
| Bulgaristan     | 227 gün                  | 90                   | Devlet kamu sigorta                                       |
| Çek Cumhuriyeti | 28 hafta                 | 70                   | Sosyal güvenlik   |
| Finlandiya      | 105 iş günü              | 80,7                 | Sosyal sigorta sistemi                                    |
| Fransa          | 16 hafta                 | 98,4                 | Sosyal güvenlik ve sağlık sigorta fonları                 |
| Almanya         | 14 hafta                 | 100                  | Yasal sağlık sigortası planı, işveren                     |
| Hollanda        | 16 hafta                 | 100                  | Sosyal güvenlik   |
| Polonya         | 22 hafta                 | 100                  | Sosyal sigorta fonu                                       |
| İspanya         | 16 hafta                 | 100                  | Sosyal güvenlik   |
| İsviçre         | 14 hafta                 | 80                   | Sosyal sigorta  |
| İsveç           | 480 gün                  | 80                   | Sosyal sigorta  |
| ABD             | 12 hafta                 | Ücretsiz             | Ulusal programı yok                                       |

**Kaynak:** OECD, Family Data-base, 2013

Birçok ülke ILO'nun 183 sayılı anneliğin korunması sözleşmesindeki sürelerle bağlı kalmaktadır. Küresel ölçekte 185 ülkenin %53'ü ve bölgeler bazında sözleşmede yer alan ülkelerden birçoğu en az 14 hafta süreye uyarak annelik iznini sağlamaktadır. Bu ülkelerden 42'si 18 hafta ve daha fazla izin sağlamaktadır. 60 ülke ise standart sürenin altında kalarak 12-13 hafta izin sağlamaktadır. Sadece 27 ülke 12 haftadan daha az süre ile annelik iznini sağlamaktadır.<sup>129</sup> Tablo 2'de de görüldüğü üzere, birçok Avrupa ülkesi, annelik izin süreleri, ödenen ücret yüzdesi ve sağlayan tarafların farklı olmasıyla birlikte birçok ILO'nun standartlarına uyarak en az 14 hafta izin sağlamaktadır.

<sup>129</sup> ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, Geneva, 2014, p.9. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf), (13.09.2014).

Annelik izni daha çok kadını çalışma hayatına katılmaya teşvik etmektedir. Aynı şekilde ülkeler arası karşılaştırmalar cömert çocuk politikaları ile kadınların işgücüne katılımı arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Nitekim politikaların daha cömert olduğu Kuzey Avrupa ülkelerinde, kadınların işgücüne katılımları da fazladır.<sup>130</sup>

### 3.2.2. Babalık ve Ebeveyn İzni

Erkeklerin çocuk bakımında rol almasını sağlamak cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir faktördür. Babalık izni ebeveynlerin daha eşit bir rol almasını sağlamaktadır. Aynı zamanda erkeğin çocuk bakımını paylaşması kadının doğum izni sonrasında işe dönüşünde karşılaşılabileceği sorunları en az indirgemede yardımcı olur. Babalık izni için uluslararası bir sözleşme söz konusu olmasa da birçok ülke yasalarında yer vererek desteklemektedir.<sup>131</sup>

Babalık izninin süresi ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Avustralya’da babalık izni 2013’te yasalaşmış olup 2 haftadır. Danimarka’da ücretli babalık izni 14 gündür ve doğumu takiben 14 hafta içinde alınabilir. Finlandiya’da babalık izni 2013’e gelince sağlanmış ve 54 gündür. 1-18 gün arası izin isteğe bağlı olarak kadın annelik izinindeyken de alınabilmektedir. İsveç’te 10 gün ücretli babalık izni ve buna ek olarak her bir ebeveyn için iki ay ücretli ebeveyn izni, Norveç’te ise 2 hafta ücretsiz babalık izni ve 14 hafta ebeveyn iznine sahip olunabilmektedir. Birçok ülkede babalık izni kullanılabilir ya da kullanılmasını sunulmaktadır.<sup>132</sup>

Babalık izni aile sorumluluklarının paylaşılmasının arttırılmasında tek başına yeterli değildir. Ayrıca birçok ülkede babalık izni süresinin kısa olması nedeniyle bu iznin geleneksel cinsiyet rollerinde çok fazla bir değişiklik yapması mümkün değildir. Ancak yine de böyle bir hakkın ulusal yasalar, hükümet, işverenler ve toplum tarafından tanınması evde ve işte kadın erkek eşitliğini sağlamada önemli bir adımdır.<sup>133</sup>

Ebeveyn izni ise hem erkek hem de kadın için görece daha uzun izin almasına imkân vermektedir. Ayrıca her iki ebeveynin de doğum ve babalık izninden sonra bir süre

---

<sup>130</sup> Daniela Del Boca, a.g.m., p.10.

<sup>131</sup> Cerise “et al”, a.g.m., p.5.

<sup>132</sup> ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, a.g.e., p.57.

<sup>133</sup> ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, a.g.e., p.60.

daha çocuklarının bakımında yer almasını sağlar. Uygulama itibariyle ebeveyn izni ülkeden ülkeye ödenek, nitelik, kullanımındaki esneklik ve ebeveynler arasında transfer edilebilirliği yönünden önemli derecede farklılık göstermektedir. Genellikle ebeveyn izninin süresi doğum izni süresinden daha uzun süre olmakla birlikte, ödenek, daha az ya da ücretsizdir.<sup>134</sup>

Yapılan araştırmalar ebeveyn izninin kadınların işgücüne katılımını arttırdığını göstermektedir. Ancak izin süresi uzun olduğunda, daha çok kadınlar tarafından kullanılan ebeveyn izni, kadınların işgücüne katılımlarını negatif etkileyebilmektedir. Bu nedenle ülkeler, erkekleri izin kullandırmaya yönelik politikalar üretmektedirler.<sup>135</sup> Örneğin, iznin paylaşılması yerine bireysel olması ve transfer edilememesi öne çıkmaktadır. Araştırmalar izin transfer edilemez olduğunda, erkeklerin kullanımının da buna bağlı olarak arttığını göstermektedir. Bunun yanında izin verirken verilen ödenek, maaşlarının % 50'sini karşılıyorsa ve izin en az 14 gün olduğunda kullanım buna bağlı olarak en yüksek düzeye ulaşmaktadır. İrlanda'da izin süresi 3 aydır ve ödenek alınan maaşın % 80'ini izin verirken karşılamaktadır. Örneğin 2009 yılında, çocuğu olan çalışan erkeklerin % 96'sı izin kullanmıştır.<sup>136</sup> Görülmektedir ki izin süresinin uzunluğu ve ödeneğin çalışırken alınan maaşın büyük bir kısmını karşılaması durumunda erkeklerin izin kullanımı da buna bağlı olarak artış göstermektedir.

Danimarka'da ebeveyn izni 32 hafta olup izin süresince ücretin %100'ü ödenmektedir. Bununla birlikte izinlerin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından kullanılmaktadır. Annelerin %99'u annelik iznini, %94'ü ise ebeveyn iznini; erkeklerin %89'u babalık iznini, %26'sı ise ebeveyn iznini kullanmaktadır. İngiltere'de ebeveyn izni her bir ebeveyn için 13 haftadır ve ücretsizdir. İtalya'da ebeveyn izni her bir ebeveyn için 6 aydır ve devredilmesi mümkün değildir.<sup>137</sup> İsveç ise, ebeveyn iznine, erkek ve kadınlar için eşit şartlarda ulaşım imkânını sağlayan ilk ülkedir. 1974 yılında tanınan bu izin 1995 yılına kadar çok az erkek tarafından kullanılmıştır. Bu nedenle 2002 yılında, izin süresi 2 ay uzatılmış ve transfer edilemez olarak yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca verilen ödenek ise

---

<sup>134</sup> ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, a.g.e., pp. 61-62.

<sup>135</sup> Jane Waldfogel, "International Policies toward Parental Leave and Child Care", **The Future of Children**, Vol.11, N.1, Spring- Summer 2002, p.102. <http://www.jstor.org/stable/1602812> (17.07.2014)

<sup>136</sup> ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, p.62.

<sup>137</sup> TBMM, a.g.e., s.62.

alınan maaşın %80'inini karşılamaya başlamıştır. Norveç'te de ebeveyn izni, erkeklerin çocukların bakım sorumluluğunu paylaşması için transfer edilemez olup 14 haftadır. Norveç ve Portekiz'de ise izin transfer edilemez olup ücretlidir.<sup>138</sup>

Babalık izni genellikle doğumdan hemen sonra ya da çocuğun evlat edinilmesi durumunda kısa süreyle verilmektedir. Ebeveyn izni ise, babalık iznine göre daha uzun süreli olup anne ve baba olmak üzere ebeveynlerin her ikisine de verilmektedir. Ayrıca ebeveyn izni, genellikle annelik ve babalık izninden sonra verilmektedir.<sup>139</sup>

### 3.3. Çalışma Zamanına İlişkin Düzenlemeler

1990'lı yılların sonundan beri birçok ülkede özellikle esnek çalışma koşullarının genişletilmesine ilişkin düzenlemeler artmıştır. Esnek çalışmanın birçok çeşidi vardır: bunlardan kısmi süreli çalışma ve çalışma sürelerinin azaltılması en yaygın olanlarıdır.<sup>140</sup>

Çocuk bakımı ve izinlere yönelik düzenlemelere ek olarak, kısmi süreli çalışmanın da iş ve aile yaşamı dengesini kolaylaştırdığı için kadınların iş gücüne katılımlarını arttırıcı etkisi vardır. Kısmi süreli çalışma kadınların hem çalışan hem de annelik rolleriyle başa çıkabilmesini sağlamaktadır. İşverenler kısmi süreli çalışmanın kadınların işe gelme yönünden devamlılığını ve esnek çalışmalarını sağladığı için birçok yönden avantajlı görmektedirler.<sup>141</sup>

İngiltere, Almanya ve İsveç'te kadınların çalışma saatleri 30 saatten daha azdır. İngiltere'de ise kısmi süreli çalışma hakkı çocuk 16 yaşına gelene kadar geçerlidir. İsviçre federal yasasında kısmi çalışmaya yönelik herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. Düzenlemeler ülkeden ülkeye değişmektedir. Kısmi süreli çalışan kadınların oranı %23 olan Fransa'da, çocuğun doğumunu takiben 3 yaşına gelene kadar, çalışma süresi 16 saate kadar indirilebilmektedir. Hemen hemen kadınların beşte birinin kısmi süreli çalıştığı Danimarka'da haftada 30 saatten daha az çalışılmaktadır ve kısmi süreli çalışma iş ve aile

---

<sup>138</sup> ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, p.62

<sup>139</sup> ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, a.g.e., pp.52-60.

<sup>140</sup> Lewis, a.g.e., p.106.

<sup>141</sup> Haya Stier- Noah Lewin Epstein, Welfare Regimes, Family Supportive Policies, and Women's Employment along the Life Course, **American Journal of Sociology**, Vol.106, N.6, 2001, p.1736 [http://web.stanford.edu/group/scspi/\\_media/pdf](http://web.stanford.edu/group/scspi/_media/pdf) (17.07.2014).

yaşamını uyumlaştırma açısından değerlendirildiğinde en yüksek pozitif etki buradadır. Fakat bununla birlikte, Danimarka’da herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışan kadınların oranı %19 olan İsveç’te de haftada 30 saatten daha az çalışılmasına yönelik yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveynler kısmi süreli çalışma hakkına sahiptir. Bu kişiler çalışma saatlerini %75’e kadar azaltabilmektedirler. Kadınların kısmi çalışma oranı %16 olan Finlandiya’da haftada 30 saatten az çalışılabilmektedir. Ancak burada da kısmi çalışmaya yönelik yasal düzenleme yoktur. Bununla birlikte ebeveynler ebeveyn iznini kullandıktan sonra doğrudan çocuk bakım iznini kullanabilmektedirler ve bu süre içerisinde haftada 30 saatten daha az çalışma hakkına sahiptirler.<sup>142</sup>

Yapılan araştırmalar kısmi süreli çalışmanın kadınların işgücüne katılımını arttırdığını göstermektedir. Kısmi çalışma üzerine cömert şartlara sahip olan ülkelerde çocuğu olan kadınların işgücüne katılımları oldukça yüksektir. Ancak kısmi süreli çalışma bazı yönlerden negatif bir etki de yaratabilmektedir. Negatif etki, kısmi süreli çalışmanın olumlu etkilediği İngiltere’de dahi ortaya çıkabilmektedir. Bu durum kısmi süreli çalışmanın iki taraflı doğasından kaynaklanmaktadır. Bir yandan özellikle çocuğu olan ve çalışmak isteyen kadınlar tarafından tercih edilen kısmi süreli çalışma, diğer yandan tam süreli çalışanlara göre daha az ücret kazanılmasına ve işte yükselmeye negatif etkiye sahip olabilmektedir. Kısmi süreli ve tam zamanlı çalışanlar arasında ücret farklılığı en az Hollanda ve Danimarka’dadır.<sup>143</sup> Genel olarak bakıldığında kısmi süreli çalışma, çocuk bakımına yönelik altyapının ve doğum, ebeveyn ve babalık izinlerinin eksikliğinde ön plana çıkmaktadır.<sup>144</sup>

Yukarıda da görüldüğü gibi kadınların iş yaşamına katılımlarını arttırmak ve aile ve iş yaşamı dengesini sağlamak için uygulanan sosyal politikalar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir ve yapısal olarak oldukça karmaşıktır. Uygulanan politikaların en önemlileri ise; bakım hizmetleri, bakım izinleri ve çalışma sürelerinin düzenlenmesidir.

---

<sup>142</sup> Marina Hennig ‘et al’’, How Do Employed Women Perceive the Reconciliation of Work and Family Life, **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol.32, N.9/10, 2012, p.523 <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus> (17.07.2014).

<sup>143</sup> Lewis, a.g.e., p.108.

<sup>144</sup> Marina Hennig, a.g.m., p.525.

### 3.4. İşgücü Piyasası Politikaları

Dünyada uygulanan politikalara genel olarak bakıldığında, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması için ilk olarak makro ekonomik politikalara yer verilmiş; sonraları ise bu politikaların işsizlik sorununu çözmeye yetersiz kalmasından dolayı, özellikle aktif işgücü piyasası politikalarına yer verilmiştir.<sup>145</sup>

İşsizliğin sebep olduğu sorunlar ile mücadelede, işgücü piyasası politikaları olarak 18. yüzyılın ilk çeyreğinden beri ülkelerin bazılarında pasif işgücü piyasası politikalarına başvurulmuş ancak yetersiz kalması sebebiyle 1980 sonrasında ikinci bir önlem olarak aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaya başlamıştır. Bu nedenle, işsizlikle mücadelede işgücü piyasası politikalarını; bireyi belirli bir gelir güvencesinden mahrum etmesi nedeniyle işsizliğin maddi olumsuzluklarını gidermek amacıyla gelir desteğine ilişkin “pasif önlemler” ve işsizlere iş bulma ve beceri kazandırmaya, işverenleri yeni istihdam alanları açmaya özendirilmeye, buna bağlı olarak istihdamı arttırmaya, var olan istihdamı korumaya ilişkin “aktif önlemler” olarak iki ana başlık altında toplamak mümkündür.<sup>146</sup>

Başlık altında kadınların istihdamını arttırmaya yönelik politikalar incelendiği için sadece aktif işgücü piyasası politikalarına yer verilecektir.

#### 3.4.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları, asıl olarak işsizlerin iş bulma zorluklarını giderme, yeni istihdam alanları yaratma, emek arz ve talebini kurumsal yapılanmalar sayesinde bir araya getirerek emek piyasasına girmeyi daha kolay getirme gibi ilkeler üzerine kurulmuştur.<sup>147</sup>

---

<sup>145</sup> Adnan Mahiroğulları-Adem Korkmaz, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, 3.b.,Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2013, ss.86-87.

<sup>146</sup> Mahiroğulları-Korkmaz, a.g.e., s.86.

<sup>147</sup> Mahiroğulları-Korkmaz, a.g.e., s.90.

OECD ise aktif işgücü piyasası politikalarını, “işgücü piyasasını ve işçilerin iş ile ilgi niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir işgücü piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler” olarak tanımlamaktadır.<sup>148</sup>

Aktif işgücü piyasası politikalarının asıl amacı, işsiz olan kişilere sadece gelir desteği sağlamak yerine onların çalışma hayatına dönmelerini kolaylaştırmaktır. Bu nedenle aktif işgücü piyasası politikaları genel olarak işsizlikten en fazla etkilenen gruplarla, bölgelere ilişkin uygulanmaktadır. Öncelikli hedef kitleyi uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve engelli işsizler gibi işgücü piyasasında iş bulma şansları oldukça zor dezavantajlı gruplar meydana getirmektedir.<sup>149</sup>

Aktif işgücü piyasası politikalarının unsurlarını meydana getiren programlar çeşitlilik göstermektedir. Bu politikalar, mesleki eğitim politikaları, kamunun yeni istihdam alanları oluşturması, istihdam artırıcı sübvansiyonlar, istihdam danışmanlığı hizmetleri, girişimcilere yönelik destekler, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, bilgilendirme, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, istihdam yaratma programları, gençlere, kadınlara, yaşlılara ve engellilere yönelik programları kapsamaktadır.<sup>150</sup>

İş hayatında aktif olmayan bir bireyi iş hayatına girmesini sağlamak aktif işgücü piyasası politikalarının amaçlarından biridir. Kadınlar ise bu noktada önemli bir grubu oluşturmaktadır.

### **3.4.2. Kadınlara Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Uygulamaları**

İş hayatında aktif olmayan bir bireyi iş hayatına girmesini sağlamak aktif işgücü piyasası politikalarının amaçlarından biridir. Kadınlar ise bu noktada önemli bir grubu oluşturmaktadır.

İşgücüne katılımı düşük olan kadınlar için uygulanan politikalar; ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılmasını zorlaştıran finansal engellerin kaldırılması, meslek edinmelerin sağlanması ve buna yönelik eğitim verilmesi, çalışma zamanının

---

<sup>148</sup> Şelale Uşen, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, C.2, S.13, 2007, s.66.

<sup>149</sup> Özlem Işığışık, **İstihdam ve İşsizlik**, 2.b., Dora Yayınları, Bursa, 2014, ss.175-176

<sup>150</sup> Işığışık, **İstihdam ve İşsizlik**, a.g.e., s.177.

düzenlenmesine ilişkin uygulamalar, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesi ve kadınlara verilen sübvansiyonlar bunlara örnek gösterilebilir.<sup>151</sup>

Danimarka’da, 1994 yılından beri işgücü piyasasında kadınların da içinde yer aldığı dezavantajlı gruplara yönelik istihdamı artırıcı yasal düzenleme yapmıştır. Yunanistan’da kamu kesiminde sıfır ve 12 yaşa kadar çocuğu olan kadınlar için kısmi süreli istihdam öngörülmüştür. İspanya hükümeti, 2001 yılında, istihdam alanı yaratmak amacıyla program belirleyerek, diğer grupların yanında doğum sonrası 24 ay işsiz kalan kadın işçilere iş imkânı sağlayan işverenlerden sosyal kesintilerin bir kısmını almamayı öngörmüştür.<sup>152</sup> Finlandiya’da işverenlik ve istihdam yaratma kapsamında kadınlara özel kredi verme, özellikle kadınlara ilişkin hizmet sektöründe vergi avantajları sağlama gibi tedbirler alınmıştır. Bu tedbirler, erkeklere göre kadınlar için daha çok indirim sağlayan sürekli istihdam sözleşmelerinin yapılması, kadınlara ilişkin işlerin genişletilmesi amacıyla finans, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi gibi hizmetleri kapsamaktadır.<sup>153</sup>

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise, kural olarak, özellikle kadınlara ilişkin aktif işgücü piyasası programı yoktur. Fakat Çek Cumhuriyeti ve Macaristan’da doğum izinlerinin uzun olması nedeniyle işgücü piyasasından çıkan kadınların işgücü piyasasına dönüşünü sağlamak için yeniden mesleki eğitim kursları verilmektedir. Bunun yanında, bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde kadın girişimciliğini arttırmak için kadınlara, asıl olarak uluslararası kuruluşlar tarafından finanse edilen, sübvansiyonlar verilmektedir.<sup>154</sup>

Enformel çalışmanın kadınlar arasında oldukça fazla olması, kadınların hastalık ve işsizlik gibi durumlarda sosyal korumadan yoksun olmasına neden olmaktadır. Kadınların aktif işgücü piyasası politikaları ile formel iş piyasasına katılımının sağlanması onları, sosyal koruma mekanizmalarına sahip olmasını sağlar.<sup>155</sup>

---

<sup>151</sup> Uşen, a.g.m., s.80

<sup>152</sup> Mahiroğulları-Korkmaz, a.g.e., ss.156-159.

<sup>153</sup> Uşen, a.g.m., s.80.

<sup>154</sup> Uşen, a.g.m., s.80

<sup>155</sup> Elaine Fultz- John Francis, **Cash Transfer Programmes, Poverty, Reduction and Empowerment of Women: A Comparative Analysis: Experiences From Brazil, Chile India, Mexico and South Africa**, ILO Gender Equality and Diversity Branch Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2013, p.25. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>, (20.07.2014).



## 2. BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ VE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN SOSYAL POLİTİKALAR

#### 1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

##### 1.1. Cumhuriyet’in İlanından Önce

Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet Türkiyesi arasında, pek çok açıdan olduğu gibi kadının ekonomik hayata katılımında da süreklilikler ve geçişlilikler vardır. Bu nedenle de Cumhuriyet döneminde kadın emeğinin durumunu anlamak için Osmanlı İmparatorluğundaki tarihsel kökenlere uzanmak zorunlu olmaktadır.<sup>156</sup>

Osmanlı’da kadınların ücretsiz aile işçisi olarak kırsal kesimde çalışması mevcut olmakla birlikte bunun dışında çalışma hayatına katılımı, kapitalizmin yerleşmesi ile aynı zamandadır.<sup>157</sup> Bununla birlikte kadınların bu katılımı, kendilerinin toplumdaki konumlarıyla doğrudan bağlantılı olmuştur. 19. yüzyılın sonunda, kentli ya da orta sınıf kadın, gayrimüslim okullarda ya da evde özel olarak aldıkları dersler sonucunda kazandıkları eğitimle çalışma yaşamında yer alırken; kırsal kesimdeki kadınlar ya Batılı şirketlerde halı tezgâhlarında ilmek başına para almışlar, ya da tarımda ücretsiz aile işçisi olmuşlardır. Bununla birlikte bu kesimlerin dışında kalan kentteki düşük gelirli kız çocukları ve kadınlar ise, bağımlı ve sınırları dar Osmanlı sanayiinde, olumsuz şartlarda, günde 14-15 saat, geçimlik ücretlerle çalışmışlardır. Osmanlı’da da Batıda olduğu gibi kadınlar ilk

---

<sup>156</sup> Ahmet Makal, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, 1.b., Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, Mayıs 2012, s.40.

<sup>157</sup> Nurcan Önder, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Ankara, Temmuz-Eylül 2013, s.38.

olarak özel kesimde çalışma yaşamına katılmışlardır. Kadınların kamu hizmetinde faaliyet göstermeye başlaması daha geç olmuştur.<sup>158</sup>

Fabrikalarda çalışan kadınlara bakıldığında ise, etnik köken açısından farklılık göstermekteydi. Rumeli’de kadınların fabrikalarda çalışması 1840’larda başlamış olmakla birlikte, Müslüman kadınların fabrikalarda çalışmaya başlamaları öncelikle Bursa İpek Fabrikalarında olmuştur. Ancak, burada çalışan kadınların içinde Müslümanların oranı çok düşük kalmıştır. 1872 yılında Bursa’da bulunan 75 ipek fabrikasında % 84’ü yetişkin kadın, % 12’si kız çocuğu ve % 4’ü erkek olmak üzere toplam 5145 işçinin % 95’ini Ermeni ve Rumlar oluşturmaktaydı. Birinci Dünya Savaşı’na kadar olan dönemde Hıristiyan Arap, Ermeni ve Rum kadınlar fabrikalarda çalışmış olup; Müslümanlar yalnızca erkekleri fabrikalara göndermişlerdir. Ancak savaşla beraber bu durumun değişmesi mümkün olmuş ve Türk kadınlar da fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır.<sup>159</sup> 1880’lerde Uşak’ta 600 halı tezgâhında çalışan toplam 3.000 kadın ve 5.000 genç kızdan oluşan işgücünün istihdam edildiği, 1990’lü yıllara gelindiğinde ise, halı tezgâhlarının sayısının 1.200’e ve halı dokumada tam zamanlı olarak çalışan kadın işçi sayısının 6.000’e ulaştığı bilinmektedir.<sup>160</sup>

Kadın ve çocuk işçilerin sayısında zamanla artış olmuştur. Özellikle uzun zamandır dokuma sanayisinde çalışmakta olan kız çocukları ve kadınlar, diğer sanayi kollarında da çalışmaya başlamışlardır. Örneğin 1897’de İstanbul’da Kibrit Fabrikasında çalışan 201 işçinin 121’i kadın ve kızlardan oluşmaktaydı.<sup>161</sup>

İstanbul, İzmir gibi büyük şehirlere ait rakamlara bakıldığında, 1913-1915 yılları arasında Osmanlı imalat sanayi istatistiklerine göre, Birinci Dünya Savaşı öncesinde ve sırasında Osmanlı imalat sanayisinde, kadınlar %32 (1913) ve %29 (1915) gibi yüksek oranlarda istihdam edilmişlerdir. Bu oran ipek imalatı sektöründe %90’ının üzerine çıkarken tahin ve bisküvi imalatı sektöründe %19’a kadar düşmekte olup kol gücü

---

<sup>158</sup> Onur Ender Aslan, ‘‘Cumhuriyet ve Kadın Memurlar’’, **Amme İdaresi Dergisi**, C.39, S.4, Ankara, Aralık 2006, ss. 120-121.

<sup>159</sup> Ahmet Makal, a.g.m., s. 41.

<sup>160</sup> Yavuz Selim Karakışla, ‘‘Uşakta Kadın Halı İçişleri’nin İsyanı (1908)’’, **Toplumsal Tarih**, C.17, S.99, İstanbul, Mart 2002, s.55

<sup>161</sup> Lütfü Erişçi, **Türkiye’de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)**, 1.b., Kebede Yayınları, Ankara, 1951, s.7.

gerektiren ağaç sanayi, toprak sanayi gibi alanlarda kadın işgücü tamamıyla ortadan kalkmış olduğu belirtilmektedir.<sup>162</sup>

Sanayi kesiminin haricinde, hizmetler sektöründe de çok sayıda kadın istihdam edilmiştir. Amerikalı bilim adamlarının 1920 yılında İstanbul'da yaptığı bir araştırmaya göre, perakende satış alanında sadece 19 büyük mağazada, 785 erkeğin yanında, 350 kadının çalıştığı belirtilmektedir. Ayrıca çalışmada, mağazalara işçi olarak öncelikle Yahudi kadınların girdiği, onları Rum kadınların izlediği ve savaş sırasında erkekler askerlik hizmeti için çağrıldıklarından Türk kadınların da buralarda çalışmaya başladıkları ifade edilmektedir.<sup>163</sup>

Kadınların işgücününün artışının nedenlerinden biri düşük ücretle çalıştırılabilmesidir. Örneğin, The Oriental Carpet Manufactor Ltd. Şirketinin halı tezgahlarında çalışan 15.000 kadın 1.6 kuruş gündelik alırken, gıda sanayisinde ortalama gündelik 11.8, inşaat sanayisinde ise 13.8 kuruş aldıkları ifade edilmektedir.<sup>164</sup> Bunun yanında 1895 yılında Selanik'teki büyük çoğunluğu kız ve kadınlardan meydana gelen 800 işçi çalıştıran iki fabrikada kız çocuklarının işe başlama ücretlerinin erkek çocuklarına göre %50 oranında daha düşük ücret aldığı belirtilmektedir.<sup>165</sup>

Kadın emeğinin ucuz olmasının yanında işgücüne katılımını arttıran bir diğer neden ise, 1912 ve 1914 savaşlarının yarattığı işgücü ihtiyacıdır. Bu sırada kadınları işgücüne katılımını teşvik etmek amacıyla, Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi gibi dernekler kurulmuştur. Savaş döneminde Osmanlı Ticaret Nezaretince kadınlar için zorunlu bir hizmet yasası yürürlüğe konulmuştur. Böylece, Adana ve Urfa Çorap fabrikalarında kadınların sayısı artmış, sadece Urfa'da yeni kurulan Fabrika'da 1.000 kadın işçi çalışmaya başlamıştır. Aynı zamanda, İzmir, Sivas, Ankara Bölgelerinde 1280 halı tezgâhında 4.780 kadın işçinin çalıştığı, Aydın'da 11.000, Kütahya, Eskişehir ve Karahisar'da ise 1.550 kadın dokuma sanayisinde çalıştığı ifade edilmektedir..<sup>166</sup>

---

<sup>162</sup> Onur Ender Aslan, a.g.m., s. 121.

<sup>163</sup> Ahmet Makal, a.g.m., s.43.

<sup>164</sup> Oya Çitçi, **Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar**, 1.b., Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1982, s. 86.

<sup>165</sup> Makal, a.g.m., s.44.

<sup>166</sup> Çitçi, a.g.e., s.87

Savaş, kentli orta sınıf kadınlarının devlet dairelerine, hasta bakıcı olarak hastanelere ve orduya girmesini mümkün kılmıştır.<sup>167</sup> Ancak, savaşın bitmesiyle kamu hizmetlerinde çalışan kadınların hizmetlerine son verilmeye başlanmıştır. İşten çıkarmalar, gösterilen bazı tepkilere karşılık çoğalmış olsa da genelleşmemiştir.<sup>168</sup>

Özet olarak, Tanzimat'tan Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar geçen dönemde Osmanlı toplumunda kadın sorununa ilişkin gelişmelerin temel özelliği, kapsayıcı olmayışı, büyük kent kadınlarının çok sınırlı bir kesimine ilişkin olmasıdır. Birinci Dünya Savaşının sonunda Osmanlı toplumunda kadınların önemli bir bölümü kırsal kesimde tarımda çalışırken, büyük kentlerde çok sınırlı bir kadın grubu eğitim-öğrenim imkânlarından faydalanabilmekte, devlet dairelerinde erkeklerin boşalttığı uğraşlara girmekte, işçi kadınlar ise çok düşük ücret karşılığı çalışmaktaydılar.<sup>169</sup> Ayrıca, ucuz işgücü olarak kadınların belli alanlarda giderek artan kullanımına karşılık, kadın işçileri koruma altına alan düzenlemeler söz konusu olmamıştır.<sup>170</sup>

## 1.2. Cumhuriyet Dönemi

Kurtuluş Savaşında erkeklerle beraber mücadele eden kadınların, Cumhuriyet'in kurulmasıyla, ekonomik ve hukuksal alanlarda var olan haklarının daha iyi hale getirilmesi amacıyla çalışmalara başlanmıştır.<sup>171</sup>

Kadın işçilere yönelik sayısal verilere bakıldığında ilk önemli bilgi kaynağını 1927 Sanayi Sayımı sonuçları oluşturmaktadır. Önceki sayımlardan farklı olarak, bu sayımda, ülkedeki tüm sanayi kuruluşları kapsanmış olup, bu sayım sonuçlarına göre işgücünün cinsiyet dağılımı yalnızca 4 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeler itibariyle ele alınmıştır. Belirtilen sayımın sonuçları, sanayide çalışanların % 25.58'inin kadın olduğunu göstermektedir.<sup>172</sup>

---

<sup>167</sup> Çitçi, a.g.e., s.88

<sup>168</sup> Makal, a.g.m., s.44

<sup>169</sup> Çitçi, a.g.e., s.89

<sup>170</sup> Çitçi, a.g.e., s.87.

<sup>171</sup> Önder, a.g.m., s.39.

<sup>172</sup> Makal, a.g.m., s.47

Daha sonraki kadın işçilere ait istatistikî verileri ise 1927-1942 yılları arasında yürürlükte olan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlarda çalışanlara ait veriler oluşmaktadır. Bu istatistikler, ülkenin en büyük kuruluşlarında çalışan kadınlara ait bilgileri vermesi bakımından oldukça önemlidir. Bu istatistiklere göre, 1932, 1933 ve 1934 yılları arasında çalışan toplam kadın oranı sırasıyla; % 25.8, % 23.35 ve % 24.91'dir. 1943 yılına gelindiğinde de bu oranlarda dikkat çekici bir değişme olmamıştır. Bu dönemde geleneksel olarak kadın işgücü, en yoğun dokuma sektöründe çalışmıştır.<sup>173</sup>

Birinci Dünya Savaşı sırasında erkeklerin savaşa katılması nedeniyle azalan işgücünü kadınlar ve çocuklar telafi etmiş ve buna bağlı olarak kadın işgücünde artış meydana gelmiştir. Benzer bir durum bu dönemde de söz konusu olmuştur. Türkiye, İkinci Dünya Savaşı'na girmemiş olmakla beraber seferberlik sebebiyle erkek işgücünün önemli bir kısmının silah altına alınmış olması sonucunda, işgücünde ortaya çıkan azalma çocuk ve kadın istihdamıyla telafi edilmeye çalışılmıştır.<sup>174</sup>

Döneme ilişkin bütün veriler, sektör ya da faaliyet alanı ne olursa olsun, kadın işçilerin ücretlerinin erkek işçilerin ücretlerinden daha düşük olduğunu göstermektedir. O dönemde yürürlükte olan 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununun 29. maddesine göre, işverenler, işçilerin tabi olacakları hükümleri gösterir bir “dahili talimatname” hazırlamak zorundaydılar. Bu nedenle erkek ve kadın işçilere arasında uygulanan ücretler arasındaki farkları görmek hazırlanan dahili talimatnamelerde mümkündür. Örneğin, Türkiye’de kibrit ve çakmak tekeline sahip bir Amerikan şirketin dahili talimatnamesinde, yaşa ve cinsiyete göre saat başına ücretler şu şekilde belirtilmiştir:<sup>175</sup>

13-16 yaş arası çocuklar: 6 kuruş,

17-18 yaş arasındakiler (kadın-erkek): 7 kuruş,

19+ yaştaki erkek işçiler: 8 kuruş,

19+ yaştaki kadın işçiler: 7 kuruş.

Bu dönemde, kadın işçilere yönelik koruyucu yasal düzenlemelere yer verilmiştir. 1923 yılında İzmir’de düzenlenen İktisat Kongre’sinde, kadınların madenlerde

---

<sup>173</sup> Makal, a.g.m., s.48-49

<sup>174</sup> Makal, a.g.m., s.51

<sup>175</sup> Makal, a.g.m., s.60.

çalıştırılmasının yasaklanması, kadın işçilere doğum öncesi ve sonrasında olmak üzere 8 haftalık ve buna ek olarak ayda üç günlük ücretli izin yasallaştırılması önerisi oy birliği ile kabul edilerek tanınmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile yetişkinlerin yanında kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süreleri, işin konusu, kadın ve çocuk işçilerin fiziksel özellikleri bakımından çalışma koşulları düzenlenmiştir.<sup>176</sup> Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Türkiye’de devletin sosyal politika alanında kadın işçileri korumak üzere ilk tedbirlerin düzenlemesi bakımından önemlidir. 1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi, devletin çalışma yaşamına ilişkin ilk kapsamlı müdahalesidir. Bu kanun aynı zamanda, çalışma yaşamında bireysel hukuktan sosyal hukuka doğru olan gelişmenin dönüm noktası olarak kabul edilmektedir.<sup>177</sup> Fakat 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ve annelik durumuyla ilgili çeşitli koruyucu hükümler bulunmamıştır ve ücret eşitliğine ilişkin herhangi bir düzenleme de getirilmemiştir.<sup>178</sup>

1945 yılında ‘‘Analık Sigortası Kanunu’’, Türkiye’de kabul edilen ilk sigorta kanunlarından biridir ve dolayısıyla annelik durumu söz konusu olan kadın işçilere ilk kez sosyal bir güvence verilmiştir. Ayrıca yine bu dönemde ILO sözleşmelerinin birçoğu yasalaştırılarak ulusal mevzuata kazandırılmıştır.<sup>179</sup>

1948 yılına gelindiğinde Türkiye’de, 10 ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan kadın sayısı 49.800’dür ve bu sayı sanayide çalışan bütün işçilerin yaklaşık %17’sini oluşturmaktaydı.<sup>180</sup> 1949 yılında ise bazı üretim bölgelerinde ve sanayi kollarında çalışan kadın ve çocuk işçilerin oranı %40-50’yi bulmaktaydı. Örneğin, Bursa’da kadın ve çocuk işçi oranı %48 iken bu oran İzmir’de %50’yi bulmaktaydı.<sup>181</sup>

1950’li yıllar sadece ücretli çalışan kadınlar açısından bakıldığında oldukça önemlidir. Bunun nedeni İkinci Dünya Savaşı’nın kadın işgücü üzerindeki etkileri savaş sonrasında gittikçe azalması ve buna bağlı olarak kadın işgücü normal sürecine

---

<sup>176</sup> Önder, a.g.m., s.41.

<sup>177</sup> Ömer Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanunu ile Korunması**, I.b., Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Eskişehir, 1980, s.69.

<sup>178</sup> Önder, a.g.m., 39.

<sup>179</sup> Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanunu ile Korunması**, a.g.e., s.70.

<sup>180</sup> Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanunu ile Korunması** a.g.e., s.70.

<sup>181</sup> **Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi**, Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları, Ankara, 1976, s.84. <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1324171691b.pdf> (15.12.2015).

dönmesidir.<sup>182</sup> 1955'ten bu yana geçen çeyrek yüzyıl süresince, Türkiye sanayi ve kent toplumuna geçiş sürecini yaşamıştır. Bu süreç, oldukça önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir.<sup>183</sup> Bu yıllarda hızlanan sanayileşmenin neticesinde doğan yeni istihdam olanakları, sanayi kesiminde çalışan ücretli işçi piyasasını sayısal ve oransal olarak geliştirmesini sağlamıştır. Hemen hemen aynı yıllarda, nüfusun hızlı bir şekilde çoğalması nedeniyle yeni istihdam alanlarının yaratılamaması, kamu hizmetindeki yetersizlikler, toprak düzenine ait aksaklıklar gibi nedenler, kırsal alandan büyük kentlere doğru göçü başlatmıştır. Kentleşme süreciyle birlikte, kadın-erkek bütün aile üyeleri özellikle ekonomik nedenlerle çalışma durumunda kalmış ve sanayide çalışmaya hazır kentleşen kadın işçi kitlesi meydana gelmiştir. Fakat buna rağmen kadınların işgücüne katılım hızındaki artış hızı çok yavaş bir seyir izlemiştir.<sup>184</sup>

**Tablo 3.** 1955-1980 yılları arasında kadınların sektörlere göre işgücüne katılım oranları (%)

|           | 1955 | 1960 | 1965 | 1970 | 1975 | 1980 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| Tarım     | 95.6 | 95.0 | 94.1 | 89.0 | 88.9 | 86.8 |
| Sanayi    | 2.3  | 2.7  | 1.5  | 5.1  | 3.5  | 4.6  |
| Hizmetler | 1.6  | 1.9  | 2.6  | 5.0  | 2.2  | 7.7  |
| Diğerleri | 0.5  | 0.4  | 1.8  | 0.9  | 1.4  | 0.9  |

**Kaynak:** Çitçi, a.g.e., s.139.

Türkiye'de nüfus sayımı ve istatistikler 1950'lerden sonra işgücüne katılan kadınlara ilişkin bilgi sağladığı için bu döneme ilişkin veriler, önceki dönemlere göre daha sağlıklı bilgi içermektedir. Bu dönemde ailedeki ücretsiz çalışan kadın işgücü de hesaba katıldığında, kadınlar tarımsal nüfusun % 50'den fazlasını oluşturmaktadır ve 15 ve daha üstü olan kadınların % 81,5'i çalışıyor gözükmektedir. Başka bir ifadeyle, kadınlar toplam işgücününün % 47'sini oluşturmaktadır. Ancak bununla birlikte, çalışan kadınların yalnızca % 4'ü tarım dışı faaliyetlerde çalışmaktadır.<sup>185</sup> Tablo 3'ten de görüldüğü üzere kadın işgücününün çok büyük bir kısmı tarım sektöründe yer almaktadır. 1955 yılında tarımda faaliyet gösteren kadınların oranı %95 iken 1965'te bu oran %94'e ve 1970'te %89'a

<sup>182</sup> Makal, a.g.m., s.71.

<sup>183</sup> Gülten Kazgan, **Tanzimattan 21. yüzyıla Türkiye Ekonomisi: Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 4.b., İstanbul, 2009, s.140.

<sup>184</sup> Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanunu ile Korunması**, a.g.e., ss.71-72.

<sup>185</sup> Çitçi, a.g.e., s.139.

düşmüştür. 1975'te ise tarımda faaliyet gösteren kadınlar işgücüne katılan kadınların %88,9'unu oluşturmaktaydı.

Kırsal kesimde kadın istihdamının yüksek olmasının sebebi, Türkiye'nin tarım toplumu özelliğini sürdürmesi ve kadınların çok büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal üretimde yer almasıdır.<sup>186</sup> Ayrıca kırdan kente göç ile birlikte ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın iktisaden faal nüfusun dışına çıkmaktadır. Bunun nedeni, Türkiye sanayileşme sürecindeyken tarımda istihdamın çözülmesi ve kadın işgücü sanayi sektöründe kendine yer bulamamasıdır.<sup>187</sup> Bir başka ifadeyle işgücünde yaşanan artış sanayi sektörünün büyümesinden daha fazla yaşanmıştır. Bunun bir sonucu olarak, kırsal kesimde faal olarak çalışan kadınlar kente göç ettiklerinde ya işsiz kalmakta ya da kayıt dışı sektörde çalışmaktadırlar.<sup>188</sup> Hizmetler sektöründe ise tablo 3'e bakıldığında, kadınların işgücüne katılma oranları sanayi sektöründen biraz düşük olmakla birlikte 1975'ten sonra artış göstermiştir.

1980'lere gelindiğinde Türkiye, IMF ve Dünya Bankası'nın talepleri yönünde ithal ikameci modelden vazgeçerek ihracata yönelik sanayileşme modelini ve Yapısal Uyum Programlarını benimsemiştir. Neoliberal politikalar kapsamında kamu ekonomisinin faaliyet alanı kısıtlanmış, özelleştirmeler ön plana çıkmış, tarımsal girdilere uygulanan teşvikler büyük ölçüde azaltılmıştır. Kamunun sabit sermaye yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı orada artmaması Türkiye'de artan işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin meydana getirilememesinde etkili olmuştur. Böylece imalat sanayiinde yatırımların sınırlı kalmış olması emek yoğun gerektiren imalat kollarında kadın işgücüne olan talebin de buna bağlı olarak sınırlı kalmasına neden olmuştur.<sup>189</sup>

1980 sonrasında yaşanan ekonomik krizler iş yaratma kapasitesini düşürmüş, işsizliği arttırmış ve ailelerin gerçek gelirlerini önemli ölçüde düşürmüştür. Enflasyon oranının yükselmesi ücret, maaş ve tarımsal gelirlerin azalma hızını arttırmıştır. 1980-88 arasında işçi ücretleri 19 kat ve memur ücretleri 23 kat artarken, fiyatlar 32 kat artmıştır.

---

<sup>186</sup> Çitçi, a.g.e., s.93.

<sup>187</sup> Mustafa Özer- Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C.3, S.1, Eskişehir, 2003, s.64.

<sup>188</sup> Önder, a.g.m., s.46.

<sup>189</sup> Gülay Toksöz, "Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kısılacında Türkiye'de Kadın Emeği", **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm**, 1.b., İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ed. Nergis Mütevellioğlu-Sinan Sönmez, İstanbul, 2009, ss.214-215.



Bunun sonucunda, çalışanlar için daha fazla çalışmayı gerektirmiştir. Böyle bir ortamda kentlerde çalışmak isteyen kadın sayısında da dikkate değer bir artış meydana gelmiştir. Çalışma talebinde olan kadınlar formel sektörden enformel sektöre yönelmişlerdir. Bazı kadınlar ise asgari ücretten düşük ücrette çalışmaya razı olmuşlardır.<sup>190</sup>

### 1.3. Günümüzde Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu ve İşgücüne Katılımı

Kadın istihdamının gelişimine ilişkin sağlıklı verilere TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketleri sonucunda ulaşılmaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketleri 1966-1987 yılları arasında düzensiz aralıklarla uygulanmış olup, 1988 yılından itibaren düzenli bir şekilde ve ILO standartlarına göre uygulanmaktadır.<sup>191</sup>

**Tablo 4:** Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (15+ yaş) (Bin Kişi)

| Yıllar | İşgücü | İşgücüne Katılma Oranı | Toplam İstihdam | İstihdam Oranı | İşsizlik Oranı |
|--------|--------|------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 1990   | 6.162  | 34,1                   | 5.637           | 31             | 8,5            |
| 1995   | 6.428  | 30,9                   | 5.958           | 29             | 7,3            |
| 2000   | 6.188  | 26,6                   | 5.801           | 25             | 6,3            |
| 2001   | 6.451  | 27,1                   | 5.969           | 25             | 7,5            |
| 2002   | 6.760  | 27,9                   | 6.122           | 25             | 9,4            |
| 2003   | 6.555  | 26,6                   | 5.891           | 24             | 10,1           |
| 2004   | 5.669  | 23,3                   | 5.047           | 21             | 11             |
| 2005   | 5.750  | 23,3                   | 5.108           | 21             | 11,2           |
| 2006   | 5.916  | 23,6                   | 5.258           | 21             | 11,1           |
| 2007   | 6.016  | 23,6                   | 5.356           | 21             | 11             |
| 2008   | 6.329  | 24,5                   | 5.595           | 22             | 11,6           |
| 2009   | 6.851  | 26                     | 5.871           | 22             | 14,3           |
| 2010   | 7.383  | 27,6                   | 6.425           | 24             | 13             |
| 2011   | 7.859  | 28,8                   | 6.973           | 25,6           | 11,3           |
| 2012   | 8.192  | 29,5                   | 7.309           | 26,3           | 10,8           |
| 2013   | 8.674  | 30,8                   | 7.641           | 27,1           | 11,3           |

**Kaynak:** TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2012, 2013 verileri

<sup>190</sup> Yıldız Ecevit, ‘‘Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri’’, **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, Yay Haz.: Şirin Tekeli, 5.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, ss.113-114.

<sup>191</sup> Özlem Işığışık, **İstihdam ve İşsizlik**, a.g.e., s.3.

1980’lerde ithal ikameci ekonomi politikalarının bırakılıp ihracata yönelik büyüme stratejisinin benimsenmesi ve aynı dönüşümü geçiren gelişmekte olan ülkelerin hemen hemen tümünde konfeksiyon, elektrikli aletler gibi emek yoğun ihracat sektörlerinde üretimin artmasıyla birlikte kadın istihdamında önemli artışlar yaşanırken, Türkiye’de kadın istihdamında bu eğilime paralel olan bir artış görülmüştür.<sup>192</sup> 1955’te %72.01<sup>193</sup> olan kadınların işgücüne katılma oranı 1990 yılında %34,1 olup 2004 yılına kadar sürekli düşüş göstermiştir. 2004 yılında ise %23,3 olan kadınların işgücüne katılım oranı 2013 yılında %30,8’e, istihdam oranı ise %27,1’e yükselmiştir. 2013 yılında erkeklerin işgücüne katılma oranı %71,5, istihdam oranı ise %65,2’dir. 2004-2013 yılları arasındaki bu 7 puanlık artış kadın işgücününün toplam işgücü içindeki payına bakıldığında 5 puanlık bir artışa karşılık gelmektedir.<sup>194</sup>

Kadın istihdamının seyrine genel olarak bakıldığında bu sonuç, izlenen ekonomik, sosyal ve kültürel politikaların kadın işgücü talebi ve arzını belirleyen etkenlerin birleşmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca oranlara bakıldığında, özellikle kriz yılı olan 2009 ve 2013 yılları arasında daha hızlı bir artış olduğu görülmektedir. Bu durum birçok nedenden kaynaklanabilmekle beraber, bu nedenlerden birisi, krizin, toplumsal olarak evi geçindirmesi beklenen erkeklerin bu rolünü yerine getirme kabiliyetinin zayıflamış olmasıyla ilgilidir. Hane gelirinin düşmesi nedeniyle bunu telafi etmek için kadınlar, işgücü piyasasına girmektedirler.<sup>195</sup>

Kadının işgücüne katılımına kırsal-kent ayrımı açısından bakıldığında ise, kırsal işgücüne katılma oranı kente göre daha yüksektir. Bunun nedeni kentte yaşayan kadınların işgücüne yeterli bir şekilde katılamamasından kaynaklıdır.<sup>196</sup> Yeterli bir şekilde katılamamasının en büyük nedeni ise, kırsaldan kente göç eden kadınların eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Ayrıca toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve buna bağlı olarak beliren toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil aile yapısı, ücret düzeyinin düşük olması, çocuk-yaşlı

---

<sup>192</sup> Şemsa Özar, “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emegi ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**, ed. Ahmet Makal-Gülay Toksöz, 1.b., Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, Mayıs 2012, ss.286-287.

<sup>193</sup> Ahmet Makal, a.g.m., s.73.

<sup>194</sup> T.C. ASPB-KSGM, **Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi**, 1.b., Ankara, 2014, s.22. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/yayinlar/dagitimda-olan-yayinlar>, (15.12.2014).

<sup>195</sup> Betül Urhan, **Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar Sendika-Kadın İlişkinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**, KADAV Yayınları, İstanbul, Aralık 2014, s.16,

<sup>196</sup> KSGM, **Kadın ve Ekonomi Politika Dokümanı**, Ankara, 2008, s.11. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/ekonomi.pdf> (16.12.2014).

bakımındaki kurumsal hizmetlerin yetersizliği de kadınların işgücüne katılımına engel olmaktadır.<sup>197</sup> Kadınların büyük çoğunluğu tarımsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır. Ayrıca kentte istihdam olanağı bulunan kadınların çoğu daha çok enformel alanlarda iş bulabilmektedirler.<sup>198</sup> Daha sonra ayrıntılı açıklanmak üzere, kadın istihdamını destekleyen politikalara yeterli bir şekilde yer verilmemesi ve yer verilen politikaların da kadının eve dönüşünü destekleyen politikalar olması kadın istihdamı önünde önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasına sebep olmuştur.

2013 yılı itibariyle kadınların kentlerde işgücüne katılma oranı %28, istihdam oranı ise %23,4'tür. ILO'nun 2014'te yayınlanan raporuna göre dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı %52,3'tür. Küresel verilerle karşılaştırıldığında Türkiye, Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkeleri ile benzerlik göstermektedir.<sup>199</sup> Ayrıca Türkiye, 2014 yılı itibariyle OECD ülkeleri içerisinde kadınların işgücüne katılım oranı açısından son sırada yer almaktadır.<sup>200</sup> Erkeklerin işgücüne katılımı açısından ise durum kadınların işgücüne katılımı ile benzer olmayıp, OECD ülkeleri ve Dünya genelinde benzerlik göstermektedir.<sup>201</sup>

### **1.3.1. Türkiye'de Kadın İstihdamının Yapısı**

#### **1.3.1.1. Kadın İstihdamında Sektörel Dağılım**

Bir ülkenin ekonomik yönden gelişmişlik düzeyini gösteren en önemli göstergelerden biri istihdamın sektörel dağılımıdır. Gelişmiş ülkelerde küreselleşme sürecinde ekonomik gelişmeyle birlikte istihdamın sektörel dağılımında değişimler meydana gelmiştir. Bu süreçte sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam artarken tarım

---

<sup>197</sup> Gülay Aslantepe, "Kadın İstihdamının Artırılması ve ILO Sözleşmeleri", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi**, ed. Ahmet Makal-Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, Mayıs 2012 s. 180.

<sup>198</sup> Nuray Ergüneş, "Kadınlara Yönelik Kredi Biçimleri ve Kadın Emeginin Enformelleşmesi", **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği**, ed. Saniye Dedeoğlu-Melda Yaman Öztürk, Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 1.b., İstanbul, 2010, s.183

<sup>199</sup> Gülay Aslantepe, a.g.m., s.159

<sup>200</sup> OECD, **Employment Outlook 2015**, a.g.e., p.272.

<sup>201</sup> OECD **Employment Outlook 2015**, a.g.e., p.272. OECD ülkelerinde ortalama erkeklerin işgücüne katılımı %79,7 iken, Türkiye'de ise bu oran %76,6'dır.

sektörünün payı giderek azalmıştır.<sup>202</sup> Türkiye'de ise inşaat, sanayi ve hizmetler sektöründe istihdamın artmasıyla birlikte, gelişmiş ülkelerin aksine tarımda da artış devam etmiştir.<sup>203</sup>

**Tablo 5.** Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

| YILLAR | Tarım | Sanayi | Hizmetler |
|--------|-------|--------|-----------|
| 1989   | 76,6  | 8,8    | 14,4      |
| 1999   | 66,4  | 11,4   | 21,8      |
| 2000   | 60,5  | 12,6   | 26,4      |
| 2001   | 63,3  | 11,8   | 24,5      |
| 2002   | 60    | 13,3   | 26,3      |
| 2003   | 58,5  | 12,9   | 28,1      |
| 2004   | 57,2  | 13,6   | 28,7      |
| 2005   | 51,6  | 14,6   | 33,3      |
| 2006   | 48,5  | 14,4   | 36,5      |
| 2007   | 45,4  | 14,9   | 39        |
| 2008   | 42,1  | 15     | 42,1      |
| 2009   | 41,6  | 14,6   | 43,1      |
| 2010   | 42,8  | 15,9   | 41,7      |
| 2011   | 42,2  | 15,2   | 42,6      |
| 2012   | 39,3  | 14,9   | 45,8      |
| 2013   | 36,9  | 15,3   | 47,7      |

**Kaynak:** TÜİK verileri, <http://www.tuik.gov.tr> (10.01.2015)

Tablo 5'te yer alan sektörlere göre istihdam oranlarına bakıldığında, 1989 yılında tarım sektöründe %76,6 olarak gerçekleşmiştir. Tarımda yoğunlaşmayla birlikte sanayi ve hizmetler sektöründeki istihdam oranı düşük kalmıştır. 2013'e gelindiğinde ise tarımda istihdam oranı son 24 yılda % 51,8 azalarak % 36,9'a düşmüştür. Sanayideki kadın işgücü aynı dönemde % 73,8 artarken, hizmetler sektöründe bu artış % 231 olmuştur. Buradan da görülmektedir ki, uzun yıllar kadınlar için önemli bir istihdam kaynağı olan ve ücretsiz aile işçisi olarak yer alınan tarım sektörünün payı halen önemini korumasıyla birlikte giderek

<sup>202</sup> Işığıkçok, 21. Yüzyılda İnsana Yakışır İş, a.g.e., s.117.

<sup>203</sup> Metin Berber- Burçin Yılmaz Eser, "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.10, S.2, Bursa, Nisan 2008, s.5.

düşmüştür. Bu gerilemeyle birlikte hizmetler sektörünün oransal payı giderek artmış ve 2013 yılı itibariyle en yüksek düzeye ulaşmıştır.

### 1.3.1.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Sektörel dağılım meslek gruplarına göre incelendiğinde ve Tablo 6’da görüldüğü üzere, işgücü piyasasındaki yatay ayrışmanın oldukça yüksektir. Bir başka ifadeyle kadın işi-erkek işi ayrımı, kadınların belli sektörlerde yoğunlaşmasına neden olmuştur. Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği faaliyetler, ev içindeki toplumsal cinsiyet temelli işbölümünün ev dışına yansması şeklinde olmuştur. Kadınlar ağırlıklı olarak hizmetler, imalat sanayinin emek yoğun kesimlerinde ve tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. Kadın işlerinin daha çok sağlık, eğitim, tarım, bankacılık ve finans sektörlerinde yoğunlaştığı ifade edilebilir.<sup>204</sup>

**Tablo 6.** Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı (Bin Kişi)

|   | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kanun Yapıcılar Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler | 126   | 152   | 158   | 157   | 183   | 189   | 189   | 204   | 220   |
| Profesyonel Meslek Memurları                      | 427   | 467   | 503   | 515   | 522   | 595   | 632   | 661   | 780   |
| Yardımcı Meslek Memurları                         | 311   | 366   | 406   | 413   | 471   | 437   | 435   | 479   | 535   |
| Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar   | 431   | 448   | 503   | 557   | 584   | 601   | 661   | 736   | 775   |
| Hizmet ve Satış Elemanları                        | 356   | 402   | 478   | 524   | 548   | 594   | 634   | 745   | 867   |
| Nitelikli Tarım Çalışanları                       | 2.041 | 2.004 | 1.842 | 1.787 | 1.790 | 1.852 | 2.093 | 2.158 | 2.101 |
| Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar          | 335   | 336   | 322   | 284   | 287   | 338   | 378   | 360   | 321   |
| Tesis ve Makine İşçileri ve Montajcılar           | 195   | 221   | 221   | 230   | 207   | 183   | 232   | 239   | 251   |
| Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar          | 725   | 711   | 824   | 889   | 1.002 | 1.083 | 1.171 | 1.391 | 1.459 |
| Toplam  | 4.947 | 5.107 | 5.257 | 5.356 | 5.594 | 5.872 | 6.435 | 6.973 | 7.309 |

**Kaynak:** TÜİK İstatistiklerle Kadın 2012, s.87

<sup>204</sup> Nevra Akdemir Tören-Nihal Şirin Pınarcıoğlu, “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik, Politika ve Faaliyetler Üzerine Bir Değerlendirme Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu”, **Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar: Bildiriler Kitabı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2014, s.327.

2012 yılındaki verilere bakıldığında, %28,7 oranıyla nitelikli tarım çalışanları kadınların istihdamının meslek grubuna göre dağılımında ilk sıradadır. Nitelikli tarım çalışanlarını %19,9 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar takip etmektedir. Hizmet ve satış elemanları ise, %11,8 oranı ile üçüncü sırada yer almaktadır. %3 oranla kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler ise meslek dağılımında en son sırada yer almaktadır.

### 1.3.1.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Kadın istihdamının işteki durumu da sektörel dağılım kadar önem taşımaktadır. Günümüzde gelişmiş ülkelerde istihdamda yer alanların çoğunluğunu ücretli ve aylıklı olanlar oluşturmaktadır. Bu toplumlarda tarım kesimi daraldığı gibi, ücretsiz aile işçiliği de kalmamıştır. Fakat Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde tarım kesiminin istihdamdaki payı oldukça büyüktür ve sermaye yetersizliği sebebiyle çok sayıda küçük işletme ve serbest çalışan mevcuttur.<sup>205</sup>

**Tablo 7.** İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%)

| Yıllar | Ücretli/Yevmiyeli | İşveren | Kendi Hesabına | Ücretsiz Aile İşçisi |
|--------|-------------------|---------|----------------|----------------------|
| 2004   | 44,8              | 1,0     | 9,7            | 44,5                 |
| 2005   | 48,3              | 1,0     | 13,0           | 37,7                 |
| 2006   | 50,8              | 1,3     | 12,5           | 35,4                 |
| 2007   | 52,4              | 1,4     | 11,5           | 34,7                 |
| 2008   | 53,2              | 1,4     | 11,0           | 34,4                 |
| 2009   | 51,1              | 1,3     | 12,8           | 34,8                 |
| 2010   | 50,7              | 1,3     | 12,8           | 35,2                 |
| 2011   | 51,6              | 1,2     | 11,7           | 35,5                 |
| 2012   | 54,3              | 1,3     | 10,8           | 33,6                 |
| 2013   | 56,6              | 1,2     | 10,7           | 31,5                 |

**Kaynak:** ASPB, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi-TBMM Raporu

Tablo 7’ye bakıldığında 2004 yılından 2013 yılına kadar ücretli/ yevmiyeli çalışanlarda %26 oranında bir artış görülürken, aynı dönemde ücretsiz aile işçiliğinde %29’luk bir azalış kendi hesabına çalışmada ise %10’luk bir artış olmuştur. Başka bir ifade

<sup>205</sup> Koray, Sosyal Politika, a.g.e., s.66.

ile ücretsiz aile işçiliği giderek önemini kaybetmekte ve bununla birlikte ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışma yaygınlaşmaktadır.

#### 1.3.1.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

Türkiye’de işgücü piyasası iyi iş-kötü iş, formel istihdam-enformel istihdam, formel-emek-marjinal emek ayrımı cinsiyet temelinde oldukça belirgindir. İster sanayi sektöründe isterse hizmetler sektöründe olsun, enformel istihdamı cinsiyet bağlamından soyutlamak mümkün değildir. Çünkü çalışma hayatı kadınlar için erkeklerle karşılaştırıldığında daha eşitsiz, dezavantajlı ve ikincil bir konumdadır.<sup>206</sup> İşgücü piyasasına katılan birçok vasıf düzeyi düşük kadının enformel işler dışında iş bulma şansı hemen hemen yoktur ve bu nedenle herhangi bir sosyal güvence olmadan işgücü piyasasında yer almaktadırlar.<sup>207</sup>

**Tablo 8.** İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Kayıtlılık Durumu (15+ yaş) (%)

| Yıllar | ERKEK/Kayıtlı Değil | KADIN/Kayıtlı Değil |
|--------|---------------------|---------------------|
| 2004   | 44,3                | 67,1                |
| 2005   | 42,4                | 65                  |
| 2006   | 41,4                | 63                  |
| 2007   | 40,1                | 60,7                |
| 2008   | 38,1                | 58,4                |
| 2009   | 38,3                | 58,4                |
| 2010   | 37,2                | 58,5                |
| 2011   | 33,7                | 53,0                |
| 2012   | 31,4                | 51,7                |
| 2013   | 30,2                | 52,0                |

**Kaynak:** TÜİK verileri, <http://www.tuik.gov.tr/> (11.01.2015)

Tablo 8’de de görüldüğü üzere kadınların enformel sektörde çalışma oranı 2004 yılında %67,1 iken 2013’te %52’ye gerilemiş olmakla birlikte halen oldukça yüksektir. Çalışma koşullarının yasalara göre düzenlendiği fabrikalarda daha çok genç ve eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar iş bulabilmekte, atölyelerde çalışma ise yasal

<sup>206</sup> Nurcan Özkaplan, ‘‘Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü (1980-2007)’’, **İktisat ve Toplumsal Cinsiyet**, ed. Ufuk Serdaroğlu, 1.b, Efil Yayınevi, Ankara, Temmuz 2010, ss.334-335.

<sup>207</sup> Toksöz, ‘‘Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emegi’’, a.g.m., s. 222.

düzenlemelerden uzak uzun çalışma saatleriyle ve sosyal güvenceden uzak bir şekilde belirlenmektedir. Konfeksiyon sanayiinde kadınların aile temelli küçük atölyelerde veya evde parça başı çalışması ise kadın emeği üzerinde toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır.<sup>208</sup>

Kadınları enformel çalışmaya yönelten bir başka sebep de, çocuğu olan kadınların çocuklarını bırakacak yerlerinin olmayışı ve pahalı olmasıdır. Kadınlar buna bağlı olarak ya tamamen emek piyasasından çekilmekte ya da tekstil ve örme gibi evde yapılan işlere yönelebilmektedirler.<sup>209</sup> Kısaca belirtmek gerekirse, enformel çalışmanın büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır ve bu nedenle, giderek artan yoksulluk ve yoksunluktan en fazla kadınlar etkilenmektedir.<sup>210</sup>

### 1.3.1.5. Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kadınların yaş gruplarına göre iş gücüne katılımlarını tablo yardımıyla açıklamak mümkündür. Tablo 9’da da görüldüğü üzere, kadınların işgücüne katılımının en yüksek olduğu yaş grubu 25-34 ve 35-44’tür. 2004-2013 yılları arasında kadınların işgücüne katılımı her yaş grubunda artmıştır. Bununla birlikte en fazla artış 45-54 yaş grubu arasında gerçekleşmiştir. 2013 yılı itibariyle yaş grubuna göre en yüksek katılım 35-44 yaş arasında olanlardır. Bunun nedeni ise, Türkiye’de kadınların erken evlendiği göz önüne alındığında 35-44 yaş grubundakiler artık çocuklarını okul yaşına getirmiş annelerin istihdamda yer alması olarak ifade edilebilir.<sup>211</sup>

**Tablo 9.** Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım durumu (15+ yaş) (%)

| Yıllar | 15-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65+ |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 2004   | 25    | 29,3  | 27,6  | 21,1  | 16,7  | 7,3 |
| 2009   | 25,8  | 35,3  | 33,1  | 23,9  | 16,3  | 5,9 |
| 2013   | 27,5  | 41,3  | 42,1  | 31,3  | 18,7  | 6,2 |

**Kaynak:** T.C.ASPB-KSGM, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi

<sup>208</sup> Toksöz, ‘Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kısılacında Türkiye’de Kadın Emeği’, a.g.m., s.222.

<sup>209</sup> Özer- Biçerli, a.g.m., s.67.

<sup>210</sup> Tijen Erdut, ‘İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü’, **Çalışma ve Toplum**, C.6, S.3, İstanbul, 2005, s.12.

<sup>211</sup> T.C., ASPB-KSGM, a.g.e., s.31



15-24 yaş grubundaki arasında bulunan kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının sebebi, son yıllardaki okullaşma oranındaki artış ve eğitim süresinin uzamasıyla ilgili olmasıyla belirtilebilir.<sup>212</sup> Kadınların işgücüne katılımının 35-44 yaş grubundan sonra düşmesinin sebebi ise çoğu kadının 40'lı yaşlarından sonra emekliliğe geçmesiyle açıklanabilir.<sup>213</sup>

### 1.3.1.6. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılımı

Eğitim, özellikle kadınlar ve kız çocukları açısından, ekonomik güvenlik ve fırsatlar için açılan bir kapıdır. İnsana eğitim yoluyla yatırım yapmak, yoksulluğu azaltma ve sürdürülebilir bir gelişme için en önemli araçtır. Bunun yanında eğitim, istihdamın niteliğinde de oldukça önemli bir role sahiptir.<sup>214</sup>

**Tablo 10:** Eğitim Durumuna Göre Kadının İşgücüne Katılımı (15+ yaş) (%)

|      | Okur-yazar Olmayanlar | Lise altı Eğitimliler | Lise | Mesleki veya Teknik Lise | Yükseköğretim |
|------|-----------------------|-----------------------|------|--------------------------|---------------|
| 2004 | 16,6                  | 20,2                  | 26,1 | 39,4                     | 70,3          |
| 2005 | 15,6                  | 19,9                  | 26,9 | 36,8                     | 69,1          |
| 2006 | 14,7                  | 20,1                  | 27,9 | 36,2                     | 68,8          |
| 2007 | 14,4                  | 19,6                  | 28,4 | 36,4                     | 69,4          |
| 2008 | 14,5                  | 20,2                  | 29,1 | 38,3                     | 70            |
| 2009 | 15                    | 21,8                  | 30,4 | 39,1                     | 70,8          |
| 2010 | 16,3                  | 23,8                  | 30,4 | 39,8                     | 71,0          |
| 2011 | 16,8                  | 24,2                  | 30,2 | 38,4                     | 70,7          |
| 2012 | 16,7                  | 25,6                  | 30,6 | 38,1                     | 70,9          |
| 2013 | 17,4                  | 26,3                  | 35   | 39,3                     | 72,2          |

**Kaynak:** TÜİK verileri, <http://www.tuik.gov.tr/> (12.01.2015)

<sup>212</sup> Işığık, 21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş, a.g.e., s.113.

<sup>213</sup> Meltem Dayıoğlu- Murat G. Kırdar, Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, Çalışma raporu, T.C. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı. Ankara, Mart 2010, s.14.

<sup>214</sup> Nazmunnessa Mahtab, An Assignment On Dimensions of Gender Inequality&It's Impact on Society, 2011, p.4.,[https://www.academia.edu/663453/Dimensions\\_of\\_gender\\_inequality\\_and\\_It\\_s\\_impact\\_on\\_society](https://www.academia.edu/663453/Dimensions_of_gender_inequality_and_It_s_impact_on_society) (12.01.2015),

Eğitimsel kazanımlar beşeri sermayenin, yeni kariyer hedefleri ve potansiyel gelirin bir ölçütü olarak ele alınabilmektedir.<sup>215</sup> Bu ilişki Tablo 10 incelendiğinde de göze çarpmaktadır. Buna göre, 2013 yılında Türkiye’de okur-yazar olmayanların işgücüne katılım oranı %17,4, lise altı eğitim alanlarda %26,3, yükseköğretim mezunu olanlarda ise bu oran %72,2’dir. İstihdam ve eğitim arasındaki güçlü ilişkinin varlığı bu şekilde gözlemlenebilmektedir.

### 1.3.1.7. Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Durumu

Kadınların işgücüne katılımında medeni durum faktörü Türkiye açısından oldukça önem taşımaktadır. Evli kadının evli olmayan kadına göre işgücüne katılımı daha zor olmaktadır. Buna neden olan durum ise, kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyetçi iş bölümü ve buna bağlı olarak evdeki çocuk bakımını ve yaşlı bakımını üstlenmesi olarak açıklanabilir.<sup>216</sup> Bu nedenle istatistiklerde de görüldüğü üzere evli olan kadınların evli olmayanlara göre işgücüne katılımının daha düşüktür.

**Tablo 11:** Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılımı (15+ yaş) (%)

| Yıllar | Bekâr | Evli | Boşandı | Eşi Öldü |
|--------|-------|------|---------|----------|
| 2004   | 33,2  | 21,6 | 40,9    | 9,1      |
| 2009   | 36,2  | 24,3 | 45,8    | 9,0      |
| 2013   | 37,9  | 30,5 | 50,9    | 9,0      |

**Kaynak:** T.C. ASPB- KSGM, *Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*

Tablo 11’den de görülmektedir ki, daha önceki yıllarda ve 2013 yılı itibariyle bekâr ve boşanmış kadınlarda işgücüne katılımı evli olan ve eşi ölmüş kadınlara göre daha yüksektir. Tekrar etmek gerekirse, kadınların ev dışında çalışma kararı alıp almamasında evde yapmakta olduğu işlerin aksamaya uğraması, çocukların ve yaşlıların kim tarafından bakılacağı, iş saatleri dışında evdeki işler için ayıracakları zaman faktörleri oldukça etkilidir.<sup>217</sup> Eşi ölen kadınların işgücüne katılımı ise oldukça düşük düzeyde seyretmektedir. Bu duruma, üçüncü bölümde daha ayrıntılı açıklanacağı üzere, eşinin vefat

<sup>215</sup> Andersen, a.g.e., s.33.

<sup>216</sup> Adem Korkmaz-Gülsüm Korkut, ‘‘Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri’’, **SDÜ İİBF Dergisi**, C.17, S.2, Isparta, 2012, s.49.

<sup>217</sup> Korkmaz-Korkut, a.g.m., s.51.

etmesi sebebiyle hak sahibi olan kadının aylığının kesintiye uğramaması için çalışma hayatına katılmaması ya da kayıt dışı çalışmaya yönelmesi gibi faktörler neden olabilmektedir.

#### **1.4. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler**

##### **1.4.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini**

Toplumsal cinsiyet, büyük ölçüde kültürden-toplumdan kaynaklanan ya da başka bir ifadeyle toplumun bireyi nasıl gördüğü, beklentileri ile ilgili bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet rolü ise, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmeleri beklediği cinsiyetle ilişkili beklentiler olarak ifade edilebilir.<sup>218</sup>

Türkiye’de, pek çok ülkede de olmak üzere, toplumsal cinsiyet rollerinin belirginliği kadınların işgücüne katılımında önemli bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Toplum kadına, ev kadını ya da anne rollerini uygun görürken, erkeği aile reisi ve eve ekmek getiren kişi olarak kabul etmektedir.<sup>219</sup> Bunun bir sonucu olarak kadınlar ev içindeki işlerden ve bakım işlerinden sorumlu tutulmaktadırlar. Ücretli iş esas olarak erkek işi olarak tanımlandığından kadınların emek işgücü piyasasındaki durumu erkeklerden farklı bir biçim almaktadır. Örneğin, kadınlar, genellikle, eşinin –ya da ailenin- gelirin e katkıda bulunmak, eş i işsiz kaldığında düşen aile gelirini telafi etmek üzere; ya da kriz dönemlerinde ücretli iş aramaktadırlar. Ayrıca kadınların işgücüne katılmaları, ev iç i yüklerini ortadan kaldırmadığı için ücretli iş bir ‘ikinci mesai’ anlamına gelmektedir.<sup>220</sup> Tablo 11’e bakıldığında görülmektedir ki, evli olmayan kadınların işgücüne katılımı evli olan kadınlara göre çok daha yüksek kalmaktadır. Bu durumun meydana gelmesinde kültürel kalıpların, kadınların eş ve anne statüsüyle ilişkilendirilmesinin payı büyüktür.<sup>221</sup>

---

<sup>218</sup> Zehra Y. Dökmen, **Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, Remzi Kitabevi, 1.b., İstanbul, 2015, ss.23-29.

<sup>219</sup> Saniye Dedeoğlu, “ Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012, s.217.

<sup>220</sup> Melda Yaman Öztürk **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği**, ed. Saniye Dedeoğlu-Melda Yaman Öztürk, Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 1.b., İstanbul, 2010, s.9.

<sup>221</sup> İpek İlkaracan, “Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkaracan, İTÜ BMT-KAUM, İstanbul, 2010, s.23.

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin olarak bakımın ataerkil toplumsal ilişkiler temelinde kadınlara yüklenmesi ve bunun giderek güçlenmesi de kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz etkilemektedir. Çocuk, hasta ve yaşlıları kapsayan bakım işinin kadının görevi olarak görülmesi ve bunlara ev işleri de eklendiğinde kadınların yarı zamanlı, erkeklerin ise tam zamanlı işlerde çalışması ortaya çıkmaktadır.<sup>222</sup>

**Tablo 12.** Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin Kişi) (15+)

| Yıllar | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | İş Bulma Ümidi Olmayanlar | Diğer | Mevsimsik Çalışan | Ev İşleriyle Meşgul | Eğitim-Öğretim | Emekli | Çalışamaz Halde | Engelli |
|--------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------|---------------------|----------------|--------|-----------------|---------|
| 2004   | 18.624                       | 104                       | 438   | 270               | 13.042              | 1.417          | 565    | 1.803           | 984     |
| 2005   | 18.936                       | 194                       | 651   | 310               | 12.703              | 1.472          | 584    | 1.966           | 1.056   |
| 2006   | 19.164                       | 261                       | 758   | 259               | 12.409              | 1.553          | 651    | 2.096           | 1.179   |
| 2007   | 19.464                       | 229                       | 706   | 207               | 12.124              | 1.598          | 695    | 2.029           | 1.865   |
| 2008   | 19.526                       | 241                       | 778   | 243               | 12.186              | 1.670          | 682    | 2.144           | 1.582   |
| 2009   | 19.466                       | 310                       | 854   | 67                | 12.101              | 1.832          | 763    | 2.143           | 1.397   |
| 2010   | 19.357                       | 300                       | 835   | 49                | 11.914              | 1.912          | 730    | 2.156           | 1.461   |
| 2011   | 19.414                       | 271                       | 821   | 50                | 11.872              | 2.043          | 772    | 2.174           | 1.410   |
| 2012   | 19.581                       | 212                       | 840   | 51                | 11.992              | 2.153          | 836    | 2.182           | 1.316   |
| 2013   | 19.392                       | 237                       | 956   | 37                | 11.463              | 2.221          | 831    | 2.360           | 1.287   |
| 2014   | 20.019                       | 246                       | 1.255 | 67                | 11.589              | 2.250          | 824    | 1.276           | 2.512   |

**Kaynak:** TÜİK Verileri, <http://www.tuik.gov.tr/> (14.04.2015).

Tablo 12’den de görüldüğü üzere yıllar itibariyle kadınların işgücüne dâhil olamama nedenleri arasında birinci sırada ev işleriyle meşgul olma yer almaktadır. 2014 yılında işgücüne dâhil olmayan kadınların %58’i ev işlerini buna neden olarak göstermiştir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar nedeniyle kadınların ev işlerinden sorumlu tutulmasının, kadınların işgücü dışında kalmasındaki etkisinin oldukça büyük olduğu ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerine ile ilişkili olarak Türkiye’de kadınlar belli mesleklerde yoğunlaşmakta ve lider-yönetici olma yolları çoğu zaman kapanmaktadır. Kadınların çalıştıkları işyerlerinde, şirketlerde üst konumlara gelmelerinin çeşitli yollarla engel olunması ve bu anlamda “cam tavan etkisi”nin gözlemlenmesi söz konusudur. Kadınların resmi olarak yönetici konumuna gelmesine engel bir durum yokken, kadınların yükselmesini engelleyen gayri resmi uygulamaların olması “cam tavan”ı aşamamasında

<sup>222</sup> Melda Yaman Öztürk, “Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emegi: 1980’lerden 2000’lere”, **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği**, ed. Saniye Dedeoğlu-Melda Yaman Öztürk, Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 1.b., İstanbul, 2010,ss.46-48.

etkili olmaktadır.<sup>223</sup> Bu durum Tablo 6'dan kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdür olan kadınların sayısının yıllar itibariyle diğer meslek grupları içerisinde az olmasında gözlenebilmektedir.

Uluslararası alanda bakıldığında ise Türkiye, BM 2014 İnsani Gelişmişlik Raporunda yer alan ve kadınların ekonomik katılımının ölçütlerinden biri olduğu Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre 149 ülke arasında 69. sırada yer almaktadır. Raporda yeni bir endeks olarak yer alan ve kız ve erkek çocuklarının ortalama öğrenim görme süresi beklentisi ve kadın ve erkeklerin kişi başı elde ettikleri milli gelirin ölçütü olarak alındığı Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksinde Türkiye, 118. sırada yer almaktadır.<sup>224</sup> Dünya Ekonomik Forumu'nun 2014 Küresel Kadın Erkek Eşitliği endeksinde ise Türkiye, 142 ülke içinde 125'incidir.<sup>225</sup> Bu sonuçlara göre Türkiye, cinsiyet eşitsizliğinde sınıfta kalmaktadır ve bu duruma neden olan önemli bir etken ise Türkiye'deki toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün kendisini oldukça fazla göstermesidir.

#### 1.4.2. Eğitim Düzeyi

Türkiye'de kadının eğitim düzeyinin düşük olması da işgücüne katılımını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların eğitim imkânlarından yararlanamamaları sonucunda bir işte çalışmalarından kaynaklı elde ettikleri ücretin düşük olmasına yol açmaktadır.<sup>226</sup> Ayrıca eğitim düzeyi düşük olan kadınların işgücü piyasasına girişleri, kalıcı değil geçici işlerde ve önemli ölçüde ikincil gelir getirici konumunda ailenin maddi sıkıntılarını gidermek amacıyla olmaktadır.<sup>227</sup>

Türkiye BM 1989 tarihli Çocuk Hakları Sözleşmesi ve BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) gibi onayladığı uluslararası sözleşmelerde kadın okur-yazarlığını %100 olarak taahhüt etmiştir. Fakat nüfusun eğitim düzeyi açısından bakıldığında, Türkiye'de okur-yazarlıkta bölgeler

---

<sup>223</sup> Dökmen, a.g.e., s.22.

<sup>224</sup> UNDP, **Human Development Report**, 2014 <http://hdr.undp.org/en/data> (15.04.2015).

<sup>225</sup> World Economic Forum, **The Global Gender Gap Report**, Geneva, 2014, p.22 [http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR\\_CompleteReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf) (15,04.2015).

<sup>226</sup> Önder, a.g.m., s.49.

<sup>227</sup> İlkkaracan, a.g.m., s.37.

arasında büyük farklılıklar mevcuttur. Güneydoğu bölgesinde kadınların yarıya yakını okuma-yazma bilmemektedir.<sup>228</sup> Bununla birlikte Türkiye’de ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde okullaşma tam olarak sağlanamamış olup erkek ve kız çocukları arasında farklılık mevcuttur. Örneğin, ilköğretimde kız ve erkek çocukları arasındaki okullaşma farkı %4,3 iken, ortaöğretimde bu fark %8,5 olmaktadır. Türkiye bu durumda, AB ve OECD ülkelerinin standartlarını yakalayamamaktadır.<sup>229</sup>

Kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, kadınların işgücüne katılımının düşük olmasında etkilidir. Türkiye genelinde erkekler eğitim düzeyinden bağımsız bir şekilde işgücüne katılırken, kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılımları arasında oldukça güçlü bir ilişki vardır. Tablo 10’dan görüldüğü üzere düşük eğitim düzeyine sahip kadınlarda işgücüne katılım sınırlıyken, yükseköğretim düzeyine sahip kadınlarda erkeklerin işgücüne katılım oranına yakın bir seviyededir.<sup>230</sup>

### 1.4.3. Kırdan Kente Göç

1950’lerden itibaren köylerin ulusal piyasa içine çekilmesi, giderek artmış ve buna bağlı olarak geleneksel aile ekonomisinin işleyişi de değişmiştir. Tarım işletmelerinin yetersiz olması ve tarımda makineleşme aile üyelerinin geçimlerini topraktan sağlayamamalarına neden olmuş ve böylece, şehir merkezlerine doğru bir göç yaşanmıştır.<sup>231</sup> Bu noktada kırdan kente yaşanan göç, kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadın emeğinin kullanımı toprakta mülkiyet yapılarına, tarımda mekanizasyonun derecesine, üretilen ürünün niteliğine ve üretim sürecinde emeğe duyulan ihtiyaca bağlı olarak şekil almaktadır ve göçle birlikte tarımda açığa çıkan kadın emeğinin tarım dışı

---

<sup>228</sup> Toksöz, ”Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emeği”, a.g.m., s.227.

<sup>229</sup> TÜSİAD-KAGİDER, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset Raporunun Güncellemesi", Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468, Yayın No. KAGİDER-001 İstanbul, 2008, ss. 38,39 [http://www.tusiad.org.tr/\\_rsc/shared/file/KADINRAPOR.pdf](http://www.tusiad.org.tr/_rsc/shared/file/KADINRAPOR.pdf) (15.04.2015)

<sup>230</sup> Gülay Toksöz, **Kalkınmada Kadın Emeği**, Varlık Yayınları, İstanbul, 2012, s.245.

<sup>231</sup> Deniz Kandiyoti, **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler**, 4.b., Metis Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.30.

faaliyetlerde istihdamı çok sınırlı gerçekleşmektedir.<sup>232</sup> Ayrıca kentte işgücü piyasasına giren eğitim düzeyi düşük kadınlar, kendisine düşük ücret sunan ve daha az vasıf gerektiren enformel işlerde yer bulmakta veya işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih ederek ev kadını olmaktadır.<sup>233</sup>

#### 1.4.4. Düşük Ücret Düzeyi

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir faktör de ücretlerin düşük olmasıdır. Öncelikle, kadınların, toplumsal cinsiyet, fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi özelliklerinden dolayı işgücüne giriş-çıkışları, erkeklere göre dezavantajlı olmasına neden olmaktadır.<sup>234</sup> Ayrıca, kadınların aile sorumluluklarının olması, daha uzun çalışma saatleri, daha çok sorumluluk içeren pozisyonlara başvurmaması, belli sektörlerde yoğunlaşmaları, sendikalara katılımın az sayıda olması da ücret farklılıklarına neden olmaktadır.<sup>235</sup> Bir kurumda aynı işi yapmalarına rağmen kadınların daha düşük ücret alması ise başka bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>236</sup>

**Tablo 13.** Cinsiyetler Arası Ücret Farkı, 2010

|                        | Cinsiyetler Arası Ücret Farkı |
|------------------------|-------------------------------|
| Toplam                 | -0,2                          |
| İlkokul ve altı        | 18,2                          |
| İlköğretim ve ortaokul | 18,9                          |
| Lise                   | 11,0                          |
| Meslek Lisesi          | 22,9                          |
| Üniversite ve üstü     | 17,0                          |

**Kaynak:** TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2012

Tablo 13 incelendiğinde toplamda cinsiyetler arası ücret farkı çok fazla olmamakla beraber, eğitim düzeylerine göre bakıldığında her eğitim seviyesinde kadınların aleyhine

<sup>232</sup> Gülay Toksöz, “ Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emegi”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu- Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012, ss.108-109.

<sup>233</sup> Korkmaz-Korkut, a.g.e., s.56.

<sup>234</sup> Gökçen Sayar Özkan-Bülent Özkan, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, C.1., S.24, İstanbul, 2010, s.96.

<sup>235</sup> İlkaracan, a.g.m., s.46.

<sup>236</sup> Özkan-Özkan, a.g.m., s.95.

bir ücret farklılığı gözlenmektedir. Bu fark lise mezunlarında en az iken meslek lisesi mezunlarında en fazladır. Dikkat çeken nokta ise üniversite ve üstü eğitime sahip olanlar arasında dahi ücret farklılığının bulunmasıdır.

Ücrette kadın-erkek eşitliğinin sağlanması kadınların işgücü piyasasına çekmede önemli bir iktisadi faktördür. Kadınların karşılaştığı ücret eşitsizliği en fazla özel sektörde yaşanmaktadır.<sup>237</sup> 2012 Hanehalkı İşgücü Anketine göre kamu ve özel sektörde çalışanların en fazla sorun yaşadığı sorun alanları ücret dengesizliği ve ücret miktarı olarak belirlenmiştir.<sup>238</sup>

## **2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN SOSYAL POLİTİKALAR**

### **2.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları**

Kamu kurum ve kuruluşlarının kadın istihdamına yönelik politikaları başlığında; Onuncu Kalkınma planı, Ulusal İstihdam Stratejisi, Orta Vadeli Program (2015-2017) ve Yıllık Program (2015), Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi ve son dönemde gündemde olan Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısına yer verilecektir.

#### **2.1.1. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**

Devletin kadın istihdamına ve işgücüne katılımına yönelik nasıl bir tutum sergilediği en üst politik belgeler olan kalkınma planlarında izlenebilmektedir. İlk Kalkınma planı 1963-1967 yılları arasında kapsamaktadır. Kalkınma planlarına kadınların kapsamlı bir şekilde girmesi ise 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'yla olmuştur. Planda Aile-Kadın-Çocuk başlığı altında kadınların tarım dışındaki sektörlerde işgücüne katılımını arttırmak için gerekli ortamın meydana getirilmesi ifadesine yer verilmiştir.<sup>239</sup> Sonuncu

---

<sup>237</sup> Korkmaz-Korkut, a.g.m., s.56.

<sup>238</sup> TÜİK, **İstatistiklerle Kadın 2012**, Ankara, 2012, s.97, [http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=11&KITAP\\_ID=238](http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238). (16.04.2015).

<sup>239</sup> Toksöz, **Kalkınmada Kadın Emeği**, a.g.e., s.251.



Kalkınma Planı ise 2014-2018 yılları arasındaki dönemi kapsayan Onuncu Kalkınma planıdır. Plan Türkiye'nin 2023 yılı hedefleri göz önüne alınarak hazırlanmış olup ana hedefleri, hukukun üstünlüğü, bilgi toplumu, uluslararası rekabet gücü, insani gelişmişlik, çevrenin korunması ve kaynakların sürdürülebilir kullanımı çerçevesinde belirlenmiştir.<sup>240</sup> Planın ana hedeflerinden biri ise, kadınlar dâhil olmak üzere toplumun bütün kesimlerine insana yaraşır iş imkânının sunulduğu, işgücünün etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının temel alındığı bir işgücü piyasası oluşturmaktır.<sup>241</sup>

Planda kadın istihdamına yönelik olarak “İstihdam ve Çalışma Hayatı” başlığı altında başta kadınlar ve gençler olmak üzere işgücüne katılım oranlarının artırılması gerekliliğine yer verilmiştir. Buna yönelik olarak 2013 yılında %30,9 olan kadın işgücüne katılım oranının 2018 yılında %34,9'a yükseltilmesi hedeflenmiştir.<sup>242</sup> Ancak bakıldığında 2018 yılı için belirlenen işgücüne katılım oranı Türkiye'yi diğer ülkelerle eşit düzeye getirmek için dahi yeterli değildir. Aynı başlık altında başta kadınlar ve gençler olmak üzere işgücüne katılımlarının artırılması, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve kırılan istihdamın azaltılması konularına önem verilmesi gerekliliğine de yer verilmiştir. Ayrıca işgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının hayata geçirileceği ve istihdam olanaklarının geliştirileceğinden söz edilmiştir.<sup>243</sup> Fakat bu durumun nasıl gerçekleştirileceğine yönelik somut bir açıklama getirilmemiştir.

Planda “Aile ve Kadın” başlığı altında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına da yer verilerek bu bağlamda, kadınların ekonomik yaşamdaki yerinin güçlendirilmesi ve aile kurumunun korunarak statüsünün yükseltilmesi ve toplumsal bütünleşmenin sağlanması amaç olarak belirlenmiştir. Aynı başlıkta kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, işgücüne katılımlarının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi gerekliliğine yer verilmiştir.<sup>244</sup> Kadının aile kavramı

---

<sup>240</sup> T.C Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013, s.1. [http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu\\_Kalkinma\\_Planı.pdf](http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Planı.pdf) (17.04.2015).

<sup>241</sup> T.C Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, a.g.e., s.47.

<sup>242</sup> T.C Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, a.g.e., s.46.

<sup>243</sup> T.C Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, a.g.e., ss.46-47.

<sup>244</sup> T.C Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, a.g.e., s.40.

içinde güçlendirilmesi ve buna bağlı olarak birey olarak görülmemesi eleştirilen bir durum olmuştur.<sup>245</sup> “Nüfus Dinamikleri” başlığı altında ise genç nüfusun yapısının korunması amacıyla doğuma bağlı izin ve hakların geliştirileceği, kreşlerin teşvik edileceği ve esnek çalışma olanaklarının geliştirileceğine yer verilmiştir.<sup>246</sup> Aynı şekilde burada da nasıl gerçekleşeceğine yönelik somut bir açıklama getirilmemiştir.

“Yenilikçi Üretim, İstikrarlı Büyüme” başlığı altında ise Türkiye’nin 2023 yılı hedefi olan dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin gerçekleştirilmesinin kadınların işgücüne katılımında meydana gelecek artıştan geçtiği ifade edilmiştir.<sup>247</sup>

“Girişimcilik ve Kobiler” başlığı altında ise kadın girişimciliğine öncelik verileceği belirtilmiştir. Planda İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programına yer verilmiştir. Bu kapsamda kadın işgücü ve istihdamının düşük olması nedeniyle programın ana hedef kitlesine kadınlar da dâhil edilmiştir. Programın hedefleri:

- Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının sırasıyla yüzde 34,9 ve yüzde 31’e yükseltilmesi,
- Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması,
- Sosyal yardım istihdam bağlantısının yükseltilmesi ve
- İstihdam teşviklerinin etkinliğinin artırılmasıdır.

Program bileşenlerinden biri kadınların işgücü ve istihdamlarının artırılması olup bu kapsamda, kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi; çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadın girişimcilere özel bütüncül bir destek programının uygulanması amaçlarına yer verilmiştir.<sup>248</sup>

---

<sup>245</sup> Meral Tamer, “10. Plan’ın Kadın Hedefleri KAGİDER’e Göre Yetersiz”, 10 Temmuz 2013, <http://www.milliyet.com.tr/10-plan-in-kadin-hedefleri-/ekonomi/ydetay/1734646/default.htm> (17.04.2015).

<sup>246</sup>T.C Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, a.g.e., s.50.

<sup>247</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, a.g.e., s.57.

<sup>248</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, a.g.e, s.164.

### 2.1.2. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)

Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) çalışmaları 2009'dan itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinatörlüğünde yürütülmektedir. RG 6.05.2015 tarihli UİS dört temel strateji üzerine odaklanmaktadır. Bunlar;

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması
- İstihdam ve sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir.<sup>249</sup>

Bu başlıkta yalnızca özel politika gerektiren gruplardan biri olan kadınlara yönelik getirilen düzenlemelere yer verilecektir.

Metinde Türkiye'nin AB-27'de istihdam ve işgücüne katılma yönünden oldukça geri kalmasına sebep olan durumun kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının düşük olmasından kaynaklandığı belirten durum tespiti yapılmıştır. Ayrıca AB ülkelerinde olduğu gibi orta ve yüksek gelirli ülke karşılaştırmalarında da Türkiye'nin kadın işgücüne katılımı ve istihdamının düşük olduğu ve bununla beraber son yıllarda gerileme olmasına rağmen Türkiye'de tarım sektöründe kadın istihdamının diğer ülke gruplarına göre belirleyiciliği vurgulanmıştır.<sup>250</sup>

UİS'de "İstihdam Stratejisinin Dayandığı Politikalar" çerçevesinde kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi gerekliliğine yer verilmiş ve "Kayıt dışı İstihdamın Engellenmesi" başlığı altında şu tespit yapılmıştır:

*"ebeveynine ait ölüm aylığı gelirin sahip olanlar ile sosyal yardımlardan faydalananların bu imkânlarını kaybetmemek için kayıt dışı çalışmayı tercih edebildikleri gerçeği göz önünde bulundurularak bu alanlarla ilgili denetimler sıklaştırılmalı, yasal ve idari önlemler alınmalıdır"*<sup>251</sup>

---

<sup>249</sup> T.C. ÇSGB, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)**, Ankara, Ekim 2013, ss.1-2.

<sup>250</sup> ÇSGB, a.g.e., s.3. (İfadeye ilişkin ayrıntılı açıklamaya çalışmanın üçüncü bölümünde yer verilecektir).

<sup>251</sup> ÇSGB, a.g.e., 40. paragraf.

“Kayıtlı Sisteme Girişlerin Arttırılması” başlığı altında da kayıt dışı istihdamın çoğunluğunu kadınların ve gençlerin oluşturduğu belirtilmiştir.<sup>252</sup> Kayıt dışı istihdamın kadınlarda erkeklere göre fazla olduğu Tablo 8’de de görülmektedir.

Stratejinin temel ilkelerine bakıldığında ise, işgücü piyasasına daha zor erişen kadınların da içinde bulunduğu özel politika gerektiren kesimlere eğitimden başlayarak sağlanacak destekler ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda fırsat eşitliği ilkesinin belirleyiciliği vurgulanmıştır.<sup>253</sup>

“İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” başlığı altında yer verilen esnek çalışma şekillerinin yanında özel istihdam büroları aracılığıyla yapılan geçici çalışma, özellikle kadınlar ve gençler gibi uzun süreli işsizler için uygun olduğu ve istihdamı arttıracığı belirtilmiştir.<sup>254</sup>

Esnek çalışma biçimlerinden olan uzaktan çalışmanın metinde, özellikle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıdığı ve yaygınlaşmasının beklendiği ifade edilmiştir.<sup>255</sup> Belirtilen bir diğer ifade ise çalışma sürelerinde esneklik sağlayan esnek zaman modelinin de iş ve aile yaşamını uyumlaştırmada önemli bir esneklik türü olduğudur.<sup>256</sup>

Genel bir değerlendirme yapıldığında, metinde yer verilen açıklamalar kadınların istihdamının arttırılmasının özellikle esnek çalışma biçimleri ile mümkün olacağı yönündedir. Türkiye’deki şartlar göz önüne alındığında esnek çalışma ile kadınların istihdama katılmasının ne kadar başarılı olacağı ise ayrı bir tartışma konusudur.

### **2.1.2.1. Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdamının Arttırılması İçin Öngörülen Politikalar**

Yukarıda belirtilen ifadeler izinde kadınların işgücüne katılım ve istihdamının arttırılması için öngörülen politikalara bakıldığında şunlar görülmektedir:

---

<sup>252</sup> ÇSGB, a.g.e., 41. paragraf.

<sup>253</sup> ÇSGB, a.g.e., 2. ilke.

<sup>254</sup> ÇSGB, a.g.e., 87. paragraf.

<sup>255</sup> ÇSGB, a.g.e., 89. paragraf.

<sup>256</sup> ÇSGB, a.g.e., 93. paragraf.

“Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması” başlığı altındaki durum analizinde, kadınların “düzgün iş kapsamı dışındaki işlerde” çalışmadığı ve daha yüksek işsizlik riskine maruz kaldığı belirtilmektedir. Bunda etkili olan durumun ise tarımda meydana gelen çözülme nedeniyle ücretsiz aile işçisi çalışan kadınların kentlerde işgücüne katılamaması, katıldıklarında da işgücü piyasasındaki ayrışma nedeniyle geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmalarının etkili olduğu belirtilmektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, ev işi, çocuk, yaşlı ve engelli bakımını kadının görevi olarak gören toplumsal cinsiyet anlayışının kadın istihdamı önündeki engellerden olduğu ve bu noktada bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının kadın istihdamındaki önemine vurgu yapılmıştır. Esnek çalışma biçimlerinin henüz mevzuata ve çalışma hayatına yeterince yansıtılmamış olması ile iş ve aile uyumlaştırılmasına yönelik mekanizmaların yetersiz olmasının da kadınların istihdamında engel oluşturduğu belirtilmiştir. Kadın istihdamını arttırmak için önlem olarak alınan kadın istihdam eden işverenlere getirilen sigorta prim teşviklerinin ise istihdamda yeterli yükselme sağlayamadığı ifade edilmiştir.<sup>257</sup>

Hedef olarak, kadınların işgücüne katılım oranının 2023 yılına kadar % 41 düzeyine çıkarılması ve kayıt dışı çalışma oranının yüzde 30’a düşürülmesi belirlenmiştir.<sup>258</sup> Fakat 2023 yılına kadar belirlenen % 41’lik oran OECD ülkeleri ve Dünya ortalamasıyla karşılaştırıldığında oldukça düşük kalmaktadır. Başlık altında kadınlara yönelik belirlenen temel politika ise, kadınların işgücüne katılıma oranı ve istihdamının arttırılması ve kayıt dışı istihdamı ile mücadele edilmesidir.<sup>259</sup>

### **2.1.3. Orta Vadeli Program (2015-2017) ve Yıllık Program (2015)**

Orta Vadeli Programda 2015-2017 dönemi kamu politikalarının hedefleri işgücü ile ilgili konular genel ifadelerle yer almıştır. Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik somut ifadeler kullanılmamıştır. Programda “İstihdam Politikaları” başlığı altında kadın, genç ve

---

<sup>257</sup> ÇSGB, a.g.e. 104-116. paragraf.

<sup>258</sup> ÇSGB, a.g.e., 1.ve 2. hedef.

<sup>259</sup> ÇSGB, a.g.e., 1.politika.

engellilerin başta olmak üzere, işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının arttırılacağı ifade edilmiştir.<sup>260</sup>

Kadın istihdamı konusunun daha ayrıntılı ele alınması orta vadeli programların yanında Yıllık Programlarda da söz konusudur. 2015 yılı programında “Aile ve Kadın” başlığı altında mevcut durum analizi yapılmıştır. Buna göre, Dünyada ekonomik kalkınmayı desteklemek için kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesi ve kadına yapılan yatırımların arttırılması gerektiği görüşü, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların arttığı ve buna yönelik çalışmaların devam ettiği belirtilmiştir.<sup>261</sup>

Kadın istihdamının arttırılması için çeşitli politikalar belirlenmiştir. Buna göre, kadınların işgücüne katılımlarının arttırılması ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik modellerin uygulanması toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında olacaktır. Hedefin gerçekleştirilmesi için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2015-2020) yenilenecektir. Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik ise, güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>262</sup> Görüldüğü üzere yıllık planda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması üzerinde durulmuş ve uyumlaştırmanın “toplumsal cinsiyet bağlamında” olacağı ifade edilmiştir.

“İstihdam ve Çalışma Hayatı” başlığı altında mevcut durum analizi yapılmış ve toplam işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkeklerde AB ortalamasına yakın, kadınlarda ise AB ortalamasının oldukça altında olduğu belirtilmiştir. Türkiye’de kadınların erkeklere göre eğitim ve istihdam dışında olma durumunun daha kalıcı olduğu belirtilen diğer bir husustur.<sup>263</sup> Politikalar ve tedbirlerde, başta kadınlar ve gençler olmak üzere nitelikli istihdam olanaklarının geliştirileceği, kadınların işgücüne katılımlarının arttırılması için esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılacağı, kadınlara iş kurmaları için danışmanlık hizmetlerinin verileceği, evde bakım, bakımevi ve kreş hizmetlerinin

---

<sup>260</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, Orta Vadeli Program (2014-2017), s.21, [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/11/Orta%20Vadeli%20Program%20\(2015-2017\).pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/11/Orta%20Vadeli%20Program%20(2015-2017).pdf), (20.04.2015).

<sup>261</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015 Yılı Programı, ss.113-114, [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/YillikProgramlar/Attachments/24/2015\\_program%C4%B1\\_15\\_12\\_2014.pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/YillikProgramlar/Attachments/24/2015_program%C4%B1_15_12_2014.pdf), (20.04.2015).

<sup>262</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015 Yılı Programı, a.g.e., ss.114-115.

<sup>263</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015 Yılı Programı, a.g.e., s.140.

erişilebilirliğinin arttırılacağı ve işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığını önleyici nitelikte bilinçlendirme çalışmalarının yürütüleceği ifade edilmiştir.<sup>264</sup> Diğer metinlerde olduğu gibi 2015 Yıllık Planı'nda da kadınların istihdamının arttırılması için esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasına yer verilmiştir. Kadınların işgücüne katılımlarında olumsuz bir faktör olarak karşımıza çıkan kreş hizmetlerinin ise yetersiz olduğu göz önüne alındığında, arttırılması yönündeki ifadeler önem taşımaktadır.

“Nüfus Dinamikleri” başlığında ise doğurganlığın arttırılması için politikalarda kadınlara yönelik esnek çalışma biçimlerinin arttırılacağı, doğum iznine yönelik haklarının geliştirileceği ve kreşlerin teşvik edileceği şöyle belirtilmiştir: *“Doğuma bağlı olarak faydalanılan analık, babalık, refakat izinleri ve ücretsiz izinler, kadınların istihdamını azaltmayacak şekilde iyileştirilecektir. Doğuma bağlı izinlerde özel sektör ve kamu arasındaki farklılıklar mümkün olduğunca giderilmeye çalışılacaktır. Doğum sonrası işe dönüşlerin garanti altına alınması amacıyla hukuki düzenlemeler yapılacaktır.”* *“Ebeveynler için doğuma bağlı olarak uzaktan, kısmi veya yarı zamanlı çalışma gibi alternatif modeller geliştirilerek, kamu ve özel sektör çalışanlarına bu çalışma modellerinden faydalanma imkânı sunulacaktır.”* *“Özel sektör tarafından kurulacak kreş ve gündüz bakımevleri için sağlanan 5. bölge yatırım teşviklerinin uygulamadaki etkinliği araştırılacak, erken çocukluk dönemi bakım hizmetlerine erişimi arttırabilecek alternatif modeller geliştirilecektir.”*<sup>265</sup>

“Yenilikçi Üretim, İstikrarlı Büyüme” başlığında kadın istihdamına yönelik tedbirlerde ise kadın, genç ve sosyal girişimciliğe öncelik verileceği şöyle ifade edilmiştir: *“Kadın girişimcilerin sayısının ve başarısının artırılması için kadın girişimcilerin profilleri belirlenecek, karşılaştıkları sorunların ve bunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapılacaktır.”*<sup>266</sup>

Kadın istihdamına yönelik tedbirler, henüz şartların tam olarak oluşturulmaması nedeniyle daha çok esnek çalışma biçimleri ile iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları üzerinden gitmektedir. Ayrıca dikkat çeken bir diğer husus ise iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kapsamında doğuma bağlı izinlere yönelik

---

<sup>264</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015 Yılı Programı, a.g.e., s.145.

<sup>265</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015 Yılı Programı, a.g.e., ss.157-158.

<sup>266</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015 Yılı Programı, a.g.e., s.170.

düzenlemelerdir. Buna yönelik çalışmalar 26.01.2015 tarihli Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısında ayrıntılı olarak görülebilir.

#### **2.1.4. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu**

24 Mart 2009 tarihinde kurulan Kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnemeler hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak üzere oluşturulmuştur.<sup>267</sup>

#### **2.1.5. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi**

Başbakanlığın 25.05.2010 tarihli Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliği Sağlanması Başbakanlık Genelgesinde<sup>268</sup> “Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır” ifadesine yer verilmiştir. Bu amaçla öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacağı ve bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verileceği ifade edilmiştir. Ayrıca gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verileceği belirtilmiştir. Genelgede, ‘*kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans*

<sup>267</sup> <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm>, (25.04.2015).

<sup>268</sup> <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm> (25.04.2015).



*programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımı dâhil edilecek, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir’’* denilerek kadın erkek eşitliği hususunda temenninin ötesinde uygulamaya dönük bir adım atılmıştır. Ayrıca Genelge, kadın istihdamını arttırmada olumlu bir adımdır. Genelgeyle birlikte kadın politikaları noktasında bütüncül bir yaklaşım gözlemlene olanağı doğmuştur.<sup>269</sup>

### **2.1.6. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı<sup>270</sup>**

26 Ocak 2015 tarihinde TBMM Başkanlığına sunulan Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda kabul edilirken, doğum yardımına ilişkin hükmü ise Meclis’ten geçmiştir. Tasarının kadın istihdamını etkileyen maddeleri ise şunlardır:

#### **1. Esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler:**

- Tasarıda kadın memurlara süt izni olmaksızın ve bebeğin canlı olarak dünyaya gelmesi halinde analık izninin sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkânının tanınması ile bebeğin daha uzun süre annesiyle kalması, anne sütü ile beslenmesi ve kadının uzun süre iş ortamından uzak kalmasının ve gelir kayıplarının önüne geçilmesi amaçlandığı belirtilmiştir. Çoğul durumlarda ise söz konusu süreler birer ay ilave edilmekte, bebeğin engelli doğması halinde her halükarda 12 ay süreyle çalışan kadın memura yarı zamanlı çalışma imkânı getirilmektedir. Bu sürelerde ise mali ve sosyal haklarda kesinti yapılmayacaktır. Üç yaşını doldurmamış bir

---

<sup>269</sup> Ülker Şener, “Başbakanlık’ın “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”: Olumlu bir adım; ancak daha yapılacaklar var., **TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı): Tepav Değerlendirme Notu**, Haziran 2010, s.1.

<sup>270</sup> <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-1013.pdf>, (26.04.2015).

çocuğu evlat edinen memur da isteği üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanabilecektir (m.3).

- Diğer bir düzenleme ile doğum sonrasında kadın memurların analık izni bitiminde başlayan 24 ay aylıksız iznin istekleri halinde 2, 4, 6 aylık yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminde de başlatabilmesinde imkân sağlanacağı belirtilmiştir (m.4).
- Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin ya da 104'üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin bitiminden, eği doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebileceklerdir. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilecektir (m.5).
- Kadın işçiye 4857 sayılı Kanununun 74'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrasında yarım çalışma ödeneği ödeneceği ve bu ödeneğin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarının %80'i kadar olacağı belirtilmiştir (m.9).
- Tasarı ile özel istihdam bürolarının tanımı değiştirilmiş ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir. Geçici iş ilişkisinin; askerlik hizmeti, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğum sonrasında tanınan kısmi süreli çalışma süresince, mevsimlik çalışma sürelerinde ise en fazla altı ay için kurulacağı belirtilmiştir (m.11).
- Başka bir düzenlemede analık izni ile yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere iş kanununda düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma hakkı verilmesi ve bu durumun iş sözleşmesinde geçerli fesih sebebi oluşturmayacağı belirtilmiştir. Çalışan kadınlara analık izninden sonra ilk çocuk için altmış gün, ikinci çocuk için yüz yirmi gün, üçüncü çocuk için yüz seksen gün, çocuğun engelli doğması

durumunda ise üç yüz altmış gün yarı zamanlı çalışma hakkı getirilecektir. Çoğul durumda ise bu süreler otuzar gün eklenecektir (m.13).

- Kadın işçi ve memurlara analık izni sonrasında getirilen ücretli ve ücretsiz yarı zamanlı çalışma haklarına ilişkin hüküm, Kanun yürürlük tarihinden sonra gerçekleşen erken doğum, doğum ve evlat edinmelerde de uygulanabilecektir (m.13).

**2. Kadın memurların aylıksız izinde geçirdikleri süreler:** Tasarının 2. maddesi gereğince, kadın memurlara doğum sebebiyle kullanılan aylıksız izin süreleri her yıl için bir yıl kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek üzere değerlendirilecektir.

**3. Kreş ve bakımevlerine yönelik düzenlemeler:** Tasarıda yer alan düzenlemeyle birlikte belediyelere kreş ve gündüz bakımevleri açma yükümlülüğü getirilmektedir. Böylece yerel yönetimler aracılığı ile ulaşılabilir okul öncesi bakım kurumları sayısının artırılmasının hedeflendiği ifade edilmektedir (m.23).

**4. Evlat edinen memura izin:** Tasarının 3. maddesinde üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verileceği belirtilmiştir. 4. maddede ise üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun fiili teslim tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört ay aylıksız izin verileceği ifade edilmiştir.

**5. Doğumda veya doğum sonrasında kadın işçinin ölümü:** Tasarının 13. maddesine göre, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılacağı belirtilmiştir.

**6. Doğum Yardımı:** Tasarının 26. maddesinde yer alan ve aynı zamanda Meclis'ten geçen düzenlemeye göre, “Türk vatandaşlarına doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için 600 TL doğum yardımı yapılır”. Yardım anne ve babanın her ikisi de Türk vatandaşı olması halinde anneye yapılacaktır. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçilerden, kapsamında buldukları bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümlerince işçinin kendisi

veya eşinin doğum yapması sebebiyle işçiye bir ödeme yapılması kararlaştırılmış olanlara, kararlaştırılan tutarın bu madde uyarınca yapılacak ödeme tutarından daha az olması durumunda sadece aradaki fark ödenecektir. Daha fazla olması halinde ise bu maddeye göre ödeme yapılmayacaktır (m.26, f.2). Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele, doğum yardımı ödeneği veya başka bir ad altında aynı amaçla ilgili mevzuatta öngörülen ödemeler yapılamayacaktır (m.26, f.3).

Genel olarak bakıldığında tasarının esnek çalışmayı yaygınlaştırmayı hedeflediği görülmektedir. Tasarıda kadınların esnek çalışma ile eş olma ve annelik görevini daha iyi yerine getirebilmesinin<sup>271</sup> amaçlandığı söylenebilir.

## **2.2. Sosyal Hukukta Kadın İstihdamını Düzenleyen Hükümler**

### **2.2.1. Çalışma Mevzuatında Kadın İstihdamı**

#### **2.2.1.1. Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği**

Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamının artırılması ile işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması önemli bir sorun alanı olarak görülmektedir. Bu nedenle de AB'ye uyum sürecinde İş Kanunu'nda cinsiyet eşitliğini sağlayan uyumlaştırmada önemli adımlar atılmıştır.<sup>272</sup> Türk İş Hukukunda eşit davranma ilkesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde ifade edilmiş, madde ile cinsiyete bağlı sebeple ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca sözü edilen maddenin üçüncü fıkrasında ise; *'işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı'* öngörülmüştür.

İşe alım aşamasında cinsiyete dayalı ayırım yasaklanmış olsa da, bahsedilen 5. maddedeki eksiklik bu hükmü etkisiz bırakmıştır. 5. maddenin altıncı fıkrasında ise yaptırım ayırım yapılması halinde nasıl bir yaptırım uygulanacağı açıklanmıştır. Buna göre; *'İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında*

---

<sup>271</sup> Melda Yaman, **Ataerkil Kapitalist Tahakküm Altında Kadın Emeği, Bedeni**, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 2013, s.209.

<sup>272</sup> Dedeoğlu, a.g.m., s.220.

*işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.’’* Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere işe alım sürecinde cinsiyete dayalı ayırım yapılmasına ilişkin açık bir ifadeye yer verilmediği için, tereddütlerle birlikte, herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.<sup>273</sup> Aynı şekilde eşitlik tanımı, meslek içi eğitim ve işte yükselme aşamalarını da kapsamamaktadır.<sup>274</sup>

Türkiye’de işe alımda cinsiyete dayalı yapılan ayrımcılık oldukça sık karşılaşılan bir durumdur. Özellikle iş ilanları, işe alım sürecinde kadınları dışarıda bırakmanın ilk adımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel sektörde ve kamuda, kadınların da eğitimini aldıkları alanlarda işe alınmak için “erkek olmak” şartının arandığı iş ilanlarının bir bölümü yargıya taşınmıştır. Ayrıca iş ilanlarında erkek olmak şartı belirtilmese de iş görüşmelerinde çocuk yapıp yapılmayacağını sorgulamak, doğum yapıp yapmayacağına dair sözleşme imzalatmak gibi durumlarla karşılaşılmaktadır.<sup>275</sup> Bunların yaşanması işe alım sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın ne kadar net olduğunu göstermektedir.

### 2.2.1.2. Ücrette Eşitlik

Günümüzde Türkiye’inde gerek enformel gerekse formel işlerde yaşanan ücret ayrımcılığı kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların başında gelmektedir.<sup>276</sup> Bu nedenle kadın ve erkek işçilerin arasındaki ücret eşitsizliğinin giderilmesi oldukça önem taşımaktadır.

İş Kanunu’nda kadın-erkek ücret eşitliğine yönelik ayrı bir düzenleme mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye’nin onaylamış olduğu ILO’nun “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme” doğrultusunda tekrar düzenlenmiş<sup>277</sup> ve aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle

---

<sup>273</sup> Ertuğrul Yuvalı, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **TBB Dergisi**, S.106, Ankara, 2013, s.96.

<sup>274</sup> Dedeoğlu, a.g.m., ss.220-221.

<sup>275</sup> İlknur Üstün, “Ayrımcılık Bağlamında Beyaz Yakalı İşsizliği”, “**Boşuna mı Okuduk?’’ Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği**”, ed. Tanıl Bora- Aksu Bora-Necmi Erdoğan-İlknur Üstün, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s.150.

<sup>276</sup> Işın Ulaş Ertuğrul, “Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper, 5.b., Dora Yayınları, Bursa, 2014, s.311.

<sup>277</sup> Ayşe Gül Gökçılınç, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.77.

daha düşük ücret ödenemeyeceği hükme bağlanmıştır. (İşK. Md.5, IV) Ayrıca Kanunun 74. maddesinin dördüncü fıkrasında hamilelik halinde hamile işçinin sağlığını bozmayacak daha hafif işlerde çalıştırılması durumunda, ücretinde bir indirimle gidilemeyeceği belirtilmiştir. Ancak Kanunda yer almasına rağmen kadın-erkek arasındaki ücret farklılıkları devam etmektedir. Örneğin, Elektrik Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu üyesi Pınar Hocoğulları, TMMOB Kadın Kurultayı'ndaki konuşmasında, mühendis kadınlar için eşdeğer iş yapmalarına rağmen daha düşük ücret aldıklarını ifade etmiştir.<sup>278</sup> Ayrıca kadın ve erkeklerin yaptıkları işlerin keskin bir şekilde ayrılmış olması, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.<sup>279</sup>

### **2.2.1.3. Çalışma Mevzuatında İzinler**

#### **2.2.1.3.1. Analık (Doğum) İzni**

Gebe ve yeni doğum yapmış işçilere yönelik analık izni İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen maddenin birinci fıkrasına göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta eklenir. Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre hekim raporu ile belirtilir; doğumdan önce ve doğumdan sonra gerekirse arttırılabilir.(İş K. M.74., II.). Kadın işçi uygun görüldüğü takdirde doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalıştırılabilir; bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrasına eklenecektir. 74. Maddenin birinci fıkrasındaki düzenlemeye 13/12/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 76. maddesiyle eklenen hükümlerle birlikte, kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak sürelerin, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılacağı belirtilmiştir (İş K. M.74., V). Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. (İş K, M.74. IV). İş Kanunu'nun 55. maddesiyle kadın işçilerin doğum öncesi veya doğum sonrasında izinli oldukları günlerin, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır.

---

<sup>278</sup> Üstün, a.g.m., s.148.

<sup>279</sup> Dedeoğlu, a.g.m., s.221.

İş Kanunu'ndaki analık izni süresi ile ilgili düzenlemeler, ILO'nun düzenlemesine göre daha ileridedir. Analık izninin ILO'nun standartlarına göre en az on dört hafta olması gerektiği belirtilirken,<sup>280</sup> İş Kanunu'nda bu süre on altı haftadır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK)<sup>281</sup> 104. maddesi A fıkrası gereğince, memura doğum yapmasından önce sekiz hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta eklenir. Bu süreler, memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. 6111 Sayılı Kanununun 106. maddesi ile değiştirilen 104. madde kadın memurun erken doğum yapması halinde de izin hakkını düzenlemiştir. Buna göre, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilebilecektir. Ayrıca doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verileceği hükme bağlanmıştır.

Sağlanan bir diğer hak İş K 74. Maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre, “isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” şeklinde hükme bağlanmıştır.

DMK 108. maddesinin B fıkrasına göre, doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Buradan da görüldüğü üzere kadın işçiye sağlanan ücretsiz izin altı ay iken, bu hak kadın memur için yirmi dört aya kadar uzatılabilmektedir.

İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddeleri ise kadın işçileri İş K. m.74 uyarınca kadınların kullandıkları analık izni süresince feshe karşı koruma sağlamaktır. Ancak düzenleme analık izni süresince işten çıkarılma halinde işten çıkarılan işçiye mutlak işe iade imkânı tanımamasından dolayı tam olarak bir iş güvencesi sağlayamamaktadır.<sup>282</sup>

---

<sup>280</sup> ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, a.g.e., p.8.

<sup>281</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (30.04.2015).

<sup>282</sup> Kadriye Bakırcı, “Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine**

### **2.2.1.3.2. Emzirme (Süt) İzni**

İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenen bir diğer husus emzirme iznidir. Buna göre adı geçen maddenin son fıkrası gereğince, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Buradan da anlaşılmaktadır ki emzirme izni günlük çalışma süresinden sayıldığı için ücretli bir izindir.

6111 Sayılı Kanununun 106. maddesinde yapılan değişiklikle DMK'nin 104. maddesinin D fıkrası değiştirilmiştir. Buna göre, kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

### **2.2.1.3.3. Babalık İzni**

DMK'nin 104. maddesinin A fıkrası gereğince babalık izni öngörülmüştür. Buna göre, memura, eşinin doğum yapması sebebiyle, isteği üzerine on gün babalık izni verilir. Babalık izni, İş Kanunu'nda 4/4/2015 tarihli 6645 Sayılı Kanununun 35. maddesi ile düzenlenmiştir. Buna göre, işçiye evlat edinmesi veya eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin verilebilecektir.

### **2.2.1.3.4. Ebeveyn İzni**

Gözden Geçirilmiş AB Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesini Uygulama ve 96/34/EC Sayılı Yönergeyi Yürürlükten Kaldırma Hakkında 2010 tarihli 2010/18/EU Sayılı AB Yönergesi'nin<sup>283</sup> "Ebeveyn İzni" başlığı altında düzenlenen 2. maddesinde, kadın ve erkek çalışanların doğumla veya evlat edinme yoluyla çocuğa bakabilmeleri için, çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar, bakımını sağlamak için, her ebeveyn için en az dörder ay ebeveyn iznini üye devletler ve/veya sosyal taraflarla belirlenecek bir zamanda kullanma

---

**Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkkaracan, İTÜ BMT-KAUM, İstanbul, 2010, s.64.

<sup>283</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Mevzuatı İle İlgili AB Direktifleri**, ed. Fazıl Aydın, Ankara, 2014, s.249.



hakkı tanınmaktadır. Ebeveyn izninin en az dört aylık kısmının devredilmesi mümkün değildir.

2000 tarihli AB Temel Haklar Şartı'nın 33. maddesi gereğince, aileler, yasal, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanırlar. Aile ve iş hayatını uzlaştırmak amacıyla, herkes doğumdan veya evlat edinmeden sonra ücretli ebeveyn izni alma hakkına sahip olacaktır.

Ebeveyn izni, “belli bir yaşa gelinceye dek, çocukların bakımı için, her iki ebeveyne de belirli bir süre için izin verilmesidir”. Ebeveyn izni, özellikle çalışan kadınların iş ve aile sorumlulukları arasında uyum sağlamak, istihdamda kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek, çalışan kadınların çocuk sahibi oldukları için uzun süre iş yaşamından ayrı kalmalarını önlemek ve babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına imkân tanımak için başvuru olan önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.<sup>284</sup>

Türkiye açısından bakıldığında “ebeveyn izni” başlığı altında doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte ebeveynlerin kullanabileceği izinler bulunmaktadır. DMK 108. maddesinin B fıkrasına göre, doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. İş Kanununda ise 6645 sayılı Kanununun 35. maddesindeki düzenlemeyle birlikte işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verileceği hükme bağlanmıştır. İş Kanununda DMK'da olduğu gibi doğum yapan işçinin eşine ücretsiz izin düzenlenmemiştir.

#### **2.2.1.4. Çalışma Mevzuatında Gebe ve Yeni Doğum Yapmış İşçinin Çalışma Şartlarına İlişkin Düzenlemeler**

İş Kanunu'nun 88. maddesi uyarınca “Gebe ve Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik” adını taşıyan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına

<sup>284</sup> <http://www.kesk.org.tr/node/374>, (01.06.2015).

Dair Yönetmelik’’ hükümlerine göre gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın hangi dönemde, hangi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. (Y. M.1)

Temelini yürürlükten kalkan 9/8/2004 tarihli ve 25548 sayılı ‘‘Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’’ten alan, 24/7/2015 tarihli ve 28717 sayılı ‘‘Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’’ hükümlerine göre ise, kadın çalışanlar gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz (m.5.) Kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmaz. (Y., M.9. I) Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır. (Y., M.9, F.2). GebeEKY’nin 8. maddesi gereğince, kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Ayrıca bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır.

İş Kanunu’nda düzenlenen bir diğer hüküm, hamile işçilerin hafif işlerde çalıştırılmasına yöneliktir. Kanununun 74. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

GebeEKY’de ise aynı düzenlemeye yer vermiş olup ek olarak 7. maddenin son fıkrasında, gebe işçinin başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılmasının sağlanacağı ve bu sürenin, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınamayacağı belirtilmiştir.

657 Sayılı DMK’nın 101. maddesi gereğince, 25 Şubat 2011 tarihli 6111 ve 2 Ağustos 2013 tarihli 6495 ile yapılan değişikliklerle birlikte, ‘‘ günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde

hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez”. Maddeye göre mutlak bir gece çalışma yasağı bulunmaktadır. Bu hüküm AB müktesebatıyla bağdaşmamaktadır. AB komisyonu, gebe, loğusa ve emzikli çalışanlar için mutlak bir gece çalışma yasağına karşıdır ve önemli olan gece çalışması yapılmasına zorlanmamasıdır.<sup>285</sup>

### **2.2.1.5. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı**

İş Kanununun 72. maddesine göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

### **2.2.1.6. Esnek Çalışma**

#### **2.2.1.6.1. Kısmi Zamanlı Çalışma**

Türkiye’de esnek çalışma ve kadın istihdamı kavramları bir araya geldiğinde akla gelen ilk çalışma biçimi, kısmi zamanlı çalışma olmaktadır. Bu çalışma şekli Avrupa’da ve Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasındaki önemli araçlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>286</sup> TÜİK 2013 verilerine göre Türkiye’de 15 yaş üstü yarı zamanlı çalışan kadınların oranı %24,8 iken, erkeklerin yarı zamanlı çalışma oranı %7,2’dir. Bu nedenlerle a tipik istihdam biçimlerinin yasal çerçevede belirlenmesi önem taşımaktadır.

Kısmi zamanlı çalışma İş Kanunu’nun 13. maddesinde düzenlenmiştir. Adı geçen maddenin 2. fıkrasında, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, yalnızca iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir şeklinde hükme bağlanarak ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrıca aynı maddenin son fıkrası uyarınca, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu

---

<sup>285</sup> Nurhan Süral, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar”, **TİSK AKADEMİ**, C. 10, S.19, Ankara, Mart 2015, s.14.

<sup>286</sup> TBMM, a.g.e., s.50.

kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

#### **2.2.1.6.2. Çağrı Üzerine Çalışma**

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir İş K. m.14 f.1. Çağrı üzerine çalışmada, taraflar, hafta, ay, yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde toplam olarak ne kadar süre ile çalışacağını kendisi belirlerler. Belirlenmediği takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Bu sürede işçi çalışsın ya da çalışmasın ücrete hak kazanır (m.14, f.2).

#### **2.2.1.6.3. Evde Çalışma**

2012 tarihli ve 6098 sayılı Borçlar Kanununa göre, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir (m.467, f.1). Evde çalışma İş Kanunu düzenlemelerinde yer almamıştır. Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ile ilgili düzenlemelere ise sosyal sigortalar hukukunda kadın istihdamın etkileyen düzenlemeler başlığında yer verilecektir.

#### **2.2.1.7. Evlenen Kadın İşçiye Kıdem Tazminatı**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi, 1475 Sayılı İş Kanununun kıdem tazminatı ile ilgili 14. maddesi hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldırılmasını öngörmüştür. 1475 Sayılı Kanununun 14. maddesindeki düzenlemeye göre, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini isteği halinde sona erdirmesi halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devam ettiği sürece her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Maddede kadın-erkek arasında yapılan ayrımcılık dikkat çekmektedir. Çünkü bu hak kadınlara tanınırken erkeklere tanınmamıştır.

## 2.2.1.8. Çocuk Bakımına Yönelik Düzenlemeler

### 2.2.1.8.1. İşverenin Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 88. maddesi gereğince düzenlenmiş olan GebeEKY'nin 13. maddesi, işverenlere, emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getirmektedir. Adı geçen yönetmeliğin hükümlerine göre, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulmasını, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde ise 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine taşıyan bir yurdun kurulması ve yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işverene taşıt sağlama yükümlülüğü öngörülmüştür (md.13, I-II).

Yönetmelikte, işverenin emzirme odası ve bakım yurdu açmasının kadın işçilerin sayısına bağlanması (md. 13, I-II), işverenlerin bu yükümlülükten kaçması için kadın işçi sayısını 150'den daha az tutmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kadın çalışanların sayısı kısıtlanmaktadır. Bu sebeple işverenin bu yükümlülüğü, kadın ve erkek işçi sayısının toplamı dikkate alınmalıdır.<sup>287</sup>

GebeEKY 13. madde 3. fıkra gereğince, “İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler”.

Oda ve yurtlardan yararlanabilenler yönetmeliğin 14. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, “Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır”.

Bu hüküm erkek ve kadına eşit imkânlar sağlamamaktadır. Hükümün bu şekilde düzenlenmesi, çocuk bakmanın kadının sorumluluğunda olduğu anlayışını güçlendirmektedir.<sup>288</sup>

---

<sup>287</sup> Dedeoğlu, a.g.m., s.224.

<sup>288</sup> Bakırcı, a.g.e., s.71.

### **2.2.1.8.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kendi Personeli İçin Kreş ve Gündüz Bakımevleri Açma Yükümlülüğü**

DMK 191. maddesi gereğince düzenlenmiş olan 1987 tarihli Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmeliğin 20. maddesine göre, “İl ve ilçe merkezlerinde bu Yönetmelik kapsamındaki memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğunun bulunması halinde, giderlerin ilgili kurumlarca bakımeviden yararlanacak çocuk sayısı ile orantılı olarak müştereken karşılanması şartıyla, mülki idare amirinin denetim ve gözetiminde çocuk bakımevi açılabilir”.

Çocukların bakımevine kabulünü düzenleyen 11. maddeye göre, “Bakımevine, yazılı müracaatı bulunan kurum memurlarının çocukları kabul edilir. Ancak aynı kurumda çalışan anne ve babanın çocuğuna öncelik tanınır. Anne ve babanın ayrı kurumlarda çalışmaları halinde ise çocuk annenin çalıştığı kuruma bağlı bakımevine kabul edilir. Annenin çalıştığı kurumda bakımevi açılmamış ise babanın çalıştığı kuruma kabul edilir”.

Düzenleme, erkek ve kadına eşit hak sağlamadığı ve anne ile babanın ayrı kurumlarda çalışmaları durumunda çocuğun hangi bakımevine gideceği konusu erkek ve kadının tercihinin bırakmaması nedeniyle eleştirilmektedir. Ayrıca düzenleme ile çocuk sorumluluğu sadece annenin sorumluluğuna bırakılmaktadır.<sup>289</sup>

### **2.2.2. Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın İstihdamı**

Günümüzde hemen hemen her ülkede kurumsallaşmış sosyal güvenlik sistemi bulunmaktadır. Sanayi toplumu sosyal sigortalar sistemi erkeği esas almış ve kadını bağımlı kabul etmiştir. Aile reisi olarak erkeği çalışan ve eve ekmek getiren kişi olarak kabul eden, kadını ise ev işlerini ve çocuk bakımını yapan, aralarında medeni kanun hükümlerine göre resmi evlilik bağı bulunan ve bununla birlikte sosyal güvenlik haklarının evlilik bağına göre sağlandığı bir işleyişi olmuştur.<sup>290</sup> Ayrıca sosyal güvenlikte koruma

---

<sup>289</sup> Bakırcı, a.g.e., s.72.

<sup>290</sup> Yusuf Alper-Çağatan Değer-Serdar Sayan, **2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik Sistemine Bakış)**, TÜSİAD, İstanbul, 2012, s.40.

birimi olarak ailenin kabul edilmesi, aile yapısındaki değişmelerden kaynaklı olarak (boşanmaların artışı, tek ebeveynli ailelerin sayısında artış vb.) sanayi toplumu sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılanma ihtiyacının gereklerinden biri olmuştur ve günümüzde de bu ihtiyaç devam etmektedir.<sup>291</sup>

**Tablo 14.** 102 Sayılı Sözleşmede Sigortalı ve Hak Sahibine Yapılacak Düzenli Yardımlarda Aile ve Kadın

| Yardım Gerektiren Durum     | Örnek Sigortalı veya Hak Sahibi Kimseler                    | Periyodik Yardım (%) Oranı |
|-----------------------------|---|----------------------------|
| Hastalık                    | Evli ve iki çocuklu erkek                                   | 45                         |
| İşsizlik                    | Evli ve iki çocuklu erkek                                   | 45                         |
| İhtiyarlık                  | İhtiyarlık aylığı bağlanacak yaşta bir karısı bulunan erkek |                            |
| İKMİH: Geçici İş Göremezlik | Evli ve iki çocuklu erkek                                   | 50                         |
| Maluliyet                   | Evli ve iki çocuklu erkek                                   | 50                         |
| Ölüm                        | İki çocuklu dul kadın                                       | 40                         |
| Analık                      | Kadın   | 45                         |
| Maluliyet                   | Evli ve iki çocuklu erkek                                   | 40                         |
| Ölüm                        | İki çocuklu dul kadın                                       | 40                         |

**Kaynak:** <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz102.htm> (12.04.2015)

ILO'nun 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesinde de görüldüğü üzere (Tablo 14) sigortalı ve hak sahibine yapılacak yardımlarda sistem, erkeği esas almıştır. Kadın yalnızca eşi öldüğü zaman ve analık halinde hak sahibi olabilmektedir. Bu nedenlerle kadınlar, kadın olduğu için değil, sistemin öznesini meydana getiren çalışan ve geliri olan, prim ödeyen kişi olarak sosyal güvenlik garantisine sahip olmaktadır. Bu durumun istisnalarından biri, Türkiye gibi ülkelerde kadınların erkeklere göre 5 yıl daha erken emekli olma hakkına sahip olmasıdır, bir diğeri ise; analık sigortası ile çalışan kadının özel haklara sahip olmasıdır.<sup>292</sup> Ancak kadınların analık

<sup>291</sup> Alper-Değer-Sayan, a.g.e., ss..37-39.

<sup>292</sup> Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlik ve Kadın", 21. Yüzyılda Kadın Emeği, **Türk Metal Kadın İşçiler 20. Büyük Kurultayı**, Ankara, Mart 2015.

sebebiyle işten ayrılması, yaşlı, çocuk ve hasta bakım yüklerinin olması, birçoğunun enformel sektörde ve düşük ücretlerle çalışmaları sosyal güvenlik sistemindeki konumlarını etkilemiştir.<sup>293</sup>

1961 Anayasasınının 48. maddesine göre, “herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.” Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir. 1982 Anayasasında ise “sosyal güvenlik hakkı”, herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar şeklinde yer almıştır.

Türkiye’deki refah sistemine bakıldığında da sosyal güvenlik sisteminde aile, tarihsel olarak önemli bir yere sahiptir.<sup>294</sup> Aile idealine göre, erkek eve ekmek getirmekle, kadın ise ev ve bakım işlerinden sorumludur.<sup>295</sup> Bir başka ifade ile burada, kadın ve erkeğe toplumsal cinsiyete bağlı işler yüklenerek, cinsiyetçi işbölümünü tekrar üretilir. Bu yönde, cumhuriyet tarihi boyunca sosyal politikaların, kadınları ücretli işgücünün önemli bir elemanı olarak görmediği ve çalışan kadınların işgücü piyasasındaki mevcudiyetini geçici sayarak, bir kısım politikalarla eve dönmelerini teşvik ettiği söylenebilir. Böylece, kadınlar sosyal güvenlik sistemine temelde sigortalı aile üyelerinin bakmakla yükümlü oldukları yakını olarak girmiş, sağlık güvencesi gibi haklardan ise yalnızca ailedeki bağımlı konumları ile faydalanabilmişlerdir.<sup>296</sup> Bir başka deyişle, kadınların en temel ihtiyaçları vatandaşlık yerine eş, kız çocuğu ve anne konumları üzerinden belirli ölçülerde karşılanabilmektedir.<sup>297</sup>

Böyle bir sistemde kadınlar ilk olarak, bağımlı oldukları sigortalı hayatta iken, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi sıfatıyla düzenlemelere tabi tutulmuştur. Bu kapsamda kadınlar, sadece hastalık ve çok sınırlı olarak da analık sigortasından

---

<sup>293</sup> Melda Yaman Öztürk,, “Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadının Konumu”, **İktisat Dergisi**, S.514, İstanbul, Aralık 2010, ss.90-91.

<sup>294</sup> Ayşe Buğra- Yalçın Özkan, “Türkiye’nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dinin Muhafazakârlık ve Kadın İstihdamı, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**, der. Ayşe Buğra - Yalçın Özkan, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s.132.

<sup>295</sup> Azer Kılıç, “Sosyal Politika Reformu Çerçevesinde Kadınlar ve Vatandaşlık”, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, der. Hülya Durudoğan, Fatoş Gökşen, Bertül Emrah Oder, Deniz Yüksek, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.340.

<sup>296</sup> Kılıç, “Sosyal Politika Reformu Çerçevesinde Kadınlar ve Vatandaşlık”, a.g.m., s.340.

<sup>297</sup> Mustafa Şahin, “ Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu- Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012,, s.232.



yararlanabilmekte, yaşlılık ve malullük gibi ihtiyaç durumlarında ise sosyal sigortanın güvencesi altında olamamaktadır. Diğer bir durumda ise, “aile reisi” sigortalının ölmesi halinde hak sahibi tanımı değişmekte, kadınlar ve kız çocukları işe girene kadar, esas olarak ise (tekrar) evlenene kadar ölüm sigortası kapsamında dul ve yetim olarak koruma altına alınmaktadırlar.<sup>298</sup> Evlilik ikramiyesi gibi toplu ödemelerle tekrar evlenmeleri teşvik edilmekte; yalnızca boşanma ve işsizlik durumlarında aylıkları ve sağlık güvenceleri tekrar geçerli olabilmektedir. Erkek tarafından bakıldığında ise, yakın zamana kadar dul kocalar, erkek olmaları nedeniyle kendilerine bakabilmeli diye kabul edildiğinden ayrıca bir ihtiyaç tespitine tabi tutulmaktaydı; erkek çocukları ise sadece belli bir yaşa kadar sigortadan faydalanabiliyordu. 1980’li yılların ortalarından itibaren sosyal sigorta hukukunda karı-koca ifadesinin yerini eş kavramı almış<sup>299</sup> ayrıca her iki cinsten de dul eşler için aylık bağlama şartları eşitlenerek dul kocalar için ihtiyaç tespiti kaldırılmıştır. Diğer yandan 2008’deki anlaşma sonucunda yetim kız çocuklarının evlilik ikramiyesinin korunması karşılığında bu ikramiyenin 2006’da öngörüldüğü üzere dul erkeklere de verilmesi sonucunda azalarak bir eşitlenme sağlanmıştır.<sup>300</sup>

Diğer bir yönden bakıldığında, Türkiye’de sosyal sigortaların temel özelliği, sigortalı olma koşulunun formel istihdama ve mesleki statülere dayandırılmış olmasıdır. Bu özellik, kadınların erkeklere göre çok daha düşük oranda aktif sigortalı olmasına neden olmaktadır.<sup>301</sup> TÜİK 2014 verilerine göre bugün, 7, 689 milyon kadın istihdamına karşılık 18,244 milyon erkek istihdamda görülmektedir. Kadınların üçte biri ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. 2015 yılı itibariyle 4/1-a kapsamında toplam 13.058.277 milyon kişiden 9.559.250 milyonu erkek iken 3.499.027 milyonu kadındır.<sup>302</sup> Buradaki cinsiyet eşitsizliği oldukça çarpıcıdır. Ayrıca, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlardan biri olan düşük ücret alması düşük prim ödenmesine neden olmaktadır. Bu

---

<sup>298</sup> KEİG, SSGSS Yasa Tasarısı Kadınlara Nasıl Bir “Sosyal Güvenlik” Vaat Ediyor? Rapor, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, 2008, ss.18-19 Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, <http://www.ttb.org.tr/kadinhekim/file/ssgss-rapor.pdf> (14.03.2015).

<sup>299</sup> Yusuf Alper- Tamilla Safarova, “Sosyal Güvenlik Referandumu ve Çalışan Kadının Sosyal Güvenliği”, **21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar Değişim ve Güçlenme**, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı, C.3, İzmir, 2010, s.187.

<sup>300</sup> Kılıç, “Sosyal Politika Reformu Çerçevesinde Kadınlar ve Vatandaşlık”, a.g.m., ss.340-341.

<sup>301</sup> Mustafa Şahin, a.g.m. s.233.

<sup>302</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari) (14.03,2015).

durum kadınların aktif/pasif sigortalılık statülerinin erkeklere göre daha düşük haklara sahip olmasına neden olmaktadır.<sup>303</sup>

Kadın istihdamının karakteristikleri de kadınların büyük bir çoğunluğunun sosyal güvenlik sisteminden dışlanmasına neden olmaktadır. Özellikle kadınların bakım emeğine yönelik sorumlulukları ücretli bir işe katılımını zorlaştırır. Dahası, ücretli bir işte çalışmak kendi başına yeterli olmayıp işin formel de olması gerekmektedir. Türkiye’de, kadınların %52’sinin<sup>304</sup> enformel sektörde istihdam edildiği göz önüne alınırsa çok sayıda kadın sistemin dışında kalmaktadır.<sup>305</sup>

### 2.2.2.1. 5510 Sayılı Kanun ve Kadın İstihdamını Etkileyen Düzenlemeler

Sosyal güvenlik sisteminde reform yapma çalışmalarında ilk somut adım, 1999 yılında çıkarılan 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu<sup>306</sup> iken, 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu atılan son somut adım olmuştur. 5510 Sayılı Kanun temelde farklı sigorta rejimlerini tek bir sosyal sigorta kanunu içinde düzenleyen “tek çatı” kanunu niteliği taşımaktadır. Haklar ve yükümlülükler açısından farklı çalışan gruplar arasında, özellikle de eski SSK ve Bağ-Kur mensupları bakımından yakınlaşma sağlanmıştır. Kanun ile 5 farklı sosyal sigorta rejimini birleştiren 5510 sayılı Kanununun 4. maddesi kişi olarak kapsamı düzenlemiş; buna göre daha önce 506 sayılı SSK kapsamındaki sigortalılar 4/a’lı; 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu kapsamındaki sigortalılar 4/b’li; ve Emekli Sandığı kapsamındaki sigortalılar 4/c’li sigortalı olarak tanımlanmaya başlanmıştır.<sup>307</sup> Sosyal güvenlik reformunun son ayağını oluşturan primsiz ödemeler ile ilgili düzenlemeler 2011 yılında 633 sayılı KHK ile oluşturulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile yeni bir aşamaya gelinmiştir. Böylece sosyal yardım ve hizmet kurumları Bakanlık bünyesinde toplanmış ve yeniden yapılanmıştır.<sup>308</sup>

---

<sup>303</sup> Şahin, a.g.e., s.234.

<sup>304</sup> TÜİK, 2013 Verileri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (14.03.2015).

<sup>305</sup> Yaman Öztürk, “Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadının Konumu”, a.g.m., ss.90-91.

<sup>306</sup> Süleyman Ulutürk - Kutlu Dane, “Sosyal Güvenlik: Teori, Dönüşüm ve Türkiye Uygulaması”, **Elektronik Sosyal Bilimler**, C.8, S.29, 2009, s.134.

<sup>307</sup> Alper- Safarova, “Sosyal Güvenlik Referandumu ve Çalışan Kadının Sosyal Güvenliği”, a.g.m., s.187.

<sup>308</sup> Alper, “Sosyal Güvenlik”, a.g.m., s.230.

## 2.2.2.2. Analık Sigortasından Sağlanan Haklar

### 2.2.2.2.1. Analık İzni Süresince Gelir Güvencesi

Analık sigortasından sağlanan yardımlar; sigortalı kadına geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi ve emzirme ödeneği verilmesi şeklinde iki başlık altında toplanabilir.<sup>309</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sağlanan haklar” başlıklı 16/2 maddesi, doğum yapan kadının gelir güvencesini düzenlemektedir. Düzenleme uyarınca, hastalık veya analık hallerine bağlı olarak meydana gelen iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Emzirme ödeneği ise, sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verilir. “Geçici iş göremezlik” başlıklı 18/2 (c) maddesi uyarınca, faydalanma şartı belirtilmiştir. Buna göre, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirmiş olan kadınlara, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için, İKMH'de de olduğu gibi, tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayaklı tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi ödenecektir.

Düzenleme ILO'nun 183 Sayılı Analığın Korunması Hakkında Sözleşmesi'yle çelişmektedir. Sözleşmenin “Haklar” başlıklı 6/3 maddesi uyarınca, doğum durumunda kadına yapılacak nakit yardımın, kadının daha önceki kazancının ya da hakkın hesaplanması için dikkate alınan kazancın üçte ikisinden az olamayacağı belirtilmiştir.<sup>310</sup>

---

<sup>309</sup> Yusuf Alper, 2014, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalara Hukuku**, 6.b., Dora Yayınları, Bursa, Eylül 2014, s.224

<sup>310</sup> Bakırcı, a.g.m., s.64.

#### **2.2.2.2.2. Doğum Borçlanması Hakkı**

5510 sayılı SSGSSK'nın 41. maddesinde analık borçlanması düzenlenmiştir. Amaç, kadınlara, erkekler için sağlanan askerlik borçlanması şartlarına bağlı olarak doğum borçlanması ile erken emekli olmasını sağlamaktır.<sup>311</sup> Buna göre, bütün sigortalılar kendi çalışma ilişkilerini düzenleyen mevzuat gereğince ücretsiz ve doğum ya da analık iznini kullanmalarına bağlı olarak bu süreleri borçlanabilirler. Ayrıca, çocuğun sağ doğması şartıyla, 4/1-a kapsamındaki sigortalılarla beraber 4/1-b ve 4/1-c kapsamındaki sigortalı kadınlar da, 3 defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonraki 2 yıllık süreyi geçmemek şartıyla hizmet akdine dayanarak çalışmadığı süreleri borçlanabilirler.<sup>312</sup> Önceleri bu haktan sadece 4/1-a kapsamındaki kadın sigortalılar yararlanabiliyorken 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunla düzenlemeyle birlikte 4/1-b ve 4/1-c kapsamındaki kadın sigortalıların da yararlanabileceği öngörülmüştür. Böylece Kanun ile birlikte önceden var olan eşitsizlik borçlanma hakkı, 4/1-b ve 4/1-c kapsamındaki kadın sigortalılara da tanınmasıyla birlikte ortadan kalkmıştır. Ayrıca, bahsedilen Kanunla getirilen diğer bir düzenleme daha önce 2 çocuk için yapılabilen borçlanma sayısı 3 çocuğa çıkarılmıştır.

#### **2.2.2.2.3. Gençlerin ve Kadın İşçilerin İstihdamında Sigorta Prim Teşviki**

13.02.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanununa eklenen geçici madde ile 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için 5510 sayılı Kanunun 81'inci maddesinde sayılan ve 82'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı öngörülmüştür. Madde ile belirtilen destek unsurunu 18 yaşından büyük erkek ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan; ‘mesleki yeterlilik belgesine sahip olanlar için 48 ay süreyle, Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay süreyle uygulanacağı hükme

---

<sup>311</sup> Bakırcı, a.g.m., s.68.

<sup>312</sup> Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalara Hukuku**, a.g.e., s.290,291.

bağlanmıştır. Ayrıca bu süre İŞKUR'a kayıtlı olanlar için 6 ay daha eklenmektedir. Düzenlemeyle kadın istihdamını arttıran imkânlar getirilmiştir.

Düzenlemenin 29 yaş sınırı konulmadan 18 yaşından büyük tüm kadınları kapsamaması, kadın çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılığın göstergesidir. 2012/Eylül ayı itibariyle, 110.426'sı kadın olmak üzere toplam 216.936 sigortalı bu teşvikten yararlanmıştır.<sup>313</sup>

#### **2.2.2.2.4. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar**

6552 Sayılı Kanununun 40. maddesiyle birlikte, 5510 Sayılı Kanununun 6/1 (c) maddesi "ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç" ibaresi 1.4.2015 tarihinde yürürlüğe giren "Kanununun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç" şeklinde değiştirilmiştir. Adı geçen Kanununun 55. maddesiyle 5510 Sayılı Kanuna ek 9. Madde getirilmiştir. Buna göre, "ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır". Böylece ev hizmetlerinde çalışanlar da 4/1-a kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Ev hizmetlerinde 10 günden daha az çalışanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82'nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği hükme bağlanmıştır (ek madde 9/2).

#### **2.2.2.2.5. Emekliliğe Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

5510 sayılı Kanun ile kadınlara yönelik getirilen en önemli düzenlemelerden biri yaşlılık sigortasıyla ilgilidir. Kanununun 28/2 (a) hükümleri gereğince;

İlk defa bu Kanun yürürlüğe girdikten sonra sigortalı sayılanlar;

- Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları,

---

<sup>313</sup> TBMM, a.g.e., s.98.

- 4/1-b ve 4/1-c kapsamında sigortalı sayılanlar için en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması,
- 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanlar için en az 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir.<sup>314</sup>

Kanun ikinci olarak, 2036 yılından itibaren geçerli olmak üzere kademeli geçişler ile kadın ve erkeklerin emekli olma yaşını 2048'de 65'e yükselterek eşitlenmesini öngörmüştür 28/2 (b). Böylece kadınlar lehine olan emekliliğe yönelik yaş farkı kaldırılmış olmaktadır.

Yaşlılık sigortası açısından bakıldığında, 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla<sup>315</sup> 5510 sayılı Kanunun 28. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Buna göre, “emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının ¼'ünün, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirileceği” öngörülmüştür. Düzenlemenin getirdiği desteğin erkekler için uygulanmaması, Türkiye’de sosyal politikaların temel özelliği bakım yükünü açık bir cinsiyetçi işbölümü üzerinden kadına yüklemektedir.<sup>316</sup> Kimi yazarlarca bu durum sosyal yardımların feminizasyonu olarak adlandırılmaktadır.<sup>317</sup>

Emeklilik sistemindeki reform genel olarak değerlendirildiğinde, eşit muameleye geçildiği görülmektedir. Reformda kadınlar için erken emekliliğe son verilmesinin kadınların ortalama yaşam süresinin erkeklerden daha fazla olması ile açıklanmıştır. Düzenleme Türkiye’de kadınların doğum ve ailesel sebeplerle iş hayatının kesintiye uğraması,<sup>318</sup> a-tipik çalışma ve enformelleşme çerçevesinde düzensiz işlerin fazla olması<sup>319</sup>

---

<sup>314</sup> Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalara Hukuku**, a.g.e., s.265.

<sup>315</sup> <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5754.html>, (05.05.2015).

<sup>316</sup> Mustafa Şahin, a.g.m., s.244.

<sup>317</sup> Adem Yavuz Elveren, “Assesing Gender İnequality in the Turkish Pension System”, **International Social Security Review**, Vol.61, N.2, USA, 2008, s.6.

<sup>318</sup> Azer Kılıç, “Sosyal Politika Reformu Çerçevesinde Kadınlar ve Vatandaşlık”, a.g.m., s.343.

<sup>319</sup> Şenay Gökbayrak, “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum**, S.25, İstanbul, 2011, s.179.

ve kayıt dışı istihdamın %52'sini<sup>320</sup> kadınların oluşturduğu göz önüne alındığında kadınlar için öngörülen emeklilik yaşını pratikte oldukça zor bir hale getirmektedir. Ayrıca, düzenleme kadın ve erkeğin emeklilik yaşını eşitleyerek kadınların üzerindeki çifte yükümlülüğü göz ardı etmektedir. Bu nedenlerle emeklilik haklarında genel olarak bir kötüleşme mevcuttur.<sup>321</sup>

#### 2.2.2.2.6. Ölüm Sigortası

Ölüm sigortası, sigortalının kendisine değil, ölümüne bağlı olarak geride kalan hak sahiplerine sosyal güvenlik garantisi sağlayan bir sigorta kolu olması bakımından diğer sigorta kollarından ayrılmaktadır. Ayrıca ölüm sigortası, sosyal güvenlikte koruma birimi olarak aileyi esas almanın bir sonucudur. Ölüm sigortasından yararlanacak hak sahipleri Türk hukukunda sigortalının eşi, çocukları ve ana babası olarak belirtilmiştir. Kız çocuklarına sağlanan garanti ise Türk toplumunun yapısına bağlı olarak farklılaştırılmış bir uygulama olarak göze çarpmaktadır.<sup>322</sup>

5510 Sayılı Kanununun 32. maddesine göre ölüm sigortasından sağlanan haklar; ölüm aylığı bağlanması, kız çocuklarına evlenme ödeneği, cenaze ödeneği ve hak sahiplerine toptan ödeme yapılmasıdır.<sup>323</sup> Kanunun m.34 “ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılması” başlığı altında hak sahipleri ve aylık bağlanma oranları belirtilmiştir. Buna göre;

- Sigortalının dul eşi, evlenmediği müddetçe %50 oranında aylık bağlanacaktır. Ancak, çocuğu bulunmayan dul eşine ise Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde bu oran %75 olacaktır.

---

<sup>320</sup> TÜİK, 2013, <http://www.tuik.gov.tr> (17.04.2015).

<sup>321</sup> Azer Kılıç, “Continuity and Change in Social Policy Approaches Toward Women”, **New Perspectives on Turkey**, No.38, Spring 2008, s.149 [http://spm.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2012/07/Kilic-Azer\\_NPT-38.pdf](http://spm.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2012/07/Kilic-Azer_NPT-38.pdf) (20.04.2015)

<sup>322</sup> Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalara Hukuku**, s.278.

<sup>323</sup> Çiğdem Yorulmaz, “Ölüm Sigortası”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.3, Y.68, Ankara, 2010, s.289.

- 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan,
  - 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanlar,
  - Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında kaybeden malûl olduğu anlaşılan çocuklar,
  - **Yaşları ne olursa olsun** evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine %25 oranında aylık bağlanabilecektir.

Ancak, sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine %50 oranında aylık bağlanabilecektir.

- Sigortalının eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam %25'i oranında aylık bağlanır. Ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam %25'i oranında aylık bağlanabilecektir.
- Sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan aynı esaslar çerçevesinde faydalanabilecektir.

Sosyal Sigortalarda toplam aktif sigortalıların %25'i kadınken, %75'ini erkekler oluşturmaktadır. Sosyal sigortalardan aylık alanların %41'i kadın (dul eş, kız çocuğu, anne) iken, %59'u erkektir (dul eş, erkek çocuğu, baba).<sup>324</sup>

---

<sup>324</sup> <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler> (14.05.2015).



### 2.2.2.2.6.1. Ayırıcı Hükümler

Ölüm sigortasından bağlanan aylık bazı açılardan farklılık göstermektedir. İlk farklılık, aylık ve gelirlerin birleştirilmesi noktasındadır. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı olmak üzere üç büyük sosyal güvenlik kurumu yanında sosyal güvenlik kurumu statüsünde olan 18 banka sandığı bulunmaktaydı. Bu nedenle 21 farklı sosyal güvenlik kurumu, Tarım SSK ve Tarım Bağ-Kur kanunlarıyla birlikte 23 farklı sosyal güvenlik mevzuatı yönünde ölen sigortalıların geride kalan dul eş ve yetim kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanabilmekteydi. Her bir sosyal güvenlik kanunu, birbirinden bağımsız hükümler içerdiğinden, eşi ve anne-babası öldüğü için dul ve yetim duruma düşen kız çocukları, istisnalar hariç olmak üzere bahsedilen kanunlar kapsamında ayrı ayrı dul ve yetim aylığına hak kazanabilir, birden fazla aylık almaya hak kazanabilirdi.<sup>325</sup>

5510 sayılı Kanunıyla “tek çatı ilkesinin” gerçekleştirilmiş olması bu durumu değiştirmiştir. Kanundan önce eş, anne-babanın ölümü halinde bağlanan dul ve yetim aylıklarının aylık bağlanacak kurumun farklı olması koşuluyla her ikisini de almaya hak kazanabiliyorken, Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, eşinin ve anne/babasının ölüm tarihlerinin 30 Eylül 2008 olması halinde hak sahibinin tercihine göre eşinden ya da anne/babasından bağlanabilecektir.<sup>326</sup>

İkinci farklılık ise kız çocuğu için “çalışmanın sınırları” çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Daha önceden de belirtildiği üzere kız çocuğunun yetim aylığı alabilmesi için Kanun kapsamında veya yabancı ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması şartı vardır. Bir başka ifade ile 5510 sayılı Kanun kapsamında; işçi, esnaf-şirket ortağı veya memur olarak çalışmaması gerekmektedir. Ancak bu durum annesi ya da babasının eski SSK ya da Bağ-Kur olanlar için geçerlidir. Anne ya da babası eski Emekli Sandığı sigortalısı olan kız

---

<sup>325</sup> Murat Öztaş- Murat Özdamar, “Dul ve yetim aylığı alan kadınlar hem Eşten hem de Anne/Babadan Dolayı Birden Çok Ölüm Aylığı Alabilir mi?”, **Yaklaşım Dergisi**, Haziran 2014, S.258, <http://www.osmanozbolat.com/02/06/2014/yetim-kiz-cocugu-anne-ve-baba-uzerinden-iki-aylik-alabilir-mi/> (15.05.2015)

<sup>326</sup> Celal Tozan, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca Birden Çok Dosyadan Gelir/Aylık Alma Hakkının Doğması**, TÜRK-İŞ, Ankara, 2014, s.13-24.

çocuklarının aylığı yalnızca “memur” olarak çalışmaları durumunda yetim aylığı alamayacaklardır.<sup>327</sup>

#### **2.2.2.2.6.2. Ölüm Sigortası ile Verilen Dul ve Yetim Aylıklarından Doğabilecek Sakıncalar**

Yapılan birçok çalışma ölüm sigortası ile yeniden dağıtılan gelirin kişiler arasındaki sübvansiyonların en az seviyede tutulması gerektiğini göstermiştir. Ayrıca ölüm sigortasından içerisinde yer alan dul aylıkları evlilik statüsünü esas alması sebebiyle toplumda belirli gruplara ayrıcalık sağlama, kadınların istihdamını engel olabilmekte ve çeşitli istismarlara neden olabilmektedir.<sup>328</sup>

##### **2.2.2.2.6.2.1. Çalışma Kararını Etkilemesi**

Ölüm sigortasından yararlanan hak sahiplerinde faydalandıkları hakların değişikliğe uğramaması için çeşitli davranış değişiklikleri gözlemlenebilmektedir. Bu şekildeki davranışlar ekonominin bütünü için verimli bir yol olmayıp zarar vermektedir. Örneğin, genç yaşta dul eş olarak hak sahibi olan kişi ölüm sigortasından bağlanan aylığı tercih ederek çalışma yaşamına katılmama kararı alabilmekte ya da aylığın kesintiye uğramaması için kayıt dışı çalışabilmektedir.<sup>329</sup> Türkiye’de ise ölüm sigortasından sağlanan haklardan faydalanan kişilerin çoğunluğunun kadın olduğu göz önüne alındığında ve dul olan kadınların işgücüne katılımının % 9 gibi düşük bir oran olması nedeniyle bu tür davranışların daha çok kadınlarda görüldüğü söylenebilir.

Ülkeler bu durumun önüne geçebilmek ve kadınların işgücüne katılımını arttırmak için çeşitli önlemler almaktadır. Örneğin, Almanya ölüm sigortasından aylıkların oranını %60’tan %55’e düşürmüştür. Aynı zamanda çocukların eğitimi için ölüm sigortasından

---

<sup>327</sup> Mehmet Eser, “Kız Çocuklarının Yetim Aylığı ve Sağlık Hakları”, 12.04.2010, <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/14388911.asp> (19.05.2015).

<sup>328</sup> Ayça Altındal, “Ölüm Sigortasında Ölüm Yardımlarının Türkiye’de Uygulanabilirliği ve Aktüeryal Analizi”, *TİSK AKADEMİ*, C.10, S.19, 2015, s.90.

<sup>329</sup> Estelle James, *Rethinking Survivor Benefits*, Social Protection & Labor World Bank, Washington, December, 2009, s.34.

sağlanan yardımların payını arttırmıştır. İsveç ise bu hakkı zamanla ortadan kaldırmaktadır. Hollanda ölüm sigortasından bağlanan aylık oranını % 50 oranında kesmiştir.<sup>330</sup>

Diğer uygulamalara bakıldığında ise, dul eşin dul aylığı bağlanabilecek yaşta olması, ölen sigortalı ile belli bir süre evli olması ve ölen sigortalı ile arasında olması gereken yaş farkının belli bir sınırı geçmemesi gerekmektedir.<sup>331</sup> Örneğin Portekiz’de dul eş emeklilik yaşı olan 65 yaşına gelinceye kadar sürekli bir şekilde dul aylığına hak kazanamamaktadır. Eğer geride kalan eş 35 yaşından büyükse ve çocuğu varsa veya malulse, 5 yıl süreyle kısıtlı olmak üzere geçici dul aylığı bağlanmaktadır. Lüksemburg, dul eşe ölen sigortalı ile arasındaki yaş farkının 15’i geçmemesi şartına bağlı olarak aylık bağlanmaktadır. İngiltere’de ise, geride kala eş 45 yaşından küçükse toplu para verilmekte, 45-55 yaş aralığında ise 52 hafta geçici aylık bağlanmakta ve 55 yaşından büyükse sürekli olarak dul aylığına hak kazanabilmektedir.<sup>332</sup> Türkiye’de ise yaşa bağlı olarak aylık bağlanma koşulu bulunmamakta olup bu durum birçok istismara yol açabilmektedir.

#### 2.2.2.2.6.2.2. Yaşam Kalitesini Etkilemesi

Tanımı ve ölçülmesi güç bir kavram olan yaşam kalitesi, “*insanların birey ve topluluk olarak özlemediklerini gerçekleştirebilmeleri*” olarak tanımlanabilir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere yaşam kalitesi dinamikliği, göreceliği ve özneliği içinde barındırmaktadır.<sup>333</sup> Dünya Sağlık Örgütü ise yaşam kalitesini “*hedefleri, beklentileri, standartları, ilgileri ile bağlantılı olarak, kişilerin yaşadıkları kültür ve değer yargılarının bütünü içinde durumlarını algılama biçimi*” olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle, kişinin içinde yaşadığı sosyokültürel ortamda kendi sağlığını öznel olarak ifade etmesidir denilebilir.<sup>334</sup>

---

<sup>330</sup> OECD, **Public Sector Pensions and The Challenge of Ageing Public Service**, GOV/PGC, February 2007, p.22, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/47827915.pdf> (12.06.2015).

<sup>331</sup> Altındal, a.g.m., s.92.

<sup>332</sup> Altındal, a.g.m., ss.92-94.

<sup>333</sup> Yılmaz Argüden, “Yaşam Kalitesi”, **Dünya Gazetesi**, 31.12.2000, <http://www.arguden.net/tr/makaleler/yasam-kalitesi-2/> (12.06.2015).

<sup>334</sup> Reha Fırat, “Yaşam Kalitesi mi, Yaşam Standartı mı?”, **Köprü Dergisi**, S.90, <http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=679>, (13.06.2015).

The Economist Intelligence Unit tarafından hazırlanan ve 2013 yılını kapsayan “Yaşam Kalitesi Endeksi”nde, ülkelerdeki bireylerin yaşamlarını etkileyebilecek çeşitli faktörler belirtilmiştir. Bunlar: **Sağlık**: Ortalama yaşam süresi; **Aile hayatı**: Boşanma oranları; Sosyal yaşam; **Ekonomik durum**: Kişi başına düşen gayri safi milli hâsıla göz önüne alınmıştır; **Siyasî düzen ve güvenlik**; **İklim ve coğrafya**; **İş güvenliği**: İşsizlik oranları; **Siyasî özgürlükler**; **Cinsiyet eşitliği**dir.<sup>335</sup>

Bir süreç olan yaşam kalitesinin birden çok unsuru mevcuttur. Gelir ve maddî refah; sağlığın korunması ve bakımı; eğitim; sosyal güvence ve güvenlik; beşerî ilişkiler; barınma ve konut; sürdürülebilir çevre; uygun istihdam ve çalışma yaşamı ile özgürlük ve demokrasi bu unsurlardan öne çıkanlarıdır.<sup>336</sup> Çalışmanın konusu yönünden bakıldığında, belirtilen unsurlardan gelir ve maddî refah; uygun istihdam ve çalışma yaşamı kadınların yaşam kalitesini önemli derecede etkilemektedir. İstihdamın düzeyi ve türü çalışan kadınların toplumdaki statüsünü, tanınmasını ve özgüvenini belirleyen temel bir kavramdır.<sup>337</sup>

Ölüm sigortasından bağlanan dul ve yetim aylıklarının da kadınların çalışma yaşamı kalitesine çeşitli etkileri olabilmektedir. Örneğin, hak sahibi kişi<sup>338</sup>, aldığı aylık düşük olsa dahi, çalışma yaşamına ya hiç girmemektedir ya da özellikle ek geliri(kira, nafaka vb.) olmadığında kayıt dışı çalışmaktadır. Ayrıca aylığı alan ve ek geliri olmayan hak sahibi düşük gelirle yaşamını sürdürdüğü için buna bağlı yaşam kalitesini çeşitli yönleriyle etkileyen olumsuzluklar görülebilmektedir.

---

<sup>335</sup> Wikipedia, “Ülkelere Göre Yaşam Kalitesi Sıralaması”, [https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9C%9Ckelere\\_g%C3%B6re\\_ya%C5%9Fam\\_kalitesi\\_s%C4%B1ralamas%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9C%9Ckelere_g%C3%B6re_ya%C5%9Fam_kalitesi_s%C4%B1ralamas%C4%B1), (13.06.2015).

<sup>336</sup> Yusuf Alper- Serhat Özgökçeler- Gözde Sümer, “Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdama Etkisi”, **16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Sakarya, Mayıs 2015, s.5.

<sup>337</sup> Alper-Özgökçeler-Sümer, a.g.m., s.5.

<sup>338</sup> Hak sahibi kişi olarak kastedilen, çalışmanın konusu açısından ölüm sigortasından dul veya kız çocuğu statüsünden aylık alan kadınlar ve kız çocuklarıdır.

### 2.2.2.2.6.2.3. Diğer Sakıncalar

Ölüm sigortasından bağlanan aylıkların verilmesinin yalnızca “evli olmaması, sigortalı çalışması bulunmaması ve kendi çalışması nedeniyle gelir ve aylık almayan” şartlarına bağlanması, maddi durumu iyi olan (kira, faiz gibi gelirler ve kayıt dışı çalışan vb.) birçok kişinin bu aylığı alabilmesine neden olmaktadır. Başka bir sakınca ise evli olmaları nedeniyle bu aylığı alamayan kız çocukları, eşleri ile anlaşmalı boşanma yaparak evlilik engelini ortadan kaldırıp aylık almaya başlaması gibi suiistimallerin meydana gelmesidir.<sup>339</sup> Suiistimale neden olan davranışlara durumu iyi olduğu halde GSS'den faydalanmak için aylık alanları da ekleyebiliriz.

## 2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler

### 2.3.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyal Yardımlar

#### 2.3.1.1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

Türkiye’de primsiz rejim, SGK bünyesinde Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü, SYDV, SHÇEK, 2022 Sayılı Kanun ve Yeşil Kart gibi farklı kurumlar tarafından yürütülen sosyal yardım ve hizmetleri koordine eden birim olarak görev yapmaya başlamıştır.<sup>340</sup>

Reform sonrası dönemde ise 8.6.2011 tarih ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK ile oluşturulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) sosyal yardım ve hizmetlerin örgütlenmesi ile ilgili önemli bir gelişme olmuştur. 633 sayılı KHK ile SGK bünyesinde yer alan Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü’nün faaliyetine son verilmiştir.<sup>341</sup>

633 sayılı KHK’nın 2. maddesinde Bakanlığın görevleri belirtilmiştir. Buna göre, “sosyal hizmetler ve yardımlara ilişkin ulusal düzeyde politika ve stratejiler geliştirmek, uygulamak, uygulanmasını izlemek ve ortaya çıkan yeni hizmet modellerine göre

---

<sup>339</sup> Mustafa Okan, “Ölüm Aylığı ve Çözüm Önerisi”, **SGK Rehberi**, 29 Mart 2014, <http://www.sgkrehberi.com/haber/8787/>, (14.06.2015).

<sup>340</sup> Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sigortalar Hukuku**, a.g.e., s.38.

<sup>341</sup> Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sigortalar Hukuku**, a.g.e., ss.38-39.

güncelleyerek geliştirmek’’ Bakanlığın genel görevidir. Ayrıca, bir bütün olarak ailenin yanında; kadınlar, çocuklar, engelliler, yaşlılar, şehit ve gazi yakınları gibi grupların sosyal yardım ve hizmet faaliyetlerini yürütmek Bakanlığın görevidir.

KHK’nın 3 maddesinde Bakanlığın hizmet birimlerine yer verilmiştir. Buna göre;

- Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü,
- Şehit Yakınları ve Gaziler Dairesi Başkanlığı,

Bakanlığın bünyesindeki hizmet birimleridir.

### **2.3.1.1.1. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü**

#### **2.3.1.1.1.1. Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı<sup>342</sup>**

Boğaziçi Üniversitesi ile işbirliği çerçevesinde yürütölen Eşi Vefat Etmiş Kadınlar için Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi 2011 Aralık ayında tamamlanmıştır. 2012 Şubat ayı itibariyle ise SYDV tarafından şartları taşıyan vatandaşların başvuruları alınmaya başlanmıştır. Programın hedef kitlesi eşi vefat etmiş 3294 sayılı kanun kapsamında<sup>343</sup> olan kadınlar olarak belirlenmiştir.

İlgili vakfın Müttevelli Heyeti tarafından yardım programından faydalanmasına ilişkin karar verilen eşi vefat etmiş kadınlara muhtaçlıkları ve şartları devam ettiği sürece

---

<sup>342</sup> <http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yaritim-programlarimiz/esi-vefat-etmis-kadinlara-yonelik-duzenli-nakdi-yaritim-programi> (15.06.2015).

<sup>343</sup> **3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu Kapsamı:**

Fakrü zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar ile geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişilerdir (m.2.).

aylık 250 TL olmak üzere iki aylık periyotlarla 500 TL<sup>344</sup> düzenli nakdi yardım yapılmaktadır.

Uygulanan yardım programı tamamlanmadan önce Eşi Vefat Etmiş Kadınlar için Bir Nakit Sosyal yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi'nin 2011 yılında yayınlanan final raporunda programa yönelik çeşitli politika önerilerinde bulunulmuştur. Raporda yapılan çalışmalar sonucunda, eşinden boşanmış, eşi tarafından terk edilmiş ya da eşi cezaevinde olan kadınları araştırma kapsamı dışında bırakmanın doğru olmayacağı belirtilmiştir.<sup>345</sup> Ancak yardım programında yalnızca eşi vefat etmiş kadınlar kapsama alınmıştır.

Raporun “Türkiye’ye özgü sosyal destek politikaları önerileri” başlığı altında incelenen ülke örneklerinde, eşi vefat etmiş ve boşanmış kadınlara ilişkin sosyal politikaların yalnızca nakit desteği değil aynı zamanda onları işgücüne dâhil etme yönünde politikaların da uygulandığı belirtilmiştir. Örneğin, İngiltere’de eşi vefat eden kadınların istihdama katılmak isteyenlerine çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin devlet tarafından karşılanması, eşi vefat etmiş kadınlara temel bir gelirin sağlanması, bu kadınların çocuklarının eğitime katılım desteklerinde ilk sıraya alınması söz konusudur. Kanada ve İngiltere başta olmak üzere birçok Batı Avrupa ve Kuzey Amerika ülkesinde geçmişte yaygın olan yalnız annelerin bakım sorumluluğunu üstlenmeye karşılık nakit desteğin verilmesinin yerini, ülkeden ülkeye değişen koşullarla birlikte 1990’lı yıllardan itibaren ücretli bir işte çalışmasını öngören istihdam temelli politikalara bırakmıştır.<sup>346</sup> Bahsedilen nedenlerle Türkiye için önerilen politikalarda yalnızca nakit desteğin olmaması, bunun istihdamla desteklenmesi gereği ifade edilmiştir. Böylece kadınların nakit desteğine bağımlı olmalarının engellenebileceği belirtilmiştir.<sup>347</sup> Mevcut olan programda ise belirtildiği üzere şartları sağlayan kadınlara yalnızca nakit desteği uygulanmaktadır. Bu durum ise yardıma bağımlılık gibi bir tehlikeyi barındırmaktadır.

---

<sup>344</sup> 2012 yılı Şubat ayından itibaren ödenen miktar değişmemiş olup 2015 yılı için de belirtilen tutarlar geçerlidir.

<sup>345</sup> Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, **Eşi Vefat Etmiş Kadınlar için Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi Final Raporu**, İstanbul, Şubat 2011, s.2, [http://www.spf.boun.edu.tr/content\\_files/SPF-SYDGM\\_NihaiRapor.pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/SPF-SYDGM_NihaiRapor.pdf), (17.06.2015).

<sup>346</sup> Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, **Eşi Vefat Etmiş Kadınlar için Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi Final Raporu**, a.g.e., ss.109-110.

<sup>347</sup> Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, **Eşi Vefat Etmiş Kadınlar için Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi Final Raporu**, a.g.e., ss.116-118.

### 2.3.1.1.2. Şartlı Nakit Transferi

ŞNT, Türkiye’de 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin olumsuz sonuçlarını azaltmak ve yoksullukla daha etkin bir şekilde mücadele edebilmek için Dünya Bankası ve Türkiye Devleti’nin fonları ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu tarafından uygulanan Sosyal Riski Azaltma Projesi ile hayata geçirilmesi mümkün olmuştur. Projenin 2007 yılında sona ermesiyle birlikte ŞNT programı SYDGM tarafınca uygulanmaya devam etmiştir. 2011 yılında ASPB kurulması ile SYGM adı altında faaliyete devam etmektedir. Program kapsamında; Şartlı Eğitim Yardımı, Şartlı Sağlık Yardımı ve Şartlı Gebelik Yardımı olmak üzere üç bileşenden meydana gelmektedir.<sup>348</sup>

Şartlı nakit yardımları hedef grubundaki ilköğretim öğrencileri için okula gitme koşulu olmak üzere, bu çocukların annelerine verilmektedir.<sup>349</sup> Ödemelerin doğrudan anneye verilmesinin nedeni, kadının toplum içindeki konumunun güçlendirilerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.<sup>350</sup> Bu durum için üç temel gösterge bulunmaktadır; ŞEY ödemelerinin kız çocuklarına daha fazla ödenmesi, ödemelerin anneye yapılması ve kadın sağlığına yönelik hamilelik ve doğum/doğum sonrası süreçlerine ilişkin özel ödenekler verilmesidir.<sup>351</sup>

ŞNT’lerin kadının toplumsal konumunu güçlendirip güçlendirmediği üzerine çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Örneğin Molyneux, ŞNT programının kadınların bakım sorumluluğunu pekiştirerek cinsiyete dayalı iş bölümünü daha da derinleştirdiğini iddia

---

<sup>348</sup> TC. ASPB- SYGM, **Türkiye’de Şartlı Nakit Transferi Programının İyileştirilmesine Yönelik Politika Belgesi**, UNICEF Türkiye Temsilciliği – Sosyal Politika Birimi, 2014, <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/CCT%20Report%20-%20TR%20-.pdf> (17.06.2015).

<sup>349</sup> [http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/data/5429198a369dc32358ee29b9/Turkiyede\\_Uygulanan\\_SNT\\_Programinin\\_Etkisinin\\_Olculmesi\\_Projesi\\_Final\\_Raporu\\_-\\_TR.pdf](http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/data/5429198a369dc32358ee29b9/Turkiyede_Uygulanan_SNT_Programinin_Etkisinin_Olculmesi_Projesi_Final_Raporu_-_TR.pdf) (17.06.2015).

<sup>350</sup> Janset Dinçoflaz, Kentteki Kadının Yoksulluğu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü’nün Kadın Yoksulluğuyla Mücadele Politikaları, **Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi**, Ankara, Mayıs 2009, s.161. <http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/data/54291802369dc32358ee29ad/Janset%20Dincoflaz%20Uzman%204%20B1k%20Tezi.pdf>, (17.06.2015).

<sup>351</sup> Bediz Yılmaz, ‘‘Türkiye’de Sosyal Devletin Dönüşümü ve Sosyal Yardımlar: Şartlı Nakit Transferi Alan Kadınlar Üzerine Bir Değerlendirme’’, **Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar: Bildiriler Kitabı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2014, s.249



etmektedir. Ayrıca kadınların program ile sosyal olarak güçlenebileceğini fakat bunun ekonomik olarak aynı etkiyi yaratmayacağını da belirtmektedir.<sup>352</sup>

Türkiye’de yapılan bir araştırmada ise, verilen nakit yardımının doğrudan kadına yapılmasının paranın kullanımında kadınları söz sahibi yapsa da, kadınları toplumsal açıdan güçlendirmede ve kısmen geleneksel rollerini pekiştirdiği ortaya konulmuştur.<sup>353</sup>

### 2.3.1.3. Evde Bakım Yardımı

Sosyal yardımlarda olduğu gibi mevcut sosyal hizmetler de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın kurulmasıyla birlikte değişim sürecine girmiştir. Bu değişimle birlikte, sosyal hizmetler yalnızca kamu değil aynı zamanda özel sektör ve yerel yönetimler tarafından da sunumun teşvik edilmesi ve evde bakımın desteklenmesi gibi hizmet sunumuna ilişkin önemli değişiklikleri hızlandırmıştır.<sup>354</sup>

Değişiklikler geneline bakıldığında Türkiye’de son yıllarda yatılı ve gündüzlü kurumların kapatılarak sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin doğrudan aileye verilmektedir. Bu da göstermektedir ki, ASPB’nin yeni düşünsel zemininde aile kurumuna oldukça ciddi vurgular yapılmaktadır. Hedef kitlesinin temelde yoksul ve dışlanmış toplum kesimleri olan sosyal hizmet kurumunun kamu sorumluluğuna dayalı kurumsallaşma yerine özel alan kurumu olarak aile ve birey sorumluluğuna yönelik yeni bir sosyal politika anlayışına girdiği ve dezavantajlı birey ve ailelerin sosyal yardımla desteklenmesi yoluyla kendi sorunlarıyla mücadele etmesinin hedeflediği gözlemlenmektedir.<sup>355</sup> Bu durum çocuk bakımında olduğu gibi evde engelli bakımında da ortaya çıkmaktadır.

2006 tarihli ve 26244 Sayılı Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik hükümlerince; her ne ad altında olursa olsun

---

<sup>352</sup> Maxine Molyneux, ‘‘Conditional Cash Transfers: A ‘Pathway to Women’s Empowerment’?’’ pp.52-53 [http://www.pathwaysofempowerment.org/archive\\_resources/conditional-cash-transfers-a-pathway-to-women-s-empowerment-pathways-working-paper-5](http://www.pathwaysofempowerment.org/archive_resources/conditional-cash-transfers-a-pathway-to-women-s-empowerment-pathways-working-paper-5), (18.06.2015)

<sup>353</sup> Yılmaz, a.g.m., s.249-251.

<sup>354</sup> Betül Altuntaş- Reyhan Atasü Topçuoğlu, ‘‘Engelli Hakları, Bakım Güvencesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Çerçevesinde Evde Bakım Hizmeti’’, **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler Kitabı**, Petrol-İş Yayını: 119, İstanbul, Kasım 2014, s. 312.

<sup>355</sup> Abdullah Karatay, ‘‘Kamuda Dönüşüm ve Çocuk Koruma Politikasında Değişim Eğilimleri’’, **Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika**, Der. Betül Altuntaş, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul, 2014, ss.14-19.

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 engelliler kapsama alınmıştır (m.2). Ayrıca yönetmelikte belirtilen bir diğer husus, akrabaları tarafından günde yirmi dört saat süreyle bakılan bakıma muhtaç engelliler için bir aylık net asgari ücret tutarında ödeme yapılacağıdır (m.13, f. d). 2014 yılı itibariyle 450.031 engelli için 3.982.548.684 TL ödeme yapıldığı ve engelli bireyin aile yanında evde bakım ücreti verilerek desteklenmesiyle birlikte kurum bakımına yönelik başvuru sayısının azaldığı belirtilmiştir.<sup>356</sup>

Sosyal hizmetlerde farklı gruplar için ailede/evde bakımı öne çıkartan bu politikalar, tüm bireyler ve bakıma muhtaç kişiler için en güvenli ve mutluluk verici ortam olduğunu varsayarak aileyi sosyal politika içinde kurumsal bir temele oturtmuştur. Ayrıca ailenin yanında bakım kurumsal bakıma nazaran daha az maliyetli olduğu için aile temelli bakımın desteklenmesini güçlendirmiştir.<sup>357</sup>

Dikkat çekici bir nokta, engelli yakınlarına bakanların ki bunların genellikle kadınlar olduğu göz önüne alındığında, 7 gün 24 saat bakım işini gerçekleştirmeleri karşılığında bir aylık net asgari ücret tutarında ödeme yapılacağıdır. Uygulamada ise engelliler büyük oranda kendi yakınları tarafından bakılmaktadır. Bu sebeple bakım ihtiyacı karşılığında her ay verilen bakım yardımının, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü daha da güçlendirdiği savunulmaktadır.<sup>358</sup>

### **2.3.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyal Hizmetler**

#### **2.3.2.1. Çocuk Bakım Hizmetleri**

Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerindeki yetersizlik ve bakım hizmetlerinin aile özellikli olması kadınların işgücüne katılmalarını, ücretli bir iş tutabilmelerini güçleştiren engellerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ailede, çocuk, yaşlı, hasta ve engellilerin bakımı ile ilgili hizmetlerin kapsamı ve bu hizmetlerin kimler tarafından karşılanacağı kadınların iş yaşamına katılımlarına karar vermede etkili olmaktadır.

---

<sup>356</sup> TC. ASPB, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, <http://sgb.aile.gov.tr/data/54f1fc41369dc5920c515f67/aspb-faaliyetraporu2014.pdf> (01.06.2015), ss.223-374.

<sup>357</sup> Berna Yazıcı, ‘‘Sosyal Politikanın Cinsiyeti’’, **Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika**, der. Betül Altuntaş, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.88.

<sup>358</sup> Altuntaş-Atasü Topçuoğlu, a.g.m., s.314.

Türkiye’de çocuk bakım hizmetleri MEB, ÇHGM, belediyeler, özel kreş ve gündüz bakımevleri ve işverenler ve kamu kurum ve kuruluşlarının kendi personeli için açtıkları kreşler ve gündüz bakımevleri/oda ve yurtlar tarafınca verilmektedir.<sup>359</sup>

### 2.3.2.1.1. ÇHGM<sup>360</sup> Tarafından verilen Çocuk Bakım Hizmetleri

1983 tarihli 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa göre kreş ve gündüz bakımevleri, “0 - 6 yaş grubundaki çocukların bakımlarını gerçekleştirmek, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumak ve geliştirmek ve bu çocuklara temel değer ve alışkanlıkları kazandırmak amacıyla kurulan ve yatılı olmayan sosyal hizmet kuruluşları” olarak tanımlanmıştır m.3/f(3).

Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı resmi kreş ve gündüz bakımevi uygulaması 2006 yılı itibariyle kaldırılmış olup<sup>361</sup> 30.05.2015 tarihli Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince ekonomik gücü yeterli olmayan ailelerin çocuklarına özel kreş ve gündüz bakımevlerinde yüzde üçlük bir kontenjan ayrılarak ücretsiz bakım hizmeti verilmektedir (m.50). Yönetmeliğe göre ücretsiz bakımdan yararlanabilecekler: “Ekonomik durumlarına bakılmaksızın şehit ve gazi çocukları; Bakanlığa bağlı kuruluşlarda korunma altında bulunan çocuklar; cezaevlerinde hükümlü ve tutuklu olan anneleri ile birlikte kalan çocuklar; Ekonomik gücü yeterli olmayan ailelerin çocukları ile ekonomik güçlük içindeki anne veya babası vefat etmiş çocuklar, tek ebeveyni ile yaşayan çocuklar, engelli ebeveyni olan çocuklar, kadın konukevinde bulunan veya ayrılan kadınların çocuklarıdır” m.50/f(2). 2012 yılında ücretsiz bakılan çocuk sayısı 1.147 iken 2015 yılı ocak ayı itibariyle bu sayı 1.955’e yükselmiştir.<sup>362</sup> ASPB’den izin alarak faaliyet gösteren toplam 1883 özel kreş ve gündüz bakımevi ve çocuk kulübünde bakılan çocuk sayısı ise toplam 69.200’dür.

---

<sup>359</sup> Bakırcı, a.g.m., s.70.

<sup>360</sup> Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı’nın 633 Sayılı KHK ile oluşturulmasıyla birlikte Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu kapatılmış, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü adıyla Bakanlığa bağlı bir genel müdürlük haline dönüştürülmüştür.

<sup>361</sup> Boğaziçi Üniversitesi SPF, **Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri**, İstanbul, 2009, s.17, (<http://www.spf.boun.edu.tr/docs/MAHALLE%20KRESLERI%20-%20ARASTIRMA%20RAPORU.pdf> (02.06.2015)).

<sup>362</sup> <http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/istatistikler> (02.06.2015).

### 2.3.2.1.2. MEB'e Bağlı Okul Öncesi Eğitim Kurumları

MEB'e bağlı kurumlar anaokulları ve ana sınıfları olmak üzere ikiye ayrılır. MEB bu hizmetleri ise, Okul Öncesi Eğitim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü olmak üzere üç farklı müdürlükte sunar.

Okul öncesi eğitim okulları olan anaokulları ve anasınıfları, resmi ve özel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Özel ya da resmi bağımsız anaokulları, 3-6 yaş grubu çocuklara hizmet vermektedir ve çoğunlukla tam gündür; özel ya da resmi bağımsız anasınıfları ise, 5-6 yaş grubu çocuklara hizmet vermektedir. Ayrıca anaokullarında yaz aylarında da yaz okulu adı altında hizmet verilmektedir.<sup>363</sup>

**Tablo 15.** Yıllar İtibariyle Türüne Göre Kurum Sayıları

| Kurum Türü  | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2014-2015 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Resmi Anaokulu  | 1.452     | 1.669     | 2.087     | 2.259     |
| Özel Anaokulu   | 1.054     | 1.247     | 1.642     | 1.908     |
| Anaokulu Toplam                                       | 2.506     | 2.916     | 3.729     | 4.167     |
| Resmi ana sınıfı                                      | 22.813    | 23 373    | 20 575    | 20.220    |
| Özel ana sınıfı                                       | 584       | 605       | 693       | 817       |
| Ana sınıfı toplam                                     | 23.397    | 23.978    | 21.268    | 21.037    |
| Kamu Kuruluşlarınca açılan kreş ve gündüz bakımevleri | 118       | 130       | 109       | 121       |
| Toplam  | 51.924    | 53.918    | 50.103    | 50.529    |

**Kaynak:** MEB İstatistikleri 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2014-2015<sup>364</sup>

Tablo 15'e bakıldığında 2010-2011'de 2.506 olan anaokulu sayısı, 2014-2015'te 4.167'ye ulaşmıştır. Yıllar itibariyle özel ana sınıfı sayılarında artış yaşanırken, resmi ana sınıfı sayılarında azalma olmuştur. 2010-2011'de 22.813 olan resmi ana sınıfı sayısı, 2014-2015'te 20.220'ye düşmüştür. Genel olarak bakıldığında bu okullar düzeyinde kurumlaşma resmi anaokulları ve resmi anasınıfları tarafından sağlanmaktadır.

<sup>363</sup> Boğaziçi Üniversitesi SPF, **Türkiye'de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri**, a.g.e., s.17.

<sup>364</sup> <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> (2.06.2015).

### 2.3.2.1.3. Belediyelere Bağlı Kreşler

2004 tarihli 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununa göre, Büyükşehir Belediyesinin görev, yetki ve sorumlulukları arasında, “yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak” da yer almaktadır (m.7 (v)).

2005 tarih ve 5393 Sayılı Belediyeler Kanununda geçen sosyal hizmet ve yardım yapar veya yaptırır (m.14) hükmüne dayanarak bazı belediyeler kendi personeline veya halka düşük ücretli ya da ücretsiz çocuk bakım merkezleri açabilmektedirler. Ancak bunların sayısının oldukça az olduğu belirtilmektedir.<sup>365</sup>

Bunların dışında STK’lar tarafından sunulan erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri arasında Kadın Emeği Destekleme Vakfı (KEDV) Kadın ve Çocuk Merkezleri önemli bir örnek olsa da bu çeşit hizmetlerin gelişebilmesi için kamu ve yerel yönetimler tarafından aktarılacak kaynakların olması gerekmektedir.<sup>366</sup>

Gerek kurumsal bakım hizmetlerindeki yetersizlik gerekse toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü sonucunda bakım hizmetleri genellikle evde, hiçbir şekilde maddi karşılık olmadan çoğunlukla kadınlar tarafından yapılmaktadır. Özellikle de çocuk bakımı okul yaşına kadar evde kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu durum ise Türkiye’de kadın işgücüne katılım düşüklüğünü açıklayan önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>367</sup>

Türkiye’de aile içi bakım hizmetleri hakkında oldukça az veri ve bilgi bulunmaktadır. Bu nedenle sosyal bilimcilerin yorumları bu veri eksikliğinden kaynaklı nedenlerden etkilenmektedir. Evde çocukların bakımının nasıl ve hangi koşullarda yapıldığı, kimler tarafından gerçekleştirildiğine ilişkin bilgiler sınırlı araştırmalarla ortaya konulmaktadır. Bu araştırmalar ise doğrudan doğruya çocuk bakımına ilişkin olmayıp, çocuk bakımına dolaylı olarak değinmektedir. Çocukların bakımının nasıl gerçekleştirildiğine ilişkin en kapsamlı veriler ise, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri

---

<sup>365</sup> Boğaziçi Üniversitesi SPF, **Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri**, a.g.e., s. 19.

<sup>366</sup> Boğaziçi Üniversitesi SPF, **Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri**, a.g.e., s.19.

<sup>367</sup> Dedeoğlu, a.g.m., s.223.

Enstitüsü'nün düzenli aralıklarla tekrarladığı Nüfus ve Sağlık Araştırması'ndan elde edilmektedir.<sup>368</sup>

Tablo 16, Hacettepe Üniversitesinin 2013 yılında yaptığı Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA, 2013) sonuçlarına göre kadınların çalışırken en küçük çocuğuna bakan kişinin kim olduğunu göstermektedir. Sonuçlara göre, 6 yaşından küçük çocuğu olup çalışan toplam 2.248 kadının %27,1'i çocuklarına kendileri bakmaktadır. Bu durum kadınların çocuklarını ya işe götürdükleri ya da işlerini evde yaptıklarını göstermektedir<sup>369</sup>. İkinci sırada, %16,4 ile kadının annesi ve erkeğin annesi gelmektedir. Araştırmaya göre, kadının ve erkeğin annesinden sonra %14,7 ile kurumsal bakım üçüncü sırada yer almaktadır. Kurumsal bakımdan sonra dördüncü sırada, %6,5 ile evdeki kız çocuğu gelmektedir. Bu durumdaki etken ise tarım sektöründeki %14,0 oranıdır. Ev dışında bakıcı %6,2 ile beşinci, diğer akrabalar ise %5,5 ile altıncı sıradadır. Çocuk bakımında kadının eşi ise %2,0 gibi düşük bir orana sahiptir. Buradan da görülmektedir ki çocukların bakımında cinsiyete dayalı iş bölümü kendini göstermektedir. Çocukların bakımından kadınlar birincil derecede sorumlu olup erkek çocuklar ve kadının eşi son sıralarda yer almaktadır.

**Tablo 16.** Kadın çalışırken en küçük çocuğa bakan kişi

| Sektör | Kendi | Eşi | Kız Çocuk | Kadın Annesi | Erkeğin Annesi | Erkek Çocuklar | Diğer Akrabalar | Bakıcı | Kurumsal Bakım | Doğumdan beri | Diğer | Kadın Sayısı |
|--------|-------|-----|-----------|--------------|----------------|----------------|-----------------|--------|----------------|---------------|-------|--------------|
| Tarım  | 33.1  | 1.1 | 14.0      | 6.0          | 32.0           | 2.4            | 8.1             | 0.0    | 0.2            | 0.4           | 0.9   | 619          |
| Sanayi | 49.5  | 0.0 | 4.4       | 26.6         | 9.0            | 2.3            | 3.1             | 1.9    | 2.3            | 0.8           | 0.0   | 281          |
| Hizmet | 20.7  | 2.7 | 3.5       | 19.3         | 10.8           | 0.8            | 4.8             | 9.7    | 23.1           | 2.2           | 1.2   | 1.348        |
| Toplam | 27.1  | 2.0 | 6.5       | 16.4         | 16.4           | 1.4            | 5.5             | 6.2    | 14.7           | 1.6           | 1.0   | 2.248        |

**Kaynak:** Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2013.

Kurumsal bakım tarım ve sanayi sektörlerinde sırasıyla, %0,2 ve %2,3 iken hizmet sektöründe %23,1'dir. Evde ücretli çocuk bakıcısı aracılığıyla gerçekleşen çocuk bakımı ise, tarım sektöründe %0,0, sanayi sektöründe %1,9 ve hizmet sektöründe %9,7'dir. Tablo 16'dan da görüldüğü gibi bu hizmetler daha çok hizmet sektöründe çalışan kadınlar

<sup>368</sup> Yıldız Ecevit, " İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi", **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkaracan, İTÜ BMT-KAUM, İstanbul, 2010, s.106.

<sup>369</sup> TNSA, **Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü**, Ankara, Kasım 2014, s.187. [http://www.hips.hacettepe.edu.tr/TNSA\\_2013\\_ana\\_rapor.pdf](http://www.hips.hacettepe.edu.tr/TNSA_2013_ana_rapor.pdf) (03.06.2015).

tarafından satın alınabilmektedir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların ise neredeyse tamamı çocuklarına ücret ödeyerek baktırmamakta olup kendileri ya da evin diğer üyeleri ile bu hizmeti karşılamaktadırlar.

Genel olarak değerlendirildiğinde özellikle de son yıllarda aileye yapılan vurgu ile birlikte sosyal yardım ve sosyal hizmetlerde buna bağlı olarak değişimler meydana gelmiştir. Son dönemde kadınların işgücüne katılımını arttıran politikalarla beraber, yeni bakım rejiminin toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü pekiştirmesi çocuk bakım ve okul öncesi eğitim kurumlarının yetersizliği ile birleşince kadınların işgücüne piyasasına katılımı yönünde engel oluşturmuştur.<sup>370</sup> Sadece sosyal bakım politikaları değil, aynı zamanda sosyal yardım politikaları da cinsiyet temelli bir yaklaşım sergilemektedir. Bu nedenle de Türkiye’de kadınların vatandaşlık statüsünün sosyal yardımlar üzerinden tanımlanmasıyla karşı karşıya kalmaktayız.<sup>371</sup>

---

<sup>370</sup> Altuntaş- Atasü Topçuoğlu, a.g.m., s.319.

<sup>371</sup> Ayşe Buğra, ‘‘Türkiye’nin Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakârlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu- Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012, s.63.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BURSA'DA ÖLÜM SİGORTASINDAN VERİLEN DUL VE YETİM AYLIĞI ALAN KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

#### 1. ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN TANIMLANMASI

Çalışmanın daha önceki bölümlerinde belirtildiği gibi 5510 Sayılı Kanunun 34. maddesinde ölüm aylığının hak sahiplerine paylaştırılması başlığı altında,

Sigortalının dul eşi, evlenmediği müddetçe % 50 oranında, çocuğu bulunmaması çalışmaması veya kendi çalışmasına bağlı geliri olmaması halinde % 75 oranında aylık bağlanacağı hükme bağlanmıştır. Kız çocuklarına ise; çalışmaması veya kendi çalışmasına bağlı geliri olmaması ve evli olmaması halinde aylık bağlanabileceği hükme bağlanmıştır.

Araştırmanın probleminin tanımlanması açısından önemli olan Tablo 17'ye bakıldığında, kız çocuklarına aylık bağlanması için yaş şartının aranmaması, erkek çocuklarının ise, malullük hali hariç eğitime bağlı olarak 25 yaşından sonra hak sahibi olma durumlarını kaybetmeleri dolayısıyla ölüm sigortası gelir ve aylıklarını, kız çocukları için oluşturulan bir sigorta haline getirdiğini göstermektedir.<sup>372</sup> Ayrıca tabloda, aylık alan kız çocuklarının sayısının özellikle 18 yaşından sonra oldukça fazla olduğu göze çarpmaktadır. Özet olarak, 0-24 yaş grubu kız çocuklarının aylık alma oranı % 28,2; erkeklerin ise; % 90,3'tür. 25+ yaş grubu kız çocuklarının aylık alma oranı % 72,2 iken, erkeklerin % 9,7'dir. Benzer durum, dul eş aylığı alanlar için de geçerlidir. Ölüm sigortasından dul eş aylığı alan kadınlar % 97,7 iken; ölen kadın eşinden dolayı ölüm aylığı alan dul erkek eş oranı da yalnızca % 2,3'tür. Ölen çocuğundan ölüm aylığı alan kadın (anne olarak) % 84,4 iken, erkek (baba olarak) %15,6'dır. Şunu da belirtmek gerekir ki 25 + yaş grubunda aylık alan erkeklerin %9,7'sini %60 ve daha fazla engellilik durumuna göre aylık alan çocuklar oluşturmaktadır.

---

<sup>372</sup> Alper-Özgökçeler-Sümer, a.g.m.



**Tablo 17.** 4/1-a kapsamında (SSK), Ölüm Aylığı Alanlar (2013)

| Yaş Grupları | Kadın Eş      | Erkek Eş   | Toplam        | Kız Çocuk     | Erkek Çocuk  | Toplam        | Ana        | Baba      | Toplam     | Genel Toplam   |
|--------------|---------------|------------|---------------|---------------|--------------|---------------|------------|-----------|------------|----------------|
| 0-4          | 0             | 0          | 0             | 2.842         | 2.909        | 5.751         | 0          | 0         | 0          | 5.751          |
| 5-9          | 0             | 0          | 0             | 11.008        | 11.523       | 22.531        | 0          | 0         | 0          | 22.531         |
| 10-14        | 0             | 0          | 0             | 28.822        | 27.547       | 54.369        | 0          | 0         | 0          | 54.369         |
| 15-19        | 39            | 0          | 39            | 45.503        | 39.249       | 84.752        | 0          | 0         | 0          | 84.791         |
| 20-24        | 526           | 0          | 526           | 39.479        | 20.661       | 60.140        | 0          | 0         | 0          | 60.666         |
| <b>25-29</b> | 2.762         | 37         | 2.799         | <b>22.702</b> | 720          | 23.422        | 0          | 0         | 0          | 26.221         |
| 30-34        | 7.941         | 156        | 8.097         | 26.593        | 1.181        | 27.774        | 0          | 0         | 0          | 35.871         |
| 35-39        | 15.971        | 343        | 16.314        | 34.833        | 1.652        | 36.485        | 0          | 0         | 0          | 52.799         |
| 40-44        | 30.256        | 513        | 30.769        | 43.674        | 1.903        | 45.577        | 26         | 0         | 26         | 76.372         |
| <b>45-49</b> | <b>53.798</b> | <b>977</b> | <b>54.775</b> | <b>45.863</b> | <b>2.003</b> | <b>47.866</b> | <b>183</b> | <b>19</b> | <b>202</b> | <b>102.843</b> |
| 50-54        | 84.626        | 1.705      | 86.331        | 42.983        | 1.510        | 44.493        | 527        | 78        | 605        | 131.429        |
| <b>55-59</b> | 120.198       | 2.529      | 122.727       | <b>34.339</b> | 952          | 35.291        | 908        | 129       | 1.037      | 159.055        |
| 60-64        | 144.032       | 3.215      | 147.257       | 25.530        | 485          | 26.015        | 1.010      | 170       | 1.180      | 174.442        |
| 65-69        | 157.313       | 3.535      | 160.848       | 17.337        | 237          | 17.574        | 1.149      | 245       | 1.394      | 179.816        |
| 70-74        | 150.524       | 3.680      | 154.204       | 11.215        | 116          | 11.331        | 1.385      | 278       | 1.663      | 167.198        |
| 75-79        | 122.607       | 3.455      | 126.062       | 7.289         | 49           | 7.338         | 1.495      | 290       | 1.785      | 135.185        |
| 80+          | 151.148       | 4.089      | 155.237       | 6.534         | 33           | 6.567         | 3.839      | 723       | 4.562      | 176.366        |
| Toplam       | 1.041.741     | 24.234     | 1.065.975     | 444.546       | 112.730      | 557.276       | 10.522     | 1.932     | 12.454     | 1.635.705      |

**Kaynak:** SGK, İstatistik Yıllığı, 2013, www.sgk.gov.tr.

Tablo 17'ye bakıldığında özellikle de kız çocukları için 25 yaşını geçtikten sonra aylık alanların oranında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle işgücüne katılma açısından işgücüne katılma olanağı yüksek olan 25-55 yaş grubunda bulunan ve kız çocuğu statüsünde gelir ve aylık almakta olan kız çocuklarının yüksekliği göze çarpmaktadır. Tablo 17'deki veriler kız çocuklarının ve kadınların çalışmaya başlamaları halinde anne-babalarından aldıkları yetim aylığının tamamen kesilecek olması veya evlenmeleri halinde eşlerinden aldıkları dul aylığının bir kısmının kesilecek olması, diğer şartlarla birlikte çalışma hayatına girmelerini engelleyici bir faktör olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Bu nedenle dul ve yetim aylığı alan kız çocuklarının ve kadınların çalışma hayatında neden yer almadıkları problemini kısıtlılıklar nedeniyle kısmen de olsa çözebilmenin önemli bir işlev göreceği düşünülmektedir.

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 2.1. Veri Toplama Teknikleri

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Çalışmanın temel hedefi bir sosyal politika uygulaması olan ölüm sigortası kapsamında verilen dul ve yetim aylıklarının hak sahibi olan kadınların ve kız çocuklarının işgücüne katılımını nasıl etkilediğini Bursa ili örneği üzerinden belirlemektir.

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinin kullanılmasının birden fazla sebebi bulunmaktadır. Öncelikle kişilerin aldıkları aylıkların işgücüne katılma davranışlarını ve yaşam koşullarını “ne yönde/nasıl”, etkilediğini anlayabilmek ve bu durumun temeline inmek kişiler ile derinlemesine yüz yüze görüşerek mümkün olduğundan niteliksel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir.

Nitel araştırma, “*gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma*” olarak açıklanabilir.<sup>373</sup> Nitel araştırmada toplanan veriler nicel araştırmada yapıldığı gibi sadece sayılara indirgenemez. Nitel yöntemlerde toplanan veriler üzerinde bazı sayısal analizler yapmak mümkün olmakla birlikte, asıl amaç sayısal sonuçlara ulaşmak değildir. Temel amaç, araştırılan konu ile ilgili okuyucuya betimsel ve gerçekçi bir resim sunmaktır. Verilerin ayrıntılı ve derinlemesine olması, araştırma neticesinde ulaşılan sonuçların geçerlilik ve güvenilirliğine yönelik önemli bir gösterge olmaktadır. Ayrıca veri toplama sürecinde elde edilen alıntılar, görüşülen ya da gözlenen bireylerin görüş ve deneyimlerinin doğrudan okuyucuya sunulması bakımından önem taşımaktadır.<sup>374</sup> Ancak şunu da belirtmek gerekir ki hangi yöntemin kullanılacağını araştırmanın konusunun uygunluğu

---

<sup>373</sup> Ali Yıldırım-Hasan Şimşek, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 9.b.,Ekim 2013, s.45.

<sup>374</sup> Yıldırım ve Şimşek, a.g.e. 54

belirleyecektir. Nitel araştırma yöntemlerinin nicel araştırma yöntemlerine göre daha üstün olduğunu ya da tam tersini söylemek bu nedenle doğru değildir.<sup>375</sup>

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden örnek olay yöntemi temel alınmıştır. Örnek olay yönteminde bir ya da daha fazla organizasyon, grup ya da topluluk hakkında, belirli bir süre boyunca, sistematik araştırmanın yürütülmesi ve analiz edilmesi temeldir. Örnek olay yaklaşımı bir yöntemden çok bir araştırma stratejisini ifade etmektedir. Bu geniş araştırma stratejisinde, birden fazla yöntem kullanılabilir ve bunlar ya nitel ya nicel ya da her iki de olabilmektedir. Fakat örnek olay yöntemi daha çok nitel araştırmada kullanılmaktadır. Örnek olay yönteminde veri toplama yöntemleri gözlem, görüşme ve anketler olabilir.<sup>376</sup> Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki örnek olay yöntemi durum çalışmasının 'nasıl' ve 'niçin' sorularını esas alan, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinliğine incelemesine olanak vermektedir.<sup>377</sup>

Bu doğrultuda çalışmada, veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama aracı olarak karşımıza çıkan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği araştırılan konunun görüşmeye tabi olan ilgili kişilerin bakış açılarını görebilmeye ve bu bakış açılarını meydana getiren sosyal yapıyı ve süreçleri ortaya çıkarmaya imkân sağlamaktadır.<sup>378</sup>

Yarı yapılandırılmış görüşme türü, bazı insanlardan daha yoğun ve daha çok, bazı insanlardan ise daha az sistematik yüzeysel bilgi elde edinebilmesine neden olabilecek olan görüşmeci yanlılığını azaltır<sup>379</sup>. Yarı yapılandırılmış görüşme türünde önceden belirlenmiş sorular sistematik bir şekilde görüşülen kişilere sorulsa da aynı zamanda bu görüşme türü görüşmeyi yapan kişiye, verilen cevaplara göre, standart olarak belirlenmiş soruların dışına çıkmasına da imkân sağlar.<sup>380</sup> Bu kapsamda önceden belirlenmiş ve belli bir sıraya konulmuş bir dizi soru sorularak açık uçlu görüşmeler yapılmıştır. Öncelikle görüşülecek

---

<sup>375</sup> David Silverman-Amir Marvasti, **Doing Qualitative Research: A Comprehensive Guide**, Sage Publications, United States of America, 2nd edition, 2008, p.8.

<sup>376</sup> Remzi Altunışık vd., **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı**, 5.b., Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2007, ss.255-256.

<sup>377</sup> Yıldırım ve Şimşek, a.g.e., s.314.

<sup>378</sup> Yıldırım ve Şimşek, a.g.e., s.46.

<sup>379</sup> Yıldırım ve Şimşek, a.g.e., ss.149-151.

<sup>380</sup> Bruce L. Berg, **Qualitative Research Methods For The Social Sciences**, 4.b.,California State University, Long Beach, 2001, s.70.

kişilere demografik özelliklerini belirlemeye yönelik birtakım sorular hazırlanmıştır. Sonrasında ise, hak sahibi kadınların çalışma hayatına katılmamalarına hangi faktörlerin neden olduğuna yönelik sorular görüşme öncesinde belirlenmiştir. Böylece bahsedilen yöntem uygulanarak hak sahibi kadınların bağlanan aylık(lar) sebebiyle işgücüne katılma isteklerinin nasıl/ne yönde etkilendiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yapılan görüşmelerde görüşmecilerin isim ve soy isimlerinin bütünü gizli tutularak yalnızca baş harfleri kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın evrenini, Bursa ilinde ikamet eden hak sahibi kadınlar ve kız çocukları oluşturmaktadır.

### **3. ARAŞTIRMANIN ALANI VE ÖRNEKLEMİ**

Çalışmanın örneklem grubunu hak sahibi olan kadınlar ve kız çocukları oluşturmaktadır. Örneklemin seçiminde ölüm aylığı bağlanma statüsü, yaş, eğitim durumları, barınma ve aylıklarını aldıkları kurumlar gibi kıstaslar dikkate alınmıştır. Görüşülen kişilerden iki kişi herhangi bir okul bitirmemiş olup dokuz kişi ilkokul, bir kişi ortaokul, bir kişi lise son sınıftan terk, sekiz kişi ise üniversite mezunudur. Görüşmecilerden 3 kişi kayıt dışı sektörde düzenli çalışmaktadır. Çalışan diğer üç kişi ise kayıt dışı sektörde yalnızca iş çıktığı zamanlar çalışmaktadır. Ayrıca örnekleme oluşturan kişilerden kız çocuğu statüsünde olan iki kişi hem anne hem babasından maaş almakta, iki kişi ise hem dul hem kız çocuğu statüsünden aylık almakta, on iki kişi kız çocuğu statüsünde yalnızca babasından, beş kişi ise yalnızca vefat eden eşinden eş statüsünde aylık almaktadır.

Örnekleme olarak seçilen kadınlar ve kız çocuklarıyla yapılan yüz yüze görüşmeler izinleri alınarak kayıt cihazı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kişilerin ad ve soyadlarının bütünü gizli tutularak yalnızca baş harflerine yer verilmiştir.

**Tablo 18: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Katılımcılarının Profili<sup>381</sup>**

|     |      | Yaş | Eğitim Durumu    | Çalışma Durumu                | Hak Sahipliği Statüsü | Maaşı Aldığı Kurum | Maaşı Aldığı Süre | Ev: Kira/ Kendisinin |
|-----|------|-----|------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| 1.  | B.E. | 50  | Lise son terk    | Çalışıyor/Kayıt dışı          | Kız Çocuğu(Anne+Baba) | SSK/SSK            | 2 yıl             | Ailesinin            |
| 2.  | F.S. | 63  | Okumamış         | Çalışmıyor                    | Dul                   | SSK                | 1 yıl             | Kira                 |
| 3.  | M.B. | 30  | İlkokul          | Düzensiz Çalışıyor/Kayıt dışı | Kız Çocuğu            | SSK                | 2 yıl             | Kira                 |
| 4.  | C.G. | 22  | Üniversite       | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | SSK                | 6 ay              | Ailesinin            |
| 5.  | S.N. | 60  | İlkokul          | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | Bağ-Kur            | 3 yıl             | Ailesinin            |
| 6.  | E.B. | 42  | Üniversite       | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | SSK                | 2,5 ay            | Kira                 |
| 7.  | E.D. | 35  | Üniversite       | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | SSK                | 2,5 yıl           | Kira                 |
| 8.  | G.A. | 32  | Üniversite       | Çalışıyor/Kayıt dışı          | Kız Çocuğu            | SSK                | 1 yıl             | Ailesinin            |
| 9.  | A.N. | 62  | İlkokul          | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | SSK                | 8 yıl             | Ailesinin            |
| 10. | Ö.A. | 26  | MYO/A.Ö.F Okuyor | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | SSK                | 4 yıl             | Ailesinin            |
| 11. | B.P. | 46  | Ortaokul         | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu(Anne+Baba) | SSK/SSK            | 4 yıl             | Ailesinin            |
| 12. | B.Ç. | 42  | Üniversite       | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | SSK                | 1,5 yıl           | Ailesinin            |
| 13. | İ.O. | 58  | Okumamış         | Çalışmıyor                    | Dul/Kız Çocuğu        | SSK/Bağ-Kur        | 6 yıl/1 yıl       | Kendisinin           |
| 14. | M.İ. | 61  | İlkokul          | Çalışıyor/Kayıt dışı          | Dul                   | E.S.               | 4,5 yıl           | Kendisinin           |
| 15. | N.E. | 38  | İlkokul          | Düzensiz Çalışıyor/Kayıt dışı | Kız Çocuğu            | SSK                | 2 ay              | Kira                 |
| 16. | N.S. | 48  | Üniversite       | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | Bağ-Kur            | 11 yıl            | Kendisinin           |
| 17. | Z.A. | 60  | İlkokul          | Çalışmıyor                    | Dul                   | SSK                | 2 yıl             | Ailesinin            |
| 18. | H.T. | 51  | İlkokul          | Çalışmıyor                    | Dul                   | SSK                | 2 yıl             | Kendisinin           |
| 19. | P.A. | 64  | İlkokul          | Düzensiz Çalışıyor/Kayıt dışı | Dul/Kız Çocuğu        | SSK/E.S.           | 11 yıl            | Kira                 |
| 20. | N.Ö. | 23  | Üniversite       | Çalışmıyor                    | Kız Çocuğu            | SSK                | 2,5 ay            | Ailesinin            |
| 21. | T.U. | 62  | İlkokul          | Çalışmıyor                    | Dul                   | SSK                | 2,5 yıl           | Kendisinin           |

<sup>381</sup> **Kız Çocuk Statüsü:** Anne/babadan birinden ya da her ikisinden aylık alan kişi.

**Dul Statüsü:** Eşin vefat etmesine bağlı olarak aylık alan kadın.

#### 4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri:

1. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları birçok sebebe bağlı olarak düşüktür.
2. Eşi vefat eden kadınlar işgücüne katılım oranı %9 ile en düşük grubu oluşturmaktadır. Bunun bir sebebi de dul ve yetim aylıklarından faydalanmalarıdır.
3. Sosyal güvenlik sisteminin kadın ve kız çocuklarına yönelik uygulamalarının kadın işgücüne katılımını azaltan bir etkisi vardır.
4. Ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarından faydalanan kadınlar ve kız çocukları aldıkları aylıkların bir kısmının ya da tamamının kesilmemesi için işgücüne katılmamaktadırlar.
5. Ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarından faydalanan kadınlar ve kız çocukları aldıkları aylıkların bir kısmının ya da tamamının kesilmemesi için kayıt dışı çalışmaktadırlar.
6. Ek geliri olmayan hak sahiplerinde kayıt dışı çalışma daha fazla görülmektedir.
7. Ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarından faydalanan kadın ve kız çocukları aldıkları aylık(lar) sebebiyle çalışma hayatına girmeyi geciktirmektedirler.
8. Dul ve yetim aylıklarının sadece, evli olmaması, sigortalı çalışması bulunmaması ve kendi çalışması nedeniyle gelir ve aylık almaması şartlarına bağlı olması sebebiyle maddi durumu iyi olan birçok kişi bu aylıktan faydalanmaktadır.
9. Dul ve yetim aylıklarından faydalanan kişilerde görülen suiistimal edici davranışlar<sup>382</sup>Sosyal Güvenlik Kurumunun açıklarının artmasına neden olmaktadır.

---

<sup>382</sup> Suiistimal edici davranışlara örnek olarak, durumu iyi olmasına rağmen GSS’den faydalanma amacı ile aylık bağlatması örnek gösterilebilir.

## 5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışmada öncelikle SGK'nın yıllık istatistikleri çerçevesinde hak sahiplerinin statülerine ve cinsiyetlerine göre ölüm sigortasından bağlanan dul ve yetim aylığı alan kadınlar ve kız çocuklarının işgücüne katılımı değerlendirilmeye çalışılmıştır. Sonrasında ise, hak sahibi kadın ve kız çocuklarıyla görüşmeler yapılarak dul ve yetim aylıklarının işgücüne katılımlarına etkisi değerlendirilmiştir. Çalışmanın devam ettiği sırada, 23.04.2015 tarihinde çıkartılan 6645 Sayılı Kanunun 43. maddesiyle 16.05.2006 tarihli 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 35. maddesinin 6. fıkrası değiştirilerek, *“Kurum, bu Kanun ve diğer kanunlarla verilen görevleri yerine getirmek amacıyla işlediği kişisel veriler ile ticari sır niteliğinde olan verileri, veri sahibinin onaylı muvafakati olmadan gerçek veya tüzel kişilerle paylaşamaz”* şeklinde hükme bağlanmıştır. Belirtilen madde dolayısıyla görüşme yapılan kişilerin adres bilgilerine SGK'dan ulaşmak mümkün olmamıştır. Bu nedenle çalışma, hak sahibi kişilerden tek tek izin alındıktan sonra yüz yüze görüşme yapılarak gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

## 6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde hipotezler doğrultusunda ölüm aylığından bağlanan gelirlerin işgücüne katılıma etkisi; çalışma hayatına girmeyi geciktirme etkisi, kayıt dışı çalışma, ölüm aylığından faydalanan hak sahiplerinin gelir memnuniyeti alt başlıkları ile ölüm aylığı alan hak sahiplerinin Genel Sağlık Sigortasından faydalanma amacı ve Diğer Sonuçlar başlıkları altında analiz edilmiştir.

### 6.1. İşgücüne Katılıma Etkisi

Türkiye’de kadınların işgücü katılımları oldukça düşük düzeylerde seyretmektedir. Genelden özele indirildiğinde ise daha önceden de ifade edildiği gibi eşi vefat eden kadınların işgücüne katılım oranı %9 ile en düşük grubu oluşturmaktadır. Bu durum kısmen ölüm sigortası kapsamında bağlanan aylıklardan kaynaklanmaktadır. Bu kişiler ya çalışma hayatına hiç girmemekte ya da aylıklarının kesilmemesi için kayıt dışı sektörde yer almaktadırlar. Aynı şekilde bu durum ebeveynlerinden aylık bağlanan kız çocuklarında da

görülmektedir. Bu sebeple ölüm sigortası kapsamında bağlanan aylıkların kadınların işgücüne katılımını nasıl etkilediği sorusunun cevabını bulabilmek için *hak* sahibi katılımcılara çeşitli sorular sorulmuştur. Bu sorulardan bazıları;

- Şu anda iş arıyor musunuz? Aramıyorsanız bunda etkili olan faktörler nelerdir?
- Anne/babanızdan- eşinizden aldığınız aylık olmasaydı çalışır mıydınız?
- Eğer şu anda aldığınız aylık kadar maaş veren bir iş bulsanız çalışır mıydınız?

Sorular doğrultusunda verilen cevaplar belirtilen durumu destekler niteliktedir. Görüşülen kişilerin birçoğu anne/babanızdan-eşinizden aldığınız aylık olmasaydı çalışır mıydınız? sorusunu “çalışırdım” diyerek nedenlerini açıklamışlardır.

Katılımcı S.N. babasından üç senedir kız çocuğu statüsünde aylık almakta ve soruya “*bugüne kadar çok çalıştım. Ev işlerine gittim... Emekli olacak kadar çalıştım. Eğer bu gelirim olmasaydı çalışacaktım tabi gelen olmazsa **çalışacaktım** mecbur. Herhalde ev işlerine giderdim yine...*” şeklinde cevap vermiştir.

Sekiz yıldır babasından yetim aylığı alan katılımcı A.N. ise çalışma hayatına ataerkil aile yapısına bağlı olarak babası istemediği için hiç katılmamıştır. Bu nedenle eğer aylığı olmasaydı çalışabileceğini şu şekilde belirtmiştir: “*Bugüne kadar hiç çalışmadım, babam istemedi gerek de görmedi. Babamdan yararlandığım gelir olduğu için çalışmam zaten. Olmasaydı belki **temizliğe** gitmek zorunda kalabilirdim.*” Katılımcı A.N. şu anda aldığınız aylık kadar maaş veren bir iş bulsanız çalışır mıydınız? sorusuna ise “*Ne gerek var o zaman çalışmaya zaten alıyorum dediğin parayı*” şeklinde cevaplamıştır.

Hem anne hem de babasından dört yıldır kız çocuğu statüsünde aylık almakta olan Katılımcı B.P. de benzer şekilde soruyu “*İş yok ki buralarda... Çok zor.. Şimdiye kadar bir hafta bir yerde çalıştım. O da paramı eksik verdi. Ben de çıktım. Şu anda zaten ihtiyaç duymuyorum da aramıyorum iş. Aldığım maaşla zor da olsa geçiniyoruz. Ama kızım üniversiteye gidince ihtiyaç duyabilirim, bilmiyorum.. ama bu maaşım olmasaydı **yüzde yüz** çalışırdım. Ya bebek bakardım ya bulaşık yıkardım ne biliyim.*” Şekilde cevaplayarak aldığı aylıkların olmaması durumunda iş bulmanın zorluğu olsa da “kesinlikle” çalışmak zorunda kalacağını ifade etmiştir.

Eşinden iki senedir dul statüsünde aylık alan ve kira geliri olan Katılımcı H.U. da benzer şekilde: “*Bugüne kadar çalışmadım eşim izin vermedi ama aldığım aylık olmasaydı*



*çok kötü etkilenirdim. Nasıl okutacaktım, nasıl geçinecektim? Sadece kirayla olur mu? Eğer aylık almasaydım çalışırdım o zaman, aç yaşanır mı? 50 yaşından sonra ne iş yapardım bilmem ama arardım yine de...’’* olarak ifade etmiştir.

İki buçuk yıldır eşinden dul statüsünde ölüm aylığı geliri olan ve ilkokul mezunu T.U.’nun ifadesi de diğer katılımcılara benzer şekildedir. T.U., eşinden bağlanan aylık olmasaydı çalışacağını şu sözleriyle ifade etmiştir: *“Evlendikten sonra çalışmayı çok istedim. Tekel vardı o zamanlar yaşadığım yerde işçi alımı çok oluyordu. Ama eşim ve eniştem; kadın kısmı çalışır mı! diyerek çalışmamı istemediler. Ben de bir daha çalışmadım. Elimden ne iş gelir bilmiyorum ama aylığım olmasa tabi çalışırdım.”* Görüşmelerin birçoğunda olduğu gibi bu görüşmede de ataerkil aile yapısı nedeniyle T.U. da evlendikten sonra çalışmak istemesine rağmen eşi ve dayısı istemediği için çalışmamıştır. Bu nedenle eşi vefat ettiğinde ölüm aylığı bağlanmasaydı nasıl bir iş yapacağını tam olarak açıklayamamıştır.

Eşinden altı, babasından ise bir yıldır hem eş hem de kız çocuğu statüsünde aylık alan Katılımcı İ.O. bugüne kadar çalışma hayatında yer almayı bırakacak yer (anne-kayınvalide) olmaması, bağ-bahçe sahibi olmamalarına ve eşinden aldığı aylığa bağlamıştır: *“Babam 10 sene önce vefat etti. Ama ben bir yıldır almaya başladım. Annem yatalak olmadan önce ihtiyaçları için kullanıyordu. **Ziyan zebil** olmasın diye almadım. Ama şimdi böyle olunca almaya başladım. Ben de faydalanayım dedim. Hiç çalışmadım. Küçük çocuklarım vardı. Nereye bırakayım. Annem kayınvalidem yok bırakamadım. Bağ bahçe de yok çalışmadım. Eşimden aldığım maaş da yetiyordu bana o nedenle çalışmaya gerek duymadım. Olmasaydı **tabi çalışırdım** ama o zaman babamdan bir senedir aldığım maaşı daha erken bağlatırdım.”* Katılımcının ifade ettiği durumda babasından beş yıl boyunca ihtiyacı olmaması nedeniyle aylık bağlatmaması, fakat annesinin rahatsızlanmasıyla birlikte *“boş yere gideceği düşüncesi”* ile aylığı kendisine de bağlatması dikkat çekici bir durumdur. Bu noktada gelir seviyesi yeterli olan kız çocuklarına herhangi bir şart olmadan ebeveyninden aylık bağlanmalı mıdır? sorusu akla gelmektedir.

Katılımcılardan üniversite mezunu N.S. babasından kız çocuğu statüsünde on bir yıldan beri aylık almaktadır. Üniversite mezunu olmasına rağmen çalışmamasını cinsiyete dayalı iş bölümüne bağlayarak şöyle açıklıyor: *“Üç buçuk yıl devlet memuru olarak*

*çalıştım. Fakat çocuğum olduğu için ayrıldım işten. Onu bırakacak yerim yoktu. Eşimden 44 yaşındayken boşandım. Sonra çalışmak istedim fakat yaşımdan dolayı tüm başvurular yüzüme kapandı.*” Eğer babanızdan aldığınız maaş olmasaydı çalışır mıydınız? sorusuna ise *“Babamdan maaş almasaydım çalışır mıydım bilmiyorum. Belki daha çok çabalayabilirdim o zaman. Ama içimde bir kırgınlık var zamanında aradığım halde yaş engelinin karşıma çıkmış olmasından.”* şeklinde ifade eden Katılımcı yaşa dayalı ayrımcılık sebebiyle çalışma hayatına katılamamış olup başka bir gerçeği önümüze çıkartmaktadır.

## **6.2. Çalışma Hayatına Girmeyi Erteleme (Geciktirme) Etkisi**

Çalışmanın hipotezlerinden biri olan dul ve yetim aylıklarının hak sahibi olan kişilerde çalışma hayatına girmeyi geciktirme etkisi sorulan sorular sonucunda doğrulanmıştır. Bu durumu *“iş aramayı düşünüyor musunuz?”* sorusuna üniversite mezunu ve altı aydır babasından kız çocuğu statüsünde yetim aylığı almakta olan Katılımcı C.G.’nin verdiği cevapta görmek mümkündür: *“Yaklaşık üç ay bir işyerinde çalıştım Fakat çalıştığım yerde çok fazla sorun yaşadım. Bu nedenle en azından bir süre çalışmak istemiyorum. Dinlenmek istiyorum açıkçası..”* Peki, babanızdan aldığınız aylık olmasaydı o zaman çalışır mıydınız? sorusuna ise C.G. *“Çalışmayı düşünüyorum ileride. Sonuçta üniversite mezunuyum.. Ama aylığım olmasaydı daha önce iş aramayı düşünebilirdim.”* Görüldüğü üzere Katılımcı C.G. aylığı alması sebebiyle iş hayatına girmeyi bir süreliğine ertelemiştir.

İki aydır babasından kız çocuğu statüsünde yetim aylığı alan Katılımcı üniversite mezunu E.B. de benzer şekilde yanıt vererek iş hayatına girmeyi ertelediğini şu şekilde ifade etmiştir: *“ beş yıl dershanede tarih öğretmeni olarak çalıştım. Ama dershaneler özel okula dönüştüğü için iki ay önce iş çıkışımı aldım. Tekrar bir işe girene kadar aylığı tek hak sahibi olarak almaya başladım.”* Babanızdan aldığınız aylık olmasa o zaman çalışır mıydınız? sorusuna ise E.B. *“Çok kötü etkilenirdim aylığım olmasa çok zor duruma düşerdim. Müdür Beyden avans talep ederdim ya da o sürede başka bir yerde iş arayıp çalışmak zorunda kalırdım.”* şeklinde belirtmiştir.

Altı yıldır babasından kız çocuğu statüsünde aylık alan meslek yüksekokulu mezunu ve aynı zamanda açık öğretim fakültesinde okuyan Katılımcı Ö.A. *“Meslek*

*yüksek okulundan mezun olduktan sonra bir sene muhasebecide çalıştım. Ayrılma nedenim para konusuydu. Bir süre çalışmayı düşünmüyorum. Ama aylığım olmasaydı çalışmak zorunda kalırdım o zaman.”* diyerek aldığı aylık nedeniyle çalışma hayatına girmeyi bir süre ertelediğini ve dinlenmeyi tercih ettiğini belirtmiştir.

Bir buçuk senedir babasından kız çocuğu statüsünde aylık alan üniversite mezunu Katılımcı B.Ç. de aynı şekilde şu sözlerle açıklamıştır: *“babam sekiz sene önce vefat etti ben bir buçuk senedir alıyorum aylığı. Ortak bir işim vardı. Fakat anlayamadık, ayrıldık. Ben görsel, resim-iş öğretmeniyim. Şu anda bir iş aramıyorum. Zaten dinlenmek istiyorum. Zaten 49 yaşında emekli olacağım. Kuruma bağlı çalışmak istemiyorum artık. Ama aldığım aylık olmasaydı, daha kısa süre içerisinde iş aramaya başlardım, dinlenemezdim...”* Şu anda aldığınız aylık kadar bir iş teklifi gelse değerlendirir miydiniz? sorusunu ise B.Ç., *“şu anda bir iş teklifi olsa kabul etmezdim..”* şeklinde ifade etmiştir.

İki buçuk yıldır babasından kız çocuğu statüsünde aylık alan Katılımcı üniversite mezunu E.D. ile iki buçuk aydır babasından kız çocuğu statüsünde maaş alan üniversite mezunu Katılımcı N.Ö. aylık aldıkları için eğitimlerine devam ederek iş hayatına girmeyi ertelemişlerdir. Bu durumu Katılımcı: E.D. *“okulu bitirdikten sonra iki buçuk yıl babamın aylığını almaya devam ettim. Sonra ücretli öğretmenliğe başvurudum. Dolayısıyla iki ay önce sözleşmem bitti. Şimdi yine babamdan aylık bağlattım. Biraz birikim yaptım, KPSS’ye hazırlanıp atanmak istiyorum kadrolu olarak”* şeklinde belirtmiştir. Babanızdan aldığınız maaş olmasa çalışır mıydınız sorusuna ise, *“O zaman KPSS’ye hazırlanamazdım. Çalışmak zorunda kalırdım ve KPSS eğitimim aksardı haliyle.”* cevabını vererek aldığı aylık olmasaydı KPSS’ye hazırlanamayacağını ifade etmiştir. Katılımcı N.Ö. de benzer şekilde, *“üniversiteden mezun olduktan sonra bir ay babamdan aldığım aylıktan faydalandım. Eylülde ücretli öğretmenliğe başladım. Hazıranda sözleşmem bitti. O nedenle babamdan tekrar aylık almaya başladım.”* şeklinde belirtmiştir. Babanızdan aldığınız maaş olmasaydı çalışır mıydınız? sorusuna ise N.Ö., *“babamdan aldığım aylık olmasaydı ücretli öğretmenlik sürem bittiğinde kesinlikle yeniden iş aramak zorunda kalırdım. Şu anda iş aramıyorum. KPSS’ye hazırlanıp atanmak istiyorum. Ama gelirim olmasaydı KPSS’ye hazırlanma imkânım olmazdı. Ücretli öğretmenlikte sigortam yarım gün ödeniyor. İstemiyorum tekrardan..”* şeklinde cevap vermiştir. N.Ö. de E.D. gibi aldığı aylık olmasaydı KPSS’ye hazırlanamayacağını belirtmiştir.

Verilen cevaplardan da görüldüğü üzere görüşülen hak sahiplerinden bazıları çalışma hayatına girmekten tamamen vazgeçmemiş olmakla birlikte; aldıkları aylık nedeniyle bir kısmı çalıştıkları işyerlerinde sorunlar yaşadığı için bir kısmı ise eğitimine devam etmesi nedeniyle çalışma hayatına girmeyi ertelemişlerdir.

### 6.3. Kayıt Dışı Çalışmaya Etkisi

Çalışmanın hipotezlerinde belirtilen ve doğrulanan dul ve yetim aylıklarının önemli başka bir etkisi, ölüm aylığı alan hak sahiplerinin bir kısmında görülen kayıt dışı çalışmadır. Daha önceden teorik kısımda da belirtildiği gibi dul ve yetim aylığı alan hak sahiplerinde, aylıklarının bir kısmının ya da tamamının kesilmemesi için kayıt dışı çalışma oldukça sık görülen bir durumdur. 5510 sayılı SSGSS Kanunundan önce eşin vefat etmesi durumunda kadın ya da erkek dul statüsü sebebiyle vefat eden eşin yaşlılık aylığı miktarının çalışsın ya da çalışmasın %75'ini almaktaydı. 5510 Sayılı Kanunun 34. maddesi ile çalışması durumunda dul statüsünde bulunan hak sahibi, sözü edilen miktarın %50'sini alabilecektir. Bu durum kadınların en azından kayıtlı olarak çalışmasını caydırıcı bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>383</sup> Ulusal istihdam Stratejisinde ise hak sahiplerinin kayıt dışı çalıştığı ile ilgili ifadeye önceki bölümde yer verilmiştir. Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda yer alan veriler de aylık alanların kayıt dışı çalıştığını doğrulamaktadır. Buna göre, 2010 yılı itibariyle dul yetim aylığı alan kişilerden kayıtlı çalışanların sayısı **33.425** iken, kayıt dışı çalışanların sayısı **243.782** kişidir.<sup>384</sup>

İki yıldır anne ve babasından kız çocuğu statüsünde ölüm aylığı geliri ve buna ek olarak kayıt dışı olarak üç aydır bebek bakıcılığı yapan Katılımcı B.E.'nin belirttiği ifadelerle bakıldığında çarpıcı bir durum ortaya çıkmaktadır. B.E.'ye sorulan şu anda iş arıyor musunuz ya da çalışıyor musunuz? sorusu sorulduğunda verdiği cevap: “ *Şimdiye kadar çalışmadım. Çocuk okutuyordum, annem ve babam da yaşlıydı onlara bakıyordum. Ne bir kurs ne de başka bir şey yapamadım. Ailedeki gelir de yetiyordu. Annem ve babam*

---

<sup>383</sup> Mustafa Şahin, a.g.e., s.243

<sup>384</sup> T.C. Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2023, s.27, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zel%20ihtisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/220/sosyal%20g%C3%BCvenlik%20sis.OIK.pdf> (15.07.2015).

vefat edince aylık bağlandı bana SSK'dan. 800 TL alıyorum. Ama çocuğum üniversiteye başlayınca yetmedi. Babası da yardımcı olmuyor hiç, nafaka da almıyorum... Ben de tanıdık vasıtasıyla iş buldum. Bebek bakıyorum üç aydır... Ondan 1.000 TL alıyorum.” olmuştur. Peki, şu anda yaptığınız iş için sigortalı mısınız ya da değilseniz yaptırmayı düşünüyor musunuz? sorusuna ise Katılımcı B.E. “Onda sigortam yok. Aslında aile anlaşabilirsek sigortalı yaptırılacağımi söylediler. Ama bu sefer annem ve babamdan aldığım maaş kesilir. Ondan istemiyorum, asla yaptırmam! Nasılsa sağlık sigortasından da yararlanıyorum...” şeklinde ifade ederek aldığı aylığın kesilmemesi için kayıt dışı olarak çalıştığını net bir şekilde belirtmiştir.

İki yıldır babasından kız çocuğu statüsünde ölüm aylığı geliri olan ilkokul mezunu Katılımcı M.B. de düzensiz olarak kayıt dışı sektörde çalışmaktadır. M.B.’nin aldığı aylığın kesilmemesi için sigortalı bir iş aramadığı şu sözlerinde belirginleşmektedir: “Maaştan başka gelirim yoktu. 1,5 senedir hazırdakileri yiyorum. Çocuğumun ameliyat işi vardı onun için ek gelire ihtiyaç duydum. Aynı zamanda yeşil kart vatandaşıyım ben... İş oldukça temizliğe gitmeye başladım. Altı ay oldu. Çocuğumun bir de konuşma bozukluğu var baya bir yalnız kalmaması gerekiyor. Ondan yardım da almıyorum. Ağır engelli değil. %50 engelli olduğu için... Sadece ücretsiz eğitimden yararlanabiliyor. Bakıcı parası da alamıyorum... Ondan çalışmayı sürekli olarak çalışmayı düşünmüyorum. Kendimizi toparlayana kadar yani...” Peki, sigortalı bir işte çalışmayı düşünmüyor musunuz? sorusuna ise M.B. “Düşünmüyorum... Sigortalı çalışırsam babamdan aldığım aylık kesilir.” diyerek Katılımcı B.E. gibi sigortalı olarak çalışmayacağını belirtmiştir.

Dört buçuk yıldır eşinden dul statüsünde 1.100 TL (E.S.) ölüm aylığı geliri olan ve buna ek olarak bir buçuk yıl kayıt dışı çalıştığı yerden 500 TL alan ilkokul mezunu Katılımcı M.İ. aldığı aylığın kesilmemesi için kayıt dışı çalıştığını şu sözlerinde ifade etmiştir; “bir emlakçıda duruyorum sahibi olmadığı zamanlar gelenlere yardımcı oluyorum. Ama o sigortalı değil. Çünkü bu aldığım yetmiyor. Ne kadar doğru bunu söylemem ama sigortayı ben yaptırmadım. Çünkü bu da düşecekti öyle olsa bir sürü külfet çalıştığım yerin sahibine de bana da...” Eşinden aldığı aylık olmasaydı ya da aldığınız aylık kesilmeseydi sigortalı çalışır mıydınız? sorusuna M.İ. “Sigorta da yaptırdım o zaman tabi...” olarak belirtmiştir.

İki aydır babasından kız çocuğu statüsünde ölüm aylığı (SSK) geliri olan ilkokul mezunu Katılımcı N.E. düzensiz olarak kayıt dışı çalıştığını şu sözlerinde ifade etmiştir: *‘‘Babamdan aylık alıyorum. Onun dışında hafta sonu araba yıkama yerinde yıkama yapıyorum. Günlük 50 TL veriyorlar. Evlenmeden önce gümrükte iki yıl çalıştım. Ama evlenince çocuklarıma bakacak kimsem olmadığı için çalışmayı bıraktım. Sigortam olmadı hiç... Bir de kestane şekeri yapımı için kestane soyuyorum evde... Ama iş geldikçe yapıyorum onu... Benim düzenli çalışmam çok zor... Çocuklarıma bakıyorum. Biri on biri on üç yaşında... Sağlık problemim de var.’’*

On bir yıldır babasından (E.S.) ve eşinden (SSK) hem dul hem de kız çocuğu statüsünde ölüm aylığı geliri olan ilkokul mezunu P.A. düzenli olarak olmasa da dışarıdan teklif geldikçe hırka, yelek, havlu kenarları vb. şeyler yaptığını, Uygun bir iş olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız? sorusuna verdiği cevapta belirtmiştir: *‘‘ Bu yaştan sonra herhalde çalışmazdım. Daha genç bir yaşta da olsam çalışmazdım. Çünkü yetiyor aldığım maaş. Ama şunu da söyleyeyim böyle bebek hırkaları, yelekler, şallar örüyorum yani... Ama evde yapıyorum onları...’’* Peki, sadece babanızdan/eşinizden aldığınız aylık olsaydı çalışır mıydınız? sorusunu ise P.A. *‘‘Çalışırdım, bir yerde yetmezdi çünkü. 1.000 TL nereye yetecek?’’* diyerek sadece eşinden/babasından aldığı aylık olsaydı çalışmak zorunda kalacağını belirtmiştir.

Yapılan görüşmelerden, ölüm aylığı gelirine sahip olanların bir kısmı aldıkları aylığın kesilmemesi için kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedirler hipotezi doğrulanmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, bir yandan kadınlar kayıt dışı çalışmaları sebebiyle sosyal sigorta sisteminin dışında kalırken, öte yandan sosyal sigorta sisteminin sosyal koruma desteklerinin çalışmamaya bağlı tutulması özelliği de kadınların kayıt dışı çalışmalarına neden olabilmektedir.<sup>385</sup>

#### **6.4. Genel Sağlık Sigortasından Faydalanma Amacı**

Hipotezlerde suiistimale yönelik davranış olarak belirtilen ve görüşmelerde doğrulanan dikkate değer bir sonuç ise kişilerin genel sağlık sigortasından faydalanma amacı ile ‘gelir ihtiyacı’ olmamasına rağmen ölüm aylığını bağlatmasıdır. 5510 sayılı

---

<sup>385</sup> Mustafa Şahin, a.g.e., s.234

SSGSS Kanunundan önce kız çocukları evli olmadıkları ve kayıtlı olarak istihdam edilmedikleri süre boyunca yaşlarına bağlı olmadan kamu sağlık sigortası kapsamında olan ‘ebeveynlerine’ bağlı kabul edilmekteydiler. Aynı şekilde aile reisi erkeğin vefatı durumunda hem eşe hem de kız çocuğuna sağlık sigortası sağlanmaktaydı.<sup>386</sup> Sağlık siteminde gerçekleştirilen reformla beraber, eşit muamele ve bireyselleşme eğilimine doğru bir geçiş olduğu gözlemlenmektedir. Kız çocukları daha önceden sigortalı olan ebeveynlerinden belirli şartlara bağlı olarak sağlık sigortasından yararlanabiliyorken, reformla birlikte artık 1.10.2008’den sonra doğan kız çocukları GSS açısından 18 veya 25 yaşını doldurmalarıyla birlikte bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünü kaybederek gelir testine tabi tutulacaklardır.<sup>387</sup> Prim şartı kız çocukları için Türkiye’deki işgücüne katılma oranları dikkate alındığında zor görünse de eski sistem kız çocukları için sağlanan sağlık hizmeti sosyal hak olmaktan öte paternalist bir yapıyı yansıtmaktaydı.<sup>388</sup>

Genel Sağlık Sigortasından faydalanma amacını bir yıldır babasından kız çocuğu statüsünde ölüm aylığı alan üniversite mezunu Katılımcı G.A.’nın şu sözlerinde görmek mümkündür: *“Şu anda sigortasız dershanede part-time öğretmenlik yapıyorum. Sonuçta part-time iş olunca sigortalı da olmak zor. Daha önce sigortalı başka yerde çalıştım ama oradan ayrıldım. Bir süre isteğe bağlı sigorta ödedim ihtiyaç duymadım o yüzden sağlık sigortasına da... O yüzden aslında ben bu maaştan ziyade sağlık sigortasından faydalanmak için başvurduğum. Yaklaşık bir sene önce devlet hastanesine gittim. Muayyene için 30 TL istediler. Özelden farkı yok... 20 TL verip özelde baktırırım dedim... O zaman ihtiyaç duydum bu aylığa...”*

Sekiz yıldır babasından kız çocuğu statüsünde ölüm aylığı alan ilkokul mezunu Katılımcı A.N. de ölüm aylığını genel sağlık sigortasından faydalanmak için bağlatmıştır. A.N. genel sağlık sigortasından yararlanma amacıyla aylık bağlattığını şu şekilde ifade etmiştir: *“Aslında babam 2007’de vefat etti, maaş anneme bağlandı. Ben bir sene sonra almaya başladım. O zamanlar da Ali Tezel çıkıyordu. En küçük teyzem var o seyretmiş. Açtı bana telefon... Biz seyretmiyorduk. Sabah programlarında çıkıyormuş. Eniştemin sigorta kâğıdı vardı sen onu bul dedi. Sen bağlatmamıştın aylık ama sağlıktan*

---

<sup>386</sup> Tuğba İnci Ağartan, “Toplumsal Cinsiyet ve Sağlık Reformu: Politikalar ve Etkileri, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren, 1.b, İstanbul, İletişim Yayınları, s.265

<sup>387</sup> Alper-Özgökçeler-Sümer, a.g.m.,

<sup>388</sup> Azer Kılıç, “Sosyal Politika Reformu Çerçevesinde Kadınlar ve Vatandaşlık”, a.g.m., s.341

*yararlanabiliyormuşsun dedi. İlk önce ben pek gerek görmedim nasılsa annemle birlikte yaşıyoruz aynı yere girecek maaş. Ama sağlık sigortasından yararlanmak için neden bağlatmayayım dedim...’’*

Katılımcı N.E. ise genel sağlık sigortasından yararlanmak için bir buçuk yıldır ayrı yaşadığı eşinden resmi olarak boşanmıştır. N.E.’nin bu durumu şu sözlerinde belirginleşmektedir: *Eşimle bir buçuk yıldır ayrırım... Ayrı durduğumuz için resmi olarak ayrılma gereği duymadım. Ayrıca iltihaplı romatizmam var sağlık sigortasından yararlanıyordum eşimin. Sonra abim babamdan maaş alabileceğimi söyledi. Bilmiyordum çünkü... Babam dört ay annem de 10 sene önce vefat etti. Maaşlarına ihtiyaç duymadım.. Abim maaş alabileceğimi söyleyince eski eşime bağlı kalmayacağım için resmi olarak boşandık. Zaten galiba o da evlenecek başka biriyle o yüzden razı oldu. Bir buçuk ay önce de ayrılıp aylık almak için başvurduğum.’’*

Sağlık sigortasına yönelik genel bir değerlendirme yapıldığında ölüm aylığından faydalanmak için sosyal güvenlik sisteminin kısmen suiistimal edildiği görülmektedir. Sağlık harcamalarında etkinliğin sağlanarak giderlerin azaltılmasının bir yolu da suiistimal ve kötüye kullanımların engellenmesidir.<sup>389</sup> Bu nedenle 5510 sayılı Kanunla birlikte kız çocuklarının ölüm sigortası kapsamında sağlıktan yararlanma hakkına yönelik yapılan değişikliğin oldukça yerinde bir uygulama olduğu söylenebilir.

---

<sup>389</sup> Yusuf Alper, ‘‘Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla ilgili beklentiler’’, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.1, S.1, Haziran 2011-2012, s.41.



## 6.5. Ölüm Aylığı Alan Hak Sahiplerinin Yaşam Kalitesi

Yapılan görüşmelerde ölüm aylığından faydalanan hak sahiplerinin yaşam kalitesi unsurlarından biri olan gelir durumu analiz edildiğinde genel olarak memnuniyetsizlik ön plana çıkmaktadır. Memnuniyetsizlik, hem dul hem de kız çocuğu statüsünde olanlar ve ek geliri olanlarda daha az iken, sadece dul statüsünde ya da sadece kız çocuğu statüsünde aylık alanlarda ve ek geliri olmayanlarda daha fazla görülmektedir. Şunu da hatırlatmak gerekir ki 2. Bölümde ayırıcı hükümler başlığı altında daha ayrıntılı açıklanmış olup, 5510 sayılı SSGSS Kanunu ile birlikte “tek çatı ilkesinin” gerçekleştirilmiş olması aynı anda hem dul hem de kız çocuğu statüsünde olma durumunu değiştirmiştir. Kanundan önce eş, anne-babanın ölümü halinde bağlanan dul ve yetim aylıklarının her ikisini de, aylık bağlanacak kurumların farklı olması koşuluyla, almaya hak kazanabiliyorken, Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, eşinin ve anne/babasının ölüm tarihlerinin 30 Eylül 2008 olması halinde hak sahibinin tercihinin göre eşinden ya da anne/babasından bağlanabilecektir.

Görüşmelerde hak sahiplerinin gelir memnuniyetini anlayabilmek üzere,

- Aldığımız aylık ile yaşamınızı rahat bir şekilde sürdürebiliyor musunuz?

sorusu sorulmuştur.

Anne ve babasından aylık alan aynı zamanda kayıt dışı çalışan Katılımcı B.B. soruyu “*Anne ve babamdan aldığım 800 TL aylığım var. Kızım üniversiteye gidene kadar bir şekilde yettirmeye çalışıyordum. Ama üniversiteye başlayınca yetmedi. Ufak tefek borçlarım da var. Bakıcılık yapmaya başladım dediğim gibi. Şimdi rahat geçiniyorum tabi...*” şeklinde cevaplayarak sadece aldığı aylıkla geçinmenin okul masrafları çıkınca zor hale geldiğini bu nedenle de ek gelire ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir.

Eşinden aylık alan ve kirada oturan Katılımcı F.S. “*Aldığım aylıkla çok rahat geçinemiyorum çünkü kira ödeme, taksitlerim var ufak tefek ama yine de birçok şeyi bu parayla karşılayabiliyorum. Ona da şükürler olsun.*” diyerek aldığı aylıkla geçinmenin zor olduğunu ifade etmiştir.”

Babasından aylığı olan ve temizliğe giden ayrıca 275 TL kira gideri olan Katılımcı M.B. aldığı aylıktan memnuniyetsizliğini şu şekilde belirtmiştir: “*Aldığım aylıkla*

*geçinmem çok zor... 275 TL kira masrafım var. Ek temizliğe gidiyorum iş oldukça. Çocuğum için ihtiyacım var. Babası da hiçbir şekilde yardım etmiyor...’’*

Babasından kız çocuğu statüsünde aylık alan ve annesinin aldığı maaş ile birlikte 2.200 TL geliriyle geçimlerini sağlayan Katılımcı C.G.’nin *‘‘Aldığım aylık 550 TL gibi bir miktar. Onunla senet borçlarımı ödüyorum. Geçinmem zor tabi ama annemin maaşı ve kira masrafımız da olmadığı için rahat geçinebiliyoruz.’’* açıklaması, ek gelir olanağı ve kira masrafı olmaması nedeniyle rahat bir şekilde geçinebildiğini göstermektedir.

Babasından kız çocuğu statüsünde aldığı aylığı ve eşinden 400 TL nafaka geliri olan Katılımcı S.N. de benzer şekilde soruya, *‘‘2003’ten beri nafaka alıyorum eşimden. Babamdan aldığım aylık olsa geçinemezdim. Ondan 500 TL alıyorum. İdare olur mu sadece onunla? Ev kiram ve borcum olmadığından çok şükür rahat geçiniyorum’’* şeklinde cevap vermiştir.

Kız çocuğu statüsünde aylık alan ve başka bir geliri olmayan Katılımcı E.B.’nin şu sözlerinde tek maaş ile geçinmenin zor olduğu görülmektedir: *‘‘Kredi kartı borçlarım var şu anda. 300 ve 400 TL ödemem var. Kira da 600 TL de ödüyorum. Aldığım maaş borcuma yetmeyecek. Çocuğumun masraflarını babası karşılamasa çok daha zor olurdu benim için... Çalışmaya başlayana kadar bu şekilde idare etmek zorundayım...’’* Babasından aldığı aylık ve kardeşinin yardımı olan Katılımcı E.D. de benzer şekilde ifade etmiştir: *‘‘Oturdüğüm ev kira. 450 TL kira ödüyorum. Eğitim-öğrenim kredi borcum da var. Aynı zamanda KPSS’ye hazırlanıyorum... Erkek kardeşim de çalıştığı için yardım ediyor biraz. Zaten onula kalıyorum... Yardımı olmasa yetmezdi...’’*

Katılımcı G.A, Katılımcı A.N., ve Katılımcı N.E. birbirlerine benzer şekilde cevap vererek aldıkları maaş dışında sahip oldukları gelirler ile yaşamlarını sürdürebildikleri babalarından aldıkları aylığı GSS’den yararlanmak için bağlattıklarını ifade ettikleri şu şekilde ifade etmişlerdir: Katılımcı G.A., *‘‘Ben bu maaştan ziyade sigortadan faydalanmak için başvurduğum. Çalıştığım için geçimimi sağlıyorum. Babamdan aldığım aylık küçük bir meblağ olduğundan faturaları ödememe yardımcı oluyor.’’*; Katılımcı A.N. ise, *‘‘Ben bu aylığı sağlık sigortası için bağlattım. 450 TL kira gelirim var. Ev de kendimizin, borcumuz da yok... Annemin de maaşı olduğu için rahat geçiniyoruz... Tek aylık olsa mümkün değil geçinemezdik... Ama faturalar olsun, ufak tefek ihtiyaçlarımız olsun görüyor ihtiyacımızı...’’* Katılımcı N.E. de daha önceden ifade edildiği gibi babasından aldığı aylığı

eşinden resmi olarak ayrılarak GSS'den faydalanmak için aylığı aldığını, hafta sonları araba yıkamaya giderek ve kestane yapımı için evde kestane soyarak aylığı olmadan da geçimini sürdürdüğünü belirtmiştir. Katılımcı İ.O. da benzer şekilde daha önceden de belirtildiği üzere eşinden aldığı aylık ile hayatını geçindirebilmekteyken annesinin rahatsızlığı nedeniyle ziyan olmaması için bir yıl önce babasından da aylık bağlatmıştır. İ.O. gelir memnuniyetini şu şekilde ifade etmiştir: *“Babam Bağ-kur’lu eşim sigortalıydı. İkisinden de maaş alıyorum. Borcum ve kira giderim yok. Temel ihtiyaçlarımızı karşılıyoruz çok şükür... Çok fazla bir birikim yapamasam da yetiyor...”*

Dul ve kız çocuğu statüsünde aylık alan ve zaman zaman hırka, yelek vb. şeyler yapan Katılımcı P.A. daha önce yaptığı açıklamaya ilişkin olarak, aldığı aylık yetmediği için mi hırka, yelek vb. şeyler yapıyorsun? sorusunu şu şekilde cevaplamıştır: *“Yetiyor aslında da keyif için yapıyorum. Sonuçta çocuk okutmuyorum etmiyorum, içkim yok, sigaram yok.. Yetiyor.. Devamlı değil yani arada sırada yapıyorum. Eşim vefat etmeden önce çok yapıyordum. İhtiyacımız vardı çok.”* P.A. genel olarak düşündüğünde maddi durumun eşin vefat ettikten sonra ne yönde değişti? sorusuna ise *“‘Daha iyileşti, şöyle borçlarımız bitti. Babamın aylığı da bağlandı. Eşiminki de bağlanınca daha düzeldi tabi. Bir de eşim iş kazası nedeniyle vefat etti. Öyle olunca çalıştığı yer eşimin vergi borçları ve oğlumun düğün masraflarını karşıladı. O yüzden geçimim daha rahat oldu.”* şeklinde cevap vererek aldığı gelirden memnun olduğunu belirtmiştir.

Dul statüsünden aylık alan ve 400 TL kira geliri olan Katılımcı H.T. soruya *“Çok şükür geçiniyorum şimdilik. En azından temel ihtiyaçlarımı karşılıyorum. Tabi aldığım kira gelirim olmasa zor durumda olabilirdim...”* şeklinde cevap vererek aldığı kira sayesinde geçimini daha rahat sürdürdüğünü belirtmiştir. Aynı şekilde dul statüsünden aylık alan ve kayıt dışı çalışmasından 500 TL ek geliri olan Katılımcı M.İ. de *“Aldığım aylık yetmiyordu. Eşimin rahatsızlığı nedeniyle çok borç yaptık. Onları ödüyorum, daha bitmedi.. Torunuma da yardım ediyorum. Yarıdan çoğu faturalara gidiyor zaten. Ben de çalışmaya başladım. Şimdi daha iyi durumum...”* diyerek tek aylıkla geçinemediğini, bu nedenle ek gelire ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir.

Kız çocuğu statüsünde aylık alan Katılımcı N.Ö. soruya *“Çok iyi bir şekilde geçinemsek de en azından annemle yaşamımızı sürdürmemizi sağlıyor bu maaş. Ev kendimize ait kira ödemiyoruz, borcumuz da yok... Olsaydı durum farklı olabilirdi o*

*zaman*'' şeklinde cevap vererek ev kirası ödemedikleri ve borçları olmadığı için hayatlarını sürdürebildiklerini ifade etmiştir.

Kız çocuğu statüsünde aylık alan ve eşinden 560 TL nafaka geliri olan Katılımcı N.S. *''Tabii çok rahat bir şekilde geçindiğimi söyleyemem ama yine de idame ettirebiliyorum hayatımı. Nafaka gelirim olmasa bir nebze hayatımı sürdürmemi kolaylaştırıyor. Sonuçta Türkiye şartları...''* şeklinde cevap vererek benzer şekilde aldığı ek gelirin hayatını kolaylaştırdığını belirtmiştir.

Ölüm sigortasından aylık bağlanan kişilerin yaşam kalitesi açısından genel bir değerlendirme yapıldığında; kira geliri, çalışmasından dolayı elde ettiği geliri olan, hem dul hem kız çocuğu statüsünde aylık alan, nafaka vb. geliri olan ve kira gideri olmayan hak sahibi kişiler sadece dul/kız çocuğu statüsünden başka geliri olmayan hak sahibi kişilere göre yaşamlarından daha memnun olduğu söylenebilir. Ayrıca kayıt dışı çalışma yaşam kalitesinin unsurlarından olan geliri düşük olan kişilerde görülmüştür. Bu durum kısır bir döngüyü de beraberinde getirmektedir. Çünkü kayıt dışı çalışma, yaşam kalitesinin bir diğer unsuru olan çalışma yaşamı kalitesini olumsuz etkilemektedir.

## **6.6. Diğer Sonuçlar**

Ölüm aylığı alan hak sahiplerinde yapılan görüşmelerde ortaya çıkan diğer sonuçları şu şekilde belirtmek mümkündür:

**Aile Kurumuna Etkileri:** Görüşmelerde ölüm aylığı alan kişilerin bir kısmı aldıkları aylığı güvence olarak görmesi sebebiyle eşinden daha rahat boşanabildiklerini ifade etmişlerdir. Bunu N.S'nin şu sözlerinde görmek mümkündür. *''Boşandıktan sonra maddi durumum kötüleşti, eşimin durumu iyiydi çünkü. Fatura, kira hayat şartlarım bir anda değişti. Hayata sıfırdan başladım. Aylığım olmasaydı huzursuz bir hayatım olurdu boşanamazdım gelir güvencem olmasaydı. Şu anda evlenmeyi düşünmüyorum.''* Katılımcı B.B. de belirtilen durumu benzer şekilde ifade etmiştir: *''İki yıl oldu boşanalı. O zamandan beri alıyorum maaşı. Herhangi bir nafaka vs. almıyorum. Ama maaşım olmasaydı boşanamayabilirdim. Başka geçim kaynağım yoktu çünkü..''* Katılımcı N.B. ise daha önce ifade edildiği gibi eşinden GSS'den faydalanmak için boşanmıştır.

Aile kurumuna diğer etkisi iki yıldır eşinden dul statüsünde aylık alan Katılımcı Z.A. ve bir yıldır eşinden dul statüsünde aylık alan Katılımcı F.S. ile yapılan görüşmelerde “aile”nin önemi olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum Z.A.’nın şu sözlerinde belirginleşmektedir: “Bugüne kadar hiç çalışmadım eşim izin vermedi. Onun aldığı maaş ile geçiniyorduk. Eğer aldığım maaş olmasaydı, çocuklarım bakardı yardım ederlerdi, çalışmazdım yine de.” Katılımcı F.S.’nin verdiği cevap da benzer şekildedir: “Şimdiye kadar çalışmadım hiç. Dört tane çocuğum var onlara kim bakacaktı. Mecbur ben baktım. Eşimden bağlanacak aylık olmasaydı da çalışamazdım çünkü çalışmadım şimdiye kadar ne iş yapabilirim ki. Ama çocuklarım bakardı herhalde o zaman. Onlar da çok zor geçiniyorlar hepsi kiradalar ama başka çarem olmazdı.”

**Sosyal Hayata Etkileri:** Genel olarak çalışmamanın sosyal hayata etkisi Katılımcı A.N’nin şu sözlerinde ortaya çıkmaktadır: “Aslında çalışmadığım için insanlarla iletişimim zayıf kaldı. Bu yüzden dışarıda çalışmak iyi olabilirdi.” Görüldüğü üzere kişi çalışma hayatına katılmadığı için iletişiminin zayıf kaldığını belirtmiştir. Böyle bir durumun çalışma yaşında olup, ölüm aylığı sebebiyle çalışma yaşamına katılmayan kişilerde de meydana gelebilmesi olası bir durumdur.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bir sosyal güvenlik uygulaması olarak ölüm sigortasından dul eş ve yetim kız çocuklarına bağlanan aylıkların hak sahibi olan kadınların ve kız çocuklarının işgücünü katılımını nasıl etkilediğini analiz etmek çalışmanın temel hedefiydi.

Teorik kısım incelendiğinde, çalışmanın birinci bölümünde de görüleceği gibi, 1980'lerden sonra gelişmiş ülkelerde küreselleşme süreciyle birlikte kadınların işgücüne katılımında önemli bir artış meydana gelmiştir. Belirtilen artış, kadın işgücünü korumaya ve arttırmaya yönelik sosyal politika uygulamalarını da beraberinde getirmiştir. Bu uygulamalar, çocuk bakım hizmetleri, bakım izinleri, çalışma zamanına ilişkin düzenlemeler gibi iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ve aktif işgücü piyasası politikaları üzerine yoğunlaşmaktadır. Bunlardan çocuk bakım hizmetleri kadın işgücünün artışında rol oynayan en önemli faktördür.

Türkiye'de ise kadın işgücüne katılımdaki artış gelişmiş ülkelere benzer şekilde olmamıştır. Kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranında Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde son sırada yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılmamasında eğitim seviyesi, kayıt dışılık, kırdan kente göç, geleneksel iş bölümü, yasal düzenlemeler, düşük ücret düzeyi, çocuk bakım hizmetlerindeki kurumsal yetersizlikler vb. birçok etken bulunmaktadır. Bununla birlikte özellikle son dönemde kadın istihdamının teşvikine yönelik sosyal politikalar göze çarpmaktadır. Onuncu Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi, 2015 Yıllık Program ve kadın istihdamını etkileyen son yasa tasarısı incelendiğinde, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, eğitim düzeyinin artırılması, bakım izinleri ve çocuk bakımında kurumsal hizmetlerin artırılmasına yönelik politikalar öne çıkmaktadır. Bir yandan arttırıcı politikalara yer verilirken diğer yandan da birtakım sosyal politika uygulamaları kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Bu durum Türk sosyal güvenlik sisteminin kadınlara yönelik olumlu ayırıcı uygulamalarında görülebilir. Ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarının verilme şartının hak sahibi kadınların ve kız çocuklarının evlenmeme ve sigortalı bir işte çalışmamaları şartlarına bağlı tutulması, kişilerde kayıt dışı çalışma, iş hayatına girmeme ve çeşitli suiistimalleri beraberinde getirmektedir.

Çalışmanın uygulama bölümünde de istatistiksel veriler ışığında analiz edildiği üzere işgücüne katılabilecek yaş (25-55) grubunda bulunan hak sahibi kız çocuklarının ve kadınların oransal ağırlığı oldukça yüksektir. Bu durumun nedenlerini öğrenebilmek için daha sonra bir nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle Bursa ilinde ikamet eden hak sahibi kadınlar ve kız çocukları ile yüz yüze derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Yapılan araştırma ile çalışmanın ana hatlarına bağlı kalınarak ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarının hak sahibi kadınlar ve kız çocuklarının işgücüne katılımını nasıl etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların verdiği cevaplara bağlı altı başlık altında değerlendirme yapılmıştır:

Bu kapsamda sorgulanan hususlardan ilki, hak sahibi kadın ve kız çocuklarının dul ve yetim aylıkları nedeniyle işgücüne katılmamasına ilişkindir. Başlangıç varsayımlarına bağlı olarak cevaplara bakıldığında, katılımcıların çoğu anne/babalarından ya da eşlerinden aldıkları aylıklar olmasaydı çalışacaklarını ifade etmişlerdir. İşgücüne katılmama sebeplerini ise aldıkları aylıkların kesilmemesi olarak açıklamışlardır. Hak sahibi kişiler aldıkları aylıkların miktarı düşük olmasına rağmen işgücüne katılmamakta ve hayatlarını zor şartlar altında da olsa devam ettirmektedirler. Başka bir ifadeyle yapılan görüşmelerde dul ve yetim aylıklarının hak sahibi kişilerde işgücü piyasasına girmede *isteksizlik ve tembellik* yarattığı açık bir şekilde gözlemlenmiştir.

Sorgulanan hususlardan ve çalışmanın hipotezlerinden bir diğeri ölüm sigortasından sağlanan sosyal yardımların hak sahibi kadın ve kız çocuklarında çalışma hayatına girmelerini geciktirme etkisidir. Yapılan görüşmelerde de görüşülen hak sahiplerinden bazıları çalışma hayatına girmekten tamamen vazgeçmemiş olmakla birlikte; aldıkları aylık nedeniyle bir kısmı çalıştıkları işyerlerinde sorunlar yaşadığı için bir kısmı ise eğitime devam etmesi nedeniyle çalışma hayatına girmeyi ertelemişlerdir. Aynı şekilde bu kişiler de aldıkları aylıklar olmasaydı çalışacaklarını açıkça ifade etmişlerdir.

Araştırma kapsamında sorgulanan hususlarından biri de dul ve yetim aylığı alan hak sahibi kişilerde görülen kayıt dışı çalışmadır. Katılımcıların bir kısmı aldıkları aylıkların bir kısmının ya da tamamının kesilmemesi için kayıt dışı çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu tespit teorik çerçevede de yer verildiği üzere Ulusal İstihdam Stratejisinde belirtilen durumla örtüşmektedir: “*ebeveynine ait ölüm aylığı gelirine sahip*

*olanlar ile sosyal yardımlardan faydalananların bu imkânlarını kaybetmemek için kayıt dışı çalışmayı tercih edebildikleri gerçeği göz önünde bulundurularak bu alanlarla ilgili denetimler sıklaştırılmalı, yasal ve idari önlemler alınmalıdır''.* Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda yer alan veriler de aylık alanların kayıt dışı çalıştığını doğrulamaktadır. Buna göre, 2010 yılı itibariyle dul yetim aylığı alan kişilerden kayıtlı çalışanların sayısı **33.425** iken, kayıt dışı çalışanların sayısı **243.782** kişidir. Burada Türk sosyal sigorta sisteminin kayıt dışı çalışmayı özendirmediği gerçeğiyle karşılaşmaktayız. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse sosyal sigorta sisteminden sağlanan sosyal koruma desteklerinin çalışmamaya bağlı tutulması özelliği kadınların kayıt dışı çalışmalarına neden olabilmektedir ve bu durum görüşmelerde de doğrulanmıştır.

Çalışma kapsamında araştırılan bir diğer konu ise, çalışmanın hipotezlerinden biri olan, hak sahibi kişilerin suiistimale yönelik davranışlarıdır. Bu durum çalışmada, katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda hak sahibi kişilerin genel sağlık sigortasından faydalanma amacı ile 'gelir ihtiyacı' olmamasına rağmen ölüm aylığını bağlatması olarak karşımıza çıkmıştır. Çalışmanın teorik kısmın da açıklandığı gibi 5510 sayılı Kanunla birlikte 1.10.2008'den sonra doğan kız çocukları artık GSS açısından 18 veya 25 yaşını doldurmalarıyla birlikte bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünü kaybederek gelir testine tabi tutulacaklardır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunla birlikte kız çocuklarının ölüm sigortası kapsamında sağlıktan yararlanma hakkına yönelik yapılan değişiklik yerinde bir uygulama olmuştur.

Çalışmada ayrıca ölüm aylığı alan hak sahibi kadınların ve kız çocuklarının yaşam kalitesi unsurlarından biri olan gelir durumu analiz edilmiştir. Kira geliri, çalışmasından dolayı elde ettiği geliri olan, hem dul hem kız çocuğu statüsünde aylık alan, nafaka vb. geliri olan ve kira gideri olmayan hak sahibi kişiler sadece dul/kız çocuğu statüsünden başka geliri olmayan hak sahibi kişilere göre yaşamlarından daha memnun olduğu söylenebilir. Ayrıca kayıt dışı çalışma geliri düşük olan kişilerde görülmüştür.

Çalışmanın başlangıcında belirtilmeyen ancak verilen cevaplardan ortaya çıkan birtakım sonuçlar 'Diğer Sonuçlar' başlığı altında Aile Kurumuna Etkileri ve Sosyal Hayata Etkileri alt başlıkları ile analiz edilmiştir. Buna göre aile kurumuna etkisi, ölüm aylığı alan kişilerin bir kısmının aldıkları aylığı güvence olarak görmesi sebebiyle eşinden daha rahat boşanabilmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca aile kurumuna diğer etkisi



ise hak sahibi kişiler tarafından aile kurumunun öneminin vurgulanmasıdır. Sosyal hayata etkileri ise, kişilerin çalışma hayatına katılmadığı için iletişiminin zayıf kaldığı yönünde vurgu yapmaları olmuştur.

Genel bir değerlendirme yapıldığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin birtakım ayırıcı uygulamaları kadınları çalışma yaşamında engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan biri emekliliğe ilişkin düzenlemelerken bir diğeri kadın ve kız çocuklarına dul ve yetim aylıklarının verilme şartlarıdır. 5510 sayılı Kanunla birlikte düzenlemeler sonucunda, 2036 yılından itibaren geçerli olmak üzere kademeli geçişler ile kadın ve erkeklerin emekli olma yaşı 2048’de 65’e yükseltilerek kadınlar lehine olan fark kaldırılmış olmaktadır. Ancak ölüm sigortasından sağlanan haklarda kısmen değişiklik yapılmış olup ayırıcı düzenlemelerin birçoğu halen yürürlüktedir. Türkiye’de ölüm sigortasından verilen dul ve yetim aylıklarının çalışmama ve evlenmeme şartlarına bağlı tutulması sonucunda birçok kadın ve kız çocuğu çalışma hayatına girmemekte ya da kayıt dışı çalışmaktadırlar. Ayrıca bu durum çeşitli suiistimalleri ve diğer sonuçları beraberinde getirmekte olup SGK’nın açıklarının artmasına da neden olmaktadır.

Onuncu Kalkınma Planında da belirtildiği üzere Türkiye’nin 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin gerçekleştirilmesinde kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış büyük rol oynayacaktır. Daha önceden de belirtildiği gibi ölüm sigortasından dul eş aylığı hem kadın hem de erkek için öngörülmüştür. Ancak 2013 yılı istatistiklerine göre dul eş aylığı alan kadınların oranı % 97,7 iken; bu aylıktan faydalanan dul erkek eş oranı % 2,3’tür. Bunun yanı sıra yetim aylığından faydalanan 25 + yaş grubu kız çocuklarının aylık alma oranı % 72,2 iken, erkeklerin % 9,7’dir. Bu durum ölüm sigortası gelir ve aylıklarının kadınlar ve kız çocukları için oluşturulan bir sigorta haline getirdiğini göstermektedir. Bu nedenle Onuncu Kalkınma Planındaki ifade ne kadar anlamlıysa kadınların işgücüne katılımlarına engel olan mevcut uygulamaları gözden geçirmek de bir o kadar anlamlı olacaktır.

## KAYNAKLAR

- AĞARTAN Tuğba İnci, “Toplumsal Cinsiyet ve Sağlık Reformu: Politikalar ve Etkileri, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren, 1.b., İstanbul, İletişim Yayınları, ss.251-278.
- ALPER Yusuf, “Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla ilgili beklentiler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.1, S.1, Haziran 2011-2012, ss.7-47.
- ALPER Yusuf, 2014, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalara Hukuku**, 6.b. Dora Yayınları, Bursa, Eylül 2014.
- ALPER Yusuf, “Sosyal Güvenlik”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol- Yusuf Alper, 5.b.,Dora Yayınları, Bursa, 2014, ss.203-238.
- ALPER Yusuf, “Sosyal Güvenlik ve Kadın”, 21. Yüzyılda Kadın Emeği, **Türk Metal Kadın İşçiler 20. Büyük Kurultayı**, Ankara, Mart 2015.
- ALPER Yusuf- Tamilla SAFAROVA, “Sosyal Güvenlik Referandumu ve Çalışan Kadının Sosyal Güvenliği”, **21. Yüzyılın Eşliğinde Kadınlar Değişim ve Güçlenme**, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı, C.3, İzmir, 2010, ss.183-190.
- ALPER Yusuf- Çağatan DEĞER-Serdar SAYAN, **2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik Sistemine Bakış)**, TÜSİAD, İstanbul, 2012.
- ALPER Yusuf - Serhat ÖZGÖKÇELER - Gözde SÜMER, “Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdama Etkisi”, **16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Sakarya, Mayıs 2015.
- ALTAN Ömer Zühtü, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanunu ile Korunması**, 1.b., Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Eskişehir, 1980.
- ALTAN Ömer Zühtü, **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006.
- ALTINDAL Ayça, “Ölüm Sigortasında Ölüm Yardımlarının Türkiye’de Uygulanabilirliği ve Aktüeryal Analizi”, **TİSK AKADEMİ**, C.10, S.19, 2015, ss.88-111.
- ALTUNIŞIK Remzi vd., **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı**, 5.b., Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2007
- ALTUNTAŞ Betül - Reyhan ATASÜ TOPÇUOĞLU, “Engelli Hakları, Bakım Güvencesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Çerçevesinde Evde Bakım Hizmeti”, **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler Kitabı**, Petrol-İş Yayını: 119, İstanbul, Kasım 2014, ss.307-322.

- ANDERSEN Gosta Esping, **Tamamlanmamış Devrim Kadınların Yeni Rollerine Uymak**, çev. Selin Çağatay, 1.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011.
- ARIN Tülay, **Kriz, Devlet, İktisat Ve Sosyal Güvenlik Politikaları**, der. Cengiz Arın, 1.b., İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Ocak 2013.
- ASLAN Onur Ender, ‘‘Cumhuriyet ve Kadın Memurlar’’, **Amme İdaresi Dergisi**, C.39, S.4, Ankara, Aralık 2006, ss.118-149.
- ASLANTEPE Gülay, ‘‘ Kadın İstihdamının Artırılması ve ILO Sözleşmeleri’’, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, ed. Ahmet Makal-Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, Mayıs 2012, ss.159-167.
- AYTAÇ Serpil- Mustafa Sevüktekin- Özlem Işığışık vd., **Çağdaş Snyai Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu; 219, Ankara, 2002.
- BAKIRCI Kadriye, ‘‘Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme’’, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkaracan, İTÜ BMT-KAUM, İstanbul, 2010, ss.59-86.
- BERBER Metin - Burçin Yılmaz Eser, ‘‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, ‘‘İş, Güç’’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.10, S.2, Bursa, Nisan 2008, ss.1-16.
- BERG Bruce L., **Qualitative Research Methods For The Social Sciences**, 4.b.,California State University, Long Beach, 2001, s.70.
- BOZKURT Veysel, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, 1. b., Aktüel Yayınları, İstanbul, 2005.
- BUĞRA Ayşe, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**, der. Ayşe Buğra - Yalçın Özkan, 1.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2014.
- BUĞRA Ayşe- Yalçın Özkan, ‘‘Türkiye’nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dinin Muhafazakârlık ve Kadın İstihdamı, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**, der. Ayşe Buğra - Yalçın Özkan, İletişim Yayınları, 1.b., İstanbul, 2014, ss.125-154.
- BUĞRA Ayşe, ‘‘Türkiye’nin Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakârlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma’’, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu- Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012, ss.47-70.
- ÇETİNKAYA Şahin, Türkiye’de Sosyal Yardımlaşma Müessesesi: Durum Analizi, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, 2012.
- ÇİTÇİ Oya, **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, 1.b., Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1982.

- DAYIOĞLU Meltem - Murat G. Kırdar, **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler**, Çalışma raporu, T.C. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı. Ankara, Mart 2010.
- DEDEOĞLU Saniye, “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012, ss.211-230.
- DİLİK Sait, “Sosyal Yardımlar -İki Anlamlı Bir Terim-”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.35, S. 1-4, Ankara, 1993, ss.55-72.
- DÖKMEN Y. Zehra Dökmen, **Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, Remzi Kitabevi, 1.b., İstanbul, 2015.
- ECEVİT Yıldız, “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, Yay Haz.: Şirin Tekeli, 5.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, ss.105-114.
- ECEVİT Yıldız, “ İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkaracan, İTÜ BMT-KAUM, 1.b., İstanbul, 2010, ss.87-114.
- EKİN Nusret, “The Labour Force and Employment Women Problem in OECD Countries”, **Turkish Employment Organization Conferance, Improving Employment Prospects for Women in a Changing Society 7-8 November İstanbul**, Ankara, 1990, pp.53-69.
- ELVEREN Adem Yavuz, “Assesing Gender İnequality in the Turkish Pension System”, **International Social Security Review**, Vol.61, N.2, USA, 2008, pp.39-58.
- ERDUT Tijen, “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum**, C.6, S.3, İstanbul, 2005, ss.11-49.
- ERGÜNEŞ Nuray, “Kadınlara Yönelik Kredi Biçimleri ve Kadın Emeğinin Enformelleşmesi”, **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği**, ed. Saniye Dedeoğlu-Melda Yaman Öztürk, Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 1.b., İstanbul, 2010, ss.183-214.
- ERİŞÇİ Lütfü, **Türkiye’de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)**, 1.b., Kebikeç Yayınları, Ankara, 1951.
- ERSÖZ Halis Yunus, **Sosyal Politikada Yerelleşme**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2010- 99, İstanbul, 2011.
- ERTUĞRUL Işın Ulaş, “Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper, 5.b., Dora Yayınları, Bursa, 2014, ss.304-318.
- ERTÜRK Şükran, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası: AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, 1.b., Ankara, Mart 2008.

- GERŞİL SARI Gülşen- İnan Eryılmaz, “Değişen Türkiye’nin Sosyal Politika Anlayışı: Sosyal Yardım ve Hizmetlerdeki Dönüşüm ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması, **Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar: Bildiriler Kitabı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2014.
- GÖKKILINÇ Ayşe Gül, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- İLKARACAN İpek, “Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkaracan, İTÜ BMT-KAUM, 1.b., İstanbul, 2010, ss.21-58.
- İŞİĞİÇOK Özlem, **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakıdır İş**, 1. b., Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005.
- İŞİĞİÇOK Özlem, **İstihdam ve İşsizlik**, 2.b., Dora Yayınları, Bursa, 2014.
- İŞÇİ Öznur - Hatice Görgülü, “AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İstihdamı”, **2nd International Conference on Women’s Studies: Breaking the Glass Ceiling**, Famagusta, April 27-28 2006, Turkish Republic of Northern Cyprus, 2006, ss.1-15.
- JAMES Estelle, **Rethinking Survivor Benefits**, Social Protection & Labor World Bank, Washington, December, 2009.
- KANDİYOTİ Deniz, **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler**, 4.b., Metis Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- KARAKIŞLA Yavuz Selim, “Uşakta Kadın Halı İşçileri’nin İsyanı (1908)”, **Toplumsal Tarih**, C.17, S.99, İstanbul, Mart 2002, ss.54-57.
- KARATAY Abdullah Karatay, “Kamuda Dönüşüm ve Çocuk Koruma Politikasında Değişim Eğilimleri”, **Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika**, Der. Betül Altuntaş, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul, 2014, ss. 13-22.
- KAZGAN Gülten, **Tanzimattan 21. yüzyıla Türkiye Ekonomisi: Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 4.b., İstanbul, 2009.
- KILIÇ Azer, “Sosyal Politika Reformu Çerçevesinde Kadınlar ve Vatandaşlık”, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, der. Hülya Durudoğan, Fatoş Gökşen, Bertül Emrah Oder, Deniz Yüksek, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, ss.337-348.
- KORKMAZ Adem - Gülsüm Korkut, “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **SDÜ İİBF Dergisi**, C.17, S.2, Isparta, 2012, ss.41-65.
- KOCACIK Faruk - Veda. B. Gökaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 6, S. 1, 2005, ss.195-219.
- KORAY Meryem, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, 1. b., Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir, 2003.

- KORAY Meryem, **Sosyal Politika**, 4.b., İmge Kitabevi Yayınları, 2012.
- LEWIS Jane, **Work-Family Balance, Gender And Policy**, Edward Elgar Publishing Limited, UK, 2009.
- MAHİROĞULLARI Adnan - Adem Korkmaz, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, 3.b.,Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2013.
- MAKAL Ahmet, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, 1.b.,Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, Mayıs 2012, ss.38-115.
- MİLLER Jane, “Sosyal Politika ve Aile Politikası”, **Sosyal Politika, Kuramlar ve Uygulama**, ed.Pete Alcock- Margaret May- Karen Rowlingson, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2011.
- MOGHADAM Valentine, “Gender and Globalization”, **Journal of World System Research**, Vol.5, No.2, Summer 1999, pp.367-388.
- ORLOFF Ann Shola, **Women’s Employment and Welfare Regimes: Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America**, Social Policy and Development Programme, Geneva, 2002.
- ORTAKAYA Ahmet Fatih - Gamze Torun, “Devlet Tarafından Verilen Sosyal Yardımlarda Mükerrerliğin Hesaplanması”, **Yardım ve Dayanışma Dergisi**, Y.2, C.2, S.3, Ankara, Ocak-Haziran 2011, ss.75-92.
- ÖNDER Nurcan, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Ankara, Temmuz-Eylül 2013, ss.35-61.
- ÖZDEMİR Süleyman, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 2.b., İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2007.
- ÖZAR Şemsa, “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, ed. Ahmet Makal-Gülay Toksöz, 1.b., Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, Mayıs 2012, ss.266-304.
- ÖZER Mustafa - Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C.3, S.1, Eskişehir, 2003, ss.55-86.
- ÖZKAPLAN Nurcan, “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi”, **Çalışma ve Toplum**, C.2, S.21, 2009, ss.15-23.
- ÖZKAPLAN Nurcan, “Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü (1980-2007)”, **İktisat ve Toplumsal Cinsiyet**, ed. Ufuk Serdaroğlu, 1.b., Efil Yayınevi, Ankara, Temmuz 2010, ss.38-48.
- ÖZKAN SAYAR Gökçen - Bülent Özkan, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, C.1., S.24, İstanbul, 2010, ss.91-103.

- ÖZTÜRK Melda Yaman, “Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadının Konumu”, **İktisat Dergisi**, S.514, İstanbul, Aralık 2010, ss.89-96.
- SERDAR BOZKIR Aysu, “Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi Ve Türkiye’de Sosyal Politika”, **Sosyal Politika**, 5.b., ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper, Dora Yayınları, Bursa, 2014, ss.1-25.
- SEYYAR Ali, **Engelli ve Yaşlı Hizmetlerinde Sosyal Bakım**, 3.b., Rağbet Yayınları, İstanbul, 2013.
- SİLVERA Rachel, “Fransa’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Yeni Bir Yaklaşım Olarak “Parentalizm”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, der. İpek İlkaracan, 1.b., İTÜ BMT-KAUM, İstanbul, 2010, ss.145-176.
- SİLVERMAN David - Amir MARVASTİ, **Doing Qualitative Research: A Comprehensive Guide**, Sage Publications, United States of America, 2nd edition, 2008
- SÜRAL Nurhan, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar”, **TİSK AKADEMİ**, C. 10, S.19, Ankara, Mart 2015, ss.6-43.
- ŞAHİN Mustafa, “ Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu- Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012, ss.231-250.
- ŞENER Ülker, “Başbakanlık’ın “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”: Olumlu bir adım; ancak daha yapılacaklar var., **TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı): Tepav Değerlendirme Notu**, Haziran 2010.
- ŞENKAL Abdülkadir, **Bilgi Ekonomisi ve Emek**, Umuttepe/Ekonomi Dizisi, İzmit, 2015.
- ŞENOCAK Hasan, “ Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.56, İstanbul, 2009, ss.409-468.
- TALAS Cahit, **Toplumsal Politika**, 4.b., İmge Kitabevi, Ankara, 1997.
- TALAS Cahit, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, 1.b., Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992.
- TAŞÇI Faruk, “Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar”, **Kamu-İş**, C.9, S.4, 2008.
- T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI DEVLET DENETLEME KURULU, **Araştırma ve İnceleme Raporu: Türkiye’de Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler Alanındaki Yasal ve Kurumsal Yapının İncelenmesi, Aile, Çocuk, Özürlü, Yaşlı ve Diğer Kişilere Götürülen Sosyal Hizmetlerin ve Sosyal Yardımların Genel Olarak Değerlendirilmesi, Bu Hizmetlerin Düzenli ve Verimli Şekilde Yürütülmesinin ve Geliştirilmesinin Sağlanması Hakkında**, Ankara, 2009.

- T.C. ÇSGB, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)**, Ankara, Ekim 2013.
- TEMİZ Hasan Ejder, **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri**, 1.b., Genel-İş Matbaası, İzmir, 2004.
- TOKOL Aysen, ‘‘Dünyada Kadın İşgücü’’, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri**, TİSK I-II, Aralık, 1999.
- TOKSÖZ Gülay, ‘‘Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kısılcında Türkiye’de Kadın Emeği’’, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, 1.b., İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ed. Nergis Mütevellioğlu-Sinan Sönmez, İstanbul, 2009.
- TOKSÖZ Gülay, **Kalkınmada kadın emeği**, Varlık Yayınları, İstanbul, 2012.
- TOKSÖZ Gülay, ‘‘ Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği’’, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, der. Saniye Dedeoğlu- Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012, ss.103-126.
- TOZAN Celal, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca Birden Çok Dosyadan Gelir/Aylık Alma Hakkının Doğması**, TÜRK-İŞ, Ankara, 2014
- TÖREN AKDEMİR Nevra Akdemir Tören-Nihal Şirin Pınarcıoğlu, ‘‘Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik, Politika ve Faaliyetler Üzerine Bir Değerlendirme Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu’’, **Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar: Bildiriler Kitabı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2014, ss.321-356.
- TUNA Orhan - Nevzat YALÇINTAŞ, **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991.
- ULUTÜRK Süleyman - Kutlu DANE, ‘‘Sosyal Güvenlik: Teori, Dönüşüm ve Türkiye Uygulaması’’, **Elektronik Sosyal Bilimler**, C.8, S.29, 2009, ss.114-142.
- URHAN Betül, **Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar Sendika-Kadın İlişkinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**, KADAV Yayınları, İstanbul, Aralık 2014
- UŞEN Şelale, ‘‘Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları’’, **Çalışma ve Toplum**, C.2, S.13, 2007. ss.65-94.
- ÜSTÜN İlknur, ‘‘Ayrımcılık Bağlamında Beyaz Yakalı İşsizliği’’, ‘‘**Boşuna mı Okuduk?’’ Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği**’’, ed. Tanıl Bora- Aksu Bora-Necmi Erdoğan-İlknur Üstün, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, ss.141-180.
- YAMAN Melda, **Ataerkil Kapitalist Tahakküm Altında Kadın Emeği, Bedeni**, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 2013.
- YAZGAN Turan, **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1992.
- YAZICI Berna, ‘‘Sosyal Politikanın Cinsiyeti’’, **Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika**, der. Betül Altuntaş, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul, 2014, ss.79-94.



YILDIRIM Ali - Hasan ŞİMŞEK, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 9.b.,Ekim 2013

YILMAZ Bediz, “Türkiye’de Sosyal Devletin Dönüşümü ve Sosyal Yardımlar: Şartlı Nakit Transferi Alan Kadınlar Üzerine Bir Değerlendirme”, **Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar: Bildiriler Kitabı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2014.

YORULMAZ Çiğdem, “Ölüm Sigortası”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.3, Y.68, Ankara, 2010, s.289-309

YUVALI Ertuğrul, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **TBB Dergisi**, S.106, Ankara, 2013, ss.93-114.

ZENGİN Eyüp -Ayhan ŞAHİN- Salih ÖZCAN, “Türkiye’de Sosyal Yardım Uygulamaları”, **Yönetim ve Ekonomi**, C.9, S.2, Manisa, 2012, ss.133-142.

## **Diğer Kaynaklar**

ARGÜDEN Yılmaz, “Yaşam Kalitesi”, **Dünya Gazetesi**, 31.12.2000, <http://www.arguden.net/tr/makaleler/yasam-kalitesi-2/> (12.06.2015).

BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ SOSYAL POLİTİKA FORUMU, **Eşi Vefat Etmiş Kadınlar için Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi Final Raporu**, İstanbul, Şubat 2011, s.2, [http://www.spf.boun.edu.tr/content\\_files/SPF-SYDGM\\_NihaiRapor.pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/SPF-SYDGM_NihaiRapor.pdf), (17.06.2015).

Boğaziçi Üniversitesi SOSYAL POLİTİKA FORUMU, **Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri**, İstanbul, 2009, (<http://www.spf.boun.edu.tr/docs/MAHALLE%20KRESLERI%20-%20ARASTIRMA%20RAPORU.pdf>), (02.06.2015).

CERİSE Somali “et al”, “How do Maternity Leave and Discriminatory Social Norms Relate to Women’s Employment in Developing Countries”, **OECD Development Center**, 2013, <http://www.oecd.org/dev/poverty/OECD> (10.06.2015).

CHRONIC POVERTY RESEARCH CENTRE, “ Social Assistance and the ‘dependency syndrome’”, **Policy Brief**, N.22, UK, 2011, pp.1-8, [http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication\\_files/PB%2022.pdf](http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication_files/PB%2022.pdf), (14.06.2014).

DEL BOCA Daniela- “et al.”, **Labour Market Participation of Women and Fertility: The Effect of Social Policies**, 2003, [http://www.frb.org/upload/file/copy\\_0\\_paper\\_delboca.pdf](http://www.frb.org/upload/file/copy_0_paper_delboca.pdf), (29.08.2014).

DİNÇOFLAZ Janset, Kentteki Kadının Yoksulluğu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü’nün Kadın Yoksulluğuyla Mücadele Politikaları, **Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi**, Ankara, Mayıs 2009, s.161.

<http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/data/54291802369dc32358ee29ad/Janset%20Dincoflaz%20Uzmanl%C4%B1k%20Tezi.pdf>, (17.06.2015).

ESER Mehmet, “Kız Çocuklarının Yetim Aylığı ve Sağlık Hakları”, 12.04.2010, <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/14388911.asp>, (19.05.2015).

FIRAT Reha, “Yaşam Kalitesi mi, Yaşam Standartı mı?”, **Köprü Dergisi**, S.90, <http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=679>, (13.06.2015).

FULTZ Elaine- John Francis, **Cash Transfer Programmes, Poverty, Reduction and Empowerment of Women: A Comparative Analysis: Experiences From Brazil, Chile India, Mexico and South Africa**, ILO Gender Equality and Diversity Branch Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2013. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>, (20.07.2014).

HACIMAHMUTOĞLU Hande, Türkiye’de Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009.

HENNİG Marina “et al”, How Do Employed Women Perceive the Reconciliation of Work and Family Life, **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol.32, N.9/10, ss.513-529, 2012, <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus> (17.07.2014).

ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf) (10.09.2014).

ILO, **Maternity and Paternity at Work: Law and Practise Across The World**, Geneva, 2014, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf), (13.04.2015).

ILO, **World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice**, Geneva, June 2014, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/lang--en/index.htm>, (15.06.2014)

KEİG, **SSGSS Yasa Tasarısı Kadınlara Nasıl Bir “Sosyal Güvenlik” Vaat Ediyor?** Rapor, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, 2008, <http://www.ttb.org.tr/kadinhekim/file/ssgss-rapor.pdf>, (14.03.2015).

KILIÇ Azer, “Continuity and Change in Social Policy Approaches Toward Women”, **New Perspectives on Turkey**, No.38, Spring 2008, ss.135-158 [http://spm.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2012/07/Kilic-Azer\\_NPT-38.pdf](http://spm.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2012/07/Kilic-Azer_NPT-38.pdf) (20.04.2015)

KSGM, **Kadın ve Ekonomi Politika Dokümanı**, Ankara, 2008, s.11. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/ekonomi.pdf> (16.12.2014).

MAHTAB Nazmunnessa, “An Assignment On Dimensions of Gender İnequality&It’s Impact on Society”, 2011,

[https://www.academia.edu/663453/Dimensions\\_of\\_gender\\_inequality\\_and\\_Its\\_impact\\_on\\_society](https://www.academia.edu/663453/Dimensions_of_gender_inequality_and_Its_impact_on_society) (12.01.2015),

MOLYNEUX Maxine, ‘‘Conditional Cash Transfers: A ‘Pathway to Women’s Empowerment’?’’,

[http://www.pathwaysofempowerment.org/archive\\_resources/conditional-cash-transfers-a-pathway-to-women-s-empowerment-pathways-working-paper-5](http://www.pathwaysofempowerment.org/archive_resources/conditional-cash-transfers-a-pathway-to-women-s-empowerment-pathways-working-paper-5), (18.06.2015)

OECD, **Employment Outlook 2001**, Paris, 2001. <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2001.htm> (19.06.2014)

OECD, **Employment Outlook 2015**, Paris, 2015, <http://www.oecd.org/employment/oecd-employment-outlook-19991266.htm>, (09.07.2015).

OECD, ‘‘How do Maternity Leave and Discriminatory Social Norms Relate to Women’s Employment in Developing Countries?’’,

[http://www.oecd.org/dev/poverty/OECD%20DEV%20\(2013\)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf](http://www.oecd.org/dev/poverty/OECD%20DEV%20(2013)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf) (04.09.2014).

OECD, **Public Sector Pensions and The Challenge of Ageing Public Service**, GOV/PGC, February 2007, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/47827915.pdf> (12.06.2015).

OKAN Mustafa, ‘‘Ölüm Aylığı ve Çözüm Önerisi’’, **SGK Rehberi**, 29 Mart 2014, <http://www.sgkrehberi.com/haber/8787/>, (14.06.2015).

ÖZŞUCA Turhan Şerife, ‘‘Sosyal Politikanın Gelişimi’’, s.3. <http://iyh.istabip.org.tr/sirer/sp/7.pdf>, (28.08.2014).

ÖZTAŞ Murat Öztaş- Murat Özdamar, ‘‘Dul ve yetim aylığı alan kadınlar hem Eşten hem de Anne/Babadan Dolayı Birden Çok Ölüm Aylığı Alabilir mi?’’, **Yaklaşım Dergisi**, Haziran 2014, <http://www.osmanozbolat.com/02/06/2014/yetim-kiz-cocugu-anne-ve-baba-uzerinden-iki-aylik-alabilir-mi/> (15.05.2015).

STIER Haya - Noah Lewin Epstein, Welfare Regimes, Family Supportive Policies, and Women’s Employment along the Life Course, **American Journal of Sociology**, Vol.106, N.6, 2001, pp. 1731-1760 (17.07.2014).

TAMER Meral, ‘‘10. Plan’ın Kadın Hedefleri KAGİDER’e Göre Yetersiz’’, 10 Temmuz 2013, <http://www.milliyet.com.tr/10-plan-in-kadin-hedefleri-ekonomi/ydetay/1734646/default.htm> (17.04.2015).

TAŞÇI Faruk, 1980 Sonrası Türkiye’de Sosyal Yardımların Analizi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007.

TBMM KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ FIRSAT KOMİSYONU, **Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyonu Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, S: 12, Ankara, 2013, [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf) (18.06.2014).

- TC. BAŞBAKANLIK ASPB, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, <http://sgb.aile.gov.tr/data/54f1fc41369dc5920c515f67/aspb-faaliyetraporu2014.pdf> (01.06.2015).
- T.C. BAŞBAKANLIK AİLE VE SOSYAL ARAŞTIRMALAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, **Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü**, yay. Haz: Sadık Güneş, 1.b., Ankara, 2010, s.28. [http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293ea2369dc32358ee2b25/kutuphane\\_59\\_sosyal\\_yardim\\_algisi\\_ve\\_yoksulluk\\_kulturu.pdf](http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293ea2369dc32358ee2b25/kutuphane_59_sosyal_yardim_algisi_ve_yoksulluk_kulturu.pdf), (12.06.2014).
- T.C. BAŞBAKANLIK ASPB-KSGM, **Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi**, 1.b., Ankara, 2014, s.22. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/yayinlar/dagitimda-olan-yayinlar>, (15.12.2014).
- TC. BAŞBAKANLIK ASPB- SYGM, **Türkiye’de Şartlı Nakit Transferi Programının İyileştirilmesine Yönelik Politika Belgesi**, UNICEF Türkiye Temsilciliği – Sosyal Politika Birimi, 2014, <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/CCT%20Report%20-%20TR%20.pdf> (17.06.2015).
- T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Artırılması Teknik Destek Projesi, **Türkiye AB Primsiz Ödemeler Raporu**, <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect>, (15.06.2014).
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013, s.1. [http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu\\_Kalkinma\\_Planı.pdf](http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Planı.pdf) (17.04.2015).
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2023, s.27, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zet%20ihtisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/220/sosyal%20g%C3%BCvenlik%20sis.OIK.pdf> (15.07.2015).
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, **Orta Vadeli Program (2014-2017)**, [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/11/Orta%20Vadedeli%20Program%20\(2015-2017\).pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/11/Orta%20Vadedeli%20Program%20(2015-2017).pdf), (20.04.2015).
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, **2015 Yılı Programı**, [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/YillikProgramlar/Attachments/24/2015\\_program%C4%B1\\_15\\_12\\_2014.pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/YillikProgramlar/Attachments/24/2015_program%C4%B1_15_12_2014.pdf), (20.04.2015).
- TNSA, **Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü**, Ankara, Kasım 2014, s.187. [http://www.hips.hacettepe.edu.tr/TNSA\\_2013\\_ana\\_rapor.pdf](http://www.hips.hacettepe.edu.tr/TNSA_2013_ana_rapor.pdf) (03.06.2015).
- TÜİK, **İstatistiklerle Kadın 2012**, Ankara, 2012, [http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=11&KITAP\\_ID=238](http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238). (16.04.2015).
- TÜSİAD-KAGİDER, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset Raporunun Güncellemesi", Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468,



## ÖZGEÇMİŞ

|  |                                      |                              |  |
|--|--------------------------------------|------------------------------|--|
| <b>Adı, Soyadı</b>                               | Gözde                                | Sümer                        |  |
| <b>Doğum Yeri ve Yılı</b>                        | Mudanya                              | 1988                         |  |
| <b>Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi</b>          | İngilizce                            | İyi                          |  |
| <b>Eğitim Durumu</b>                             | <b>Başlama - Bitirme Yılı</b>        | <b>Kurum Adı</b>             |  |
| <b>Lise</b>                                      | 2006                                 | 2010                         | Bursa Kız Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı) |
| <b>Lisans</b>                                    | 2007                                 | 2011                         | Uludağ Üniversitesi                      |
| <b>Yüksek Lisans</b>                             | 2012                                 |                              |  |
| <b>Doktora</b>                                   |                                      |                              |  |
| <b>Çalıştığı Kurum (lar)</b>                     | <b>Başlama - Ayrılma Yılı</b>        | <b>Çalışılan Kurumun Adı</b> |  |
| 1.   |                                      |                              |  |
| 2.   |                                      |                              |  |
| 3.   |                                      |                              |  |
| <b>Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlar</b> |                                      |                              |  |
| <b>Katıldığı Proje ve Toplantılar</b>            |                                      |                              |  |
| <b>Yayımlar:</b>                                 |                                      |                              |  |
| <b>Diğer:</b>                                    |                                      |                              |  |
| <b>İletişim (e-posta):</b>                       | gzdsümer@gmail.com                   |                              |  |
|  | <b>Tarih<br/>İmza<br/>Adı Soyadı</b> | Gözde Sümer                  |  |

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Yazar Adı Soyadı               | Gözde SÜMER  |
| Tez Adı                        | Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadın İşgücü Katılımına Ve İstihdamına Etkisi: Bursa'da Dul Ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama  |
| Enstitü                        | Sosyal Bilimler Enstitüsü  |
| Anabilim Dalı                  | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri   |
| Tez Türü                       | Yüksek Lisans  |
| Tez Danışman(lar)ı             | <b>Prof. Dr. Yusuf ALPER</b>   |
| Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni | <input checked="" type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum<br><input type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum<br><input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum |
| Yayımlama izni                 | <input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum  |

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 11.08.2012

İmza :