

İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK VE EŞİTSİZLİĞİN ÖNLENMESİNDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN ETKİSİ

Kübra Nur ÖZTÜRK¹
Ali Kemal NURDOĞAN²

Geliş Tarihi: 12/10/2021
Kabul Tarihi:18/10/2021

ÖZET

Çalışma hayatının tarihsel gelişim süreci içerisinde kadının çalışma hayatına katılması farklı şekillerde ve farklı nedenlerle gerçekleşmiştir. Bu süreç içerisinde Sanayi Devrimini bir kırılma noktası olarak görmek gerekir. Sanayi Devrimi öncesi ücretsiz aile işçisi olarak ev işleri ve tarım sektöründe emek arz eden kadın Sanayi Devrimi sonrasında hizmet ve sanayi sektöründe işçi olarak görülmektedir. Gerek Sanayi Devrimi öncesi gerekse sonrasında kadın işgücü piyasasında eşitsizlik ve ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaşmıştır. Süreç içerisinde toplumsal yapıda yaşanan değişim ve işgücü piyasasında görülen gelişmeler kadınların çalışma biçimleri ve çalışma koşulları açısından olumlu yönde gelişme göstermiştir. Ancak erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında ayrımcılık ve eşitsizlik çeşitli şekillerde devam etmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaklaşımı ve kadına yüklenen görevler ayrımcılık ve eşitsizlik uygulamalarının temelinde yatan ana unsur olarak kabul edilmektedir. Günümüzde pozitif ayrımcılık ilkesi temelinde sürdürülen uluslararası ve ulusal politikalar ile işe giriş, kariyer basamaklarında yükselme ve ücret konuları başta olmak üzere çalışma hayatında var olan mevcut ayrımcılık ve eşitsizliklerin önlenmesi hedeflenmektedir.

Çalışmanın amacı, kadınların işgücü piyasasında yaşamış olduğu ayrımcılık ve eşitsizliğin önlenmesine yönelik olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile getirilen düzenlemeleri incelemektir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda sigortalı olarak tanımlanan kişiler arasında cinsiyet ayrımı yapılmadan eşitlik ilkesi gözetilerek sigortalı ve hak sahibi kişilerin hak ve ödevleri düzenlenmiştir. Analık sigortası,

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kubraa.ozturkk6@gmail.com ORCID: 0000-0002-5445-8995

² Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alinurdogan@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9411-4313

yaşlılık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası düzenlemeleri kapsamında sigortalı kadınlara sunulan hak ve edimler kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve eşitsizliği gidermeye yönelik hükümleri barındırmaktadır. Ancak Kanunun sigortalı olarak saymadığı kadınlar için eşitsizlik ve ayrımcılığı önleyecek bir mekanizma bulunmamaktadır. Kayıt dışı çalışan ve sigortalı olarak kabul edilemeyen kadınları koruyacak politikaların geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Anahtar kelimeler: Sosyal güvenlik, esnek çalışma, çalışma hayatında ayrımcılık

The Effect Of Social Security System On Preventing Discrimination And Inequality Against Women In Labor Market

ABSTRACT

After the industrial revolution, it is seen that women supply labor at low wage levels in return for long-term and bad conditions in the labor market. With the developments in the labor market, women's working styles and working conditions have improved positively. However, discrimination and inequality between male employees and female employees continued. Existing discrimination and inequality are frequently seen in employment, career advancement and remuneration.

The International Labor Organization establishes international labor standards for the prevention of all kinds of discrimination that women have experienced in the labor market with its recommendations and agreements. The Republic of Turkey has made arrangements to prevent discrimination and inequalities in the labor market in its national legislation, primarily the Labor Law No. 4857 and the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, in accordance with the constitution within the framework of international labor standards.

The rights and acquisitions offered to insured women within the scope of maternity insurance, old age insurance, work accident and occupational disease insurance regulations in the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 contain provisions to eliminate the discrimination and inequality faced by women. Likewise, it includes positive discrimination practices against women in the rights and acquisitions offered to beneficiaries from survivors' insurance.

The aim of the study is to examine the regulations brought by the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 in order to prevent discrimination and inequality experienced by women in the labor market.

The rights and duties of the insured and beneficiaries are regulated by considering the principle of equality without making any gender discrimination among the persons defined as insured in the law. Efforts are made to eliminate inequality and discrimination in the labor market through positive discrimination practices for women who are considered as insured. However, there is no mechanism to prevent inequality and discrimination for women whom the Law does not count as insured. There is a need to develop policies to protect women who work informally and cannot be considered as insured.

Keywords: Social security, flexible working, discrimination in working life

GİRİŞ

Kadın çalışma hayatının bir parçası olarak işgücü piyasasında farklı şekillerde yer almıştır. Sanayi devrimi öncesi dönemde ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe ve ağırlıklı olarak ev işlerinde emek arz ederken Sanayi Devrimi sonrasında toplumsal yapıda yaşanan değişim ve ekonomik kaygılar sebebiyle ücret karşılığı işçi olarak çalışmaya başlamıştır (Parlaktuna, 2010:1217). Kadının işçi olarak çalışmaya başlaması beraberinde birtakım zorluklarla yüzleşmesine sebep olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği çerçevesinde toplumun kadına yüklediği görevler ve iş hayatı arasında uyumun sağlanması ve kadının işgücü piyasasına girişi ve çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık ve eşitsizlikler kadının yaşadığı zorlukların en başta gelenleridir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve eşitsizliği ele alan çalışmalarda özellikle işe giriş aşamasında, ücret konusunda ve kariyer basamaklarında yükselme alanında ayrımcılık ve eşitsizliklerle karşılaşıldığı açıklanmaktadır. Kadının karşılaştığı tüm ayrımcılık ve eşitsizlik uygulamalarının temel nedeni olarak toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yaklaşımını görmek mümkündür.

Mevcut ayrımcılık uygulamaları, çalışma hayatında sosyal diyalog temelinde insana yaraşır iş alanları oluşturmayı hedefleyen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) pozitif ayrımcılık politikaları ve çalışma hayatının her alanında kadın ve erkek arasında eşitliği oluşturmak için düzenlenen sözleşmeler ile yok edilmeye çalışılmaktadır. Bugün uygulanan pozitif ayrımcılık politikaların temeli 1951 yılı ve 1958 yılında kabul edilen 100 Nolu ve 111 Nolu ILO sözleşmelerine dayanmaktadır. Birleşmiş Milletler de kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık politikaları ile kadına yönelik her türlü ayrımcılık ve eşitsizliğin engellenmesini desteklemektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti uluslararası anlaşmalara uygun olarak anayasa ve ulusal mevzuatında kadına yönelik ayrımcılık ve eşitsizliğin önlenmesine yönelik düzenlemeler yapmaktadır. Sosyal devlet yaklaşımı içerisinde kadının çalışma hayatına girişi ve diğer çalışanlar ile her alanda eşitliğin sağlanmasını destekleyecek şekilde oluşturulan sosyal güvenlik sistemi kadına yönelik ayrımcılık ve eşitsizliğin giderilmesine yönelik politikaları desteklemektedir.

Çalışmanın amacı, Türkiye’de işgücü piyasasında kadınların karşılaşılabileceği ayrımcılık ve eşitsizliğin önlenmesine yönelik olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu ile yapılan düzenlemeleri incelemektir.

1. Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü

Kadının çalışma hayatına katılma nedenleri ve biçimleri tarihsel gelişim içerisinde farklılık gösterse de ekonomik kaygılar her dönemde geçerli bir neden olmuştur. Tarihin ilk çağlarında insanoğlunun yerleşik hayata geçmesiyle şekillenen ataerkil toplumsal yapı içerisinde erkekler tarım işleri ve avcılıkla uğraşırken kadınlar aile işçisi olarak tarım işleri ile birlikte ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevleri yerine getirmişlerdir. Zaman içerisinde teknolojik alanda yaşanan gelişmeler çalışma ilişkilerini ve toplumsal hayatı etkilerken Sanayi Devrimine kadar kadının konumunda önemli bir değişiklik görülmemiştir. Buhar gücünün üretim sürecinde kullanılmasıyla başlayan Sanayi Devrimi neticesinde üretim yöntemi, çalışma ilişkileri ve toplumsal yapı değişmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi sonrası süreçte emek talebine olan artış ataerkil yapıda şekillenmiş olan kadının toplumsal düzen içerisindeki konumunda değişikliklere yol açmıştır. Bu dönemde kadınlar ücretsiz aile işçiliği ve ev işlerinden farklı olarak fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Kadınlar düşük ücret karşılığında kötü çalışma koşullarında uzun süreli emek arz etmek zorunda kalmışlardır (Koray vd., 1999:10).

I ve II’nci Dünya Savaşları’nın devam ettiği yıllarda üretimin ve toplumsal hayatın sürdürülebilmesi için ihtiyaç duyulan emek talebi kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılması ile karşılanabilmiştir. Savaş yıllarında erkelerin orduya celp edilmesiyle erkek işi olarak kabul edilen ağır ve tehlikeli işler kadınlar tarafından yerine getirilmiş ve kadının yüklendiği sorumluluklar artmaya başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2004:58). Kadınların böylesine zorlu bir dönemde ağır ve kötü çalışma koşulları altında çalışmaları üretimin sürdürülebilirliğine önemli miktarda katkı sağlamıştır. Savaş yıllarında çalışma hayatında aktif bir şekilde istihdam edilen kadınların işgücüne katılım oranlarında savaşın sona ermesiyle ordudan terhis edilen erkeklerin yeniden istihdama katılmaları ve ekonomik krizler sebebiyle düşüş yaşanmıştır. Ayrıca kadınların çalışma saatleri ve çalışma şekillerine getirilen yasal düzenlemeler kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir.

II'nci Dünya Savaşı sonrası devam eden süreçte bilgi iletişim teknolojilerinde görülen gelişmeler ve teknolojinin üretim sistemlerinde otomasyona izin vermesi ve küreselleşmeyle birlikte artan uluslararası rekabet ortamı nitelikli ve ucuz işgücüne olan talebi artırmıştır. Uluslararası rekabet ortamında üretim maliyetlerini azaltma ihtiyacı çerçevesinde geliştirilen esnek çalışma modelleri kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmıştır. Esnek çalışma modellerinin özellikle evli veya çocuklu kadınların iş aile dengesini kurabilmesine imkân vermesi kadınların işgücüne katılım oranını artırmıştır. Dönem içerisinde istihdam yoğunluğunda imalat sanayinden hizmet sektörüne doğru bir değişim yaşanmıştır. Hizmet sektörü kadınlar için yeni iş olanakları doğurmuştur. Gelişen ekonomik ve toplumsal yapıda yaşanan değişimle birlikte kadınlar çalışma hayatının içinde daha fazla yer almaya başlamışlardır.

Tarihsel süreç içerisinde genel bir değerlendirme yapıldığında kadın işgücünün çalışma hayatına katılımını etkileyen iki temel etken olarak ekonomik kaygılar ve toplumsal yapıda yaşanan gelişmeler öne çıkmaktadır. Toplumsal yapıda görülen en belirgin değişiklik aile yapısında hissedilmektedir. Çekirdek aile yapısı kadının aile içinde yüklendiği sorumlulukları azaltmıştır. Bu sayede kadınların eğitim ve çalışma hayatına katılmaları daha kolaylaşmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılımını sağlayan diğer bir etmen ekonomik kaygılardır. Tarımsal alandan ayrılarak şehir merkezlerine yerleşen ailelerin yüz yüze kaldıkları geçim sıkıntısı engelini aşılabilmesi için alınan ilk önlem kadınların çalışması olmuştur. Toplumsal yapıda meydana gelen değişimle birlikte kadının ekonomik bağımsızlığı kazanma isteği kadının çalışma hayatına katılımını artırmıştır. Çalışarak ekonomik güç kazanan kadın toplumdaki statüsünü güçlendirmek istemektedir. Kadının toplum içerisinde konumu, eğitim seviyesi, çalışma hayatına girişi ve elle ettiği gelir arasında bir pozitif ilişki vardır. Bugün, eğitim seviyesi düşük ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerden yoksun olan kadınların işgücü piyasasında varlıkları genellikle kayıt dışı çalışma, kısmi süreli çalışma veya geçici işlerde çalışma olarak gerçekleşmektedir (Korkmaz, 2016). Bu şekilde işgücüne katılan kadınlar ev temizliği, evde çocuk veya yaşlı bakımı gibi istihdam garantisi olmayan işlerle emek arz ederek gelir elde etmektedirler. İşlerin niteliği ve işgücü piyasasında düşük vasıflı emek arzının fazla olması sebebiyle elde edilen gelir düşüktür.

Kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen bu iki ana gelişmenin karşısında toplumsal cinsiyet temelli kadına verilen değer ve roller kadının çalışma yaşamına katılmasını engelleyen ve çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık ve eşitsizliklerin ana kaynağıdır.

2. Kadının Çalışma Hayatına Katılım Biçimleri

Küreselleşme ile artan rekabet ortamında var olabilmek üretim maliyetlerinin azaltılması ve ürün kalitesinin artırılması ile mümkündür. Teknolojik gelişmeler etkisinde değişen çalışma ilişkileri üretim maliyetlerinin azaltılmasına ve rekabet gücünün artırılmasına imkân vermektedir. İşletmeler esnek çalışma modelleri ile değişen piyasa koşullarına göre çalışan sayısını ayarlayabilmekte, ücret yapısını ve seviyesini verimlilik ve ekonomik koşullar çerçevesinde belirleyebilmektedir. Esnek çalışma modelleri işverenlerin rekabet edebilirliğine katkı sağlarken yeni istihdam fırsatları yaratarak kırılgan grupların istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır. Çalışanların iş ve yaşam dengesini kurabilmesine katkı sağlamaktadır. İş yaşam dengesinin kurulabilmesi kadınların çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştırmakta ve işgücüne katılımlarını artırmaktadır.

Kadınların sıklıkla tercih ettiği ya da istihdamının arttığı esnek çalışma modelleri; evde çalışma, evden tele çalışma, kısmi süreli çalışma, ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışma biçimleridir. Emek yoğun üretimi gerektiren alanlarda uygulanan evde çalışma ile çocuk ve yaşlı bakımı nedeniyle evden ayrılamayan kadınlara istihdam alanları yaratılmaktadır (Naktiyok ve İşcan, 2003:58). Aile hayatından kopmak zorunda kalmak istemeyen kadınların tercih ettiği evde çalışma; işverenin işçiye verdiği işi belirli bir ücret karşılığında kendi yaşam alanında veya belirlediği farklı bir yerde kendi başına ya da aile fertleriyle birlikte yaptığı iş şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çalışma biçimi zamana dayalı değil de parça başına dayalı biçimde yapılmaktadır (TİSK, 2003). Hazır giyim, dokumacılık, örgü ve nakış işlemeciliği gibi emek yoğun işkollarında sıklıkla uygulanmaktadır. Bu işkollarının yanı sıra ayıklama, paketleme, tercümanlık, çamaşır yıkama ve bakıcılık gibi işler de evden çalışarak yapılabilmektedir (Erdoğan, 2009). Kadınlar evde çalışma modeli sayesinde evden ayrılmadan çalışabilmekte ve aynı zamanda ev işlerine, çocuk veya yaşlı bakımına vakit ayırabilmektedirler.

Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler çalışma yaşamında mekân olgusunu değiştirmektedir. İnternet bağlantısı, nesnelerin interneti, bulut teknolojisi pek çok işin işyeri dışından yapılabilmesine olanak sağlaması ile evden tele çalışma modeli uygulanmaya başlamıştır. Covid-19 ile mücadele sürecinde dünya genelinde yaygın bir şekilde uygulama alanı olmuştur. Tele çalışma zaman ve mekânsal açıdan esneklik sağlaması nedeniyle kadınların işgücüne katılmasını artıran bir yönü bulunmaktadır. Bilişim teknolojilerinden en az birinin kullanılması evde çalışma modeli ile tele çalışma modeli arasında var olan en belirgin ayırt edici özelliktir (Soysal, 2006).

Kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştıran bir diğer çalışma yöntemi olan kısmi süreli çalışma kanunları ile belirlenmiş olan haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde daha az süreli olarak çalışılmasını ifade eder. Kısmi süreli çalışmanın kadın istihdam oranlarında görülen artış üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Selamoğlu, 2002:42). Kadın çalışanların kısmi süreli çalışma biçiminin çok fazla tercih etmesinin çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bu sebeplerden ilki kadınların tam zamanlı çalışmayı tercih etmemesidir. Kısmi süreli çalışma kişilerin kendilerine vakit ayırabilmesine ve sosyal faaliyetlere katılabilmelerine imkân tanımaktadır. İkinci bir neden ise ev işlerinin yanı sıra çocuk ve yaşlı bakımındır. Bu nedenden ötürü kısmi süreli çalışma biçimine yönelen kesim çoğunlukla kadınlardan oluşmaktadır.

Ücretsiz aile işçiliği; aynı ev içerisinde yaşayan kişinin işlettiği bir işletmede çoğunlukla ücretsiz almadan yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma biçimi kırsal kesimlerde, kentsel kesimlerde oranla çok daha fazla görülmekte ve daha çok kadınlardan oluşmaktadır. Bu çalışma biçimi ile çalışan kadınların çoğunluğu da tarım sektöründe bulunmaktadır. Kırsal kesimde çalışan kadınların çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları işgücü piyasasında görülmelerini sağlamakta fakat toplumsal statü veya ekonomik bağımsızlık kazanmalarını sağlayamamaktadır. Bu sebeple ücretsiz aile işçisi olan kadınlar çok fazla eşitsizliğe ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Dirik, 2016).

3. Çalışma Hayatında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık

Toplumsal cinsiyet yaklaşımının etkisiyle işgücü piyasasında düşük ücretle kayıt dışı çalışabilecek işçi statüsünde görülen kadınlar işgücü

piyasalarına ilk girişte ve işgücü piyasaları içindeki konumları yönünden erkeklere göre iki ana konuda dezavantajlı durumdadırlar. Bunlardan ilki iş-aile hayatının birlikte yürütülmesi ve ikincisi çalışma hayatında yaşanan ayrımcılıktır.

Çalışma hayatında ayrımcılık kavramı farklı şekillerde tanımlanabilir ancak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 No'lu İstihdamda ve Meslek Alanında Ayrımcılık Sözleşmesine göre ayrımcılık;

“İrk, renk, cinsiyet, din, politik inanç gibi kişisel özelliklerin iş veya meslek edinmelerinde ya da edinilen iş ve meslekte kişilerin karşılaştığı veya karşılaşacağı her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmak” şeklinde tanımlanmıştır.

Kadınlar eğitim seviyesinin düşüklüğü ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği sebebiyle işgücü piyasasına giriş ve istihdam edilmeleri esnasında ücret, terfi ve benzeri alanlarda çeşitli şekillerde ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Kadınların işgücü piyasasında yaşamış olduğu ayrımcılık gelişmiş ülkeler de dahil tüm ülkelerde çeşitli şekillerde görülmektedir. Çalışma yaşamında kadınlar erkeklerle benzer özelliklere sahip olsalar dahi örtülü olarak ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık türlerini eğitimde ayrımcılık, işe alım ve terfi etmede ayrımcılık, ücretlendirmede ayrımcılık, cinsel veya psikolojik taciz şeklinde ifade etmek mümkündür.

3.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Ayrımcılık

Eğitim işgücünün niteliğinin geliştirilmesinde önemli bir etki yaratmaktadır. Kişinin eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranları da artmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkileri ilk olarak kadınların eğitimlerinin kısıtlanmasında görülmektedir. Toplumun kadına yüklemiş olduğu görevler nedeniyle kız çocukları eğitim alanından erken yaşlarda uzaklaşarak ev içi işler ile ilgilenmeye başlamaktadırlar. Erkekler kız çocuklarına göre daha fazla eğitim almaktadırlar (Demirbilek, 2007:21). Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması kadın işgücünün niteliklerinin de düşük kalmasına neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadınların eğitim seviyelerinin diğer ülkelere göre daha yüksektir. Zorunlu eğitim yasaları kız çocuklarının eğitim hayatından kopmalarını engelleyen niteliği ile yaşanan eşitsizliği azaltmaktadır.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça cinsiyetler arasındaki fark azalmaktadır (Kavak, 1997:23).

Kadınların eğitim seviyesinin erkeklere oranla düşük olması istihdam oranları ile kadınların istihdam edildikleri iş ve sektörler açısından eşitsizlik yaşanmasına neden olmaktadır. Eğitimsiz ve düşük nitelikli kadınlar çalışma yaşamında kadın mesleği olarak kabul edilmiş mesleklerde çalışmayı ve mesleki eğitim almayı tercih etmektedirler. Türkiye açısından istihdamın sektörel yapısı ve İŞKUR bünyesinde verilen mesleki kurslara katılım durumu incelendiğinde kadın istihdamının en yoğun görüldüğü sektör hizmetler sektörüdür. Geçmiş yıllarda tarım sektöründe yoğun olan kadın işgücünün sektörel yapısı kırsal alandan kentsel bölgelere yaşanan göçle birlikte değişmiştir. Gerek hizmetler sektörü gerekse tarım sektöründe çok sayıda düşük nitelikli işgücü talebi bulundurması ve esnek çalışma modellerinin yoğunlukla uygulanması sebebiyle kadın istihdamı bu sektörlerde fazladır.

3.2. İşe Alım ve Yükseltirmede Ayrımcılık (Cam Tavan Sendromu)

Kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı ayrımcılıklar ilk olarak işe alım sürecinde yaşanmaktadır. İşverenler işe alım sürecinde kadın çalışanları çok fazla tercih etmemektedir. İşverenler arasında ev işleri sorumlulukları sebebiyle kadının kendisini tam olarak işine veremeyeceği yönünde yaygın bir kanı mevcuttur. Bu sebeple kadınlara oranla daha verimli bir şekilde iş göreceğine inanılan erkek çalışanlar istihdam edilmektedir (Kerestecioğlu, 2004:45). Ayrıca işverenler, kadınların doğum öncesi ve doğum sonrası kullandığı izinlerden ötürü çalışmaların aksayacağını düşünmektedir. Bu nedenle işe alım sürecinde kadınların aile ilişkilerine bakılmakta ve bekâr olan kadınlar evli kadınlara oranla daha fazla tercih edilmektedir.

Çalışma hayatına katılım sağlayan kadınlar terfi sürecinde de ayrımcılık uygulamalarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma hayatında, erkek çalışanlarla eşit eğitim ve deneyime sahip olsalar dahi görünmez engeller kadınların yükselme ve terfi etmelerini engellemektedir (Weyer, 2006: 442). Kadınların çalışma hayatında yükselmelerini engellemeye yönelik önlerine konan engeller cam tavanı olarak adlandırılmaktadır (Hymowitz ve Schellhardt, 1986). Kadınların çalışma hayatına aralıklı

sürelerle katılmaları, yönetici kademelerde kısa süre bulunmaları, zor ve rekabetçi çalışma ortamına adapte olamamaları ve yükselme olasılığının düşük olduğu iş kollarında çalışmayı tercih etmeleri gibi faktörler cam tavan uygulamalarına maruz kalmalarının gerekçesi olarak gösterilmektedir (Dreher, 2003:543). Bununla birlikte bazı kadınlar işletme ve liderlik gibi becerilerinin eksik olduğunu düşünerek, kariyerde yükselmenin getireceği sorumlulukları göze alamayarak (Barutçugil, 2002:58) kendilerine engeller koyabilmektedir. Yani kadınlar da kendilerine cam tavan uygulayabilmektedir. İşletmelerde cam tavan oluşmasının unsurları bireysel, toplumsal ve örgütsel olmak üzere üç faktör altında incelenmektedir (Örücü vd.,2007).

3.3. Ücretlendirmede Ayrımcılık

İşverenin ücret ile ilgili kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın eşit değerde yapılan işe eşit ücret ödenmesi ücret eşitliği olarak tanımlanırken aynı mesleği yerine getiren insanlar için ırk, renk ve cinsiyet gibi nedenler ile ücretin farklılaşmasıyla görülen ayrımcılık, ücret ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır(Önsal, 2017:538). Kadınların fizyolojik gücünün az olması, kadına düşen sorumlulukların çok olması, kadınların çalışma hayatına yeteri kadar zaman ve enerji ayıramaması ve kadının doğurganlık özelliğinin olması kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları ücret ayrımcılığının nedenleri arasında sayılmaktadır(Blau ve Kahn, 1999). Bununla birlikte kadının çalışması sonucu elde ettiği gelirin sadece aileye destek amaçlı olarak görülmesi yaşanan ücret ayrımcılığının bir başka sebebi olarak görülmektedir. Bu sebeple kadınlar ekonomik büyüme dönemlerinde çalışabilirken gerileme dönemlerinde ise ilk işten çıkartılan kesim olmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010).

Çalışma hayatında kadınlar ücretlendirme konusunda çeşitli biçimlerde ayrımcılık yaşamaktadırlar. Kadınların işe giriş, terfi ve eğitim olanaklarından istifade etme noktasında yaşadıkları her türlü ayrımcılık çalışma hayatına katılan kadın işgücüne yönelik ücret ayrımcılığına zemin oluşturmaktadır (Yamak ve Topbaş, 2004:145). Kadınlar düşük ücretli kurum ve işlere yönelediklerinden ötürü ücret farklılıkları oluşmakta (Ronald Oaxaca, 1973) ve bu farklılık işe başlama ile başlayıp terfi sürecinde de devam etmektedir.

3.4. Cinsel Taciz ve Psikolojik Taciz (Mobbing)

Taciz; rahatsız etme, sıkıntı verme, tedirgin etme ve zarar verme olarak tanımlanmaktadır. Cinsel taciz ise, ahlaksız bir şekilde karşı cinse yapılan her türlü istenmeyen davranışlarda bulunma, eziyet etme anlamına gelmektedir. İşletmelerde uygulanan cinsel taciz ise bir işyerinde bireyin karşı cinse cinsel amaç içeren davranışlarda bulunması, hakaret etmesi, performansına veya iş güvenliğine zarar vermesi, tehlikeye yol açması, devamlı ve istenmeyen her türlü sözlü, fiziki ve cinsel yaklaşımlarda bulunulması olarak tanımlanmaktadır. Cinsel taciz her iki cinsin de başına gelebilecek olaydır. Ancak kadınların güçsüz görülmesi ve toplumun bakış açısı nedeniyle kadınların cinsel tacize uğrama ihtimali erkeklere oranla çok daha fazladır. Kadınlar cinsel tacize maruz kalma korkusu nedeniyle erkeklerin yoğun olduğu sektörlerde veya gece vardiyası olan işlerde çalışmaktan kaçınabilmektedirler. Ayrıca cinsel tacize maruz kalan kadın utanç ve suçlanma korkusu nedeniyle yaşadıklarını gizleyebilmektedir. Bu durum kadınların iş yerinden ve toplumsal yaşamdan uzaklaşmasına neden olmaktadır (Çakır, 2008).

Toplumda ve çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan bir diğer taciz türü de psikolojik tacizdir. Bu taciz türü çalışma hayatında mobbing olarak adlandırılmaktadır. Çalışma psikoloğu olan Heinz Leymann ilk defa 1984 yılında mobbing kavramını kullanmıştır. İşveren veya çalışan kişilerce hedef alınan kişiye sistemli ve ısrarlı bir şekilde gözdağı veren, özgüveni sarsıcı, aşağılayıcı, dışlayıcı, görmezden gelen, haksız söz veya davranışların yöneltilmesi iş yerinde mobbing olarak tanımlanmaktadır (Demirağ ve Çiftçi, 2017). Çalışma hayatının en başından beri süregelen mobbing çok fazla bilinmeyen fakat hemen hemen herkesin başına gelebilen bir durumdur (Tınaz, 2006:13). Çalışma hayatında psikolojik tacize (mobbing) başvuran bireylerin amacı; kişinin işten atılmasını sağlamak, küçük düşürmek, cezalandırmak, hor görmek veya dışlanmasını sağlamaktır. Ayrıca işyerlerinde oluşan gruplaşmalar nedeniyle de grup dışında olan kişilere psikolojik taciz uygulayarak işten çıkmalarına sebebiyet vermektir (Şen, 2009).

4. Çalışma Yaşamında Kadınların Uğradığı Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Yasal Düzenlemeler

Uluslararası alanda yapılan çeşitli düzenlemeler ile hayatın her alanında kadın ve erkek arasında görülen eşitsizliklerin engellenmesi hedeflenmektedir. Birleşmiş Milletler Genel Kurul'u tarafından kadınların korunmasına yönelik olarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) kadınların karşı karşıya kaldıkları her tür ayrımcılığa karşı çıkmaktadır (Alp, 2007:61; Gülmez, 2010:224). CEDAW imzalayan devletler kültürel, ekonomik ve siyasal haklar dahil tüm alanlarda kadın-erkek arasındaki ayrımcılığın kaldırılması için harekete geçme yükümlülüğünü kabul etmiş olur. Türkiye tarafından CEDAW 1985 yılında onaylanmıştır ve 1986 yılında yürürlüğe koyulmuştur. CEDAW, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizliklerin giderilmesine yönelik olarak taraf devletlere, iş ve meslek seçme hakkı, erkekler ile eşit istihdam imkânı gibi ayrımcılığa temel teşkil eden konuların önlenmesine yönelik sorumluluklar yüklemektedir (Soysal, 2006:11).

Uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesinde en etkili kuruluş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal diyalog çerçevesinde kadın ve erkelere insana yaraşır iş imkanları sunmak ve sosyal korumanın kapsamını ve etkinliğini artırmak için çalışmalar yapmaktadır (Nurdoğan, 2018:83). ILO çalışmaları arasında önemli bir yer tutan işgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit fırsatların yaratılmasına yönelik düzenlenmiş sözleşmeler ile uluslararası standartlar ve uygulama politikaları yaratılmaktadır.

Tablo 1. Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler İçeren Başlıca ILO Sözleşmeleri

ILO Sözleşmesi	ILO Kabul Tarihi	Resmî Gazete Tarih ve Sayısı
100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi	29.06.1951	13.06.1967 / 12620
111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi	24.06.1958	21.9.1967 / 12705
122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi	09.07.1964	23.10.1977 / 16093
156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler	23.06.1981	Onaylamadı

Sözleşmesi		
177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi	20.06.1996	Onaylamadı
183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi	15.06.2000	Onaylamadı
190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi	21.06.2019	Onaylamadı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ile; eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğinin sağlanması belirtilmiştir (C100-Equal Remuneration Convention, 1951).

111 No'lu Ayrımcılık Sözleşmesi ile; iş veya meslek edinmede eşitliği ortadan kaldıran her çeşit ayrımcılık yasaklanmıştır (C111-Discrimination Convention, 1958).

122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi ile; işsizlik sorununun çözülmesi ve ekonomik büyümeyi destekleyecek istihdam politikalarının planlanması ve uygulanmasında her türlü ayrımcılıktan uzak durulması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin kullanılması gerektiğine işaret etmektedir (C122-Employment Policy Convention, 1964).

156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme ile; iş hayatı ve aile uyumunu destekleyecek politikaların oluşturulmasının önemi vurgulanmıştır (C156-Workers with Family Responsibilities Convention, 1981).

177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi ile; evden çalışanların kendi seçtikleri örgütler kurma veya bunlara katılma ve bu tür örgütlerin faaliyetlerine katılma hakkı, istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı koruma, iş sağlığı ve güvenliği alanında koruma, ücret, sosyal güvenlik koruması, eğitime erişim, işe veya işe kabul için asgari yaş ve analık koruması alanında evde çalışanlar ve diğer ücretli çalışanlar arasında eşit muamele ilkesi kabul edilmiştir (C177-Home Work Convention, 1996).

183 No'lu Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme ile; analık hali nedeniyle çalışma yaşamından kopmalarının engellenmesi ve anne ve bebek sağlığını korumaya yönelik düzenlemeler açıklanmıştır. Buna göre; kadınlara doğum nedeniyle verilecek izin on dört haftadan daha düşük olamaz, analık hali sebebiyle kadın çalışan işten

çıkarılamaz ve günde en az bir saat emzirme izni tanınmıştır (C183-Maternity Protection Convention, 2000).

190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ile; insana yakışır iş anlayışına yönelik en büyük tehlike olan şiddet ve tacizin eşit fırsatlara yönelik bir tehdit olduğunu ve kabul edilemeyeceği açıklanmıştır (C190-Violence and Harassment Convention, 2019).

Ulusal düzeyde kadınların çalışma yaşamında ayrımcılık yaşamasının önüne geçmek için 1982 Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunlarında düzenlemeler yapılmıştır.

1982 Anayasa'sına göre kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir (md.10). Çalışma hakkı (md.49) ve sosyal güvenlik hakkına (md.60) herkesin sahip olduğu açıkça belirtilirken kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hükmü ile kadınlar anayasal güvence altına alınmıştır (md.50).

4857 sayılı İş Kanunu kadın çalışanlar arasında farklı muamele yapılamayacağı ve işverenlerin çalışanlara eşit davranması ilkelerini içeren hükümleri ile çalışma hayatında ayrımcılığı engellerken aynı zamanda kadınların çalışma koşulları ve analık hali nedeniyle getirilen çalışma yasakları ve izin uygulamaları ile çalışma hayatında kadınlar desteklenmektedir. Kanun 5'inci maddesinde; çalışma hayatında her türlü ayrımcılık engellenerek tüm çalışanlara eşit davranılması gerektiği, cinsiyet farklılığı sebep gösterilerek ücret farklılıklarının oluşturulamayacağı, işverenin cinsiyet veya gebelik sebebiyle farklı işlem yapamayacağı açıklanmıştır. Kadın çalışanların analık dönemi ve sonrasında çalıştırma yasağı ve izin hakları kanunun 74'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Kadın işçilerin doğum gerçekleşeceği tarih öncesi sekiz hafta ve doğumun gerçekleşmesinden sonraki sekiz haftayı kapsayan on altı hafta çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kadın işçilere analık izni bitim tarihinden itibaren altmış günden yüz seksen güne kadar haftalık çalışma süresinin yarısı olacak şekilde ücretsiz izin kullanabilme hakkı tanınırken bir yaşımdan küçük çocuk sahibi kadın işçilere altı ay süreyle günde bir buçuk saat süt izni hakkı tanınmıştır. Süt izninde geçen süreler çalışma süresinden sayılırken süt izni saatleri içerisinde meydana gelen her türlü kaza ve olay iş kazası olarak

kabul edilmektedir. Kanunda işçinin haklı nedenlerle fesih hakkını düzenleyen işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması ya da işyerinde diğer işçiler tarafından maruz kaldığı cinsel tacizi işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumu Kanununun 24'üncü maddesine göre iş sözleşmesinin haklı nedenlere dayalı olarak fesih hakkı tanımaktadır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı almayı hak etmektedir.

5. Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde Kadına Yönelik Düzenlemeler

Sosyal güvenlik sistemi içerisinde sigorta prim bildirme ve ödeme yükümlülüğünün yanında bekleme süresini dolduran sigortalı kişi ve hak sahibi kişi sunulan edimlerden faydalanabilmektedir. 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda sigortalı kabul edilen kişiler açıklanmıştır. Sigortalı kişiler arasında cinsiyet ayrımı yapılmadan eşitlik ilkesi gözetilerek sigortalı ve hak sahibi kişilerin hak ve ödevleri düzenlenmiştir (Topgül, 2012:302). Ancak analık sigortası, yaşlılık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası alanlarında sigortalı kadınlar, hak sahibi kadınların ölüm sigortası alanlarında hak ve edimlerine yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarını görmek mümkündür (Kurt, 2018).

Kanunda sigortalı kişi olarak adına kısa ve uzun vadeli sigorta kolları primi ödenmesi gereken veya kendi namına prim ödemesi gereken kişi şeklinde açıklanmış, kadın ve erkek arasında bir ayrım yapılmamıştır. İş sözleşmesi hükümlerine göre bir işverene bağlı olarak çalıştırılanlar, köy ve mahalle muhtarları ile kendi namına bağımsız çalışanlar ve kamu idarelerinde çalışanlar sigortalı olarak sayılmıştır (5510 sayılı K., md.4). Kanun 6'ncı maddesinde "işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi" ve "aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar" sigortalı kişi olarak kabul edilemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Her ne kadar kanunda sigortalı kişi tanımı yapılırken bir eşitlik ilkesi söz konusu olsa da altıncı maddede belirtilen biçimde çalışan kişilerin büyük oranda kadınlar olduğu göz önüne alındığında bir eşitsizlik meydana gelmektedir. Çünkü bu şartlar altında çalışan kadınlar prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmediikleri göz önüne alınarak sigortalı olarak kabul edilmedikleri için sosyal güvenlik sisteminin asli sigortalıya sunmuş olduğu edimlerden faydalanamamaktadırlar. Bu kişiler çalışırken bir iş

kazası geçirmeleri durumunda sosyal güvenlik sisteminin korumasından yoksun kalmaktadırlar.

“Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babası” hak sahibi şeklinde tanımlanmaktadır. Kardeş hak sahibi olarak kabul edilmemektedir.

Sigortalının ölümü halinde geride kalan eşine tekrar evlenmediği sürece aylık bağlanır. Aylık bağlanan eşin çalışıyor olması ya da sosyal güvenlik kurumundan aylık alıyor olması önemli değildir. Ancak dul eş tekrar evlenirse almakta olduğu aylık kesilir. Sosyal güvenlik mevzuatında kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanmasına ilişkin koşullar erkek çocuklara nazaran farklılık arz etmektedir. Ölen sigortalının çocuklarına aylık bağlanabilmesi için hak sahibi erkek çocuklar için yaş şartı bulunurken kız çocuklar için yaş şartı bulunmamaktadır. Erkek çocuklar yüksek öğrenim yapması durumunda 25 yaşını doldurana kadar aylık alırken kız çocuklar evlenmedikleri sürece aylık alamaya devam ederler. Ayrıca hem erkek hem de kız çocukların sigortalı olarak çalışmaları durumunda kendilerine aylık bağlanmaz bağlanmış olan aylık kesilir.

Süt izni kullandığı süreler dahilinde yaşanan ve kadın sigortalıyı zarara uğratan her türlü olaya iş kazası şeklinde işlem yapılmaktadır (5510 sayılı K., md.13). Süt izni içerisinde meydana gelecek kaza sonucu kadın sigortalı sürekli veya geçici iş göremezlik ödeneği bağlanırken kadın sigortalının ölmesi durumunda hak sahiplerine gelir bağlanmakta, bir defaya mahsus cenaze ödeneği ödenmekte ve kız çocuklarına evlenme ödeneği ödenmektedir (5510 sayılı K., md.16).

İş kazası sebebiyle hayatını kaybeden sigortalı kişinin gelir bağlanmış kız çocukları evlenmeleri durumunda bağlanan gelir kesilmektedir. Bu durumda olan kız çocukları kendilerine bağlanan gelirlerinin iki yıllık tutarı kendilerine evlenme ödeneği olarak topluca ödenmektedir (5510 sayılı K., md.37).

5510 sayılı Kanununun 15’inci maddesinde analık hali “*Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde*

ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri” şeklinde tanımlanmaktadır (5510 sayılı K., md.15/2).

Analık sigortası ile gebeliğin başladığı tarihten itibaren annenin ve bebeğinin doğum öncesi ve doğum sonrası sağlıklarını korumak için gerekli yardımların sağlanmasının yanında doğum nedeniyle gelir kaybeden kadın sigortalıya ekonomik güvence sağlamaktadır (Silkin, 2011:41). 5510 sayılı Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasındaki (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar, analık sigortasından yararlanabilmektedir. Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen sigortalılar (kamu görevlileri) analık hali nedeniyle çalışmadıkları günler için hiçbir şekilde gelir kaybı yaşamadıklarından ötürü analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik yardımından faydalanamazlar. Kadın sigortalının analık hali sebebiyle çalıştırma yasağı döneminde çalışmadığı için yaşayacağı gelir kaybı analık sigortası ile sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği ile giderilmektedir.

Sigortalı kadının analık halinde doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürede çoğul gebelik de ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre eklenerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi mümkün değildir. Sigortalı kadının doğumun gerçekleştiği tarihten geriye doğru bir yılda doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekmektedir.

Analık sigortası kapsamında hak sahibi sigortalı kadına ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğini ayakta ve yatarak tedavi şekillerine göre farklı oranlarda hesaplanarak ödeneme yapılmaktadır. Analık halindeki sigortalıya ayakta tedavi olması halinde günlük kazancının üçte ikisi, yatarak tedavi olması halinde ise günlük kazancının yarısı kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Yatarak tedavi kadının hastanede tedavi gördüğü süreci ayakta tedavi ise hastaneden çıktıktan sonraki süreci ifade etmektedir (İyiaydın, 2020:95)

Analık sigortası kapsamında sağlanan bir diğer yardım da emzirme ödeneğidir. Sigortalı kadına ya da erkek sigortalının sigortalı olmayan karısının doğum yapması sebebiyle sigortalı erkeğe çocuğun hayatta olması

koşuluna bağlı olarak emzirme ödeneği verilmektedir. Emzirme ödeneğinden faydalanabilmek için doğumun canlı olarak gerçekleşmesi aranan ilk koşuldur. Ayrıca sigortalının doğum tarihinden önceki bir yıl içerisinde yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş olması gerekmektedir. Aynı durum kendi hesabına çalışanlar için de geçerli olmaktadır. Ancak bu sigortalıların ödenekten faydalanabilmeleri için Sosyal Güvenlik Kurumuna prim borcunun bulunmaması gerekmektedir.

Yaşlılık sigortası ile kanunla belirlenmiş yaşa ulaşan, çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmiş olan sigortalılara yaşadıkları sürece çalışmak zorunda kalmayacakları sürekli bir gelirin bağlanması hedeflenmektedir. Yaşlılık sigortasından sunulan edimlerden faydalanmak kanunla belirlenmiş yaş ve prim ödeme gün sayısı şartlarının birlikte yerine getirilmesi koşuluna bağlanmıştır. Çalışma yaşamında erkeklere oranla daha fazla zorluklar ile karşılaşan kadın sigortalıların yaşlılık sigortasından faydalanma koşullarında kolaylıklar sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanun uygulanmaya başlamasından sonra ilk defa 4'üncü madde I-(a) bendi kapsamında sigortalı olan kadınlar elli sekiz yaş ve 7200 gün uzun vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekirken, 4'üncü maddenin I- (b) ve (c) bendi kapsamında sigortalı olan kadınlar için yaş şartı elli sekiz ve 9000 gün uzun vadeli sigortalı primi bildirilmiş olması gerekmektedir (5510 sayılı K., md.28). Erkekler açısından prim ödeme gün sayısı erkek sigortalılar ve kadın sigortalılar için aynı iken erkeklerin yaşlılık aylığından sunulan edimlerden yararlanabilmeleri için 60 yaşını doldurmuş olmaları gerekmektedir.

Engelli ve malul kadın sigortalılar ile hayatını bir başkasının yardımı olmadan devam ettiremeyecek derecede engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılar yaşlılık aylığı alma konusunda kolaylıklar tanınmıştır. Engelli ve malul durumda iken sigortalı şekilde çalışmaya başlayan kadın sigortalılardan en az on beş yıl sigortalı bulunan ve 3960 gün uzun vadeli (malullük, yaşlılık ve ölüm) sigorta primi bildirilmiş olanlar yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedir (5510 sayılı K., md.28).

Bir başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu olan kadın sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarında da kolaylık sağlanmıştır. Bu kapsamda olan sigortalı kadınların 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmesinden sonra olmak şartıyla prim ödeme gün

sayılarının dörtte biri toplam prim ödeme gün sayısına eklenmekte ve eklenen süre kadar emeklilik yaş haddi öne çekilerek daha erken yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları sağlanmaktadır (5510 sayılı K., md.28).

5510 sayılı Kanunu kapsamında yaşlılık sigortasından faydalanmak için gerekli olan yaş şartı ve prim ödeme gün şartının tamamlamış olan kadın sigortalılara yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığı bağlanır. Yaşlılık aylığının hesaplanmasında erkek sigortalılar ile kadın sigortalılar arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için belirlenmiş yaş şartını dolduran ancak prim ödeme gün sayısını dolduramadığı için kendisine yaşlılık aylığı bağlanmayan kadın sigortalıların ödediği uzun vadeli sigorta primleri güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde ödenir (5510 sayılı K., md.31).

Çalışma yaşamında kadınlar analık hali ve doğum sonrası çocuğun gelişimi sebebiyle çalışma hayatından uzak kalmaktadırlar. Kadınların bu şekilde çalışma hayatından uzak kaldıkları dönemde uzun vadeli sigorta primi ödenmemesi nedeniyle yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli prim ödeme gün süresini doldurmak noktasında eşitsizlik yaşamaktadırlar (Canbolat ve Özkan, 2017:106). Bu eşitsizliğin giderilmesi için kadın sigortalıya doğum borçlanması yapabilmeye imkânı sağlanmıştır.

Sosyal güvenlik sistemi içerisinde herhangi bir yerde sigortalı olarak çalışmayanların isteğe bağlı sigortalılık kapsamında kendileri adlarına sigorta primi ödemeleri mümkündür. (5510 sayılı K., md.50). İsteğe bağlı sigortalılık kadınlar arasında erkeklere göre daha yaygın olarak tercih edilmektedir (Yaman, 2020:71).

SONUÇ

Kadınlar işgücü piyasasına girişte ve çalışma hayatı sürecinde çeşitli şekillerde ayrımcılık ve eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Kadına yönelik pozitif ayrımcılık politikaları ile ayrımcılık ve eşitsizlikler giderilmeye çalışılmaktadır. Çalışmada sosyal güvenlik sisteminin çalışma hayatında kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve eşitsizliklerin önlenmesine yönelik uygulamaları incelenmiştir. Genel olarak sosyal güvenlik sistemi içerisinde sigortalılara ve hak sahiplerine sağlanan edimlere hak kazanma konusunda kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Sigortalı kadınlara

tanınan analık sigortası edimimleri, yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarında getirilen kolaylıklar ve süt izni sürecinde yaşanan her türlü kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi sigortalı çalışan kadınların karşılaşılabileceği ayrımcılık ve eşitsizlikleri azaltan uygulamalardır. Ancak 5510 sayılı kanunda sigortalı olarak sayılmayan kadınların yürütülmekte olan pozitif ayrımcılık uygulamalarından faydalanma ihtimali düşüktür. Kayıt dışı çalışma oranları dikkate alındığında sigortalı olmadan çalışan kadınların durumu daha fazla önem arz etmektedir. Kayıt dışı çalışan ve sigortalı olarak kabul edilemeyen kadınları koruyacak politikaların geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Son olarak; var olan ayrımcılık ve eşitsizlikler kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Uluslararası belgelerde ve ulusal mevzuatta yer alan hukuksal eşitliğin uygulamada fiili eşitlik olarak görülebilmesinin en temel faktörünün *eğitim* olduğu göz ardı edilmemelidir. Eğitim kadınların niteliklerini ve istihdam edilebilirliklerini artırmakla birlikte toplumsal cinsiyet temeline dayanan yaklaşımı da yok edecek etkiye sahiptir.

KAYNAKÇA

Alp, A. (2007). Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar, Tezsiz Yüksek Lisan Projesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Blau F.D., Kahn L. M. (1999), Analyzing the Gender Pay Gap. The Quarterly Review of Economics and Finance 39, 625-646.

Barutçugil, İ. (2002). İş Hayatında Kadın Yönetici. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Canbolat, T., Özkan, S. (2017). Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler. İş ve Hayat, 3 (6), 105-136.

Cerev, G.(2017). Türkiye’de Emeklilerin Çalışma Hayatına Yeniden Katılmalarının Hukuksal Boyutu. Proceedings Book of 2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences (IBAD-2017), İstanbul

C100-Equal Remuneration Convention, (1951).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO, (Erişim tarihi: 09.06.2021).

C111-Discrimination (Employment and Occupation) Convention, (1958).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO, (Erişim tarihi: 09.06.2021).

C122-Employment Policy Convention, (1964).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C122:NO, (Erişim tarihi: 09.06.2021).

C156-Workers with Family Responsibilities Convention, (1981).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO, (Erişim tarihi: 09.06.2021).

C177-Home Work Convention, (1996).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO, (Erişim tarihi: 09.06.2021).

C183-Maternity Protection Convention, (2000).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO, (Erişim tarihi: 09.06.2021).

C190-Violence and Harassment Convention, (2019).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO, (Erişim tarihi: 09.06.2021).

Çakır, Ö. (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0 (31), 25-47.

Demirağ, S., Çiftçi, S. (2017). Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing). J Psychol Psychother 7: 305.

Demirbilek, S. (2007). "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi" , Dokuz Eylül Üniversitesi, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44(11), 12-27.

Dirik, N. ,(2016), " Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü", Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.

Dreher, G. F. (2003). "Breaking the glassceiling: The effects of sexratios and work-life programs on female leadership at the top" Human Relations, 56(5), 541-562.

Erdođdu, S. , (2009), "2007 Yılında Kadınlar ve Çalışma Yaşamı" , Yol-İş Dergisi, S.93, Nisan 2008.

Göktaş, M. (2015). Başkasının Bakımına Muhtaç Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıların Emekliliđi. İş ve Hayat, 1 (1), 211-218.

Gülmez,M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler. Çalışma ve Toplum, 2010/2. 217-265.

Hymowitz, C. and Schelhardt, T. (1986) The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. The Wall Street Journal, 57, D1, D4-D5.

İyiyaydın, B.(2020), "Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın" Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Yayını, Temmuz-Ağustos-Eylül 2020, Sayı.230, 92-97.

Kavak Y. (2013). Eğitim, İstihdam Ve İşsizlik İlişkileri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 13: 21-26.

Kerestecioğlu, Özkan İnci. Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar. (Derleyen: Fatmagül Berktaş). Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, İstanbul, KA-DER Yayınları.

Koray, M. vd. ,(1999), "Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceđi" , T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık 1999.

Korkmaz, Ö. (2016). Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği. TİSK Akademi, 2016/ II, 301-329.

Kurt, R. (2018). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Doğuma Bağlı Haklar. Terazı Aylık Hukuk Dergisi, 13(138), 48-69.

Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. ,(2003), "İş Görenlerin Evde Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikleri ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir

Uygulama” Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.6, ss.53-72.

Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. BEÜ AİD, 3(4), 78-95.

Mızrahi, R., Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1), 149-156.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Differentials in Urban Labor Markets. International Economic Review, Vol.14, No.3, 693-709.

Önsal, N.(2017). “Endüstri İlişkileri Sözlüğü” Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara.

Örücü, E. vd. ,(2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği” Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C.14,S.2, ss.118-135.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 3(1), 55-86.

Özkan, G. ve Özkan B. ,(2010), “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma” , Çalışma ve Toplum Dergisi, S.24.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. Ege Akademik Bakış, cilt.10, sayı.4, 1217-1230.

Selamoğlu, A. (2002). Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4, (2002/2), 33-63.

Silkin, S. (2011). Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Kadın. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 23, 5-6.

Soysal, T. (2006). “Uluslararası Düzenlemeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, Kamu İş Dergisi, C. 8, S. 4, 95-142.

Şen, S. ,(2009), “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu” , Çimento İşveren Dergisi, Çimento İşverenleri Sendikası Yayınları, C.23, S.5.

TİSK, (2003), “İş Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uygulamaları” Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No.231, Ankara.

Tınaz, P. (2004). İşyerinde psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum, 2006/4, 13-28.

Topgül, S. (2012). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19 (2), 301-319.

Weyer, B. (2006). Do multi–source feedback instruments support the existence of a glass ceiling for women leaders, Women in Management Review, 21 (6), 441–457.

Yamak, N., Topbaş, F. (2004). Kadın Emeği Ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 18 (3-4), 143-156.

Yaman, Y. (2020). Sosyal Güvenlik Bağlamında Ev Kadınlarının Sosyal Güvencesi: İsteğe Bağlı Sigortalılık. Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (4), 65-77.

