

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN
İŞÇİLERE SAĞLANAN HAKLAR

Derya TEMEL

Danışman
Prof. Dr. Hakan KESER

İZMİR – 2023

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilere Sağlanan Haklar” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

04/09/2023

Derya TEMEL



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilere Sağlanan Haklar

Derya TEMEL

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

İnsan hayatı boyunca çeşitli tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadır. Bireysel olarak karşılayamadığı ihtiyaçları ve karşılaştığı olumsuz durumları ortadan kaldırmak için çeşitli yollar denemiştir. Bunun neticesinde sosyal güvenlik fikri ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik ihtiyacı tüm bireyler için vardır. Ancak bazı kesimlerin bu ihtiyaca daha fazla sahip olduğu görülmektedir. Bu durum sosyal güvenlik açısından bazı kesimlerin özel olarak korunması ihtiyacını doğurmuştur.

Üç bölümden oluşan bu çalışmada sosyal güvenlik açısından korunması gereken gruplardan biri olan kadın işçilerin 5510 sayılı kanundan kaynaklanan hakları incelenmiştir. Birinci bölümde kavramsal çerçeve açıklanmıştır. İkinci bölümde kadınların özel olarak korunması ve analık sigortası kapsamında hakları anlatılmıştır. Son bölümde kadınların emeklilik şartları, 7438 sayılı kanun ve emeklilik şartının yerine getirilmesi için yapılan hizmet borçlanmalarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın işçi, Analık Sigortası, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 7438, EYT.

ABSTRACT
Master's Thesis
Rights Provided to Women Workers In Turkish Social Security Law
Derya TEMEL

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relations
Labour Economics and Industrial Relations Program

People come up against various kinds of threats. He tried different ways to remove the predicament and the needs to be which he can not provide individually. As a result the idea of “social security” comes up. Social security exists for all individuals. However, it is obvious that some segment of society need more. This circumstances creates a need for protection some private segments of society.

In this study, which consists of three parts, the rights of female workers, one of the groups that needs to be protected in terms of social security, arising from the law no 5510 were examined. In the first chapter, the conceptual framework is explained. In the second part, the especially protection of women and their benefits within the scope of maternity insurance are explained. In the last section, women's retirement conditions, the law no 7438 and their creditings which paid to fulfill these conditions are described.

Keywords: Female worker, Maternity Insurance, Turkish Social Security Law, 7438, EYT.

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERE SAĞLANAN HAKLAR

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	x
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK TANIMI VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	3
1.1.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı	4
1.1.2. Sosyal Güvenliğin Amacı	5
1.2. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI	6
1.2.1. Hak ve İnsan Hakları Kavramı	6
1.2.2. Sosyal Güvenlik Hakkının Tanımı	7
1.2.3. Sosyal Güvenlik Hakkının Sınırı	8
1.3. SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ	9
1.3.1. Sosyal Güvenlik Hakkının Dünya’da Tarihsel Gelişimi	9
1.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem	9
1.3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Dönem	11
1.3.1.3. Küreselleşme ve sonrası dönem	14
1.3.2. Sosyal Güvenlik Hakkının Türkiye’de Tarihsel Gelişimi	16

1.3.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem (Osmanlı İmparatorluğu Dönemi)	16
1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi	20
1.4. SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ KAPSAMI VE TEKNİKLERİ	23
1.4.1. Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı	23
1.4.2. Sosyal Güvenlik Teknikleri	25
1.4.2.1. Sosyal Sigorta	25
1.4.2.2. Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet	26
1.4.2.3. Sosyal Tazmin	30
1.4.2.4. Sosyal Teşvik	30

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI DURUMU VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ANALIK SİGORTASI KAPSAMINDA SAĞLANAN HAKLAR

2.1. KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI DURUMU	31
2.2. ANALIK SİGORTASI	41
2.2.1. Sağlık Yardımları	42
2.2.2. Parasal Yardımlar	44
2.2.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği	44
2.2.2.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Dikkate Alınan Süreler	46
2.2.2.1.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Dikkate Alınmayan Süreler	47
2.2.2.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Gelire Esas Kazanç Tutarının Hesaplanması Ve Ödenmesi	47
2.2.2.1.4. Geçici İş Görememezlik Ödeneğinin Eksiltilmesi veya Ödenmemesi	50
2.2.3. Emzirme Ödeneği	51
2.2.3.1. Emzirme Ödeneğinin Şartları	52
2.2.3.2. Emzirme Ödeneğinin Belirlenmesi ve Ödenmesi	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN
BORÇLANMA DURUMLARI İLE EMEKLİLİK ŞARTLARI

3.1. HİZMET BORÇLANMASI	54
3.1.1. Genel Olarak Yurtiçi Hizmet Borçlanması	54
3.1.2. Doğum Borçlanması	55
3.1.2.1. Doğum Borçlanmasının Şartları	56
3.1.2.1.1. Sigortalı olma koşulu	56
3.1.2.1.2. İzin Süresinde Çalışmamış Olmak	57
3.1.2.1.3.Çocuğun Sağ Olmuş Olması	57
3.1.2.1.4. Yazılı Başvuru Şartı	57
3.1.2.2. Doğum Borçlanmasının Süresi Ve Borçlanılabilir İzin Süreleri	58
3.1.2.2.1. Analık İzin Süresi	58
3.1.2.2.2. Ücretsiz İzin Süresi	59
3.1.2.2.3. Kısmi Çalışma Süreleri	59
3.1.2.2.4. Doğum Tarihinden Sonraki İki Yıllık Süre	60
3.1.2.2.5. Yarım çalışma izni süreleri	60
3.1.3. Yurtdışı Hizmet Borçlanması	62
3.1.3.1. Genel Olarak Yurtdışı Hizmet Borçlanması	62
3.1.3.1.1. Yurtdışı Hizmet Borçlanması Yapacak Kişiler	64
3.1.3.1.2. Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Dikkate Alınan Süreler	65
3.1.3.1.3. Yurtdışı Hizmet Borçlanma Tutarının Hesaplanması ve Ödenmesi	66
3.1.3.1.4. Yurtdışı Hizmet Borçlanmasının Hangi Sigortalılık Kapsamında Değerlendirildiği ve Aylık Bağlama Koşulları	66
3.1.3.1.5. Yurtdışında Yapılan Doğumların Borçlanması	67
3.1.3.2. Yurtdışında Ev Kadını Olarak Geçen Sürelerin Borçlanması	68
3.3. KADIN İŞÇİLERİN EMEKLİ OLMALARINA İLİŞKİN GETİRİLMİŞ HÜKÜMLER	68

3.3.1. Kadın İşçilerin Emeklilik Şartları	68
3.3.2. Başkasının Bakımına Muhtaç Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın İşçilerin Emeklilik Şartları	70
3.3.2.1. 8/9/1999-30/04/2008 Döneminde Emeklilik Hakları (Geçiş Süreci Şartları)	75
3.3.2.2. Reform yapılma sebepleri ve etkileri	77
3.3.2.3. Yeni düzenleme sonrası kadın işçilerin emeklilik hakları	81
3.3.3. EYT Düzenlemesinin Sosyal Güvenlik Sistemine Olası Etkileri	82
 SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	 87
KAYNAKÇA	95

KISALTMALAR

EYT	Emeklilikte yaşa takılanlar
GSS	Genel Sağlık Sigortası
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
Md	Madde
s.	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SK	Sayıllı Kanun
TR	Türkiye
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: 4a Kapsamında Aylık Ve Gelir Bağlanan Hak Sahiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımını Gösteren Grafik;	s. 35
Tablo 2: 2021 yılı “Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler” tablosu	s. 38
Tablo 3: Yıllara Göre Emzirme Ödeneği Tutarları	s. 53
Tablo 4: 5510 Sayılı Kanunun Kademeli Geçiş Bilgileri	s. 69
Tablo 5: 4447 Sayılı Kanun Öncesi Emeklilik Şartları	s. 74
Tablo 6: 4447 Sayılı Kanunun Çıkarılmasından Sonra Emeklilik Şartları	s. 76
Tablo 7: 1950 Yılından Beri Genel Seçim Dönemleri İle Emeklilik Yasalarının Çıkarıldığı Dönemler	s. 80
Tablo 8: 2012-2022 Yıllarında SGK’nın Bütçe Gerçekleşmelerini Gösteren Tablo	s. 84
Tablo 9: Sosyal Güvenlik Kurumu Aktif Pasif Oranı, 2008-2021	s. 85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kadın-Erkek Nüfus Oranları Grafiği	s. 36
Şekil 2: Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, 2008-2021	s. 37
Şekil 3: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı, 2021	s. 38
Şekil 4: Cinsiyete Göre Kadının Çalışması İle İlgili Algılar, 2021	s. 39
Şekil 5: Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler, 2021	s. 40
Şekil 6: Doğum Sayısı Ve Toplam Doğurganlık Hızı, 2001-2021	s. 83
Şekil 7: Toplam Doğurganlık Hızının Avrupa Birliği Üye Ülkeleri İle Karşılaştırması, 2020	s. 83
Şekil 8: Sosyal Güvenlik Kurumu Aktif / Pasif Oranı, 2008-2021	s. 86

GİRİŞ

Yaşamı boyunca çeşitli tehlikelerle karşı karşıya kalan insanoğlu bu tehlikelerden korunmak için çeşitli çözüm yolları aramıştır. İlk önceleri bireysel çabalarla hayatını sürdürmeye çalışmıştır. Kendisinin yetersiz kaldığı zamanlarda ilk olarak ailesi daha sonra da yakın çevresi işin içine dahil olmuştur. Kollektif iş birliği birçok sorunu çözmüş ama yine de yeterli olmamıştır. Zaman ilerledikçe bireysel ve kollektif çabalar yetersiz kalmıştır. Sosyal, ekonomik ve kültürel anlamda gelişen toplumların var olan sorunlarına yaşanan diğer gelişmelerle yenileri eklenmiştir. Bu nedenle toplumların korunma ihtiyacı da artmıştır. Toplumlar tehlikelerden korunmak için daha kapsamlı ve sistemli hareket etmeye başlamışlardır. Ayrıca işin içine devlette dahil olmuştur. Tehlikelerden korunma düşüncesi ilk önce yalnızca yoksul ve ihtiyaç sahiplerine yönelik düşünülmüştür. Ancak zamanla bu düşünce değişmiştir. Tüm insanların sosyal güvenliğe ihtiyacı olduğu ve herkese asgari düzeyde bir yaşam sağlanarak ihtiyaçlarının giderilmesinin amaçlanması gerektiği kabul edilmiştir. Bu amacı gerçekleştirirken ise toplum içinde bazı kesimlerin sosyal güvenlik açısından özel olarak korunması gerektiği fikri benimsenmiştir.

Toplumsal yapı içerisinde kadın ve erkeğe atfedilen görevler bulunmaktadır. Özellikle ataerkil toplumlarda erkeğin dışarda çalışarak evin geçimini sağlaması, kadının ev işlerini üstlenmesi beklenir. Kadının çalışması genellikle ek gelir sağlama amacını taşımıştır. Aynı zamanda kadın çalışıyor olsa bile evlenme, çocuk sahibi olma gibi durumlarda kadının işten ayrılarak evde kalması, çocuğunu büyümesi beklenmektedir. Bu bakış açısı kadının eğitim alma olanaklarının azalmasına, iş hayatına dahil olamamasına, sosyal güvenceden yoksun kalmasına, sosyal güvenceden hak sahibi olarak yararlanamadığı durumda korumasız kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların bağımlılığı artmaktadır. Ülke nüfusunun yaklaşık yarısının kadın olduğu düşünülürse, ülkenin yarı nüfusunun âtil durumda olması en çok ülke zararına olmaktadır. Ayrıca ülke refahının arttırılması ve gelişmiş bir ülke düzeyine ulaşmak için şüphesiz insan kaynağının tamamının etkin bir şekilde kullanılması önem arz etmektedir. Bu hususlar sebebiyle kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından özel olarak korunması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu alışmada “Sosyal Güvenlik Sistemi” içerisinde en önemli yöntem olarak kabul edilen “Sosyal Sigortalar” bakımından 5510 sayılı kanuna tabi çalışan 4-a sigortalı kadın işçilerin ilgili kanunda tanınan hakları açıklanacaktır. Çalışmamızın ilk bölümünde sosyal güvenlik hakkında temel konular anlatılacaktır. İkinci bölümde kadınların korunması ve analık sigortası kapsamında 5510 sayılı kanunda tanınan haklar açıklanacaktır. nc bölümde ise uzun vadeli sigorta kapsamında tanınan emeklilik hakları, emeklilik şartlarını yerine getirilmesi amacıyla tanınan borçlanma süreleri ve Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) olarak adlandırılan 7438 sayılı kanunla yapılan düzenlemeye yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK TANIMI VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Sosyal güvenlik yeni bir kavram olmakla birlikte aslında insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Sosyal kelimesi toplumla ilgili olan bir kavramdır ve toplumun birlik ve beraberlik içinde yardımlaşması anlamına gelir. Güvenlik kelimesi ise kişilerin güven içerisinde yaşamlarını devam ettirebilmeleri anlamına gelmektedir. İki kelime bir araya geldiğinde ise kişilerin karşılaştıkları tehlikelere karşı korunmalarını sağlayan somut tedbirlerin kişileri güvende oldukları yönünde soyut olarak tatmin etmesi şeklinde bir anlam ortaya çıkmaktadır (Uşan, 2009: 27-28).

Bireysel ihtiyaçların bir sınırı bulunmamaktadır ve oldukça esnektir. Bir kişinin rahatsız olduğu durumdan bir başkası rahatsızlık duymayabilir. İnsanın ihtiyaçlarını tek başına karşılamadığı durumlarda dış yardım gerekli olmuştur. İlk başta bu ihtiyaç hali için kişinin yoksulluk içinde olması veya örneğin hasta olması gerektiği düşünülmekteydi. Ancak daha sonraları bu bakış açısı değişmiştir. Zamanla geçim sıkıntısı yaşayan kişilere veya birtakım fiziksel engeli bulunan kişilere de yardım etme fikri gelişmiştir. Modern çağda ise yardım etme düşüncesinin yerini asgari bir yaşam sunma fikri almıştır (Tunçomağ, 1982: 2).

İnsanoğlu hayatı boyunca çeşitli risklerle karşı karşıya kalmaktadır ve karşılaştıkları risklerden korunmak için çeşitli yollar denemişlerdir. Hastalık (hem sağlık giderinin karşılanması hem de kaybın telafi edilmesi) iş kazası, işsizlik, evlenme, doğum, yaşlılık ve ölüm ve birçok farklı risk sebebiyle insanların geleceğini güvence altına alma isteği sosyal güvenlik fikrini ortaya çıkarmıştır (Tunçomağ, 1982: 4).

İnsanlık tarihi boyunca doğanın ve ekonominin olumsuz sonuçlarına karşı bireyler kendilerini koruma ihtiyacı duymuşlardır. Yaşam mücadelesinin zorluğu karşısında çaresiz kalan ilkel toplumlarda yaşlıların, bebeklerin ölüme terk edilmesi gibi olaylar dahi görülmüştür. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler yaşanmasına rağmen çoğu zaman bu gelişmelerin sosyal alana etki etmediği görülmektedir. Bunun sonucunda yoksulluk sorunu toplumlarda sosyal koruma gereksinimi yaratmıştır.

Sosyal koruma işlevinin devlet eliyle yerine getirilmesi sosyal devlet kavramını ortaya çıkarmıştır. Sosyal güvenlik ise sosyal devlet amacını gerçekleştirme aracıdır. Sosyal güvenlik ile kişinin karşı karşıya kalacağı çeşitli riskler karşısında asgari bir güvence yaratılması amaçlanır. Günümüz dünyasında yaşanan kimi değişiklikler örneğin üretim sürecinin değişmesi sosyal güvenliğin önemini daha da arttırmıştır (Güzel ve diğerleri, 2016: 1-2).

Devletlerin sosyal güvenliğe dahil olması ve bunun için sosyal politikalar oluşturmalarının başka nedenleri de bulunmaktadır. Sosyal risk olarak adlandırılan kimi olayların kişilerin yaşamı üzerindeki etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak amacıyla bireyin kendi çabalarının yetersiz kalması sebebiyle devlet bunu sağlamak amacıyla işin içine dahil olmuştur. Sosyal risk sosyal yaşama bağlı olarak ortaya çıkabileceği gibi yalnızca bireylerin yaşamlarına etkileri üzerinden de incelenebilir. Bu durumda bu risklerin nasıl ortaya çıktığının bir önemi bulunmamaktadır. Örneğin hastalık veya engellilik halinde kişi gelir kaybı yaşamaktadır. Bu gelirin telafi edilmesi sırasında bu durumun neden kaynaklandığı önem arz etmeden gelirin telafi edilmesine çalışılacaktır (Güzel ve diğerleri, 2016: 3-4).

1.1.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı

Sosyal güvenlik için birçok tanım yapılabilir. Sosyal güvenlik bir ülkede yaşayan insanların bugününü ve yarınını güvence altına almak ve kişilerin çeşitli sebeplerle karşı karşıya kaldıkları risklerden korunmalarını amaçlayan kurumlar bütünüdür. Bu nedenle sosyal güvenlik bir hukuk dalı olmaktan ziyade sosyal programlar veya sosyal politikalardan meydana gelen bir sistemdir. Sistem içinde bu amacı gerçekleştirecek kurumlar bulunmaktadır ve bu kurumların birbiriyle sıkı bir ilişkisi vardır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 2-3). Bir başka tanıma göre sosyal güvenlik sürekli veya geçici gelir kaybına uğrayan kişilerin geçinmelerini sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir yöntemdir (Tunçer, 2012: 205).

Dar anlamda sosyal güvenlik, iş göremezlik halinde yaşanan gelir kayıplarının telafi edilmesi ve sağlık yardımlarının yapılmasıdır. Geniş anlamda sosyal güvenlik ise hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, sakatlık, yaşlılık ve ölüm hallerinde yaşanacak gelir kayıplarının telafi edilmesini ve karşılaşılan risklere karşı

koruyucu tedbirler alınmasını, sağlık hizmeti ve çocuk yardımı yapılmasını sağlar (Demirbilek, 2009: 4). Geniş anlamda sosyal güvenliğin tanımı içerisine mesleki ve genel eğitim, koruyucu ve tedavi edici tıp ile konut ihtiyacının karşılanması gibi diğer hususlarda dahil edilmektedir. Dolayısıyla yoksullukla mücadelede kullanılan tüm sosyal yardım ve sosyal hizmetler sosyal güvenliğin içinde yer almaktadır (Demirbilek, 2005: 20).

Uluslararası alışma örgütüne göre sosyal güvenlik; hastalık, malullük, analık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, yaşlılık, ölüm halinde ortaya çıkan iş kaybı nedeniyle ortaya çıkan gelir kaybını telafi eder; sağlık erişiminde yetersizlik hallerinde bu hizmetleri karşılar; özellikle çocuk ve yaşlılar için yeterli aile desteğinin bulunmaması durumunda koruma desteği verir. Ayrıca genel yoksullukla mücadele ederek sosyal dışlanmaya maruz kalmış bireylerin korunmasını sağlar. Sosyal güvenlik bu işlemleri ayni ve nakdi yardımlar vasıtasıyla gerçekleştirmeye çalışır (Sümer, 2022: 6-7).

1.1.2. Sosyal Güvenliğin Amacı

Sosyal güvenlik bireyleri hedef alarak toplumda yoksullaşmayı önleyerek gelirin yeniden dağıtılmasıyla sosyal adaleti sağlamaya çalışır. Sosyal güvenlik herhangi bir sebeple gelir kaybına uğramaları durumunda gelir kayıplarının telafi edilmesini sağlar. Bununla birlikte muhtaç kişilere gelir sağlaması, hastalık veya sakatlık halinde sosyal hizmet ve rehabilitasyon verilmesi, işsiz kaldıkları dönemde gelir telafisi yapılması ve kişilere doğum, evlenme gibi ek yük getiren olaylarda yardım edilmesini sağlar (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 5). Sosyal güvenlik kişilerin insan onuruna yaraşır şekilde yaşamasını sağlamaya çalışır ve kişilerin muhtaç duruma düşmemelerini amaçlar (Canbolat ve zkan, 2017: 106).

Günümüz emek piyasasında yaşanan değişiklikler sosyal güvenliği de etkilemiştir. Emek piyasasında standart çalışma şekilleri değişmektedir. Esnek alışma biçimleri, sosyal ve ekonomik değişiklikler sosyal güvenliğin boyutlarının değişmesine sebep olmaktadır. Bu durum kişilerin, kurumların, yaşam biçimlerinin değişmesine ve dolayısıyla risklerin de değişmesine ve artmasına sebep olmaktadır. Sosyal güvenlik bu riskin adil dağılımıyla uğraşmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle

bilinen sosyal güvenlik yöntemleri, araçları ve amaçları değişime uğramaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 6).

Sosyal güvenlik çeşitli risklere karşı koruma sağlamaktadır. Bu risklerden bir kısmının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği kesin değilken bir kısmı ise kesindir. Örneğin fizyolojik risk olarak adlandırılan hastalık, analık ve sakatlık durumunun gerçekleşmesi kesin değilken, yaşlılık ve ölüm kesindir. Fizyolojik riskler dışında iş kazası ve meslek hastalıkları içine alan mesleki riskler ile işsizlik, evlenme, çocuk sahibi olma ve barınma ihtiyacı sosyo-ekonomik riskler içinde yer almaktadır. Bir kısım riskler ise evlenme, çocuk sahibi olmak gibi iradi iken, bazıları ise kaza ve ölüm gibi irade dışıdır. Bu risklerin ortaya çıkması neticesinde gelir azalması ve/veya gider artışı yaşanabilmektedir (Kandemir, 2017: 219).

Sosyal güvenliğin bir diğer amacı gelirin yeniden dağıtılmasıdır. Öyle ki zengin kesimden alınan vergi ve primlerin gelir seviyesi düşük kesimlere aktarılması gelirin yeniden dağıtılmasına sebep olur. Bu durumda sosyal güvenliğin sosyal adaleti gerçekleştirilmesi noktasında önemli katkıları bulunmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 5).

1.2. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

1.2.1. Hak ve İnsan Hakları Kavramı

Hak kavramı ile ilgili birçok görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre hak insanın doğumuyla birlikte bir dürtü olarak ortaya çıkmaktadır. Daha sonraları ise bu dürtü insanın öğrenmeye başlamasıyla birlikte kişiliğe bağlı olarak gelişmektedir. Bu nedenle hak psikolojik bir durumdur ve kişilikten ayrı düşünülemez (Emini, 2004: 203-204).

Hak kavramı için genellikle üçlü bir sınıflandırma yapılır. Negatif haklar düşünce, inanç ve düşünce özgürlüğü gibi hakları ifade eder. Pozitif haklar sosyo-ekonomik haklar olup eğitim, sağlık, barınma, çalışma, iş güvencesi gibi hakları ifade eder. Negatif ve pozitif haklar bireysel karakterlidir. Kolektif haklar ise toplulukların dil, inanç, etnik, kültürel gibi konularda sahip oldukları hakları ifade eder (Kuyurtar, 2004: 6).

Hak kavramı ile yükümlülük arasında bir bağ bulunmaktadır. Meşru kılınmış bir ihtiyacın, bir çıkar talebi olan bireyin hakkının karşılanması karşı taraf için bir yükümlülüktür ve bu yükümlülük meşrudur. Bu meşru durumun karşılanarak bireyin tatmin edilmesi için toplumsal ahlak ve siyasal bir görüş benimsenir. Bu görüşlere göre de toplumsal kurumlar inşa edilir (Kuyurtar, 2004: 6-7).

İnsan hakları kavramı “doğal hak” kavramına dayanmaktadır. Doğal hak kavramı insanın doğuştan sahip olduğu hakları olduğu anlamındadır. Klasik anlamda doğal hak, hakların bireylerin üzerinde olduğunu belirtir. Doğal hak, Tanrı gibi insanüstü bir kaynağın adalet ve gerçeklik iddiasıdır. Modern anlamda doğal hak ise kişinin eylemde bulunmak için sahip olduğu özgürlük olarak tanımlandığından daha bireyseldir (Kaya, 2017: 176-177).

Thomes Hobbes doğal hakkın, insanın kendi doğasını korumak için gücünü dilediği gibi kullanmak olduğunu ve insanın bu amaca ulaşmak için uygun gördüğü yöntemle bunu yapma özgürlüğü olduğunu söylemiştir. John Locke ise insanın Tanrı tarafından yaratılmasından sonra belirli kurallarla yaşamını devam ettirmesi gerektiğini ve yaşamını devam ettirmesi içinde birtakım haklara sahip olduğunu söyler. Bu haklar genel mülkiyet haklarıdır. Mülkiyete sahip olmanın yanında hayat ve özgürlük de mülkiyet hakkı olarak tanımlanır. Bu haklara sahip olan tüm insanların eşit olduğunu ve özgür bir şekilde yaşamaları gerektiğine inanır (Bravo, 2019: 72-75).

1.2.2. Sosyal Güvenlik Hakkının Tanımı

Sosyal güvenlik hakkı kişilerin güvenlik ihtiyacından doğmuştur. Endüstrileşmeyle birlikte işçilerin yaşadıkları sıkıntıların bir sonucu olarak sosyal güvenlik hakkı ile çalışma birbirinden ayrı değerlendirilemez. Çalışma ilişkileri, sosyal, toplumsal ve ekonomik özelliklere göre şekillenir ve dolayısıyla ülkenin milli gelirinden alınan payının nüfus arasında paylaşımı olarak tanımlanan gelir dağılımını etkiler. Gelir dağılımının adaletli dağılımı, sosyal eşitsizliğin giderilmesi ile toplumun huzuru için sosyal güvenlik bir sosyal politika aracı olarak kullanılmaktadır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1203-1205).

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. ve 25. maddelerinde doğrudan sosyal güvenlik hakkına yer verilmiş ve herkesin vatandaşı olduğu devlette ayırım göz edilmeksizin, bir insan olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Bildirgede çocuklar, kadınlar ve dezavantajlı grupların özel olarak korunması gerektiği yer almaktadır (Kılıç, 2017: 387-388).

Kamu yardımlarından yararlanmanın bir hak olduğuna ilişkin ilk düşünceler 1789 Fransız Devrimi sonrasında ortaya çıkmıştır. Fransız Devrimi sonrasında birey ve devlet arasında ki ilişkiler değişmiştir. (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1206). Sanayi devrimi sonrasında işçi sınıfında görülen değişiklikler ve sanayi devriminin işçi ve toplumda meydana getirdiği ekonomik güvensizlik sosyal güvenlik üzerinde de etkili olmuş, sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğu kabul edilmiştir (Güzel ve diğerleri, 2016: 19-20).

1929 yılına kadar ekonomide görülen liberal anlayış, 1929 ekonomik krizinden sonra yerini refah devleti anlayışına bırakmıştır. Liberal anlayışta devlet piyasaya müdahale etmemektedir. Ancak ekonomik kriz ve işsizliğin getirdiği yıkım devletin bu politikayı terk etmesine sebep olmuştur. Bu yeni anlayışın bir sonucu olarak çağdaş anlamda sosyal güvenlik anlayışının öncüsü kabul edilen Amerika'da 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu çıkarılmıştır. İlgili kanun yaşlılık ve ölüm sigortasını düzenlemektedir (Güzel ve diğerleri, 2016: 20).

Sosyal güvenlik hakkı temel bir insan hakkıdır. Anayasalarda sosyal ve ekonomik haklar içinde yer alır. Sosyal güvenlik ikinci kuşak insan haklarından (Alper, 2019b: 569). Anayasamızda da sosyal güvenlik bir hak olarak tanınmıştır. Anayasanın 60. Maddesinde “Sosyal Güvenlik Hakkı” düzenlenmiştir. İlgili madde “*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.*” şeklinde düzenlenmiştir. Anayasanın “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakları” başlıklı 50. Maddesinde kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gerektiği belirtilmiştir.

1.2.3. Sosyal Güvenlik Hakkının Sınırı

Sosyal güvenlik hakkının kullanılmasının bir sınırı bulunmaktadır. Hakkın kullanımında kişiler arasında bir fark gözetilmemesi gerekir. Yazgan’a göre sosyal

sigortaların sınırını ihtiyaç durumu, mali imkanlar, idari imkanlar belirler. İhtiyaç sahiplerinin, düşük gelir gruplarının ilk başta kapsama alınması gerekir ve devlet mali imkânları çerçevesinde sosyal güvenliğin edimlerini yerine getirir. Mali şartlar çerçevesinde sosyal güvenliğin yerine getirileceği Anayasamızın 65. Maddesinde de belirtilmiştir. Son olarak idari imkanlar önemlidir. Buna göre sosyal güvenliğin planlanması ve uygulanmasına yönelik uzmanların bulunması, bu alanda çalışan kişilerin halkın ihtiyaçlarını anlaması ve duyarlı davranması gerekir. Aynı zamanda bu kişilerin siyasi otoriterler karşısında güçlü olması gerekli düzenlemelerin yapılması için şarttır. (Kılıç, 2017: 387-394).

Sosyal güvenlik hakkı maddi imkanlar ölçüsünde yapılabilmesine rağmen devletler sadece bunu öne sürerek sosyal güvenlik hakkının sınırlandırılmasını talep edemez. Ayrıca sosyal güvenlik hakkının sınırsız olduğu ve kaynak aktarımında bir üst sınır olmadığı düşünülemez. Kuşkusuz ülkelerin milli gelirlerinin üstünde bir kaynak aktarımı yapması mümkün değildir. Bunun için sosyal güvenliğe aktarılan kaynakların etkin ve verimli kullanılmasının sağlanması gereği ortaya çıkmaktadır (Alper, 2019b: 573-575). Ayrıca yalnızca maddi edimler ekonomik imkanlar ileri sürülerek sınırlandırılabilirken ekonomik yük getirmeyen sosyal güvenlik haklarının ekonomik gerekçelerle sınırlandırılması mümkün değildir (Kılıç, 2017: 393).

1.3. SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ

1.3.1. Sosyal Güvenlik Hakkının Dünya’da Tarihsel Gelişimi

1.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

Sosyal güvenlik ihtiyacı insanla birlikte ortaya çıkmıştır. İlk zamanlar insanlar ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını aile ve kabile dayanışma ve yardımlaşmasıyla karşılamaya çalışmışlardır. Eski kabilelerde üretim ve tüketim birliği bulunmaktaydı. Öyle ki kabilede üretime katılan da katılmayan da kabilenin imkânlarından yararlanabiliyordu. Aile içi dayanışma ise sanayi öncesi dönemlerde özellikle önemliydi. Çünkü aileler yaşlılar, yetişkinler ve çocuklar birlikte yaşadıklarından, aileden birinin ölmesi durumunda dahi üretim devam etmekte ve muhtaç duruma

düşülmemekteydi. Ailenin yetersiz kaldığı durumlarda ise yakın çevrenin yardımları ile ayakta kalılabiliyordu. Afet veya kuraklık dönemlerinde ise önceki dönemlerden ayrılan yedek mahsuller kullanılarak yoksulluğun etkileri azaltılabiliyordu (Dilik, 1988: 41-42).

Aile yardımları dışında da sosyal güvenlik alanında birtakım uygulamaların olduğu bilinmektedir. Mısır'da kurulan yardımlaşma sandıkları, Yunanistan'da görülen yardıma muhtaçların hastaların tedavi ettirilmesini sağlayan dernekler, Roma'da görülen yardımlaşma sandıkları buna örnek olarak gösterilebilir. Aynı zamanda Yusuf Peygamber döneminde Mısır'da kıtlığın atlatılması için verimli geçen yedi yıllık ürünün depolanarak yedi yıllık kıtlık döneminde kullanılması da eski çağda görülen sosyal güvenlik tedbirlerinden biri olmuştur (Dilik, 1988: 44-46).

Sanayi devrimi öncesi toplumlarda dini nitelikli yardımlaşma ve dayanışma da sosyal güvenliğin sağlanmasında önemli bir yer olmuştur. Dini kurumların ibadet yeri olmalarının yanı sıra yoksulların tedavi edilmesi, barınma ihtiyacını karşılaması, dul ve yetimlere ayni ve nakdi yardım yapılması, kimsesiz çocuklara yönelik yerleşkelerin açılması gibi işlevleri yerine getirmiştir. Ayrıca kişiler dini duygularının etkisiyle yoksul ve muhtaç durumdaki kimselere yardım ederek sosyal güvenliğin sağlanmasında önemli katkıları olmuştur. Dini yardımların sosyal güvenliği sağlamada en eski araç olduğu söylenmektedir (Tunçomağ, 1982: 14).

Sosyal güvenlik alanında kamusal yardımı öngören ilk yasal düzenlemenin 1349 yılında çıkarılan Yoksullar Yasası olduğu kabul edilmiştir. Yoksullar yasası İngiltere'de veba salgınından sonra kabul edilmiş ve kiliseler tarafından yardım ulaştırılamayan kişilerin sosyal hizmetlerden yararlanmasına olanak sağlamıştır. Bu sorumluluk yerel birimler tarafından yerine getirilecek olup ilgili yasayla yapılacak yardımların sınırları belirlenmiştir. Ancak bu yasada öngörülen şartlar sebebiyle yardımdan faydalanmak güçleşmiştir. İngiltere'de 1869 yılında Hayırseverler Derneği kurulmuş ve dilencilikle mücadele edilmiştir. Daha sonraki yıllarda da buna benzer kuruluşlar faaliyette bulunmuşlardır. İngiltere'den sonra diğer Avrupa ülkelerinde de sosyal güvenlik alanında gelişmeler yaşanmıştır (Demirbilek, 2009: 24-25).

1.3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Dönem

Sanayi devrimi sonrasında sosyal güvenlik alanında yaşanan gelişmeler 4 aşamada açıklanabilir. 1850-1880 döneminde sanayileşmenin getirdiği sorunlarda yine aile ve yakın çevrenin yaptığı yardımların ağırlığı fazladır. Bu dönemde devlet de yoksullara birtakım yardımlar yapmıştır. 1880-1945 döneminde sosyal sigortanın ilk temelleri atılmıştır. Kişi ve ailelerin korunması amacıyla zorunlu sigortalılık fikri gelişmiştir. 1945-1974 döneminde gelirin artırılması ve hayat şartlarının düzeltilmesi amacıyla kamunun harcamaları artmıştır ve sosyal güvenliğin herkese ulaştırılması sağlanmaya çalışılmıştır. Dördüncü aşama olan 1975 ve sonrası dönem ise kriz dönemi olarak geçer, mevcut sistemin işlerliğinin bozulması ve ihtiyaca cevap verememesi sebebiyle sistemin yenilenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Koç, Dünya'da Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi, s.3, archive.ismmmo.org.tr, Erişim tarihi:17.03.2023).

Daha önce belirtildiği gibi sosyal güvenlik anlayışı çok eskiye dayanmasına rağmen modern anlamda sosyal güvenlik bir sistem olarak sanayi devrimi sonrasında kabul edilmiştir. 18. Yüzyılın ortalarında Sanayi Devrimi ve 1789 yılında Fransız Devrimi yeni bir toplum anlayışı ortaya çıkarmıştır. Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan işçi sayılarında yaşanan artışlar, bu kitlenin bir sınıf yaratmasına neden olmuştur. İşçi sayılarının fazla olması emek sömürsüne sebep olduğundan düşük ücretlerle ve kötü şartlarda çalışan işçilerin yaşam koşulları ağırlaşmıştır. Düşen ücretler sebebiyle geçim zorluğu yaşayan ve emeği dışında elinde bir şeyi bulunmayan işçilerin hastalık, sakatlık gibi durumlarda çalışmadıkları dönemlerde gelir elde edememesiyle muhtaç duruma düşmeleri güvensizlik ortamını daha da artırmıştır. Bireyselleşme eğiliminin artması ve tabiri caizse herkesin geçim telaşına düşmesiyle aile ve akrabalık bağları da zayıflamış bu da sosyal güvenlik ihtiyacının geleneksel yollarla karşılanamamasına sebep olmuştur. (Akyıldız, 1999: 197-198).

1789 Fransız Devrimi bireyci bakış açısını ön plana çıkaran bir özelliğe sahiptir. Bireyci bakış açısı bildirmede açıkça görülmektedir. Bireyci bakış açısı birçok şeyle beraber birey ve devlet arasındaki ilişkiyi de etkilemiştir. Hukuk devleti anlayışıyla beraber sosyal devlet anlayışı geçerlilik kazanmıştır. Devletin kamu yardımı yapması gerektiği ve kişilerin buna hakkı olduğu düşüncesi gelişmiştir. Ancak

kişilerin kendi iradeleriyle kurdukları ilişkilerde özgür olması ve bunun kişiler için en uygun olduğu yönündeki görüşler gerçeği yansıtmamış, işçilerin iş ilişkilerinde kurdukları ilişkiler bir tercihten çok bir zorunluluk olduğundan işçiyi savunmasız bırakmıştır (Güzel ve diğerleri, 2016: 4, ve Tunçomağ, 1982: 15-16).

İşçinin savunmasız kalmasıyla beraber işçi sömürsünün yaygınlaşması sonrasında devletin sosyal güvenlik alanına müdahale etme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu zorunluluğun ortaya çıkmasının en önemli sebebi ekonomik, sosyal ve siyasal koşulların sosyal politikaların üzerinde büyük bir önem arz etmesidir. Bu koşullarda meydana gelen değişiklikler alınacak önlemleri belirler, gelişmelere yön verir (Güzel ve diğerleri, 2016: 22). Bu zorunluluk 1880’li yıllardan itibaren Almanya’da sonuçlarını vermiştir. Almanya’da yoksulluğun yaygınlaşması bu duruma sebep olmuştur. Almanya’da ilk önce 1883 yılında işçilere yönelik hastalık sigortası, 1884 yılında endüstride çalışanlar için iş kazası, 1889’da ise yaşlılık ve malullük sigortası düzenlenmiştir. 1911 yılında bir sigorta kanunu ile Almanya’da bugün uygulanan sistemin temelleri atılmıştır. ‘‘Bismarck Sistemi’’ olarak anılan sistemde, sadece sanayi işçileri kapsama alınmıştır. Aynı zamanda yüksek ücretlerle çalışan işçiler ve bağımsız çalışanlar kapsama dahil edilmemiştir. Primli sistem olarak öngörülen modelde ücrete göre prim alınması ve primlerin işçi ve işverene pay edilmesi esası benimsenmiştir. Almanya’da Bismarck ile ortaya çıkan ve devletin ilk defa örgütlediği sosyal güvenlik sistemi, özel sigorta mantığından etkilenmiş bir modeldir. Ancak sisteme devlet katkısı da bulunmaktadır (Uşan, 2009: 35 ve Tunçomağ, 1982: 16-21).

Almanya dışında diğer ülkelerde de çeşitli gelişmeler yaşanmıştır. İtalya 1898 yılında iş kazası ve meslek hastalıklarını, 1912’de hastalık ve analık sigortasını, 1919’da malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik sigortalarını düzenlemiştir. İngiltere 1897 yılında iş kazası meslek hastalığı sigortasını, 1908’de malullük, yaşlılık, ölüm sigortalarını, 1911’de hastalık ve analık sigortalarını geliştirmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 22-24).

Sosyal güvenlik alanında özellikle Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra çalışmalar artmıştır. Ancak İkinci Dünya Savaşı sırasında savunma harcamalarının artması sebebiyle sosyal güvenliğe ayrılan bütçe azalmıştır. Savaşın bitmesinin ardından yoksulluk ve işsizlikle yaşanan artışlar sebebiyle yeni gelişmeler yaşanmıştır (Demirbilek, 2009: 26-35).

Birinci Dünya Savaşı sonrasında 1929 bunalımının ortaya çıkan ekonomik kriz birçok kişiyi işsiz bırakmıştır. Yüksek işsizlik oranları sebebiyle kişilerin korunma ihtiyacı büyümüştür. Bu sebeple yeni politikalara ihtiyaç duyulmuştur. 1935 yılında Amerika'da Başkan Roosevelt döneminde Sosyal Güvenlik Kanunu hazırlanmıştır. "Sosyal Güvenlik" terimi ilk kez burada kullanılmıştır. Ancak terim gerçek anlamını ise 1942 yılında yayınlanan Beveridge Raporu'nda kazanmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016:1-5 ve Sümer, 2022: 3). Son yüzyılda sosyal politika içerisinde sosyal güvenlik en çok gelişen alan olmuştur (Koç, Dünya'da Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi, s.1, archive.ismmmo.org.tr, Erişim tarihi:17.03.2023).

Sosyal güvenlik için Uluslararası alanda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Sosyal güvenlik alanında en önemli gelişmelerden biri 1927 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı'nın (ISSA) kurulmasıdır. Örgüt ulusal sosyal güvenlik kurumlarını bir araya getirmiş ve sosyal güvenliğin gelişiminde etkin bir rol oynamıştır (Sümer, 2022: 12).

İngiltere'de 1941 yılında İngiliz Hükümeti tarafından Sir William Beveridge'in başkanlık ettiği bir komisyon hazırlanan rapor bir sosyal devrim yaratmıştır. Raporu yoksulluğun çağdaş bir toplumun yüz karası olduğu vurgulanarak, geniş kapsamlı ve sistematik bir sosyal güvenlik modeli kurulması gerektiği belirtilmiştir. Yoksulluk sorununun çözülmesi gerektiği ve yardımların asgari bir yaşam düzeyi esas alınarak tüm halka eşit şekilde verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Beveridge Raporu kendi ülkesinin yanı sıra diğer ülkeleri de sosyal güvenlik alanında etkilemesi bakımından oldukça önemlidir (Güzel ve diğerleri, 2016: 21-22). Ayrıca Beveridge modelinde sosyal güvenlik sisteminin tek elden yürütülmesi gerektiği savunulmaktadır (Uşan, 2009: 36).

Beveridge Modeline göre, sosyal güvenlik bir sosyal politika aracıdır. Sosyal politikalarda birlik anlayışı olmalıdır. Bu yüzden sosyal güvenliğin tek ve uyumlu olması gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışan kesimin yoksulluğu sosyal güvenlikle engellenebilmektedir. Çünkü sosyal güvenlik devlet ve birey arasında iş birliği sağlayarak kişilerin prim ödemesine ve devletin güvence sağlamasına vesile oldu. Ücreti korunan birey yoksulluğa karşı korunur, gelir güvencesine kavuşur. Toplumun tamamını kapsayacak bir sağlık sistemi, işsizliği önleyerek tam istihdamın

sağlanmasını, çocuk yardımları vb. uygulamalarla sosyal güvenlik sisteminin işçi, işveren ve devletle birlikte ayakta tutulmasını amaçlamaktadır (Talas, 1997: 541-543).

1970’li yıllara kadar Keynesyen ekonomi modeli uygulanmıştır. Keynesyen model ekonomik istikrarın sağlanmasında, devletin etkin rol üstlenmesi gerektiğini ve piyasaya maliye politikası araçlarıyla müdahale etmesini savunmaktadır (Şen ve diğerleri, 2018: 12). Sosyal güvenlik alanında devletin etkin olması gerektiği bu dönemde vurgulanmıştır. Ancak bu dönemde yaşanan krizler bu durumun sorgulanmasına sebep olmuştur. Kamu harcamaları yoluyla sosyal güvenlik sistemine aktarılan kaynakların ekonomik krize neden olduğu bu nedenle devletin ekonomik ve sosyal hayata yaptığı müdahalelerin azaltılması gerektiği düşüncesi hâkim olmuştur. Neoliberal bakış açısının gelişmesine paralel olarak sosyal güvenlik yatırımlarının azaltılması yönünde bir döneme girilmiştir. Bu dönemde kamu harcamaları ve kamu hizmetleri azaltılmaya çalışılmıştır (Koray ve Topçuoğlu, 1994:15 ve Şahin, 2018: 155). Bu dönemden sonra küreselleşme süreci başlamıştır.

1.3.1.3. Küreselleşme ve sonrası dönem

1970’li yıllar öncesinde etkili olan “keynesyen ekonomi politikaları”nın etkili olduğu son dönemlerde çıkan krizlere yanıt verememesi neoliberal politikaların etkinliğinin artmasına sebep olmuştur. Piyasa ekonomisinin ve neoliberal politikalar etkilerini arttırmasıyla beraber 1970’li yıllardan itibaren küreselleşmenin etkileri de artmaya başlamıştır. Kuşkusuz ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler de pazarların birbiriyle entegre olmasının önünü açmıştır. Böylelikle entegre olan pazarda Çok Uluslu Şirketler ortaya çıkmıştır (Kocacık, 2001: 194 ve Mahiroğulları, 2018: 212-213).

Küreselleşme; dünyanın bütünleşerek tek bir pazar haline gelmesi, sınırların silikleşmesi, mekân kavramının önemi yitirmesi ve ülkelerin karşılıklı bağımlılıklarının artması anlamına gelmektedir. Küreselleşme süreci sosyal, ekonomik, toplumsal birçok alanı etkilemiştir. Kuşkusuz bu etkilenme sosyal güvenlik alanında da yaşanmıştır. Küreselleşme sürecinin sosyal devlet anlayışını etkileyerek yoksulluğa karşı önemli bir araç olduğunu kabul eden olumlu bakış açısı bulunmaktadır. Fakat küreselleşmenin sonucunda ortaya çıkan Çok Uluslu Şirketlerin

üretimi maliyetini düşük tutmak adına işçi sömürüsüne sebep olduğu ve dolayısıyla birçok işçinin hem yoksul hem de sosyal güvenceden yoksun olmasına sebep olduğu şeklinde olumsuz bakış açısı da bulunmaktadır (Kocacık, 2001: 194-196; Şahin, 2018: 212-213; Kılıç, 2017: 388). Ayrıca üretim maliyetlerinin azaltılmasını sağlamak için iş gücü piyasasının dönüştürülmesi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması eğilimleri artmıştır. Yeni çalışma biçimleri ile işçilerin özellikle örgütlenme durumları etkilenmiş ve işçi sömürüsünün artmasına sebep olmuştur (Mahiroğulları, 2018: 209-210).

Küreselleşmenin olumlu ve olumsuz olarak yaşanan etkileri şeklinde yapılan incelemenin yanı sıra küreselleşmenin etkilerini ülkeler bazında ele almakta mümkündür. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olarak yapılan incelemede gelişmiş ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin de yüksek olduğu göz önüne alındığında sosyal güvenlik şartlarının daha iyi olduğu düşünülse de bu ülkeleri de tehdit eden bir çok etken bulunmaktadır. Nüfus artış oranının azalmasına bağlı olarak yaşlı (bağımlı) nüfusun artması, ortalama yaşam sürelerinin uzamasına bağlı olarak sağlık harcamaların da aynı şekilde artması sistemleri zor duruma sokmaktadır. Bunun yanında gelişmekte olan ülkelere baktığımızda nüfus artış oranlarının artışının azalması yönünde eğilime az rastlanırken bu ülkeleri de kayıtdışı istihdam ve yüksek işsizlik oranları tehdit etmektedir. Kayıtdışı çalışan kesimlerin sosyal güvenlik dışında kalması ve işsiz kesimlerin yoksullukla karşı karşıya kalmaları sisteme yönelik önemli tehditlerdendir (Gümüş ve diğerleri, 2014: 71-75). Ancak birçok soruna rağmen gelişmiş ülkelerde refah düzeylerinin yüksek olmasına bağlı olarak sosyal güvenlik sistemlerinin daha kapsayıcı olduğu söylenebilir (Kılıç, 2017: 391).

Neoliberal ekonomi programları sosyal güvenliğin etkisinin azaltılması gerektiği yönünde bir düşüncenin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Öyle ki devlet harcamalarının sermaye verimliliğini düşürdüğü inancı sebebiyle sosyal güvenliğe aktarılan kaynakların azaltılmaya başlandığı görülmüştür. Ancak neoliberal politikaların bir yansıması olarak yoksulluğun da arttığı bir dönem yaşanmıştır. Her ne kadar bu dönemde neoliberal politikalar sebebiyle sosyal harcamaların azaltılması yönünde uygulamalara sık rastlansa da bazı ülkelerin yoksulluğa karşı bazı yeni uygulamalar getirdiği ve sosyal harcamalara ülke uygulamalarında yer verildiği görülmüştür (Şakar, 2011: 20-25).

1980’li yıllarda başlayan bu tartışmalar 1990’lı yıllarda da devam etmiş ve günümüzde de halen sosyal güvenliğin devlet eliyle mi yoksa özel sektör kanalıyla mı yapılması gerektiği yönünde tartışmalar devam ederken bunun için üçüncü bir yol olduğunu düşünenler de vardır. Sosyal güvenliğin sağlanmasında devletin yanında aile ve gönüllü kuruluşların da katkısının sağlanması gerektiği düşünülmektedir. Yoksulluğun azaltılması yönünde gönüllü kuruluşların daha etkin olabileceği, kâr amacı gütmeyen kurumların kamunun yer aldığı alana doğru kaymakta olduğu belirtilerek sosyal güvenliğe ilişkin sorumlulukların yerel idarelere bırakılması gerektiği düşünülmektedir (Berkay, 2013: 4-5).

Bu yeni görüşün yanı sıra sosyal güvenliğin tamamen özel sektöre bırakılması gerektiği görüşünün bir yansıması olan ve adına Şili Modeli denilen bir sistemde bulunmaktadır. Şili modelinde sosyal güvenlik sistemi devletin kontrolünden çıkarak tamamen özel sektöre devredilmiştir. Serbest piyasa sisteminin sosyal güvenlik alanında uygulaması olan bu modelde prim ödemeleri işçilerin bizzat kendilerince yapılmakta, işverenlerin prim ödemesi bulunmamaktadır (Şakar, 2011: 25-28).

1.3.2. Sosyal Güvenlik Hakkının Türkiye’de Tarihsel Gelişimi

1.3.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem (Osmanlı İmparatorluğu Dönemi)

Osmanlı’da sosyal güvenlik müesseseleri Tanzimat dönemine kadar geleneksel ve modern olarak incelenebilir. Geleneksel anlamda temel sosyal güvence sağlayan birimler aileler olmuştur. Yaşlı ve muhtaç kişilere aile fertlerince bakılması esastır. Ailelerin çevresinde sosyal hayat içerisinde cemaat tipi müesseseler yer almıştır. Yardımlaşma ve imece anlayışı köy ve kent yaşamında görülmektedir. Bu yardımlaşmalarda dini faktörler öne çıkmıştır. Örneğin Müslüman kesimde verilen sadaka, oruç diyetinin ödenmesi (fitre), zekat, kurban gibi ibadetler sosyal güvenlik sağlama işlevi görmüştür (Alper, 2016: 4-5; Tunçomağ, 1982: 41-43). Zekat, modern vergileme fonksiyonu görmektedir. Bir çeşit negatif gelir vergisidir (Yılmaz İ. , 2019: 183).

Bunun dışında vakıflar daha kurumsal yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Vakıf bir amacın gerçekleşmesi için bir iktisadi değer, varlık veya bunların gelirlerinin

belirlenen amaca tahsis edilmesi olarak tanımlanır. Ancak vakıfların tamamı sosyal güvenlik müessesesi değildir. Çünkü vakıflar her türlü amaç için kurulabilmektedir. Vakıflardan muhtaç kişilere yardım etmek amacıyla kurulmuş olanlar sosyal güvenlik müessesesi olarak kabul edilebilir (Alper, 2016: 5; Tunçomağ, 1982: 42).

Osmanlı Devleti'nde lonca adı verilen meslek kuruluşlarınca kurulan sandıklar, meslek mensuplarının oluşturduğu ve yaşlılık, ölüm veya hastalık olduğunda gelir sağlayan, gelirlerini aidat veya kalfalık harçlarından sağlayan öncü bir sosyal güvenlik müessesesidir. Bu sandıklardan yararlanabilmek için yardım bağlanan kişilerin yardım bağlanmasından önce herhangi bir prim, ödenek vb. ödemesine gerek yoktur. Bu yardımlar çoğunlukla karşılıksız olarak verilmektedir (Alper, 2016: 6; Tunçomağ, 1982:43). Osmanlı Devleti'nde görülen bu yardımlaşma ve dayanışma sandıklarına devlet katkısı olmamıştır (Güzel ve diğerleri, 2016: 23).

15. yüzyıla kadar loncalardan önce Anadolu'da Ahilik teşkilatı bulunmaktaydı. Ahi Evran tarafından Kırşehir'de kurulan Ahilik esnafları meslek kollarına göre sınıflandırılmıştır. Her meslek kolu için teavün ya da orta sandığı adı verilen yardım sandıkları kurulmuştur. Sandıkların geliri; esnaflardan alınan aidatlar, bağışlar ve çıraklığa alınan kişilerin verdiği ödemeler, kalfa veya ustalığa yükselen kişilerin verdiği ödemelerden sağlanmıştır. Bu gelirler muhtaç, hasta kişilere tahsis edilmiş, vefat edenlerin yakınlarına yardım amacıyla harcanmıştır. Ayrıca mesleğe ilk kez girecek kişilere düşük faizli kredi olarak da verilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 83-84).

Tanzimat öncesi dönemde sosyal güvence olarak tımar arazileri de kullanılmıştır. Önceleri yalnızca üstün başarı gösteren kişilere yaşlanmaları veya gazi oldukları durumlarda bu araziler tahsis edilmiştir. Daha sonra ise bu uygulamanın kapsamı genişletilmiştir. Örneğin önceleri yalnızca sadrazamlara emekli olmaları halinde tahsisat yapılmıştır. Zaman içinde bunun kapsamı genişletilerek vezirlere, kazaskerlere, şeyhülislam ve kadınlara da tahsisat yapılmıştır. Ayrıca tımar gelirlerinden devlet memurlarına da ödeme yapılmıştır. Arpalık adı verilen bu araziler gelirlerinden ayrıca yoksul, muhtaç dul ve yetimlere de ödeme yapılmıştır. Osmanlı ordusunda görevli Yeniçeri Ocağında çalışan askerler 3 ayda bir ulufe adı verilen maaş almaktaydı. Aynı ödemenin emekli olduktan sonra da yapıldığı görülmektedir. Daha

sonra bu ödemeler devlet bütçesinden yapılmıştır. Bu uygulamalar Osmanlı'da modern sosyal güvenlik uygulamalarını oluşturmaktadır (Alper, 2016: 6-7).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde geleneksel sanayi kollarında ücretli çalışan kadınlara nadiren rastlanmaktadır. Osmanlı döneminde kadınlar dini sebeplerle toplumsal hayat içinde çok fazla yer alamamışlardır. Genellikle ev ve tarım işlerinde çalışmışlardır ve kültürel anlamda ürün veren kadın sayısı oldukça azdır (Yavuz, 2013: 71).

Tanzimat sonrası dönemde uzun süren ve kaybedilenler savaşlar nedeniyle imparatorluğun çökmeye başlaması sebebiyle geleneksel yapılar zayıflamıştır. Vakıflar gelir kaybına uğramış ve fonksiyonlarını yerine getirememiştir. Ayrıca kapitülasyonlar sebebiyle esnaflar ve onların kurduğu orta sandıkları zayıflamıştır (Alper, 2016: 8).

Tanzimat Fermanının ilan edilmesiyle, batıdaki gelişmelerden etkilenen Osmanlı'da kadınlara yeni haklar sağlanmıştır. Kölelik ve cariyelik kaldırılmış, ebelik kursları ile kız çocuklarının eğitimi için okullar açılmıştır. 1. Dünya Savaşında erkeklerin askere alınması sebebiyle kadınlar pek çok alanda çalışmaya başlamışlardır. 1915 yılında yapılan Sanayi Sayımı adı verilen araştırmanın sonuçlarına göre sanayi kuruluşlarında çalışanların yaklaşık üçte biri kadındır. Kadınların daha çok dokuma, gıda gibi geleneksel sanayi kollarında istihdam edildikleri anlaşılmaktadır (Yavuz, 2013: 71-72).

Tanzimat fermanıyla Batılılaşma faaliyetleri çerçevesinde devlet memurları için sandıklar kurulmuştur. 1881 yılında Almanya'da oluşturulan ilk sosyal sigortalar kurumundan daha önce 1866 yılında Askeri Tekaüt Sandığı kurulmuştur. Akabinde 1881 yılında Sivil Memurlar Emekli Sandığı, 1890 yılında Seyri Sefain Tekaüt Sandığı, 1909 yılında Askeri ve Mülki Tekaüt Sandıkları ve 1917 yılında Şirketi Hayriye Tekaüt Sandığı kurulmuştur. Bu dönemde işçiler için de birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler Osmanlı'da batı tarzında bir sanayileşme görülmediği için oldukça sınırlı kalmıştır. 1865 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi, 1869 yılında Maadin Nizamnamesi, 1909 yılında Tersane-i Amiriyyeye Mensup İşçi Vesairenin Tekaüdiyesi Hakkında Nizamnamesi ve 1910 yılında Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesidir (Alper, 2016: 9; Tunçomağ, 1982: 45).

Dilaver Paşa Nizamnamesi Ereğli'de kömür işçileri için çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile hastalanan işçinin tedavi edilmesi ve işçinin malul olması halinde köyüne gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesinde işçi çalışma koşullarını düzenlemek için değil esasen kömür üretimini arttırmak için çıkarılmıştır. Maadin Nizamnamesinde ise bu dönemde çıkarılmıştır. Maadin Nizamnamesinde madenlerde zorla çalıştırmaya son verilmiş, iş kazası geçiren işçinin tedavi ettirilmesi, ölmesi halinde tazminat ödenmesi, iş güvenliği için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir (Güzel ve diğerleri, 2016: 24).

Cumhuriyet öncesi dönemde, sosyal güvenlik genellikle dini nitelik taşımaktadır. İmparatorlukta lonca, vakıf ve yardımlaşma sandıklarının sosyal alanda hizmet sunduğu bilinmektedir. Bununla birlikte Osmanlı'nın son dönemlerinde devlette yapılmak istenen ıslahatlar olduğu ve bu ıslahatlar içinde sosyal güvenlik ile ilgili kanunlar yapıldığı görülmektedir. Ancak bu kararlar oldukça sınırlı alanlarda yapılmıştır ve genele yayılamamıştır. Bu dönemde sosyal hizmetle ilgili yapılan Çocuk İslahevinin kurulması dikkat çekicidir. 1868 yılında ıslahevinin kurulmasının ardından 1869 yılında özürlü çocukların eğitimi için kararname çıkarılmıştır. Bu gelişmelerden sonra 1873 yılında bugün hala faaliyette bulunan Darü's-Şafaka, 1896 yılında da Darü'l-Aceze kurulmuştur. Bu dönemde dilencilikle mücadele edilmeye başlanmıştır (Demirbilek, 2009, s. 35-36). Ayrıca bu dönemde 1868 yılında Mecrutin ve Mardayi Askeriyyeyi İmdat ve Muavenet Cemiyeti (Kızılay), 1892 yılında Müessesat-ı Hayriyye-i, öksüz çocuklar için 1915 yılında Dar-ül Eytam kurulmuştur (Alper, 2016: 10-11).

Osmanlı'nın son döneminde yaşanan savaşlar sebebiyle yetim kalan çocukların sayısında yaşanan artışlar ve bugünkü Türkiye topraklarına yapılan göçler sosyal yapıda sorunlara sebep olmuştur. Bu sorunlar Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında da kendini göstermiştir. Yeni bir ülke kurulduğu esnada eski devletten kalan birçok sorun bulunmaktaydı. Ulusal kurtuluş mücadelesinin ardından, yaşanan savaşlar nüfus yapısını değiştirmiştir. Erkeklerin savaşlarda ölmesiyle yetim çocuk sayısında yaşanan artışlar yeni devletin çeşitli önlemler almasına sebep olmuştur. Kurulan yetimhanelerin denetiminin yapılması için Sosyal Yardım Komisyonu kurulmuştur. 1921'de Himaye-i Etfal Cemiyeti ile aile, kadın, çocuklara yönelik sosyal yardım ve hizmetler başlatılmıştır. Daha sonra bu cemiyet Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu

adını almıştır. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde Osmanlı'dan kalan kurumlar tasfiye edilmiştir. Örneğin, Tekke ve Zaviyelerin Kapatılmasına dair kanunun yayınlanmasından sonra bu kurumlara ait sosyal hizmet birimleri de kapatılmıştır. Cumhuriyet döneminde yeni yasal düzenlemelerle birlikte, yeni kurumlar oluşturulmaya başlanmıştır (Demirbilek, 2009: 37-38).

1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Kurtuluş Savaşının devam ettiği ve Cumhuriyetin henüz ilan edilmediği 1. TBMM döneminde sosyal güvenlikle alakalı birçok düzenleme yapılmıştır. 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiye'sinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesi'ne Furuhtuna Dair Kanun çıkarılarak, kömür tozu satışından temin edilen gelirin çalışanların ihtiyaçları için kullanılmasına karar verilmiştir. Yine aynı yıl çıkarılan Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna dair düzenleme ile hastalanan ve kaza geçiren işçinin tedavi ettirilmesi için işyerinde hekim bulundurulması gerektiği ve ölümle sonuçlanan iş kazalarında işverenin tazminat ödemesi gerektiği, işçiler için ihtiyat ve teavün sandıklarının kurulması gerektiği belirtilmiştir (Alper, 2016: 11; Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 86; Tunçomağ, 1982: 46-48) 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyyesi Maden Amelesinin Hukukuna Tabii Kanun küçük ölçekli bir iş kanunu sayılmaktadır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1208 ve Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 86).

1923 yılında İzmir'de 1. İktisat Kongresi toplanmıştır. Kongrenin aldığı tavsiye kararları içinde bulunan "İşçi Grubunun İktisat Esasları" içerisinde sosyal güvenlikle ilgili maddeler bulunmaktadır. 250 işçi ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerine yakın yerlere hastane kurulması, büyük işletmelerde çalışanlar için primlerin işçi ve işveren tarafından yarı yarıya ödendiği sigorta yapılması, gümrüklerde, matbaalarda, umum sanat müesseseleri, şirketlerde çalışanların hastalanmaları halinde 3 aya kadar ödemelerinin tam yapılması, 3 aydan sonra iyileşmemeleri halinde malul olmuşlarsa işverenin mali durumuna göre ikramiye verilmesi gerektiği gibi düzenlemeler yer almıştır. Ayrıca çalışmamıza konu kadın işçiler hakkında ilk karar burada alınmıştır. Öyle ki kadın işçilerin doğum öncesi ve doğum sonrasında 8 hafta ve her ay için

cretlerinin tam ödenerek 3 gün izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Alper, 2016: 12).

Cumhuriyetin ilan edildiği dönemde sanayileşme olmadığından dolayı çalışanların çoğu tarım işçisiydi. Batılı anlamda işçi sınıfının olmadığı bu dönemde işçileri doğrudan ilgilendiren düzenlemeler yapılmamıştır. Bununla birlikte 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nda işçilere yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Borçlar Kanunu'nda iş kazasında işveren sorumluluğu düzenlenmiştir. Sigortadan doğan hakların işçiye ait olduğu, işçinin primlerinin yarısını ödemesi koşuluyla sigorta ettirileceği ve işverenin işçinin hastalık veya askerlik sebebiyle işten ayrılması halinde işçiye ödeme yapacağı belirtilmiştir (Alper, 2016: 13).

İkinci Dünya Savaşı yıllarında erkeklerin askere alınması sebebiyle kadın çalışanların sayısı artmıştır. Bu dönemde işçileri koruyucu hükümler zayıf kalmış bu durum kadın ve çocukların geniş ölçüde çalıştırılmasını kolaylaştırmıştır (Yavuz, 2013: 72-73). 1930 yılında ıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu sosyal güvenlikle ilgili önemli düzenlemeler içermektedir. Kadın ve ocuk işçilerin korunması hakkında hükümler yer almaktadır. En az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin hastalık, analık, kaza hallerinde sağlık yardımı almaları zorunlu hale getirilmiştir. Analık halinde doğum öncesi ve doğum sonrası izin ile emzirme izni verilmesine yönelik ilk düzenleme yapılmıştır (Alper, 2016: 13). Umumi Hıfzısıhha kanununda iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili alınan kararların yanı sıra Türkiye'de kadınların analık süresinde korumaya alınması sağlanmıştır. Yasayla hamile kadınların çalışma koşulları ile çalışma saatleri düzenlenmiştir. Kanunun sosyal yardımlar bölümünde hastalık ve analık yardımları ile birlikte iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, ölüm hallerinde sağlanacak yardımlarında yardımların devlet tarafından sağlanması gerektiği ve bu nedenle iş sigortası kurumunun oluşturulması gerektiği belirtilmiştir (Deniz, 2018: 263 265).

İlk İş Kanunu 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanundur. İş kanununun içinde sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler yer almıştır. Kanunun yürürlüğe girdikten sonraki bir yıl içerisinde işçi sigortası idaresi kurulacağı, bu yardımların devlet tarafından yapılacağı, işçi sigortası idaresinin ilk önce iş kazaları ve meslek hastalıkları ile analık sigortalarını oluşturacağı, kanunun yürürlük tarihinden sonraki 6 ay içinde bu kanunların çıkarılacağı, diğer sigorta kollarına ait kanunların imkn olduğunda

çıkarılacağı belirtilmiştir. Ancak 2. Dünya Savaşı öncesi dönemde sigorta kurumu kurulamamıştır (Alper, 2016: 14-15). Ayrıca aynı kanunda işsizlik sigortası kurulacağı belirtilmiştir. Ancak işsizlik sigortası hakkında düzenleme ancak 1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı kanunla yapılabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 90).

1946 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı'nın görevleri arasında sosyal güvenlik de bulunmaktadır. "Sosyal Güvenlik" terimi ilk kez burada kullanılmıştır. (Yavuzer, 2010, s. 134) İlk işçi sigortası kurumu da aynı yıl İşçi Sigortaları Kurumu kurulduktan sonra 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında ilk olarak 1945 yılında İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu sosyal güvenlik alanında çıkarılan ilk yasadır. Ancak bu kanun ile yalnızca 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler koruma altına alınmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu on ve üzeri işçi çalıştırılan işletmeler için uygulandığından İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu tüm işçileri kapsam altına alamamıştır (Deniz, 2018: 265-266).

Daha sonra İhtiyarlık Sigortası, Hastalık ve Analık Sigortası ve Maluliyet, ihtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunları çıkarılmıştır. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra tüm sosyal sigorta kanunları birleştirilerek 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kurulmuştur (Alper, 2016: 16-17). Sosyal sigorta alanında açılan kurumların yanı sıra birçok sosyal yardım ve sosyal hizmet kanunları çıkarılmıştır. Örneğin; 1983 yılında 2828 sayılı Sosyal Hizmet ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, 1986 yılında 3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunu çıkarılmıştır (Sümer, 2022: 14).

Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatının temeli 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasıdır. Ancak bu kanunun yürürlüğe girmesinde önce Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatında birçok farklı kanun bulunmaktaydı. İşçiler 17/07/1964 tarih 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa, bağımsız çalışanlar 02/09/1971 tarih 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kanununa, devlet memurları 08/06/1949 tarih 5334 Sayılı Emekli Sandığı Kanununa, tarım işçileri 17/10/1983 tarih 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa ve tarımda bağımsız çalışanlar 17/10/1983 tarih 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa tabiydiler. Görüleceği üzere Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatı parçalı bir

görünüm arz etmekteydi. Sosyal güvenlik alanında yaşanan aksaklıkların giderilmesi için ortak bir kanunla ilgili kanunlar birleştirilmiş ve ilgili kanunlarla kurulan özerk kuruluşlar SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının varlığına son verilmiştir. Üç kurum birleşerek Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Ayrıca dağınık halde bulunan tüm sosyal sigorta kanunları birleştirilmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiş ancak bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi sebebiyle 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir. Ancak yine bazı maddelerin farklı tarihlerde yürürlüğe girmesiyle nihayet 01.10.2008 tarihinde kanun yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı kanun sosyal sigortaları tek çatı altında toplayarak yönetimde birlik olması amacını hemde genel sağlık sigortası ile tüm ülke vatandaşlarını sağlık sigortası kapsamına almayı amaçlamıştır. 5510 sayılı kanun yayınlandıktan sonra da pek çok kez özellikle "Torba Kanun" diye bilinen yasalarla değişikliğe uğramıştır. Kanuna eklenen geçici ve ek maddelerin sayısı sürekli artmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 87-91).

5510 sayılı kanun kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Genel sağlık sigortası da 5510 sayılı kanunla düzenlenmiştir. 4447 sayılı kanunıyla da İşsizlik Sigortası hüküm altına alınmıştır.

1.4. SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ KAPSAMI VE TEKNİKLERİ

1.4.1. Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı

Sosyal güvenliğin herkesin hakkı olduğu bilinse de bu korumadan oldukça az kişi yararlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından ortaya konulan verilere göre dünya genelinde toplam nüfusun yüzde 27'sinin UÇÖ verilerine uygun sosyal güvencesinin olduğu belirtilmektedir. Yani sosyal güvenlik hakkı her 4 kişiden biri tarafından yararlanılan imtiyazlı bir haktır. Dolayısıyla herkesi kapsama aldığı söylenemez (Alper, 2019b: 565).

Sosyal güvenlik hakkının kapsamı bu nedenle sürekli genişletilmeye çalışılmıştır. Kişiler ve sosyal riskler bakımından sürekli genişleyen sosyal güvenlik ilk başta yalnızca çalışan kesime yönelik sosyal sigorta olarak anılmaktaydı. Ancak

daha sonra çalışanlarla beraber tüm kesimi içine alan bir gelişme göstermiştir (Kılıç, 2017: 386-387).

SSK ile İş kanunu kapsamında çalışanlar ile İş Kanunu dışında kalan ve hizmet akdiyle çalışan işçilerin sigortalı olmaları sağlanmıştır. Zamanla kapsamı genişletilerek koruma bekçileri, tarım işçileri, ev hizmetleri çalışanları, genel kadınlar, topluluk sigortasıyla avukat, muhasebeci gibi serbest çalışanlar sigortalı olmuşlardır. Tarım işçileri en son kapsama alınan kesim olmuştur. Çünkü sayıca çok olmalarına rağmen dağınık bir yapıda olmaları ve örgütlenmelerinin zor olması ve eğitim seviyesi gibi sebepler kapsama alınmalarını geciktirmiştir. 1983 yılında çıkarılan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile kapsama alınmışlardır (Alper, 2016: 17-18; Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 90).

Hastalık toplumsal etkileri olan bir risk olduğu için toplumda yaşayan tüm kişilere sağlık yardımı yapılması önem arz etmektedir. Bu nedenle Genel Sağlık Sigortası kolu oluşturulmuştur (Kandemir, 2017: 221). 5510 sayılı kanun içerisinde düzenlenen Genel Sağlık Sigortası ile tüm ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik kapsamına alınması amaçlanmıştır. Genel sağlık sigortası, ülkede yaşayan herkesin sağlıklarının korunması ve karşılaşılabilecekleri sağlık risklerine karşı tedbirlerin alınmasını sağlayan bir sigorta türü olup herkesin eşit şartlarda sağlık hizmeti almasını amaçlar. Bu sigorta türünden yararlanabilmek için belirli bir prim ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinin finanse edilmesi için kullanılır ve ödeme gücü olmayanların primleri devlet tarafından karşılanır (Altıntaş, 2019: 405).

Sağlık yardımı alabilmek için Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir. Genel sağlık sigortası açısından ise 30 günden az çalışılan işlerde çalışan sigortalıların, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için eksik günlere ait GSS primlerinin kendileri tarafından ödenmesi gerekmektedir. Kısmi süreli çalışanların bu şekilde genel sağlık sigortasından faydalanma imkânları olsa da genelde düşük gelirli olmalarından ötürü bu durum onlara ekstra bir yük oluşturmaktadır (Şimşek H. , 2014: 148). Dolayısıyla pek çok kişi iradi olmayan nedenlerle kapsam dışında kalabilmektedir.

1.4.2. Sosyal Güvenlik Teknikleri

Sosyal güvenlik teknikleri bireysel ve kolektif olarak ikiye ayrılabilir. Bireysel teknik tasarruf etme yoluyla kişinin kendi sosyal güvenliği sağlamasıdır. Kişiler para biriktirerek, tahvil, hisse senedi olarak, gayrimenkul yatırımı yaparak birikim yapabileceği gibi hayat sigortası ya da özel sigortalar yoluyla da bunu gerçekleştirebilir. Ancak çoğu zaman sosyal güvenliğin salt para ile yerine getirilemeyecek bir husus olması sebebiyle bu yöntem yetersiz kalmaktadır. Dar gelirli kişilerin tasarruf gücünün az olması, herkesin tasarruf konusunda aynı bilince sahip olmaması da bu tekniğin yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte özel sigortaların bir özel hukuk sözleşmesi olması, özel sigorta şirketlerinin kar amacıyla hareket etmesi nedeniyle ağır ödemelerden kaçınmaları, bu tekniğin zorunlu olmaması sebebiyle bu yöntem gerçek anlamda sosyal güvence sağlayamaz (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 11-14). Bireysel tekniklerin yetersiz kalması sebebiyle kolektif tekniklerin kullanılması gereği hâsıl olmuştur. Bunun gerçekleşmesi içinde devlete çeşitli görevler düşmüştür.

Sosyal hukuk, bir ülkede kişilerin ve toplumun yoksulluğunu ve yoksunluğunu önlemek amacıyla alınan yasal tedbirleri ifade etmektedir. Kişilerin ve toplumun sağlıklı bir şekilde yaşaması ve bunu sürdürmesi için var olan sosyal hukuk bu amacını yerine getirirken bazı teknikler kullanır. Sosyal sigorta, sosyal yardım, sosyal hizmet, sosyal tanzim ve sosyal teşvik tekniklerinin her birinin kendine özgü yöntemleri bulunmaktadır (Sözer, 2015: 1).

1.4.2.1. Sosyal Sigorta

Sosyal sigorta sosyal güvenlik sisteminde en yaygın olarak uygulanan ve en gelişmiş yöntemidir. Bu yöntemde çalışan kişilerin karşılaşılabileceği belirli sayıdaki risklere karşı koruma sağlarken çalışan ve işverenlerin prim ödeyerek sisteme katılmaları sağlanır. Sistemin devlet tarafından kurulan özerk bir kurum amacıyla yürütülmesi beklenir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 16-17). Primli rejim olarak da adlandırılan sosyal sigorta, çalışanları konu alan sosyal hukuk aracıdır. Sosyal

sigortada alınan primlerde yalnızca kişinin geliri esas alınır, kişisel veya ailevi gibi özellikler dikkate alınmaz (Sözer, 2015: 1).

Sosyal sigortalarda kişilerin karşılaşılabileceği belirli sayıda riskler dokuz başlık altında toplanmıştır. Hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm ve aile yardımları ile işsizlik sigortasıdır. Bu sigorta kolları Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesinde kabul edilmiştir. Bu sözleşme ülkemizce de kabul edilmiştir. Ülkemizde yalnızca aile yardımları uygulanmamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 17). Ayrıca bu sözleşmeyi kabul eden devletlerin sayılan risklerden en az üçüne karşı koruma sağlaması gerekmektedir. Bu üç riskten birinin işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, malullük veya ölüm risklerinden olması zorunludur (Sümer, 2022: 5-6). Türk sosyal güvenlik sisteminin temelini sosyal sigortalar kurumları oluşturur. Nüfusun yüzde 80-85'inin sosyal güvenliği sosyal sigortalar tarafından kalan kısmının ise sosyal yardım ve sosyal hizmetler tarafından karşılanmaktadır (Alper, 2018: 59).

Sosyal güvenlik önceleri yalnızca sosyal risklere karşı ortaya çıkan bir kavram iken daha sonraları ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak bazı değişikliklere uğramıştır (Uşan, 2009: 27). Sosyal sigortanın yeterli olmadığı alanlarda diğer sosyal güvenlik yöntemleri kullanılmaya başlanmıştır. Diğer sosyal güvenlik yöntemleri sosyal yardım, sosyal hizmet, sosyal tanzim ve sosyal teşvik başlıkları altında incelenebilir.

1.4.2.2. Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet

Sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler eşya edimi ve hizmet sunulması gibi argümanlar kullanan primsiz rejim olarak tanımlanan sosyal güvenlik teknikleridir (Uşan, 2009: 32). Sosyal hizmet için çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır. Bunun en önemli sebebi ülkelerin farklı gelişmişlik düzeyinde olması ve sosyal, ekonomik, siyasi olarak farklı niteliklere sahip olmasıdır. Sosyal hizmet, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen ya da bedenlen veya ruhen eksikliğe uğrayan bireylerine ülkenin genel koşulları çerçevesinde insana yaraşır, çevreleri ile uyumlu bir yaşam sürdürebilmeleri için maddi ve manevi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik devlet ve özel kuruluşlar (gönüllü)

tarafından sağlanan hizmetlerdir (Demirbilek, 2009: 7). Sosyal hizmetler kişinin herhangi bir sebeple sosyal ve ekonomik yönden zor duruma düşmesi halinde kendisine ve/veya ailesine yardım etmek, destek olmak amacıyla yapılan hizmetlerdir (Yavuzer, 2010: 139).

Sosyal hizmeti genel amacı bireylerin ve toplumların refah düzeylerini arttırarak, bireyin refahıyla toplumun refahı arasında denge kurmaktır (Demirbilek, 2009: 15). Sosyal hizmetin temel amaçları, kişi veya grupların sorunlarını çözmek, çözüm konusunda yardımcı olmak, sosyal hizmet ağını geliştirmek, sosyal hizmetle ilgili politikalar geliştirmek, risk altındaki grupları güçlendirici faaliyetlerde bulunmaktır. Sosyal hizmet önlemek, iyileştirmek ve değiştirmek gibi görevleri de vardır (Demirbilek, 2011: 474-477).

Sosyal hizmet kalkınmanın insani boyutuna önem vermesi sebebiyle bireyin toplumla bütünleşmesini sağlar ve bütünleşmenin önündeki engelleri kaldırarak, bireyin gelişimine katkıda bulunur. Sosyal hizmetin temel amacı birey ve grupların fiziksel, sosyal, zihinsel sorunlarını çözmek, onları en yüksek refah düzeyine çıkarmak için onlara yardımcı olmaktır. Bununla birlikte sosyal hizmet yalnızca sorun yaşayan kişiler için değil toplumun tamamı için vardır (Demirbilek, 2011: 474).

Genel olarak amacı ise, toplumsal imkânlarla kişilerin refah seviyesinin yükseltilmesi, toplumun ve bireylerin yaşam kalitesinin arttırılmasıdır. Bunu yaparken kişilerin gelişmesine katkı sağlayarak, kişilerin becerilerini ortaya çıkarmaktadır (Demirbilek, 2009: 15).

Sosyal güvenlik hakkı anayasa ile güvence altına alınmıştır. Hak, hukuk tarafından şahıslara tanınmış yetkililerdir ve hukuken korunan yararlardır. Anayasaya göre sosyal hizmet hakkı pozitif statü hakkıdır. Yani kişilerin bu haklarının tesis edilmesi için devletten talep etme hakları bulunmaktadır. Bu hakkın sınırı devletin sahip olduğu ekonomik güçtür. Ancak devlet bunu ileri sürerek tamamen bu yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınamaz, mevzuatında belirtilen asgari şartları sağlamakla mükelleftir (Arıcı, 2015: 507-508).

Sosyal politikalar, anayasayla güvence altına alınmış haklarla tüm bireylerin asgari yaşam düzeyine ulaşması için çalışır. Bunu yapmaya çalışırken de gelirler arasında ayrımı ortadan kaldırmayı sağlayarak bireyler arasında fırsat eşitliği yaratmayı amaçlar. Temel amacı sosyal gelişmeyi sağlamak ve kalkınmayı

gerçekleştirmektedir. Sosyal politikanın amacı sağlıklı bir toplum yaratmaktır. Sosyal Güvenlik Sistemleri yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele ederler. Bunu yaparken de çalışanlara güvence sağlamak isterler. Bireyleri tehlikelerden korudukları gibi aynı zamanda sosyal adaleti tesis etmeye çalışırlar. Bu nedenle sosyal güvenlik sosyal politikanın bir aracıdır (Demirbilek, 2009: 4)

Sosyal yardım kavramına ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. Sosyal yardım kişilerin gelir ve muhtaçlık durumuna göre sosyal güvenlik sağlama amacıyla kamu tarafından yapılan karşılıksız yardımlardır (Arıcı, 2015: 503). Bir başka tanıma göre sosyal yardım finansmanına katılımında zorunluluk bulunmayan ve katılım ile yapılan yardım arasında bir ilişki bulunmayan kamu yardımlarıdır. Bu yardımlar hazine veya özel vergilerle finanse edilebilmektedir. Bu ödemelerin bir kısmı tazminat verme bir kısmı ise koruma amacı taşımaktadır (Güzel ve diğerleri, 2016: 811).

Talas; “Sosyal yardımlar geçen yüzyılda daha çok yerel yönetimlerin sorumluluğuna verilen ve genellikle de çalışma gücünü yitirmiş ve bir gelire sahip olmayan yoksulları ve yaşlıları koruyan sosyal güvenlik önlemleri olarak ortaya çıkmıştır.” Şeklinde sosyal yardımı açıklamıştır. (Talas, 1997: 407).

Sosyal yardım kişilerin gelir ve muhtaçlık durumuna göre sosyal güvenlik sağlama amacıyla kamu tarafından karşılıksız olarak yapılan yardımlardır (Arıcı, 2015: 15-17). Yapılan bu yardımlar sosyal güvenlik içinde harcamaları devlet eliyle yürütülen, finansmanı vergilerle karşılanan, sosyal sigortaların kapsamı dışında kalan alanlarda oluşan boşlukları tamamlayıcı niteliklere sahip uygulamaların tamamıdır (Alper, 2018: 19-20). Aynı zamanda sosyal yardımlar, devletin sosyal sorumluluk gereğince yoksulları korumak amacıyla yaptığı yardımlardır ve yoksulluk programları olarak tanımlanabilir (Demirbilek, 2005: 287). Bir başka tanıma göre sosyal yardımlar finansmanına katılımı zorunlu olmayan, katılım ile yapılan yardım arasında bir ilişki bulunmayan, hazine veya özel vergilerle finanse edilen kamu yardımlarıdır (Güzel ve diğerleri, 2016: 811).

Sosyal yardım kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri asgari düzeyde dahi geçindirme durumu olmayan kişi veya kişilere yapılan karşılıksız yardımlardır. Bu yardımların amacı kişi veya kişileri kendi kendilerine yeterli hale getirmektir. Bu durumun gerçekleşmesine kadar bu ödemeler sürekli veya geçici yapılabilir

(Yavuzer, 2010: 141). Sosyal yardımlar ayni ve nakdi olarak yapılabilir. Ancak daha çok ayni yardım olarak yapıldığı söylenebilir (Uşan, 2009: 57).

Sosyal yardımların sosyal güvenlik içinde önemli bir yeri vardır. Öyle ki sosyal sigortalarla beraber sosyal güvenliğin iki ana kolundan birini oluşturur ancak sosyal yardımlar sosyal sigortalar gibi kapsamlı ve örgütlü değildir. Ayrıca sosyal sigortalardan daha insancıl bir yapısı vardır. Sosyal sigortalarda belirlenen riskler karşısında güvence verilirken sosyal yardımda risklerin önceden belirli olması gibi bir durum söz konusu değildir. Sosyal yardımlarda pek çok farklı konuda yardım yapılabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 18-20).

Sosyal yardım alanında yoksullara yönelik kamu tarafından yapılan yardımların ilk örnekleri Mısır'da görülmüştür. Devlet yönetimini elinde bulunduran yöneticilerin, din adamlarının ve varlıklı kişilerin dul ve yetimlere bakılmasını sağladığı bilinmektedir (Dilik, 1988: 42). Bu uygulamalar devlet politikası olmamakla birlikte daha çok yardımı yapan kişinin cömertliği olarak düşünülebilir.

Sosyal yardım alabilmenin ön koşulu kişinin muhtaç olmasıdır. Kişinin muhtaç olduğunun araştırılıp tespit edilmesi gerekir. Çünkü sosyal yardımlar yalnızca muhtaç olan kişilere yapılır. Kimlere hangi şartlarda yardım yapılacağını devlet belirler. Yardımlar muhtaç durumda olan kişilere muhtaç oldukları süre boyunca verilir (Arıcı, 2015: 22-23).

Sosyal yardımlar gelir dağılımını etkiler. Sosyal yardımlar aracılığıyla ikinci gelir dağılımı sağlanır. Böylece gelir dağılımındaki adaletsizliğin mümkün olduğu kadar azaltılması hedeflenir. Ekonomik eşitliğin sağlanması ve yardıma ve bakıma muhtaç kişiler başta olmak üzere bütün alt gelir gruplarının sosyal gelişimlerine katkı sunar. (Demirbilek, 2009: 120).

Sosyal yardımların bir kısmı koruma karakterli iken bir kısmı da tazminat olarak ödenir. Koruma amaçlı sosyal yardımlara yoksul kişilere, muhtaç kişilere yapılan yardımlar ile yaşlı muhtaç, güçsüz ve kimsesiz kişilere yapılan yardımlar örnek verilebilir (Uşan, 2009: 58-61). Tazminat karakterli olan sosyal yardımlar ise sosyal tazmin olarak adlandırılabilir ve bir diğer sosyal güvenlik tekniğidir.

1.4.2.3. Sosyal Tazmin

Sosyal tazmin yapılacak kişiler zorunlu ya da gönüllü olarak toplum veya devlet yararına yaptıkları hizmetler neticesinde kimi zaman zarara uğramaktadırlar. Kendileri ile birlikte aileleri de zarar görebilmektedir. Sosyal tazmin bu zararın telafi edilmesi için alınan önlemlerdir (Sözer, 2015: 1).

Sosyal tazmine, ülkemizde askerlik görevinin ifası neticesinde geçici veya kalıcı zarar gören kişilere yapılan yardımlar, İstiklal Harbi, Kore Savaşı, Kıbrıs Harekatı gibi Türkiye'nin yer aldığı savaşlarda yer almış kişilere yapılan yardımlar ile görevlerini ifa ederken yaralanan veya vefat edenlere yapılan ödemeler sosyal tazmin ödemesine örnek gösterilebilir (Uşan, 2009: 58-60).

1.4.2.4. Sosyal Teşvik

Yoksul olmamakla birlikte yaşam düzeyinin yükseltilmesi amacıyla kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla maddi ya da teknik destek verilmesi gerekebilir. Yeni bir iş kurma, konut alma, eğitim alma gibi konularda kişi veya kişilere yapılan destekler sosyal teşvik içinde yer almaktadır (Sözer, 2015: 2).

Sosyal teşvik uygulamasına “Mikro kredi” uygulaması örnek gösterilebilir. Mikro kredi; düşük kredilerle ticari bankalar tarafından uygulanan normlara uygun olmayan fakir insanları kapsayan veya sadece fakir insanlara yönelik olan, herhangi bir kefalet veya ipotek işlemi gerektirmeyen bir borç verme yöntemidir. Mikro kredi uygulamasında mali kuruluşlardan kredi alma imkânı bulunmayan kişilere verilen küçük meblağlarda ki nakit veya yaratılan ekonomik bir fırsat ile girişimci olarak iş sahibi olarak yoksulluktan kurtulmaları amaçlanmaktadır (Güneş, 2009: 43).

Türkiye’de kadınlara yönelik verilen mikro kredi uygulaması olarak MAYA Mikro Kredi Uygulaması örnek gösterilebilir. Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı tarafından düzenlenen MAYA projesiyle kadın girişimcilere ortalama 1000 TL civarında 6-12 ay vadeli mikro kredi kullandırılmaktadır. Projeyle kredi verilen düşük gelirli kadınların kendi işlerini kurmaları amaçlanmaktadır (Bkz: <https://www.kedv.org.tr/maya-mikro-kredi-program> Erişim tarihi: 01/05/2023).

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI DURUMU VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ANALIK SİGORTASI KAPSAMINDA SAĞLANAN HAKLAR

2.1. KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI DURUMU

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek cinsine atfedilen davranış ve rolleri ifade etmek için kullanılır. Geleneksel bakış açısında toplum; kadının ev işleriyle uğraşmasını, çocuklarına bakmasını, erkeğin ise dışarda çalışarak evin ihtiyaçlarını karşılamasını bekler (Çayiroğlu, 2017: 96).

Kadınlar geleneksel toplum yapısı içinde evde konumlandırılmıştır. Ev işi, eş ve çocuklarının bakımını üstlenen kadının iş hayatına katılması çoğu zaman ekonomik sebeplerle olmuştur. Ancak iş hayatına atılma kadının evde ki konumunu değiştirmemiştir. Evle ilgili sorunlarının yanı sıra iş hayatıyla beraber yeni sorunlar eklenmiştir. Bu da kadının yükünün artmasına sebep olmuştur (Arslan Ertürk, 2017: 127).

Bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin etkin ve verimli kullanılması istenmektedir. Emek piyasasının yaklaşık yarısının kadın olduğu düşünülürse kadın çalışanların piyasadan dışlanması, verimsiz alanlarda çalıştırılması ekonomik olarak büyük bir kayba sebep olmaktadır (Mülayim, 2012: 6). Ancak kadınlar ikincil iş gücü olarak görülmektedir. Bu nedenle erkeklere göre daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmektedir. Ayrıca ev ve iş hayatını dengelemek için ise “kısmi çalışma” gibi atipik çalışmaya razı olmaktadır. Bu durum güvencesiz çalışmayı beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla kadınların özel olarak korunmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Arslan Ertürk, 2017: 127-128).

Yoksulluk açısından esasında kadın ve erkek arasında bir fark bulunmamaktadır. Ancak kadın ve erkekler yoksulluğu farklı biçimlerde yaşamaktadırlar. Çünkü kadın ve erkek arasında yapısal olarak eşitsizlik söz konusudur. Ayrıca toplum içinde kadına ve erkeğe sağlanan imkanların farklı olması onların yoksulluk deneyimlerini farklılaştırmaktadır. Bu nedenle “kadın yoksulluğu” veya “yoksulluğun kadınlaşması” olarak yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Yoksulluğun

kadınlaşması ilk kez Amerika’da yalnız yaşayan kadınlar, boşanmış tek ebeveynli ailelerin daha yoksul olduğuna dair yapılan bir araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Aile yapılarının değişimine bağlı olarak tek ebeveynli ailelerde kadının her iki rolü üstlenmesi, çocukların anne tarafından bakılması gibi nedenler yoksulluğun kadınlaşmasını ifade etmek için kullanılmıştır. Kadın yoksulluğunun ortaya çıkmasının en önemli sebepleri toplumun kadına bakış açısı, kadınların eğitim imkânlarının derecesi ve kadının işgücü piyasasındaki konumudur. Yoksul ailelerde eğitim imkânının erkek çocuğa verilmesi, kadınların dışarda çalışmalarının ev işlerini aksatacağı yönündeki geleneksel düşüncelerle evde konumlandırılan kadının yalnızca ek gelir getirme halinde çalışması gerektiği yönündeki inanış kadınların işgücü piyasasında ki durumunu da etkilemektedir. Kadınların ikincil iş gücü olarak istihdam edilmeleri gelir üzerinde söz sahibi olamamalarına ve bağımlı nüfus olarak kalmalarına sebep olmaktadır (Şener, 2012: 54-56).

Kadınların özel olarak korunma ihtiyacının bulunması sebebiyle Anayasamızda kadının korunması için düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasanın “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10. Maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” Hükmü bulunmaktadır (Boyar, 2017: 103-104).

Kadın çalışanlar sosyal, fiziksel, psikolojik gibi unsurlar yönünden erkek çalışanlara göre daha farklı özelliklere sahiptir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri kadınlara aile içerisinde daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Bu sebeple kadın çalışanların gün içerisinde çalıştığı süreler uzamaktadır. Bununla birlikte küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan maliyeti azaltmaya yönelik üretim yöntemleri kadın çalışanların sosyal güvenceye sahip olmadan çalıştırılmaları sonucunu doğurmaktadır. Çünkü kadın emeği genellikle ekonomik destek olarak algılanmaktadır. Bu hususlar sebebiyle kadın çalışanların korunma ihtiyacı erkek çalışanlardan daha fazladır (Yılmaz, 2010: 268-272).

Endüstri devrimiyle beraber küçük atölyeler yerini büyük üretim yerlerine bırakmıştır. Üretimin artmasıyla birlikte işçi ihtiyacı artmıştır. Köylerden kentlere çalışmak için gelen işçilerin sayısının artmasıyla emek arzında artış meydana

gelmiştir. Emek arzının fazla olması işçilerin çalışma koşullarını olumsuz etkilemiştir. Çünkü işveren kısa sürede yeni işçi bulabilmektedir. Bu durum işçi çalışma koşullarını kötüleştirilmiş, işçi ücretlerini azaltmış ve işçileri birçok tehlike karşısında korumasız kılmıştır. Bu sorunların artmasında kuşkusuz liberal politikaların etkisi de bulunmaktadır. Çünkü piyasaya herhangi bir müdahale bulunmamaktadır. Bunun sonucu olarak düşük ücretlerle çalışan işçilerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için aldıkları ücretler yeterli olmadığında, kadın ve çocuklarda çalışmaya başlamıştır. Çalışma şartlarının kötüleşmesi, düşük ücretlerin yetersiz beslenmeye neden olması, makineleşmenin iş kazalarını arttırması gibi sebepler de tüm çalışanlarda olduğu gibi özel korunması gereken kesimler için de sosyal güvenlik ihtiyacının artmasına neden olmuştur (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1206).

Çocuk bakımını genel olarak kadınlar yerine getirmektedir. Küçük yaşta çocuğu olan kadınların çocuklarına bakmak için çalışmayı bıraktıkları sık görülmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik hakkında yararlanamamakta, bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında sosyal güvenlikli yararlanmaktadırlar. Bu durum kadınların bağımlılıklarını arttırmakta ve dolayısıyla ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmelerine sebep olmaktadır. Ayrıca kadınların ev içi sorumluluklarının fazla olması hem çalışma hayatına katılmalarını etkilemekte hem de örneğin eğitim almalarını engellemekte, sosyal hayattan uzak kalmalarına sebep olmakta ve kendilerini geliştirme olanaklarından mahrum bırakmaktadır. Bu durum kadınları dezavantajlı duruma sokmaktadır (Türkoğlu Üstün, 2020: 1560-1561).

Küçük yaşta çocuğu olan ve çalışmak durumunda kalan kadınların bakım için tercih ettikleri ilk seçenek genellikle aile içinden bir kadının çocuğa bakmasıdır. Bunun yanında başka birinden ücret karşılığı bakım alması da mümkündür. Ancak bu düşük ücretle bir başka kadının çalıştırılması anlamına gelmektedir. Çalışan kadın hem düşük ücret almakta hem de genellikle sosyal güvencesi olmadan çalışmaktadır. Çocuk bakımının yanı sıra çalışan kadınların ev işlerinde yardımcı çalıştırma ihtiyacı artmaktadır. Ev hizmetlerinde genellikle kadınların çalıştığı bilinmektedir. Bu nedenle kadın istihdamında ev hizmetleri alanı gittikçe önem kazanan bir hal almaktadır (Uğur ve Özdemir, 2018: 90-91; Türkoğlu Üstün, 2020: 1561).

Çocuk bakımında tercih edilebilecek bir başka yöntem ise kreş bakımı olabilir. Birçok Avrupa ülkesinde “kreş hakkı” verilmiş olmasına rağmen ülkemizde böyle bir

hak tam olarak tanınmamıştır (Erikli, 2018: 395-396). Kreş hizmetleri genellikle özel işverenler tarafından işletilen tesislerle sağlanmaktadır. Merkez ve yerel yönetimlerce açılan kreşler bulunmasına rağmen bu yeterli sayıda değildir. Bakım hizmetlerinin özel işverenlerce yerine getirilmesi maliyetli olmaktadır. Bu nedenle özellikle düşük gelirli kişiler tarafından tercih edilememektedir. Ayrıca İş Kanunu'na göre işyerinde 150'den çok kadın işçinin çalışması halinde çocuk yurdu açılmasına yönelik karar bulunmaktadır. Ancak bunun uygulanabilirliği tartışmalıdır. Çünkü öncelikle çalışan kadın sayısına bakılmakta ancak bakılacak çocuk sayısı göz ardı edilmektedir. Toplam çalışan sayısı veya bakılacak çocuk sayısının dikkate alınması daha isabetli olacaktır. Ayrıca bu madde, işverenlerin kadın işçi çalıştırmaktan kaçınması gibi olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir (Türkoğlu Üstün, 2020: 1566-1567).

Kadının toplum yaşamında ne kadar yer aldığı, eğitim ve çalışma oranları ülkenin kalkınma derecesini ortaya koyan en önemli göstergeler arasında yer almaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üye olma şartları sebebiyle mevzuatsal birtakım değişiklikler yapılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla Medeni Kanun'da değişiklik yapılmış, aile reisliği kaldırılmıştır. Kadına toplumun bakış açısı yasalarla verilen hakları da doğrudan etkilemektedir. Yapılan reform çalışmalarında bunu görmek mümkündür. Yapılan reform çalışmalarında muhafazakâr bakış açısı korunmuş, kadın istihdamını arttıracak bakım hizmetleri aile desteği ile özel sektöre bırakılmıştır. Bu husus aile ve çocuk bakımını üstlenen kadının çalışma hayatına dâhil olamamasına, sosyal güvenlik doğrudan yararlanamamasına sebep olmuştur. Ayrıca sosyal güvenliğe kendi çalışması olmadığından hak sahibi olarak katılmaktadır (Temel ve diğerleri, 2021: 158-159; Kılıç, 2017: 389). 2021 yılı istatistikleri incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha fazla hak sahipliğe dayalı aylık aldığı görülmektedir. Örnek olarak 4a kapsamında aylık ve gelir bağlanan hak sahiplerinin cinsiyete göre dağılımını gösteren grafik aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1: 4a Kapsamında Aylık Ve Gelir Bağlanan Hak Sahiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımını Gösteren Grafik;

YIL	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hak sahibi	120.170	123.278	136.459	140.988	142.245	125.723	121.924	155.626	212.339
Eş	67.262	69.575	77.433	80.299	81.759	82.661	81.395	97.773	127.122
Erkek eş	3.175	3.401	4.026	4.354	4.599	4.899	4.890	5.635	8.163
Kadın eş	64.087	66.174	73.407	75.945	77.160	77.762	76.505	92.138	118.959
Çocuk	51.914	52.506	57.704	59.171	58.983	41.898	39.537	56.744	83.514
Erkek çocuk	12.053	12.043	13.667	14.145	14.273	12.809	9.838	13.374	19.280
Kız çocuk	39.861	40.463	44.037	45.026	44.710	29.089	29.699	43.370	64.234
Ana ve baba	994	1.197	1.322	1.518	1.503	1.164	992	1.109	1.703
Baba	160	199	189	265	254	141	133	139	188
Ana	834	998	1.133	1.253	1.249	1.023	859	970	1.515

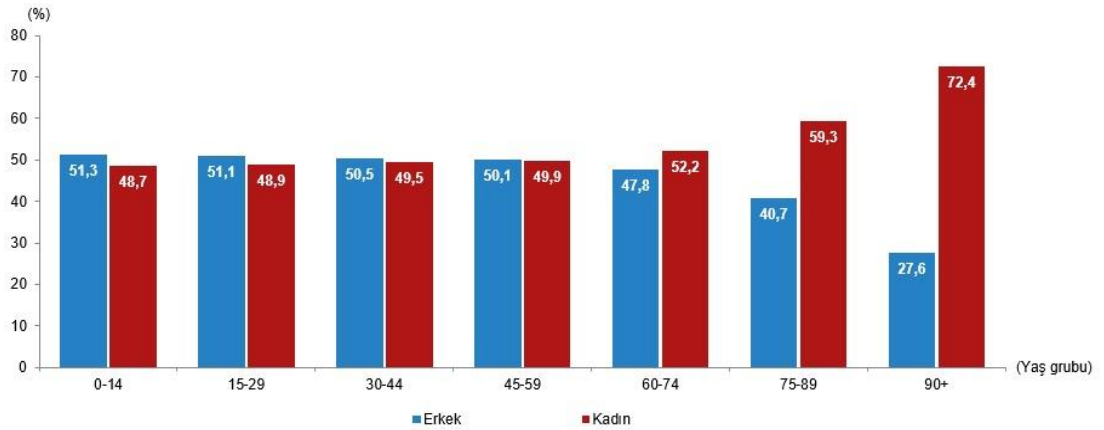
Kaynak: SGK, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> , 12.06.2022.

5510 sayılı kanunun 6. Maddesinde işyerinde ücretsiz çalışan eş ile aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın yaşadıkları konutta yapılan işlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar, kamu idarelerinde yapılan işler ile sigortalı olanlar ile sigortalı olmak için talepte bulunanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde çalışan hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadır. 5510 sayılı kanunun 6. Maddesinde "Sigortalı sayılmayan" kişiler belirtilmiştir. İlgili madde incelendiğinde esasen burada bir cinsiyet ayrımı yapılmamıştır. Ancak işverenlerin çoğunun erkek olduğu bilinmektedir. Ayrıca ev hizmetlerinde çoğunlukla kadınlar çalışmaktadır, toplumsal bakış açısı veya aile ve çocuk bakımı sebebiyle evlerde emek yoğun işler ile küçük ölçekli ve geçimlik tarım işlerinde genellikle kadınlar çalışmaktadır. Bu hususlar göz önünde tutulduğunda istihdama bu yolla katılan kadınların yine sosyal güvenlik dışlandığı ve hak sahibi bağımlılıklarının arttığı, hak sahibi olmadıklarında da sosyal yardıma muhtaç kaldığı ortaya çıkmaktadır (Temel ve diğerleri, 2021: 161-162). İşverenlerin çoğunun erkek

olduğu SGK istatistiklerinden anlaşılmaktadır. Öyle ki 2021 yılı istatistiğine göre 4-b kapsamında 2.417.083 erkek sigortalı, 739.662 kadın sigortalı bulunmaktadır. Oranlama yapıldığında yaklaşık yüzde 90 oranında erkek 4-b sigortalı olduğu anlaşılmaktadır. Önceki Medeni Kanun'da kadının kocasına yardımcı olması gerektiği belirtilmiştir. Kadının işyerinde eşine yardımcı olması beklenir. 5510 sayılı kanunun 6. Maddesinde işyerinde ücretsiz çalışan eş kavramıyla kadını işaret etmektedir. Eş eğer ekonomik bir değer yaratıyorsa sigortalı olması gerekmektedir (Sözer, 2015: 99). Kanun'un ilgili maddeleri doğrudan veya dolaylı olarak birçok kadının sosyal güvenlik dışında kalmasına sebep olmaktadır.

Bu duruma örnek gösterilebilecek bir istisna bulunmaktadır. 5510 sayılı kanunun 4. Maddesinde sayılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çerçevesinde çalışan genel kadınlar 4-a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Sosyal koruma düşüncesiyle bu kişilerin yaptığı işte hizmet akdinin oluşup oluşmadığına bakılmaksızın sigortalı sayılmışlardır. Genelev işyeri olarak ve bu kişileri çalıştıranlar da işveren sayılmaktadır (Uşan, 2009: 81).

Şekil 1: Kadın-Erkek Nüfus Oranları Grafiği



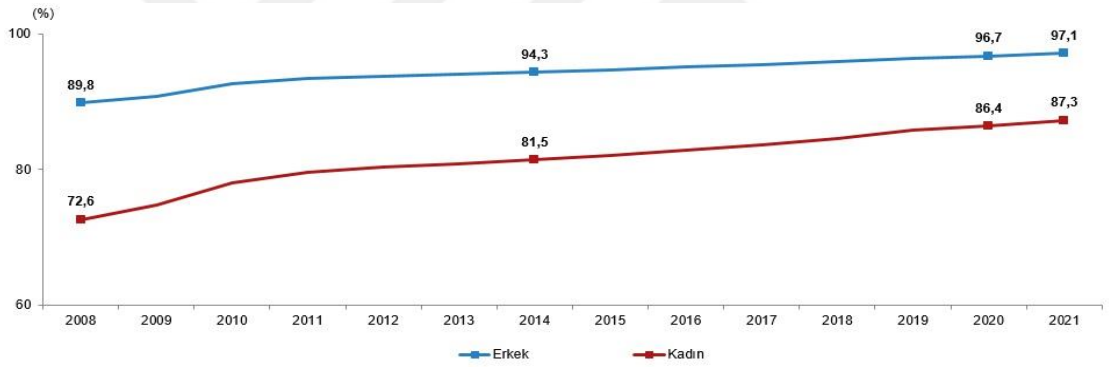
Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2022

Nüfusun demografik özellikleri incelendiğinde erkek nüfusun kadın nüfusuna göre daha fazla sosyal güvenlik kapsamında yer aldığı görülmektedir. Ataerkil toplum yapısı kadının iş hayatı içerisinde yer almasını engellemekte, kadınların sosyal

güvenliğe hak sahibi olarak eşleri veya anne-babaları üzerinden katıldıkları bilinmektedir (Kılıç, 2017: 388-389). TÜİK 2022 istatistiklerini incelediğimizde Türkiye nüfusunun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini erkekler oluşturduğu görülmektedir. 60 yaş üzerinde ise bu oran kadın nüfus lehine değişmektedir. Bunun sebebi olarak kadınların erkeklerden daha uzun yaşaması gösterilmektedir.

Kadınların gerçek anlamda tarım dışı alanlarda çalışmaya başlaması 1950'li yıllardan sonra olmuştur. Sanayileşme ve kentleşmeyle beraber ailenin geçimini sağlamak zorlaşmıştır. Bu durum kadının çalışarak eve katkı sağlamasını zorunlu kılmıştır. Ancak kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması kadınların işgücüne dâhil olurken birtakım zorluklar yaşamasına sebep olmuştur (Yavuz, 2013: 73-74). Kadınların eğitim durumları ile ilgili göstergeler aşağıda sunulmuştur;

Şekil 2: Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, 2008-2021



Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2021

Grafik incelendiğinde 2008 yılından sonra en az bir eğitim düzeyini tamamlama oranı artış göstermiştir. Kadın ver erkek arasında 2014 yılında yaklaşık yüzde 13 olan fark 2021 yılında yaklaşık yüzde 10 seviyesine düşmüş olsa da halen büyük bir fark bulunmaktadır.

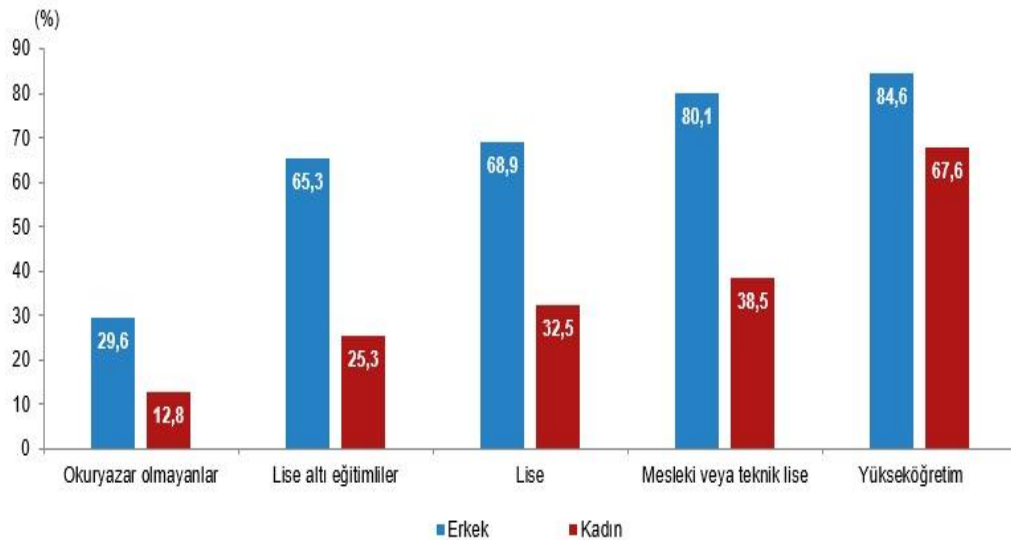
Tablo 2: 2021 yılı “Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler” tablosu aşağıda yer almaktadır.

	(%)		
	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,5	1,0	6,1
Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25+ yaş)	23,0	25,1	20,9
İstihdam oranı (15+ yaş)	45,2	62,8	28,0
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	51,4	70,3	32,8
İşsizlik oranı (15+ yaş)	12,0	10,7	14,7

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2021
TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021

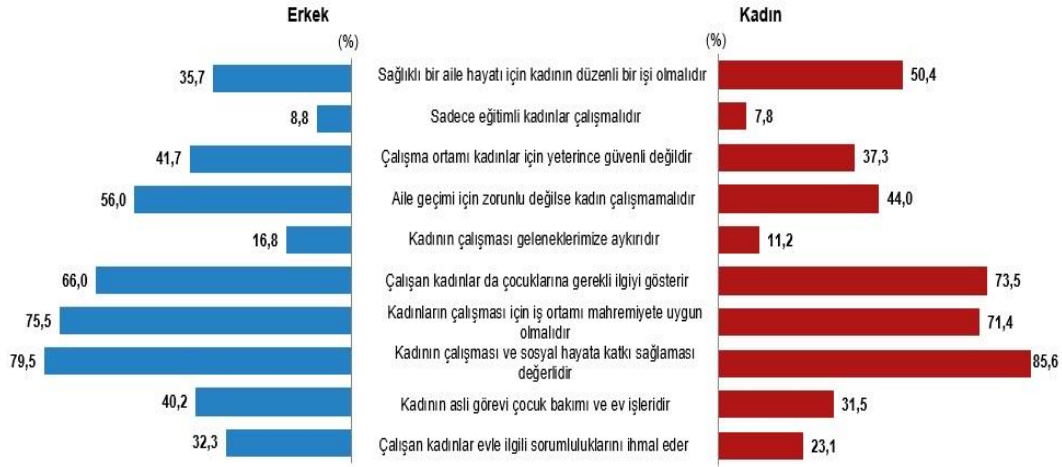
TÜİK İstatistiklerle Kadın 2022 belgesine göre yüksekokul ve fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %9,8 iken 2021 yılında %23,0 olmuştur. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2008 yılında yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %7,6, erkeklerin oranı %12,1 iken bu oran 2021 yılında kadınlarda %20,9, erkeklerde ise %25,1 olmuştur.

Şekil 3: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı, 2021



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021

Şekil 4: Cinsiyete Göre Kadının Çalışması İle İlgili Algılar, 2021



Kaynak: Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021

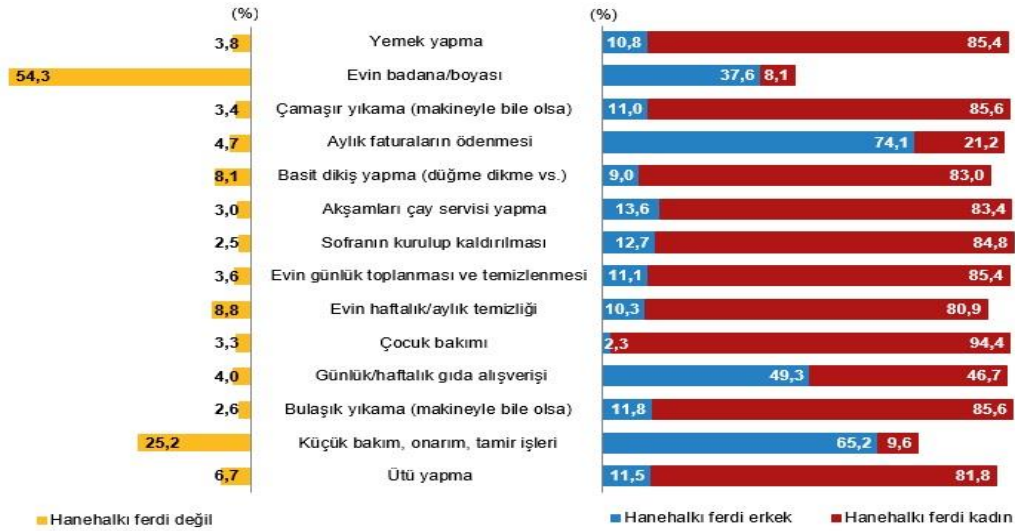
Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranları incelendiğinde kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranının yarısına denk geldiği anlaşılmaktadır. En yüksek kadın istihdam oranı, %36,8 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde gerçekleşmiştir. Bu bölgeyi %35,6 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), %33,8 ile TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) izlemiştir. Bu bölgede kadın istihdam oranlarının yüksek olmasının sebebi bölgede tarım ve hayvanlık alanında kadın istihdam edilmesidir. (Çayiroğlu, 2017, s. 95). En düşük kadın istihdam oranı ise %14,5 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşmiştir. Bu bölgeyi %15,9 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), %19,6 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) izlemiştir. Bu istatistik incelendiğinde bölgenin gelişmişlik düzeyi ve ataerkil toplum yapısı gibi durumların etkili olduğu anlaşılmaktadır. Yukarıdaki grafik ataerkil toplum yapısını yansıtan düşünceleri göstermektedir.

Bu istatistikler dışında aynı çalışmada kadın istihdamı üzerine başka sonuçlara da ulaşılmıştır. Dışişleri Bakanlığı verilerine göre kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken 2022 yılında %27,2 olmuştur. Erkek büyükelçi oranının 2011 yılında %88,1 iken 2022 yılında %72,8 olduğu, Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre 2022 yıl sonu itibarıyla 579 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 100, erkek milletvekili sayısının ise 479 olduğu görülmüştür. Meclise giren kadın

milletvekili oranı, 2007 yılında %9,1 iken 2022 yılında %17,3 olduğu, yükseköğretim istatistiklerine göre yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2021-2022 öğretim yılında %33,2 olmuştur. Doçent kadrosunda görev yapan kadın oranı 2021-2022 öğretim yılında %40,2 iken öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan kadın oranının %50,8 olduğu; hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranının 2012 yılında %14,4 iken 2021 yılında %20,7 olduğu tespit edilmiştir. Bu istatistiklere göre de kadın istihdam oranlarının erkeklere göre düşük olduğu görülmektedir.

Bir başka istatistik ev işlerinde kadın ve erkeklerin katkısını araştırmak için hazırlanmıştır. Ev işlerinin özel durumlar hariç (tamir, boya, badana vs.) aile üyelerince yerine getirildiği anlaşılmaktadır. Genellikle ev işlerini kadınların yaptığı görülmektedir.

Şekil 5: Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler, 2021



Kaynak: TÜİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021

Sanayileşmenin etkisiyle ucuz işgücüne yönelim artmıştır. Bu durum kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılarak sömürülmelerine neden olmuştur. Düşük ücretin yanı sıra tehlikeli ve ağır işlerde çalışan kadınların daha fazla iş kazası ve meslek hastalığı riskiyle karşı karşıya kalmalarına sebep olmuştur (Deniz,

2018: 259). Bu ve benzeri durumlar kadınların sosyal güvenlik açısından özel olarak korunması gereğini ortaya koymaktadır. Bu gereğin sonucu olarak kadınların analık bakımından özel olarak korunması yönünde düzenlemeler yapılmıştır. 5510 sayılı kanunda bu düzenleme kısa vadeli sigorta kolları içinde yer alan “Analık Sigortası” ile yerine getirilmektedir. Aşağıda analık sigortası incelenecektir.

2.2. ANALIK SİGORTASI

Kısa vadeli sigorta kolu, sigortalının çalışmaya başlar başlamaz karşı karşıya kalacağı risklere karşı sigortalının kendisini ve yakınlarını korumak amacıyla oluşturulmuş bir sigorta koludur. Kısa vadeli sigorta kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası bulunmaktadır (Kaynak: <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/61f34ef2-3a8f-4820-8a36-9951d9c2774c/Kisa-Vadeli-Sigorta-Kollari-2022-07-21-09-24-24>, Erişim tarihi:10/03/2023).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde anaların ve çocukların özel bakım ve yardım haklarının olduğu, tüm çocukların evlilik birliği içinde doğup doğmadığına bakılmaksızın sosyal koruma içine alınması gerektiğine ilişkin hüküm bulunmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 433). Aynı şekilde Anayasamızın “Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları” başlıklı 41. Maddesinde “*Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.*” Hükümü bulunmaktadır. Bu hükme istinaden Analık Sigortası uygulanmaktadır. Analık Sigortası kapsamında kadın işçilerin yanı sıra erkek sigortalıların çalışmayan eşleri de bulunmaktadır. Analık Sigortası mevzuatta yalnızca maddi edim sunmakla sınırlandırılarak sağlık hizmetinden ayrılmıştır (Sözer, 2015: 232).

5510 sayılı kanunun “Hastalık ve analık hali” başlıklı 15 maddesinde Analık Hali’nin tanımı yapılmıştır. Buna göre Analık “gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.” şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre gebelik halinin başlangıcından, doğumun gerçekleştiği ve doğum sonrasında lohusalık ile emzirme süresi bu süreci kapsamaktadır. Analık sigortasının ediminin gerçekleşmesi için kadın sigortalının evli

olup olmadığı önem taşımamaktadır. Bebeğin biyolojik annesi olması yeterli olup, doğumun nasıl gerçekleştiği veya örneğin tüp bebek gibi yöntemle hamile kalması bu durumu değiştirmeyecektir. Çocuğun “taşıyıcı anne” den dünyaya gelmesi durumunda da çocuk annenin biyolojik çocuğu olmayacağından anne "analık" halinden yararlanamayacaktır. Evlat edinilen çocuklar için Analık Sigortası edimlerinden yararlanma hakkı bulunmamaktadır (Sözer, 2015: 233). 5510 sayılı kanunda analık hükümleri yalnızca çalışan kadınlar için uygulanmamaktadır. Sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortasız eşi ile kendi çalışmasından dolayı kurumdan aylık veya gelir alan kadın ile gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşi de bu haktan yararlanmaktadır (Baytekin, 2018: 148-149). Ancak kendi sigortalılığından dolayı analık sigortasına tabi kadınların çocuklarının evlilik birliği içinde doğup doğmaması önem arz etmemekte, kadının çocuğun biyolojik annesi olması yeterli görülmektedir. Ancak erkek sigortalının çocuğunun evlilik birliği içinde doğması gerekmektedir. Aksi halde analık sigortası hakkından yararlanamaz. (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 434).

Analık sigortasından yararlanmak için çocuğun sağ veya ölü doğmasının bir önemi bulunmamaktadır. Çünkü tanımdan da anlaşılacağı üzere gebelik sırasında, doğumda ve doğumdan sonraki tanımlanan sürelerde tüm rahatsızlık ve özürlülük halleri analık hali olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle örneğin çocuk düşürme durumu da analık sigortası kapsamındadır (Uşan, 2009: 191-192).

Analık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile birlikte çalıştırılan hükümlü ve tutuklular için de öngörülen haklardan biridir. Ayrıca bu dönemde aynı kişilerin isteğe bağlı sigortalı olarak uzun vadeli sigortalı da olma hakları da bulunmaktadır (Uşan, 2009: 94). Analık sigortası kapsamında sağlanan haklar şöyledir;

2.2.1. Sağlık Yardımları

Analık sigortası kapsamında sağlanan sağlık yardımları analık sigortası kapsamında değil, genel sağlık sigortası kapsamında sağlanmaktadır (Sümer, 2022: 192). Analık sigortası; annenin sağlıklı bir gebelik geçirmesi, bebeğin sağlıklı gelişmesi için kısaca anne ve bebeğin sağlığının korunması için rutin doğum kontrollerinin yapılması, hamilelik sırasında, doğumda ve doğumdan sonra gereken

tüm sağlık hizmetinin verilmesini, ilaç temininin yapılmasını sağlar (Uzun, 2021: 255 ve Baytekin, 2018: 150).

Analık halinde 5510 sayılı Kanunun 63. Maddesinin 1. Fıkrasının c bendine göre; ayakta ya da yatarak hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler kapsamında sağlık yardımları yapılmaktadır. Ayrıca doğum sonrası ortaya çıkan fakat doğumla ilgili hastalıklarda analık sigortası kapsamına girer (Bostancı, 2008: 164; Yıldırım, 2019: 80).

Kanunda öngörölen bir diğer yardım normal yollardan ocuk sahibi olamayanlara yardımcı üreme yardımı yöntemiyle ocuk sahibi olma imkânı sağlanmasıdır. 5510 sayılı kanunun 63. Maddesinin 1. Fıkrasının e bendine göre ocuk sahibi olamayan kadın veya ocuk sahibi olamayan erkeğin genel sağlık sigortalısı olması ve kişilerin evli olması koşuluyla yardımcı üreme yardımı yapılmaktadır. İlgili maddeye göre tıbbi tedaviye rağmen ocuk sahibi olamayan ve normal tıbbi yolla ocuk sahibi olamayan kişilerin, yardımcı üreme yöntemiyle ocuk sahibi olabileceğinin kanunla yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucularının sağlık kurulları tarafından düzenlenen raporla mümkün görölmesi halinde yardım yapılmaktadır. Yardım yapılacak kadının 23 yaşından büyük, 39 yaşıdan küçük olması ve son 3 yıl içerisinde diğer yöntemlerden sonuç alamadıklarının sağlık raporuyla belgelendirmeleri gerekir. Ayrıca tedavi verecek merkezin Kurum'la sözleşmesinin olması ile 900 gün genel sağlık sigortası primi ödenmesi gerekmektedir. Yardımcı üreme yönteminde 3 kere deneme hakkı bulunmaktadır. Bu denemelerde kişilerden de katılım payı alınmaktadır. Birinci denemede yüzde 30, ikinci denemede yüzde 25, üçüncü denemede yüzde 20 katkı payı alınmaktadır (Güzel ve diğerleri, 2016: 746-747; Yıldırım, 2019: 81). Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği'nin 34. Maddesinde "genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri için ödeyecekleri katılım payının tutarı, sağlık hizmetinin alındığı tarihteki asgari ücretin yüzde yetmişbeşini geçemez" hükmü yer

almaktadır. Yardımcı üreme yönteminde bu madde uygulanmamaktadır (Uşan, 2009: 290; Yıldırım, 2019:81).

Kanunda eşlerden birinin veya ikisinin evlatlık ya da ölmüş çocuğunun bulunmasının yardımcı üreme yönteminden yararlanmasına engel olması gibi bir hüküm bulunmamaktadır. Önceki Genel Sağlık Sigortası yönetmeliğinde kişilerin evlatlık çocukları hariç soybağı kurulmuş sağ çocuğunun olmaması koşul olarak getirilmiş ancak yeni yönetmeliğe bu husus eklenmemiştir (Güzel ve diğerleri, 2016: 747).

Analık sigortasından sağlanan tüm yardımlarda kurumun rücu hakkı bulunmaktadır. Öyle ki sigortalılığı süresinde başlatılmamış kadın sigortalının analık sigortasından yararlanmasına neden olacak durumun ortaya çıkması halinde ödenek ve giderler kurumca karşılanır. Ancak bu ödenek ve giderler kusur aranmaksızın işverene rücu edilir. Kişinin sigortalılığının işveren tarafından sonradan kendisinin vermesi veya kurumca tespit edilmesi arasında rücu edilecek kısma bir etkisi bulunmamaktadır. Her şekilde işverene rücu edilecektir (Sümer, 2022: 195).

2.2.2. Parasal Yardımlar

2.2.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

İş Kanunu'nun 74. Maddesinin birinci fıkrasına göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre içinde çalıştırılmayacağı kabul edilmiştir. Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki süreye iki hafta eklenecektir. Sağlık durumunun doktor raporuyla uygun olduğunun bildirildiği ve işçinin talep etmesi durumunda kadın işçi doğumdan önceki üç haftaya kadar çalıştırılabilir. Bu durumda doğum öncesi kullanılmayan süreler doğum sonrasına eklenecektir. Aynı zamanda kadın işçi erken doğum yaparsa doğumdan önce kullanamadığı doğum izni süreleri doğum sonrasına eklenir. Kadın işçinin doğumda veya doğum sonrasında ölmesi halinde, doğum sonrası izin süresi babaya kullandırılır. Aynı şekilde doğum yapma dışında analık izni üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta olarak kullandırılır (Güzel ve diğerleri, 2016: 427).

İş Kanunu'nda tanımlanan analık izni süresince işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Yönetmeliği'nin 13. maddesinde geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kurum'ca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hali olarak tanımlanmıştır. Geçici iş göremezlik ödeneği ise aynı yönetmelikte; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kanun'da belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenek olarak tanımlanmıştır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin verilme usul ve esasları 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 42, 43 ve 44. maddelerinde ve Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Yönetmeliği'nin 13, 14 ve 15. maddelerinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Sigortalı kişinin iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına tutulması veya hastalık ile analık hallerinde çalışma gücünü geçici olarak kaybetmesine geçici iş göremezlik denir. Bu sürede Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu tarafından kişi için rapor düzenlenir. Kişilerin raporda belirtilen istirahat süresi boyunca geçici olarak çalışmaması esastır. Bu çalışmama hali sebebiyle kişinin kazancından meydana gelen eksilmenin telafisi geçici iş göremezlik ödeneği ile sağlanır. Geçici iş göremezlik ödeneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirli hesaplamalar yapılarak vatandaşa anlaşmalı banka aracılığıyla istirahat rapor süresinin sonunda ödenir (Yakkan, 2023: 96-99; Soy, 2020: 75-76).

Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği'nin 14. maddesine göre; Sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için Kurum'ca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şarttır. Raporun kurumca yetkilendirilmemiş hekim veya sağlık kurumundan rapor alınması halinde ise 10 güne kadar olan raporlar kurumca yetki verilmiş hekim, 10 günü aşan raporlarda ise sağlık kurulunca onanması gerekmektedir. Yalnızca tedavide aciliyet bulunması hallerinde onay istenmemektedir. Ayrıca "ülkemizin taraf olduğu uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde akit ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenmiş ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formüllerle Kurum'a bildirilmiş ayaktan veya yatarak tedavilerde verilen istirahat raporları aynen kabul edilir." Hükmü bulunmaktadır.

İşçinin yurtdışında olduğu sürelerde de geçici iş göremezlik alabileceğine ilişkin aynı maddede hüküm bulunmaktadır. İşverenleri tarafından yurtdışında görevlendirilen sigortalılar ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde, Kurum’ca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmadan ve sigortalıların iş sebebiyle görevlendirilme gibi hususlar dışında yurt dışında bulundukları sırada gördükleri tedavi sonucunda aldıkları raporların kurumca yetkilendirilen sağlık kurumları tarafından onaylanması halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir (Coşkun, 2019: 66).

2.2.2.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Dikkate Alınan Süreler

İş kazası ve meslek hastalığı için iş göremezlik ödeneğinin ödenme şartı yalnızca kişinin sigortalı olması iken hastalık ve analık halinde kişinin hem sigortalı olması hem de iş göremezlik başlamadan önce ve analık halinde doğumdan önceki 1 yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kollarından bildirilmiş olması aranmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde prim ödeme gün sayısı şartı aranmaz. Bu nedenle kişi işe girdiği gün iş kazasına uğrasa bile geçici iş göremezlik alabilmektedir. Yalnızca Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9. Maddesi Kapsamında çalışan sigortalılar için farklı bir düzenleme yapılmıştır. Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un “Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ” gereğince bir ya da birden fazla gerçek kişinin ev hizmetlerinde çalıştırılan ve çalıştıkları kişinin yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan haklardan faydalanabilmeleri için tescillerinin iş kazasının olduğu tarihten en az on gün yapılmış olması ve sigortalılıklarının devam etmesi gerekmektedir. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığından ötürü geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi için tüm prim ve prime dair borçlarının ödenmiş olmalıdır. (Araz, 2017, s. 15-20).

2.2.2.1.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Dikkate Alınmayan Süreler

5510 sayılı kanunun 24. Maddesinde “Kısa vadeli sigorta kolları bakımından dikkate alınmayan süreler” belirlenmiştir. Bunlar;

- 1) Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,
- 2) Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,
- 3) İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,
- 4) Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen sürelerdir.

Bu süreler “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 18.maddede belirtilen çalışma sürelerinde dikkate alınmaz. Ayrıca iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı ya da doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında dikkate alınmaz. (Soy, 2020, s. 107-108). Kısa vadeli sigorta kolları bakımından dikkate alınmayan süreler genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan yardımlarda önem arz etmektedir. Çünkü genel sağlık sigortasından yararlanmak için sağlık sunucusuna başvurulduğunda son 1 yıl içerisinde 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen süreler bu durumda son 1 yılın hesabında yer almayacaktır (5510 SK-67/2).

Kısa vadeli sigorta kolları sosyal sigorta ilişkisinin bitmesiyle sona ermektedir. Ancak yasa koyucu bu duruma hastalık ve analık sigortası bakımından farklı bir yaklaşım getirmiştir. 5510 sayılı kanunun “Sigortalılığın sona ermesi” başlıklı 9. Maddesine göre sosyal sigorta ilişkisinin bitiminde hastalık ve analık hükümlerinin uygulandığı ve izinli olduğu sürenin bitimi, grev ve lokavt hallerinde bu durumun sona erdiği tarihi takip eden onuncu günde kısa vadeli sigortalılık yitirilmiş sayılacaktır. İşin sona ermesinden sonra iş kazası durumu ortaya çıkmayacağı için ilgili maddede iş kazasından bahsedilmemektedir (5510 SK-9/2).

2.2.2.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Gelire Esas Kazanç Tutarının Hesaplanması Ve Ödenmesi

İş kazası ve meslek hastalığında geçici iş göremezlik ödeneği iş göremediği süre boyunca ve her gün ödenirken, hastalık halinde iş göremezliğin başladığı 3. Günden itibaren yapılır. İlk 2 gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir.

Analık halinde ise doğumdan önce ve doğumdan sonra 8 hafta, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki süreye 2 hafta ilave edilerek tüm süre boyunca ilk günden başlayarak geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Analık halinde kadın sigortalı hekim raporu almak koşuluyla doğuma 3 hafta kalana kadar çalışabileceğinden çalıştığı bu süre doğum sonrasına aktarılır ve bu süre içinde geçici iş göremezlik ödenir. Geçici iş göremezlik ödemesinin hesabında sigortalının günlük kazancı iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son 3 ay içinde 5510 sayılı kanunun 80. Maddesine göre hesaplanacak prim toplamının, prim gün sayısına bölünmesi ile tespit edilir. 80. Maddeye göre günlük kazancın hesabında prim, ikramiye, zam, tazminat gibi ödemeler bulunuyorsa, günlük kazançta %50 oranında ilave yapılarak bulunan tutardan fazla olamaz. Ayrıca bu mahiyetteki ödemelerin idare ve yargı merci kararlarına göre yapılması halinde ödenek ve gelirin hesabına esas alınan 3 aylık dönemden önceki aylara ait ödemeler dikkate alınmaz. Sigortalının son 1 yılda çalışma durumuna göre hesaplama da farklılık olabilmektedir. Örneğin; işçi son 3 ayda tam çalışmışsa toplam primi 90 a bölünür ancak tam çalışmamışsa çalıştığı gün sayısı toplam prime bölünerek günlük kazancına ulaşılır. Son 3 ayda hiç çalışmamışsa 12 aydan önceki dönem çalışmalarına bakılır ve son 3 ay çalışmalarına göre hesaplama yapılır. Ödenecek miktar günlük kazancın yatarak tedavilerde yarısı, ayakta tedavilerde %2/3 tutarındadır. Şayet sigortalının istirahat süresi 10 günü aşarsa, asgari 10 gün üzerinden ödeme yapılır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin kuruma intikal etmesinden sonra 7 iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalılara, kanuni temsilcilerine, kanuni vekillerine ya da sigortalıların kendi hesap numarasına ya da PTT şubelerine ödenir (Alper, 2016: 255-260). 5510 sayılı Kanun'un 18. Maddesine göre sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir (5510 SK/18.md/4. Fıkra).

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir. Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri

tarafından Kurum'ca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir.

İş kazasının olduğu, meslek hastalığında ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son 3 ay içindeki prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır. Analık ve hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır. Ancak, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlara hastalık ve analık halinde ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçmemektedir. Yatarak tedavilerde günlük kazancının 1/2'si, ayaktan tedavilerde ise 2/3'ü geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemeleri PTT kanalıyla yapılmaktadır. İşçilerin ödenekleri iki ay içerisinde alınmazsa kuruma iade edilmektedir (Coşkun, 2019: 65-67). Ayrıca sosyal güvenlikle kısa vadeli sigorta kollarından kazanılan haklar beş yıllık hak düşürücü süreye tabidir. Dolayısıyla geçici iş göremezlik ödeneğine esas istirahat raporunun sona erdiği tarih itibariyle 5 yıl süreyle istenmezse ödenmesi talep edilemez (Yakkan, 2023: 95-97).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasını bir örnekle açıklayacak olursak:

2023 yılında asgari ücretle çalışan bir işçinin brüt kazancı 10.008,00 TL olacaktır. Son 3 ay içinde 90 gün çalıştığı varsayılırsa;

$$10.008,00 \times 3 = 30.024,00 \text{ TL (3 Aylık prime esas kazanç tutarı)}$$

$$30.024,00 / 90 = 333,6 \text{ TL (Günlük prime esas kazanç)}$$

Bu durumda sigortalı çalışanın günlük iş göremezlik ödeneği şu şekilde hesaplanır:

$$\text{Yatarak tedavi ödemesi: } 333,6 / 2 = 166,08 \text{ TL (Günlük)}$$

$$\text{Ayakta tedavi ödemesi: } 333,6 / 3 = 111,2 \text{ TL (Günlük)}$$

İşçinin hastalık halinde 7 gün istirahat alması halinde 3. Günden itibaren 5 gün ödeme yapılacaktır. Yatarak tedavi görmesi halinde 830,4 TL, ayakta tedavi görmesi halinde 556,00 TL ödenecektir. Aynı örnek 2023 yılında analık sigortası kapsamında

değerlendirildiğinde çoğul gebelik yapmamış asgari ücretli anneye toplam 6.367,57 TL geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Normal gebelikte 112 gün, çoğul gebelikte 126 gün geçici iş göremezlik ödenir.

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği aldığı sırada işçinin sigortalılığı herhangi bir sebeple sona ermiş olsa dahi işçiye istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilecektir (2011/50 sayılı genelge; Hançer, 2016: 4).

2.2.2.1.4. Geçici İş Görememezlik Ödeneğinin Eksiltilmesi veya Ödenmemesi

5510 Sayılı Kanun'un 22. Maddesinin a bendine göre ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilir. 22. Maddenin b bendine göre ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltilir ve c bendine göre kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir. Ayrıca d bendine göre tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 5510 sayılı kanunun 96. Maddesine göre geri alınır. Analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği ödendiği süresince herhangi bir sebeple sigortalılık sona ererse, sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla 10 güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir (SSİY/ Md. 40 /10. Bent).

2.2.3. Emzirme Ödeneği

Uzmanlar ve çocuk doktorları bebeklerin ilk altı ay anne sütüyle beslenmesi gerektiği üzerinde sık sık durmaktadır. Emzirme bebeğin beslenmesinin yanı sıra anne ile bebeği arasında duygusal yakınlık kurulmasını sağlar. Bebeğin fiziksel olarak sağlıklı olmasının yanı sıra ruhsal sağlığının korunması üzerinde anne ile geçirdiği bu sürenin önemli bir yeri vardır. Çalışmayan anneler için emzirme süreci sorun teşkil etmezken çalışan annelerin emzirmesi kolay olmamaktadır. Emzirme bebek sağlığının yanında anne sağlığı üzerinde de olumlu sonuçları bulunmaktadır. Anneyi birçok hastalıktan koruduğu ve bünyesini güçlendirdiği bilinmektedir (Güler, 2011: 111). Örneğin yapılan araştırmalara göre emziren kadınlarda meme kanserine ve over kanserine yakalanma olasılığı azalmaktadır (Topal ve diğerleri, 2017: 28; Yıldırım, 2019: 81-82).

Emzirme izni verilmesi 4857 sayılı İş kanununda düzenlenmiştir. 4857 sayılı kanunun 74. Maddesinde kadın işçilere bir yaşından küçük çocukları için günde bir buçuk saat süt izni verileceği, bu iznin saatini ve kaç bölünerek kullanılacağı işçi tarafından belirleneceği ve bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (Güler, 2011: 112). Bu sürenin çalışma süresinde sayılacak olmasından dolayı buna paralel olarak 5510 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendinde sayılan sigortalı kadının emzirme süresinde geçirdiği kazalar iş kazası olarak değerlendirilir. Aynı zamanda 5510 sayılı kanunun 5 inci maddesinin a bendinde belirtilen ceza ve tutuklevlerinde hizmet akdine bağlı olmadan çalışan kadın sigortalılar ile aynı maddenin g bendinde sayılan ölkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ölkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürölen kadın sigortalıların emzirme sürelerinde meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır (Topaloğu ve Çınkı, 2014: 115).

Emziren kadın sigortalının bu süreyi işyerinde geçirmesi ya da emzirme için gidiş geliş sırasında veya emzirilen yerin başka bir yerde olması iş kazası durumunu değiştirmeyecektir. Örneğin kadın sigortalı emzirme faaliyetin iş yerinde yaptığı esnada kaza geçirmesi durumu da iş kazası sayılır, bu süre zarfında evinde banyoda ayağının kayması da iş kazası olarak kabul edilmektedir (Çolak ve Karakaş, 2012: 116).

2.2.3.1. Emzirme Ödeneğinin Şartları

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için sigortalıların doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması şarttır. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortasından yararlanacak erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlanır. Ayrıca doğumun canlı gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Ancak doğduktan bir süre sonra vefat eden çocuklar içinde emzirme ödeneği verilmektedir. Emzirme ödeneği hakkın doğduğu tarih olan doğum tarihi itibarıyla beş yıl içinde talep edilebilir. Hak düşürücü süre sebebiyle beş yıl sonunda ödenmesi talep edilemez (Sümer, 2022: 192-193 ve Baytekin, 2018: 153).

2.2.3.2. Emzirme Ödeneğinin Belirlenmesi ve Ödenmesi

Emzirme ödeneği, doğum yapması halinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilir. Ayrıca hizmet akdine tabi ya da kendi adına ve hesabına yaptıkları çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine emzirme ödeneği ödenir.

Tablo 3: Yıllara Göre Emzirme Ödeneği Tutarları

Yıl	Ödenen tutar (TL)
2023	520,00
2022	316,00
2021	232,00
2020	202,00
2019	180,00
2018	149,00
2017	133,00
2016	122,00
2015	112,00
2014	103,00
2013	94,00

Kaynak: <https://iskanunu.com> ile (sgk.gov.tr) sitesinden alınmıştır.

Emzirme ödeneği her bir çocuk için doğum anında yaşaması şartıyla, doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenerek Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden tek sefere mahsus olmak üzere ödenir. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların ödeneklerini almaları için talep aranmaz. Emzirme ödeneği emzirme ödeneği raporuna istinaden otomatik olarak ödenir (Çavuş 2021: 80-81). Son 10 yılda verilen emzirme ödeneği tutarları yukarıda bulunan tabloda yer almaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN BORÇLANMA DURUMLARI İLE EMEKLİLİK ŞARTLARI

5510 sayılı kanunda uzun vadeli sigorta kapsamında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kolları bulunmaktadır. Çalışmamız kapsamında kadın işçilerin uzun vadeli sigorta kapsamında emekli olmaları halinde sağlanan haklar ile emeklilik şartlarının yerine getirilmesi amacıyla tanınan hizmet borçlanmaları incelenecektir.

3.1. HİZMET BORÇLANMASI

3.1.1. Genel Olarak Yurtiçi Hizmet Borçlanması

Sosyal güvenlik hukukunda kişinin uzun vadeli sigorta kollarından sayılan yaşlılık aylığı ve ölüm aylığı alabilmesinin koşulları bulunmaktadır. Prim ödeme gün sayısı, yaş veya sigortalılık sürelerinin koşul olarak öngörüldüğü sürelerde kural olarak kişinin fiilen çalışması gerekmektedir. Ancak bazı koşullarda kişi fiili olarak çalışmamaktadır. Kanunda kabul edilen bu sürelerin sigorta primlerinin ödenmesi koşuluyla bu sürelerin prim ödeme gün sayısı olarak sayılması işlemine hizmet borçlanması denir (Canbolat ve Özkan, 2017: 106).

Konuyu farklı bir şekilde anlatacak olursak hizmet kelimesi çalışılan süreyi ifade ederken bazı durumlarda çalışılmadan geçirilen süreyi ifade etmek üzere kullanılır. Borçlanma ise prim borcunun sonradan ödenmesini ifade eder. Hizmet borçlanması buna göre prim ödemesi yapılmayan ve mevzuatta kabul edilen sürelerin primlerinin sonradan ödenerek bu sürelerin sigortalılık süresi ve prim ödeme günü olarak kabul edilmesi işlemidir (Urhanoglu, 2020: 246). Burada belirtilen mevzuatta kabul edilebilir süreden kasıt şudur ki 5510 Sayılı Kanun'un 41. 46. ve geçici 4. Maddesinde borçlanabilir süreler sayılmıştır. Bu maddelerde belirtilmeyen süreler dışında borçlanma imkânı bulunmamaktadır (Çavuş, 2015: 38). Hizmet borçlanması hem sigortalının kendisi tarafından hem de hak sahibi tarafından yapılabilen bir işlemdir (Yorulmaz, 2022: 1638).

5510 sayılı kanunun 41. maddesine göre yurtiçi borçlanılabilir hizmet süreleri şunlardır;

- Doğum borçlanması,
- -Askerlik borçlanması,
- 4/c sigortalıların personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri,
- -Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,
- Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri,
- -Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri
- Grev ve lokavtta geçen süreleri
- -Hekimlerin fahrî asistanlıkta geçen süreleri,
- -Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreleri,
- Bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelere ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri,
- - Sigortalı olmaksızın, 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmı. Bununla birlikte yurtdışı borçlanma imkânı bulunmaktadır. Ancak bu düzenleme 3201 Sayılı kanunla düzenlenmiştir (Ocak, 2010: 154).

3.1.2. Doğum Borçlanması

Doğum borçlanması bir hizmet borçlanma türü olup, kadın çalışanların doğum sonrasında çalışmadıkları sürelerde veya boşta geçirdikleri dönemde açıkta kalan sürelerinin kendileri tarafından yatırılan primlerin uzun vadeli sigortalılık süresinden sayılması işlemidir. Doğum borçlanması, çocuk sahibi olma sebebiyle işinden

ayrılan, işini kaybeden kadın sigortalıların korunması amacıyla çıkarılmış ve diğer hizmet borçlanma türlerinde olduğu gibi sosyal koruma amacı güden sosyal adalete uygun bir uygulamadır. (Özkan, 2017, s. 16). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 131 sayılı tavsiye kararında doğum sebebiyle çalışamayan sigortalının boşta geçen sürelerinin sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı olarak sayılması yönünde karar almıştır. Doğum borçlanması hakkı bu karara uygun olsa da esasen yabancı hukukta sigortalılık süresinin prim ödenmiş süreye sayılmasına rağmen mevzuatımızda sigortalılık süresinin prim ödemesi olmayan süreyi de kastetmesinden kaynaklı olarak doğum borçlanması mevzuatımıza has bir uygulamadır ve ilk kez 5510 sayılı kanunla tanınmıştır. (Canbolat ve Özkan, 2017: 108-109).

3.1.2.1. Doğum Borçlanmasının Şartları

3.1.2.1.1. Sigortalı olma koşulu

Kanunun 4-a, 4-b, 4-c statüsünde çalışan tüm kadın sigortalıların doğum borçlanma yapma hakkı bulunmaktadır. Konumuz itibariyle 4-a kadın sigortalı kadınların borçlanma durumları incelenecektir. Doğum borçlanması yapmak isteyen kadın sigortalının doğum yapmadan önce sigortalılığının bulunması gerekmektedir. Sigorta başlangıcından önce yapılan doğumlar borçlanılamamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 675).

İsteğe bağlı sigortalılar doğum borçlanması yapabilmektedir. Çünkü 5510 sayılı kanunun 41. Maddesinde açıkça sayılmamasına rağmen isteğe bağlı sigortalıların 4-a veya 4-b kapsamında sigortalılık statüsünde olmaları ve bu statüde bulunan sigortalıların doğum borçlanması yapabileceklerinden hareketle isteğe bağlı sigortalıların doğum borçlanması yapabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca “Sigortalılık İşlemleri” başlıklı SGK'nın 2013/11 sayılı genelgesinde isteğe bağlı sigortalıların doğum borçlanması yapacağı belirtilmektedir (Özkan, 2017: 45).

3.1.2.1.2. İzin Süresinde Çalışmamış Olmak

Doğumdan sonra borçlanılacak süre içerisinde sigortalı adına prim ödenmemesi gerekmektedir. Şayet doğum borçlanması yapılabilir sürelerde kişi adına yapılan ödeme varsa bu ödemeler düşüldükten sonra kalan süre için borçlanma yapılabilecektir. Aynı şekilde şayet kadın sigortalı birinci borçlanma süresi içerisinde yeniden doğum yaparsa ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süreyi borçlanabilecektir (Ocak, 2010: 155).

3.1.2.1.3.Çocuğun Sağ Olmuş Olması

5510 sayılı kanuna göre borçlanma sürelerinin tamamının borçlanması çocuğun sağ olmasına bağlıdır (5510 SK. Madde:41). 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesi'ne göre doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlanılabilir. Bu sürelerde kısmi olarak da borçlanma imkânı bulunmaktadır. Çocuğun sağ doğmuş olmasının yanı sıra doğum borçlanması yapılma sebebinin kadının çocuğuyla ilgilenmesi amacıyla iş hayatından uzak kalmış olduğudur. Çocuğun evlatlık verilmesi, velayetinin başkasına bırakılması gibi durumlarda da doğum borçlanması yapılmaması yönünde görüşler bulunmaktadır (Özkan, 2017: 70).

3.1.2.1.4. Yazılı Başvuru Şartı

Doğum borçlanması yapılabilmesi için Kurum'a yazılı başvuru şartı bulunmaktadır. Borçlanma talep dilekçesi ile birlikte ikametgâhın bulunduğu Sosyal Güvenlik Merkezi veya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne başvurulması gerekir. 2013/11 sayılı genelgeye göre kullandıkları ücretsiz doğum ya da analık izin süreleri işyerinden alacakları belgeler ile doğum öncesine ve sonrasına ilişkin almış oldukları raporların ibrazı istenmektedir. 5510 sayılı kanunun 41. Maddesine göre doğum borçlanma oranı yüzde 32'dir. Doğum borçlanmasında son sigortalılık statüsü dikkat alınacaktır (Kaynak: <https://www.bloomberght.com/ht-yazarlar/ali-tezel/1005253-dogum-borclanmasini-sskli-iken-yapmalisiniz> ; Erişim tarihi:02/05/2023).

2023 yılında doğum borçlanması yapacak bir kişinin ödeyeceği miktar şu şekilde hesap edilecektir. Örnekte asgari ücretten bir doğumun borçlanıldığı varsayılırsa;

Asgari ücret 2023: 10.008,00 TL günlük tutarı: 333,06

Borçlanma oranı: 0,32

Borçlanma gün sayısı: 2 yıllık sürenin tamamı borçlanılırsa 720 gün

$333,06 \times 0,32 \times 720 = 76.861,44$ TL ödenecektir.

3.1.2.2. Doğum Borçlanmasının Süresi Ve Borçlanılabilir İzin Süreleri

3.1.2.2.1. Analık İzin Süresi

Daha önce belirtildiği gibi İş Kanunu 74. Maddesine göre doğumdan önce ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere ve çoğul gebeliklerde 2 doğum sonrasına 2 hafta olarak eklenen süreler analık izni süreleridir. Doğuma 3 hafta kalıncaya kadar kalan doktor raporuyla çalışabilir. Ayrıca doktor raporuyla doğum öncesi ve doğum sonrası çalışamayacağı süreler arttırılabilir. Doğum öncesinde kullanılmayan süreler doğum sonrası eklenir. 5510 sayılı kanunda İş Kanunu'nun bu tanımına uygun olarak kanunun 15. Maddesinde analık iznini; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri olarak tanımlamıştır. Kadın işçi doğum yaptığında veya İş Kanunu'na göre üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya münferiden evlat edinen kişiye verilen çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık sürede analık izninde sayılır. Kadın işçilere bu dönemde ücret ödenmediği için bu süreleri borçlanma yapabileceklerdir. Analık izin sürelerinin borçlanılmasında çocuk sayısı kısıtı getirilmediğinden, yapılan tüm doğumlarda kullanılan süreler borçlanma kapsamındadır. Ayrıca İş Kanunu'na göre doğum yapan kadının doğum sırasında veya doğum sonrasında ölmesi halinde kullanılmayan analık izni süreleri babaya kullanılacaktır. Ancak erkek sigortalıların

bu dönemi borçlanma imkanları bulunmamaktadır (Canbolat ve Özkan, 2017:110-112).

3.1.2.2.2. Ücretsiz İzin Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinin beşinci fıkrasına göre kadın işçiye analık izninin sona ermesinden itibaren, işveren tarafından 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Aynı hak 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de tanınmıştır. Bu süreler ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır. 6 aya kadar ücretsiz izin verme işverenin taktirinde olmadığından işçi tek taraflı olarak karar vererek işverene bunu bildirebilir. Ancak 6 ayı geçen izin sürelerinde işverenin onayı gerekmektedir. İşçilere bu dönemde ücret ödenmediğinden dolayı kadın işçiler ücretsiz izin sürelerinin tamamını borçlanabilecektir. Analık izninde olduğu gibi ücretsiz izin sürelerinin borçlanılmasında çocuk sayısı kısıtı getirilmediğinden, yapılan tüm doğumlarda kullanılan ücretsiz izin süreleri borçlanma kapsamındadır (Canbolat ve Özkan, 2017:113-114).

3.1.2.2.3. Kısmi Çalışma Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin besinci fıkrasına göre aynı kanunun 74. maddesinde öngörülen diğer izinlerin bitiminden sonra çocuğu mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi (6 yaş, 72 ay) takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre anne babadan biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Anne ve babadan biri çalışmıyorsa, çalışan eş kısmi çalışma talep edemeyecektir. Diğer izinlerde olduğu gibi üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanabilmektedir. Kısmi çalışma süresine geçtikten sonra boşta kalan günlerini borçlanma imkânı bulunmaktadır (Canbolat ve Özkan, 2017:129-132).

3.1.2.2.4. Doğum Tarihinden Sonraki İki Yıllık Süre

5510 sayılı Kanunun 41. Maddesine göre sigortalı kadının üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi; bu dönemde uzun vadeli sigortalılık kapsamında çalışmamış olması ve çocuğun yaşaması şartıyla borçlanabilecektir. Burada çocuk sayısı üç olarak belirlendiğinden kadın sigortalılar daha fazla doğum yapmış olsalar dahi en fazla 3 çocuk için toplam 6 yıl borçlanma yapabileceklerdir (Kaynak: <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/4aa4cd49-4af5-43f2-8ecc-ec00326153ff/Dogum-Borclanmasi-2022-05-15-07-37-57>; Erişim tarihi:01/05/2023)

3.1.2.2.5. Yarım çalışma izni süreleri

Yarım çalışma izin hakkı, Anayasamızın 41. maddesine göre “Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.” Hükmünün bir sonucu olarak tanınmıştır (Duman, 2019: 188).

İş Kanunu’nun 74. Maddesine göre doğum sonrası analık izin süresinin bitiminden itibaren istekleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün süreyle haftalık izin sürelerinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Çoğul gebeliklerde bu izin sürelerine 30 gün eklenir. Bu iznin kullanılması için çocuğun sağ olması gerekir. Bu izin doğum yapan kadın işçi ya da 3 yaşına kadar çocuk evlat edinmiş kadın veya erkek işçiye verilebilmektedir. Ayrıca çocuğun engelli olması halinde bu süre 360 gün olarak uygulanmaktadır. Bu süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmamaktadır (Güzel ve diğerleri, 2016: 427; Baytekin, 2018: 154).

Yarım çalışma izni kadın işçiye tanınmış bir haktır. Doğum yapan kadının doğumda veya doğum sonrasında ölmesi halinde doğum sonrası sürelerin baba tarafından kullanılacağı belirtilmişken aynı husus yarım çalışma izni için verilmemiştir. Bu nedenle bu süre baba tarafından kullanılamamaktadır (Duman, 2019: 188). Yarım çalışma izni alabilmek için bazı şartlar bulunmaktadır. Bunlar doğum sonrası veya evlat edinildiğinde analık izinlerinin geçirilmiş olması, evlat

edinilen çocuğun 3 yaşından küçük olması, doğumu gerçekleşen veya evlat edinilen çocuğun yaşıyor olması, çocuğun bakım ve yetiştirilmesinin yapıyor olması gerekir (Ocak, 2010: 179-181). Evlat edinme halinde yarım çalışma izni kullanımına bakıldığında İş Kanunu evlat edinen kadın veya erkek diye belirttiğinden kişilerin evli olması, birlikte evlat edinmesi hususları aranmamaktadır. Yani evli olmayan kadın veya erkek işçi evlat edinirse bu haktan yararlanmaktadır. Evli olanların birlikte evlat edinmesi ve her ikisinin de yarım çalışma talebinde bulunması halinde nasıl bir yol izleneceği kanunda açıkça belirtilmemiştir (Duman, 2019: 188-189).

Yarım çalışma ödeneği; analık izninin bitiminden itibaren yarım çalışma izni verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süreler için İŞKUR tarafından ödenen ödenektir. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanmak için; işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve yazılı başvuru gerekir. Yazılı başvuru analık izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR'a yapılarak yapılır. Başvuru sırasında yarım çalışma belgesi istenmektedir. 30 günlük süre başvuruda önemlidir çünkü mücbir sebepler dışında, başvuruda geçirilen süre ödenek verilme süresinden indirilerek ödeme yapılmaktadır (Ocak, 2010: 196-217)

Yarım çalışma ödeneğinde kişiye hem asgari ücret üzerinden ödenek verilmekte hem de ödeme yapılan süreler için malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ile genel sağlık sigortası primi işçi ve işveren payları asgari ücret üzerinden SGK'ya yatırılmaktadır. Ödemeler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Fonundan yapılmaktadır (Canbolat ve Özkan, 2017:122-124).

Bazı hallerde yarım çalışma ödeneği kesilmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumun devamı süresince, çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması durumunda, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen kişinin, bu süre zarfında başka bir işte çalışması halinde, ilgilinin çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda yarım çalışma ödeneği kesilmektedir. Ayrıca kişi istediği zaman yarım çalışmayı bırakarak tam çalışmaya geçebilir. Bu durumda ödenek kesilmektedir (Ocak, 2010: 214).

Anlaşılabacağı üzere yarım çalışma ödeneği alan kişilerin yarım çalışma yaptıkları sürelerle ilişkin ücretleri işverenlerince ödenmektedir ve sigorta primleri

bildirilmektedir. Kalan sürelerle ilişkin ödeme ve primler ise İŞKUR tarafından yapılmaktadır. Bu haktan yararlanan kişilerin bu dönemde borçlanma yapmalarına gerek bulunmamaktadır. Ancak yarım çalışma talebinde bulunan kişilerin yarım çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarına sahip olmamaları halinde çalışılmayan sürelerle ilişkin sigorta günleri açıkta geçmektedir. Her ne kadar 5510 sayılı kanunun 41. Maddesine göre bu sürelerin borçlanılabileceği hakkında açık hüküm bulunmasa da bu sürelerin de ücretsiz izin kapsamında sayılıyor olması ve ilgili maddede ücretsiz izin sürelerinin borçlanılabileceği hüküm altına alındığından yarım çalışma ödeneği alınmayan dönemler borçlanılabilecektir (Canbolat ve Özkan, 2017:125-126).

3.1.3. Yurtdışı Hizmet Borçlanması

3.1.3.1. Genel Olarak Yurtdışı Hizmet Borçlanması

Sosyal güvenlik hukukunun ulusüstü, uluslararası ve ulusal olmak üzere çeşitli kaynakları bulunmaktadır. Avrupa Birliği mevzuatı ulusüstü kaynaklardır ve Türkiye henüz tam üye olmadığı için mevzuatın ülkemiz için bağlayıcılığı yoktur. Avrupa Birliği Topluluk Antlaşmasında serbest dolaşımda çalışan işçilerin hizmet sürelerinin birleştirilmesini ve bunun sağlanması için ülkelerin sosyal güvenlik alanında sıkı iş birliği yapmasını zorunlu tutar. Bunu sağlamak için tüzükler çıkarılmıştır. Ayrıca Topluluk Sosyal Şartı ile sosyal korumaya yönelik önlemlerin üçüncü ülke vatandaşlarına yaygınlaştırılmasını amaçlamıştır. Bunun gerçekleştirilmesi için tüzükler hazırlanmış, kararlar ve direktifler yayınlanmıştır (Sözer, 2015: 3-4).

Uluslararası kaynak olarak Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Çalışma Örgütü kararları bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde çalışma hakkı, adil çalışma hakkı, sosyal güvenlik, sosyal risklere karşı korunma vb. birçok hakkın korunması yönünde karar alınmıştır (Sözer, 2015: 4). Birleşmiş Milletler tarafından “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına Dair Sözleşme” hazırlanmıştır. Kadın ve erkek arasında herhangi bir ayırım yapılmaması, sosyal güvenlik haklarından eşit bir şekilde yararlanmalarına yönelik düzenlemeler ilgili belgede yer almıştır. (Öztürk, 2012: 9).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1962 yılında yayınlanan 108 sayılı sözleşmede ise sosyal güvende vatandaşlar ile vatandaş olmayanlara eşit davranılması hakkında karar alınmıştır. Avrupa Konseyi tarafından ise Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliği Konusunda Sözleşmeler yayınlanmıştır. Ülkeler bu sözleşmeleri de dikkate alarak kendi vatandaşları için aralarında ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ile bazı düzenlemeler yapmaktadırlar. Bu sözleşmelerde her iki ülke bakımından uzun vadeli, kısa vadeli, genel sağlık sigortası, işsizlik sigortası ve ülkemizde uygulanmayan aile yardımları konuları düzenlenmektedir. Bu nedenle her iki ülkede geçen sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Sözer, 2015: 4-5).

Yurtdışı hizmet borçlanması ortaya çıkmasının en önemli sebebi Türkiye'den yurtdışına yoğun olarak işçi göçünün yaşanmış olmasıdır. Yurtdışına çıkmadan önce Türkiye'de sigortalı olan kişinin yaşlılık aylığı alacak kadar hizmetinin bulunmaması veya yurtdışında sigortalı iken yaşlılık aylığına hak kazanamadan geri dönmesi, bu kişilerin sosyal güvenceden yoksun kalmalarına sebep olmaktadır (Urhanoglu, 2020: 246). Yurtdışında çalışan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanamadan dönmelerinin yanı sıra çalışmak için gittikleri ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin bulunmaması veya koşullarının ağır olması gibi sebepler de sosyal güvencesiz kalmalarına sebebiyet vermektedir (Yorulmaz, 2022: 1638).

Sosyal güvencesiz kalan kişilerin Türkiye'ye geri döndüklerinde daha önceden ödedikleri primleri geri istemeleri sosyal sigortalar açısından sorun yaratmıştır. Bu sorunun çözülmesi için çeşitli adımlar atılmıştır. Öncelikle bazı ülkelerle ikili sosyal güvenlik anlaşmaları yapılarak hizmet birleştirilmesi yapılmış ancak kısmi aylıkların tam aylığa çevrilememesi sorunu ortaya çıkmıştır. Ayrıca sözleşme yapılmayan ülkelerde çalışan işçiler yine kapsam dışında kalmışlardır. Bu nedenle 30.05.1978 tarihinde çıkarılan 2147 sayılı kanunla sözleşme yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın tüm yurtdışında çalışan kişilere borçlanma yapma imkânı getirilmiştir (Urhanoglu, 2020: 246).

2147 Sayılı kanuna göre borçlanma yapacak kişilerin yurda kesin dönüş yapma zorunluluğu bulunmamaktaydı. Ayrıca 2147 sayılı kanunda kısmi borçlanma hakkı tanınmamış ve sadece çalışma süreleri borçlanma kapsamına alınmış, kişilerin boşta geçen süreleri borçlanma süresine dâhil edilmemişti. Bu hususlar çeşitli suistimallere

ve sorunlara sebep olduğundan 2147 sayılı kanun yerine 3201 Sayılı kanun çıkarılmıştır (Urhanoglu, 2020: 246; Şimşek A. , 2008: 96). Yurtdışı hizmet borçlanması 3201 Sayılı Kanun ile 5510 sayılı kanun birlikte uygulanmaktadır. (Çavuş, 2015, s. 39).

Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmeliğinin 6. Maddesine göre; yurtdışında geçen sigortalılık süreleri ile bu süreler arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri veya ev kadını olarak geçen süreler borçlandırılır. 18 yaşın doldurulmasından önce yurtdışında sigortalı veya ev kadını olarak geçirilen süreler, Türk vatandaşlığının kazanılmasından önce veya Türk vatandaşlığının kaybedilmesinden sonra yurtdışında sigortalı veya ev kadını olarak geçen süreler, ikili sosyal güvenlik sözleşmesine göre kendilerine kısmi aylık bağlanmış olanların yurtdışında geçen sigortalılık süreleri arasında ve bu sürelerin bitim tarihinden sonraki işsizlik süreleri, ile sosyal güvenlik kanunlarına göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları kapsamında geçen sürelerle çakışan yurtdışı süreleri borçlandırılmaz. Borçlanma için başvuruda bulunanlar, yurtdışında geçen sürelerinin tamamını veya istediği kadarını borçlanabilirler. Kısmi borçlanma yapmak isteyenler, borçlanmak istedikleri gün sayısını belirtmek zorundadırlar.

3.1.3.1.1. Yurtdışı Hizmet Borçlanması Yapacak Kişiler

Yurtdışı borçlanma işlemleri için SGK tarafından çıkarılan 2021/2 sayılı genelgeye göre; Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler, 18 yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ile bu süreleri arasında veya sonunda yer alan işsizlik sürelerinden her birinde bir yıla kadar olan kısmı ve yurt dışında ev kadını olarak geçen kişiler borçlanma yapabilmektedir (2021/2 sayılı genelge). İkili sosyal güvenlik sözleşmesinde, akit ülkede sigorta başlangıcının Türkiye'de de sigorta başlangıcı olarak kabul edileceğine ilişkin hüküm bulunuyorsa; borçlanma yapıldığında sigorta başlangıç tarihi akit ülkede geçerli tarih dikkate alınır. Ancak bu hüküm yoksa veya ikili sözleşme uygulanmayan ülkede süre geçirilmişse, borçlanma ödendiği tarihten önceye gidilerek süre belirlenecektir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 692-697).

Yurtdışı hizmet borçlanmalarında Türk vatandaşlığı şartı bulunmaktadır. Borçlanma talep tarihinde ve borçlanma yapılacak sürelerde de Türk vatandaşı olması gerekmektedir. Ayrıca borçlanma yapacak hak sahibinin de Türk vatandaşı olması gerekli olup çifte vatandaşlık borçlanma yapmaya engel bir durum arz etmemektedir (Şimşek A. , 2008: 96).

Çifte vatandaşlık yanı sıra mavi kart sahibi hak sahiplerinin durumunu açıklayacak olursak. Mavi kart, doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni alarak Türk vatandaşlığından ayrılanlar ile onların altsoylarının 5901 sayılı kanunda belirtilen istisnalar dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmalarını sağlayan belgedir. 5901 sayılı kanunun 28. Maddesinde

Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve kendileri ile birlikte işlem gören çocukları; millî güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü, seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme ve muafien araç veya ev eşyası ithal etme hakları dışında, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tabi olmak şartıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler.

Hükmü yer almaktadır. İlgili maddeye göre mavi kart sahibi ve onların hak sahiplerinin borçlanma yapma hakları bulunmaktadır. Mavi kart sahipleri Türk vatandaşı oldukları sürelerde borçlanma yapabilecekken, Türk vatandaşlığından ayrıldıkları sürelerde borçlanma yapamazlar (Elma, 2015: 786-787; Altıntaş, 2019: 414).

3.1.3.1.2. Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Dikkate Alınan Süreler

Yurtdışı hizmet borçlanmasında hangi sürelerin borçlanabileceği 3201 sayılı kanunun 28. Maddesinde açıklanmıştır. Yurtdışında sigortalılık süreleri ile sigortalılık sürelerinin arasında veya sonunda geçen işsizlik sürelerinden 1 yıla kadar olan kısmı ile ev kadını olarak geçirilen sürelerin tamamı borçlanılabilmektedir. Yurtdışında geçen sigortalılık süreleri ile yurtiçi hizmetleri varsa ve bunlar çakışyorsa, çakışan hizmetlerde borçlanma yapılamayacaktır (Yeşiloğlu Çoban, 2019: 83-84).

3.1.3.1.3. Yurtdışı Hizmet Borçlanma Tutarının Hesaplanması ve Ödenmesi

3201 Sayılı kanunun 4. Maddesine göre yurtdışı hizmet borçlanma tutarı 5510 Sayılı Kanun'un 82. Maddesine göre prime esas kazancın alt sınırı (asgari ücret) ile üst sınırı (asgari ücretin 7.5 katı) arasında seçilecek günlük kazanç tutarının yüzde 32'si olarak kabul edilmiştir (Elma, 2015: 796). Ancak 7186 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucunda bu oran %45'e çıkarılmıştır ve prime esas alt kazanç tutarının altında kalmamak kaydıyla borçlanma tutarına esas alt sınırı farklı belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

Örneğin; 2023 yılında asgari ücret üzerinden 10 yıl yurtdışı hizmet borçlanması yapacak kişinin ödeyeceği miktar şu şekilde hesaplanır;

Günlük kazanç aylık asgari ücretin 1/30'udur. $10.008,00/30=333,6$

10 yıl 360 gün den 3600 gün

$333,6*3600*0,45=540.432$ TL ödeyecektir.

Borcun tebliğ edildiği tarihten itibaren üç ay içinde ödenmesi gerekmektedir. Aksi halde borçlanma talebi geçersiz sayılacaktır ve yeniden borçlanma yapılması için yeni başvuru şartı bulunmaktadır. Şayet borcun bir kısmı ödenirse, ödenen miktara isabet eden süre kadar borçlanma yapılmış sayılacaktır. Borçlanmadan sonradan vazgeçenler ile yapılan borçlanma sonrasında aylık bağlanması için gerekli şartları yerine getiremeyenlere ve bunların hak sahiplerine talepleri üzerine yaptıkları ödemeler, faizsiz olarak iade edilir. Ancak yurt dışında iken borçlanma isteğinde bulunacak sigortalı veya hak sahipleri Yeni Türk Lirası olarak bildirilecek tutarın karşılığı cinsinden, Türkiye'de ise Yeni Türk Lirası olarak öderler (Yaba, 2021: 91-98).

3.1.3.1.4. Yurtdışı Hizmet Borçlanmasının Hangi Sigortalılık Kapsamında Değerlendirildiği ve Aylık Bağlama Koşulları

Yurtdışı hizmet borçlanması neticesinde aylık bağlanabilmesi için aranan koşullar 3201 Sayılı Kanun'un 6. Maddesinde sayılmıştır. Buna göre aylık bağlanabilmesi için yurda kesin dönüş yapılması, tahakkuk eden borcun tamamının

ödenmesi, kuruma yazılı başvuru yapılması ve yürürlükte olan kanun ile mülga olan kanunlara göre aylık bağlanmaya hak kazanılmış olması gerekmektedir (Urhanoglu, 2020: 246).

Aylık bağlama koşullarını inceleyecek olursak; kişinin yurda kesin dönüş yapması gerekmekte olup yurda kesin dönüşten ne anlaşılması gerektiğinin açıklanması gerekecektir. Yurt Dışı Borçlanma Yönetmeliğine göre yurtdışında çalışmaları sona ermiş ve kısa süreli çalışmaya tabi işler dışında ikamete dayalı sosyal yardım veya sosyal sigorta almayan kişilerin yurda kesin dönüş yaptığı kabul edilecektir. Aynı yönetmeliğe göre eşler veya birlikte yaşayan kişilerden birinin sosyal yardım alması halinde de yurda kesin dönüş yapma şartı gerçekleşmeyeceğinden aylık bağlanmayacaktır (Urhanoglu, 2020: 251-253).

01.08.2019 tarihine kadar borçlanma yapacak kişinin Türkiye’de herhangi bir çalışması bulunmuyorsa borçlanması 4-b kapsamında değerlendirilirken, Türkiye’de çalışması olan kişilerin borçlanmaları son sigortalılığına göre değerlendirilmekteydi. Türkiye’de 4-a kapsamında çalışması bulunan bir işçinin yapacağı yurtdışı borçlanması yine 4-a kapsamında değerlendiriliyordu. Ancak 01.08.2019 tarihinde yapılan 7186 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucunda ayırım gözetilmeksizin tüm yurtdışı borçlanmaları 4-b kapsamında değerlendirilmeye başlanmıştır.

3.1.3.1.5. Yurtdışında Yapılan Doğumların Borçlanması

Doğum borçlanması kural olarak sigortalılık başlangıç süresini geriye çekmemektedir. Dolayısıyla kadın sigortalı ilk sigortalı olduğu tarihten önce yaptığı doğumları borçlanamamaktadır. Fakat yurtdışı borçlanmasında sigorta başlangıç tarihi öne çekilmektedir. Dolayısıyla kadın sigortalılar ilk önce yurtdışı borçlanması yaparak sigorta başlangıç tarihini geriye çekebilir. Burada ayırım sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkeler ile sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmamış ülkeler arasında farklı bir durum olduğudur. Sözleşme hükümlerine göre yabancı ülkede işe giriş tarihi Türkiye’de kabul edilen ülkelerde yaşayan kişiler önce yurtdışı borçlanması yaparak sigortalı başlangıç tarihini öne çekecektir. Ardından bu tarihten sonra yapmış oldukları doğumları borçlanabilmektedirler. Doğumun hangi ülkede yapıldığının önemi bulunmamaktadır (Kaynak:<https://www.alitezel.com.tr/yurtdisi-borclanmasi-yapan->

kadin-dogum-borclanmasi-yapabilir-malulen-emeklilik-icin-yuzde-60-raporu-gerekir-3680/, Erişim tarihi: 01/05/2023).

3.1.3.2. Yurtdişında Ev Kadını Olarak Geçen Srelerin Borlanılması

Yurtdişında alışma kavramı Türk vatandaşlarının yurtdişında geçirdiği süre olarak kabul edilir. Yurtdişında alışma kayıt dışı olmamalı ve çalışmaların resmî belgelerle kanıtlanması gerekmektedir. Ancak burada kadınlar için istisnai bir durum söz konusudur. Kadınların yurtdişında bulunduğu süre içinde çalışmadıkları süreleri de borçlanma imkânı bulunmaktadır yani kadınlar yurtdişında ikamet ettikleri tüm süreleri borlanabilmektedir. Ancak erkeklere böyle bir hak tanınmadığından kanunda belirtilen işsizlik süreleri hariç boşta geçen süreleri borlanamazlar (avuş, 2015: 39-40).

Ev kadınlığı olarak geçirilen sürelerde kişinin medeni halinin önemi bulunmamaktadır. Evli veya bekar olan kadınların tümü yurtdişında oldukları sürelerin tamamını borlanabilmektedir. Borçlanma yapılacak sürelerde kişiler herhangi bir sebeple ülkeye giriş yaparlarsa, Türkiye’de geçirdikleri süreleri borlanamazlar. Borçlanma başvurularında kişinin pasaportundan giriş-çıkış tarihleri kontrol edilerek ülkede olduğu günler borlandırılmaz (Elma, 2015: 789). Bu haktan "Zorunlu Ge Tabi Tutulduktan Sonra Türk Vatandaşlığına Alınanlar" yararlanamamaktadır. Bu borçlanma işleminde vatandaşlığa geçmeden önceki ev kadınlığı süreleri borlanılamamaktadır (şimşek A. , 2008: 100).

3.3. KADIN İşçİLERİN EMEKLİ OLMALARINA İLİşKİN GETİRİLMİş HÜKÜMLER

3.3.1. Kadın İşçilerin Emeklilik şartları

İlk defa 5510 sayılı kanuna tabi olarak çalışmaya başlayan kadın işçiler 58 yaşında ve 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olması koşuluyla emekli olabilecektir. Erkek sigortalılarda yaş 60 olarak uygulanmakta ve kanunda belirtilen diğer sigortalılık statülerinde prim ödeme gün sayısı 9000 olarak

uygulanmaktadır. Kanunda yaş için kademeli geçiş öngörülmüş olup, 2048 yılından itibaren kadın ve erkek için emeklilik yaşı 65 olacaktır (Uşan, 2009: 210). Kademeli geçişe ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4: 5510 Sayılı Kanunun Kademeli Geçiş Bilgileri

TARİHLER	ÖDENECEK PRİM GÜNÜ (4A)	DOLDURULACAK YAŞ	
		KADIN	ERKEK
1.1.2036- 31.12.2037	7200	59	61
1.1.2038- 31.12.2039	7200	60	62
1.1.2040- 31.12.2041	7200	61	63
1.1.2042- 31.12.2043	7200	62	64
1.1.2044- 31.12.2045	7200	63	65
1.1.2046- 31.12.2047	7200	64	65
1.1.2048-	7200	65	65

Kaynak: Uşan, 2009: 210.

Buna göre örneğin 7200 prim ödeme gün sayısını 2039 yılında tamamlayan kadın sigortalının emekli olabilmesi için 60 yaşında olması gerekirken, prim ödeme gün sayısının 2047 yılında tamamlayan kişinin emekli olabilmesi için 64 yaşını beklemesi gerekecektir (Uşan, 2009: 211). Bu şartlar dışında kolaylaştırılmış emeklilik şartı da 5510 sayılı kanunda öngörülmüştür. Buna göre öngörülen yaş hadlerine 3 yıl eklenmek ve 65 yaşını doldurmamak koşuluyla 5400 gün uzun vadeli sigorta primi ödeyen sigortalılar da emekli olabilmektedir (5510 SK-28/3).

3.3.2. Başkasının Bakımına Muhtaç Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın İşçilerin Emeklilik Şartları

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin 1.maddesinde engelli, “diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişiler” olarak tanımlanmıştır (Dursun Ateş, 2022: 992).

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu 3. Maddesinin 1. Fıkrasının c bendinde engelli tanımı yapılmıştır. “Doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişiye engelli denilmektedir.” Aynı maddenin d bendinde ise Bakıma İhtiyacı Olan Engelli; “Engellilik sınıflandırmasına göre resmî sağlık kurulu raporu ile ağır engelli olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olan kişi” olarak tanımlanmıştır (Göktaş, 2015: 212).

5510 Sayılı Kanun'a göre yaşlılık sigortası kapsamında kadın sigortalı çocuğunun, hangi hallerde başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğuna ilişkin düzenleme “Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği” ile yapılmıştır. İlgili yönetmeliğin “Kadın sigortalı çocuğunun ağır engellilik tespiti” başlıklı 9. Maddesine göre “Kadın sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun tespitinde, Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ile Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” esas alınmıştır (Dursun Ateş, 2022: 994-995).

5510 sayılı kanunun 28. Maddesinde

Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.

Hükmü bulunmaktadır. (Türkcan, 2014, s. 206-207). 5510 sayılı kanuna göre bu haktan yalnızca kadın sigortalılar yararlanabilmektedir. Ayrıca yalnızca işçiler değil, kamu çalışanları ile bağımsız çalışan kadın sigortalılar ile önceki kanunlara tabi olarak isteğe bağlı sigortalılıkları devam eden ya da 5510 sayılı kanuna göre isteğe bağlı sigortalı olan kadın sigortalılarda bu haktan yararlanabilmektedir (Şimşek A. , 2010: 100-101). Prim gün sayısına eklenecek gün hesabında şu hususlara dikkat edilecektir.

-Kadın sigortalının sigortalılık başlangıcının Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra olmasına,

- Çocuğun doğum tarihine,
- Ölmesi halinde ölüm tarihine,
- Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul durumda olma halinin başlangıç ve bitiş tarihine,
- Çocuğun evli olup olmadığına,
- Kadın sigortalı boşanmış ise velayetin kadın sigortalıda olup olmadığına,
- Çocuğun, kadın sigortalı tarafından evlat edinilip edinilmediğine,
- Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğun birden fazla olmasına,
- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretli veya ücretsiz sürekli ve yatılı olarak faydalanıp faydalanmadığına bakılacaktır (2013/11 Sayılı Genelge)

Çocuğun başkasının sürekli bakımına muhtaç olduğunun doktor raporu ile tespit edilmesi gerekmektedir. Bununla ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuruda bulunulduktan sonra ağır engelli çocuğun sağlık hizmet sunucusuna sevki yapılacaktır (Şimşek A. , 2010:102).

4/a sigortalı kadının başvuru tarihinde çalışmadığı durumlarda da başvuru kabul edilecektir. Ancak sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışmalarının olması gerekmektedir. Yani adına yalnızca kısa vadeli sigorta primi veya genel sağlık sigortası primi ödenmiş hallerde ilgili maddeden yararlanılamamaktadır (Şimşek, 2010, s. 102-105). Ayrıca malul çocuğun kendisi de sigortalı olabilir. Şayet başkasının

bakımına muhtaç olduğu raporla tespit edilmişse kadın sigortalı bu haktan yararlanmaya devam edecektir (2013/11 sayılı genelge).

Ağır engelli çocuğu birden fazla olan kadın sigortalıların çocukları ayrı ayrı değerlendirmeye alınmaktadır. Ağır engelli olmayı tespit eden raporlardan hangisi eski tarihli ise o rapor tarihi hizmet süresi için başlangıç olarak kabul edilecektir. Çocuklardan birinin ağır engellilik halinin ortadan kalkması durumunda ise diğer ağır engelli çocuklar için anneye hizmet verilecektir. Ancak eğer çocuklardan birinin ağır engelli durumunun ortadan kalkması, diğer çocuğun ağır engelli olma rapor tarihinden önce sona ererse, verilecek hizmet ağır engelli hali devam eden çocuğun rapor tarihi itibariyle sağlanacaktır (şİMşEK, 2010, s. 102) Kadın sigortalılar için her ağır engelli çocuk için ilave hizmet süresi verilmemekte olup, birden fazla ağır engelli çocuğun olması yalnızca başlangıç tarihinin tespit edilmesinde önem taşımaktadır (2013/11 sayılı genelge)

Evlat edinme veya koruma altına alınmış çocuğun ağır engelli olması durumunda da ilgili madde hükümleri uygulanacaktır. Eğer çocuk evlat edinme ya da koruma altına alınma öncesinde ağır engelli ve muhtaç durumda ise başlangıç tarih olarak evlat edinme ya da koruma altına alınma tarihi esas alınacaktır. Ancak bu durumda olan çocukların tedavi, koruma, bakım ve rehabilitasyon için yatılı bakıma alındığı süreler verilecek hizmet sürelerinde dikkate alınmayacaktır. Kadın sigortalının fiili hizmet süreleri ve itibari hizmet süreleri verilecek hizmette dikkate alınmayacak süreler içinde yer almaktadır (şimşek A. , 2010:103-104).

3.4. EMEKLİLİKTE YAşA TAKILANLAR DÜZENLEMESİ (EYT)

3.4.1. Genel Olarak Emeklilikte Yaşa Takılanlar

8.9.1999 tarihinde çıkarılan 4447 sayılı kanun düzenlemesi nedeniyle, 8.9.1999 tarihinden önce sigorta başlangıcı bulunan kişilerin emekli olmak için prim gün sayısını ve sigortalılık süresini tamamlamış olmalarına rağmen yeni düzenleme gereği yaş şartı sebebiyle emekli olamamaları EYT olarak adlandırılmaktadır (Kaynak: <https://kadirhukuk.com.tr/makale/eyt-emeklilikte-yaşa-takılanlar/> Erişim tarihi: 20/05/2023). EYT ile ilgili detaylı açıklama aşağıda sunulmuştur.

3.4.1.1. 8.9.1999 öncesi emeklilik hakları

EYT'yi anlatabilmek için öncelikle 8.9.1999 tarihinden önceki durumu açıklamamız gerekmektedir. Yaşlılık aylığı işçiler için ilk olarak 1949 yılında 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanunda 60 yaş, 25 yıl sigortalılık süresi ile ilk işe girdiği tarihten itibaren aylık talebinde bulunduğu yıla kadar her yıl için ortalama 200 gün ihtiyarlık primi ödemiş olma şartı bulunmaktaydı. Ayrıca malul duruma düşen kişilerin 50 yaşını doldurmuş olması şartıyla diğer koşulların aranmayacağı belirlenmiştir. 5417 sayılı kanun 1954 yılında 6391 Sayılı Kanun ile değiştirilmiş ve diğer şartların yanına 5000 prim gün sayısı eklenmiştir (Sözer, 2015: 356-357).

1957 yılında 6900 Sayılı Kanun çıkarılmış ve emeklilik şartları değiştirilmiştir. Bu kanuna göre 60 yaş, 25 yıl sigortalılık süresi, en az 5000 prim ödeme gün sayısı emeklilik şartı olarak kabul edilmiş ayrıca 25 yıl şartı ile 5000 gün primi bulunmayan 15-35 yıl sigortalılık süresi bulunan ve her yıl ortalama 150 gün sigorta primi olan sigortalıların emekli olabileceği belirlenmiştir (Sözer, 2015: 357).

1964 yılında kabul edilen 506 Sayılı Kanun'da kadın ve erkek sigortalılar için ayrı ayrı şartlar belirlenmiştir. Kadın sigortalıların 60 yaş şartı 55'e indirilmiştir. 6900 sayılı kanunda her yıl 150 gün prim aranan 15-35 yıl arası sigortalılık süresi burada 15-34 yıl olarak belirlenmiş, erkeklerde 60 yaş ve tüm sigortalılar için 5000 prim gün sayısı aynı kalmıştır (Sözer, 2015: 357).

1969 yılında çıkarılan 1186 Sayılı Kanun ile erkek ve kadın için yaş şartı 5 yaş indirilmiştir. Sigortalılık süresi aranmaksızın kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaşa gelen 5000 prim ödeme süresi emeklilik şartı olarak kabul edilmiştir. Ayrıca kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaşa gelen her yıl ortalama 120 gün prim ödeme gün sayısı bulunan ve 15 yıl sigortalılık süresi bulunan sigortalılar ile yaş aranmaksızın 25 yıl sigortalılık ve 5000 gün prim ödemesi bulunan sigortalılara emeklilik hakkı verilmiştir (Sözer, 2015: 358).

1981 yılında çıkarılan 2422 Sayılı Kanun ile 1186 sayılı kanunla yapılan yaş şartı ile 5000 prim gün sayısı değiştirilmemiş ancak aynı yaş şartlarında 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün şartı ile yaş şartı aranmaksızın kadınlarda 20 yıl

erkeklerde 25 yıl sigortalılık süresi ile 5000 gün şartıyla emeklilik hakkı verilmiştir (Sözer, 2015: 358).

1986 yılında çıkarılan 3246 Sayılı kanunla emeklilik yaş şartı 5 yaş arttırılmıştır. Kadınlarda 55, erkeklerde 60 yaş şartı ile 5000 gün prim şartı aranmış ayrıca yine aynı yaş hadlerinde 15 yıl sigortalılık 3600 gün prim ödeme gün sayısı şartı getirilmiştir. Ancak 1992 yılında yine bu uygulamadan vazgeçilmiştir. Çıkarılan 3774 Sayılı Kanun ile yaş şartı yine düşürülmüştür. Kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaş şartıyla 5000 gün prim ödeme, aynı yaş şartlarında 15 yıl sigortalılık 3600 gün prim ödeme veya yaş aranmaksızın kadınlarda 20 yıl erkeklerde 25 yıl sigortalılık süresi ile 5000 gün prim ödenmesi şartı getirilmiştir (Sözer, 2015: 359 ; Yamakoğlu, 2020: 90-91)

1949 yılından sonra emeklilik şartları ortalama 5 yılda bir değiştirilmiş ve 8 kez yeni düzenleme yapılmıştır. 4447 Sayılı kanun yürürlüğe girmeden önce emeklilik şartları tablo halinde aşağıda belirtilmiştir ve karşılaştırma yapılması için erkek sigortalıların şartları da belirtilmiştir.

Tablo 5: 4447 Sayılı Kanun Öncesi Emeklilik Şartları

	Emeklilik Alternatifleri	Yaş	Sigortalılık Süresi (yıl)	Prim Ödeme Gün Sayısı
Kadın	1. seçenek		20	5000
	2. seçenek	50		5000
	3. seçenek	50	15	3600
Erkek	1. seçenek		25	5000
	2. seçenek	55		5000
	3. seçenek	55	15	3600

Kaynak: pwc.com.tr - EYT Düzenlemesi Çalışma Hayatını Nasıl Etkileyecek? | PwC Türkiye

3.3.2.1. 8/9/1999-30/04/2008 Döneminde Emeklilik Hakları (Geçiş Süreci Şartları)

1999 yılında 4447 sayılı kanun çıkarılmıştır. Bu süreçten işçilerin etkilenmemesi için bir geçiş dönemi belirlenmiştir (Yamakoğlu, 2020: 89). 4447 sayılı kanun ile kadınlar için emeklilik yaşı 58 erkekler için 60 olarak belirlenmiştir. Prim ödeme gün sayısı 7000 gün olmuştur. Kazanılmış hak sahipleri bakımından yani 8.9.1999 öncesi dönemden hak kazanan sigortalılar için belirlenen koşullar aynı zamanda emeklilik süresine 2 yıl kalmış sigortalılar içinde kabul edilmiştir. Yani 20 yıl sigortalılık süresi kadınlar için 18, 25 yıl sigortalılık süresi olan erkekler için 23 yıl olarak belirlenmiştir. Ancak hak kazanma süresine 2 yıldan fazla kalan kişiler için kademeli geçiş öngörülmüştür. Ancak kademeli geçiş Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir. Bu nedenle 23.05.2002 tarihinde çıkarılan 4759 Sayılı Kanun ile kadın ve erkekler için ayrı ayrı kademeli geçiş öngörülmüştür. Kadınlarda kademeli geçiş tüm basamaklarda sigorta süresi 20 yıldır, yaş miktarı 40'tan başlayarak her yıl 1 yaş artmış aynı zamanda prim ödeme gün sayısına her yıl 75 gün eklenmiştir. Erkeklerde ise sigorta süresi 25 yıldır, yaş 44'ten başlamaktadır (Sözer, 2015: 359-360 ve <https://www.pwc.com.tr/eyt-duzenlemesi-calisma-hayatini-nasil-etkileyecek> , Erişim tarihi:30/04/2023). Geçiş hükümlerinin daha iyi anlaşılması için belirlenen kriterler tablo halinde aşağıda sunulmuş, karşılaştırma yapılması için erkek sigortalıların şartları da belirtilmiştir.

4447 sayılı kanunun çıkarılmasından sonra emeklilik şartları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir ve karşılaştırma yapılması için erkek sigortalıların şartları da belirtilmiştir.

Tablo 6: 4447 Sayılı Kanunun Çıkarılmasından Sonra Emeklilik Şartları

SİGORTALILIK SÜRESİNİN BAŞLANGICI <u>ERKEKLER</u>	TAHSİS (EMEKLİLİK) TALEP TARİHİNDE EN AZ			SİGORTALILIK SÜRESİNİN BAŞLANGICI <u>KADINLAR</u>	TAHSİS (EMEKLİLİK) TALEP TARİHİNDE EN AZ		
	SÜRE	Yaşı	Gün Sayısı		SÜRE	Yaşı	Gün Sayısı
09.09.1976 - 23.05.1979	25	44	5000	09.09.1981 - 23.05.1984	20	40	5000
24.05.1979 - 23.11.1980	25	45	5000	24.05.1984 - 23.05.1985	20	41	5000
24.11.1980 - 23.05.1982	25	46	5075	24.05.1985 - 23.05.1986	20	42	5075
24.05.1982 - 23.11.1983	25	47	5150	24.05.1986 - 23.05.1987	20	43	5150
24.11.1983 - 23.05.1985	25	48	5225	24.05.1987 - 23.05.1988	20	44	5225
24.05.1985 - 23.11.1986	25	49	5300	24.05.1988 - 23.05.1989	20	45	5300
24.11.1986 - 23.05.1988	25	50	5375	24.05.1989 - 23.05.1990	20	46	5375
24.05.1988 - 23.11.1989	25	51	5450	24.05.1990 - 23.05.1991	20	47	5450
24.11.1989 - 23.05.1991	25	52	5525	24.05.1991 - 23.05.1992	20	48	5525
24.05.1991 - 23.11.1992	25	53	5600	24.05.1992 - 23.05.1993	20	49	5600
24.11.1992 - 23.05.1994	25	54	5675	24.05.1993 - 23.05.1994	20	50	5675
24.05.1994- 23.11.1995	25	55	5750	24.05.1994- 23.05.1995	20	51	5750
24.11.1995 - 23.05.1997	25	56	5825	24.05.1995 - 23.05.1996	20	52	5825
24.05.1997 - 23.11.1998	25	57	5900	24.05.1996 - 23.05.1997	20	53	5900
				24.05.1997 - 23.05.1998	20	54	5975
				24.05.1998 - 23.05.1999	20	55	5975
				24.05.1999 - 08.09.1999	20	56	5975

Kaynak: pwc.com.tr - EYT Düzenlemesi Çalışma Hayatını Nasıl Etkileyecek? | PwC
Türkiye, 12.06.2022.

Aynı zamanda bu dönemde 25 yıl sigortalılık, 4500 gün prim ödeyen kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşına gelen sigortalılara da emeklilik hakkı verilmiştir. 4447 sayılı kanunla kolaylaştırılmış emeklilik şartı olan 15 yıl, 3600 günü olan kadınlarda 50, erkeklerde 55 şartını geçiş hükmü koymadan kadınlarda 52 erkeklerde 56 yaşa çıkarmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi bu kararı iptal ederek kademeli geçiş hükmü getirmiştir. Ayrıca 2925 sayılı tarım işçileri de kademeli geçişe tabi tutulmuştur. 2925 sayılı kanuna tabi tarım işçileri 15 yıl, 3600 gün prim ödemesiyle kadınlar 58, erkekler 60 yaşında emekli olacaklardır (Sözer, 2015: 363-368).

3.3.2.2. Reform yapılma sebepleri ve etkileri

Övgün'e göre reform, kamu örgütlerinin amaçlarında, görevlerinde, örgüt yapısında personel sisteminde, kaynaklarında ve bunların kullanım biçimlerinde, mevzuatında, halkla ilişkiler sisteminde, mevcut aksaklıkları, bozuklukları, eksiklikleri düzeltmek amacını güden kısa ve uzun vadeli veya geçici sürekli nitelikteki düzenlemelerin tümüdür (Temel ve diğerleri, 2021: 154).

Türkiye'de sosyal güvenlik alanında reform yapılma nedenleri içsel nedenler ve dışsal nedenler olarak 2'ye ayrılarak incelenebilir. İçsel nedenler açıklanacak olursa, 5510 Sayılı kanun öncesinde sosyal güvenlik alanında 3 kuruluş bulunmaktaydı. Bu kurumların ayrı olması bir takım sorunlara neden oluyordu. Öyle ki kurumların bağlı olduğu bakanlıklar bile ayrıydı. SSK ve Bağkur Çalışma Bakanlığına, Emekli Sandığı Maliye Bakanlığına bağlıydı. Kurumlar arası koordinasyonun olmaması sosyal güvenlik alanında usulsüzlüklerin artmasına, vatandaşların en temel hizmetlere zorlukla ulaşmasına sebep oluyordu. Kayıtdışı çalışma oranının da çok yüksek olmasıyla birlikte yaşanan diğer sorunlar usulsüzlüklerin artmasına ve dolayısıyla bütçe açıklarında artışa neden oluyordu. Bununla birlikte ülkenin nüfus yapısında yaşanan gelişmelerle birlikte sosyal güvenliğe bağımlı nüfusun artması da sistemin gelirlerinin azalmasına, giderlerinin artmasına sebep oluyor, kamu borç stoğunu büyütüyordu. Sosyal güvenlik alanında biriken fonların etkin yönetilememesi, fonlardan ek gelir elde edilememesi ve sosyal güvenlik açıklarının merkezi bütçeden karşılanması nedeniyle de kamu açıklarının artmasına sebep oluyordu (Temel ve diğerleri, 2021: 154; Alper, 2019c: 101-107).

2008 yılında yaşanan ekonomik krizin bir sonucu olarak ödenen primlerin azalması ve kriz sebebiyle kişilerin ekonomik güvence arayışıyla emekli olma kararları, krizin bireyleri fiziksel ve ruhsal olarak etkilemesinin bir yansıması olarak sağlık harcamalarında yaşanan artışlar sosyal güvenlik sistemini finansal bir kriz içine sürüklemiştir. Finansman açıklarının artması merkez bütçeden yapılan transferlerin artmasına sebep olmuş ve açığın yükü tüm topluma yüklenmiştir. Ayrıca bu durum kısa vadeli yarar sağlamış olsa da uzun vadeli bir yararı olmamıştır (Gümüş ve diğerleri, 2014: 67-71). Prim tahsilatlarının azalması, kayıt dışı istihdam devletin zorunlu finansmanının artmasının en önemli sebeplerindendir. SGK bütçesinin yaklaşık üçte biri merkez bütçeden karşılanmaktadır (Alper, 2018: 66).

İçsel sebepler yanında bir takım dışsal nedenler de reform yapılmasına sebep olmuştur. Dünya genelinde yaşanan gelişmeler ülkemizi de etkilemiştir. 1980'li yıllardan itibaren kamu harcamalarının artması ekonomiye olumsuz etkiler görüşü, sosyal güvenlik harcamalarının azaltılması ve sosyal güvenliğe özel sektörün dahil edilmesi düşüncesini ortaya çıkarmıştır. IMF, Dünya Bankası, OECD, AB gibi kuruluşlar bu düşünceye paralel kararlar almışlardır. (Şener, 2012). Türkiye bazı kararları kendiliğinden kabul etmiştir. Kimi kararları ise verilen kredi anlaşmalarının şartı olması nedeniyle kabul etmek durumunda kalmıştır. Örneğin; IMF ve Dünya Bankasından alınan kredilerin kamu harcamalarının azaltılması ve alınan kredilerin sosyal güvenlik alanında reform yapılmak amacıyla kullanılması şartları bulunmaktadır. Ayrıca Avrupa Birliği'ne tam üyelik şartları arasında sosyal güvenlik alanında reform yapılması gerektiği yer almaktadır (Temel ve diğerleri, 2021: 157-158).

Ülkemizde sosyal sigortalar hakkında kanun değişikliği sıklıkla yapılmaktadır. Hukukta kural olarak kanunlara geriye yürümektedir. Burada "kazanılmış hak" kavramı devreye girmektedir. Bu kuralın olmadığı düşünüldüğünde yeni uygulamalardan kişiler zarar görebilir. Ayrıca eski kararların yeni kurala göre revize edilme talepleri çözülmemiş sorunları yeniden gündeme getirecektir. Bu durum hem iş yükünün artmasına hem de devlete güvenin sarsılması sebep olur (Sözer, 2015: 11; Alper, 2019a: 445-446).

5510 sayılı kanunla diğer kanun hükümleri kısmen ya da tamamen yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak önceki kanunlara tabi çalışmaları bulunan sigortalılar ve hak

sahiplerinin bulunması ve önceki kanunlardan sahip oldukları hakların yeni kanunla ortadan kaldırılması mümkün olmadığından önceki kanunların uygulanmaya devam edilmesine sebep olmaktadır (Sözer, 2013: 5-6).

Kazanılmış hak kavramının yanında "beklenen hak" kavramı da bulunmaktadır. Beklenen hak kavramında hukuki sonuç henüz doğmamıştır ancak doğumu beklenmektedir. Buradaki ayrım hakkın doğumunun yakın zamanda beklenmesi ve hakkın doğumunun uzak zamanda beklenmesidir. Hakkın doğumunun uzak zamanda beklenmesi durumunda henüz kazanılmış hak ortaya çıkmadığından kamu düzeninin korunması gibi sebeplerle hakkın önceye etkili şekilde işletilmesi ortaya çıkmaktadır (Sözer, 2015: 12).

Uşan'a göre Ceza Hukukunda geçerli olan "sanığın lehine olan hüküm uygulanır" ilkesi Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulanamaz. İş Kanununda olduğu gibi Sosyal Güvenlik Hukukunda sigortalı lehine göre karar verilmesi gerekse de burada yoruma açık bir durumun olması gerektiği belirtilmiştir. Bu husustan önceki kanun ile sonra çıkarılan kanun için lehe olanın uygulanacağı yönünde bir anlam çıkarılamayacağı ifade edilmektedir (Uşan, 2009: 47).

5510 sayılı kanunda geriye dönük hakların korunması amacıyla kanun metnine "Geçici Maddeler" eklenmiştir. Ayrıca geçici maddelerle beklenen haklar da koruma altına alınmaya çalışılmıştır (Sözer, 2015: 12). Beklenen haklar düşünülerek emeklilik yaşı bir seferde arttırılmamıştır. Emeklilik için kademeli geçiş öngörülmüştür.

Hükümetlerin popülist yaklaşımları neticesinde sosyal güvenlik alanında birçok kez bilimsel olmayan değişiklikler yapılmıştır. Bu yaklaşım sosyal güvenlik harcamalarının artmasına sebep olmuştur. Devlet hazinesi tarafından yapılan ödemelerin artması hazineye büyük yük getirmiş hatta yaşanan ekonomik krizlerin sebepleri arasında gösterilmiştir (Yavuzer, 2010: 137).

Yaşlılık, insanın yaşamının son safhasında bedeni ve fikri gücünün azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan yetersizleşme sürecidir. Bu sürecin gelir azaltıcı ve gider arttırıcı özelliği sebebiyle yaşlılık kaçınılması imkânsız bir risktir (Sözer, 2015: 353). Dünya Sağlık Örgütünün yaşlılık kategorisine göre, 45-59 yaş arası orta yaş, 60-74 yaş arası yaşlılık, 75-89 yaş arası ileri yaşlılık, 90 ve üstü ise ihtiyarlık olarak belirtilmiştir (Başak ve diğerleri, 2015: 100).

Erken emeklilik, geçmiş yıllardan beri sosyal güvenlik sisteminde ve istihdam piyasasında sorunlara sebep olmuş bir uygulamadır. Dünya’da başka bir örneği bulunmayan bir uygulama ile 20/02/1994 yılında 3374 sayılı Kanun ile kadınlarda 38, erkeklerde 43 olarak emeklilik yaşı belirlenmiştir. Yaşlanmayı ifade eden bir yaş haddine ulaşmadan kişilerin emekli edilmeleri sosyal güvenlik sistemini zor durumda bırakmıştır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1221; Yamakoğlu, 2020: 90).

Erken emekli olan kişi kuruma ödeme yaptığı süreden daha uzun bir süre emekli aylığı almaya başlamıştır. Aynı zamanda bu sürelerde kurumun da prim tahsilatları yapamaması sosyal güvenlik sisteminin finansal durumunu olumsuz etkilemiştir ve kurum ciddi finansal krizle karşı karşıya kalmıştır. Bu sebeple kurumun daha fazla zarara uğramaması için emeklilik yaşları zamanla yükseltilmiştir (Erol, 2014: 49).

Erken emeklilik uygulamaları incelendiğinde, yasaların genellikle seçim öncesinde oy kazanma aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. 1990 öncesinde toplanan primler sosyal güvenlik dışında alanlarda dahi kullanılmıştır. Erken emekli olan kişilerin düşük emekli aylığı gibi sebeplerle çalışmaya devam ettiği bilinmektedir (Topkaya, 2018: 273). Emekli çalışanlara ilişkin vergi ve sigorta priminin ödenmemesi işverenlere cazip gelmektedir. Bu durum sosyal güvenlik ahlakı açısından da sorgulanması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Erol, 2014: 50-51). Aşağıda yer alan tabloda 1950 yılından beri genel seçim dönemleri ile emeklilik yasalarının çıkarıldığı dönemler yer almaktadır;

Tablo 7: 1950 Yılından Beri Genel Seçim Dönemleri İle Emeklilik Yasalarının Çıkarıldığı Dönemler

GENEL SEÇİM TARİHLERİ	SİGORTA KANUNLARI
1950	1949 yılında 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu
1954	1954 yılında 6391 Sayılı Kanun
1957	1957 yılında 6900 Sayılı Kanun
1965	1964 yılında 506 Sayılı Kanun
1969	1969 yılında 1186 Sayılı Kanun
1983	1981 yılında 2422 Sayılı Kanun
1987	1986 yılında 3246 Sayılı kanun

1995	1992 yılında 3774 Sayılı Kanun
1999	1999 yılında 4447 sayılı kanun
2002	2002 yılında 4759 Sayılı Kanun
2011	2008 yılında 5510 sayılı kanun
2023	2023 yılında 7438 Sayılı Kanun

Kaynak: https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27de_se%C3%A7imler sayfasından elde edilen seçim dönemleri baz alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Erişim tarihi: 01/04/2023

3.3.2.3. Yeni düzenleme sonrası kadın işçilerin emeklilik hakları

01.03.2023 tarihli 7438 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kabul edilmiştir. 5510 sayılı kanuna geçici 95 madde eklenmiştir. İlgili maddeye göre;

Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar. Bu fıkra esas alınarak geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmaz ve geriye dönük hak talep edilemez.

Şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeyle birlikte 8 Eylül 1999 öncesinde sigortalı olan kişilerin emekli olabilmeleri için öngörülmüş olan yaş şartı kaldırılmıştır. Buna göre kadınlarda 20 yıl sigortalılık süresinin doldurulması gerekirken erkeklerde bu süre 25 yıl olarak uygulanmaktadır. Gün sayısı olarak da 5.000 ile 5.975 gün prim günü şartı bulunmaktadır.

Ayrıca aynı madde ile

Birinci fıkra kapsamında yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunarak ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlardan, yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlandığı tarihten itibaren bu Kanunun geçici 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır. Sosyal

güvenlik destek primi işveren hissesi indiriminden yararlanılan sigortalının işten ayrılması halinde, söz konusu sigortalıdan dolayı bu indirimden tekrar yararlanılamaz. Bu fıkra yer alan indirimden, bu Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yer alan diğer şartlar sağlanmak kaydıyla yararlanılır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık ile Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından müştereken belirlenir.

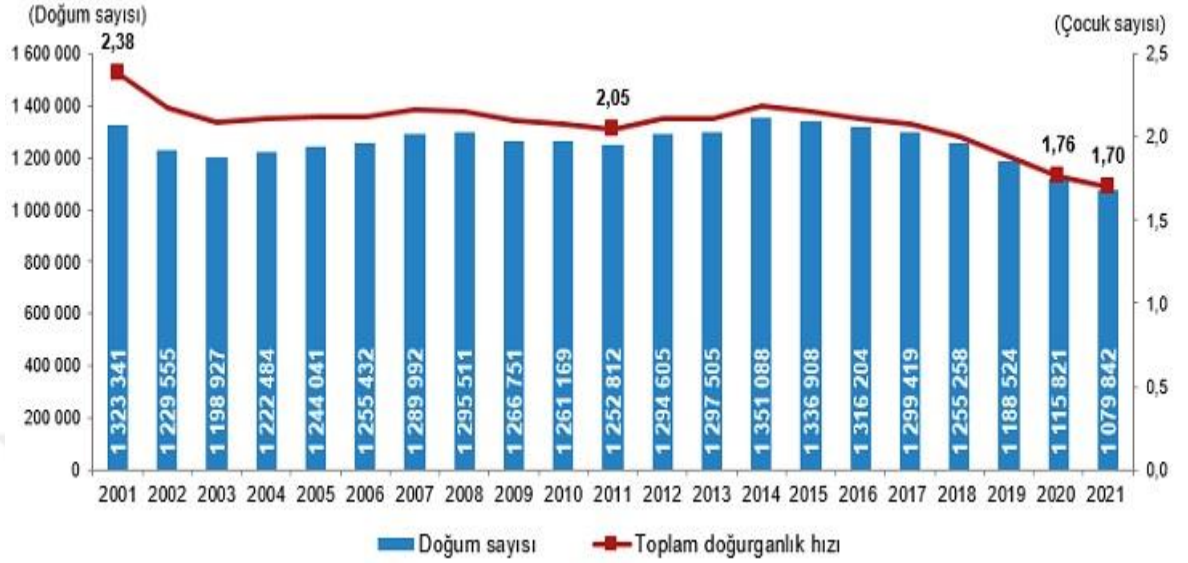
şeklinde düzenleme yapılarak emekli olanların son çalıştıkları işyerlerinde çalışmaya devam etmeleri halinde ödenecek sosyal güvenlik destek priminin işveren hissesi kısmına 5 puanlık indirim yapılarak teşvik uygulaması getirilmiştir. Bu durum emekli olan çalışanların kayıt dışı çalışmaya devam etmesini engellemek için uygulanmıştır.

3.3.3. EYT Düzenlemesinin Sosyal Güvenlik Sistemine Olası Etkileri

Dünya nüfusu gittikçe artmaktadır. İlaç, antibiyotik kullanımı, aşı çalışmaları gibi sağlık alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak ortalama yaşam süresi artmaktadır. Bu durum yaşlı nüfusun artmasına neden olmakta, nüfusun bağımlılık oranı artmaktadır. Örneğin 2050 yılında Avrupa ülkelerinde 65 yaş ve üzeri nüfusun 15-64 yaş arası genç nüfusa oranı yüzde 44 olacağı tahmin edilmektedir. Aynı şekilde ülkemizde de nüfus artış oranı yavaşlamaktadır. 2050 yılında ise yaşlı nüfusu artacağı için bağımlı nüfus artacak bu da sosyal güvenlik sorunlarına sebep olacaktır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1216-1217). Yaşlılık için “Gri Tsunami” kavramı kullanılmaktadır. Çünkü dünya genelinde yaşlı nüfus oranının artması ülkeleri birçok sorunla karşı karşıya getirecektir. Konumuzla ilgili olarak yaşlı nüfusunun artması sosyal güvenlik aktüeryal dengesini bozmaktadır (Öztuna, 2018: 247).

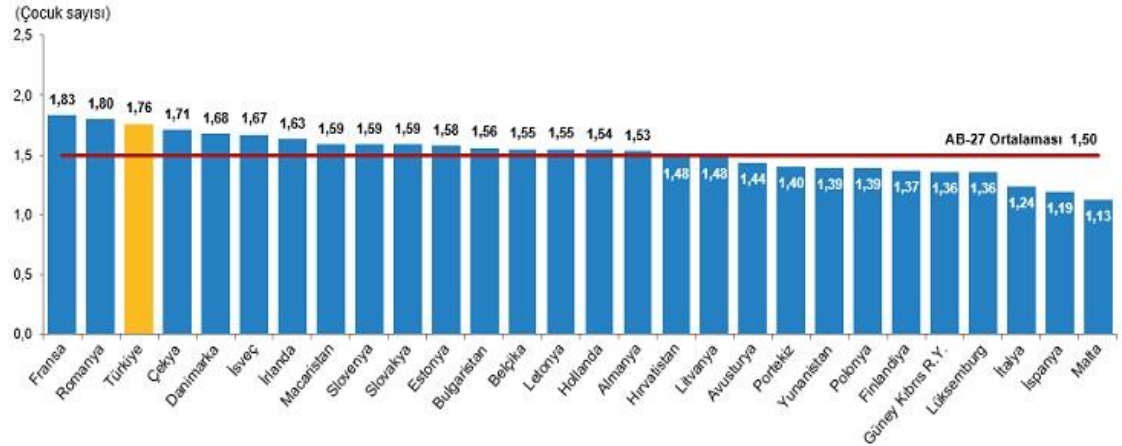
TÜİK’in yaptığı 2021 yılı doğum istatistikleri incelendiğinde şu hususlar tespit edilmiştir. Toplam doğurganlık hızı, bir kadının doğurgan olduğu dönem olan 15-49 yaş grubunda doğurabileceği ortalama çocuk sayısını ifade etmektedir. Avrupa Birliği üye ülkelerde 2020 yılında bu oran 1,50 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de doğurganlık hızı 2001 yılında 2,38 iken 2021 yılında 1,70’e kadar gerilemiştir. Doğurganlık oranı Avrupa Birliği üye ülkelere göre daha yüksek olmasına rağmen ortalaması düşmüştür. Türkiye’de doğurganlık hızı grafiği şu şekildedir;

Şekil 6: Doğum Sayısı Ve Toplam Doğurganlık Hızı, 2001-2021



Kaynak: TÜİK

Şekil 7: Toplam Doğurganlık Hızının Avrupa Birliği Üye Ülkeleri İle Karşılaştırması, 2020



Kaynak: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) Veri Tabanı, 2020
Türkiye verisinin kaynağı TÜİK'tir.

1999 yılında çıkarılan 4956 sayılı Kanun ile aylık bağlama oranları düşürülmüş ve ardından 2008 yılında çıkarılan 5510 sayılı Kanun ile bu oran biraz daha aşağı çekilmiştir. Bu nedenle 5510 sayılı kanuna tabi çalışan kişilerin önceki kanuna göre

çalışanlardan daha fazla süreyle ve daha yüksek primle çalışsalar dahi emekli aylıkları düşük kalacaktır. Ayrıca emekli aylıkları ile birlikte hak sahiplerine ödenen gelir ve aylıklarda daha düşük olacaktır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1221-1222).

Bunun dışında 2012-2022 yıllarında SGK'nın bütçe gerçekleştirmelerini gösteren tablo incelendiğinde harcamalar ile gelirler arasında farkların çoğu yılda sağlanamadığı ve bütçe dengesinin giderlerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 8: 2012-2022 Yıllarında SGK'nın Bütçe Gerçekleşmelerini Gösteren Tablo

2012-2022 YILLARI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI BÜTÇE GERÇEKLEŞMELERİ											
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Harcamalar	160.263.430	179.595.928	200.230.112	227.918.410	277.052.201	317.580.273	393.132.235	477.455.258	541.486.042	655.538.172	752.651.876
Gelirler	161.913.309	184.446.111	205.130.088	232.853.801	274.346.226	321.162.137	387.380.348	473.564.131	569.465.377	674.382.444	667.365.331
Bütçe Dengesi	1.649.879	4.850.183	4.899.976	4.935.391	-2.705.975	3.581.864	-5.751.887	-3.891.127	27.979.335	18.844.272	-85.286.545

Kaynak: <https://muhasebat.hmb.gov.tr/sosyalguvenlikkurumlaributceistatistikleri>, 12.06.2022.

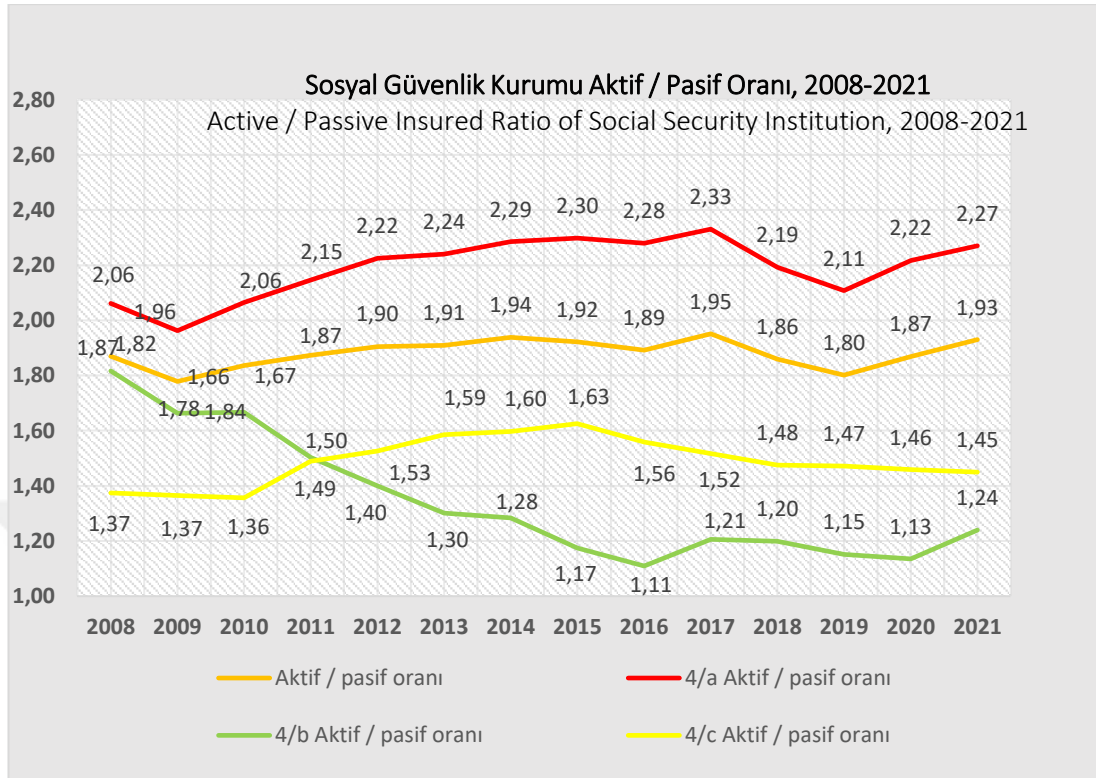
Emekli yaşının aşağıya çekilmesinin bir başka sonucu ise aktif-pasif oranına yaptığı etkidir. Aktif/pasif nüfus oranı, bir emekliyi aktif olarak çalışan kaç sigortalının finanse ettiğini gösteren bir orandır. Bilindiği üzere sistem aktif çalışanlardan alınan primlerle emekli aylıklarının ödenmesi ve diğer harcamalara yapılması şeklindedir. Bu oranın arzu edilen değerinin 7 olması gerektiği kabul edilmektedir. Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde ortalama 4 seviyesinde aktif-pasif oranı bulunmaktadır. Yani Avrupa Birliği ülkelerinde 4 aktif çalışana karşılık 1 pasif çalışan bulunmaktadır (Bollukçu, 2020: 13). Türkiye’de yıllara göre aktif pasif durumunu gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 9: Sosyal Güvenlik Kurumu Aktif Pasif Oranı, 2008-2021

Yıl	Aktif / pasif oranı	4/a Aktif / pasif oranı	4/b Aktif / pasif oranı	4/c Aktif / pasif oranı
2008	1,87	2,06	1,82	1,37
2009	1,78	1,96	1,66	1,37
2010	1,84	2,06	1,67	1,36
2011	1,87	2,15	1,5	1,49
2012	1,9	2,22	1,4	1,53
2013	1,91	2,24	1,3	1,59
2014	1,94	2,29	1,28	1,6
2015	1,92	2,3	1,17	1,63
2016	1,89	2,28	1,11	1,56
2017	1,95	2,33	1,21	1,52
2018	1,86	2,19	1,2	1,48
2019	1,8	2,11	1,15	1,47
2020	1,87	2,22	1,13	1,46
2021	1,93	2,27	1,24	1,45

Kaynak:www.sgk.gov.tr URL: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>

Şekil 8: Sosyal Güvenlik Kurumu Aktif / Pasif Oranı, 2008-2021



Sonuçların grafik hali incelendiğinde özellikle aktif-pasif oranının 4-a sigortalı türünde yüksek seyrettiği görülmektedir. Genel olarak da aktif-pasif oranı ise 2 seviyesinin altındadır. EYT düzenlemesi sonrası pasif nüfusun artması sebebiyle bu dengenin iyice bozulacağı öngörülmektedir. EYT kapsamında ilk etapta 2,5 milyon kişinin emekli olması ve bunun bütçeye yaklaşık 250 milyar lira yük getireceği beklenmektedir. Emekli olan kişi sayısının önümüzdeki yıllarda 5 milyon olması ihtimali bulunmaktadır (Kaynak: BBC, <https://www.bbc.com/turkce/articles/cd1z97ly5deo>).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tarih boyunca insanlar çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak ve karşılaştıkları tehlikelerden korunmak için çeşitli yöntemler denemişlerdir. Bireysel ve kollektif olarak karşılayamadıkları ihtiyaçlar ve tehlikeler onları daha sistemli hareket etmeye zorlamıştır. Yaşanan sosyo-ekonomik, kültürel ve teknolojik gelişmeler kişileri yeni tehlikelerle karşı karşıya bırakmış ve yaşanan hızlı gelişmeler kişilerin düşünce dünyasında da farklılaşmaya sebep olmuştur. Bu durum her alana sirayet etmiştir. Sosyal güvenlik sistemleri de bu değişimden etkilenmiştir. Son yüzyılda sosyal politikalar içinde en çok gelişen alanlardan biri kuşkusuz sosyal güvenlik olmuştur.

Sosyal güvenliğin önceleri yalnızca yoksul ve muhtaç kişilere yönelik olduğu kabul edilmişken bu düşünce değişmiştir. Günümüzde kabul edilen görüşe göre sosyal güvenlik herkes için olmalıdır. Herkesin asgari düzeyde yaşaması için gerekli şartların sağlanması gerektiği düşünülmektedir. Bazı kesimlerin sosyal güvenlik açısından özel olarak korunması gerekmektedir. Bu düşünce herkes için sosyal güvenlik düşüncesine aykırı değildir. Tam tersi bu amaca hizmet etmektedir.

Özellikle ataerkil toplumlarda kadın ve erkeğe biçilen roller kadının sosyal hayata katılımını etkilemektedir. Ülkemiz özelinde açıklamak gerekirse Osmanlı İmparatorluğu döneminde dahi kadın çalışma hayatının içinde olmuştur. Ama tarım ve hayvancılık alanında, ev temizliği, çamaşırcılık, dikiş-nakış gibi alanlarda çalışmaları bulunmaktaydı. Kadınların teolojik etkiler sebebiyle ev işleri dışında çalışma alanı oldukça dar kapsamlıydı. Kadınların az da olsa el zanaatları atölyelerinde çalıştığı bilinmektedir. Tazminat Fermanı ile kadınlara birtakım haklar sağlanmışsa da hiçbir zaman yeterli düzeye ulaşmamıştır. Kurtuluş Savaşı döneminde erkeklerin askeri alınması sebebiyle birçok işin kadınlar tarafından yerine getirildiği görülmektedir. Bunun sonucu olarak 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresinde kadın çalışanlar hakkında karar alınmıştır. Analık sigortası kapsamında ödenek verilmesi için alınan karar kadın işçiler için alınan ilk karar olma özelliği taşımaktadır. Cumhuriyetin ilan edilmesiyle beraber kadın çalışanların sayısı artmıştır. Ancak ataerkil bakış açısı her zaman kadınlar üzerinde bir baskı unsuru olarak kalmıştır. Bu bakış açısı kız çocuklarının eğitim alamamalarına, sosyal hayata katılamamalarına sebep olmuştur.

Kız çocukları eğitimden ve sosyal hayattan uzak kalınca ortaya kadın yoksulluğu çıkmaktadır. Kadın yoksulluğu kavram olarak ilk kez Amerika’da yapılan bir araştırma neticesinde ortaya konulan bir kavram olan “kadın yoksulluğu” kavramı incelendiğinde, kadınların yoksulluğu farklı deneyimlediği ortaya çıkmaktadır. Çünkü kadın ve erkek arasında yapısal olarak farklılıklar bulunmaktadır. Kadının çalışamaması durumu onun bir başkasına bağımlı yaşamasına sebep olmaktadır. Öyle ki sağlık hizmetinden faydalanmak için dahi eşi veya anne-babasına bağımlı kalmaktadır. Ancak hak sahipliği ortadan kalktığında kadın sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır. Öyle ki sosyal güvenceden yoksun kalmamak için eşinden ayrılmayan daha doğrusu ayrılamayan birçok kadınla karşı karşıya gelmekteyiz. Bu husus aileleri mecburi olarak bir arada tutsa da aile için şiddete ve diğer sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Son yıllarda yaşanan kadına yönelik şiddet oranları da bunu doğrular niteliktedir.

5510 sayılı kanunu incelediğimizde kadın işçilere yönelik oldukça sınırlı sayıda hak tanındığı anlaşılmaktadır. Tanınan hakların çoğunluğu kadının “anne” olması üzerine konumlandırılmıştır. Kanunda sayılan haklarda kadının doğum yapması veya çocuk evlat edinmesi gerekmektedir. Öyle ki kısa vadeli sigorta kapsamında sunulan sigorta kolunun ismi “Analık Sigortası”dır. Analık sigortası kapsamında doğum öncesi ve doğum sonrası geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 ve çoğul gebelikte 2 hafta daha eklenen sürelerde ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işçinin gelir kaybını telafi etmek için getirilmiş bir haktır. Ancak kadın işçinin doğum öncesi çalıştığı 5 haftanın doğum sonrasına aktarıldığı durumda bile kadın işçinin doğumdan sonra yaklaşık 2-3 ay sonra işe dönmesi beklenmektedir. İlk 6 ay sadece anne sütüyle beslenmesi gereken bebeğin annesinden bu kadar kısa sürede ayrı kalması doğru değildir. Her ne kadar İş Kanunu’na göre kadın işçinin emzirme izni bulursa da bu sürenin yeterli gelmeyeceği ortadadır. Ayrıca kadın işçinin işe dönmesi halinde bebeğin bakımını kimin üstleneceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Tercih edilen ilk yöntem aile içinden bir başka kadının genellikle aile büyüklerinin çocuğa bakmasıdır. Bu yöntem sebebiyle Aile Bakanlığı tarafından 2017 yılında “Büyükanne Projesi” adında bir program başlatılmıştır. Pilot bölge uygulaması ile başlatılan projede net asgari ücretin yüzde 30’u kadar ödenek verilmektedir. Ancak verilen ödenek düşünüldüğünde bakımı veren

kadın için geçimini sağlayacak bir gelir sağlanamamaktadır. Aynı şekilde SGK tarafından Nisan/2017-Mart 2018 Döneminde “Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi” yürütülmüştür. Bir Avrupa Birliği projesi olan çalışma proje süresi ile sınırlı kalmış ve mevzuat düzenlemesi yapılmadığı için sosyal güvenlik sistemine dahil edilmemiştir.

Aile bireylerinden birinin bebek veya çocukla ilgilenememesi durumunda çocuk bakıcısı tercih edilebilir bir başka alternatif gözükmemektedir. Ancak bu durum yine başka bir kadının düşük ücretle ve sosyal güvencesiz çalıştırılması anlamına gelmektedir. Her ne kadar 5510 sayılı kanunla Ek 9 maddesiyle bu kişiler koruma altına alınmaya çalışılmışsa da bu yeterli bir ilerleme sağlayamamıştır. Öyle ki asgari ücretle dışarı da çalışan kadının, asgari ücretle ve sigortalı bir kadını çalıştırabilmesi mümkün gözükmemektedir. SGK tarafından aynı şekilde “Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” yürütülmüş ve annelere maddi destek sağlanarak bakıcı istihdam etmeleri amaçlanmıştır. Ancak proje dışında herhangi bir gelişme yaşanmamış, sosyal güvenlik sistemi için herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Bebeğin bakımında yararlanılacak bir başka seçenek kreş bakımı olabilmektedir. Birçok ülkede ise kreş hakkı verilmektedir ve çocukların okul öncesi eğitimi almasının önemi vurgulanmaktadır. Ülkemizde kreş hakkı yasal olarak tanınmamıştır. Devlet gündüz bakım ve kreş evleri Aile Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren kurumlarca yerine getirilmektedir. Ancak devlet kreşlerinin sayısı oldukça azdır. Genellikle kreşler özel işverenler tarafından işletilen okullar vasıtasıyla yerine getirilmektedir. Özel kreşlerin ise ücretinin yüksek olması özellikle düşük gelirli kişilerin bu yöntemi seçmesinin önünde en büyük engeli oluşturmaktadır. Devlet tarafından işletilen kreşlerin sayısının artırılması gerekmektedir.

İş Kanunu ile 150 üzerinde kadın işçi çalıştıran işyerlerinde kreş açılması zorunlu tutulmuştur. Ancak bu durum tartışmalıdır. Öncelikle ülkemizde olan işyerlerinin birçoğu KOBİ’dir. Yani 150 kadın işçi çalışacak işyeri sayısı azdır. Bu nedenle bu hükmün en azından işyerinde bulunan tüm çalışan sayısının dikkate alınarak düzenlenmesi isabetli olacaktır. Örneğin erkek çalışanın eşinin çalışmadığı varsayıldığında çocuğa annesinin baktığı ve kreşe ihtiyaç olmadığı gibi bir düşünce doğru olmayacaktır. Her çocuk için okul öncesi eğitim verilmesi önemlidir ve

işverenin buna katılımı sağlanabilir. Aynı hüküm için kreş açma zorunluluğu getirilmese bile bu hakkın kullanımı için kanunda nakdi veya ayni yardım öngörülebilir, bu ödenekler için teşvik verilebilir, vergi indirimi tanınabilir. Kanunda halihazırda var olan çocuk yardımının miktarı oldukça düşük kalmaktadır.

Bu sorunlar sebebiyle kadınların doğum sonrasında işten ayrıldıkları durumlara sık rastlanmaktadır. İşten ayrıldıkları dönemlerde sosyal güvencesiz kalan kadınların genellikle eşleri veya anne-babaları üzerinden hak sahibi olarak sosyal sigortalardan yararlandığı SGK verilerinden anlaşılmaktadır. Uzun vadeli sigortalı kapsamında prim ödemesi olmayan kadınların, yeterli prim ödeme gün sayısı olmaması emekli olamamalarına neden olmaktadır. Hak sahibi sıfatı bulunmadığında ise herhangi bir geliri olmayan kadınlar yoksul duruma düşmektedirler.

Analık sigortası kapsamında yapılan bir diğer yardım emzirme ödeneği verilmesidir. Tek sefere mahsus ödenen ödeneğin miktarı oldukça düşüktür. 2023 yılında 520,00 TL ödendiği düşünülürse 2023 yılı günlük asgari ücretin yaklaşık 1,5 güne karşılık gelmektedir. Bu nedenle emzirme ödeneğinin artırılması gerekmektedir.

Analık sigortası kapsamında sağlanan sağlık yardımları genel sağlık sigortası kapsamında ödenmektedir. Bu kapsamda yapılan bir diğer yardım yardımcı üreme yönteminde karşımıza çıkmaktadır. Normal yolla çocuk sahibi olamayan ve yapılan tıbbi müdahalelerle de çocuk sahibi olamadığı tespit edilen sigortalı kadın ve erkek için yardımcı üreme yöntemi sağlık hizmeti sunulmaktadır. Bu yöntemin şartları incelendiğinde şartların oldukça ağır olduğu görülmektedir. Örneğin kadının yaşının 23-39 arasında olması gerekmektedir. Ancak kadın 23 yaşından önce ve tıbbi olarak mümkünse 39 yaşından sonra da çocuk sahibi olmak isteyebilir. Ayrıca şayet normal yolla çocuk sahibi olamayacağı raporla tespit edilmiş kimseler için 3 yıl bekleme şartı uygulanmaması gerekmektedir. İlaveten yardımcı üreme yönteminde katılım payı için bir üst sınır uygulanmamaktadır. Diğer katılım paylarında olduğu gibi %200 şeklinde üst sınır getirilebilir.

5510 sayılı kanuna göre belirlenen durumlarda boşta geçirilen sürelerle ait primlerin sigortalının kendisi tarafından ödenmesi halinde bu sürelerin uzun vadeli sigortalılık kapsamında değerlendirilmesi işlemine hizmet borçlanması denilmektedir. Yukarıda sayılan nedenlerle çalışma hayatında uzak kalan kadınların mağduriyetlerinin giderilmesi yani sosyal koruma amacıyla kadın çalışanlar için bu

kapsamda doğum borçlanması yapma hakkı tanınmıştır. Doğum borçlanmasında analık izin sürelerinin tamamı, yarım çalışma dönemlerinin tamamı (yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanamadıkları durumda), ücretsiz izin sürelerinin tamamı ile doğumdan sonra çalışılmayan 2 yıllık dönemde 3 doğuma kadar olan sürelerin tamamı borçlanılabilmektedir. Doğum borçlanması prim oranı yüzde 32 ve son sigortalılık statüsüne göre borçlanma yapılabilmektedir. Mevzuatımıza has bir uygulama olan doğum borçlanmasının kadın çalışanlar için isabetli bir hak olduğu düşünülmektedir. Ancak borçlanma hesabında uzun vadeli sigorta priminin hem işçi hem işveren payının tamamının kişiden talep edilmesi doğru değildir. Bu nedenle borçlanma prim oranlarının revize edilmesi gerekmektedir.

Bilindiği üzere toplumsal bakış açısı o toplumun tüm kurumlarına sirayet etmektedir. 5510 sayılı kanun incelendiğinde bu durumun doğruluğu görülecektir. 5510 sayılı kanunun 6. Maddesine göre işyerinde ücretsiz çalışan eş ile aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın yaşadıkları konutta yapılan işlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar, kamu idarelerinde yapılan işler ile sigortalı olanlar ile sigortalı olmak için talepte bulunanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde çalışan hizmet akdiyle süresiz işlerde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadır. İlgili madde incelendiğinde aslında bir cinsiyet ayrımı yoktur. Fakat işverenlerin genellikle erkek olması işyerinde çalışan eş olarak kadını işaret etmektedir. Aynı şekilde konut içerisinde birlikte yapılan işlerde, ev hizmetlerinde ve tarım işlerinde genellikle kadınlar istihdam edilmektedir. İlgili madde birçok kadının kayıt dışı çalışmasına vesile olmaktadır. Ekonomik bir değer yaratan her kişinin sosyal sigorta kapsamına alınması gerekmektedir ve ilgili maddenin revize edilmesi şarttır.

Aynı bakış açısını bir başka uygulamada daha görmekteyiz. Asker borçlanması analık borçlanması gibi bir yurtiçi hizmet borçlanması türüdür. Ancak incelendiğinde ikisi arasında bazı farklar bulunmaktadır. Çünkü askerlik borçlanması sigorta işe giriş tarihini öne çekmekte iken aynı hak doğum borçlanmasında tanınmamıştır. Doğum borçlanması sigorta başlangıç tarihinden sonra yapılan doğumlar için yapılabilmektedir. İş gücü piyasasında işçi seçiminde askerlik yapma şartının arandığı bilindiği için kişinin çalışmaya başlamadan önce askerlik görevini icra ettiği ve

dolayısıyla sigorta giriş tarihinin daha sonraya kaldığı düşünülerek sosyal koruma güdüsüyle askerlik borçlanması böyle bir uygulama getirilmiştir. Ancak kadın sigortalının doğum yapmadan önce çalışması, doğum sonrasında işten ayrılması daha olağan görüldüğünden doğum borçlanması sigorta girişini öne çekmemektedir. Ancak bir kadının erken yaşta anne olması ya da çocuğunu dünyaya getirdikten sonra da ekonomik veya sosyal sebeplerle iş hayatına girebileceği göz ardı edilmektedir. Bu hususlar göz önünde tutularak bu eşitsizliğin giderilmesi gerekmektedir.

Yurtdışı hizmet borçlanmaları 3201 sayılı kanunla düzenlenmiş bir haktır. Yurtdışı borçlanmalarının mevzuatımız içerisine dahil olmasının en önemli sebebi ülkemizden yurtdışına yoğun işgücü göçünün yaşanmasıdır. Yurtdışından dönen kişilerin geldikleri ülkelerden aylık alabilecek kadar hizmetlerinin olmaması gibi sebepler onları sosyal güvenceden yoksun bırakmaktadır. Sosyal koruma düşüncesiyle tanınan yurtdışı borçlanmaları için 1/8/2019 tarihinde yapılan kanun değişikliği birçok hususu değiştirmiştir. 01/08/2019 tarihinde yapılan değişiklikten önce Türkiye’de çalışması olmayan sigortalılar 4-b statüsünde borçlanma yapıyorlardı ve Türkiye’de çalışması bulunan sigortalıların yurtdışı borçlanma statüleri son sigortalılık statüsüne göre belirleniyordu. Yani Türkiye’de 4-a statüsünde çalışan işçinin yurtdışı borçlanması 4-a statüsünde yapılıyordu ve son 3.5 yıl 4-a kapsamında hizmeti bulunuyorsa 4-a kapsamında emekli olabiliyordu. Ancak 01/08/2019 tarihinden sonra tüm yurtdışı borçlanmaları 4-b statüsüne geçirilmiştir. Bu durum kişilerin emekli olmalarını güçleştirmiştir. Ayrıca aynı değişiklikle borçlanma oranı yüzde 45’e çıkarılmıştır. Tüm borçlanmalar sosyal koruma amacıyla yapılmış düzenlemeler olmasına rağmen yurtdışı borçlanmasında hem daha yüksek prim oranı hem de son sigortalılık türünün dikkate alınmadan borçlandırma yapılması Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırıdır.

3201 sayılı kanundan kaynaklı olarak kadınların yurtdışında geçen ev kadınlığı sürelerinin tamamını borçlanma imkanları bulunmaktadır. Yani kanun kadının çalışma hayatından uzak kalabildiğini kabul etmektedir. Aynı şekilde yurtiçinde de buna paralel olarak isteğe bağlı sigortalılık uygulaması bulunmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılıkta bir cinsiyet ayrımı yapılmamış olsa da aktif çalışan oranları incelendiğinde aktif çalışan kadın oranının düşüklüğü göz önünde tutulduğunda isteğe bağlı sigortalılığın daha çok kadınlar tarafından tercih edildiği söylenebilir. Ülke

vatandaşı kadın sigortalının yurtdışında veya yurtiçinde çalışmadığı sürelerle ilişkin iki uygulama incelendiğinde her ne kadar sigortalılık statülerinde farklılık olmasa da farklı oranda ödeme yapmaları doğru değildir. Yalnızca prim ödemesinin arttırılması amacını taşıdığı düşünülen bu uygulamanın sosyal sigortaların sosyal koruma amacına ters düşmektedir. Yine burada şayet kadın ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkeden dönmüşse sigorta başlangıcı öne çekilmektedir. Doğum borçlanması ise belirtildiği üzere bu hak tanınmamıştır. Bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde hizmet borçlanma uygulamalarının aynı olmasının sosyal güvenliğin amacına daha uygun olduğu düşünülmektedir.

Kadınların özel olarak korunmasının bir yansıması olan bir diğer uygulamayı emeklilik şartlarında görmekteyiz. İlk kez 506 SK'da kadın ve erkekler için ayrı ayrı şartlar benimsenmiştir. Kadınların şartları daha düşük tutulmuştur. 5510 sayılı kanunun kabulünde ve geçiş dönemi şartlarında da bu husus benimsenmiştir. Ancak bu farklılık 2048 yılında kadın ve erkek için emeklilik yaşının 65 olmasıyla ortadan kalkacaktır. Emeklilik yaşının yükseltilmesi ve emeklilik şartlarının eşitlenmesi için uzun bir yol alınmıştır. Öyle ki emeklilik yaşının arttırılmasının birçok nedeni vardır. Sosyal sigortalar kurumlarının kurulduğu ilk dönemlerden beri birçok kez yasa değişikliği yapılmıştır. Yasa değişiklikleri sistemi içinden çıkılmaz bir hale sokmuştur. Sosyal güvenlik giderlerinde yaşanan artışlar, gelirlerin düşmesi, emeklilik yasaları ile emeklilik yaşının 38 yaşına kadar düşürülmesi sosyal güvenlik sisteminin çökmesine sebep olmuştur. Bu sebeplerle 1999 yılında yapılan değişiklikle emekli olmak için kadın ve erkek çalışanlar için üçüncü bir şart olarak yaş şartı getirilmiştir. Prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresini tamamlamış kişilerin yaş haddinden emekli olamamaları EYT adı verilen bir durumun ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Daha önce seçim dönemlerinde vaat olarak çıkarılan yasalar gibi, 2023 yılında çıkarılan bilinen adıyla 7438 sayılı EYT kanunu, 1999 yılından beri yapılmaya çalışılan tüm çabaları sonuçsuz bırakmıştır. İlk etapta 2,5 milyon kişinin emekli edilmesine sebep olan bu düzenleme hali hazırda merkezden yapılan bütçe transferleri ile ayakta kalmaya çalışan bir kurumu iyice zora sokmuştur. Aktif-pasif oranının iyice bozulması sebebiyle yük aktif çalışanlar üzerine kalmıştır. Bütçe açığının artmasıyla merkezden yapılacak transferlerin miktarının artacak olması sebebiyle yükün tüm ülke vatandaşlarının çekeceği görülmektedir. Ayrıca emekli olan kişilerin Dünya Sağlık

Örgütü tarafından yapılan “yaşlı” tanımlamasına uymayan bir dönemde emekli edilmeleri hakkaniyete uygun düşmemektedir. Bu kişiler emekli olsalar dahi hem alacakları emekli aylıklarının düşük olması, hem devlet kasasına yüklenen yükün genel ekonomiye yansımaları kişilerin çalışmaya devam etmek zorunda kalacağını göstermektedir. Bu durumda bu kişiler için prim ödemesi yapılmadan kayıt dışı çalıştırılacakları öngörülmektedir. Aynı zamanda aynı anda çok fazla kişinin emekli olması kıdem tazminat ödemeleri sebebiyle işverenleri zor duruma sokacaktır. Kişilerin emekli edilmeleri uzun vadede yarardan çok zarar getirecektir. Ayrıca emekli olan kişilerin emekli olduktan sonra çalıştırılmamaları gibi bir durumda olabilecektir. Emekli aylıkları yeterli gelmediğinde yoksulluk ile karşı karşıya kalabileceklerdir. Çünkü sosyal güvenlik hem kişiler hem toplum için sağlık güvencesinden daha büyük bir konudur.

Emeklilik sisteminde yaşanan aksaklıkların bir başka sebebi ise nüfus artış oranının azalmasıdır. Halen Avrupa Birliği ülkelerine göre nüfus artış hızı yüksek seyretse de yıllar itibariyle azalma eğilimine geçmiştir. Bunun en önemli sebebi ailelerin çocuk sahibi olmak istememeleri veya tek çocuk sahibi olmalarıdır. TÜİK 2022 verilerine göre tek çocuklu ailelerin oranı yüksektir ve ayrıca yine TÜİK verilerine göre kadınların ilk doğumlarını yaptıkları yaş oranı yükselmektedir. Çocuk doğumunda ve sonrasında yaşanan durumlar birden fazla çocuk sahibi olmasını engellemektedir. Bu durum yaşlı nüfusun artmasına sebep olacak ve bağımlı nüfusun artması sosyal güvenlik sistemi üzerine baskı yaratacaktır. Sosyal güvenlik sisteminde tanınacak yeni haklarla güçlendirilen kadınların istihdamının artırılması hem nüfus artış hızına olumlu katkı sağlayacak, hem sağlıklı nesillerin yetişmesini sağlayarak gelişmekte olan ülke yolunda önemli bir aşama kaydedilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

Akyıldız, H. (1999). Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 14 (2), 197-214.

Alper, Y. (2019a). 10'uncu Yılında Sosyal Güvenlik Reformu. *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım* (ss.443-453) . Ankara: Türk Metal Sendikası.

Alper, Y. (2019b). Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı. *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım* (ss.565-600) . Ankara: Türk Metal Sendikası.

Alper, Y. (2018). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Dönüşüm ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform. *18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi içinde* (ss. 49-69). Ankara: Türk-İş.

Alper, Y. (2019c). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kriz ve Reform İhtiyacı. *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım* (ss.97-110) . Ankara: Türk Metal Sendikası.

Alper, Y. (2016). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Altıntaş, E. (2019). Doğumla Türk Vatandaşı Olup Çıkma İzni İle Türk Vatandaşlığından Ayrılan Kişilerin (Mavi Kart Hamillerinin) Sosyal Güvenlik Hakkı. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi* (2), 391-434.

Araz, M. (2017). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Arslan Ertürk, A. (2017). Türk İş Mevzuatında Kadın İşçilere ve Çalışma Şartlarına İlişkin Düzenlemelerine Genel Bir Bakış. *Çalışma Hayatında Kadın* (s. 127-141). İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi-ESKAR.

Başak, M., Çölgeçen, Y., Güneş, G. (2015). Yaşlılık Dönemi Hastalıkları ve Sosyal Hizmet. Yazar Ceylan H., *Modern Hayat ve Yaşlılık* (s. 97-129). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Baytekin, İ. (2018) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Hakları*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Berkay, F. (2013). 1980-2010 Döneminde Sosyal Refah Devleti Çerçevesinde Türkiye’de Sosyal Güvenlik Harcamalarının Gelişimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* Y.2013, C.4, S.9. , 1-20.

Bollukçu, F. (2020). Türkiye’nin Sosyal Güvenlik Harcamalarının Kapsamı ve Finansmanı. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 2(2), , 11-27.

Bostancı, Y. (2008). Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , 145-173.

Boyar, O. (2017). Anayasal Düzenlemelerin Kadının Hukuki Statüsü Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma Hayatında Kadın*, (ss.103-117). İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi-ESKAR.

Bravo, I. (2019). *Thomas Hobbes ve John Locke'un Doğal Hak Anlayışları*.
<https://hfsa-sempozyum.com/wp-content/uploads/2019/02/HFSA23-B.-Bravo.pdf>
adresinden alındı Erişim tarihi:04.05.2023

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

Coşkun, E. (2019). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Rücu* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) . Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çavuş, Ö. H. (2021). Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum Dergisi Cilt:1 Sayı:68*, 75-95.

Çavuş, Ö. H. (2015). Yargı Kararları ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları Kapsamında Son Değişikliklerle Birlikte Yurtdışı Hizmet Borçlanması. *Çalışma ve Toplum* , 4 (47), 35-76.

Çayıroğlu, T. (2017). Son On Yılda Doğu Karadeniz Bölümü'nde Kadınların İş Gücüne Katılma Durumu ve İşgücünde Kadın Emeginin İrdelenmesi. *Bakış Açısı Dergisi*, 87-104.

Çolak, M., Karakaş, İ. (2012). *Form Belge ve Güncel Yargı Kararları İle Tüm Kamu Çalışanları ve İşyerleri Açısından SGK ve İş Mevzuatı Rehberi* (İlksan Matbaa b.). Ankara: İzden Yayıncılık.

Demirbilek, S. (2011). *Ayrımcılıkla Mücadelede Sosyal Hizmetlerin Rol ve İşlevleri*. Demirel, E.T. Türk İş Yaşamında Ayrımcılık , (ss. 467-482).

Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Demirbilek, S. (2009). *Sosyal Politika Bağlamında Sosyal Hizmet*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlük Matbaası.

Deniz, Ö. (2018). Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Başlangıç Dönemi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 258-269.

Dilik, S. (1988). *Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 43(01). , 41-80.

Duman, B. (2019). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – İnÜHFD* 10(1) , 187-201.

Dursun Ateş, S. (2022). Başka Birinin Sürekli Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadınların Sigortalılığa Bağlı Olan ve Olmayan Hakları. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi , Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı (2022-2)* , 979-1028.

Elma, R. (2015). *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Emini, M. E. (2004). Hak Kavramı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 203-216.

Erikli, S. (2018). Türkiye'de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7-46. <https://doi.org/10.4026/isguc.473454>, Erişim tarihi:01/03/2023

Erol, S. (2014). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı. *Kamu-iş Dergisi*, 3 (13), . <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1333.pdf> , Erişim tarihi:15/02/2023

Göktaş, M. (2015). Başkasının Bakımına Muhtaç Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıların Emekliliği. *İş ve Hayat Dergisi C.1, S.1, 231 vd.* , 211-217.

Güler, Ş. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Süt İzni ve Hukuki Niteliği. *Sosyal Güvenlik Dünyası*, 111-115.

Gümüş, E., Çelikay, F., Özyalama, G. (2014). *Küresel Eğilimler Bağlamında Sosyal Güvenlik Sorunlar ve Değerlendirmeler*, Prof. Dr. Fazıl TEKİN’e Armağan, (Editör: Gümüş, E. ve diğerleri). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları No: 231.

Güneş, S. (2009). *Yoksullukla Mücadelede Mikro Kredi Uygulamaları ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Proje Destekleri* (Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi) . Ankara : T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü. www.aile.gov.tr Erişim tarihi:17.03.2023

Güzel, A., Okur, A., Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Hançer, E. (2016), *Geçici İş Göremezlik*. www.alomaliye.com/2016/15/gecici-is-goremezlik/ Erişim tarihi:10.05.2023

Kandemir, M. (2017). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Kaya, M. (2017). Doğal Hak Kavramı Bağlamında Hobbes ve Spinoza. *Kesit Akademi Dergisi* , 175-188.

Kılıç, M. (2017). Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı ve Sınırı. *İş ve Hayat 3 (5)* , 378-398.

Kılınç, M. (2013). Sürekli Bakıma Muhtaç Derecede Malul Çocuğu Bulunan, Evde El Sanatlarıyla Uğraşan ya da Çalışmayan Kadınlara Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları. *Sosyal Güvenlik Dünyası* , 50-53.

Kırmızı, E., Hüseyinli, N. (2019). Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum* , 1203-1236.

Kocacık, F. (2001). Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi Aralık 2001 Cilt : 25 No: 2*, 193-199.

Koç, M. (Tarihsiz). *Dünya'da Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi*. archive.ismmmo.org.tr Erişim tarihi:17.03.2023

Koray, M., Topçuoğlu, A. (1994). *Sosyal Politika*. Bursa. Bursa : Ezgi Kitabevi .

Kuyurtar, E. (2004). Haklar. *Liberal Düşünce Dergisi* , 5-17

Mahiroğulları, A. (2018). 1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim ve Dönüşümü Bağlamında Sendikacılıkta Geline Nokta. *18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Konferansı* (ss. 209-232). Ankara : Türk-İş.

Mülayim, O. (2012). İşgücü Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Sorunu ve Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Uygulama Önerileri. *Sosyal Güvenlik Dünyası* , 31-38.

Ocak, S. (2017). Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin Ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması. *İş ve Hayat 3 (5)* , 174-227.

Ocak, S. (2010). Hizmet Borçlanmalarında Talep Tarihindeki Statünün Borçlanılan Süreye Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi* , 153-171.

Özkan, S. D. (2017). *5510 Sayılı Kanunda Doğum Borçlanması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) .İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Öztuna, B. (2018). Gri Tsunami'nin Sosyal Güvenlik ve İstihdam Alanındaki Etkileri. *18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri konferansı* (ss. 247-265). Ankara: Türk-İş.

Öztürk, E. (2012). Ekonomik ve Sosyal Haklar Perspektifinde Temel Hak Olarak Anayasal Sosyal Güvenlik (Yeni Anayasal Çalışmalarında Sosyal Güvenlik Vizyonu). *Sosyal Güvenlik Dünyası* , 6-22.

Soy, M. (2020). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırma: Almanya, Birleşik Krallık ve İsveç Örnekleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) . Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sözer, A. N. (2013). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Kanunu*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Sözer, A. N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Sümer, H. H. (2022). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.

Şahin, H. (2018). Türkiye'de Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Etmenler. 18. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Konferansı* (ss. 155-180). Ankara: Türk-İş.

Şakar, M. (2011). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Şen, S., Tabar, Ç., Tokathoğlu, M. (2018). Küresel Krizde Devlet Müdahalesi Ve Maliye Politikası. *İş ve Hayat* , 4 (8) , 9-26.

Şener, Ü. (2012). Kadın Yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi, Cilt 36, Sayı 4, 2012* , 51-67.

Şimşek, A. (2010). *Memurun Sosyal Güvenliği*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Şimşek, A. (2008). Yurtdışı Borçlanma ve 3201 Sayılı Kanunun Uygulaması. *Vergi Raporu* , 96-100.

Şimşek, H. (2014). Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvence Dergisi. Sayı:5,* 137-157.
[https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyalguvence/issue/16498/172299,](https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyalguvence/issue/16498/172299) Erişim tarihi:01/03/2023.

Talas, C (1997). *Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi*. Ankara: İmge Kitabevi .

Temel, S., Angın, C., Övgün, B. (2021). Sosyal Güvenlik Reformu ve Kadın. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 153-164.

Topal, S., Çınar, N., Altınkaynak, S. (2017). Emzirmenin Anne Sağlığına Yararları. *Journal of Human Rhythm* , 25-31.

Topaloğlu, S., Çınk, F. (2014). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Topkaya, Ö. (2018). Emeklilik Sonrası Bireylerin Çalışma Hayatına Katılımını Etkileyen Faktörler., *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Konferansı* (s. 267-274). Ankara: Türk-İş.

Tuncay, A. C., & Ekmekçi, Ö. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tunçer, P. (2012). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Tunçomağ, K. (1982). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. İstanbul: Güray Matbaası.

Türkcan, C. (2014). Bakıma Muhtaç Derecede Maluli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıların Aynı Sürelerde Fiili Hizmet Süresi Kapsamında Geçen Çalışmalarının Emekliliğe Etkisi. *Yaklaşım Dergisi*, 206-210.

Türkoğlu Üstün, K. (2020). Kadının Ücretsiz Bakım Emeğinin Azaltılması Kapsamında Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetlerine Erişim (Kreş) Hakkı. *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 1557-1590.

Uğur, S., Özdemir, Y. (2018). Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yabancı Kadın İşgücünün İncelenmesi; İzmir İli Alan Araştırması. Y. Alper (Dü.), 18. *Çalışma Ekonomisi Konferansı içinde* (s. 81-91). Ankara: Türk-İş.

Urhanoglu, İ. (2020). 3201 Sayılı Kanun'a Göre Yapılacak Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Aylık Bağlama Koşulları. *Sosyal Güvenlik Dünyası* , 245-257.

Uşan, F. (2009). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uzun, E. (2021). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Yaba, T. (2021). *3201 Sayılı Kanun Kapsamında Yurt Dışı Hizmet Borçlanması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yakkan, E. (2023). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar ve Bu Hakların Sosyal Güvenlik Bütçesine Etkisi 2017-2021 Türkiye Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi.

Yamakoğlu, E. (2020). 4447 Sayılı Kanun Öncesi Sigortalı Olanlar Bakımından Emeklilikte Yaş Şartına İlişkin Bir Değerlendirme, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(1), 89-111.

Yavuz, O. (2013). *Türkiye'de Kadın İstihdamı: İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın Çalışanlar. İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri* (ss. 69-90). Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu.

Yavuzer, M. S (2010). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Salihli: Tibyan yayıncılık.

Yeşiloğlu Çoban, G. (2019). *3201 Sayılı Kanun ve Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri Çerçevesinde Hizmet Borçlanması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) . Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, R. (2019). Kadın Çalışanların Analık Halindeki Hakları. *Bakış Açısı Dergisi Sayı:7* (ss. 75–106).

Yılmaz, F. (2010). Türkiye'de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 3 (13), 268-284.

Yılmaz, İ. (2019). *Negatif Gelir Vergisi Özelinde Zekatın Modern Vergi Teorisi ile Mukayesesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) . Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yorulmaz, Ç. (2022). Yargıtay Kararları Işığında Yurtdışı Hizmet Borçlanması İşlemlerinde Sigorta Başlangıcının Belirlenmesi. *YBHD* , 1635-1684.