

08.03.2017

TÜRKONFED İŞ DÜNYASINDA KADIN 2017 RAPORU İKİNCİ FAZ ÇALIŞMA SONUÇLARI

Kadın İstihdamı, Sosyal Güvenlik & Sosyal Yardımlar

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ – Prof. Dr. Hakkı Hakan YILMAZ

İçindekiler Tablosu

TABLolar LİSTESİ.....	1
ŞEKİLLER LİSTESİ	1
GİRİŞ	5
AB ve Türkiye De Sosyal Güvenlik Harcamalarının Dağılımı	5
Bakım Hizmetleri ve Sosyal Güvenlik Sistemi.....	8
Yaşlı ve Engelli Bakımı ve Sosyal Güvenlik Sistemi.....	11
Doğum Borçlanması	13
Sosyal Sigorta Prim ve Ücret Teşvikleri.....	14
Kadın, Genç İstihdamı ve Mesleki Yeterlilik Teşviki	14
Doğum Yardımı ve Yarım Çalışma Ödeneği.....	15
Meslek Kursları Desteği	15
İşbaşı Eğitim Programı	15
Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı: Sosyal Yardımlarla İlişkilendirme Çerçevesinde Bakış	16
Sosyal Yardımlar ve Kadın.....	19
Kadınlara Yönelik Sosyal Yardımların İstihdam Üzerine Etkisi	19
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	23
YARARLANILAN KAYNAKLAR	26

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Sosyal Güvenlik Harcamalarının Çeşitlerine Göre Dağılımı (2014), (%).....	6
Tablo 2 Sosyal koruma kapsamında yardım ve maaş alan kişi sayısı, 2008-2015 (Bin) Kişi	7
Tablo 3 Kadınlar Neden Çocuklarına Kendileri Bakıyor ? (2015)	8
Tablo 4En Son İşinden Ayrılma Nedeni (2015)	9
Tablo 5 Türkiye’de Yoksulluk Durumuna Göre Bakıma Muhtaç Olduğu Tahmin Edilen Engelli Sayısı*	12
Tablo 6 Çeşitli AB Üyesi Ülkelerde Evde Bakıma Muhtaç Kişiye Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcının Sosyal Güvenlik Hakları	13

ŞEKİLLER LİSTESİ

YÖNETİCİ ÖZETİ

Sosyal güvenlik sistemi hem bireyleri hayatın getirdiği gelir azaltan gider arttıran sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünüdür. Emeklilik yönüyle AB üyesi ülkeler ile karşılaştırıldığında sosyal güvenlik sistemi cömerttir. Oysa kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak çocuk, engelli bakım hizmetleri kurumsal değildir ve söz konusu hizmetlere dönük sosyal güvenlik harcamasının toplam sosyal güvenlik harcamaları içindeki miktarı oldukça düşüktür. Türkiye’de yaşlı nüfus oranı (yüzde 8) AB’nin çok altında (yüzde 19,2) iken¹, Türkiye’de yaşlılık harcamalarına ayrılan pay (yüzde 48) AB (28) ülkenin üzerindedir. Yine dul ve yetim aylıklarına ayrılan pay ise AB ortalamasının neredeyse iki katıdır. Aile ve çocuk harcamalarında ise söz konusu pay AB’de yüzde 8,55 iken Türkiye’de yüzde 3,12’ye düşmektedir.

Türkiye’de çocuk bakımı ağırlıklı olarak çocuğun annesi tarafından sağlanmakta ve anne çalışma hayatından uzaklaşmaktadır.² Kurumsal bakım hizmetlerine talep artmakla birlikte kurumsal bakım veren kreş sayısı yetersizdir. 2015 yılı itibariyle 1 milyon civarında kadın çocuk bakımı ile uğraştığı için işgücüne katılamadığını ifade etmektedir. 2015 yılı itibariyle yaklaşık işgücüne katılmayan 260 bin kadın bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için çocuğuna kendisinin baktığını ifade etmektedir. Yaklaşık 900 bin kadın ise çocuğa kendilerinin bakımını kişisel tercih olarak belirtmektedir. Kreş hizmetlerinin ücretlerinin yüksekliğinin ve kreş hizmetlerinin kalitesine güvenmemenin kadını işgücü piyasasından uzaklaştırdığı söylenebilir.

Evlilik ve eşinin isteği ile işten ayrılanların sayısı 2007-2015 yılları arasında yarı yarıya azalmıştır. Söz konusu durum yeni evlenen çiftlerde eşlerin kadının çalışmasına olumlu bakanların sayısının arttığını gösterebilir. En son işten ayrılma nedenini ailedeki çocuğa ya da yaşlıya bakım olarak belirten kadınların sayısı 2007’de yaklaşık 340 bin iken söz konusu sayı 2015’de 476 bine yükselmiştir. 2015 yılında çocuk ve bakım sorumlulukları dolayısıyla çalışma hayatından çekilen kadınların yaklaşık 120 bini 2014 yılında işten ayrılmıştır. Yaklaşık her yıl 120 bin kadının çocuk ya da yaşlı bakımı nedeniyle mevcut işlerinden ayrıldığı söylenebilir. Bakım sorumlulukları nedeniyle işten ayrılan kadınların yarısından fazlası iki yıldan fazla bir süredir işgücünde değildir.

Yaşlı ve engelli bakımı ile ilgili kurumsal bakım hizmeti veren kamu ve özel tesisi sayısı yetersizdir. Resmi rehabilitasyon ve bakım merkezi sayısı 231, kapasitesi ise 7 bin 535’dir. Özel bakım ve rehabilitasyon merkezi sayısı ise 166’dır ve kapasitesi 14 bin 979’dur (EYHGM, 2017). SGK istatistiklerine göre (2016) yatılı bakım faaliyetlerinde, 26 bin 996 kişi sigortalı olarak çalışmaktadır. Yaşlı ve engellinin bakımı evde geleneksel refah rejimi içinde genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır. Kadın çocuk bakımında kariyerinin başında çalışma hayatından çekilirken, yaşlı ya da engelli bakımı nedeni ile bu sefer çalışma hayatının ortasından sonra çalışmaktan vazgeçebilmektedir. Mevcut sistem içinde bakım hizmetleri, yaşlıya ya da engelliye bakan kadın tarafından sağlanmaktadır. 2006 yılından yoksul hanelerde bakıma muhtaç yaşlı ya da engelliye bakan kişiye bakım ücreti verilmektedir (2017 yılı için 997 TL). 2017 yılı Mart ayı itibariyle 485 bin kişiye bakım ödeneği ödenmiştir (EYHGM, 2017.11). Bununla beraber, söz konusu kişiler profesyonel bakıcı değildir. Sosyal güvenceleri bulunmamaktadır. Bakım sigortası kurulana kadar, bakım ücreti alan kadınların düşük sosyal sigorta primi ödeyerek emekli olmalarına imkân sağlanabilir. Aynı çocuk bakımında olduğu gibi, yaşlı bakım ile ilgili bakım sigortasının kurulması, alanda nitelikli bakım elemanlarının da yetiştirilmesi ile birlikte önemli ölçüde istihdam artışı sağlayabilir. Türkiye’de 2015 yılı itibariyle yaklaşık 3 milyon 272 bin bakıma muhtaç kişi olduğu tahmin edilmektedir. Bunların yaklaşık 1 milyon 927 bini kadınlar oluşturmaktadır. Engelli ve bakıma muhtaç kişiler arasında yoksulluk

¹ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1> Erişim Tarihi:06/07/2017

² TÜİK Aile Yapısı Araştırması’na (2016) göre; Hanedeki küçük çocukların %86’sının bakımı annesi, %7,4’ü büyükannesi, %1,5’u bakıcısı, %1,3’ü yakın akrabası, komşusu tarafından yerine getirilirken sadece %2,8’i kreş ya da anaokulundan yararlanmaktadır.

oranı yüzde 28,4'e ulaşmaktadır. Kurumsal bakım sağlanması ve 1 milyon 500 bin kişinin kurumsal bakım alması halinde, mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak yaklaşık 500 bin kişiye ilave istihdam sağlanabilir. Yılda sadece GSYİH'nın yüzde 1'ini yaşlı ve engelli bakımı için bir fona ayrılması halinde, engelli-yaşlı bakımı ve rehabilitasyonu alanında istihdam artabilir. Söz konusu fonun kaynağı, Genel Sağlık Sigortası Primlerinin bir bölümü ile genel bütçeden fona sağlanacak katkılar olabilir.

Kreş ve anaokullarına 2017 yılından geçerli olmak üzere özel okullara tanınan 5 yıllık vergi muafiyeti sağlanmıştır. Arz yönlü maliyet azalmasına katkı sağlayabilecek söz konusu düzenleme olumludur. Bununla birlikte kreş fiyatları halen çok yüksektir ve talep yönlü desteklere (kreş çeki, vergi indirimi vb.) desteklere ihtiyaç bulunmaktadır. Son yıllarda belediyelerin kreş hizmetlerini yaygınlaştırmalarına dönük çalışmaları bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalar olumludur. Bununla beraber çocuk bakımı ile ilgili sağlanan hizmetlerle ilgili standart ve bütünsel bir politikaya ihtiyaç bulunmaktadır. Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin finansmanı, kurumsal yapılanması, sunulan hizmetler tek bir elden koordine edilmeli ve denetlenmelidir.

Doğum borçlanması kadın istihdamını teşvik edebilmesi için aynı erkeklerde olduğu gibi 2008 sonrası işe giren kadın sigortalılar için doğum sonrasında çalışmak kaydı ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, kadınların istihdamını teşvik edebilir. Hatta doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primlerinin devlet tarafından ödenebilir. Belirtilen durum kadınların istihdamını kolaylaştırabilir.

Primlerini düzenli ödeyen kendi hesabına ve işveren olarak çalışanlara dönük 5 puanlık prim indirimi olumludur. Ancak son 6 aydır işsiz kadınların istihdamı halinde sosyal sigorta primlerinin 54 aya kadar devlet tarafından ödenmesinde olduğu gibi, özellikle esnaf ve sanatkâr kadınlar için ilk defa iş kuran kadının primlerini düzenli ödemesi kaydı ile primlerinin bir kısmı Hazine tarafından karşılanabilir. Söz konusu durum, kadın girişimciliğini desteklemek adına da önemlidir.

Kadınların ortalama gelir seviyesi erkeklerden daha düşüktür. Ortalama ücret seviyesinin düşüklüğü yanında kadınlar arasında ücret farklılaşması erkeklere göre daha adaletsiz bir yapı göstermekte ve bu gelişim devam etmektedir.

Çalışan kadınların toplamda yüzde 7,2'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu oran en düşük gelir grubunda yüzde 15,9'a kadar çıkmaktadır. Çalışan kadınların yaklaşık yüzde 1'i ek iş baktıklarını söylemişlerdir. Özellikle düşük gelir gruplarında bu oran yükselmektedir. Ek iş arayan kadınların yüzde 40'ı en düşük aylık gelir elde eden gruptandır. Kadınların iş aramama nedeni belirgin bir şekilde ev işlerinden kaynaklanan yükümlülükler ile bakım yükümlülükleridir.

Türkiye'de çocuk ve kadın yoksulluğu erkek yoksulluğunun üzerindedir. Yetişkin yoksulluğu 2014 yılında yüzde 22,4 seviyesindeyken, bu oran çocuk yoksulluğunda ortalama yüzde 32,5'e çıkmaktadır. Cinsiyete göre ise yetişkin ve çocuklarda kadın yoksulluğu erkeklere göre 1 puanın biraz üzerinde daha yüksektir. Kadınların ağırlıklı olarak çalışmıyor olması bu farklılığın temel sebebidir.

Ücret seviyesindeki yetersizlik aynı zamanda kadının içinde yaşadığı hanenin harcama ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. İşgücü verimi açısından da önemli olan bu hususun hanenin yaşam kalitesini doğrudan etkileyecek sosyal yardım ve destek programlarıyla iyileştirileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede, sosyal yardımlarda genel bir kural ve yaklaşım olarak sigortalı olarak çalışıyor olmanın getirdiği engelin yumuşatılması gerektiği düşünülmektedir.

Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik olarak modeli orta ve uzun vadede sorunun çözümünde yapısal bir iyileşme sağlayacaktır. Bu şekilde çocuk, yaşlı engelli gibi yetişkinlere yönelik giderlerin hane içindeki mali baskısı azaltılmış olacaktır. Bu yapının sosyal güvelik sistemi ile ilişkilendirilmesi bu yardımların istihdamı destekleyici niteliğini güçlendirmiş olacaktır.

Yarı zamanlı çalışma nedenleri sorulduğunda, özellikle en düşük aylık gelire sahip olan yarı zamanlı çalışan kadınların yüzde 30'a yakını eğitime devam etmesini ikinci ana gerekçe olarak öne çıkarmıştır. Bu kapsamda eğitime devam eden kadınlara yönelik, eğitim kredisi, eğitim materyal desteği gibi başlıklarda sosyal destekler yapılmalıdır.

Merkezi ve yerel kurumlar (belediyeler) arasında koordinasyon ve işbirliği kültürü sosyal yardım ve desteklerin uygulanmasına yönelik geliştirilmelidir. Bu şekilde fonksiyonel bir işbirliği ile yardımların aile, eğitim ve istihdam odaklı bir yönde yeni programlarla güçlendirilmesi ve yerel dinamikleri de dikkate alacak şekilde tasarlanması kaynak kullanımında etkinlikle beraber ekonomik büyümeye de önemli bir katkı sağlayacaktır.

Çocuk yoksulluğu ile yetişkin yoksulluğu arasında belirgin bir farklılık görülmektedir. Bu farklılık Türkiye'de kadın politikalarıyla birlikte çocuğa yönelik kamu politikalarının da gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

GİRİŞ

Sosyal güvenlik bireylerin hayatın getirdiği gelir azaltıcı gider arttırıcı sosyal risklere karşı koruyan ve devlet tarafından kurulan ve finansmanına işçi ve işverenin yanında devletinde katıldığı sistemler bütünüdür. Sosyal güvenlik içinde işçi, işveren ve devletin katkı payları ile finanse edilen sistem primli rejim (sosyal sigorta sistemi) olarak adlandırılır.

Sosyal yardım ve hizmetler ise primsiz rejim olarak adlandırılır ve vergilerle finanse edilir. Sosyal güvenlik sistemleri, çocuk bakım ve kreş fonu ve bakım sigortası yoluyla çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerini finanse ederek kadının işgücü piyasasına girişini kolaylaştırabilmekte, aynı zamanda söz konusu sektörlerde istihdam artışı sağlayarak işsizliğin azalmasına katkı vermektedir.

Diğer yandan kadının doğum sonrası çalışmasını teşvik eden doğum borçlanması, sosyal sigorta prim ve istihdam teşvikleri kadının çalışmasına katkı sağlamaktadır. Çalışmada Türk Sosyal Güvenlik Sistemi kadının çalışma hayatına girmesini ve sosyal güvenceye erişimi noktasında incelenmiş ve kadın istihdamını arttıracak önerilerde bulunulmuştur.

AB ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Harcamalarının Dağılımı

Sosyal güvenlik sistemi hem bireyleri hayatın getirdiği gelir azaltan gider arttıran sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünüdür. Emeklilik yönüyle AB üyesi ülkeler ile karşılaştırıldığında sosyal güvenlik sistemi cömerttir. Oysa kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak çocuk, engelli bakım hizmetleri kurumsal değildir ve söz konusu hizmetlere dönük sosyal güvenlik harcamasının toplam sosyal güvenlik harcamaları içindeki miktarı oldukça düşüktür.

Türkiye’de yaşlı nüfus oranı (yüzde 8) AB’nin çok altında (yüzde 19,2) iken³, Türkiye’de yaşlılık harcamalarına ayrılan pay (yüzde 48) AB (28) ülkenin üzerindedir. Yine dul ve yetim aylıklarına ayrılan pay ise AB ortalamasının neredeyse iki katıdır. Aile ve çocuk harcamalarında ise söz konusu pay AB’de yüzde 8,55 iken, Türkiye’de yüzde 3,12’ye düşmektedir.

³ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1> Erişim Tarihi:06/07/2017

Tablo 1- Sosyal Güvenlik Harcamalarının Çeşitlerine Göre Dağılımı (2014), (%)

	Hastalık- Sağlık	Maluliyet	Yaşlılık	Dul- Yetim	Aile- Çocuk	İşsizlik	Konut	Sosyal Dışlanma
AB (28 ülke)	29,21	7,25	40,23	5,67	8,55	5,13	2,05	1,9
AB (27 ülke)	29,2	7,24	40,24	5,66	8,55	5,14	2,06	1,91
Euro bölgesi (19 ülke)	29,3	7,25	39,28	6,85	7,98	6,12	1,49	1,72
Euro bölgesi (18 ülke)	29,3	7,24	39,28	6,86	7,98	6,13	1,49	1,72
Belçika	28,9	8,28	33,62	6,72	7,53	11,64	0,86	2,44
Bulgaristan	27,6	7,78	44	5,48	10,59	2,9	0,07	1,57
Çek Cumhuriyeti	31,36	6,6	43,77	3,46	8,67	3,01	1,48	1,64
Danimarka	19,98	12,87	37,28	6,99	11,22	5,2	2,21	4,25
Almanya	34,77	8,06	32,44	6,77	11,28	3,91	2,07	0,72
Estonya	29,32	11,83	43,83	0,42	10,89	2,82	0,22	0,67
İrlanda	34,56	6,03	27,63	2,17	13,11	13,76	1,91	0,83
Yunanistan	19,61	6,47	55	10,04	4,37	4,27	0	0,24
İspanya	26,06	7,35	39,22	9,89	5,28	10,76	0,43	1,01
Fransa	28,43	6,57	39,94	5,48	7,84	6,2	2,61	2,92
Hırvatistan	33,55	12,22	33,9	9,81	7,2	2,25	0,12	0,95
İtalya	23,5	5,91	49,26	9,31	5,43	5,79	0,11	0,68
GKRY	20,08	3,23	48,97	6,51	6,25	8,59	1,22	5,15
Letonya	24,2	9,14	50,65	1,37	9,09	3,99	0,68	0,89
Litvanya	28,45	9,39	46,31	2,98	7,53	2,33	0,04	2,98
Lüksemburg	25,3	11,35	29,59	8,11	15,59	6,5	1,39	2,17
Macaristan	24,7	7,34	46,16	5,9	11,93	1,89	1,47	0,61
Malta	32,84	3,77	43,06	8,64	6,64	2,87	0,71	1,47
Hollanda	34,64	7,68	38,42	4,12	3,14	5,56	1,48	4,96
Avusturya	25,26	6,97	44,52	6,2	9,47	5,58	0,42	1,58
Polonya	21,29	8,28	49,66	10,24	8,21	1,31	0,3	0,72
Portekiz	23,86	7,38	50,04	7,49	4,59	5,76	0,01	0,87
Romanya	26,86	7,47	50,44	4,66	8,3	0,96	0,12	1,19
Slovenya	30,84	6,13	42,5	6,49	7,87	3,04	0,1	3,04
Slovakya	30,92	9,01	40,47	5,14	9,31	2,91	0,22	2,03
Finlandiya	24,02	10,91	38,85	2,82	10,36	8,22	1,94	2,89
İsveç	26,06	11,97	42,02	1,29	10,59	3,84	1,61	2,62
Birleşik Krallık	31,8	5,36	42,79	0,35	10,37	1,67	5,13	2,54
Türkiye	30,18	3,81	48,33	11,91	3,12	1,3	0	1,35

Kaynak:<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00106>
(Erişim tarihi:06/07/2017)

Tablo 2- Sosyal koruma kapsamında yardım ve maaş alan kişi sayısı, 2008-2015 (Bin) Kişi

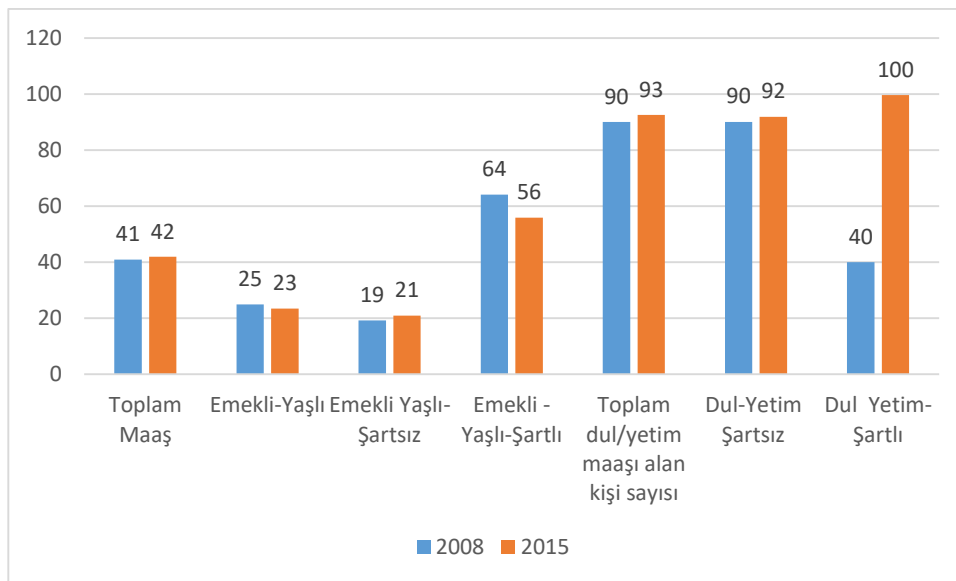
	2008			2015		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam maaş alan kişi sayısı (1)	9693	5724	3969	12498	7261	5237
Toplam engelli/malul maaşı alan kişi sayısı	511	352	159	831	508	324
Şartsız	110	97	14	131	114	18
Şartlı	401	256	145	700	394	306
Toplam emekli/yaşlı maaşı alan kişi sayısı	6853	5145	1707	8534	6536	1998
Şartsız	5985	4834	1151	7928	6268	1659
Şartlı	867	311	556	606	267	339
Toplam dul/yetim maaşı alan kişi sayısı	2493	247	2246	3368	250	3118
Şartsız	2491	246	2245	3070	248	2821
Şartlı	2	1	1	298	1	297
Toplam emekli/yaşlı ve dul/yetim maaşı alan kişi sayısı (1)	9184	5372	3811	11669	6754	4915
Toplam yardım sayısı	10041	5753	4288	13012	7302	5710

(1) İlgili değerlerin toplamı vermeme nedeni, mükerrer maaş alanların temizlenmiş olmasıdır.
Kaynak: TÜİK Sosyal Koruma İstatistikleri

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içinde kadınlar, ağırlıklı olarak, sosyal sigorta sisteminde dul yetim aylıkları bağımlılığı üzerinden sistemden yararlanmaktadır. Bunun bir nedeni kadın istihdamının düzenli ücretli işlerde 10 yıl öncesine kadar düşük seyretmesi ve kadının erkek üzerinden sosyal sigorta sisteminden yararlanması olabilir. Özellikle şartsız emekli aylığı alan (sosyal sigorta sisteminden) kadın sayısı erkeklere göre düşük iken, şartsız dul yetim aylığı alan kadın sayısının erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 1).

2008 yılı ile kıyaslandığında sosyal sigorta sisteminden (şartsız) emekli aylığı alan kadınların toplam aylık alanlar içindeki oranı yüzde 19'dan yüzde 21'e yükselirken, sosyal sigorta sisteminden dul yetim aylığı alan kadınların toplam içindeki payı yüzde 90'dan yüzde 92'ye yükselmiştir (Şekil 1).

Şekil 1- Emekli Aylıkları ve Dul yetim Aylıklarında Kadınların Toplam Aylık Alanlar İçindeki Oranı (%)

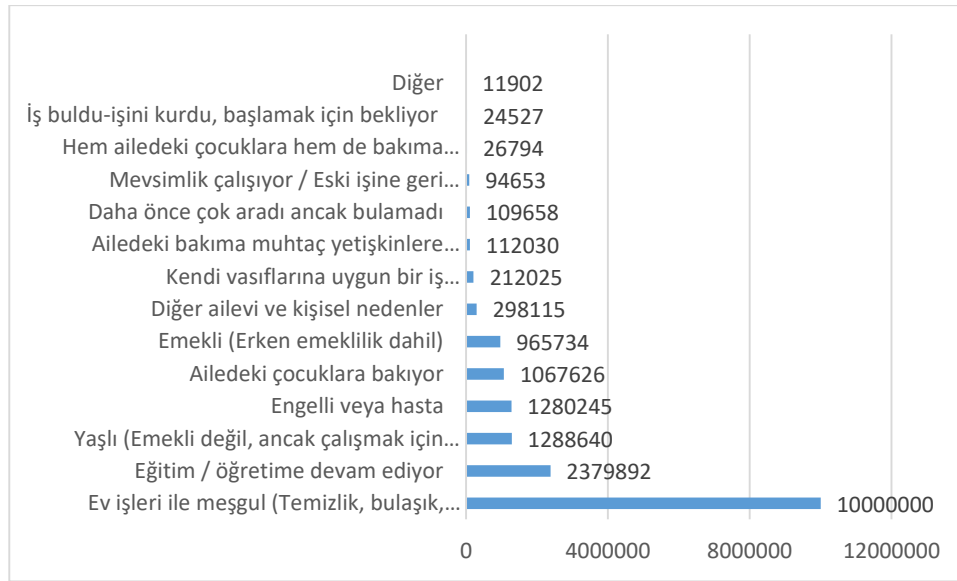


Kaynak: Tablo 2'den hesaplanmıştır.

Bakım Hizmetleri ve Sosyal Güvenlik Sistemi

Çocuk bakımı konusunda iki temel model bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, formel bakım sistemidir. Formel bakım sistemi, kamu ve özel kreşlerdeki bakımı kapsar. Kamunun desteği bulunmaktadır. Enformel bakım ise çocuğun ebeveynlerinin; dadı, çocuk bakıcısı tutarak ya da büyük anne ve/veya büyükbabanın torunlarına sağladığı bakım olarak ortaya çıkmaktadır (Janta, 2014). Türkiye’de çocuk bakımı ağırlıklı olarak çocuğun annesi tarafından sağlanmakta ve anne çalışma hayatından uzaklaşmaktadır.⁴ Kurumsal bakım hizmetlerine talep artmakla birlikte kurumsal bakım veren kreş sayısı yetersizdir. 2015 yılı itibariyle 1 milyon civarında kadın çocuk bakımı ile uğraştığı için işgücüne katılamadığını ifade etmektedir (Şekil 2).

Şekil 2- Kadınların İş Aramama Nedenleri (2015)



Kaynak: TÜİK HHİA Mikro Veri Seti'nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

2015 yılı itibariyle yaklaşık işgücüne katılmayan 260 bin kadın bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için çocuğuna kendisinin baktığını ifade etmektedir. Yaklaşık 900 bin kadın ise çocuğa kendilerinin bakımını kişisel tercih olarak belirtmektedir. Kreş ücretlerinin yüksek olması ile kreş hizmetlerinin kalitesine güvensizliğin kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırdığı söylenebilir.

Tablo 3- Kadınlar Neden Çocuklarına Kendileri Bakıyor? (2015)

Neden	Sayı
Bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için	260040
Bu tür bakım hizmetlerinin kalitesine güvenmediği için	34542
Evine yakın mesafede bu tür hizmetler sunan yerler olmadığı için	15093
Kişisel tercihi	896438
Diğer	336
Toplam	1206449

Kaynak: TÜİK HHİA Mikro Veri Seti'nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

⁴ TÜİK Aile Yapısı Araştırması'na (2016) göre; Hanedeki küçük çocukların %86'sının bakımı annesi, %7,4'ü büyükannesi, %1,5'u bakıcısı, %1,3'ü yakın akrabası, komşusu tarafından yerine getirilirken sadece %2,8'i kreş ya da anaokulundan yararlanmaktadır.

Tablo 4- En Son İşinden Ayrılma Nedeni (2015)

Nedenler	2007	2015
Geçici bir işi bitti	601834	2100730
Mevsimlik çalışıyordu	646999	620921
İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	402905	462517
İşinden memnun değildi	533461	757437
Kendisinin hastalanması veya sakatlanması	1037802	566052
Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için	339683	476875
Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	1221388	558200
Eğitim / öğretim	52607	231194
Emeklilik (Erken emeklilik dâhil)	659360	199051
Diğer	392147	59864
Toplam	5888186	6032841

Kaynak: TÜİK HHİA 2007-2015 Mikro Veri Setleri'nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Evlilik ve eşinin isteği ile işten ayrılanların sayısı 2007-2015 yılları arasında yarı yarıya azalmıştır. Söz konusu durum yeni evlenen çiftlerde, eşlerin kadının çalışmasına olumlu bakanların sayısının arttığını gösterebilir. En son işten ayrılma nedenini, ailedeki çocuğa ya da yaşlıya bakım olarak belirten kadınların sayısı 2007'de yaklaşık 340 bin iken söz konusu sayı 2015'de 476 bine yükselmiştir.

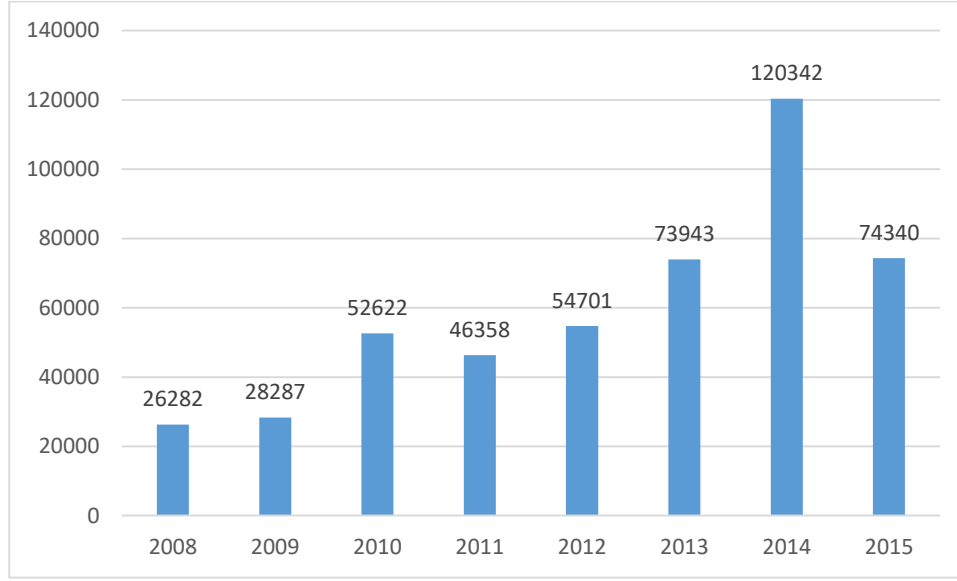
2015 yılında çocuk ve bakım sorumlulukları dolayısıyla çalışma hayatından çekilen kadınların yaklaşık 120 bini 2014 yılında işten ayrılmışlardır. Yaklaşık her yıl 120 bin kadının, çocuk ya da yaşlı bakımı nedeniyle mevcut işlerinden ayrıldığı söylenebilir. Bakım sorumlulukları nedeniyle işten ayrılan kadınların yarısından fazlası iki yıldan fazla bir süredir işgücünde değildir.

Bu noktada kadın, aldığı ücret ile kreş maliyetleri arasında bir kıyaslama yapmakta ve kreş/gündüz bakımevlerinin maliyetinin yüksek olması halinde çalışmaktan vazgeçebilmektedir (Kumaş-2017).

2015 TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) Mikro Veri Seti'nden yaptığı hesaplama ile kreş maliyetinin, aylık 600 TL olması halinde erkeğin aylık net ücret gelirin yüzde 34, kadının net ücret gelirin ise yüzde 37,1'ini çocuk bakım hizmetlerine ayırması gerektiğini bulgulamıştır (Kumaş, 2017;583-584).

Çocuğun 36-66 aylık ve yarı zamanlı eğitim hizmeti veren Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) ait ana sınıfına gitmesi durumunda, çocuk bakım maliyeti tam zamanlı çalışan kadın için (maliyeti 120 TL) yüzde 7,4'e düşmektedir (Kumaş, 2017:584).

Şekil 3- 2015 Yılında Çocuk ve Yaşlı Bakımı Nedeniyle İşten Ayrıldığını Belirten Kadınların En Son İşlerinden Ayrılma Tarihlerine Göre Dağılımı



Kaynak: TÜİK HHİA Mikro Veri Seti'nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Çocuk bakımı ile ilgili bir diğer model de analık ve babalık izinleri ile ebeveyn izinleridir. Çocuğun doğumunun ardından anne ve babanın kullandığı ücretli izinler ile ebeveynlerin her ikisinin de kullandığı ve birbirine devir edilebilen izinlerden, genellikle ücretsiz izinlerden oluşmaktadır (Janta, 2014).

4847 sayılı İş Kanunu'nda 2016 yılında yapılan değişiklik ile kadınlara doğum sonrası yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Yarı zamanlı çalışma birinci çocuk için 60, ikinci çocuk için 120, üçüncü çocuk için ise 180 gündür⁵. Doğum sonrası yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadın işçi, çalışmadığı sürenin ücretini asgari ücret üzerinden İŞKUR'dan yarı zamanlı çalışma ödeneği olarak almaktadır. Söz konusu süreye ilişkin sosyal sigorta primleri ise işsizlik sigortası fonu tarafından karşılanmaktadır. Çocuk bakımı ile ilgili bir diğer düzenleme büyük annelerin torunlara bakımı ile ilgilidir. Pilot olarak başlayan proje ile torununa bakan büyük annelere, ücret ödemesi (aylık 425 TL) yapılacaktır (<https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0098/>).

Mevcut düzenlemeye göre, 150 ve üzerinde kadın işçi çalıştıran işyerlerinin kreş kurma zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak, 150 ve üzerinde kadın işçi çalıştıran işyeri sayısı oldukça düşüktür. Kreş kurma zorunluluğu işverenler için ilave yük olarak görülebilmektedir. Bununla beraber Denizli'de işveren ve işveren vekilleri üzerine yapılan alan çalışmasında kreş/gündüz bakım hizmetlerinin işgücü verimliliğini ve özellikle kadın istihdamını arttırabileceği, işgücü devir oranını ise azaltabileceği tespit edilmiştir (Kumaş, 2017).

Organize Sanayi Bölgeleri'ne (OSB) ortak kreş kurulması bir başka çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. Ölçek ekonomisinden yararlanarak kreşlerin ortak kurulması sabit maliyetlerin düşmesine katkı sağlayabilir. Ancak, OSB'lerin şehir merkezine uzaklıkları, çocukların anne ya da babaları ile kreşe gitmek için yolda uzun süre geçirmeleri, kreş çalışma saatlerinin uzun çalışma saatleri ile uyuşmaması ortak kreşlerin tercih edilebilirliğini azaltmaktadır.

⁵ <http://reformlar.gov.tr/v/calisan-kadınlarımıza-doguma-bagli-olarak-ilk-cocukta-2-ay-ikinci-cocukta-4-ay-ucuncu-ve-uzeri-cocukta-6-ay-yari-zamanli-ve-tam-ucretli-calisma-hakki-ile-cocugun-okula-baslama-yasina-kadar-kismi-sureli-calisma-hakki-tanidik> (Erişim Tarihi:02/03/2017)

Kreş ve anaokullarına 2017 yılından geçerli olmak üzere özel okullara tanınan 5 yıllık vergi muafiyeti sağlanmıştır⁶. Arz yönlü maliyet azalmasına katkı sağlayabilecek söz konusu düzenleme olumludur. Bununla birlikte kreş fiyatları halen çok yüksektir ve talep yönlü desteklere (kreş çeki, vergi indirimi vb.) desteklere ihtiyaç bulunmaktadır. Son yıllarda belediyelerin kreş hizmetlerini yaygınlaştırmalarına dönük çalışmaları bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalar olumludur. Bununla beraber çocuk bakımı ile ilgili sağlanan hizmetlerle ilgili standart ve bütünsel bir politikaya ihtiyaç bulunmaktadır. Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin finansmanı, kurumsal yapılanması, sunulan hizmetler tek bir elden koordine edilmeli ve denetlenmelidir.

Kurumsal bakım hizmetlerinin kadın ve erkek istihdamını olumlu yönde etkileyeceği göz ardı edilmemelidir. İlkaracan ve arkadaşları (2015), sosyal bakımda önemli bir alt sektör durumundaki erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitime yapılacak 20,7 milyar TL'lik ek bir harcamanın 719 bin kişilik bir ek istihdam sağlayabileceği, söz konusu işlerin yüzde 72'sinde kadınların çalışabileceğini bulgulamışlardır. Bu noktada kreş ve çocuk bakım hizmetleri ile ilgili bir fon kurulması, fonun kaynaklarının TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın 2007 raporunda belirtildiği gibi (Karadeniz, Yılmaz;2007) çalışan, işveren ve kamudan yapılacak transferlerle sağlanması, çocuk bakım hizmetlerinin finansmanını kolaylaştırabilecek, erişimi ise arttırabilecektir.

Yaşlı ve Engelli Bakımı ve Sosyal Güvenlik Sistemi

Yaşlı ve engelli bakımı ile ilgili kurumsal bakım hizmeti veren kamu ve özel tesisi sayısı yetersizdir. Resmi rehabilitasyon ve bakım merkezi sayısı 231, kapasitesi ise 7 bin 535'dir. Özel bakım ve rehabilitasyon merkezi sayısı ise 166'dır ve kapasitesi 14 bin 979'dur (EYHGM, 2017). SGK istatistiklerine göre (2016) yatılı bakım faaliyetlerinde, 26 bin 996 kişi sigortalı olarak çalışmaktadır. Yaşlı ve engelinin bakımı, evde geleneksel refah rejimi içinde genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır. Kadın çocuk bakımında kariyerinin başında çalışma hayatından çekilirken, yaşlı ya da engelli bakımı nedeni ile bu sefer çalışma hayatının ortasından sonra çalışmaktan vazgeçebilmektedir.

Mevcut sistem içinde bakım hizmetleri, yaşlıya ya da engelliye bakan kadın tarafından sağlanmaktadır. 2006 yılından bu yana yoksul hanelerde, bakıma muhtaç yaşlı ya da engelliye bakan kişiye bakım ücreti verilmektedir (2017 yılı için 997 TL). 2017 yılı Mart ayı itibarıyla 485 bin kişiye bakım ödeneği ödenmiştir (EYHGM, 2017:11). Bununla beraber, söz konusu kişiler profesyonel bakıcı değildir. Sosyal güvenceleri bulunmamaktadır. Bakım sigortası kurulana kadar, bakım ücreti alan kadınların düşük sosyal sigorta primi ödeyerek emekli olmalarına imkân sağlanabilir. Aynı çocuk bakımında olduğu gibi yaşlı bakım ile ilgili bakım sigortasının kurulması, alanda nitelikli bakım elemanlarının da yetiştirilmesi ile birlikte önemli ölçüde istihdam artışı sağlayabilir.

Türkiye'de 2015 yılı itibarıyla yaklaşık 3 milyon 272 bin bakıma muhtaç kişi olduğu tahmin edilmektedir. Bunların yaklaşık 1 milyon 927 binini kadınlar oluşturmaktadır. Engelli ve bakıma muhtaç kişiler arasında yoksulluk oranı yüzde 28,4'e ulaşmaktadır. Kurumsal bakım sağlanması ve 1 milyon 500 bin kişinin kurumsal bakım alması halinde mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak yaklaşık 500 bin kişiye ilave istihdam sağlanabilir.

Yılda sadece GSYİH'nin yüzde 1'ini yaşlı ve engelli bakımı için bir fona ayrılması halinde, engelli-yaşlı bakımı ve rehabilitasyonu alanında istihdam artabilir. Söz konusu fonun kaynağı, Genel Sağlık Sigortası Primleri'nin bir bölümü ile genel bütçeden fona sağlanacak katkılar olabilir.

⁶ 6745 sayılı Kanun'un 5 inci maddesiyle değiştirilen 193 sayılı Kanun'un 20'nci maddesi "Özel kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve orta öğretim özel okullarının işletilmesinden elde edilen kazançlar, ilgili Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı'nın belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde beş vergilendirme dönemi gelir vergisinden müstesnadır. İstisna, kreş ve gündüz bakımevleri ile okulların faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren başlar."

Tablo 5- Türkiye’de Yoksulluk Durumuna Göre Bakıma Muhtaç Olduğu Tahmin Edilen Engelli Sayısı*

		Yoksulluk Eşiğinin Altı	Yoksulluk Eşiğinin Üstü	Toplam
Erkek	Sayı	416124	928976	1345100
	Oran	30,90%	69,10%	100,00%
Kadın	Sayı	512979	1413939	1926918
	Oran	26,60%	73,40%	100,00%
	Sayı	929103	2342915	3272018
	Oran	28,40%	71,60%	100,00%

*Sağlık durumu kötü ve çok kötü belirtiler, kronik hastalığı olanlar ile son 6 aydır ferden fiziksel ya da zihinsel bir engeli nedeniyle günlük faaliyetlerinde sınırlama olanlar dikkate alınmıştır.

Kaynak: TÜİK Hane Halkı Gelir ve Yaşam Koşulları 2015 veri setinden hesaplanmıştır.

Çoğu AB ülkesinde evde bakıma muhtaç kişiye kurumsal olmayan (enformel care) bakan kişinin emeklilik ve sağlık primleri devlet tarafından ödenmektedir. İtalya’da bakıcının bakım işinde çalıştığı süreler emeklilikte çalışmış gibi sayılmakta, İspanya’da ise bakıcının isteğe bağlı düşük sosyal sigorta primi ödeme imkânı bulunmaktadır.

Hollanda, İspanya ve İtalya’da bakıcılar için nakit ödeme bulunmamaktadır. Türkiye’de evde bakıma muhtaç kişiye bakan bakıcıya asgari ücrete yakın ödeme yapılması olumludur. Bununla birlikte evde aile bireyin sosyal güvenliği ile ilgili üç öneride bulunulabilir:

- 1- Söz konusu kişiler çoğunlukla sağlık eşleri ya da kendileri üzerinden sağlık güvencesine sahiptir. Dolayısı ile kurumsal olmayan bakıcıların emeklilik primleri devlet tarafından ödenebilir.
- 2- İkinci alternatif bakıcılar için sadece emeklilik primlerinin ödenebildiği düşük primli ve emeklilik programı oluşturmak olabilir.
- 3- Üçüncü öneri ise çalışan ve evinde bakıma muhtaç kişiye bakan kadının erken emekli olabilmesini sağlayacak bir program geliştirilebilir.

Halen 5510 sayılı Kanun kapsamında, 2008 sonrasında evinde bakıma muhtaç çocuğu bulunan kadının sigortalı çalıştığı her çalıştığı 360 güne 90 gün eklenmesi ve eklenen sürelerin yarısının emeklilik yaşından düşülmesi mümkündür. Söz konusu programın evinde bakıma muhtaç kişi bulunan tüm kadınlar için yaygınlaştırılması kadınların emeklilik haklarına ulaşabilmek çalışmasını teşvik edebilecektir.

Tablo 6- Çeşitli AB Üyesi Ülkelerde Evde Bakıma Muhtaç Kişiye Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcının Sosyal Güvenlik Hakları

Avusturya	Evde akrabasına bakan kişinin sosyal güvenlik primleri devlet tarafından ödenmektedir.
Hırvatistan	Bakıcının sağlık, emeklilik ve işsizlik sigortası primleri devlet tarafından ödenmektedir.
Çek Cumhuriyeti	Bakıcının sağlık primleri devlet tarafından ödenmekte ve bakıcı olarak çalıştığı süreler emekliliğe hak kazanmada dikkate alınmaktadır.
Fransa	Diğer çalışanlar gibi sosyal güvenlik haklarına sahiptir.
Almanya	Ailede bakıma muhtaç kişiye bakan kişinin emeklilik sigortası primleri uzun dönem bakım sigortasından karşılanmaktadır. İş kazası primsiz rejim ile finanse edilmektedir.
İtalya	Bakıcıya ödeme yapılmamaktadır. Bakıma muhtaç kişiye bakılan süre emeklilik sigortasında çalışmış gibi sayılmaktadır.
Polonya	Bakıcının sosyal sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır
Portekiz	Bakıcılar için bir yardım bulunmamaktadır.
Slovakya	Slovakya’da enformel bakıcının ve kişisel yardımcının emeklilik, maluliyet ve sağlık primleri devlet tarafından ödenmektedir.
İspanya	Enformel bakım çerçevesinde bakıcılar için nakit ödeme bulunmamaktadır. Ancak bakıcılar için düşük primli isteğe bağlı sosyal sigortaya prim ödeme imkânı vardır.
Hollanda	Enformel bakım çerçevesinde bakıcılar için herhangi bir yardım bulunmamaktadır.
Yunanistan	Evde bakıma muhtaç kişi olması halinde daha az prim ödeme gün sayısı ile emekli olma imkânı vardır. Bunun dışında bakıcılar için sosyal güvenlik rejimi bulunmamaktadır.

Kaynak:<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> Erişim tarihi:06/07/2017

Doğum Borçlanması

Kadınların doğum nedeni ile çalışmamaları halinde her bir çocuk için üç çocuğa kadar, kadınların çocuk bakımı nedeni ile çalışmadıkları süreleri borçlanması ve uygulamanın kendi hesabına çalışan ve işveren kadınlar için de yaygınlaştırılması olumludur. Bugüne kadar doğum borçlanması yapan kadın sayısı (işçi ve kendi hesabına dâhil) 235 bini bulmuştur (SGK, 2017).

Bununla birlikte doğum borçlanmasının kadın istihdamını teşvik edebilmesi için aynı erkeklerde olduğu gibi, 2008 sonrası işe giren kadın sigortalılar için doğum sonrasında çalışmak kaydı ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, kadınların istihdamını teşvik edebilir.

Hatta doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primlerinin devlet tarafından ödenebilir. Belirtilen durum kadınların istihdamını kolaylaştırabilir.

Sosyal Sigorta Prim ve Ücret Teşvikleri

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın 2007 raporunda, kadın istihdamını artırmak için önerilerimizden biri de işsiz kadınların sosyal sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi idi. Uygulama ilk defa 2008 yılında hayata geçti. 2011 yılında prim teşvikleri genişletildi. 2015 yılında biten uygulama 31.12.2020'ye kadar uzatılmıştı (4447 sayılı Kanun geçici Madde 10). Son 6 aydan beri sigortalı çalışmayan kadın işçinin son 6 aylık ortalamaya ilave alınması halinde kadın işçinin aldığı ücret üzerinden primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Uygulamadan 2016 Kasım itibarıyla 122 bin işveren, yaklaşık 160 bin kadın sigortalı yararlanmaktadır (SGK; 2017). Söz konusu teşvikten daha fazla kadın sigortalının yararlanması beklenirdi. Ancak her ay için sigortalının işe girdiği tarihten önceki son 6 aylık ortalama işçi sayısının üzerine işçi olarak işe alınma şartının olması, özellikle mevsimlik ve işgücü devir oranının yüksek olduğu sektörlerde, kadınların söz konusu teşviklerden yeterince yararlanabilmesini engelleyebilmektedir.

Primlerini düzenli ödeyen, kendi hesabına ve işveren olarak çalışanlara dönük 5 puanlık prim indirimi olumludur. Ancak son 6 aydır işsiz kadınların istihdamı halinde sosyal sigorta primlerinin 54 aya kadar devlet tarafından ödenmesinde olduğu gibi özellikle esnaf ve sanatkâr kadınlar için ilk defa iş kuran kadının primlerini düzenli ödemesi kaydı ile primlerinin bir kısmı Hazine tarafından karşılanabilir. Söz konusu durum, kadın girişimciliğini desteklemek adına da önemlidir.

KOBİ'lerde nitelikli eleman istihdamı giderlerinin karşılanarak yönetim, pazarlama, tasarım, Ar-Ge vb. konulardaki beceri düzeylerinin yükseltilmesi amacıyla işçi istihdam edilmesi yoluyla işletmelerin kurumsallaşmasını sağlayan KOSGEB'in Nitelikli Eleman Desteği ile başvuru tarihi esas alınarak, her bir elemana 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunları için 1.500 TL, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte mezunları için 2 bin TL, yüksek lisans ve üzeri dereceden mezunlar için 2 bin 500 TL ücret desteği sağlanmaktadır. Ayrıca istihdam edilecek elemanın; şirket sözleşmesi ile şirketin yönetimi ve temsili için görevlendirilmiş, kadın veya başvuru tarihi itibarıyla 30 (otuz) yaşından gün almamış olması halinde bu limitlere 1.000 (bin) TL ilave edilmektedir. Söz konusu destek iki işçi alımı için geçerlidir ve toplam tutarı 50 bin TL'dir.

Destek bitiminde KOBİ'ler yeni işçi alımı için başvurabilmektedir. 2016 yılında 13 bin 935 işletmeye 18 bin 099 personel için 91 milyon 943 bin 822,25 TL tutarında "Nitelikli Eleman İstihdam Desteği" verilmiştir. (KOSGEB 2017). Destek KOBİ'lerin nitelikli eleman sağlama noktasında önemlidir ve üniversite mezunu kadın istihdamını da teşvik etmektedir. Ancak Türkiye'deki KOBİ sayısı ile karşılaştırıldığında teşvikten yararlanan işletme sayısının yetersiz olduğu görülmektedir. Özellikle kadınların istihdamına dönük teşviklerin çeşit ve tutar olarak fazlalığına karşın, işverenlerin söz konusu teşvikler hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları ve belirtilen teşvikleri yeterince kullanamadıkları görülmektedir.

Kadın, Genç İstihdamı ve Mesleki Yeterlilik Teşviki

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na, 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile eklenen Geçici Madde 7, Türkiye'de ilk defa kadın ve gençlerin istihdamını teşvik etmek amacıyla sigorta prim teşvikleri getirmiştir. 5763 sayılı Kanun'a göre belirli koşullar sağlandığı takdirde yeni istihdam edilen her yaşta kadın ve 18-29 yaş aralığındaki gençlerin sigorta primlerinin işveren hisselerinin kademeli olarak devlet tarafından ödenmesi düzenlenmiştir. Daha sonra aynı kanunda yapılan düzenleme ile bu uygulamanın hem kapsamı mesleki yeterliğe göre genişletilmiş hem de tarihi 2015 yılı sonuna kadar uzatılmıştır. Kanuna göre, teşvikten yararlanma süresi 31.12.2015 iken, 28.12.2015 tarih 29576 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile bu süre 2020 sonuna kadar uzatılmıştır. Bu teşvikten faydalanan kadınların sayısının 200 bine yaklaştığı tahmin edilmektedir.

Türkiye’de istihdama verilen sigorta prim teşvikleri genellikle İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılandığı için teşvikler 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu”na eklenen geçici maddelerle düzenlenmiştir. Geçici Madde 9 “yeni istihdama”, Geçici Madde 7 ve Geçici Madde 10 “kadın ve gençlerin istihdamına” sigorta prim teşvikleri öngörmektedir (Uysal, 2013).

Doğum Yardımı ve Yarım Çalışma Ödeneği

5510 sayılı sigortalının borçlanabileceği sürelerle ilişkin kanunun 41/a bendinde kadınların doğum ya da analık izni süreleri ile sigortalılıklarına sayılma süreleri düzenlenmiştir. Doğum borçlanması uygulamasından 5510 sayılı Kanun’a göre hizmet akdiyle çalışanlar ve kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmaya başlayan sigortalılar, 2925 sayılı Kanun’a tabi sigortalılar ile mülga 506 sayılı Kanun, 1479 sayılı Kanun ve 2926 sayılı Kanun’a tabi olan sigortalılar ve hak sahipleri faydalanabilmektedirler.

6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun’a 10.2.2016 tarihinden itibaren eklenen ek 5’inci madde ile doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği uygulaması getirilmiştir. Bu uygulama ile işçiye, 4857 sayılı Kanun’un 74’üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmektedir. Ödenek süresi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde fondan aylık olarak ödenmektedir.

2016 yılında çalışma hayatı açısından önemli bir adım atarak iş ve aile yaşamının ahenk içinde sürdürülebilmesi ve kadınların çalışma hayatından uzaklaşmadan çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla yarım çalışma ödeneği uygulaması hayata geçmiştir. 2016 yılı Nisan ayında ödemeye başlanmış olup ekim ayı sonuna kadar 1 milyon 004 kişiye 1,4 milyon TL ödeme yapılmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2017 Yılı Plan ve Bütçe Komisyonu Tutanağı).

Meslek Kursları Desteği

İŞKUR tarafından işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır. Bu kurslara; kuruma kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, yetiştirilecekleri mesleğe uygun özelliklere sahip olmak, işverenin aradığı özel şartları taşımak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak gibi şartlara sahip olunması istenmektedir. Kurslara katılım genel olarak artış gösterse de kadın katılım oranı fazla değildir. Yine bu kurslara yönelik olarak cinsiyet istatistiklerinin iyi tutulmadığı görülmektedir.

İşbaşı Eğitim Programı

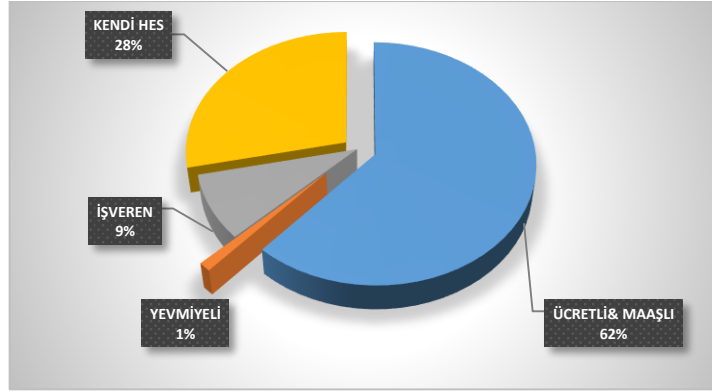
Getirilen düzenleme ile 31.12.2016 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programını tamamlayan; 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan program sonrasında 3 ay içinde işe alınması durumunda işe alan işverenler imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteriyorsa 42 ay, diğer sektörlerde faaliyet gösteriyorsa 30 ay süre ile SGK işveren primi İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanmaktadır. Ayrıca işverenler 30.06.2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programlarına katılan kişileri işe almış olurlarsa bu süreler 6 ay uzamaktadır.

Yine aynı düzenleme ile 30 yaşından büyüklerin istihdam edilmesi durumunda ise, katılımcının cinsiyetine göre 6 aydan 30 aya kadar işveren sigorta primi İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Programa katılan kişilere İŞKUR’un yaptığı ödemeler dışında, programın düzenlendiği işveren tarafından yapılan ve aylık brüt asgari ücretin yarısını geçmeyen fiili ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu gereğince vergi matrahından indirilmesi imkânı da getirilmektedir.

Sosyal Yardımlar ve Kadın İstihdamı

Çalışan kadınların aylık gelirlerinin yapısına bakıldığında, beklendiği şekilde ağırlıklı olarak ücret ve maaş geliri elde ettiği görülmektedir (yüzde 62), bunu yüzde 28 ile kendi hesabına çalışanlar izlemektedir. Diğer yanda işverenlerde yaklaşık yüzde 10 gibi önemli sayılabilecek bir büyüklüğü temsil etmektedir.

Şekil 4- Gelir Türlerine Göre Dağılım (2015)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Verisi, 2015

Kadınların ortalama gelir seviyesi erkeklerden daha düşüktür. Ortalama ücret seviyesinin düşüklüğü yanında kadınlar arasında ücret farklılaşması erkeklere göre daha adaletsiz bir yapı göstermektedir.

2015 yılı istihdam verileri baz alındığında yüzde 10'luk gruplara göre ortalama kazançların dağılımı izleyen tabloda verilmektedir. Buna göre kadınların yüzde 45,6'sı üçüncü gelir grubu olan 1.000 TL'nin altında aylık ücret alırken, bu oran erkeklerde yüzde 31'e düşmektedir. 2007 yılında ilk üç gelir grubunda bu oranlar sırasıyla ve yüzde 38,2 ve yüzde 28,4'tür. Buna göre ücret seviyesindeki düşme kadınlarda erkeklere göre daha belirgin bir şekilde gerçekleşmiştir.

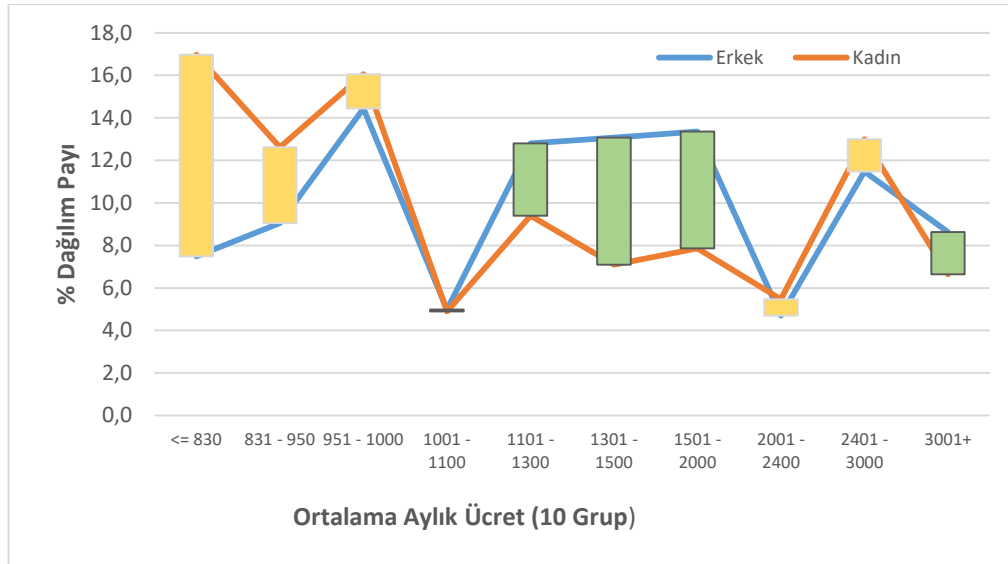
Şekil 5- Kadın ve Erkeklerin Yüzde 10'luk Gruplara Göre Aylık Gelirlerinin Dağılımı (2015)

	Cinsiyet					
	ERKEK		KADIN		Toplam	
	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım
<= 830	898.766	7,5	791.872	17,0	1.690.638	10,1
831 - 950	1.085.605	9,0	588.439	12,6	1.674.044	10,0
951 - 1000	1.733.522	14,4	749.163	16,1	2.482.685	14,9
1001 - 1100	598.940	5,0	228.660	4,9	827.600	5,0
1101 - 1300	1.535.830	12,8	438.617	9,4	1.974.447	11,8
1301 - 1500	1.569.007	13,1	330.778	7,1	1.899.785	11,4
1501 - 2000	1.603.644	13,4	367.100	7,9	1.970.745	11,8
2001 - 2400	564.560	4,7	254.845	5,5	819.404	4,9
2401 - 3000	1.376.415	11,5	606.438	13,0	1.982.853	11,9
3001+	1.034.962	8,6	310.020	6,6	1.344.981	8,1
Toplam	12.001.252	100,0	4.665.931	100,0	16.667.183	100,0

Kaynak: 2015 Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

Diğer bir nokta ise özellikle ilk üç gelir grubu ile son iki gelir grubu arasında kadınlar arasında gözlemlenen ücret farklılaşmasıdır. Kadınların yüzde 19,6'sı, erkeklerin yüzde 20,1'i en üst iki gelir grubu üzerinden aylık kazanca sahiptir. Bu ise kadınlarda ücret farklılaşmasının çok daha yüksek seviyede olduğunu bize göstermektedir. Bu tespit düşük ücret grubunda yer alan kadınlara yönelik olarak uygulanacak sosyal programların etkisinin daha yüksek olacağını ortaya koymaktadır.

Grafik 2- Erkek ve Kadınlarda Ücretlerin 10 Gruba Dağılımı (2015)



Kaynak: 2015 Yılı Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır.

Çalışan kadınların toplamda yüzde 7,2'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu oran en düşük gelir grubunda yüzde 15,9'a kadar çıkmaktadır. Yarı zamanlı çalışma kadınlar arasında yaygın olmamakla birlikte bu durum ücret seviyesinin düşüklüğü nedeniyle tercih edilmeyen bir çalışma şekli olarak da düşünülebilir. Başka bir ifadeyle yarı zamanlı çalışma gelir faktörü yanında belli koşulların sosyal yardımlarla sağlanması durumunda aslında tercih edilen bir çalışma şekli haline gelebilir. Nitekim 2007 yılında toplam çalışanların yüzde 5,2'si yarı zamanlıyken bu oran 2015 yılında yüzde 7'nin üstüne çıkmıştır.

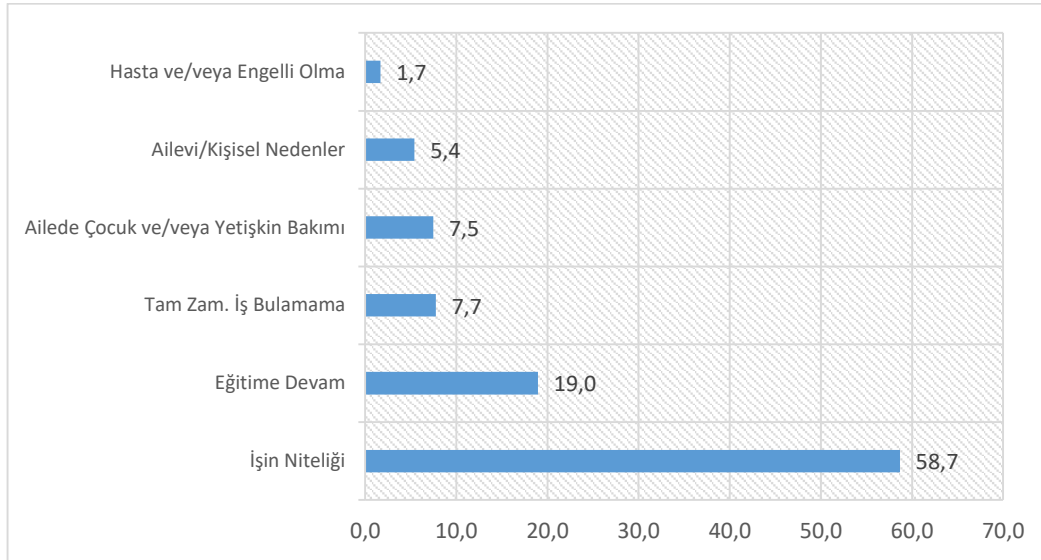
Şekil 6- Çalışma Şekline Göre Kadın İstihdamı

Alınan	CALISMA_SEKLI					
	Tam zamanlı		Yarı zamanlı		Toplam	
Ücret / Maaş	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım
<= 950	1.160.528	84,1	219.783	15,9	1.380.311	29,6
951 - 1100	961.486	98,3	16.337	1,7	977.823	21,0
1101 - 1500	756.462	98,3	12.933	1,7	769.395	16,5
1501 - 2400	590.009	94,9	31.936	5,1	621.945	13,3
2401+	862.574	94,1	53.883	5,9	916.458	19,6
Toplam	4.331.059	92,8	334.873	7,2	4.665.931	100,0

Kaynak: 2015 Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

Yarı zamanlı çalışma nedenleri içinde öne çıkan yüzde 58,7 ile işin niteliği gereği olmuştur. Bunu yüzde 19 ile eğitimin devam etmesi izlemektedir. Üçüncü sırada ise yüzde 7,7 ile tam zamanlı iş bulunamadığı için yarı zamanlı çalışma durumunda kalındığı gelmektedir. Özellikle ücret seviyesi yükseldikçe birinci neden olan işin niteliğinin payı yüzde 90'ları aşmaktadır (Yüzde 20'lik gelir gruplarına göre son iki gelir seviyesinde). En düşük gelir grubunda eğitim yüzde 19 ile ikinci sırada çıkmaktadır. Bu sonuçlar bize yaşlı ve çocuk bakımı ile ailevi nedenlerin ana belirleyici olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, ücret seviyesinin düşüklüğü yarı zamanlı çalışma tercihini birçok kadın için bir seçenek olmaktan uzaklaştırdığı da düşünülebilir.

Şekil 7- Kadınlarda Yarı Zamanlı Çalışma Nedenleri (2015) (%)



Kaynak: 2015 Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

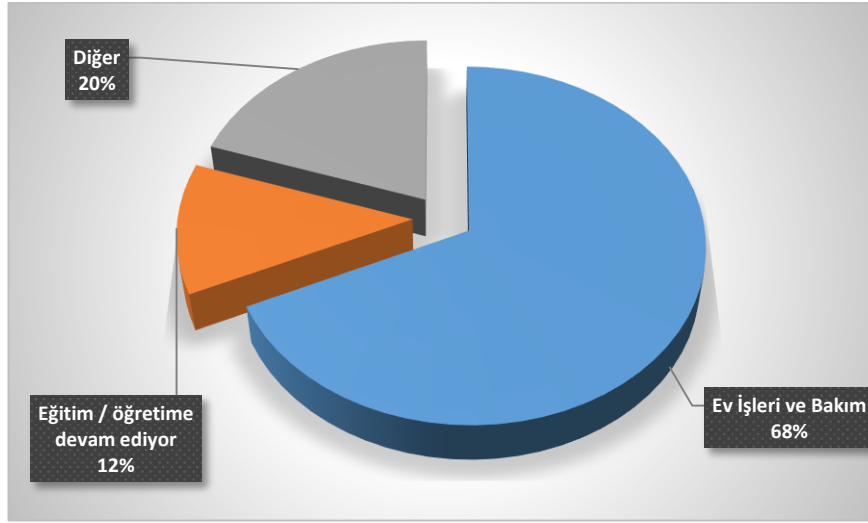
Çalışan kadınların yaklaşık yüzde 1'i ek iş baktıklarını söylemişlerdir. Kadınlara ek iş arama nedenleri sorulduğunda yüzde 34 daha fazla gelir elde etmek, yüzde 29'u ise mevcut çalışma koşullarından memnun olmadığı için ek iş aradığını söylemiştir. Ücret seviyesindeki yetersizlik ve kısmen bunla da bağlı olduğu düşünülen çalışma koşullarından memnuniyetsizlik kadınları ek iş aramaya yöneltmektedir. Özellikle düşük gelir gruplarında bu oran yükselmektedir. Ek iş arayan kadınların yüzde 40'ı en düşük aylık gelir elde eden gruptandır.

En son çalıştığınız işinizden ayrılmanızdaki esas neden neydi" sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında da, ailedeki çocuklara ve muhtaç yetişkinlere bakım nedeniyle kadınlarda işten ayrılma oranı 2007'de yüzde 5,8 seviyesindeyken, bu oran yüzde 40'a yakın bir artışla yüzde 7,9'a çıkmıştır. Kadın üstündeki bakım yükümlülüğü belirgin bir şekilde artışını bu dönemde devam ettirmiştir.

İşgücüne katılım oranını belirleyen faktörlerin başında çalışma çağına olup iş aramayan (çalışmak istemeyen) kadınların varlığı gelmektedir. Bu oran görece olarak kadınlarda Türkiye'de oldukça düşüktür (kadınlarda işgücüne katılma oranı ancak yüzde 30'lar seviyesine çıkmaktadır).

Çalışma çağındaki kadınların iş aramama nedenleri içinde yüzde 68, ev işleri, çocuk ve bakıma muhtaç yaşlılara bakım nedeni ilk sırayı almaktadır. Bunu yüzde 12 ile eğitim ve öğretime devam etme izlemektedir. Kadınların iş aramama nedeni belirgin bir şekilde ev işlerinden kaynaklanan yükümlülükler ile bakım yükümlülükleridir.

Şekil 8- İş Aramama Nedenleri



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü verileri, 2015

Sosyal Yardımlar ve Kadın

Burada ağırlıklı olarak çalışan kadınlara yönelik sosyal yardımlar ele alınacaktır. İlk başlık sosyal yardımlar konusunda bir envanter ortaya koyarken, ikinci başlık sosyal yardımların kadın istihdamı üzerindeki etkisini değerlendirmektedir.

Sosyal yardımları primli ve primsiz sosyal transferler olarak ele alabiliriz. Bu anlamda, emekli maaş geliri, varsa vergi iadeleri, işsizlik maaşı, hastalık ve doğum yardımı gibi gelirler primli sosyal transferler olarak değerlendirilirken; dul yetim öksüz maaşı, yaşlılık aylığı, gazilik ve malullük maaşı, öğrenci burs geliri, nafaka geliri, gıda ve yakacak yardımları, sosyal yardım fonu ve aile yardımı, engelli destek ve aylıkları gibi yardımlar primsiz sosyal transferler kategorisinde yer almaktadır. Bu yardımların önemli bir kısmı nakdi olarak verildiği gibi aynı nitelikte yardımlar da söz konusu olmaktadır.

Ülkemizde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve başta belediyeler olmak üzere yerel yönetimler, kamusal nitelikli sosyal transferleri ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde sağlamaktadır. Diğer yandan özel kişi ve kurumlarla STK'lar da bu alanda hem çalışmalar yapmakta hem de sosyal yardım hizmeti vermektedir.

Kadınlara Yönelik Sosyal Yardımların İstihdam Üzerine Etkisi

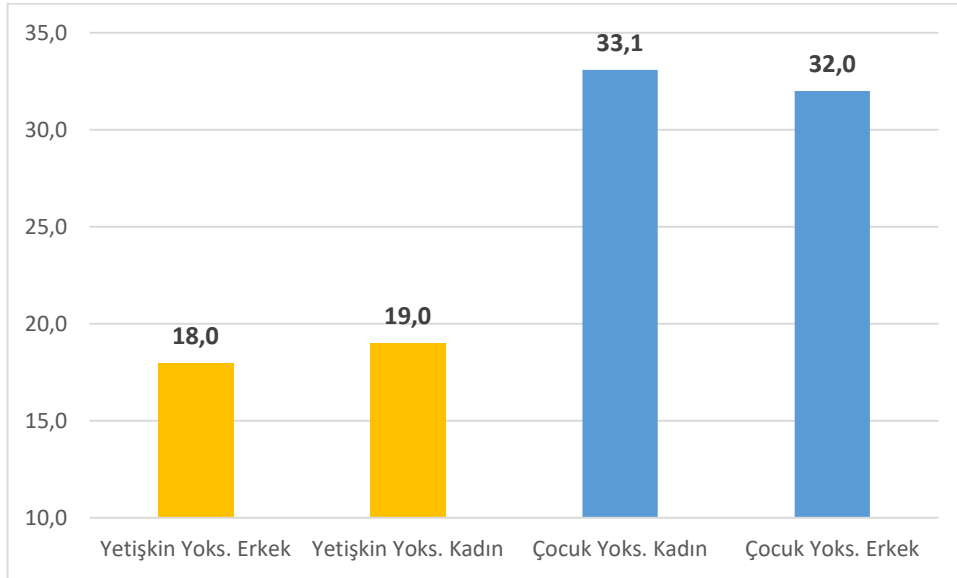
Aşağıda bir önceki bölümde yapılan tespitler çerçevesinde kadın istihdamını ve işgücü verimini artırmaya yönelik olarak getirilen öneriler ele alınmakta ve değerlendirilmektedir.

A) Ücret seviyesi yetersizliği nedeniyle, artan ve farklılaşan sosyal ihtiyaçları giderecek şekilde sosyal yardımlar yapılmalıdır.

Türkiye’de çocuk ve kadın yoksulluğu erkek yoksulluğunun üzerindedir. Yetişkin yoksulluğu 2014 yılında yüzde 22,4 seviyesindeyken bu oran çocuk yoksulluğunda ortalama yüzde 32,5’e çıkmaktadır. Çocuk yoksulluğu ile yetişkin yoksulluğu arasında belirgin bir farklılık görülmektedir. Bu farklılık bize Türkiye’de çocuğa yönelik kamu politikalarının gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Cinsiyete göre ise yetişkin ve çocuklarda kadın yoksulluğu, erkeklere göre 1 puanın biraz üzerinde daha yüksektir. Kadınların ağırlıklı olarak çalışmıyor olması bu farklılığın temel sebebidir.

Şekil 9- Yoksulluk Oranları (Eşdeğer Fert Ölçeğine Göre Medyanın %60, 2014)



Kaynak: TÜİK, 2014 Gelir ve Yaşam Koşulları verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

Kadınların ortalama gelir seviyesinin erkeklerden daha düşük olması yanında kadınlar arasında ücret gruplarına göre farklılaşma, erkeklere göre daha eşitsiz bir yapı göstermektedir. Kadınların yaklaşık yarısı en alt 3 gelir grubunun ortalama gelir seviyesi üzerinden aylık kazanca sahiptir. Yine çalışan kadınların içinde ücret seviyesindeki yetersizlikten dolayı ek iş arayanlar bulunmaktadır. Bunların oranı yüzde 1 civarında olmakla birlikte, özellikle düşük aylık gelir elde edenlerde bu oran belirgin bir şekilde yüksek olup ve iş arayanların yüzde 40'ı bu gelir grubundan gelmektedir.

Ücret seviyesindeki yetersizlik kadının içinde yaşadığı hanenin harcama ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. İşgücü verimi açısından da önemli olan bu hususun hanenin yaşam kalitesini doğrudan etkileyecek sosyal yardım ve destek programlarıyla iyileştirileceği düşünülmektedir. Türkiye'nin sürdürülebilir büyüme ve rekabet gücü açısından en temel sorun alanı toplam faktör verimliliğinin oldukça düşük seviyede kalmasıdır.

Türkiye açısından verimlilik artışı, ekonomide üretim kapasitesinin artırılması, rekabet gücünün geliştirilmesi, bölgesel dengesizliklerin giderilmesi ve büyümenin hızlandırılması açısından kritik önem taşımaktadır. Türkiye'de 1981-2012 döneminde yüzde 4,3 olarak gerçekleşen ortalama büyümenin yalnızca 0,2 puanı TFV artışından kaynaklanmıştır (yaklaşık yüzde 5).

Rekabet gücü yüksek ülkelerde bu oran ortalama yüzde 20'ler seviyesindedir. 2007-2012 döneminde TFV artış hızı hedeflenen yüzde 2,3'e göre yüzde -0,5 ile plan hedefinin gerisinde kalmıştır (Yılmaz, 2016).

Bu çerçevede sosyal yardımlarda genel bir kural ve yaklaşım olarak sigortalı olarak çalışıyor olmanın getirdiği engelin yumuşatılması gerektiği düşünülmektedir.

Kutu 1: Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısının Geliştirilmesi (1)

Ülkemizde yürütülmekte olan sosyal yardım programları ile istihdam arasında bağlantı kurulması ve sosyal yardım sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla 1 Nisan 2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu toplantısında “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” kabul edilmiştir. Bu kapsamda sosyal yardım istihdam bağlantısının etkinleştirilmesini sağlamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) arasında 17.02.2012 tarihinde kapsamlı bir işbirliği protokolü imzalanmıştır. Söz konusu protokolün “Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi” bölümünde İŞKUR tarafından belirlenen çalışabilirlik kriterlerine uygun olmak üzere; sosyal yardım başvurusu yapan, sosyal yardım alan, Aile ve Sosyal Destek Danışmanları (ASDD) tarafından yapılan saha incelemeleri sonucunda belirlenen kişilerin İŞKUR’a yönlendirilmesi ve bu kişilere iş ve meslek danışmanları tarafından rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile Vakıflar Genel Müdürlüğü arasında imzalanan Sosyal Yardımlar-İstihdam Bağlantısı İşbirliği Protokolü’ne dayanarak tüm vakıflarda (973 SYDV) İŞKUR Hizmet Noktası kurulmuştur. Vakıflardan hane dosya sayılarına göre görevlendirilen ve istihdamla ilgilenmesi planlanan vakıf görevlilerine İŞKUR tarafından yetki verilmiştir. Söz konusu personellere İŞKUR portalının kullanımı ve iş arayan kaydı yapabilmeleri için eğitimler verilmiştir. Öncelikli Dönüşüm Programı eylem maddelerinden sosyal yardım alanları istihdam eden özel sektör işverenlerinin ödeyecekleri sosyal güvenlik primi işveren payının karşılanması yönünde teşvik çalışmaları yapılmasına ilişkin yasal düzenleme 14.04.2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilen 6704 Sayılı Yasa’nın 11’inci maddesiyle, 29.05.1986 tarihli 3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa Ek 5’inci maddenin eklenmesi ile kabul edilerek, 26.04.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Teşvik ile son 1 yıl içinde Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Fonu yardımlarından en az birinden yararlananların ikamet ettiği hanede 5510/c-1 (Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,) bulunanlardan İŞKUR’a kayıtlı olanların özel sektör işverenlerince istihdamı halinde sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamı 1 yıl süreyle ASPB tarafından karşılanacaktır. Bakanlar Kurulu süreyi 1 yıl uzatabilecektir. Teşvik uygulaması ile sosyal yardım yararlanıcılarının, ASPB tarafından bütünlük sosyal yardım sistemi üzerinden İŞKUR’a kaydının yapılması ve İŞKUR tarafından mesleki eğitime ve diğer aktif işgücü programlarına tabi tutulması planlanmaktadır. Mesleki eğitimi veya diğer aktif işgücü programlarını ya da İŞKUR tarafından teklif edilen işi üç kez kabul etmeyenlerin sosyal yardımları durumun İŞKUR veri tabanı üzerinden tespitinden itibaren (bütünlük sosyal yardım sistemi üzerinden) 1 yıl süreyle kesilmesi planlanmaktadır. Söz konusu uygulamanın hayata geçirilebilmesi için ASPB tarafından yürütülen alt mevzuat çalışmalarının tamamlanması gerekmektedir.

2016 yılı itibarıyla sosyal yardım yararlanıcılarından İŞKUR hedef kitlesine giren kişilerden; 560.214’ü İŞKUR’a kayıtlıdır/kaydedilmiştir. Bu kişilerden 68.985’inin istihdamı sağlanmıştır.

Kaynak: (1) İŞKUR 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s. 40-41 (Erişim Tarihi; 27 Haziran 2017)

B) Çocuk ve yaşlı bakımlarına yönelik sosyal yardımlar kadın istihdamını destekleyecek şekilde yapılmalıdır

Çocuk ve evde bulunan yetişkinlere yönelik bakım yükümlülükleri kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Başta merkezi yönetim olmak üzere kamu kurumları ve yerel yönetimlerin bu konuda sistematik yardımları (tek seferlik ve belirsiz olmayan) kadınların çalışmasını önemli derecede teşvik edecektir. Bu çerçevede özellikle yerel yönetimlerin merkezin yaşlı ve engellilere desteklemeye yönelik programlarını çocuk programı destekleriyle geliştirmeleri olumlu bir katkı sağlamış olacaktır.

Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik olmak üzere “TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın (2007 ve 2014)” raporlarında önerdiğimiz “**aile yardımları sigortası**” ve “**bakım sigortası**” modeli orta ve uzun vadede sorunun çözümünde yapısal bir iyileşme sağlayacaktır.

Bu şekilde çocuk, yaşlı ve engelli gibi yetişkinlere yönelik giderlerin hane içindeki mali baskısı azaltılmış olacaktır. Bu yapının sosyal güvencilik sistemi ile ilişkilendirilmesi bu yardımların istihdamı destekleyici niteliğini güçlendirmiş olacaktır.

C) Eğitimine devam eden kadınlara yönelik eğitim amaçlı yardım ve destekler okul ve istihdam odaklı ele alınmalıdır

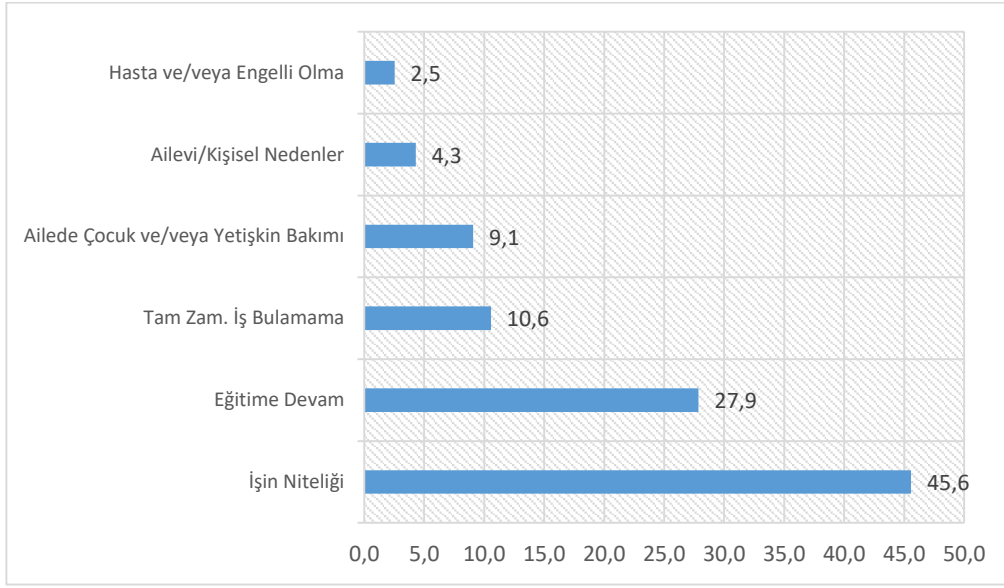
Sosyal yardımların dağılımında eğitim ve nitelikli çalışan kadına yönelik destekler, önemli ve ihmal edilen bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların ücret seviyelerini etkileyecek önemli unsurların başında eğitim ile sahip oldukları beceri ve yeterlik düzeyleri gelmektedir. Bu çerçevede içinde kadın istihdamına yönelik olmak üzere eğitim amaçlı sosyal desteklerin daha aktif bir şekilde kullanılmaya başlanması gerektiği düşünülmektedir.

Yarı zamanlı çalışma nedenleri sorulduğunda, özellikle en düşük aylık gelire sahip olan yarı zamanlı çalışan kadınların yüzde 30’a yakını eğitime devam etmesini ikinci ana gerekçe olarak öne çıkarmıştır. Bu ise görece olarak yoksul olan bu gruptaki kadınlara yönelik eğitim amaçlı sosyal desteklerin önemini artırmaktadır. Bu kapsamda eğitime devam eden kadınlara yönelik, eğitim kredisi, eğitim materyal desteği gibi başlıklarda sosyal destekler yapılmalıdır.

Bu anlamda işbaşı eğitim programları desteği kısmi de olsa bir eğitim desteği niteliğini taşımaktadır. Bu şekilde programa katılan üniversite öğrencileri ise zorunlu stajlarını bu program aracılığıyla yapma şansına sahip olmakta ve kazandıkları deneyim yanında net asgari ücret seviyesinde (1.300 TL) bir aylık gelir elde etmektedir.

Bu ve benzeri uygulamaların yaygınlaştırılması kısa dönemde işgücü maliyetinin bir kısmını kamunun üstlenmesi açısından önem taşımakla birlikte orta ve uzun vadede temel sorunun işgücü verimliliğini yükseltmek olduğunu dikkate alan programların geliştirilmesine de ihtiyaç bulunmaktadır.

Şekil 10- En Düşük Gelire Sahip Yarı Zamanlı Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri



Kaynak: 2015 Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

D) Merkezi ve yerel kurumlar (Belediyeler) arasında koordinasyon ve işbirliği kültürü, sosyal yardım ve desteklerin uygulanmasına yönelik geliştirilmelidir

Bugün hem merkezi hem de yerel düzeyde sosyal programlar yürütülmektedir. Geniş anlamda kamu sosyal harcamalarının (eğitim, sağlık ve sosyal koruma olmak üzere) GSYH'ye oranı 2016 yılsonu itibarıyla yüzde 16,9'a çıkmıştır. Bu oran dar anlamda sadece sosyal koruma ve güvenlik olarak alındığında yüzde 9,2 seviyesindedir (Yılmaz, 2017).

Bu oranlar izleyen tabloda görüleceği üzere AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında daha düşük olmakla birlikte mevcut sosyal programların etkin kullanılması toplumsal refah, eşitlik ve işgücü verimliliği açısından kritik görülmektedir. Bu yardımların aile, eğitim ve istihdam odaklı bir yönde yeni programlarla güçlendirilmesi ve yerel dinamikleri de dikkate alacak şekilde tasarlanmasının kaynak kullanımında etkinlikle beraber ekonomik büyümeye de önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal güvenlik sistemi, bireyleri hayatın getirdiği gelir azaltan gider arttıran sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünüdür. Türk sosyal güvenlik sistemi içinde kadın ağırlıklı olarak, dul yetim aylıklarından bağımlı olarak sistemden yararlanmaktadır. Bunun bir nedeni kadın istihdamının düzenli ücretli işlerde 10 yıl öncesine kadar düşük seyretmesi, kadının erkek üzerinden sosyal sigorta sisteminden yararlanması olabilir. Yaşlı nüfus oranımız ve emeklilik harcamalarımız dünya ile karşılaştırıldığında kamu emeklilik sisteminin 2000'lere kadar uygulanan erken emeklilik politikaları nedeniyle cömert olduğu söylenebilir. Oysa kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak çocuk, engelli bakım hizmetleri kurumsal değildir ve söz konusu hizmetlere dönük sosyal sigorta harcaması miktarı oldukça düşüktür.

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımını arttırmaya dönük sosyal sigorta prim indirimleri, doğum nedeniyle çalışılmayan sürelerinin borçlanması, doğum sonrası kadına yarı zamanlı çalışma hakkı tanınması, çalışan kadınların çocuklarının büyük anneleri tarafından bakımını sağlayacak büyükanne ödeneği gibi önemli

düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bununla beraber kurumsal çocuk, engelli ve yaşlı bakımı hizmetleri yetersizdir. Oysa çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin kurumsallaşması beraberinde hem erkek hem de kadın istihdamını olumlu yönde etkileyecektir. Kurumsal bakım hizmetleri nedeniyle sosyal güvenceli çalışanların sayısı artarken, söz konusu bakım hizmetleri de ilave istihdam sağlayabilecek, işsizlik oranlarını düşürebilecektir.

Kadınların ortalama gelir seviyesi erkeklerden daha düşüktür. Ortalama ücret seviyesinin düşüklüğü yanında kadınlar arasında ücret farklılaşması erkeklere göre daha adaletsiz bir yapı göstermekte ve bu gelişim devam etmektedir. Çalışan kadınların toplamda yüzde 7,2'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu oran en düşük gelir grubunda yüzde 15,9'a kadar çıkmaktadır. Çalışan kadınların yaklaşık yüzde 1'i ek iş baktıklarını söylemişlerdir. Özellikle düşük gelir gruplarında bu oran yükselmektedir. Ek iş arayan kadınların yüzde 40'ı en düşük aylık gelir elde eden gruptandır. Türkiye'de çocuk ve kadın yoksulluğu erkek yoksulluğunun üzerindedir. Yetişkin yoksulluğu 2014 yılında yüzde 22,4 seviyesindeyken bu oran çocuk yoksulluğunda ortalama yüzde 32,5'e çıkmaktadır. Cinsiyete göre ise yetişkin ve çocuklarda kadın yoksulluğu erkeklere göre 1 puanın biraz üzerinde daha yüksektir. Kadınların ağırlıklı olarak çalışmıyor olması bu farklılığın temel sebebidir.

Sosyal güvenlik ve sosyal yardım sisteminin kadın istihdamını olumlu yönde etkileyebilmesi için önerilerimiz aşağıda sunulmuştur:

- 1- Son 6 aydır işsiz kadınların istihdamı halinde sosyal sigorta primlerinin 54 aya kadar devlet tarafından ödenmesinde olduğu gibi, özellikle esnaf ve sanatkâr kadınlar için ilk defa iş kuran kadının primlerini düzenli ödemesi kaydı ile primlerinin yarısı Hazine tarafından karşılanabilir.
- 2- Kadınlara dönük sosyal sigorta prim ve KOSGEB istihdam teşvikleri hakkında işverenler ve mali müşavirler, İŞKUR iş ve meslek danışmanları tarafından sürekli bilgilendirilmelidir.
- 3- Doğum borçlanması kadın istihdamını teşvik edebilmesi için aynı erkeklerde olduğu gibi, 2008 sonrası işe giren kadın sigortalılar için doğum sonrasında çalışmak kaydı ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primlerinin devlet tarafından ödenmesi işgücü piyasasına hiç girmemiş ya da girmiş ayrılmış kadının tekrar işgücü piyasasına girişini kolaylaştırabilir.
- 4- Kurumsal çocuk bakım hizmetleri, kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin finansmanı, kurumsal yapılanması, sunulan hizmetler tek bir elden koordine edilmeli ve denetlenmelidir.
- 5- Bakım sigortası kurulana kadar, bakım ücreti alan kadınların düşük sosyal sigorta primi ödeyerek sosyal güvenceye erişimleri sağlanmalı ya da emeklilik primleri Hazine tarafından karşılanmalıdır.
- 6- Nitelikli bakım personeli yetiştirmek için meslek lisesi, ön lisans ve lisans düzeyinde programlar açılmalı, kurumsal bakım için nitelikli personel sayısı artırılmalıdır.
- 7- Ücret seviyesindeki yetersizlik aynı zamanda kadının içinde yaşadığı hanenin harcama ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. İşgücü verimi açısından da önemli olan bu hususun hanenin yaşam kalitesini doğrudan etkileyecek sosyal yardım ve destek programlarıyla iyileştirileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede, sosyal yardımlarda genel bir kural ve yaklaşım olarak sigortalı olarak çalışıyor olmanın getirdiği engelin yumuşatılması gerektiği düşünülmektedir.
- 8- Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik olarak “aile yardımları sigortası” ve “bakım sigortası” modeli orta ve uzun vadede sorunun çözümünde yapısal bir iyileşme sağlayacaktır. Bu şekilde çocuk, yaşlı engelli gibi yetişkinlere yönelik giderlerin hane içindeki mali baskısı azaltılmış olacaktır. Bu yapının sosyal güvenlik sistemi ile ilişkilendirilmesi bu yardımların istihdamı destekleyici niteliğini güçlendirmiş olacaktır.
- 9- Yarı zamanlı çalışma nedenleri sorulduğunda, özellikle en düşük aylık gelire sahip olan yarı zamanlı çalışan kadınların yüzde 30'a yakını eğitime devam etmesini ikinci ana gerekçe olarak öne çıkarmıştır. Bu

kapsamda eğitime devam eden kadınlara yönelik, eğitim kredisi, eğitim materyal desteği gibi başlıklarda sosyal destekler yapılmalıdır.

10- Merkezi ve yerel kurumlar (belediyeler) arasında koordinasyon ve işbirliği kültürü sosyal yardım ve desteklerin uygulanmasına yönelik geliştirilmelidir. Bu şekilde fonksiyonel bir işbirliği ile yardımların aile, eğitim ve istihdam odaklı bir yönde yeni programlarla güçlendirilmesi ve yerel dinamikleri de dikkate alacak şekilde tasarlanması kaynak kullanımında etkinlikle beraber ekonomik büyümeye de önemli bir katkı sağlayacaktır.

11- Çocuk yoksulluğu ile yetişkin yoksulluğu arasında belirgin bir farklılık görülmektedir. Bu farklılık Türkiye’de kadın politikalarıyla birlikte çocuğa yönelik kamu politikalarının da gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Plan Bütçe Komisyon Tutanağı
https://www.csgeb.gov.tr/media/3979/komisyon_tutanaklari.pdf
- Emil, Ferhat, Hakkı Hakan YILMAZ. 2008. “Social Expenditures at Different Levels of Government: Turkey - A Background Study”, Prepared for World Bank Social Policy Work.
- EURSTAT, 2016. Social Protection Database (Erişim Tarihi: Ağustos 8, 2016).
- EYHGM (2017), Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Veriler, Ankara
- İlkaracan İpek, Kijong Kim, Tolga Kaya (2015) Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi (İTÜ BMT-KAUM) ve Levy Ekonomi Enstitüsü, Ağustos, İMAK Ofset
- İŞKUR, 2016 Yılı Faaliyet Raporu
- Janta Barbara, (2014), Caring for children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe, Rand, Europe, Prepared for the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- Karadeniz Oğuz, Hakkı Hakan Yılmaz, (2007) “Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Mali Düzenlemeler”, içinde İş Dünyasında Kadın, Türkconfed, İstanbul, 2007 ss. 63-78
- Karadeniz, Oğuz, H. H. Yılmaz, (2017). İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu 1. Faz Çalışma Sonuçları, TÜRKONFED
- Karadeniz, Oğuz, H. Hakan Yılmaz, (2014), İş Dünyasında Kadın Raporu, TÜRKONFED, İstanbul
- KOSGEB (2017) 2016 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara
- Kumaş, H. (2017). İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği. Çalışma ve Toplum, 53(2).
- OECD. 2014.” Looking at social protection globally, in the OECD and in the Asia / Pacific region”. In “Society at a Glance: Looking at social protection globally, in the OECD and in the Asia/Pacific region” (pp. 53–70).
- SGK, (2016) Sigortalı İstatistikleri, Aralık
- SGK, (2017), Temel Göstergeler, Ankara
- TÜİK Sosyal Koruma İstatistikleri 2008-2015, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1040 (Erişim tarihi:05/07/2017)
- TÜİK (2007) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
- TÜİK (2007) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
- TÜİK (2015) Hane Halkı gelir Yaşam Koşulları Mikro Veri seti
- TÜİK (2015) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
- TÜİK (2015) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
- TÜİK, (2014), İstatistiklerle Çocuk
- TÜİK, (2016), Aile Yapısı Araştırması, www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:26/02/2017)
- TÜİK, 2007 ve 2015 Yılları İşgücü Verileri
- TÜİK, 2014 Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri
- Uysal, G. (2013). Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor. BETAM Bahçeşehir Üniversitesi
- Yılmaz, H. Hakan, (2016), Ankara ve Şanlıurfa Yatırım Teşviklerinin Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi, Şanlıurfa ve Ankara İlleri Karşılaştırmalı Teşvik Politikaları Dün-Bugün-Yarın, Harran Üniversitesi-Karacadağ Kalkınma Ajansı, Şanlıurfa

- Yılmaz, H. Hakan, (2017), Government, Redistribution and Social Protection, UNDP (Yayınlanma Aşamasında)
- <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1> Erişim Tarihi:06/07/2017
- <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1> Erişim Tarihi:06/07/2017
- <https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0098/> Erişim Tarihi:05/07/2017