

## DENET DUYURU

### Vergi

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Duyuru Tarihi : 15.03.2021  
Duyuru No : 2021/040  
Yayımlandığı Yer : DÜNYA GAZETESİ - 08.03.2021

BDO Türkiye

### KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ DURUMU VE BAZI ÖNERİLER

8 Mart 1857’de New York’ta grev başlatan tekstil işçisi kadınlar, hiç şüphesiz, Dünya Kadınlar Günü’nün, diğer adıyla Dünya Emekçi Kadınlar Günü’nün tohumunu attıklarını tahmin edemezlerdi. Amaçları, 16 saat olan günlük çalışma süresinin 10 saate indirilmesi ve ücret artışı sağlamaktı. Yani, bu özel günün ortaya çıkışı, çalışan kadınların hak arayış çabalarına dayanıyor. Peki, aradan 164 yıl geçtikten sonra ülkemiz çalışma hayatında durum nedir? Anlamak için birkaç veriye göz atmak yeterli:

### BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/İstanbul  
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
www.bdo.com.tr

*Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited’in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.*

*BDO International global ağıının toplam gelirleri 2020 yılında 10,3 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167’den fazla ülkede bulunan 1.658 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 91.054 kişi çalışmaktadır.*

*Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.*

**%31** → Kadınların işgücüne katılım oranı

Erkek İKO: %69

**%26** → İşgücü içerisinde olup istihdama katılan kadın oranı

Erkek İO: %60

**%15** → Aynı eğitim düzeyindeki erkek ve kadın çalışanlar arasındaki gelir farkı

Eğitim düzeyi düştükçe fark açılmaktadır.

**130** → Global Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde Türkiye'nin 153 ülke arasındaki yeri

Mevcut iyileşme hızıyla tam eşitlik 167 yıl sonra sağlanıyor.

Pek iç açıcı olmayan bu veriler, ekonomik konjoktüre veya pandemiye bağlı olarak yeni ortaya çıkmış, aşına olmadığımız veriler değil. Türkiye'de kadın istihdam oranı kronik olarak OECD ortalamasının yaklaşık 30 puan altında seyrediyor. Bunun anlamı, kaba bir hesaplamayla üretim, dolayısıyla gelir potansiyelinin %15'inin, sadece kadınların iş hayatına yeterince katılamaması nedeniyle kullanılmamasıdır. Avrupa'da açık ara en kötü orana sahibiz. Tüm bölgeler itibariyle sadece Kuzey Afrika ve Ortadoğu bizden kötü performans gösteriyor. İstihdamda olan kadınların ücret eşitsizliğinin yanı sıra, kendilerine uygun olmayan iş ortamları, çeşitli olumsuz davranışlar, cam tavan engeli gibi sorunlarla karşılaştıklarını da vurgulamak gerekir.

İstihdam tarafı bu şekilde. Kadın girişimciliğine baktığımızda, görece olumlu bir tablo ile karşılaşıyoruz. Kadınlar arasında girişimcilik erkeklere oranla biraz daha hızlı artıyor. Bununla birlikte, erkek girişimci sayısı hala kadın girişimci sayısının 2 katından fazla. Bu oran AB ülkelerinde de çok farklı değil.

	Girişimcilik Oranı - Erkek	Girişimcilik Oranı - Kadın
2013-2016	%22,2	%8,7
2010-2012	%15,8	%5,9
2006-2008	%8,9	%2,8

Kaynak: [Global Entrepreneurship Monitor](#), Türkiye'de Kadın Girişimciler, Karadeniz/2016

## Çalışma hayatında kadınlara yönelik yasal düzenlemeler

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, kadınları özel olarak korunması gereken gruplar arasında değerlendiriyor ve Türkiye de bu gruplandırmayı benimsemiş görünüyor. Ülkemizde bu yaklaşımla düzenlemeler yapılmadığını söylemek haksızlık olur. Ancak, amaçlanan düzeyde etki sağlanamadığı açık. Öncelikle, kadınlara yönelik sosyal güvenlik, vergi ve teşvikler alanındaki bazı uygulamaları hatırlatalım. Yazımızın devamında bu alanlarda yapılabilecek iyileştirmeler hakkında önerilerimiz tartışmaya sunulmakta.

### İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler

- *Kadınların çalışma hayatında ayrımcılığa tabi tutulmaması güvence altına almaktadır.*  
İşin niteliği zorunlu kılmadıkça, cinsiyet veya hamilelik nedeniyle farklı işlem yapılamaz. Cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- *Evlilik, hamilelik ve doğum sonrası dönemde çeşitli haklar tanınmakta ve detaylı olarak düzenlenmektedir.*

Hamile çalışanlar için 16 hafta ücretli doğum izni, sağlık kontrolleri için ücretli izin, doğum yapan çalışana isteği halinde, 6 aya kadar ücretsiz izin, gece çalıştırma yasağı, doğum izni sonrası belirli sürelerle çalışma saatinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı, 1 yıl süre ile süt izni verilmektedir.

Hamile veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliğine yönelik çalışma koşul, saat ve yerinin düzenlenme zorunluluğu bulunmamaktadır.

150'den fazla kadın çalışanı olan işyerleri 0-6 yaş çocuk bakımı için yakın bir lokasyonda, münferiden veya diğer işletmelerle birlikte yurt imkânı sağlamak zorundadır.

Eşi çalışan çocuklu sigortalıların ücretsiz izin hakkının kullanılması sonrasında kısmi zamanlı çalışma hakkı vardır.

Kadın çalışanlara evlenmeleri halinde kıdem tazminatlarını alarak işten ayrılma hakkı tanınmaktadır.

### Sosyal güvenlik mevzuatında yer alan düzenlemeler

- *Doğum ve çocuk bakımına yönelik haklar tanınmaktadır.*

Doğumdan önceki ve sonraki 8'er haftalık sürede çalışılmayan her gün için günlük kazancının üçte ikisi oranında geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine emzirme ödeneği verilmektedir.

Doğum nedeniyle çalışamayan sürenin sigorta primlerinin ve gün sayılarının telafisi amacıyla doğum borçlanması hakkı verilmiştir.

Engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıların erken emeklilik hakkı vardır.

### Gelir Vergisi Kanunu

- *Kreş ve bakım evi hizmeti için gelir vergisi istinası sağlanmıştır.*

İşverenlerce, kadın çalışanlara kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler gelir vergisinden istisnadır. İşverenlerce bu hizmetin verilmediği durumlarda, bu hizmeti sağlayan mükelleflere yapılan ödemeler de her bir çocuk için brüt asgarî ücretin %50'sini aşmamak üzere gelir vergisinden istisnadır.

### Destek programlarında sağlanan avantajlar

- *KOSGEB'in bazı destek programlarında kadın girişimcilere daha yüksek tutarda destek sağlamaktadır.*

Girişimcilik Destek Programları'nda her 2 dönemde kadın girişimcilere 5.000'er TL daha fazla destek sağlanmaktadır. Benzer şekilde KOBİ finansman desteklerinde kredi üst limiti kadınlar için 50.000 TL yerine 70.000 TL olarak belirlenmiştir.

- *[Tarım](#) ve kırsal kalkınma alanındaki hibe projelerinde kadınlara avantaj sağlanmaktadır.*

TKDK destek programları, kadınlar tarafından yapılan hibe başvurularında destek oranının artırılması veya değerlendirme aşamasında ilave puan verilmesi şeklinde pozitif ayrımcılık uygulamaktadır. Tarım Bakanlığı'nca yürütülen KKYDP hibe programında ise kadınlara küçük bir puanlama avantajı sağlanmaktadır.

### Değerlendirme ve öneriler

Herhangi bir modern devlette aksi düşünilemeyeceği şekilde, ülkemizde de kadınların iş hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılmayacağı başta Anayasa ve ilgili diğer mevzuatla güvence altına alınıyor. Ancak, bu düzenlemelerin uygulamada ne kadar karşılık bulduğu tartışmaya açık. Örneğin, mevcut durumda kadınlara daha düşük ücret verildiğinin tespiti ve yaptırım uygulaması ne kadar mümkün? Bu hükmü ihlalden dolayı tazminat örnekleri hatırlıyor muyuz? Çalışanın serbestçe belirleme hakkı olmasına rağmen, süt izninin toplu halde kullandırılması gibi bir uygulamaya neden rastlanabilmektedir? Örnekler çoğaltılabilir. Dolayısı ile ilk tespitimiz, şikayet ve denetim mekanizmalarının etkin çalışmadığı yönünde.

İkinci bir gözlemimiz, detaylı yasal düzenlemelerin, özellikle kadınların evlilik, hamilelik ve çocuk bakımı aşamalarını kolaylaştırmaya odaklanmış olması. Ancak, kadınların karşılaştığı doğal eşitsizliğin fiziki farklılık, toplumsal algı gibi farklı gerekçeleri de var. İş hayatında eşitsizliği gidermeye yönelik düzenlemeler farklı eşitsizlik gerekçelerini kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

Tartışılması gereken bir diğer durum ise, kadınlara tanınan hakların genellikle kadınların işgücüne katılımını destekleyici nitelikte olmasıdır. Oysa aynı hakların işvereni kadın istihdamından caydırıcı etkisi de yok sayılamaz. Durumu işveren açısından telefi edecek mekanizmalar kurgulanmamıştır.

Teşvikler tarafında ise, pozitif ayrımcılık etkisi sınırlı kalmaya mahkûm, küçük avantajlar sağlandığını görüyoruz. Bu tespitimizi kırsal kalkınma hibe programlarında kadın yararlanıcı oranının %10 civarında olması ile delillendirmek mümkün. Bu oranın bir kısmının kâğıt üzerinde eş veya akrabaları üzerinden başvuru yapan erkekleri de içermesi olası.

Bu ve benzeri tespitlere istinaden ve salt eleştiri ile yetinmeksizin, bir takım önerileri tartışmaya sunmak isteriz:

- Büyük ölçekli işyerlerinde engelli kotası uygulamasına benzer ancak daha yüksek oranlı kadın çalışan kotası
- Finans kuruluşlarının kadın girişimci ve iş insanlarına özel olarak sağlayacağı kredi imkânlarının kısmen kredi garanti fonu ile desteklenmesi
- Sosyal güvenlik yükümlülüklerinde kadın çalışan istihdamını ödüllendirme amaçlı %5 zamanında ödeme indirimine benzer makul bir oranda indirim uygulaması
- Kadın çalışanların haklarının korunup korunmadığının teftiş programlarında genel inceleme kapsamına alınması veya bu amaçla yapılacak dönemsel incelemeler
- Sadece kadın girişimcilerin kullanımına tahsis edilen iş geliştirme merkezlerinin kurulması ve/veya kurulmasının desteklenmesi
- Hibe programları tasarlayan KOSGEB, Kalkınma Ajansları gibi kurumların değerlendirmede avantaj sağlamak yerine sadece kadın girişimcilerin başvurusuna açık olan destek programları için kaynak ayırması
- Ölçek itibarıyla çocuk bakım yurdu kurma zorunluluğu olmayan işyerlerinin coğrafi olarak gruplandırılması ve ortak yurt kurmalarının desteklenmesi ve/veya bu amaçla kamunun gözetim ve öncülüğünde yurtlar kurulması
- Start up proje finansmanlarında kadın girişimcilere yönelik fonlar oluşturulması

Şüphesiz, salt yasal düzenlemelerle çözülmesi mümkün olmayan, kökleşmiş alışkanlıklar, değer yargıları, ekonomi, işsizlik, eğitim gibi çok parametrelili bir sorun hakkında konuşuyoruz. Bununla birlikte, toplumsal zihniyet ve alışkanlıkların değişiminde yasal düzenlemelerin tetikleyici rolünün örneklerine rastlamak mümkün. BDO olarak, %56'sını kadın çalışma arkadaşlarımızın oluşturduğu kurumumuzda iyileştirilebilecek alanlar olduğunun bilinciyle hareket ediyoruz. Bu yazı ile sadece olumsuz verileri aktararak, malumu bir kez daha ilan etmek yerine, katkı, eleştiri ve geliştirilmeye açık bazı önerileri tartışmaya sunmak istedik.

Kadınlar günü kutlu olsun.

DENET DUYURU  
Sayı : 2021/040/5

