

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ \* SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK SOSYAL KORUMA: TÜRKİYE İLE  
AB ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nalan ARKAN**

**TEMMUZ-2020**

**TRABZON**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ \* SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK SOSYAL KORUMA: TÜRKİYE İLE  
AB ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nalan ARKAN**

**ORCID : 0000-0003-1592-7303**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Güven MURAT**

**TEMMUZ-2020**

**TRABZON**

## **BİLDİRİM**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu Çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Nalan ARKAN

06/07/2020

## ÖNSÖZ

Kadınların çalışma hayatına katılımı, ekonomik özgürlük elde etmelerinin yanı sıra sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması hususunda da oldukça önem arz etmektedir. Fakat kadınlar, toplumsal cinsiyet faktörüne bağlı olarak çalışma hayatında pek çok sorunla karşılaşmakta ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Karşılaşılan bu sorunlar kadınları çalışma hayatının dışına itmekte ve uzun vadede sosyal güvenlikten yararlanma olasılıklarını azaltmaktadır. Tüm bu faktörler, çalışma hayatında kadınlara yönelik sosyal koruma uygulamalarını gerekli kılmaktadır.

Tez çalışmamın hazırlanma ve yazma sürecinde bilgi ve tecrübeleri ile tezime katkı sağlayan, çok yoğun çalışmaları arasında bana vakit ayıran ve sabırla her konuda yardımcı olan değerli danışmanım Prof. Dr. Güven MURAT'a ve yüksek lisans eğitimim boyunca fikirleri ile beni yönlendiren ve akademik gelişimime katkı sağlayan KTÜ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'ndeki değerli hocalarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Temmuz, 2020

Nalan ARKAN

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER .....	V
ÖZET.....	IX
ABSTRACT .....	X
TABLOLAR LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
KISALTMALAR İSTESİ.....	XIII
GİRİŞ .....	1-2

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI .....</b>	<b>3-27</b>
1.1. Tarihsel Süreçte Çalışma Hayatında Kadın .....	3
1.1.1. Dünyada Çalışma Hayatında Kadın.....	3
1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi .....	3
1.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası .....	4
1.1.2. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın.....	6
1.1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem .....	6
1.1.2.2. Cumhuriyet Dönemi .....	7
1.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler .....	7
1.2.1. Ekonomik Faktörler .....	8
1.2.2. Sosyo-Kültürel Faktörler .....	8
1.3. Kadın İşgücünün Niceliksel Boyutu .....	9
1.3.1. Kadınların İşgücüne Katılma Oranı .....	9
1.3.1.1. AB Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılma Oranları .....	9
1.3.1.2. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranları .....	11
1.3.2. Kadınların İstihdam Durumu .....	12
1.3.2.1. AB Ülkelerinde Kadın İstihdamı .....	12
1.3.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı .....	14
1.3.3. Kadın İşsizliği .....	15
1.3.3.1. AB Ülkelerinde Kadın İşsizliği .....	15
1.3.3.2. Türkiye’de Kadın İşsizliği .....	17
1.4. Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Karşılaştığı Sorunlar .....	18

1.4.1. Ayrımcılık .....	18
1.4.2. Ücret Eşitsizliği .....	20
1.4.3. İş-Aile Hayatı Çatışması .....	22
1.4.4. Kayıt Dışı Sektör ve Standart Dışı Çalışmalarda Yoğunlaşma .....	23
1.4.5. Psikolojik Taciz (Mobbing) .....	24
1.4.6. Cinsel Taciz .....	25
1.4.7. Sosyal Güvenlikten Yeterince Yararlanamama .....	25

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK SOSYAL KORUMA .....</b>	<b>28-69</b>
2.1. Kavramsal Olarak Sosyal Koruma .....	28
2.1.1. Sosyal Korumanın Tanımı .....	28
2.1.2. Sosyal Koruma Sistemlerinin Oluşturulmasına Tarihi Bir Bakış .....	29
2.1.3. Sosyal Koruma Tabanlarının Kapsamı .....	30
2.1.4. Sosyal Koruma Tabanlarının Hedefleri .....	32
2.1.5. Sosyal Koruma Tabanlarının İlkeleri .....	33
2.1.6. Sosyal Koruma Tabanları Türleri .....	33
2.1.7. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminde Sosyal Koruma .....	35
2.1.8. Sosyal Korumanın Refah Üzerindeki Etkileri .....	37
2.1.8.1. Gelir Yoksulluğunun ve Eşitsizliğin Azaltılması .....	37
2.1.8.2. Refahın Diğer Boyutlarının İyileştirilmesi .....	38
2.2. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma .....	40
2.2.1. Çalışan Kadınlar için Sosyal Korumanın Gerekliliği .....	40
2.2.2. Çalışan Kadınlar için Sosyal Koruma Programları .....	41
2.2.2.1. İşsizlik Sigortası .....	42
2.2.2.2. Analık Koruması .....	44
2.2.2.3. Sağlık Sigortası .....	46
2.2.2.4. Hayat ve Maluliyet Sigortası .....	48
2.2.2.5. Emeklilik Planları .....	49
2.2.2.6. Finansal Hizmetlere Erişimi Artırmaya Yönelik Politikalar .....	51
2.3. Sosyal Koruma Tabanları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	55
2.4. Kadınların Sosyal Koruma Tabanlarına Erişim Engelleri .....	59
2.4.1. Düşük Katkı Kapasitesi .....	60
2.4.2. Farkındalık ve Faydaların Algılanan Değeri .....	61
2.4.3. İdari Prosedürler .....	62
2.4.4. Sosyo-Kültürel Normlar .....	63
2.5. Kadınlara Yönelik Ulusal Sosyal Koruma Tabanlarının Güçlendirilmesine Yönelik Stratejiler .....	65

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>3. AB ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK SOSYAL KORUMA UYGULAMALARI .....</b>	<b>70-112</b>
3.1. AB Ülkelerinde Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma .....	70
3.1.1. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Korumanın Hukuki Altyapısı.....	70
3.1.1.1. AB Sosyal Şartı .....	70
3.1.1.2. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu .....	72
3.1.1.3. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu .....	72
3.1.1.3.1. Fırsat Eşitliği ve İşgücü Piyasasına Erişim .....	74
3.1.1.3.2. Adil Çalışma Koşulları.....	75
3.1.1.3.3. Yeterli ve Sürdürülebilir Sosyal Koruma.....	76
3.1.2. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Uygulamaları .....	78
3.1.2.1. Sosyal Sigortalar.....	78
3.1.2.1.1. Almanya .....	79
3.1.2.1.2. Danimarka .....	82
3.1.2.1.3. Finlandiya.....	85
3.1.2.1.4. Hollanda .....	88
3.1.2.2. Sosyal Yardımlar .....	91
3.1.2.2.1. Almanya .....	91
3.1.2.2.2. Danimarka .....	93
3.1.2.2.3. Finlandiya.....	94
3.1.2.2.4. Hollanda .....	96
3.1.2.3. İşgücü Piyasası Müdahaleleri .....	97
3.2. Türkiye’de Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma.....	98
3.2.1. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Korumanın Hukuki Altyapısı.....	98
3.2.1.1. 1982 Anayasası.....	99
3.2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu .....	100
3.2.1.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .....	101
3.2.2. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Uygulamaları .....	101
3.2.2.1. Sosyal Sigortalar.....	101
3.2.2.1.1. İşsizlik Sigortası .....	101
3.2.2.1.2. Analık Koruması .....	102
3.2.2.1.3. Sağlık Sigortası .....	104
3.2.2.1.4. Hayat ve Maluliyet Sigortası.....	105
3.2.2.1.5. Emeklilik Planları.....	105
3.2.2.2. Sosyal Yardımlar .....	106
3.2.2.2.1. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu.....	107
3.2.2.2.2. Diğer Sosyal Yardımlar.....	108

3.2.2.3. İşgücü Piyasası Müdahaleleri .....	109
3.3. AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Uygulamalarının Karşılaştırılması .....	111
<b>SONUÇ .....</b>	<b>115</b>
<b>YARARLANILAN KAYNAKLAR.....</b>	<b>118</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>135</b>





## ÖZET

Ekonomik, sosyo-kültürel ve toplumsal değerler gibi birçok faktöre bağlı olarak kadınlar ilkel toplumlardan günümüze kadar çalışma hayatı içerisinde varlığını sürdürmektedir. Ancak toplumun kadına biçtiği rol gereği başta çalışma hayatı olmak üzere hemen her alanda kadınlar cinsiyet faktörüne bağlı olarak birçok sorunla yüzleşmektedir. Kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri; çalışma hayatında cinsiyete bağlı olarak ayrımcılık, fırsat eşitsizliği, kaynaklara erişimde ve üst düzey kademelerde temsil edilmede erkeklere kıyasla daha geride kalmaları gibi çeşitli olumsuz tutumları beraberinde getirmektedir. Tüm bu faktörler, kadınların dezavantajlı grup içerisinde yer almasına neden olmaktadır. Bu noktadan hareketle, çalışma hayatında kadınların karşılaşmış olduğu cinsiyete bağlı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, fırsat eşitliği ve olumsuz koşulların iyileştirilmesi hususunda sosyal koruma en önemli araç olarak görülmekte ve bu anlamda kilit bir rol oynamaktadır. Türkiye de dahil olmak üzere başta Avrupa Birliği ülkeleri ve hemen hemen tüm dünya genelinde çalışan kadınlara yönelik birçok sosyal koruma programları tasarlanmakta ve uygulanmaktadır.

Bu tez çalışması, kadınların çalışma hayatında karşılaşmış oldukları temel sorunları ele alarak, bu sorunların giderilmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması yönünde sosyal koruma uygulamalarının neler olduğunu ve özellikle sosyal koruma uygulamalarının kadınların çalışma hayatlarını ne yönde etkilediğini araştırmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye ve AB ülkelerinde, çalışan kadınlara yönelik uygulanan sosyal koruma programları karşılaştırma yapılarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma betimsel bir araştırma olup, çalışmada literatür taramasından yararlanılmakta ve ilgili alanda yayınlanmış kaynaklar referans alınmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda kadınların çalışma hayatında karşılaşmış oldukları sorunların temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğu görülmektedir. Bu hususta toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın işgücünün önemine dair farkındalığın hem küresel olarak hem de Türkiye’de arttığı ve bu bağlamda birçok sosyal koruma politikasının/programlarının uygulandığını söylemek mümkündür. Gerek AB’de gerekse Türkiye’de uygulanan tüm bu program ve politikalar, kadınların çalışma hayatındaki konumunu iyileştirmekle birlikte yine de toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanamadığı ve kadın istihdamının istenilen düzeye erişemediği gözlemlenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Hayatında Kadın, Kadın İşgücü, Sosyal Koruma, Sosyal Güvenlik, Avrupa Birliği.

## ABSTRACT

Depending on many factors such as economic, socio-cultural and social values, women continue to exist in working life from primitive societies until today. However, women face many problems depending on the gender factor in almost every field, especially working life, as a result of the role that society imposes to women. Gender roles imposed on women; it brings along various negative attitudes such as discrimination based on gender in the working life, inequality of opportunity, being behind the men in terms of access to resources and representation at higher ranks. All these factors cause women to be in the disadvantaged group. From this point of view, social protection is seen as the most important tool in preventing all kinds of gender-based discrimination faced by women in working life, ensuring gender equality, improving equal opportunities and negative conditions, and plays a key role in this regard. Many social protection programs are designed and implemented for women working in European Union countries and almost all over the world including Turkey.

This thesis study examines the basic problems that women face in working life and investigates what social protection practices are in order to overcome these problems and ensure sustainable development, and in particular how social protection practices affect women's work lives. In this respect, in Turkey and in the EU, social protection programs that applied for working women are assessed by comparison. This study is a descriptive research, make use of literature review in the study and references published in the related field are taken as reference. As a result of the study, it is seen that gender-based discrimination is the basis of the problems women face in working life. In this regard, it is possible to say that awareness about the importance of gender equality and the female workforce has increased both globally and in Turkey and in this context, many social protection policies / programs are implemented. Although all these programs and policies implemented both in the EU and in Turkey improve the position of women in working life, it is observed that gender equality is not fully achieved and women's employment does not reach the desired level.

**Keywords:** Women in Working Life, Woman Labor Force, Social Protection, Social Security, European Union.

## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo Nr.</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa Nr.</b>
1	AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, (15-64 Yaş (%), 2005-2018).....	10
2	Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, (15+ Yaş Nüfus %, 2005-2018).....	11
3	AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, (20-64 Yaş (%), 2005-2018) .....	13
4	Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, (% , 15+ Yaş, 2005-2018) .....	14
5	AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranı, (%), (2005-2018).....	16
6	Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları, (% 15+ Yaş, 2005-2018).....	17
7	AB Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (Düzeltilmemiş Formda) 2010-2017 (%) .....	21
8	Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Kategorileri ve Temel İlkeler (Ön Taslak) .....	73
9	Seçili AB Ülkelerinde ve Türkiye'de Uygulanan Sosyal Koruma Programları .....	111

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil Nr.	Şekil Adı	Sayfa Nr.
1	Sürdürülebilir Kalkınmada Sosyal Koruma Tabanlarının Gerekliliği .....	36



## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AEA	: Avrupa Ekonomik Alanı
ASGK	: Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu
ASHS	: Avrupa Sosyal Haklar Sütunu
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
AY	: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BM	: Birleşmiş Milletler
EC	: European Commission – Avrupa Komisyonu
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HDR	: Human Development Reports – İnsani Gelişim Raporu
ILO	: International Labour Organization – Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: International Monetary Fund - Uluslararası Para Fonu
İGE	: İnsani Gelişim Endeksi
İK	: İş Kanunu
İSK	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KNT	: Koşullu Nakit Transferleri
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development – Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SKG	: Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi
SKH	: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SYDTF	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu
SYDV	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UNDP	: United Nations Development Programme - Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

## GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatı içerisinde yer alması, ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği ve sosyal kalkınmanın sağlanması hususunda şüphesiz önemli bir yere sahiptir. Çalışma hayatında yer alan kadınlar, ekonomik özgürlük elde etmelerinin yanı sıra özgüvenlerini geliştirmekte, sosyal statü kazanmakta ve aynı zamanda toplumsal hayat içerisindeki konumlarını güçlendirerek saygınlıklarını artırmaktadırlar. Ancak toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümü ve kadına yüklenen geleneksel roller, kadınların hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında birtakım sorunlarla ve eşitsizliklerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Kadınlar çalışma hayatı içerisinde cinsiyete bağlı olarak işe alınma, yükselme, ücretlendirme ve karar alma gibi pek çok alanda ayrımcılığa maruz kalmakta ve erkeklere kıyasla birçok haktan daha düşük oranda faydalanmaktadır. Bu durum kadınları çalışma hayatının dışına itmekte ve uzun vadede sosyal güvenceden yararlanma fırsatlarını azaltmaktadır. Dolayısıyla tüm bu olumsuz faktörler, kadınların daha kırılgan olmalarına ve sosyal koruma müdahalelerine daha fazla ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır.

Sosyal koruma her şeyden önce bir insan hakkıdır ve insan refahını artırma, yoksulluk ve ayrımcılıkla mücadele etme ve kadınlar gibi dezavantajlı grupların sosyal dışlanmasını önleme konusunda en önemli politika araçlarından biri olarak görülmektedir. Sosyal korumanın, kadınların en çok maruz kaldığı cinsiyet eşitsizliğinin ve buna bağlı olarak ayrımcılığın önlenmesi, işgücü piyasasına katılımlarının sağlanması ve sosyal statülerinin artırılması gibi birçok alanda kadınların güçlendirilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu anlamda atılan en önemli adımlardan biri ILO'nun kabul ettiği "Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı"dır. Bu karar, kapsamlı bir sosyal koruma sisteminin nasıl olması gerektiği konusunda geniş bir rehberlik sunmakla birlikte, insan onuruna yaraşır biçimde yaşayabilmek için gereken temel sosyal güvenlik garantilerini sunmayı ve evrensel bir korumayı hedeflemektedir. Bu bağlamda öncelikli olarak tüm kadınlara asgari bir gelir güvencesi ve temel hizmetlere erişim hakkının sağlanması temel amaç kabul edilmektedir. Bir diğer önemli adım ise 2015 yılında kabul edilen "Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri"dir. Bu hedefler en genel ifadesiyle her alanda yoksulluğun giderilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve toplumsal refahın sağlanması hususunda evrensel bir koruma sağlamayı amaçlamaktadır.

Kadınların güçlendirilmesi, çalışma hayatına katılımının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi temel amaçlar için tüm bu önemli adımlar doğrultusunda uygulanan programlar/politikalar, gerek AB ülkelerinde gerekse Türkiye'de kadınların çalışma hayatı ve toplumsal hayat içerisindeki konumunu iyileştirmekte ve kadın istihdamının artmasına katkı

sağlamaktadır. Uygulanan politikalar her ne kadar olumlu etkilere sahip olsa da hem AB ülkelerinde hem de Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği ne yazık ki tam olarak sağlanamamıştır ve kadınlar hemen her alanda halen erkeklerin oldukça gerisinde kalmaya devam etmektedir. Bununla birlikte kadın istihdamı da kaydedilen ilerlemelere rağmen istenilen seviyeye ulaşamamıştır.

Bu noktadan hareketle, yapılan çalışmada kadınların çalışma hayatı içerisindeki konumunun AB’de ve Türkiye’de hangi boyutta olduğu ve karşılaştıkları temel problemlerin neler olduğu araştırılacak olup, çalışma hayatındaki kadınlara yönelik uygulanan sosyal koruma programları AB ve Türkiye açısından ele alınacaktır. Bununla birlikte, uygulanan programların artıları ve eksileri belirlenerek, ilgili alanda çözüm önerilerine yer verilecektir.

Bu kapsam dahilinde çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak dünya genelinde ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatı içerisindeki konumunun tarihsel süreci ve çalışma hayatına katılımlarını etkileyen faktörler ele alınmaktadır. Daha sonra kadın işgücünün sayısal boyutu araştırılarak hem AB’de hem de Türkiye’deki kadın işgücünün mevcut durumuna ilişkin kantitatif verilere yer verilmektedir. Son olarak ise kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar üzerinde durulmaktadır.

İkinci bölümde, sosyal koruma kavramı detaylı bir şekilde ele alınarak sosyal koruma tabanlarının neler olduğu, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’ndeki (SKG) konumu, sosyal korumaya ilişkin ILO standartları ve sosyal korumanın refah üzerindeki etkilerinden bahsedilmektedir. Daha sonra, çalışan kadınlar için sosyal korumanın neden gerekli olduğu, bu alanda hangi programların uygulandığı ve sosyal koruma programları ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkiye değinilmektedir. Son olarak ise kadınların sosyal koruma tabanlarına erişim engelleri açıklanarak, kadınlara yönelik ulusal sosyal koruma tabanlarının güçlendirilmesine yönelik stratejilerden söz edilmektedir.

Üçüncü ve son bölümde ise ilk olarak hem AB’de hem de Türkiye’de, çalışan kadınlara yönelik sosyal korumanın hukuki alt yapısına değinilerek çalışan kadınlara yönelik uygulanan sosyal koruma programlarına yer verilmektedir. AB ülkelerinde uygulanan programlar, üye ülkeler arasından seçilmiş olan Almanya, Danimarka, Hollanda ve Finlandiya çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu ülkeler, üye ülkeler arasında refah seviyesi en yüksek olan ve özellikle kadınlara yönelik sosyal koruma düzeyinin daha geniş ve kapsayıcı olması nedeniyle seçilmiştir. Bölümün son kısmında ise; uygulanan programlar genel olarak AB ülkeleri özel olarak ise bu dört üye ülke ile Türkiye arasında karşılaştırma yapılarak değerlendirilmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI

#### 1.1. Tarihsel Süreçte Çalışma Hayatında Kadın

Tarihsel süreç içerisinde kadınların çalışma hayatına katılımı, dünya genelinde Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası olarak değerlendirilmekte iken; Türkiye’de ise Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet dönemi olarak değerlendirilmektedir.

##### 1.1.1. Dünyada Çalışma Hayatında Kadın

Kadınlar, tarihsel süreç içerisinde ilkel toplumlardan günümüze kadar her dönem farklı statülerde ekonomik faaliyetlerde yer almıştır. Her dönemin değişen koşul ve niteliklerine bağlı olarak kadınların çalışma hayatındaki rolleri de farklılıklar göstermektedir. Kadınlar, geçmişte köle, çırak, yamak gibi roller üstlenmişlerdir. Ancak ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ücretli işgücü olarak çalışma hayatına katılmışlardır (Sümer, 2015: 21-22). Bu nedenle kadınların çalışma hayatındaki rolü ve gelişimi, Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası olmak üzere iki ayrı başlık altında ele alınacaktır.

##### 1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi

Sanayi Devrimi öncesi toplumlar, ilkel toplumlar, köleci toplumlar ve Orta Çağ toplumları gibi ayrı dönemler halinde değerlendirilebilir. İlkel toplumlarda kadın ve erkekler, göçebe bir yaşam tarzını benimseyerek belirli bir iş bölümü içerisinde çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır (Aytaç, 2017: 4). İlkel toplumlarda geçim biçimi, bireylerin ihtiyaçlarının dışında artı üretim olmadan, doğadaki hazır besinleri elde etmek olan avcılık ve toplayıcılık şeklinde olmuştur. Dolayısıyla bu toplumlarda toplumsal eşitsizlik pek yoktur. Bireyler arasında sadece rol farkları bulunmaktadır. Erkekler genelde yerleşim yerinden uzakta avcılıkla uğraşırken, kadınlar ise öncelikli olarak çocukların bakımı ve beslenmesinin yanı sıra yerleşim yerine yakın alanlarda toplayıcılık görevini üstlenmişlerdir. Böylece kadın ve erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının ilkel toplumlarda şekillenmeye başladığı söylenebilmektedir (Şenel, 2006: 134-139).

Zamanla göçebe toplum düzeninden yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapılarında önemli değişimler yaşanmıştır (Kaya, 2009: 9-10). Toprağın



işlenmeye başlanması, hayvanların evcilleştirilmesiyle birlikte tarımda hayvan gücünden yararlanılması verimliliği artırmış ve ürün fazlasına neden olmuştur. Böylece insanlar ihtiyaçları dışında da ürün üretmeye başlamışlardır (Ören ve Yüksel, 2012: 45). Bu gelişmelerle birlikte mübadele ekonomisi hız kazanmış ve beraberinde ticaret hayatı başlamıştır. Üretim alanlarında yaşanan gelişmelerle tarımsal faaliyetler artmış, madencilik ve balıkçılık gibi yeni iş alanları ortaya çıkmıştır (Şenol ve Mazman, 2013). Bu dönemde yaşanan gelişmeler erkeğin toplumsal statüsünü artırırken kadının erkeğe göre daha pasif kalarak ikinci plana itilmesine neden olmuştur. Erkekler daha çok güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadınların uğraş alanları geleneksel ev işleri ile sınırlı kalmıştır (Sümer, 2015: 22).

Köleci toplum olarak ifade edilen dönemde işgücü ihtiyacının büyük kısmı kölelerden oluşmakta ve bu kölelerin de çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Ancak kadın köleler, erkek kölelere üretim sürecinde katkıda buldukları için aralarında erkek ve kadın köle ayrımı yapılmamaktadır (Aytaç, 2017: 4).

10. yüzyıla kadar devam eden köleci toplum düzeni, yerini Orta Çağ'dan itibaren feodal düzene bırakmıştır. Feodal beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliğinin söz konusu olduğu feodal düzen, 10. ve 15. yüzyıllar arasında geçerli olmuştur. Bu dönemde kırsal bölgeler senyörlerin mutlak egemenliği altında iken, kentlerde ise çeşitli zanaat mensupların bir araya gelerek örgütlendiği loncalar söz sahibi olmuştur (Kaya, 2009: 12).

Feodal toplum düzeninde kadınlar, yoğun olarak tarım sektöründe faaliyet göstermişlerdir. Kırsal alanlarda yaşayan kadınlar, feodal beylerine ait topraklarda aktif olarak çalışarak tarımsal üretimde bulunmuş, kadın ve özellikle kız çocukları feodal beylerin evlerinde ve malikanelerde hizmetçi olarak çalışmışlardır. Kentlerde ise 15. ve 18. yüzyıllar arasında lonca düzeni önem kazanmış, çok yoğun olmasa bile kadınlar da bu düzen içerisinde faaliyette bulunmuşlardır (Aytaç, 2017: 5). Orta Çağ Avrupa'sında terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi işlerde kadınlar ve çocuklar, erkeklerle birlikte çalışmışlardır. Bu dönemde kadınlar, siyaset ve savaş gibi işler dışında pek çok üretim sürecinde önemli bir yere sahip olduğu için genelde ev içinde de etkin bir rol oynamışlardır. Yine bu dönemde zanaatkarların ve çiftçilerin eşleri muhasebe defterlerini tutarken, dul kadınların da bazı işyerlerine sahip olup onları işlettikleri de yaygın olarak görülmüştür (Giddens, 2000: 338-339).

#### **1.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası**

Feodal bir üretim sisteminden fabrikaların egemen olduğu bir üretim sistemine geçiş olarak kabul edilen Sanayi Devrimi, ilk kez 18. yüzyılda James Watt'ın buharlı makineyi icat etmesiyle İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi insanlığın bugüne kadar yaşadığı en büyük değişim dalgası olarak kabul edilmektedir (Şenkal, 2017: 12-13). En çok değişen ve en çok değiştiren çağ

olarak nitelendirilen sanayi çağı, birçok toplumsal, siyasi ve ekonomik gelişmeyi de beraberinde getirmiştir (Ören ve Yüksel, 2012: 49; Bozkurt, 2008: 139). Geçmişte üretim sürecinde kullanılan insan gücü, yerini makinelere bırakmış; küçük zanaat, tezgah ve atölye aracılığıyla yapılan sınırlı üretimin yerini ise kitle ve seri üretimin yapıldığı fabrika üretimi almıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 51).

Sanayi Devrimi'nin kadınlar üzerindeki etkisine bakıldığında, ayrı bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, pek çok ekonomik faaliyetlere katılmışsa da ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte ücret karşılığı emeğini piyasaya arz etmeye başlamıştır. Bu bağlamda Sanayi Devrimi, kadınların ilk kez işgücü piyasasına girmesine ve günümüzdeki anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına neden olan en önemli tarihsel gelişme olarak kabul edilmektedir. Sanayileşme süreci başta İngiltere olmak üzere birçok Batılı ülkede dokuma imalatıyla başlamış ve toplam işgücünün büyük bir kısmını kadınlar oluşturmuştur. Dokuma sektöründe yaşanan gelişmelerle birlikte kadın işgücü sayısı hızla artmış; basit üretim tekniğine bağlı makineler, işbölümü ve uzmanlaşma kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırarak, bu alanda kadın işgücünün erkeklerden daha başarılı olmasını sağlamıştır (Bozkaya, 2013: 72). Yaşanan bu gelişmelerin yanı sıra, o dönemde egemen olan liberal iktisadi anlayışın etkisiyle çalışma koşulları ağırlaşmış, özellikle kadınların erkeklerden çok daha düşük ücretle ve zor şartlar altında çalışmasına neden olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Ayrıca kadınların hem ev hem de işyerindeki rollerinin artması, ev ve işyerinde artan işbölümü nedeniyle erkekler ev dışında çeşitli alanlarda daha fazla yer alırken kadınların çocuk bakımı ve evin düzenlenmesi gibi "ev içi" değerlerle sınırlı kalması, kadınların ikincil konumda olmalarına sebep olmuştur (Giddens, 2008: 801). Bu bağlamda, Sanayi Devriminin kadınların çalışma hayatına katılmasında ve sanayileşme ile birlikte kadın istihdamının artmasında etkin bir rol oynadığı, ancak bununla birlikte dönemin iktisadi anlayışı nedeniyle birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirdiği söylenebilmektedir.

I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında erkeklerin savaşa katılması ile yaşanan işgücü açığı nedeniyle kadınların, erkeklerin yerini alarak işgücü piyasasında sayılarının arttığı görülmektedir. Böylece, kadınlar daha önce sadece erkek işi olarak görülen işleri de yerine getirmeye başlamışlardır (Giddens, 2008: 802-803). II. Dünya Savaşı'ndan sonra ise özellikle hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte kadınların çalışma hayatındaki sayılarının hızla arttığı görülmektedir (Koray, 2012: 262). Savaş sonrasında, sosyal politika alanında önemli adımlar atılmış, toplumda eşitlik ve demokrasi kavramlarının gelişmesi ve kadın hareketlerinin de güçlenmesiyle birlikte tüm dünyada kadın hakları konusundaki duyarlılık gelişmiştir. Süreç içerisinde, demokrasi ve insan haklarının gelişmesi ile birlikte, kadınların çalışma yaşamına katılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde de düzenlemelere gidilmiştir (Koray, 2012: 259).

II. Dünya Savaşı'ndan günümüze gelindiğinde, çalışma hayatına katılan kadınların sayısının giderek arttığı görülmüştür. Yaşanan bu artışın nedenlerine bakıldığında ise, kadın işgücünü destekleyen yasaların ve uygulamaların artması, demografik gelişmeler, eğitim imkânlarının

gelişmesi, esnek çalışma biçimlerinin artması, aile yapısındaki değişim, çalışan kadına yönelik bakış açısının değişmesi, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileştirmeler gibi çeşitli faktörlerin etkili olduğu görülmektedir (Aytaç, 2017: 6-7).

### **1.1.2. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın**

Türkiye’de ücretli kadın emeği olgusu 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Ancak gerçek anlamda kadınların tarım dışı işgücüne katılması 1950’lerden itibaren söz konusu olmuştur (Makal, 2001: 118; Berber ve Eser, 2008: 2). Türkiye’de de kadınların çalışma hayatına katılımı Sanayi Devrimi ile ivme kazanmıştır. Bu süreçte, Osmanlı dönemi ile Cumhuriyet döneminde kadın işgücü bazı farklılıklar göstermektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8). O nedenle Türkiye’de kadınların çalışma hayatı içerisindeki rolü ve gelişimi Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere iki ayrı başlık altında değerlendirilmektedir.

#### **1.1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem**

Osmanlı Devleti’nin ekonomisi tarım ve hayvancılığa, ticarete, el ve ev sanatlarına dayanmaktaydı. 19. yüzyılın ortalarına kadar ekonomik yaşamında pek bir değişim görülmeyen Osmanlı Devleti, 19. yüzyılın ikinci yarısında sanayileşmeye başlamıştır. Ancak o dönemde yaşanan ağır ekonomik, toplumsal ve siyasi koşullardan dolayı Cumhuriyet dönemine kadar sanayi alanında gelişim gösterememiştir (Altan, 2004: 59).

Osmanlı Devleti’nde kadınların geleneksel çalışma alanının başında tarım kesimi gelmekle birlikte çalışma biçimi de genel olarak ücretsiz aile işçiliği şeklinde gerçekleşmiştir. Kadınların tarım dışı faaliyet alanlarına bakıldığında ise genel olarak halıcılık ve dokumacılık alanlarında faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Bu faaliyetler de evlerde kurulu tezgâhlarda ya da ev dışında fabrika niteliği taşımayan küçük atölyelerde gerçekleştirilmekteydi. 19. yüzyılda, özellikle Tanzimat ile başlayan sanayileşme hareketleri ile birlikte o döneme göre ileri sayılabilecek üretim teknikleri kullanan modern ve büyük ölçekli sanayi kuruluşları kurulmaya başlanmıştır. Fabrika niteliği taşıyan bu kuruluşlarda kadınların da çalıştığı görülmektedir (Makal, 2001: 119-120).

Osmanlı döneminde yaşanan sanayileşme süreci, Batı ülkelerindeki gibi kadın ve çocukların yoğun biçimde işgücü içerisinde kullanımına yol açmamıştır. Fakat yine de ipek fabrikaları, halı fabrikaları ve tütün fabrikalarında çok sayıda kadın işçi çalıştırıldığı görülmektedir (Altan, 2004: 64). Türkiye’de kadınların çalışma hayatına yoğun bir biçimde katılımı ilk olarak Balkan Savaşı ile gerçekleşmiştir. Erkeklerin savaşa katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek amacıyla kadınlar, erkek işgücünün yerine geçmeye başlamışlardır. Aynı şekilde I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları ile kadınların işgücü içerisindeki sayıları artmaya başlamıştır (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 55). Savaşa katılan erkeklerden boşalan iş alanlarının doldurulması gerekliliği ve

ekonomik sıkıntılar, kadınların çalışma alanlarının genişlemesine neden olmuştur. I. Dünya Savaşı'na katılan erkeklerden boşalan bazı devlet dairelerine toplu olarak kadın memurlar alınmıştır (Altan, 2004: 64). Dolayısıyla Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılımının, işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler ve ekonomik faktörlerden ziyade daha çok bir zorunluluk neticesinde gerçekleştiği görülmektedir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 55).

### **1.1.2.2. Cumhuriyet Dönemi**

Cumhuriyet döneminde ulusal sanayiye kurup geliştirme çabaları, art arda yaşanan savaşlar nedeniyle erkek nüfusun azalması ve ağır ekonomik koşullar, kadınların çalışma hayatına giderek daha fazla katılmalarına neden olmuştur (Altan, 2004: 225). Cumhuriyet'in kurulmasıyla birlikte kadınların ekonomik ve hukuksal alanda statülerinin iyileştirilmesi ve beraberinde çalışma hayatında daha etkin bir rol alabilmeleri için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Önder, 2013: 39). Bu dönemde alınan kararlar ve kadın-erkek eşitliği doğrultusundaki reformlar ile oluşturulan hukuki ortam, kadınlara tanınan sosyal, siyasi ve hukuki haklar, kadının toplumdaki yerini değiştirmiş ve güçlendirerek işgücü piyasasındaki ağırlığını artırmıştır (Korkmaz, 2016: 303; Altan, 2004: 225).

1950'li yıllarda köyden kentlere göçle başlayan kentsel dönüşümle birlikte kadınların birçoğu ücretsiz aile işçiliğini terk edip, kentlerde tarım dışı alanda çalışmaya başlamışlardır. Kentlere göç eden kadınlar, kent yaşamına uyum ve zihniyet değişikliğinde, aile yaşamında ve aile içi ilişkilerde de birtakım değişiklikler yaşamışlardır. Toplumsal yapıda yaşanan değişim ve gelişmelerle kendine farklı roller yükleyen kadın giderek bilinçlenerek eğitim almaya, konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve çeşitli pek çok sektörde çalışmaya başlamıştır (Berber ve Eser, 2008: 3).

Bu bağlamda, Cumhuriyet öncesi dönemde daha sınırlı olan kadın emeğinin, geçen süreç içerisinde gerek toplum yapısındaki değişim gerekse sosyo-kültürel ve ekonomik koşullarda yaşanan değişim ve gelişmelere bağlı olarak arttığı ve çalışma hayatına daha fazla katılım sağladığı görülmektedir.

Günümüzde kadınlar, işgücü piyasasında daha fazla yer almakla birlikte daha iyi bir konumda bulunmaktadır (Özçelik, 2017: 52). Gün geçtikçe eğitim seviyeleri yükselen kadınlar, ülkede görünür olmaya, daha önce bulunmadıkları alanlarda kendilerini göstererek öğretmenlik, mühendislik, avukatlık ve öğretim görevliliği gibi mesleklerde yer almaya başlamışlardır (Önder, 2013: 41).

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

Geçmişten günümüze kadınların işgücüne katılımında çeşitli faktörler etkili olmuştur. Bir kısmı ekonomik nedenlerle işgücüne katılırken, diğer kısmı çevresel koşullar veya toplumsal değer

ve normlar gereği katılım gösterebilmektedir. Bu faktörleri genel olarak “ekonomik” ve “sosyo-kültürel” olmak üzere iki başlıkta ele almak mümkündür.

### **1.2.1. Ekonomik Faktörler**

Kadınların çalışma hayatına katılmasını etkileyen ekonomik faktörler çeşitlilik göstermektedir. Bazıları zorunluluk sonucu çalışma hayatına katılırken bazılarının da kendi isteği ile katıldığı görülmektedir. Temel neden olarak eşlerin işsiz kalması, yaşam koşullarının bozulması ve artan yoksulluk sonucu birçok kadın, kendisinin ve çocuklarının temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve aile gelirine katkı sağlayabilmek için ücret karşılığı çalışmak zorunda kalmıştır (Öztürk, 2010: 115). Diğer taraftan birçok kadın ise kendi ekonomik bağımsızlığını elde etmek, toplumda statü kazanmak ve aile içindeki konumunu güçlendirmek gibi nedenlerle çalışma hayatına katılmaktadır. Çünkü geleneksel toplum yapısında kadın ve erkeğe biçilen rol gereği kadınlar ev ve özel yaşamı ile sınırlı, üretimden uzak ve ekonomik yönden erkeklere bağımlı olduğu için değersizleşirken, erkekler ise evi geçindiren, ekmek kazanan bireyler olarak toplumsal değer kazanmaktadır. Dolayısıyla çalışma hayatına katılan kadın, ekonomik gelir elde ederek hem özgüvenini geliştirmekte hem de aile ve toplumdaki konumunu güçlendirerek saygınlığını artırmaktadır (Kaya, 2009: 33).

Kadınların çalışma hayatına katılmalarında ve iyi bir konuma sahip olabilmelerinde, eğitim önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar daha çok çalışma yaşamına katılma eğiliminde olurken, düşük eğitilmiş ve düşük nitelikteki kadınlar genellikle ekonomik nedenlerin zorlaşması sonucu çalışma hayatına katılma eğilimi göstermektedir (Alp, 2007: 51). Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, daha yüksek statülü mesleklerde daha yüksek ücretle çalışma olanakları da artmaktadır. Dolayısıyla eğitim, kadınların işgücüne katılım oranlarını da artırmaktadır.

### **1.2.2. Sosyo-Kültürel Faktörler**

Kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer ve normlar, toplumun kadınlara yüklediği roller ve cinsiyete dayalı işbölümü gibi sosyo-kültürel faktörler kadınların çalışma yaşamına katılmasında önemli rol oynamaktadır (Adak, 2007: 140-141).

Evlenme, boşanma ve çocuk sahibi olmayı içeren medeni durum kadınların çalışma hayatına katılmasını etkileyen bir diğer faktördür. Çocukları özellikle okul öncesi çağda olan kadınlar, işgücü piyasasına katılmak yerine daha çok evde çalışmayı tercih etmektedir. Ancak ekonomik durumun yetersizliği, çocukların eğitimi gibi nedenlerden dolayı işgücüne katılmaktadırlar. Benzer şekilde boşanan kadınlar da yoksulluk, eşlerinden yeterli nafaka alamamaları gibi nedenlerle çalışma hayatına katılmaktadır. Kadınların bu katılımı genellikle yarı zamanlı (part-time) işlerde gerçekleşmektedir (Korkmaz, 2016: 304; Erdoğan ve Yaşar, 2018: 20). Dolayısıyla özellikle çocuk

sahibi olan kadınların daha çok işgücü piyasasının dışında kaldığı, katılsalar dahi genellikle güvencesiz işlerde yer aldıkları görülmektedir.

Sosyo-kültürel faktörlerden bir diğeri de kırsal alandan kente yaşanan göç olgusudur. Kırsal alanda genellikle aile çiftliklerinde ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, hizmet ve imalat sektörünün gelişmesi ve daha cazip fırsatlar sunması nedeniyle kentlere göç etmiştir. Kırdan kente göç eden kadınların eğitim düzeyinin kentte yaşayanlara göre daha düşük ve niteliklerinin yetersiz olması, kadınların düşük ücretli ve daha az vasıf gerektiren işlerin yer aldığı kayıt dışı sektörde çalışmasına neden olmuştur. Kırdan kente göç eden kadınlar genel olarak potansiyel vasıfsız işgücü olarak görülmüşlerdir. Dolayısıyla kentteki kadınlara göre daha az beşeri sermayeye sahip olan kadın, ya kayıt dışı sektörde çalışmakta ya da çalışma hayatından kendini çekerek geleneksel ev işlerine geri dönmektedir ( Korkmaz ve Korkut, 2012: 55-56).

### **1.3. İşgücü Piyasasında Kadın İşgücünün Niceliksel Boyutu**

Bu kısımda AB ülkelerinde ve Türkiye’de kadın işgücünün niceliksel boyutu “kadınların işgücüne katılma oranı”, “kadınların istihdam durumu” ve “kadın işsizliği” olarak üç başlık altında ele alınacaktır.

#### **1.3.1. Kadınların İşgücüne Katılma Oranı**

Kadınlar için gerek ekonomik gerekse yaş, eğitim, medeni durum ve toplumsal değer ve normlar gibi sosyo-kültürel faktörler işgücüne katılımlarında belirleyici unsur olmaktadır. Bu faktörler kadınların, geçmişten günümüze işgücü piyasasına farklı biçim ve rollerde katılmasına yol açmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranı yıllar içerisinde genellikle artış eğilimi göstermiş olsa da gerek AB ülkelerinde gerekse Türkiye’de erkeklerin gerisinde kalmıştır.

##### **1.3.1.1. AB Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılma Oranları**

Son 20 yılda kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerlemeler kaydedilmesiyle birlikte, günümüzde her zamankinden daha fazla kadın hem eğitim görmekte hem de işgücüne katılmaktadır. Bununla birlikte yoksulluğun azaltılması ve ekonomik kalkınmanın geliştirilmesi konusunda, cinsiyet eşitliğinin ne kadar önemli olduğuna dair farkındalık da artmaktadır. Bu farkındalığın kanıtı olarak, 2030 Birleşmiş Milletler (BM) SKG’nin kabul edilmesi ve dünya liderlerinin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) kapsamında “toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek” (SKH 5) gösterilebilmektedir. Ancak tüm bu ilerlemelere ve iyileşmeye rağmen, kadınların çalışma dünyasından beklentileri erkeklerinkine eşit olmaktan oldukça uzak kalmaktadır. Bu hususta, kadınların yalnızca işgücüne katılma oranları erkeklerden daha az değil, aynı zamanda işgücüne katılsalar bile işsiz kalmalarının

ve iş kanunu ile sosyal güvenlik kapsamının dışında kalan işlerde yer almalarının daha yüksek olasılıkta olduğu görülmektedir (ILO, 2018: 5)

Tablo 1’de de görüleceği üzere AB ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranı 2005-2018 dönemine ait veriler ile gösterilmektedir. 28 ülkeyi kapsayan AB ülkelerinde 2005 yılında işgücüne katılma oranı erkeklerde %77,5 iken, kadınlarda %62,3 olmuştur. 2018 yılında ise bu oran sırasıyla %79,4 ile %68,4 olarak gerçekleşmiştir. OECD ülkelerinde bu oran 2005 yılında sırasıyla %80,3 - %60,3 iken 2018 yılında %80,4 - %64,6 olmuştur. 2005-2018 dönemi baz alındığında AB ülkelerinde hem erkek hem de kadınların işgücüne katılma oranında artış yaşanırken, OECD ülkelerinde erkeklerin oranında çok az da olsa bir düşüş yaşanmış, kadınlar da ise artmıştır.

**Tablo 1: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, (15-64 Yaş (%), 2005-2018)**

Ülke / Yıl	2005		2008		2010		2012		2014		2016		2018	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
AB (28 ülke)	77,5	62,3	78,1	63,8	77,8	64,6	78,0	65,7	78,3	66,7	78,8	67,5	79,4	68,4
Almanya	80,6	66,9	82,1	69,7	82,4	70,8	82,5	71,9	82,5	72,9	82,2	73,6	82,9	74,3
Avusturya	78,0	64,9	80,0	67,8	80,0	68,9	80,2	70,0	80,0	70,8	80,7	71,7	81,6	72,0
Belçika	73,9	59,5	73,3	60,8	73,4	61,8	72,5	61,3	72,4	63,0	72,3	62,9	72,8	64,3
Birleşik Kral.	83,1	69,6	83,5	70,2	82,5	70,2	82,7	70,7	82,7	71,7	83,0	72,4	83,1	73,6
Bulgaristan	67,0	57,3	72,5	63,1	71,1	62,2	71,0	63,2	72,9	65,0	72,7	64,6	75,9	67,0
Çek Cum.	78,4	62,4	78,1	61,0	78,6	61,5	79,5	63,5	81,2	65,6	82,2	67,6	83,3	69,6
Danimarka	83,6	75,9	84,3	77,0	82,6	76,0	81,4	75,8	81,1	75,0	82,6	77,2	82,1	76,6
Estonya	72,9	67,6	78,1	70,3	76,7	71,0	78,5	71,3	79,3	71,2	81,7	73,1	82,5	75,5
Finlandiya	76,8	72,9	78,1	74,0	76,7	72,5	77,3	73,4	77,1	73,8	77,9	74,1	79,7	76,3
Fransa	75,2	64,4	74,7	65,2	74,9	65,8	75,3	66,3	75,4	67,4	75,6	67,9	76,1	68,5
Hırvatistan	70,0	56,7	72,5	59,0	70,6	59,6	69,8	58,0	70,9	61,3	70,3	60,9	70,9	61,7
Hollanda	82,4	67,8	84,3	71,5	83,4	72,4	83,9	74,0	84,2	73,8	84,4	75,0	84,7	75,8
İrlanda	83,8	63,7	83,9	66,0	79,2	65,0	78,0	64,7	78,6	65,0	79,5	66,8	78,8	67,4
İspanya	82,2	59,7	82,8	64,5	81,8	67,1	81,2	69,3	80,7	69,8	80,5	70,2	80,1	69,7
İsveç	82,7	77,7	81,6	77,0	81,8	76,2	82,6	77,9	83,6	79,3	83,9	80,2	84,6	81,2
İtalya	74,4	50,5	74,3	51,6	73,1	51,1	73,7	53,4	73,6	54,4	74,8	55,2	75,1	56,2
Kıbrıs	82,9	62,5	82,0	65,7	80,4	67,4	80,7	66,9	80,0	69,1	78,7	68,5	79,9	70,4
Letonya	73,9	64,8	78,3	70,3	75,3	70,8	77,1	72,0	77,8	71,6	78,8	74,0	80,5	75,1
Litvanya	72,4	65,2	71,6	65,5	72,0	68,6	73,7	70,1	76,0	71,6	77,1	73,9	78,9	75,8
Lüksemburg	76,0	57,0	74,7	58,7	76,0	60,3	75,9	62,8	77,2	64,2	75,1	64,7	74,7	67,4
Macaristan	67,9	55,1	68,0	54,7	67,8	56,3	69,6	58,0	73,4	60,7	76,9	63,5	79,1	64,9
Malta	78,5	36,4	77,2	40,4	77,8	42,5	78,3	47,5	79,9	52,2	82,5	58,0	84,5	63,1
OECD Ülkeleri	80,3	60,3	80,4	61,3	79,6	61,7	79,5	62,2	79,6	62,8	80,0	63,6	80,4	64,6
Polonya	71,0	58,3	70,9	57,0	72,1	58,5	73,3	59,7	74,6	61,1	75,7	62,0	77,0	63,3
Portekiz	78,9	67,8	79,2	68,9	77,8	69,7	77,3	69,7	76,7	70,0	77,2	70,5	78,1	72,4
Romanya	69,4	55,3	70,6	55,2	73,7	56,2	73,2	56,4	74,3	56,9	74,8	56,2	76,9	58,3
Slovakya	76,4	61,5	76,4	61,4	76,0	61,3	77,1	61,7	77,6	62,8	78,3	65,3	78,7	65,9
Slovenya	75,1	66,1	75,8	67,5	75,4	67,4	73,7	66,9	74,3	67,2	74,5	68,6	78,2	71,7
Yunanistan	78,4	54,5	78,4	55,0	78,3	57,5	76,9	58,3	76,0	59,0	76,2	60,4	76,6	59,9

**Kaynak:** [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#), (Erişim Tarihi: 04.10.2019).

28 AB ülkesine tek tek bakıldığında ise oranların ülkelere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. 2005-2018 döneminde kadınların işgücüne katılım oranındaki en yüksek değişim yüzdesi sırasıyla Malta (%73), Macaristan (%18) ve Lüksemburg (%18) ülkelerinde yaşanmıştır. En düşük değişim yüzdesi yaşanan ülkeler ise Danimarka (%1), Finlandiya (%5), İsveç (%5) ve Romanya (%5) ülkelerinde olmuştur.

Kadınların işgücüne katılma oranı AB ülkelerinin ortalamasına bakıldığında her yıl artış göstermiş olsa da erkeklere oranla daha düşük seviyede kalmaktadır. 2007-2012 dönemine bakıldığında küresel finansal krizin etkisiyle hem AB ülkelerinde hem de OECD ülkelerinde erkeklerin işgücüne katılma oranında düşüş yaşandığı, kadınların oranında ise artış yaşandığı gözlemlenmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının artmasının nedeni yalnızca erkek işgücü ile karşılanamayan işgücü talebinin artması ile değil, aynı zamanda kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret almasından dolayı kadın ile erkek arasındaki ikame ile açıklanabilmektedir (Jaba vd., 2015: 327).

### 1.3.1.2. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranları

Tablo 2’den de görüleceği üzere Türkiye’de cinsiyete göre işgücüne katılım oranı 2005-2018 dönemine ait veriler ile gösterilmektedir. Türkiye’de 2005 yılında erkeklerin %70,6’sı işgücüne katılırken, kadınların %23,3’ü işgücüne katılmıştır. Bu oranlar 2007 yılında erkeklerde %69,8 ile düşme eğilimi gösterirken, kadınlarda %23,6 ile artmıştır. 2005-2007 döneminde erkeklerin işgücüne katılım oranındaki düşüşün nedeni olarak, yaşanan küresel finansal krizden Türkiye’nin de etkilenmiş olması gösterilebilmektedir. 2008 yılından itibaren erkeklerin işgücüne katılım oranı tekrar artış eğilimi göstererek 2018 yılında %72,7, kadınlarda ise %34,2 olmuştur.

**Tablo 2: Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, (15+ Yaş Nüfus %, 2005-2018)**

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2005	46,4	70,6	23,3
2006	46,3	69,9	23,6
2007	46,2	69,8	23,6
2008	46,9	70,1	24,5
2009	47,9	70,5	26
2010	48,8	70,8	27,6
2011	49,9	71,7	28,8
2012	50	71	29,5
2013	50,8	71,5	30,8
2014	50,5	71,3	30,3
2015	51,3	71,6	31,5
2016	52	72	32,5
2017	52,8	72,5	33,6
2018	53,2	72,7	34,2

**Kaynak:** <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>, (Erişim Tarihi: 04.10.2019).



Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının hem AB ülkeleri hem de OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında çok düşük seviyede olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2005-2018 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranı %47’lik bir artış göstererek %34,2’ye yükselmiş olsa da OECD ortalamasının (%62) altında kalmaktadır.

Türkiye’de eğitim seviyesinin kadınların işgücüne katılımında büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir. TÜİK 2019 Haziran ayı işgücü istatistiklerine göre yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71, lise ve dengi okullarda %39, lise seviyesinden düşük eğitim alanlarda ise %28,3 olarak hesaplanmıştır. Bu hususta, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına bağımsız bir şekilde katılmasında temel etken eğitim olmaktadır. Eğitim aynı zamanda, kadınların bireysel özgürlüklerini elde etmelerinde ve ikincil konuma düşmekten kurtulmalarında da en önemli adım olarak görülmektedir. Eğitimle birlikte işgücü üretkenliği artmakta ve ücret düzeyleri yükselmektedir. Bunların yanı sıra, eğitim ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılımını toplum nezdinde meşru hale getirmektedir (Önder, 2013: 49).

### **1.3.2. Kadınların İstidam Durumu**

#### **1.3.2.1. AB Ülkelerinde Kadın İstihdamı**

Tablo 3’te AB ülkelerinde 20-64 yaş arasındaki nüfus içerisinde cinsiyete göre istihdam oranlarına yer verilmiştir. 2007 yılı itibariyle yaşanan küresel finansal krizin istihdama etkilerini görebilmek için 2005-2018 dönemi baz alınmıştır.

Tabloya göre, 2005 yılında AB ülkelerinde erkeklerin %75,9’u istihdam edilirken kadınların %60’ı istihdam edilmiştir. 2012 yılında bu oran erkeklerde %74,6 ve kadınlarda %62,4 iken 2018 yılında sırasıyla %79 ve %67,4 olmuştur. AB ülkeleri genelinde 2005 yılında kadın ve erkekler arasındaki istihdam farkı yüzde olarak 15,9 iken, 2018 yılında bu fark 11,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda 2005-2018 döneminde AB ülkelerinde kadın ve erkek arasındaki istihdam farkı yüzde olarak 4,3 oranında bir azalma kaydedilmiştir. 2018 yılı itibariyle istihdam farkının en yüksek olduğu ülkeler Malta (%22,3), Yunanistan (%21) ve İtalya (%19,8) olurken, farkın en düşük olduğu ülkeler ise Litvanya (%2,3), Finlandiya (%3,7) ve Letonya (%4,2) olmuştur.

**Tablo 3: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, (20-64 Yaş (%), 2005-2018)**

Ülke / Yıl	2005		2008		2010		2012		2014		2016		2018	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
AB (28 ülke)	75,9	60	77,9	62,8	75,1	62,1	74,6	62,4	75	63,5	76,9	65,3	79	67,4
Almanya	75,6	63,1	80,1	67,8	80,4	69,7	82,1	71,6	82,2	73,1	82,7	74,5	83,9	75,8
Avusturya	76,9	64	80,1	67,6	79	68,8	79,3	69,6	78,3	70,1	78,7	70,9	80,7	71,7
Belçika	74,3	58,6	74,7	61,3	73,5	61,6	72,7	61,7	71,6	62,9	72,3	63	73,9	65,5
Birleşik Krallık	82	68,5	81,9	68,8	79,3	67,9	80	68,4	81,9	70,6	83,1	72,1	83,7	73,8
Bulgaristan	66,8	57,1	76,1	65,4	68,6	60,8	65,8	60,2	68,1	62	71,3	64	76,5	68,3
Çek Cum.	80,1	61,3	82	62,5	79,6	60,9	80,2	62,5	82,2	64,7	84,6	68,6	87,4	72,2
Danimarka	82,3	73,7	83,9	75,5	78,6	73	78,6	72,2	79,5	72,2	80,7	74	81,5	74,8
Estonya	74,6	69,7	81,5	72,9	67,8	65,9	75,1	69,4	78,3	70,6	80,8	72,6	83,4	75,6
Finlandiya	75,1	70,8	78,4	73,1	74,5	71,5	75,5	72,5	74	72,1	75	71,7	78,2	74,5
Fransa	:		:	:	:	:	:	:	73,1	65,6	73,8	66,3	75,2	67,6
Hırvatistan	67,3	52,8	72,9	57	67,9	56,4	63,7	52,6	64,2	54,2	66,2	56,6	70,3	60,1
Hollanda	82,4	67,6	85,5	72,2	82,8	70,8	82,3	71	81,1	69,7	82,6	71,6	84,3	74,2
İrlanda	84,2	63,7	81,4	65,4	69,9	61,1	68,8	60,2	74,1	62,3	77,5	65,4	80,3	68,1
İspanya	79,8	55,1	77,9	58,9	69,2	56,3	64,6	54,6	65	54,8	69,6	58,1	73,1	61
İsveç	80,5	75,2	83,5	77,2	81,1	75	81,9	76,8	82,2	77,6	83	79,2	84,7	80,4
İtalya	74,8	48,5	75,3	50,6	72,7	49,5	71,5	50,5	69,7	50,3	71,7	51,6	72,9	53,1
Kıbrıs	85,5	63,8	85,2	68,2	81,7	68,8	76,1	64,8	71,6	63,9	73,8	64,1	79,3	68,9
Letonya	74,3	64,5	79,3	71,9	64	64,5	70	66,4	73,1	68,5	74,7	71,8	79	74,8
Litvanya	75	66,6	75,6	68,7	63,5	65	69,1	67,9	73,1	70,6	76,2	74,3	79	76,7
Lüksemburg	79,4	58,4	77,2	60,1	79,2	62	78,5	64,1	78,4	65,5	76,1	65,1	76	68
Macaristan	69,2	55,6	68,7	54,8	65,5	54,6	67,3	56,2	73,5	60,2	78,6	64,6	82,1	66,8
Malta	79,7	34,8	78,5	39,4	78,2	41,6	79,4	48	81,1	54,3	83,5	58	85,7	63,4
Polonya	65,1	51,7	73	57,3	71,3	57,3	72	57,5	73,6	59,4	76,4	62,2	79,4	65
Portekiz	78,7	66	79,4	67,1	75,4	65,6	69,8	63	71,3	64,2	74,2	67,4	78,9	72,1
Romanya	70,4	56,9	71,6	57,3	73,1	56,5	72,8	56,7	74	57,3	75	57,4	78,9	60,6
Slovakya	72,5	56,7	77,4	60,3	71,9	57,4	72,8	57,3	73,2	58,6	76,9	62,7	79,2	65,5
Slovenya	75,8	66,2	77,4	68,5	74	66,5	71,8	64,6	71,6	63,6	73,3	66,7	79	71,7
Yunanistan	79,3	49,7	80,1	52,6	76	51,8	65	45,2	62,6	44,3	65,8	46,8	70,1	49,1

**Kaynak:** [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1)

2007-2012 döneminde küresel finansal krizin etkisiyle kadınların istihdam oranlarında az da olsa düşüşler gözlenirken Almanya, Avusturya, Belçika, Lüksemburg, Malta ve Polonya gibi ülkelerde artışlar yaşanmıştır. Bu dönem içerisinde erkeklerin istihdam oranlarında ise Bulgaristan, İrlanda, İspanya, Letonya ve Yunanistan'da ciddi düşüşler yaşamıştır.

Küresel krizin, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımı üzerindeki etkileri farklı olmuştur. Erkeklerin işgücüne katılım oranı azalırken kadınların katılım oranı artmıştır. Sonuç olarak kadın ve erkek arasındaki istihdam farkı kapanmasa da kriz boyunca daralmıştır (Murat, 2017: 15). Tablo

3'teki verilere göre, kriz öncesi ve sonrası kadın-erkek arasında istihdam farkı değişimine bakılacak olursa 2005 yılında AB (28 ülke) ülkelerindeki istihdam farkı ortalama %15 iken 2012 yılında fark %12'ye düşmüştür. Benzer şekilde bu fark sırasıyla İspanya'da ortalama %24'ten %10'a, Malta'da %44'ten %31'e ve İrlanda'da %20'den %8'e düşmüştür.

### 1.3.2.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı

Türkiye'de kadın istihdamı, AB ülkeleri ile kıyaslandığında çok düşük seviyelerde kalmaktadır. Türkiye'de kadın istihdamının düşük olması, emek faktörünün büyük bir kısmının üretimde kullanılmamasının yanı sıra aynı zamanda GSMH'nin da azalması anlamına gelmektedir (Murat, 2017: 23).

Tablo 4'te Türkiye'de 2005-2018 dönemine ait cinsiyete göre istihdam oranlarına yer verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere 2005 yılında kadın istihdamı %20,1 iken 2018 yılında bu oran %29,4'e yükselmiştir. Yıllar itibariyle kadın istihdamı sürekli artış eğilimi göstermiş olsa da erkeklerle kıyaslandığında aradaki fark oldukça yüksektir.

**Tablo 4: Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, (% , 15+ Yaş, 2005-2018)**

Yıllar	Erkek	Kadın
2005	60,8	20,1
2006	60,4	20,3
2007	60	20,3
2008	59,9	20,9
2009	58,4	21,7
2010	60,3	23,4
2011	62,7	25
2012	62,7	25,7
2013	62,9	26,5
2014	64,8	26,7
2015	65	27,5
2016	65,1	28
2017	65,6	28,9
2018	65,7	29,4

**Kaynak:** <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/i8sgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Türkiye'de, işgücü piyasası içerisinde tarım sektörünün istihdam açısından önemini azalarak da olsa varlığını sürdürdüğü görülmektedir (Koray, 2012: 299). Hanehalkı işgücü araştırması 2016 yılı verilerine göre kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde, hizmet sektörü %55,4 oranla ilk sırada yer alırken, tarım sektörü %28,7 ile ikinci sırada ve sanayi sektörü ise %15,9 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla hizmet sektöründe %53, tarım

sektöründe %15,5 ve sanayi sektöründe ise %31,6 olarak gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>). Bu verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye’de kadınlar en çok hizmet sektöründe, erkekler ise sanayi sektöründe istihdam edilmektedir.

### **1.3.3. Kadın İşsizliği**

#### **1.3.3.1. AB Ülkelerinde Kadın İşsizliği**

İşsizlik oranı ve işsizlik düzeyi, ülkelerin ekonomik gelişmelerini yansıtmaktadır. İşsizlik genellikle üretimin düşmesinin ardından yükselmekte, üretimin artmaya başlamasıyla birlikte tekrar düşmektedir. Artan üretim ile işsizlik oranının düşmesi arasındaki bu zaman aralığı oldukça uzun olabilmektedir (Eurostat, 2018: 60).

Günümüzde, sosyal devlet ve sosyal politika uygulamaları bakımından en belirleyici değişim ve en büyük sorun alanı olarak, işsizliğin artması ve kalıcı hale gelmesi görülmektedir. En gelişmiş ülkelerde büyüme yaşanmasına rağmen işsizliğin devam etmesi, ileri refah uygulamaları olan ülkelerde de işsizliğin yaşanması ve yeterli çözüm üretilememesi söz konusudur. Bu durumun teknolojik gelişmeler, sermaye hareketliliği ve işgücü piyasasının küreselleşmesinin bir sonucu olarak işsizliğin artık küresel, yapısal, kalıcı ve yaygın hale gelmiş olmasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Koray, 2012: 175).

2007 yılı itibariyle ortaya çıkan küresel finansal kriz, şüphesiz işsizlik oranlarını da etkilemiştir. Tablo 5’ten de görüleceği üzere kriz öncesi 2005 yılı baz alındığında, kriz sonrası hem erkek hem de kadın işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir. AB (28 ülke) ülkelerinde 2005 yılında erkek işsizlik oranı %3,7 ve kadın işsizlik oranı %4,4 iken, 2012 yılında bu oran eşitlenerek %4,6 olmuştur. 2014 yılından itibaren erkek ve kadın işsizlik oranları tekrar düşme eğilimi göstererek 2018 yılında yine AB ülkelerinde sırasıyla %2,8 ve %3 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 5: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranı, (%), (2005-2018)**

Ülke / Yıl	2005		2008		2010		2012		2014		2016		2018	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
AB (28 ülke)	3,7	4,4	2,4	2,8	3,9	3,7	4,6	4,6	5	5	3,9	4	2,8	3
Almanya	6	5,7	3,9	3,9	3,5	3	2,6	2,2	2,4	1,9	1,9	1,4	1,6	1,1
Avusturya	1,4	1,5	1	1	1,4	1	1,3	1,1	1,7	1,4	2,2	1,7	1,5	1,3
Belçika	3,9	5	3	3,6	4	4,1	3,5	3,2	4,7	3,8	4,2	3,8	3,2	2,6
Birleşik Kral.	1,3	0,7	1,7	0,9	3,2	1,8	3,2	2,2	2,6	1,8	1,5	1,1	1,2	0,9
Bulgaristan	6,1	6	2,7	3,1	5	4,4	7,7	5,8	7,7	6	4,8	4,1	3,4	2,6
Çek Cum.	3,4	5,3	1,7	2,8	2,6	3,5	2,6	3,6	2,2	3,2	1,4	2	0,6	0,8
Danimarka	1,1	1,2	0,5	0,5	1,8	1,1	2,1	2,1	1,7	1,7	1,3	1,4	1	1,1
Estonya	4,5	4,2	2	1,3	9,3	5,8	6,1	4,9	3,9	2,7	2,4	1,8	1,5	1,2
Finlandiya	2,3	1,9	1,2	1,1	2,5	1,4	2,1	1,2	2,2	1,6	2,5	2	1,8	1,4
Fransa	:	:	:	:	:	:	:	:	4,7	4,3	4,8	4,3	3,9	3,7
Hrvatistan	6,5	8,4	4,2	6,7	5,9	7,3	10,2	10,2	9,6	10,7	6,8	6,5	3,1	3,8
Hollanda	2	2,6	1,1	1,4	1,2	1,5	1,8	2	2,8	3	2,4	2,7	1,3	1,5
İrlanda	1,8	0,9	2,2	1,1	9	4,3	11,7	6,1	7,8	5,1	5,1	3,2	2,3	1,8
İspanya	1,5	3,3	1,4	2,8	7,1	7,6	10,7	11,4	12,3	13,7	8,4	10,8	5,4	7,4
İsveç	:	:	0,8	0,7	1,7	1,3	1,7	1,2	1,6	1,3	1,4	1,1	1,3	1
İtalya	2,8	5	2,4	4	3,5	4,7	5	6,4	7,1	8,6	6,2	7,4	5,6	6,9
Kıbrıs	0,9	1,8	0,5	0,5	1,3	1,3	3,9	3,1	8,3	7	6,4	5,1	2,6	2,8
Letonya	4,8	4,1	1,9	1,8	10,9	6,7	8,7	7	5,3	4	4,9	3,1	3,8	2,4
Litvanya	4,2	4,6	1,1	1,5	9	5,9	7,4	5,8	5,4	4,2	3,4	2,6	2,3	1,7
Lüksemburg	1,2	1,2	1,3	2,1	1,2	1,3	1,3	1,9	1,6	1,6	2,2	2,1	1,3	1,5
Macaristan	3,2	3,2	3,6	3,6	5,7	5,2	5,2	4,8	3,6	3,7	2,3	2,4	1,4	1,5
Malta	3,4	3,3	2,7	2,3	3,4	2,6	3,3	2,6	3,3	1,9	2	1,7	1,4	0,8
Polonya	9,3	11,4	2	2,8	2,9	3,2	3,7	4,6	3,7	4,1	2,2	2,1	1	1
Portekiz	3,2	4,3	3,2	4,1	5,1	6,3	7,8	7,6	8,4	8,5	6,4	6	3	3,2
Romanya	4,6	3,4	2,9	1,8	2,8	1,9	3,3	2,7	3,1	2,4	3,3	2,5	2,2	1,3
Slovakya	11,2	12,3	5,8	7,7	9	9,5	9,3	9,5	9,4	9,1	5,5	6,2	4	4,1
Slovenya	2,9	3,3	1,7	2,1	3,4	2,9	4,1	4,4	4,9	5,7	4,1	4,5	2	2,4
Yunanistan	2,6	8,9	2,1	5,9	3,9	8,1	12,2	17,4	17,2	22,4	14,1	20,5	10,5	17,5

**Kaynak:** [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&code=sdg\\_08\\_40](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&code=sdg_08_40)

2005-2018 döneminde AB ülkelerinin büyük çoğunluğunda uzun dönem kadın işsizlik oranında düşüş yaşanırken, İrlanda, İspanya, İtalya, Kıbrıs ve Yunanistan'da arttığı görülmektedir. Aynı dönem içerisinde hem kadın hem de erkek işsizlik oranlarında en yüksek artış Yunanistan'da gerçekleşmiştir. 2018 yılı itibariyle cinsiyete dayalı işsizlik farkının en yüksek olduğu ülke %6,8 ile Yunanistan iken, en düşük fark Polonya (%0), Danimarka (%0,1), Macaristan (%0,1) ve Slovakya (%0,1)'da gözlemlenmiştir.

### 1.3.3.2. Türkiye’de Kadın İşsizliği

İşsizlik, Türkiye’de işgücü piyasasının önemli sorunlarından biri olarak görülmektedir. Türkiye’de nüfus artış hızının yüksek olmasıyla birlikte çalışma çağındaki bireylerin işgücü piyasasında aktif olamaması, yeterli ve yeni işler yaratılmaması, işgücünün nitelik ve beceri eksikliği ile arz-talep uyumsuzluğu gibi yapısal sorunlar, işsizliğin temel nedenleri arasında yer almaktadır (İŞKUR, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, 27-28). Tablo 6’dan da anlaşılacağı üzere Türkiye’de işsizlik verilerine bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha dezavantajlı konumda oldukları görülmektedir.

Küresel finansal ve ekonomik krizin AB ülkelerinde olduğu gibi Türkiye üzerinde de etkileri olmuştur. Krizin yaşandığı dönemde hem erkek hem de kadın işsizlik oranları hızlı bir şekilde artarak 2009 yılında en yüksek seviyeye ulaşmış, uygulanan maliye ve para politikaları sayesinde 2011 ve 2012 yıllarında kriz öncesi seviyelere inmiştir. 2013 ve sonrasında ise hem erkek hem de kadın işsizlik oranları sınırlı düzeyde tekrar artmaya başlamıştır (İŞKUR, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu: 14-15).

**Tablo 6: Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları, (% 15+ Yaş, 2005-2018)**

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2005	10,6	10,5	11,2
2006	10,2	9,9	11,1
2007	10,3	10	11
2008	11	10,7	11,6
2009	14	13,9	14,3
2010	11,9	11,4	13
2011	9,8	9,2	11,3
2012	9,2	8,5	10,8
2013	9,7	8,7	11,9
2014	9,9	9	11,9
2015	10,3	9,3	12,7
2016	10,9	9,6	13,7
2017	10,9	9,4	14,1
2018	11	9,5	13,9

**Kaynak:** <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

Tablo 6’dan da görüleceği üzere Türkiye’de cinsiyete göre işsizlik oranlarına bakıldığında kriz öncesi ve sonrasında farklılıklar gözlemlenmektedir. Kriz öncesi 2005 yılı baz alındığında erkek işsizlik oranı %10,5 ve kadın işsizlik oranı %11,2 iken, kriz sonrası 2009 yılı baz alındığında oranlar artarak sırasıyla %13,9 ve %14,3 olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılı itibariyle hem kadın hem de erkek işsizlik oranları düşme eğilimi göstererek 2012 yılında sırasıyla %8,5 ve %10,8 olmuştur.

Ancak bu tarihten itibaren erkek ve kadın işsizlik oranları tekrar artmaya başlayarak 2018 yılında erkeklerde %11'e kadınlarda ise %13,9'a yükselmiştir.

#### **1.4. Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Karşılaştığı Sorunlar**

Kadınlar çalışma hayatına katılarak toplumsal hayatta daha fazla yer almaktadır. Bu durum kadın ve erkeğin sosyal yaşamda birlikte var olma durumunu güçlendirmekte ve güç dengesini kadın lehine değiştirmektedir. Aynı zamanda aile içinde, taraflar arasında daha demokratik ve özgürlükçü bir birliktelik yaşanmasına katkı sağlayacaktır. Birlikteliklerin maddi koşullara veya mağduriyete bağlı olmayıp, sevgi ve saygı içinde yaşanması ise insanı ve toplumu daha güçlü hale getirecektir (Karabıyık, 2012: 240).

Kadınların çalışma hayatına katılması sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma açısından da oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Kadın ve erkek arasında ekonomik eşitliğin sağlanması yoksulluğun azalmasına ve gayri safi milli hasılanın artmasına katkı sağlamaktadır (Ecevit, 2010: 2). Kadınların çalışma hayatında var olması büyük bir öneme sahip olsa da kadınlar cinsiyet faktörüne bağlı olarak başta ayrımcılık olmak üzere birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları yedi başlık altında sıralamak mümkündür. Bunlar;

- Ayrımcılık,
- Ücret eşitsizliği,
- İş-aile çatışması,
- Kayıt dışı sektör ve standart dışı çalışmalarda yoğunlaşma,
- Psikolojik taciz (mobbing),
- Cinsel taciz ve
- Sosyal güvenlikten yeterince yararlanamamadır.

##### **1.4.1. Ayrımcılık**

Kadınların çalışma hayatına katılması, ekonomik özgürlük elde etmeleri, toplumda daha iyi bir konuma gelmeleri ve beraberinde kadınların işgücüne katılım oranlarının artış göstermesi genel olarak olumlu gelişmeler olarak değerlendirilmektedir. Ancak toplumun kadına yüklediği geleneksel roller gereği kadının hem aile içindeki rolü hem de çalışma hayatındaki rolünü aynı düzeyde yerine getirme zorunluluğu, aile ve işyerinde karşılaştıkları ataerkil tutumlar kadının çalışma hayatına katılma biçimini ve düzeyini etkilemektedir. Bu tutumlar mesleki düzeyde kadın-erkek ayrımı veya kadın işi-erkek işi gibi ayrımlara, kadın ve erkek arasında ücret farklılıklarının yaşanmasına, erkek istihdamının kadın istihdamını belirlemesine, özetle, cinsiyete dayalı iş bölümünün hissedilir düzeyde yaşanmasına neden olmaktadır (Adak, 2007: 143).

Bu ayrımlara maruz kalan ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerini de yerine getirmeye çalışan kadınların çalışma hayatında çalışabilecekleri alanlar sınırlı kalmaktadır. Kadınların çalışma hayatında sınırlı işkollarında çalışmaya mecbur kalması, işverenlere tekel gücü sağlamaktadır. İşverenlerin elde ettiği bu güç de kadınlara yönelik ayrımcılığın artmasına neden olmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 93). Kadınların maruz kaldığı ayrımcılıklar ve çalışma yaşamında erkeklere kıyasla daha fazla engelle karşılaşmaları, kadın ve erkeğin eşit görülmediğini göstermektedir. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklere kıyasla daha düşük olmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 108).

ILO'ya göre çalışma hayatında yüz milyonlarca insan ayrımcılığa maruz kalmaktadır ve bu sadece en temel insan haklarını ihlal etmekle kalmamakta aynı zamanda pek çok sosyal ve ekonomik sonuçlara da neden olmaktadır. Ayrımcılık, ekonomik ilerleme için gerekli olan insan yeteneğini boşa harcayarak fırsatları engellemekte ve özellikle sosyal gerilimleri ve eşitsizlikleri ifade etmektedir (<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>). Ayrımcılık, doğrudan olabileceği gibi dolaylı olarak da gerçekleşebilmektedir. Düzenlemeler, yasalar ve politikalar ile bireyler açıkça dışlandığında ya da siyasi görüş, medeni durum ve cinsiyet gibi özelliklere bağlı olarak zarar gördüklerinde doğrudan ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (ILO, 2003: 19).

İşyerinde ayrımcılık, işgücü piyasasında eşitsizlikler yaratmakta ve bazı grup üyelerini dezavantajlı duruma getirmektedir (ILO, 2003: 15). Bazı grupların işgücü piyasasına katılımında engel yaratan ayrımcılık, istihdamda kalmayı da zorlaştırmaktadır. Kadınlar ve özellikle düşük eğitim seviyesine sahip olanlar ile daha yaşlı olanlar işlerini kaybetme riski taşımakta ve işgücüne yeniden katılımda erkeklere kıyasla daha fazla zorlukla yüzleşmektedir (ILO, 2003: 41). Çalışma hayatına katılan kadınlar, toplumsal cinsiyet faktörüne bağlı olarak da çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Örnek olarak işe seçilme ve yükseltilme, teknik ve mesleki eğitim alma ve ücretlendirme gibi konularda erkeklere kıyasla eşitsizliklerle karşılaşmaktadır.

Bütün kadınlar işgücüne katılmasa da dünyadaki toplam işgücünün hemen hemen yarısını oluşturmaktadır. Ancak yönetim kademelerinde halen kadınlar istenilen düzeyde temsil edilememektedir. Bu durum, kadınlara yönelik doğrudan bir ayrımcılık olmasa da eşitsizliğin devam ettiği, diğer bir ifadeyle kadınlara yönelik ayrımcılığın önyargısız gibi görünen pek çok iş uygulamasında ve toplumsal alanda gizli olarak varlığını sürdürdüğü anlamına gelmektedir. Öyle ki, bu durum oldukça yaygın olması ve normleştirilmesi nedeniyle pek çok kişi tarafından fark edilmemekte ve sorgulanmamaktadır. Kadınların karşılaştığı olduğu bu problem “cam tavan” (glass ceiling) olarak tanımlanmaktadır (Önder, 2013: 52-53). Bu kavram, yönetsel fonksiyonlara sahip kadınların karşılaştıkları engelleri ve terfi görünürlüklerini sembolize etmektedir. Cam tavan ile karşılaşan kadınlar nadiren üst pozisyonlarda temsil edilmekte ve güç ile ilgili alanlara nadiren erişebilmektedirler. Benzer şekilde “cam duvar” ve “tokenizm” de kadınların



çalışma hayatında karşılaşmış oldukları ayrımcılık türlerindedir. Cam duvar, kadınların ikincil pozisyonda ve kötü terfi koşullarında çalışmasını ifade ederken, tokenizm ise erkeklerin yoğun olduğu gruplarda ve pozisyonlarda çok az sayıda kadının bulunmasını ifade etmektedir. Bu durum var olan cinsiyet eşitliği konusunda yanlış bir izlenime sebep olmakta ve dolayısıyla ayrımcı tutum ve davranışların iyileştirilmesi konusunda yavaşlamaya neden olmaktadır (Sawicka ve Lagoda, 2015: 117; Murat, 2017: 12-13).

Kadınların karşılaşmış olduğu dezavantajlar büyük bir eşitsizlik kaynağıdır ve insani gelişme sürecinin önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yapılan İnsani Gelişim Raporu'na (HDR) göre, dünya çapında kadınların ortalama İGE (İnsani Gelişim Endeksi) değeri, erkeklere oranla %5,9 daha düşüktür. Aradaki farkın temel nedeni, birçok ülkede kadınların düşük gelirlili ve eğitim kazanımlarının yetersiz olmasıdır (UNDP, 2018: 5). Kadınların egemen olduğu işlerin genellikle daha kötü çalışma koşullarında ve düşük ücretli olması, ayrımcılığın bir göstergesi olarak işyerinde cinsiyete dayalı ayırımın en kötü sonuçlarından biri olarak görülmektedir. Kadınlar ve erkekler belli ve farklı sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşmaya devam etmektedir. Kadınlar ve erkekler belli mesleklerle sınırlı kaldıkça, bu sektörel ve mesleki ayrımcılık bir döngü olarak görülebilmektedir. Bu durum işverenlerin hem kadınların ve erkeklerin beceri ve tutumlarına ilişkin algılarını hem de bireysel çalışanların isteklerini etkilemektedir. Dolayısıyla kadın ve erkeklerin “kadına özgü” ve “erkekler özgü” olduğu düşünülen sektörlerde ve mesleklerde kariyerlerini sürdürmeye devam etmeleri muhtemel görünmektedir (ILO, 2016: 39).

#### **1.4.2. Ücret Eşitsizliği**

Günümüzde, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri de erkek ve kadın arasında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının yaşanmasıdır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, bir bütün olarak ekonomideki erkek ve kadınların ortalama brüt kazançlarındaki nispi fark olarak tanımlanmaktadır ([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)). Bazı durumlarda, aynı veya eşit değere sahip bir işi yapmış olmalarına rağmen kadın ve erkekler aynı ücret ödenmemektedir. Benzer şekilde kadın ve erkekler farklı iş veya sektörde çalışsalar dahi, kadınların yoğun olarak çalıştığı iş veya sektörler genel olarak erkeklerin hakim olduğu iş veya sektörlerden çok daha düşük oranda ücretlendirilmektedir. Bu durum, kadınların erkeklerden daha az olumlu muamele gördüğünün bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (European Commission [EC], 2014: 5).

Cinsiyete dayalı ücret farklılıkları çoğu yerde daralmakla birlikte, bazı önemli istisnalar olmasına rağmen yüksek olmaya devam etmektedir. Ücret farklılıkları bazı nedenlerden dolayı ülkelere ve endüstrilere göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenleri şu şekilde sıralamak mümkündür (ILO, 2003: 52):

- Beşeri sermaye yatırımlarındaki farklılıklar,
- Cinsiyete göre yatay ve dikey mesleki ayrımcılık,
- İş ve aile sorumluluklarını uzlaştırma zorunluluğu,
- Kadınların iş deneyimi yetersizliği ve haklarına ilişkin bilgi eksikliği gibi nedenlerdir.

Cinsiyete dayalı ücret farkları, özellikle kadınların farklı çalışma modellerini yansıtan işgücü piyasası göstergeleriyle birlikte ele alınmalıdır. Kadın istihdam oranının düşük olduğu ülkelerde ücret farkı genel olarak daha düşüktür. Bu durum, işgücünde vasıfsız ya da düşük vasıflı kadınların küçük bir kısmının yansımaları olarak değerlendirilebilmektedir ([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)).

**Tablo 7: AB Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (Düzeltilmemiş Formda) 2010-2017 (%)**

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AB (28 ülke)	17,1	17,1	17,4	16,8	16,6	16,5	16,3	16
Almanya	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	21,5	21
Avusturya	24	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	20,1	19,9
Belçika	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	6,1	6
Birleşik Krallık	23,3	21,8	22,6	21	20,9	21	20,7	20,8
Bulgaristan	13	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	14,4	13,6
Çek Cumhuriyeti	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1
Danimarka	17,1	16,4	16,8	16,5	16	15,1	15	14,7
Estonya	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	25,3	25,6
Finlandiya	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,6	17,4	16,7
Fransa	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,3	15,3	15,4
Hırvatistan	5,7	:	:	7,7	8,7	:	11,1	11,6
Hollanda	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,2
İrlanda	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	:	:	:
İspanya	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,2	15,1	15,1
İsveç	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14	13,3	12,6
İtalya	5,3	5,7	6,5	7	6,1	5,5	5,3	:
Kıbrıs	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14	13,9	13,7
Letonya	15,5	14,1	14,9	16	17,3	17	17	15,7
Litvanya	11,9	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2
Lüksemburg	8,7	7,9	7	6,2	5,4	5,5	5,5	5
Macaristan	17,6	18	20,1	18,4	15,1	14	14	14,2
Malta	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	10,4	11	12,2
Polonya	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,4	7,2	7,2
Portekiz	12,8	12,9	15	13,3	14,9	17,8	17,5	16,3
Romanya	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	5,2	3,5
Slovakya	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	19	19,8
Slovenya	0,9	3,3	4,5	6,3	7	8,1	7,8	8
Yunanistan	15	:	:	:	12,5	:	:	:

**Kaynak:** [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1)

Tablo 7’de, AB ülkelerinde 2010-2017 dönemine ait cinsiyete dayalı ücret farklarına yer verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere AB ülkeleri arasında önemli farklar olduğu gözlemlenmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı 2017 yılı itibariyle Belçika, Lüksemburg, Polonya

ve Slovenya'da %8 ve daha az iken; Almanya, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti ve Estonya'da %20 ve üzeri seviyede gerçekleşmiştir. Genel olarak AB ülkelerinin büyük çoğunluğunda 2010-2017 döneminde cinsiyete dayalı ücret farkları düşme eğilimi gösterirken, Hırvatistan, Litvanya, Malta, Polonya, Portekiz ve Slovenya'da artış yaşanmıştır.

Türkiye açısından değerlendirildiğinde de kadın ve erkek arasında ücret ve gelir eşitsizliği olduğu görülmektedir (Aytaç, 2017: 25). TÜİK tarafından 2018 yılında yapılan kazanç yapısı araştırmalarına göre, ülkede kadın ve erkek ücretli çalışanların kazançlarının eğitim durumu ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda en yüksek yıllık ortalama brüt kazanç, yükseköğretim ve üstü eğitim düzeyine sahip bireyler tarafından elde edilmiştir. Cinsiyete dayalı ücret farkı açısından ise hem toplam düzeyde hem de tüm eğitim düzeylerinde erkek ücreti lehine bir durum söz konusu olmuştur (<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580>).

### **1.4.3. İş-Aile Çatışması**

Kadınlar hem aile yaşamının hem de iş yaşamının gerekliliklerini yerine getirebilmek için yoğun çaba sarf ederek evde ve işyerinde çoklu roller üstlenmekte ve bunu sonucu olarak rol alanları genişlemektedir (Aytaç, 2017: 31). Aile sorumlulukları ile ücretli işlerini bir arada yürütmek isteyen kadınlar, genellikle daha kısa saatlerde ve yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Kadınların işlerinde ilerleme ve daha yüksek ücret alma imkanları da onların aile sorumluluklarından etkilenmektedir. Örneğin, çocuklu kadınlar yarı zamanlı çalıştıklarında ücret farkları genişlemektedir (EC, 2014: 7).

İş ve aile yaşamı arasındaki zamanın cinsiyet dağılımı, muhtemelen en temel cinsiyet sorunlarından birini oluşturmaktadır ve bu dağılım kadın ve erkeklerin meslek türleri ile çalışma modelleri arasındaki farklılıkların çoğunu açıklamaktadır. Yapılan zaman kullanımı araştırmalarına göre neredeyse tüm dünyada kadınlar, toplam ücretli ve ücretsiz işlerin yarısından fazlasını gerçekleştirerek erkeklerden daha uzun süre çalışmaktadır (Wirth, 2001: 16). ILO'nun gelişmekte olan 39 ülkede 1.300 özel sektör şirketi arasında yapmış olduğu 2015 yılı anketine göre, kadınların aile sorumluluklarını üstlenme yükünün erkeklerden daha fazla olması, yöneticilik veya liderlik gibi üst pozisyonlarda temsil edilebilmelerinin önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Ücretsiz ev bakım işleri sorumluluğu, kadınlara orantısız biçimde düşmektedir. Aile sorumluluklarının kadın ve erkek arasındaki bu eşit olmayan dağılımının yanı sıra kamu sektörü, piyasalar ve kar amacı gütmeyen (resmi ve kayıt dışı ekonomi) sektörler arasında da eşit şekilde dağılmaması, işgücü piyasasındaki eşitsizliklere katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla bu durum kadınların işgücüne katılım oranlarının düşmesine, sektörel ve mesleki ayrımcılığın yüksek olmasına ve ücret ve gelir eksikliğinin yanı sıra, kadınlar için istemsiz yarı zamanlı çalışmaların daha da artmasına neden olmaktadır. Çalışma saatlerinin uzun olması ile program esnekliği ve

öngörülemezliği, iş-aile çatışmasının en önemli nedenlerinden biridir. Belirli mesleklerde uzun çalışma saati kültürü kadınların tamamen işten çıkmasına neden olabilmektedir (ILO, 2016: 66).

İş ve aile ilişkisi çift yönlüdür. İş yaşamı aile yaşamından etkilenebildiği gibi, aile yaşamı da iş yaşamından etkilenebilmektedir. Çalışan kadınlar, iş ve aile sorumluluklarını yerine getirebilmek için üzerlerinde baskı hissetmekte, bir tarafta iyi bir eş ve anne olmak için çabalarken, diğer tarafta statü ve yükselme gibi bazı iş fırsatlarını kaçırabilmektedir. Benzer şekilde kadınlardan evde duygulu, yumuşak ve genel olarak ikinci planda davranması beklenirken, işyerinde ise hırslı, aktif ve girişken olması beklenmektedir. Dolayısıyla kadınların maruz kaldığı bu çelişki ve çatışmalar, iş-aile gerilimine neden olmaktadır (Adak, 2007: 144).

#### **1.4.4. Kayıt Dışı Sektör ve Standart Dışı Çalışmalarda Yoğunlaşma**

Hizmet sektörünün büyümesiyle birlikte kadınların bu sektörde yoğunlaşması, beraberinde farklı çalışma biçimlerini de getirmiştir. Esnek (atipik) ya da standart dışı çalışma biçimi de denen bu işler, genellikle tam süreli ve güvenceli, ücretli çalışma olarak bildiğimiz tipik işlerin aksine, yarı zamanlı, güvencesiz ve düşük ücretli işleri veya çalışma şekillerini ifade etmektedir. İş ve aile yaşamını bir arada yürütmek isteyen kadınların bir bölümü, kısmen çalışma imkanı sunan standart dışı işlerde çalışmayı tercih etmeye başlamışlardır. Standart dışı çalışmalar, kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumunu güçlendirmekte ve daha niteliksiz işlerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır (Karadeniz, 2011: 84; Koray, 2012: 268). Çoğu güvencesiz olan standart dışı işler yeni riskler içermekte, düşük ücretlerin yanı sıra aynı zamanda düşük düzeyde bir sosyal koruma anlamına da gelmektedir (Klammer, 2000: 5).

Standart dışı çalışmanın birçok olumsuz etkisi olsa da, kadınların evlendikten sonra hem belirli bir gelir elde etmeleri hem de çalışma hayatından tümüyle uzak kalmamaları adına bir çözüm olmaktadır (Koray, 2012: 268). Benzer şekilde çocuk bakımı veya işsizlik dönemi sonrasında kadınlara işgücü piyasasına tekrar giriş için bir şans vermektedir (Klammer, 2000: 5). Dolayısıyla standart dışı çalışma aynı zamanda kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasına katkı sağlamaktadır.

Kadınların ve erkeklerin istihdam durumu farklı özellikler göstermektedir. Erkekler genellikle düzenli, güvenceli ve yüksek ücretli pozisyonlarda yer alırken, kadınlar güvencesiz ve daha düşük pozisyonlarda yer almakla birlikte yarı zamanlı çalışanlar arasında yoğun bir şekilde temsil edilmektedir (ILO, 2003: 42). Gelişmekte olan ülkelerde, standart dışı çalışan kadınların önemli bir kısmı kayıt dışı (enformel) sektörde yer almaktadır (Wirth, 2001: 6).

OECD 2018 verilerine göre, OECD ülkelerinde yarı zamanlı (part-time) istihdam oranı kadınlarda %25,4 ve erkeklerde %9,4 iken AB (28 ülke) ülkelerinde sırasıyla kadınlarda %26,5 ve

erkeklerde %8 olarak gerçekleşmiştir (<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>). Türkiye’de ise hanehalkı işgücü araştırmalarına göre, 2017 yılında istihdam içerisindeki yarı zamanlı çalışanların oranı erkeklerde %6,5 iken, kadınlarda bu oran %19,1 ile erkeklerin 3 katı olmuştur (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>).

#### **1.4.5. Psikolojik Taciz (Mobbing)**

Psikolojik şiddet, yıldırma, zorbalık, baskı, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi anlamlara gelen “mobbing” kavramı, işyerinde psikolojik taciz ifadesinin yerine kullanılmaktadır (Önder, 2007: 55). Bir başka tanımlamaya göre mobbing, işyerinde bireylerin üstleri, eşit seviyedeki diğer çalışanlar ya da astları tarafından sistematik olarak maruz kaldıkları her türlü tehdit, şiddet, kötü muamele veya aşağılama gibi olumsuz davranışlar olarak ifade edilmektedir (Tınaz, 2006: 13-14). Heinz Leymann ise çalışma hayatında terör ya da mobbing kavramını bir bireye karşı bir veya birtakım kişiler tarafından sistematik bir biçimde uygulanan düşmanca ve ahlakdışı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Ancak Leymann’a göre bir davranışın mobbing olarak adlandırılabilmesi için, eylemlerin hemen hemen her gün veya en az altı ay devam etmesi gerekmektedir (Leymann, 1990: 120).

Psikolojik taciz, kişinin yaşına ve cinsiyetine bağlı olmaksızın ortaya çıkabilmektedir. Ancak kadınların erkeklere kıyasla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Bunun nedeni olarak, kadınların olumsuzlukları daha fazla algılamaya eğilimli oldukları gösterilebilmektedir (Önder, 2007: 55-56). Psikolojik tacize maruz kalan kadınların stres, depresyon ve kaygı düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu durum kadınlarda ayrıca aile problemleri, özgüven eksikliği, özel yaşamda izolasyon, alkol problemleri, korku ve işine konsantre olamama gibi psikolojik sorunlara da neden olmaktadır (Dursun, 2012: 104).

Psikolojik taciz veya zorbalık, Avrupa’daki işyerlerinde en olumsuz sosyal davranış biçimi olarak kayda geçmiştir. ABD’de yapılan bir araştırmada ise Amerikalı işçilerin %27’sinden fazlasının mobbing olarak adlandırılan kötü niyetli davranışlara maruz kaldığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde bakım çalışanlarının da özellikle psikolojik şiddet yaşadığına dair bulgular elde edilmiştir (ILO, 2019a: 48).

Çalışma hayatında şiddet her ne kadar tüm çalışanları etkileyebilse de, ciddi bir cinsiyet boyutuna sahiptir. Özellikle kadınların istihdama katılımını ve iş kalitesini oldukça olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik şiddet veya taciz kadınları çalışma sahalarında, toplantı salonlarında, her ülkede ve sektörde, kamu ve özel, resmi ve gayri resmi olarak etkileyebilmektedir (ILO, 2019a: 48).

İşyerinde olumsuz sosyal davranışın aşırı bir biçimi olan cinsel şiddet, cinsiyet ayrımcılığının da bir formu olarak kabul edilmektedir. Bu davranış biçimi fiziksel veya psikolojik şiddet olabileceği gibi istenmeyen yorum veya şakalar gibi birtakım davranışları da içerebilmektedir. Şiddet ve ondan çok daha etkili olan psikolojik şiddet bu duruma maruz kalan bireylerde depresyon, endişe, intihar düşüncesi ve işten yoksun olma gibi olumsuz düşünce ve davranışlara sürüklenmelerinde kilit bir risk faktörü oluşturmaktadır. Psikolojik ve psikosomatik reaksiyonlar, sürekli maruz kalma ile çok daha şiddetli ve belirgin hale gelmektedir. Bu bağlamda güvenli ve üretken işyerlerinin sağlanması, uzunca bir süre ILO'nun gündeminde yer alarak BM 2030 SKG'nin de kapsamına dahil olmuştur. 2018 yılında ILO, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 2019 yılı 109. oturumunda konuyla ilgili bir sözleşme ve tavsiye kabul etmek amacıyla "İş Dünyasında Şiddet ve Taciz" konusunda standart bir uygulama başlatmıştır (Eurofound ve ILO, 2019a: 33).

#### **1.4.6. Cinsel Taciz**

Cinsel taciz, kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hareketlere ya da bu tip davranışları içeren görsel, sözlü veya fiziksel davranışlara maruz kalması olarak tanımlanırken; işyerinde cinsel taciz, çalışma hayatında kişinin isteği dışında karşılaştığı her türlü cinsel ima ve davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Balkır, 2015: 16-17). Cinsel taciz ile psikolojik taciz teorik olarak birbirinden oldukça farklı olsa da sık yaşanan bir tacizin diğerine yol açtığı ve en az psikolojik taciz kadar kadın istihdamı üzerinde etkili olduğu görülmektedir (Önder, 2007: 56-57).

Dünyanın her yerinde kadınlar, cinsel taciz ve işyerinde saldırı da dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten orantısız biçimde etkilenmektedirler. Cinsel taciz ve saldırı, bir insan hakkı ihlali olsa da milyonlarca kadın işçi korkutucu, düşmanca veya küçük düşürücü ortamda çalışmak zorunda ve istenmeyen cinsel davranış biçimlerine maruz kalmaktadır (<https://www.hrw.org/tag/gender-based-violence-workplace>).

İşyerinde cinsel tacize maruz kalanların genellikle güçsüz durumdaki kişiler olduğu görülmektedir. Tacizde bulunan kişi, işveren ya da çalışan olabileceği gibi tacize uğrayan kişi aynı cinsiyetten ya da üst veya alt kademeden de olabilmektedir. Ancak toplumda süregelen ataerkil yapılanma zamanla değişse de, üst düzey pozisyonlarda genellikle erkeklerin çalışıyor olması, kadınların işyerinde cinsel tacize daha fazla hedef olmasına yol açmaktadır (Balkır, 2015: 17-18).

#### **1.4.7. Sosyal Güvenlikten Yeterince Yararlanamama**

Sosyal güvenlik, bireyleri sosyal risklere karşı korumak amacıyla devlet tarafından kurulan, finansmanına işçi ve işverenin yanında devletin de katıldığı sistemler bütünü olarak

tanımlanmaktadır. İşçi, işveren ve devletten alınan katkı payları ile finanse edilen primli rejim (sosyal sigorta sistemi) ile sosyal yardım ve hizmetleri kapsayan primsiz rejimden oluşmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri, sağlamış olduğu hizmetler ile kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmakta ve aynı zamanda mevcut sektörde istihdamı artırarak işsizliğin de azalmasına katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda kadınların sosyal güvenlikten yeterince yararlanabilmeleri ve güvenceli işlerde çalışabilmeleri, kayıt dışı istihdamın azaltılması ile yakından ilgilidir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 56,70).

Kayıt dışı istihdam, işçilerin işgücü hakları ve sosyal güvenlik mevzuatından mahrum bırakıldığı, örgütlenme ve temsilden yoksun olduğu, çalışma standartlarına göre çok az korunan veya hiç korunmayan tüm işleri ifade etmektedir. Kayıt dışı çalışan işçiler, resmi çalışanlardan çok daha az kazanmaktadırlar ve yapmış oldukları iş türleri onları çoğunlukla tehlikeli, güvencesiz ve savunmasız çalışma koşullarına itmektedir. Dolayısıyla işçiler, işlerindeki risklere ve belirsizliklere karşı veya hastalık, sakatlık, mal kaybı ya da ölüm gibi yaygın olasılıklara karşı da çok az bir korumaya sahip olmakta ya da hiç korunmamaktadırlar (Holmes ve Scott, 2016: 4).

Kayıt dışı çalışan işçi sayısı, iki milyar insanın temsil edildiği küresel işgücünün %60'ndan fazlasını oluşturmaktadır ve bu işçiler genellikle sosyal korumanın tüm formlarından dışlanmaktadırlar. Kayıt dışı çalışan işçiler, standart bir istihdam ilişkisi içerisinde olmadıkları için istihdam ile ilişkili korumalara erişememektedirler (WIEGO, 2019: 1). Kadınların erkeklere kıyasla daha düşük işgücüne katılım düzeyine sahip olması, kayıt dışı ve standart dışı işlerde aşırı temsil edilmesi, kadınların sosyal güvenlikten yeterince yararlanamamasına neden olmaktadır. Bu faktörler, kadınların daha düşük emekli aylığı oranlarına ve daha düşük emeklilik düzeylerine sahip olmalarına yol açmaktadır (ILO, 2018: 12). Dahası, kayıt dışı çalışan kadınların hem üretimde hem de toplumsal yeniden üretimde karşılaşmış oldukları spesifik risklere çoğu zaman sosyal koruma politikaları tarafından öncelik verilmemektedir. Kadınlar kayıt dışı çalıştıkları zaman analık izni veya hastalık izni gibi sosyal güvence programlarından yararlanamamaktadırlar. Çalışmadıkları zaman da gelir kaybı yaşamaktadırlar. Kadınların analık iznine erişimi nakit yardım yoluyla genişletilse bile bu durum kayıt dışı çalışan kadınların maruz kaldığı tüm riskleri ele alamamaktadır (WIEGO, 2019: 1,4).

Kayıt dışı istihdam aynı zamanda kadınların sosyal haklardan yararlanmalarını da engellemektedir. Sosyal haklar, insan haklarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve grev, bu hakların başında gelmektedir. Ancak kadın çalışanlar arasında sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Çünkü sendikalaşma ve örgütlenme genellikle erkek işi olarak algılanmakta ve kadınların çoğu sendikal örgütlenmenin düşük olduğu tarım ve hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Ayrıca sendikaların kadınlara yönelik faaliyetlerinin yetersiz olması ve kadınların sendikal yönetimlerde yeterince temsil

edilememesi de bu oranın düşük olmasının nedenleri arasında gösterilmektedir (Aytaç, 2017: 27-28).

Sosyal sigorta programlarının kayıt dışı çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi, daha önce dışlanmış olan bu grubu kapsayacak yeni programların geliştirilmesinin yanı sıra, yoksulluğun ve yoksul kesimin kırılganlığının azaltılmasına yönelik olumlu bir ilerlemeyi temsil etmektedir. Bu durum özellikle kayıt dışı çalışanlar arasında yoksulluğun ve kırılganlığın bilinen yüksek oranı ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü açısından oldukça önem arz etmektedir (Holmes ve Scott, 2016: 2).





## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK SOSYAL KORUMA

#### 2.1. Kavramsal Olarak Sosyal Koruma

Bu bölümde ilk olarak sosyal korumanın tanımına, tarihsel bir bakış içerisinde sosyal koruma sistemlerinin oluşturulmasına ve sosyal koruma tabanlarına yer verildikten sonra 2030 SKG’de ele alınarak sosyal korumanın refah üzerindeki etkilerine değinilecektir. Daha sonra çalışan kadınlara yönelik sosyal koruma programlarının neler olduğu belirtilerek, sosyal koruma tabanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemi ve kadınların sosyal koruma tabanlarına erişim engellerine yer verilecektir. Son olarak ise kadınlara yönelik ulusal sosyal koruma tabanlarının güçlendirilmesine yönelik stratejilerden bahsedilecektir.

##### 2.1.1. Sosyal Korumanın Tanımı

Sosyal koruma, bazı yazarlar tarafından sosyal güvenlik ile eşdeğer olarak görülmektedir. Sosyal güvenlik genellikle asgari düzeyde bir gelir güvencesi sağlayabilmek için insanların yararlanabileceği yardım, sigorta ve sosyal yardım programlarının tanımı olarak ifade edilmektedir. Dünya Bankası, sosyal koruma kavramını sosyal güvenceden ayrı olarak genişletmek için bir yol izlemektedir. Ancak hala, işgücü piyasası müdahalelerinden kamuya, zorunlu işsizlik ya da yaşlılık sigortasından hedeflenmiş gelir desteğine kadar değişen, insan sermayesini korumak ya da iyileştirmek için bir önlemler bütünü olarak sosyal korumayı araçsal olarak tanımlamayı sürdürmektedir (Wheeler ve Kabeer, 2005: 2).

Birleşmiş Milletler’e göre sosyal koruma, gelir güvenliğini ve sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına almak için nakit veya aynı fayda sağlayan tüm tedbirler olarak tanımlanmaktadır. Bu hususta kapsamlı sosyal koruma sistemleri hastalık, engellilik, analık, iş kazası, işsizlik, yaşlılık, aile üyelerinden birinin ölümü ile genel yoksulluk ve sosyal dışlanmanın neden olduğu işle ilgili gelir eksikliğine karşı koruma sağlamaktadır. Sosyal koruma ayrıca, temel sağlık hizmetlerine erişim ile özellikle çocuk ve yetişkin bağımlılar için aile desteği sağlamaktadır (UN, 2018: 5).

Sosyal koruma veya sosyal güvenlik, yaşam döngüsü boyunca yoksulluğu, kırılganlığı ve güvencesizliği azaltmak ve aynı zamanda önlemek için tasarlanmış politikalar ve programlar seti olarak tanımlanmaktadır (Murat, 2019: 38). Sosyal koruma dokuz temel alanı içermektedir. Bunlar;

çocuk ve aile yardımları, analık koruması, işsizlik yardımı, iş kazaları yardımı, hastalık, sağlık koruması, yaşlılık, malullük ve dul ve yetim aylığıdır. Sosyal koruma sistemleri, primli (sosyal sigorta) ve primsiz vergiyle finanse edilen (sosyal yardımların) uygulamaların bir karışımı olarak tüm bu alanlara hitap etmektedir (ILO, 2017: 2).

Sosyal koruma her şeyden önce bir insan hakkıdır. Aktif işgücü piyasası ve formelleştirme politikalarını ilişkilendirmesi, toplumsal kapsayıcılığı ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmesi, sosyal bütünlüğü ve siyasi istikrarı geliştirmesi, yaşanan kriz ve şokların sosyal ve ekonomik etkilerini azaltması, insanların kapasitelerini ve verimliliklerini artırması, yoksulluğu ve hastalığı azaltması ve kapsamlı bir ekonomik büyümeyi teşvik etmesi gibi bir dizi fayda sağlamaktadır. Bu bağlamda sosyal koruma, sürdürülebilir kalkınma için kritik bir politika olarak görülmektedir (Aykaç ve Murat, 2018: 101).

Sosyal koruma yalnızca sosyal gelişimi değil aynı zamanda ekonomik dönüşüme de katkı sağlamaktadır. Bu dönüşümü, en yoksul hanelerin satın alma gücünü artırarak, gıda ile diğer mal ve hizmetlere olan talebi teşvik ederek ve ekonomik büyümeyi artırarak gerçekleştirmektedir (<http://www.fao.org/social-protection/overview/whatisssp/en/>).

Sosyal koruma özellikle ücretsiz bakım ile ev işlerini tanıma ve değerlendirme bakımından cinsiyet eşitliğine katkı sağlamaktadır. Bu hususta sosyal koruma, analık korumasından başlayarak (babalık ve ebeveyn izni hükümleri ile erken çocukluk bakımı ve eğitim hizmetleri aracılığıyla) daha sonraki yaşamlarda yetişkinlerin bakımına kadar bir dizi bakım politikası içermektedir (ILO, 2017: 2).

### **2.1.2. Sosyal Koruma Sistemlerinin Oluşturulmasına Tarihi Bir Bakış**

Sosyal koruma sistemlerinin inşası, genellikle kapsanan politika alanları ve nüfus kapsamı hususunda aşamalı bir gelişim mantığı izlemektedir. Ülkeler kendi ulusal koşullarına ve önceliklerine bağlı olarak sistemlerini kurma eğilimindedir. Çoğu durumda ülkeler, öncelikle iş kazası alanına değinmiş, sonrasında yaşlılık, maluliyet ile dul ve yetim aylığını ele almış ve bu süreci hastalık, sağlık ve analık kapsamı takip etmiştir (ILO, 2017: 4).

ILO sözleşme ve tavsiye kararları, sosyal koruma sistemlerinin kurulması ve geliştirilmesi hususunda normatif çerçeveyi tanımlamakta ve standartlar koymakta iken; sosyal güvenlik hakkı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ve çeşitli insan hakları belgelerinde ifade edilmektedir. 1952 yılında kabul edilen 102 nolu ILO Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, ülkelerin ekonomik gelişim düzeylerine bakılmaksızın tüm ülkelerde uygulanabilecek asgari standartları belirleyen ilk uluslararası araç olmuştur. Sözleşme hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası, aile, analık, malullük ve sağlık bakımı gibi sosyal güvenlik alanlarını kapsamaktadır. 1995 yılına gelindiğinde Dünya Sosyal

Gelişim Zirvesinde Hükümetler, sosyal koruma sistemlerinin yasaya uygun olması gerektiği ve hastalık, engellilik, yaşlılık, analık, bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri veya aile üyelerinden birinin ölümü gibi nedenlerle iş bulamayan insanlara uygun olarak güçlendirilmesi ve genişletilmesi yönünde ortak bir karar almışlardır (UN, 2018: 6-7).

Sosyal koruma kavramı, yoksulluğun ortadan kaldırılması ve kalkınmanın desteklenmesi için bir politika aracı olarak 2000'lerde ivme kazanmıştır. 2001 yılında Uluslararası Çalışma Konferansınının 89. Oturumunda yer alan katılımcılar, korumaya ihtiyacı olan herkes için temel gelir sağlayacak sosyal güvenlik önlemlerinin ve kapsamlı sağlık bakımının genişletilmesi gerekliliğini yinelemiş ve sosyal güvenliğin toplumdaki uyumu artırmanın temel aracı olduğu, böylece sosyal barış ve katılımın sağlanmasına yardımcı olacağını vurgulamışlardır (UN, 2018: 7).

2009 yılında Birleşmiş Milletler Sistem Genel Müdürleri Koordinasyon Kurulu (United Nations System Chief Executives Board for Coordination), 2008 mali krizinin etkilerini hafifletmeyi amaçlayan dokuz ortak kriz girişiminden biri olan Sosyal Koruma Tabanı girişimini başlatmıştır. Girişimde, krizin sosyal etkilerini hafifletmenin sosyal koruma tabanının hedeflerinden biri olduğu belirtilmektedir. Bir sosyal koruma tabanının rolü, her zaman tüm insanlar için yoksulluk karşısında haklara dayalı, sistemik bir "sigorta" sağlamak olmalıdır. 2012 yılında üye devletler, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı'nda bu girişimi onaylayarak 66/288 tarihli Genel Kurul kararında sosyal korumanın önemini kaydetmişlerdir. Daha sonra ILO, hükümetler, işverenler ve işçiler arasında sosyal korumanın genişletilmesi konusunda bir fikir birliğini yansıtan 202 nolu Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı kabul etmiştir (UN, 2018: 7).

### **2.1.3. Sosyal Koruma Tabanlarının Kapsamı**

ILO Genel Konferansı, 2012 yılında Cenevre'de toplanarak "202 nolu Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı"nı kabul etmiştir. Bu tavsiye kararı Birleşmiş Milletler, G20 Ülkeleri, Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği ve Avrupa Birliği tarafından uygun bulunarak, küresel ve bölgesel düzeyde geniş onay almıştır. Sosyal koruma sistemlerinin yapısı ülkelere göre değişiklik gösterecektir. Ancak ILO'nun Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı, kapsamlı bir sistemin temellerinin nasıl atılacağı konusunda geniş bir rehberlik sunmaktadır (UN, 2018: 8).

Tavsiye kararına göre sosyal koruma tabanları aşağıdaki gibi belirlenmiştir (ILO, 2016a: 180-183):

- Üyeler, ulusal koşullarına bağlı olarak temel sosyal güvenlik garantileri içeren sosyal koruma alanlarını mümkün olduğunca hızlı bir şekilde kurmalı ve sürdürmelidir. Bu garantiler asgari olarak, ihtiyaç duyan herkesin ulusal düzeyde gerekli olarak tanımlanan

ürün ve hizmetlere etkili erişimleri ile birlikte, temel sağlık hizmetlerine ve temel gelir güvenliğine erişimini sağlamalıdır.

- Daha açık bir ifadeyle sosyal güvenlik garantileri en azından aşağıda belirtilen kriterleri içermelidir;
  - Analık bakımını içeren ve temel sağlık hizmetlerini oluşturan ulusal olarak tanımlanmış ürün ve hizmetlere erişim, erişilebilirlik, kabul edilebilirlik ve kalite,
  - Çocuklar için beslenme, eğitim, bakım ve diğer gerekli ürün ve hizmetlere erişimi sağlayan en az ulusal olarak tanımlanmış asgari düzeyde temel gelir güvencesi,
  - Özellikle hastalık, işsizlik, analık ve engellilik durumlarında yeterli gelir sağlayamayan aktif yaştaki kişiler için en az ulusal olarak tanımlanmış asgari düzeyde temel gelir güvencesi,
  - Yaşlılar için en az ulusal olarak tanımlanmış asgari düzeyde temel gelir güvencesi.
- Mevcut uluslararası yükümlülüklerine bağlı olarak üyeler, Tavsiye Kararı'nda belirtilen sosyal güvenlik garantilerini en azından tüm vatandaşlara ve çocuklara, ulusal yasa ve yönetmeliklerde tanımlandığı gibi sağlamalıdır.
- Temel sosyal güvenlik garantileri kanunla belirlenmelidir. Tarafsız, şeffaf, etkili, basit, hızlı, erişilebilir ve ucuz olmalı, şikayet ve başvuru prosedürleri belirtilmelidir. Şikayet ve başvuru prosedürlerine erişim, başvuru sahibine ücretsiz olmalıdır.
- Temel sosyal güvenlik garantilerini tanımlarken üyelerin dikkat etmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:
  - Sağlık hizmetine ihtiyaç duyan kişilerin, temel sağlık hizmetlerine erişiminin finansal sonuçları nedeniyle zorluklarla ve artan yoksulluk riskiyle yüzleşmemesi gerekmektedir. En savunmasız kişiler için ücretsiz doğum öncesi ve sonrası tıbbi bakım ayrıca dikkate alınmalıdır.
  - Temel gelir güvencesi, onurlu bir yaşama olanak tanınmalıdır.
  - Temel sosyal güvenlik garantilerinin düzeyleri, uygun görüldüğü şekilde ulusal yasalar, düzenlemeler ya da uygulamalarla oluşturulan şeffaf bir prosedürle düzenli olarak kontrol edilmelidir.
  - Bu güvenlik garantilerinin oluşturulması ve kontrol edilmesi hususunda, işçi ve işverenlerin temsilci kuruluşları ile üçlü katılımının yanı sıra, konuyla alakalı diğer ilgili kişiler ve temsil kuruluşları ile işişare sağlanmalıdır.
- Üyelerin sosyal güvenlik garantilerini sağlarken, farklı yaklaşımları dikkate almaları gerekmektedir. Yardımlar, çocuk ve aile yardımları, hastalık ve sağlık-bakım yardımları, analık, malullük, yaşlılık, dul ve yetim aylığı, işsizlik, istihdam garantileri ve iş kazası yardımlarının yanı sıra diğer aynı veya nakdi sosyal yardımları içerebilmektedir. Bu yardımları sağlayan projeler, evrensel yardım projelerini, sosyal güvenlik ve sosyal yardım projelerini, negatif gelir vergisi projelerini, kamu istihdam ve istihdam destek projelerini içerebilmektedir.

- Üyeler, ulusal sosyal koruma tabanlarını oluştururken ve uygularken önleyici, tanıtıcı ve aktif önlemleri, yardımları ve sosyal hizmetleri birleştirmeli; kamu alımı, devlet kredisi ve işgücü piyasası politikalarının yanı sıra eğitimi, üretim becerilerini ve istihdamı teşvik eden programları dikkate alarak üretken ekonomik faaliyeti ve kayıtlı istihdamı teşvik etmeli; mesleki eğitim ve istihdam edilebilirliği artıran, güvencesizliği azaltan, ve sürdürülebilir işletmeleri teşvik eden diğer politikalarla koordinasyonu sağlamalıdır.
- Üyeler farklı nüfus gruplarının ekonomik katkılarını dikkate alarak, ulusal sosyal koruma tabanlarının ekonomik sürdürülebilirliğini sağlamak için çeşitli yöntemler kullanmayı göz önünde bulundurmalarıdır. Ayrıca, üyeler bu metotları uygularken dolandırıcılık, vergi kaçakçılığı ve katkı paylarının ödenmemesi gibi durumlar için önceden önlem almalıdırlar.
- Ulusal sosyal koruma tabanları, ulusal kaynaklarla finanse edilmelidir. Garantileri uygulamak için yeterli mali kaynağı olmayan üyeler, uluslararası işbirliği için talepte bulunabilirler.

#### **2.1.4. Sosyal Koruma Tabanlarının Hedefleri**

Sosyal koruma tabanları ile ülkeler, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin temel bir unsuru olarak sosyal koruma tabanları oluşturmayı ve sürdürmeyi amaçlamaktadır. ILO, devletlere öncelikli olarak sosyal koruma tabanlarının uygulanması aracılığıyla, en az asgari düzeyde koruma ile evrensel kapsam sağlama çağrısında bulunmaktadır. Böylece, sosyal koruma tabanları ile insanların temel sağlık hizmetlerine ve temel gelir güvencesine etkili bir biçimde erişebilmeleri ve aynı zamanda insan onuruna yakışır bir biçimde yaşayabilmeleri için gereken temel sosyal güvenlik garantilerini sağlamayı hedeflemektedir (ILO, 2017: 8).

Bu doğrultuda, ILO'nun 202 nolu Tavsiye Kararı, yatay ve dikey olmak üzere iki boyutlu bir amacı desteklemektedir. Bunlar:

1. Kapsamlı sosyal koruma sistemlerinin merkezinde ulusal sosyal koruma tabanlarının oluşturulması ve hızlı bir şekilde uygulanması (Yatay Boyut),
2. ILO'nun 102 nolu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi ve diğer ILO Sosyal Güvenlik Standartları rehberliğinde daha yüksek düzeyde bir korumanın sağlanmasıdır (Dikey Boyut) (OHCHR, 2015: 6).

Bu amaçları gerçekleştirme hususunda 202 nolu Tavsiye Kararı, üyelere yol göstererek yoksulluk, savunmasızlık ve sosyal dışlanmanın öncelikli ilgi alanları olarak kabul edilip, yoksulluğun mümkün olduğunca en kısa sürede azaltılmasını amaçlamaktadır (ILO, 2017: 8).

### 2.1.5. Sosyal Koruma Tabanlarının İlkeleri

Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı'nı kabul eden üye devletler, bu tavsiye kararının yürürlüğe girmesinde devletin temel ve birincil sorumluluğunu tanıyarak, aşağıdaki ilkeleri uygulamaları gerekmektedir (Vonk, 2013: 56-57):

- Sosyal dayanışmaya bağlı koruma evrenselliği,
- Ulusal yasaların öngördüğü yardımlara hak kazanma,
- Faydaların yeterliliği ve tahmin edilebilirliği,
- Ayrımcılık yapmama, cinsiyet eşitliği ve özel ihtiyaçlara cevap verme,
- Kayıt dışı ekonomilerde bulunanlar dahil, sosyal içerme,
- Sosyal güvenlik garantileri kapsamında olan kişilerin haklarına ve onuruna saygı gösterme,
- Hedeflerin ve zaman çevrelerinin belirlenmesi de dahil olmak üzere aşamalı gerçekleştirme,
- Finansman ile sosyal güvenlik programlarından yararlananlar arasında ve sorumluluklar ile çıkarlar arasında uygun bir denge sağlama arayışında finansmanda dayanışma,
- Finansman mekanizmaları ve dağıtım sistemleri dahil, yöntem ve yaklaşımların çeşitliliğini göz önünde bulundurma,
- Şeffaf, hesap verebilir ve sağlam finansal yönetim ve idare,
- Sosyal adalet ve eşitlikle ilgili olarak finansal, mali ve ekonomik sürdürülebilirlik,
- Sosyal, ekonomik ve istihdam politikalarına uygunluk,
- Sosyal korumanın sağlanmasından sorumlu kurumlar arasında tutarlılık,
- Sosyal güvenlik sistemlerinin dağıtımını gerçekleştiren yüksek kaliteli kamu hizmetleri,
- Şikayet ve temyiz prosedürlerinin etkinliği ve erişilebilirliği,
- Uygulamanın düzenli olarak izlenmesi ve periyodik değerlendirme,
- Tüm çalışanlar için toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğüne tam saygı ve
- İşveren ve çalışanların temsilci örgütleri ile üçlü katılımının yanı sıra, ilgili diğer kişiler ve temsilci kuruluşlarla dayanışma.

### 2.1.6. Sosyal Koruma Tabanları Türleri

Sosyal koruma tabanları; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar, işgücü piyasası müdahaleleri, geleneksel veya resmi olmayan sosyal koruma ve diğer sosyal koruma türlerinden oluşmaktadır.

**Sosyal Sigortalar:** Katılımcıların hastalık, sakatlık, analık, işsizlik, yaşlılık ya da ölüm gibi yaşam boyu devam eden olaylarla ilgili masrafları karşılayacak bir sigorta programına düzenli olarak ödeme yaptıkları programlardır. Sosyal sigorta sistemlerinin mevcut durumu ve sosyal sigorta programlarının kapsamı bölgeye ve ülkeye göre değişiklik göstermektedir (Holmes ve

Scott, 2016: 13). Sosyal sigorta programlarında maliyetler bazen program sağlayıcı tarafından karşılanmakta ya da sübvansede edilmektedir. Bu programlar; emekli maaşları, sağlık, işsizlik ya da afet sigortaları ile cenaze yardımlarını içermektedir (Browne, 2015: 6; Arnold vd., 2011: 91). Bu tür programlar özel sektörün karşılayamayacağı risklere karşı koruma sağlamaktadır. Sosyal birlik oluşturmak ve yeniden dağıtım gibi özel sektör hedeflerinin ötesinde unsurlar içermektedir. Ancak sosyal sigorta, resmi işgücü piyasasıyla güçlü bir şekilde bağlantılıdır ve tipik olarak sadece resmi sektör çalışanlarını kapsamaktadır (Holmes ve Scott, 2016: 8-9). Bu bakımdan, resmi sektör dışında kalan çalışma hayatındaki diğer tüm bireyler bu koruma kapsamının dışında kalmaktadır.

**Sosyal Yardımlar:** Yoksulluğu ve kırılganlığı azaltmak için hanehalklarına ve bireylere yönelik, gelirleri artıran doğrudan, düzenli ve primsiz sosyal transferlerdir. Bu transferler nakit veya aynı yardım şeklinde olabileceği gibi kuponlar veya mal ve hizmetlere ücretsiz ya da indirimli erişim şeklinde de yapılabilmektedir. Sosyal yardım, evrensel bir hak olarak sağlanabilir veya yoksulluk ve diğer kriterlere göre hedeflenebilmektedir (Arnold vd., 2011: 91). Genellikle devlet tarafından sağlanmakta ve ulusal vergilerle finanse edilmektedir. Sosyal yardımların bazıları savunmasız kesime bağlı olarak hedeflenirken, bazıları genellikle düşük gelirli grupları hedef almaktadır. Bu, pek çok gelişmekte olan ülkede uygulanan mevcut sosyal koruma biçimi olarak görülmektedir. Sosyal yardımlar da kendi içinde nakit transferler, aynı transferler, sosyal emeklilik maaşları ve kamu istihdam programları olarak ayrılmaktadır (Browne, 2015: 6-7). Nakit ve aynı transferler (özellikle nakit transferler), düşük ve orta gelirli ülkelerde yoksulluk ve kırılganlığa karşı yaygın olarak kullanılmaktadır. Doğrudan en yoksul hanelere yapılan nakit yardımlar sadece gelir, tüketim ve insan sermayesini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda alıcıların kendi harcamalarını seçip ihtiyaçları doğrultusunda önceliklendirebilmelerine imkan sağladığı için daha geniş güçlendirme avantajı sunmaktadır (Holmes ve Jones, 2010: 19). Sosyal yardımlar aynı zamanda ücretsiz okul yemeklerinin sağlanması ya da yoksul ailelerin çocuklarını (özellikle kız çocuklarını) eğitimde tutmaya teşvik edilmesi gibi diğer sosyal politika sonuçlarının bir aracı olarak da kullanılabilir (Norton vd., 2001: 12).

**İşgücü Piyasası Müdahaleleri:** Çalışabilen yoksul insanlar için koruma sağlamakta ve onların temel standartlara ve haklara erişimini amaçlamaktadır. Bu müdahaleler aktif veya pasif olabilmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlere ve en savunmasız kişilerin iş bulmalarına yardımcı olurken; pasif işgücü piyasası politikaları, halihazırda çalışanlar için işveren tarafından finanse edilen analık, iş kazası ve hastalık yardımlarını kapsamaktadır (Browne, 2015: 7). Bu programlar, bir yandan kamu işlerinde istihdama yasal bir hak tanıma ve savunmasız veya kırsal kesimdeki yoksul işçiler için nakit transferleri sağlayan istihdam garantisi programı biçimini alırken, öte yandan işsizlerin yanı sıra güvencesiz istihdamdaki işçilerin istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlayan beceri geliştirme ve eğitim programı biçimini alabilmektedir. İşgücü piyasası müdahalelerinin amacı, bireyleri korumak ve onların işgücü piyasasına dahil olmalarına katkı sağlamaktır. Dolayısıyla bu programlar sosyal korumanın vazgeçilmez bir parçasıdır ve işsizlerin iş

bulma ihtimalini veya işsizlerin verimliliklerini ve kazançlarını artırma imkanını yükseltmektedir (ESCAP, 2015: 78-79).

**Geleneksel veya Resmi Olmayan Sosyal Koruma:** Resmi sosyal koruma sistemleri tam bir kapsama alanı sunmamakta ve nüfusun bir kısmını kaçınılmaz olarak dışlamaktadır. Geleneksel toplum temelli sosyal koruma formları, bir toplum içindeki riski dağıtmakta ve resmi müdahaleler tarafından bırakılan bazı boşlukları doldurmaktadır (Browne, 2015: 7). Bu yardımlar doğrudan devlet desteği olmadan akraba, topluluk, dini kuruluşlar vb. bir dizi devlet dışı kaynak tarafından yapılan transferlere dayanmakta ve karşılıklı destek ve dayanışma doğrultusunda gerçekleşmektedir. Ancak bu tip geleneksel dayanışma biçimleri ve kolektif örgütlenmeler, ekonomilerin giderek daha çok para kazandığı ve piyasa ilişkilerinde yer aldığı durumlarda aşınmaya meyillidirler. Bununla birlikte gayri resmi sosyal korumanın geliştirilmesinin sosyal sermayenin güçlendirilmesi, sosyal uyum ve yönetim bakımından güçlü faydaları olabileceğine dair bulgular da yer almaktadır (Norton vd., 2001: 11).

**Diğer Sosyal Koruma Türleri:** Sosyal bakım ve destek, sosyal korumayı tamamlayıcı niteliktedir ve bazen sosyal yardımın bir formu olarak sosyal koruma olduğu kabul edilmektedir. Devlet ve özel sektör sübvansiyonları, yoksullar için erişim sağladığı ya da güvenlik ağı görevi görmeleri durumunda, sosyal koruma olarak sınıflandırılabilirler (Browne, 2015: 7).

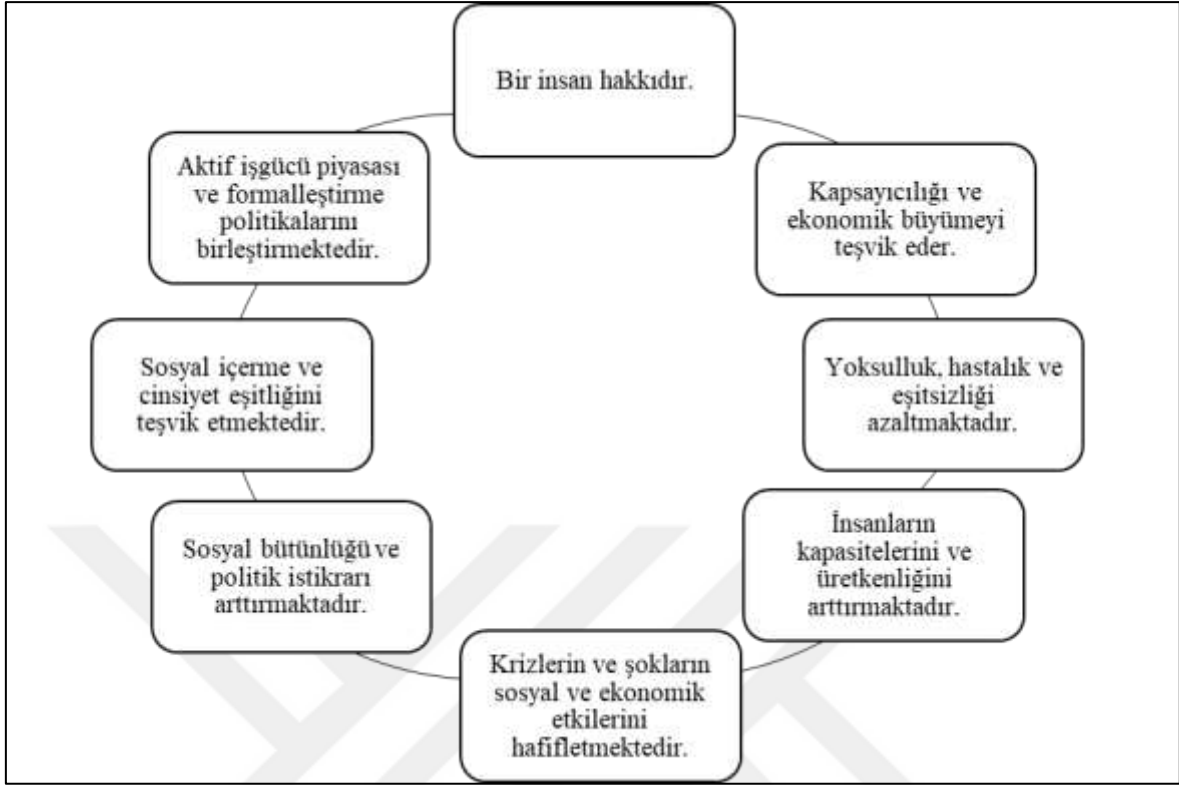
### **2.1.7. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminde Sosyal Koruma**

2015 yılında dünya liderleri New York'ta BM'de, SKH'leri kabul etmişlerdir. 2030 SKG, birbiriyle entegre edilmiş ve bölünmez 169 hedefi kapsayan 17 amaç içermektedir (Murat, 2017: 29). Sosyal koruma ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olan 5 amaç ve bu amaçların içerdiği 5 hedef yer almaktadır. Bunlar; yoksulluğu her yerde ve tüm biçimleriyle sona erdirmek (Hedef 1), her yaşta herkes için sağlıklı yaşam sağlamak ve refahı desteklemek (Hedef 3), tüm kadınlar ve kız çocukları için cinsiyet eşitliğini sağlamak (Hedef 5), kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sürekliliğini ve herkes için tam ve üretken istihdam ile insana yaraşır işleri teşvik etmek (Hedef 8) ve ülkeler arasındaki ve ülke içindeki eşitsizlikleri azaltmaktır (Hedef 10) (Ortiz vd., 2016: 187-188).

Sosyal koruma, sürdürülebilir kalkınma için kritik bir politika olarak görülmektedir. Şekil 1'de sosyal koruma tabanlarını gerekli kılan nedenlere yer verilmiştir. Şekilden de görüleceği üzere öncelikle bir insan hakkı olarak sosyal koruma, ekonominin gelişmesi, yoksulluğun ve eşitsizliğin azaltılması, insan üretkenliğinin artırılması, sosyal bütünlüğün ve politik istikrarın sağlanması gibi hem insanların hem de ülke refahı üzerinde oldukça olumlu etkilere sahiptir.



**Şekil 1: Sürdürülebilir Kalkınmada Sosyal Koruma Tabanlarının Gerekliliği**



**Kaynak:** ILO (2014).

Sosyal korumanın, SKH'lere ulaşmak, sosyal adaleti teşvik etmek ve herkes için sosyal güvenlik hakkını gerçekleştirme hususunda esas olduğu kabul edilmektedir. Aynı zamanda daha yeşil ekonomilere ve toplumlara yönelik “adil geçişi” sağlamadaki rolüyle çevresel desteğe de katkı sağlamaktadır (ILO, 2017: 2). Sosyal koruma tabanlarının ilerici bir şekilde uygulanması, işgücü verimliliğini artırarak insanları iş bulma konusunda güçlendirmekte, toplam talebi dengeleyerek ve yerel ekonomileri teşvik ederek sürdürülebilir ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır. Belirsiz bir küreselleşme ve daha düşük talep karşısında, bir sosyal koruma tabanının kabul edilmesi, ekonomileri istikrara kavuşturma, kapsayıcı bir büyüme ve politik istikrar sağlama konusunda bir fırsat olarak görülmektedir. Sosyal koruma tabanları, ülkelerin yoksulluğu ve eşitsizliği azaltmalarına, esnekliği güçlendirmelerine ve sürdürülebilir insani kalkınmanın temelini atmalarına yardımcı olmak için vazgeçilmez bir araç olarak kabul edilmektedir (ILO, 2014).

Yaşam boyu temel sağlık hizmeti ve gelir güvenliği sağlanması sayesinde sosyal koruma, yoksulluğu azaltma ve önlemede ve aynı zamanda eşitsizlikleri ortadan kaldırmada kritik öneme sahiptir. Ülkeler ayrıca, insani kalkınmayı desteklemek, sosyal uyumu artırmak, işgücünü güçlendirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek de dahil olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı sosyal korumaya yatırım yapmaktadırlar. Bu bağlamda sosyal koruma, Kalkınma Gündemi'nin

ayrılmaz bir parçasıdır ve SKH tüm ülkeleri 2030 yılına kadar her yerde ve tüm şekliyle yoksulluğa son verme aracı olan sosyal güvenliği sağlamaya çağırılmaktadır (ESCAP, 2018a: 2).

### **2.1.8. Sosyal Korumanın Refah Üzerindeki Etkileri**

Sosyal koruma, gıda güvenliğinden hizmetlere erişim, cinsiyet eşitliği ve devlet inşasından sosyal dönüşüme kadar çok çeşitli hedeflere ve etkilere sahip olabilmektedir. Hedef seçimi, bir dizi faktöre bağlı olabilmektedir. Genellikle, gelişmekte olan ülkelerde yoksulluğun ve savunmasızlığın azaltılması ve iyi bulguların olduğu insani gelişim üzerine vurgu yapmaktadır. Yoksulluktan sürdürülebilir büyüme veya daha iyi iş olanakları gibi uzun vadeli gelişimsel etkileri üzerinde ise daha az bulgu vardır (Browne, 2015: 21).

Sosyal koruma, insan refahında kapsamlı gelişmelere katkıda bulunmak için önemli bir politika aracı olarak görülmektedir. Aynı zamanda, yoksulluk ve eşitsizliği azaltmak için güçlü bir kaldıraç işlevi görmektedir. BM Dünya Sosyal Durum Raporuna (2018) göre sosyal koruma, kapsayıcı ekonomik büyümeyi daha da ilerletmiş, kriz zamanında bireyleri ve aileleri korumuş, çocukların sağlığını ve eğitimini geliştirmeye yardımcı olmuştur. Böylece sosyal korumanın evrensel erişiminin gerekliliğini kanıtlamıştır. Uluslararası toplumun, sosyal korumanın önemi konusundaki fikir birliği, 2030 SKG'nin kabulü ile de güçlendirilmiştir (UN, 2018: III).

Sosyal korumanın refah üzerindeki etkileri genellikle yoksulluğunun ve eşitsizliğin azaltılması, ekonomik büyümenin teşvik edilmesi, beşeri sermayeye yatırım, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması, sosyal dışlanmanın önlenmesi ve sosyal uyum şeklinde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda sosyal korumanın refah üzerindeki etkileri incelenirken gelir yoksulluğunun ve eşitsizliğinin azaltılması ile refahın diğer boyutlarının iyileştirilmesi olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır.

#### **2.1.8.1. Gelir Yoksulluğunun ve Eşitsizliğinin Azaltılması**

Sosyal koruma, yalnızca yoksulluk içinde yaşayan insanlara fayda sağlamakla kalmaz aynı zamanda toplumların refahını da artırmaktadır. Sosyal koruma programlarının etkisi, programların tasarımına, uygulama seviyelerine ve transferlerin yeterliliğine göre değişiklik göstermektedir. Dünya genelinde elde edilen bulgulara göre bu programların potansiyeli, sadece yoksulluğu önlememekte aynı zamanda eşitsizliği azaltmakta ve ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Gelir güvencesizliği, hanehalkının verimli yatırımlar yapmasını engellemekte, gerekli sağlık hizmetlerinden vazgeçmelerine ve çocuklarını okuldan geri çekmelerine yol açabilmektedir. Yoksulluk içinde yaşayan insanlara, onların acil ihtiyaçlarını karşılamak ve gelecekteki geçim kaynaklarını korumak arasındaki mübadelede yardımcı olarak sosyal koruma önlemleri, üretken

varlıkların birikimi ile beşeri sermayeye yatırım yapılmasını teşvik edebilir ve hanehalkına risk yönetimi için yardımcı olabilir. Dolayısıyla sosyal koruma programları uygun şekilde tasarlanır ve uygulanırsa, kapsayıcı ve adil bir ekonomik büyümeyi teşvik edebilir, yoksulluk ve eşitsizliklerin temel nedenlerinden bazılarını ele alabilir (UN, 2018: 10).

Sosyal koruma, gelir eşitsizliği ve fırsatlara eşit olmayan erişimle mücadelede etkili bir önlem olarak görülmektedir. Nakit transferleri ve vergilerin Gini katsayısı<sup>1</sup> ile ölçülen gelir eşitsizliğini kayda değer oranda azalttığı görülmektedir. Örneğin Danimarka’da, sosyal koruma ve vergiler olmadan 0,4 olan Gini katsayısının, sadece sosyal koruma ile 0,29’a düşerken, vergilerden sonra daha da azalarak 0,25 olduğu görülmektedir. Gelir eşitsizliğinin yüksek düzeyde olmasının ulusal ekonomik büyümeyi engellediği kabul edilmektedir. Uluslararası Para Fonu (IMF)’na göre, net Gini katsayısı 0,27’nin üzerinde ise ekonomik büyümeye zarar vermektedir (ESCAP, 2018a: 9). Dolayısıyla gelir eşitsizliğinin önlenmesi ve gelirin adaletli bir biçimde dağılması, hem ülkelerin refah düzeyini artırmakta hem de ekonomik ve siyasi istikrarın sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca toplumdaki birey ve gruplar arasında sosyal barışın sağlanması açısından da oldukça önem arz etmektedir (Kalaycı, 2019: 210).

Büyüme ve eşitlik arasında otomatik bir denge olmadığı, pazar liderliğindeki büyümenin tek başına sürdürülebilir kalkınmayı başarmada yeterli olmadığı ve kaynakların yeniden dağıtılması ile ekonominin genişleyebileceği yönünde büyüyen bir görüş ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda sosyal korumanın, gelirin yeniden dağıtılması sonucunda eşitsizlikleri azaltacağı ve aynı zamanda yaşam boyu temel sağlık hizmeti ve eğitime erişim ile de fırsat eşitsizliğini azaltacağı kabul edilmektedir (ESCAP, 2015: 112).

Sosyal transfer programları, yoksul haneler arasında gelir eşitsizliğinin azalmasına katkı sağlayabileceği gibi, cinsiyet eşitsizliği ve sosyal eşitsizliğin de azaltılmasına yardımcı olacaktır. Ancak düşük seviyeli faydalar ve küçük program bütçeleri, toplam eşitsizliğin azaltılmasını sınırlayacaktır (Barrientos ve Nino-Zarazua, 2010: X). Bununla birlikte gelir eşitsizliği ve yoksulluğun azaltılması, sosyal koruma programlarının tek amacı değildir. İnsanların yoksulluğa düşmelerini engellemek için birçok önlem tasarlanmıştır. Böylece yoksulların ve savunmasız kişilerin önemli ölçüde korunmasını sağlayarak, daha yüksek sosyal harcama ve yoksulluğun sonlandırılması için daha güçlü bir odaklanma çabasında bulunmaktadır (UN, 2018: 10-11).

#### **2.1.8.2. Refahın Diğer Boyutlarının İyileştirilmesi**

Sosyal koruma programları, eğitim ve sağlığa erişim gibi yoksulluğun parasal dışı boyutları üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir (UN, 2018: 12). Birçok sosyal transfer, çocukların okullaşma

---

<sup>1</sup> Gini Katsayısı: 0-1 arası değer alır ve 0, en adil gelir dağılımını; 1 ise en adaletsiz gelir dağılımını göstermektedir.

oranını iyileştirmek, insan sermayesine yatırım yapmak ve yoksulluğun nesiller arası geçişini önlemek için çabalamaktadır. Sosyal korumanın okullaşma üzerindeki etkileri hem ilköğretim hem de ortaöğretim düzeyinde artan kayıt, devamlılık, daha iyi derecede ilerleme ve okulu bırakma oranlarında azalış olarak kendini göstermektedir (Browne, 2015: 21). Aileler için yapılan nakit transferleri, çocukları okula gönderme ile ilgili maliyetleri azalttığı için okula kayıt ve devamlılık oranlarını artırmaktadır. Bu bağlamda sosyal koruma programları, burs veya ücret feragatnameleri vererek ya da eğitim masraflarını karşılayarak eğitime olan erişimi artırabilmektedir (ESCAP, 2018a: 8). Bu programlar ve çabalar, kısa vadede okula kayıt ve devamlılığı artırdığı gibi sağlığın da iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre bu etkilerin kırsal kesimde ve özellikle kızlar arasında, sağlık ve eğitim seviyelerinin başlangıçta en düşük olduğu yerlerde daha yüksek oranda gerçekleştiği görülmektedir (UN, 2018: 12).

Sosyal koruma programları, sağlık hizmetlerine katılım üzerinde koşullu programlar aracılığıyla doğrudan olabileceği gibi, ek gelir ve dolayısıyla tüketim aracılığıyla dolaylı olarak da sağlığı iyileştirmeyi amaçlayabilmektedir. Özellikle çocuklar ve anne sağlığı üzerinde, nakit transferlerin ve sağlık sigortası programlarının olumlu etkileri olduğuna dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Bu kanıtların çoğu Latin Amerika'daki Koşullu Nakit Transferleri (KNT)'nden gelmektedir. Çünkü Latin Amerika'daki bu transferler genellikle sağlık yatırımlarına koşulludur (Browne, 2015: 22). Nakit ve aynı transfer programları, sosyal koruma sistemlerinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Bu programların çoğu, ulusal çapta evrensel programlardan daha az etkiye sahip olduğu düşünülen, küçük ölçekli ve zamana bağlı projelerdir. Daha geniş programların insan sermayesi üzerindeki etkileri sistematik olarak değerlendirilmese de, insanların yoksulluğa karşı savunmasızlığını azalttığı için pozitif bir etkiye sahip olduğu varsayılabilir. Özellikle sağlık hizmeti kapsamı, doğrudan insan sermayesi oluşumu ile bağlantılıdır. İşgücü piyasasına katılım ve istihdam üzerindeki etkilerine ilişkin sosyal korumanın, son on yılda gelişmiş ülkelerde, sosyal politika reformları hakkında bilgiye sahip çalışma çağındaki insanlar arasında işgücü arzını caydırabileceği görüşü ortaya çıkmıştır. Örneğin aktif işgücü programlarının çoğalmasında ve işsizlik yardımlarının var olması, kısmen de olsa çalışma çağındaki insanları iş aramaktan caydırabileceği endişesiyle olumsuz tepkilere neden olmuştur. Aslında böyle programlar, insanların yeni işlere geçişini kolaylaştırmayı ve becerilerini geliştirmelerini amaçlamaktadır. Olumsuz tepkilerin aksine, sosyal korumanın geliri, harcamaları ve tüketimi koruyarak ekonomik bir teşvik sağlayacağı ve böylece işgücü talebini destekleyeceği ileri sürülmektedir (UN, 2018: 13-14).

Sosyal transfer programları, sosyal içerme ve sosyal uyum üzerinde etkilidir ve sosyal sözleşmelerin yerleştirilmesine ve güçlendirilmesine yardımcı olabilmektedir (Barrientos ve Nino-Zarazua, 2010: 29). Toplumun tüm üyeleri için yasal sosyal koruma garantileri, aidiyet ve sosyal adalet duygusunun gelişmesine katkı sağlamaktadır (UN, 2018: 14). Sosyal transfer programlarının paylaşılan dayanışma değerleri ile desteklenip katıldığı ölçüde, daha fazla sosyal bütünleşmeye katkıda bulunabilirler. Aynı zamanda toplumun etkin işleyişi için ön koşul olan sosyal ağları ve

toplum örgütlerinin güçlendirilmesine de katkı sağlamaktadır (Barrientos ve Nino-Zarazua, 2010: 31). Sosyal uyum, ihtiyaçların karşılanması ile eğitim ve sağlıkta yeteneklerin kazanılması dahil bireysel refah üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda yüksek ekonomik büyüme oranları ve sürdürülebilirlik, suç ve şiddet oranlarının azalması, iyi yönetişime katkı sağlamak ve adaletli ve verimli kamu politikasını teşvik etmek gibi toplumsal refah üzerinde de oldukça olumlu bir etkiye sahiptir (Babajanian, 2012: 13).

Sosyal korumanın, üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bir diğer konu sosyal dışlanmadır. Sosyal koruma, asgari bir gelir garantisi ile daha fazla bağımsızlık, kontrol, özgüven ve toplum yaşamına katkıda bulunma yeteneği sağlayarak sosyal dışlanmayı azaltabilmektedir (Browne, 2015: 27). Ayrıca sosyal koruma, daha önce dışlanmış gruplar için yasal haklar tesis ederek ve ayrımcılık ve damgalanma ile mücadele ederek yoksunluğun ve kırılabilirliğin yapısal nedenlerini ele alabilmektedir (Babajanian, 2012: 4).

## **2.2. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma**

Sosyal koruma, bireylerin ve ailelerin refahının temel bileşeni olan çalışma çağındaki kadın ve erkekler için gelir güvenliğinin sağlanmasında, SKH'lerin gerçekleştirilmesinde ve ekonomik büyümenin sürdürülmesinde temel bir rol oynamaktadır. Çalışma çağındaki insanlar ekonomik olarak aktiftir ve genellikle resmi veya kayıt dışı istihdamda gelir getirici faaliyetlerde bulunarak geçimlerini sağlamaktadır. Ekonomik olarak aktif olsun veya olmasın çalışma çağındaki herkesin özel sosyal korumaya ihtiyacı vardır. Bu ihtiyacı karşılamaya yönelik etkili politikalar sadece sosyal güvenlik hakkının gerçekleştirilmesi değil, aynı zamanda işgücü piyasalarının etkin bir şekilde çalışması ve daha geniş ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanmasında kilit bir rol oynamaktadır (ILO, 2017: 24).

Konu ile alakalı olarak bu bölümde, çalışan kadınlar için sosyal korumanın gerekliliği ve çalışan kadınlara yönelik sosyal koruma programları ele alınmaktadır.

### **2.2.1. Çalışan Kadınlar için Sosyal Korumanın Gerekliliği**

Kadınlar ve kız çocukları, kaynaklara erişim, temel hizmetler ve karar alma dahil olmak üzere yaşamın birçok alanında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar sermaye yetersizliği, yüksek ücret farklılıkları ve cinsiyetçi çalışma normları ile temel hizmetlerden dışlanmalarından dolayı orantısız bir şekilde savunmasız oldukları için sosyal koruma müdahalelerine daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Sosyal koruma cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların işgücüne katılımının artırılması, aile içi şiddetin azaltılması ve ücretsiz bakım hizmetlerinin yeniden dağıtılmasını destekleme gibi çeşitli biçimlerde kadınların güçlendirilmesine katkıda bulunabilmektedir. Nakit transferleri ulaştırma, giyim ve çocuk bakımı dahil olmak üzere işe erişim ile ilgili maliyetleri

karşılıyarak veya kadınların sağlığını iyileştirerek, kadınların işgücüne katılmalarını sağlayabilir. Sosyal yardım programları özellikle koşullu nakit transferleri, transfer alıcısı ve fonların yöneticisi olarak genellikle kadınları hedeflemektedir (Browne, 2015: 30; ESCAP, 2018a: 7).

Kadınlar, sosyal güvenlik hakkı dahil, haklarından yararlanma konusunda erkeklerden daha fazla engelle karşılaşmaktadır. Kadınların karşılaşmış oldukları ekonomik, politik ve eğitimsel dezavantajlar, kendilerine sunulan haklara ve bu hakların etkin kapsamına etki etmektedir. İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasındaki kalıcı eşitsizlikler, sosyal koruma kapsamında cinsiyet farklılıklarını etkilemektedir. Pek çok ülkede işgücüne katılım, kadınlar arasında erkeklere oranla daha düşüktür. Kadınlar, kayıt dışı istihdamda daha fazla temsil edilmektedir. Tam zamanlı çalışmalarda ise kadınlar ortalama olarak erkeklerden %10 ila %30 daha az kazanmaktadır. Ayrıca kadınlar, ücretsiz bakım çalışmaları nedeniyle erkeklerden daha fazla sorumluluk yüklenmektedir. Bu durum, kadınların kayıtlı istihdam ve eğitime katılmak, siyasi faaliyetlerde bulunmak ya da sadece boş vakitleri değerlendirmek hususunda erkeklere kıyasla çok daha az zamana sahip olmalarına neden olmaktadır (UN, 2018: 18).

İşyerinde kadınların geleceği, kadın ve erkeklerin yaşamları boyunca sosyal korumaya ne ölçüde etkili bir şekilde erişim sağlayabildiklerine bağlı olacaktır. Sosyal koruma tabanları da dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal koruma sistemleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve gelecekte kadınların güçlenmesini teşvik etmenin anahtarı olarak görülmektedir (ILO, 2019a: 84).

Sosyal sigorta programları, kadın ve erkeklerin karşılaştığı farklı yoksulluk ve kırılganlık deneyimlerini dikkate alarak nadiren tasarlanmakta ve uygulanmaktadır. Bu yalnızca sosyal sigorta programlarında kadınların daha az kapsanması değil, aynı zamanda faydaların da kadınların karşılaştıkları risklere karşı yeterince korunmaması anlamına gelmektedir. Cinsiyete dayalı eşitsizliğin önemi hususundaki farkındalık, erkekler ve kadınların deneyimlemiş olduğu yoksulluk ve kırılganlıklarda, eşitsizlik ve ayrımcılığın oynamış olduğu etkin role vurgu yapmasının yanı sıra, cinsiyete duyarlı yoksulluğun azaltmasına yönelik stratejilerin de tasarlanması ve uygulaması gerekliliği ile birlikte hareket etmektedir. Koordineli bir sosyal yardım paketi, sosyal sigorta, işgücü piyasası ve bakım programları bireylerin ve ailelerinin yoksulluk içine girip düşmelerini engelleyebilmekte, temel hizmetlere erişimi teşvik edebilmekte, işgücü verimliliğini artırarak ekonomik büyümeye katkıda bulunabilmekte ve sosyal ilişkileri güçlendirebilmektedir (Holmes ve Scott, 2016: 1, 10).

### **2.2.2. Çalışan Kadınlar için Sosyal Koruma Programları**

Çalışan kadınlara yönelik sosyal koruma programları; işsizlik sigortası, analık koruması, sağlık sigortası, hayat ve maluliyet sigortası, emeklilik planları ve finansal hizmetlere erişimi artırmaya yönelik politikalar olmak üzere altı alt başlıkta ele alınmaktadır.

### 2.2.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizliği koruma programları ya da işsizlik sigortası, çalışabilecek bireylere belirli bir süre gelir desteği sağlamaktadır. Programın amacı, faydalanıcıya uygun bir istihdam fırsatı sunana kadar belli bir yaşam standardını sürdürebilmesini ve geçici işsizlikten kaynaklanan kazanç kaybını giderebilmesini sağlamak için asgari bir gelir garantisi sağlamaktır. Bu programlar ayrıca, bireylere iş bulma konusunda destek, danışmanlık, beceri geliştirme ve girişimcilik gibi bir dizi hizmet sunarak, istihdam edilebilirliklerini artırmakta ve üretken istihdama geçişlerini kolaylaştırmaktadır. Böylece işsizliğe karşı koruma programları, işsizler için gelir güvencesi sağlamasının yanı sıra, iş kaybı etkisini hafifleterek hanehalkının savunmasızlığını etkili bir şekilde azaltabilmekte, yoksulluğun önlenmesine ve bireylerin kayıt dışılığa karşı korunmalarını da imkân tanımaktadır. Dolayısıyla, bu programlar iş hareketliliğini desteklemede ve ekonominin yapısal değişimini kolaylaştırmada kilit bir rol oynamaktadır (<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/unemployment-protection/>).

İşsizliğe karşı koruma programlarının hem gelir güvencesi sağlanmasına hem de istihdama geçişin kolaylaştırılmasına yönelik bu çift yönlü hedefi, ILO'nun 168 nolu İstihdamın Korunması ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesinin de merkezinde yer almaktadır. İşsizliğe karşı koruma programları, kazanç kaybına ikame gelir etkisi sağlamakta ve gelir kaybının olumsuz etkisini hafifletmektedir. Bununla birlikte bireylere işsiz kaldıklarında yoksulluktan korunmalarını sağlamada temel bir rol oynamaktadır. Bu programlar aynı zamanda aktif işgücü piyasası politikaları ile birlikte becerilerin gelişimine katkı sağlayarak, insan sermayesini geliştirebilir ve yaşam boyu kazanç potansiyelini artırabilir. Böylece işsizliğe karşı koruma programları, bireylerin daha yüksek ücretler ve daha uzun iş süresi ile ilişkili meslek eşleştirmelerini kolay hale getirmektedir. Aynı zamanda işverenlerin de daha yüksek üretkenliğe katkı sağlayacak olan doğru becerilere ve yeteneklere sahip adayları bulma olasılığını arttırmaktadır. Dolayısıyla bu programlar, kişinin istihdam edilebilirliğini artırma ve daha iyi koşullarda çalışma imkânı sunması gibi olumlu etkilere sahip olması nedeniyle, işçilerin iş akdinin feshini kabul etmelerini kolaylaştırarak, işverenlerin de teknolojik değişikliklere kolayca uyum sağlamasına olanak tanımaktadır. Bu açıdan bakıldığında işsizliğe karşı korumanın bir bütün olarak işverenler ve ekonomi için de faydalı olduğu söylenebilmektedir. Böylece bu programlar bireylerin kısa ve uzun vadede işgücüne katılımının kolaylaştırılmasına, daha üretken ve uygun işlerin teşvik edilmesine, yoksulluğun önlenmesine ve azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Böylece SKH'nin gerçekleştirilmesine yönelik sürecin hızlandırılmasına da yardımcı olmaktadır (ILO, 2017: 40-42).

Öte yandan işsizliğe karşı koruma programları, yukarıda belirtilen olumlu etkilerinin yanı sıra bazı olumsuz etkilere de sahiptir. Örneğin, özellikle maksimum faydaların uzun süre devam etmesi halinde bu durum işsiz bireyler için çok cazip hale gelebilmekte, dolayısıyla iş arama faaliyetlerini abartarak çok daha uzun süre işsiz kalmalarına neden olabilmektedir. Benzer şekilde bu durum

ulusal düzeyde işsizlik oranlarının az da olsa artmasına yol açmaktadır. İşsizliğe karşı koruma programlarına bağlı olarak yaşanan işsizlik oranlarındaki bu artış, ekonominin durgunluk dönemlerinde daha az gerçekleşmektedir. Bununla birlikte, işsizliği korumaya yönelik programlar her ne kadar bazı olumsuz sonuçlara neden olsa da işsizlerin çalışıyor olduğu süreçteki mevcut tüketim düzeylerini korumalarına yardımcı olarak, yoksulluğun azalmasına ve belli bir gelir güvencesi elde etmelerine katkı sağlamaktadır (Moffitt, 2014: 1).

Mevcut işsizlik yardım programlarının çoğu, genellikle kayıtlı istihdamdaki işçiler için daha kapsayıcı ve uygundur. Bu nedenle işsizlik sigortası programları, yüksek düzeyde kayıt dışılık ve kırılganlık olan ülkelerde, özellikle uzun dönemli işsizler, eksik istihdamdakiler, çalışan yoksullar ve kayıtlı istihdam dışındaki işçiler için geniş kapsamlı ve yeterli düzeyde bir koruma sağlamayabilmektedir. Böyle durumlarda istihdam garantili programlar, becerilerin geliştirilmesi ve girişimcilik fırsatlarının yaratılmasını destekleyen nakit transferler ile diğer kamu istihdam programları gibi devlet bütçesi tarafından finanse edilen sosyal yardım ve aktif işgücü piyasası programları önemli bir rol oynamaktadır (ILO, 2017: 42-43).

İşsizliğe karşı koruma, farklı türlerdeki programlar aracılığıyla yapılmaktadır. Temel işsizlik koruma programları primli işsizlik yardım programı, primsiz işsizlik yardım programı, istihdam garantili programlar ve bireysel işsizlik tasarruf programları şeklinde uygulanmaktadır (ILO, 2017: 44-46). OECD ülkeleri de dahil olmak üzere dünya genelinde yaklaşık 72 ülke, işsiz bireylerin finansal olarak desteklenmesi amacıyla tasarlanmış bir işsizlik sigortası sistemine sahiptir. Genel olarak tipik bir işsizlik sigortası sistemi, kamu sektörü ve serbest meslek sahiplerinin kapsamındaki bazı değişiklikler ile kayıtlı istihdamdaki tüm ücretli işçileri koruyan, ulusal veya yerel düzeyde yürütülen zorunlu bir sigorta sistemidir. Bu programdan yararlanabilmek için genellikle bireylerin belirli bir süre çalışmış olması ve işten ayrılma nedeni gibi iki tür uygunluk kriteri aranmaktadır. Faydalanıcıların işten ayrılmadan önceki çalışma süresi ve hak kazanması durumunda ödenecek ücretin miktarı ve ne kadar süre ile ödeneceği ülkelere göre farklılık göstermektedir. Programın finansmanı ise genellikle işçi ve işverenden alınan katkılar aracılığıyla karşılanmaktadır. Bazı ülkelerde devlet, işsizlik sigortası fonunu düzenli ya da ekonomik durgunluk dönemi boyunca aldığı genel vergilerle desteklemektedir. Katkı oranları genel olarak brüt kazanç yüzdesi olarak, yüzde 1 ile 3 arasında değişmektedir ve çoğunlukla işçi ve işveren arasında eşit olarak bölünmektedir (Schmieder ve Wachter, 2016: 2-4).

ILO tarafından yayımlanan Dünya Sosyal Koruma Raporu'nda mevcut verilerin bulunduğu 203 ülkenin 98'inde ulusal yasa kapsamında bir işsizlik yardım programı bulunmaktadır. Bu ülkelerin 92'sinde, hak sahibi işsizlere düzenli nakit yardımları sağlanmaktadır. Kamu sosyal sigortası, böyle düzenli gelir ikamesi sağlamada en yaygın yöntem olarak kullanılmaktadır. Rapordaki verilere göre, dünya genelinde işgücünün sadece %38,6'sı işsizliğe karşı koruma yardımları ile yasal çerçevede korunmaktadır. Bunun en büyük nedeni, kayıt dışı istihdamın



oldukça yüksek düzeyde olması ve işsizliğe karşı koruma programlarının eksikliği olarak gösterilmektedir. Aynı rapora göre, dünyadaki işsizlerin sadece %21,8'i işsizlik yardımı alırken, geriye kalan %78,2'lik kesim, gelir desteği almada kapsam dışı kalmıştır (ILO, 2017: 46-48).

#### **2.2.2.2. Analık Koruması**

Hamilelik ve analık durumları, pek çok kadın için iş güvencesizliğine neden olmaktadır. Dünya çapında istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğu hala analık durumunda gelir kaybına karşı korunmamaktadır. İstihdam edilen kadınların yalnızca %45'i zorunlu yasal kapsamdan faydalanmaktadır. İşverenler, doğum ve çocuk bakımı nedeniyle ortaya çıkabilecek iş kaybı ve analık ile ilgili maliyetlerden kaçınmak amacıyla genellikle hamileleri ve çocuk doğurabilecek yaştaki kadınları işe almada gönülsüz davranmaktadırlar. Dolayısıyla kadınlar için annelik hali, istihdam edilebilme ihtimallerini azaltırken aynı zamanda analık durumunda gelir kaybı yaşamalarına neden olmaktadır (Cameron, 2019: 4; ILO, 2017: 31). Ayrıca, istihdam edilen kadınların analık halinde işgücünden bir süreliğine ayrılması erkeklere oranla daha muhtemeldir. Tüm bu faktörler, kadınların üretkenliğini baltalamakla birlikte, yaşanan gelir şoklarına karşı savunmasızlıklarını artırmakta ve aynı zamanda yaşlılık için birikim yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu hususta sosyal koruma programlarının tüm kadınlara ulaşmak ve ortaya çıkabilecek bu riskleri en aza indirmek için esnek çalışma süreleri, evden kolayca halledebilecekleri erişim hizmetleri ile çocuk ve yaşlı bakımı durumunda sağlanan yardımlar gibi kadınların günlük yaşantı özelliklerini dikkate alan ve ihtiyaçlarına daha uyumlu olan bir şekilde tasarlanması gerekmektedir (Cameron, 2019: 9). Dolayısıyla sosyal koruma programlarının kadınların sosyal durumu ve ihtiyaçları doğrultusunda özel olarak tasarlanması, sağlanan güvencenin kapsayıcılığını ve erişimini artırmaktadır.

Analık koruması, yoksulluk ve savunmasızlığı önlemek veya azaltmak, annelerin ve çocukların sağlığını, beslenmesini ve refahını artırmak, işyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak ve hem kadınlar hem de erkekler için insan onuruna yaraşır işler geliştirmek hususunda, 2030 SKG'de öngörülen dönüşüm politikalarının önemli bir bileşenidir. Analık koruması 1, 2, 3, 4, 5 ve 8. hedefler dahil olmak üzere birden fazla SKH'nin gerçekleştirilmesi için esas olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, hamile kadınlar, yeni doğum yapmış anneler ve aileleri için gelir güvencesi sağladığı gibi, anne ve çocuk sağlık bakım hizmetlerinin daha kaliteli olmasını ve bu hizmetlere etkili erişimlerini de kapsamaktadır. İstihdamda ve meslekte eşitliği teşvik etmektedir. Analık koruması, yalnızca gelir güvenliği ve sağlık bakımını kapsamamakta, aynı zamanda çalışma faaliyetlerini durdurma, doğum sürecinde dinlenme ve iyileşme hakkını da içermektedir. Bu koruma, analık süresince ve sonrasında işyerinde kadınların haklarını koruma, riskleri önleyen önlemler alma, sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma koşulları ve ortamlardan koruma, istihdamı güvenceye alma, ayrımcılığa ve işten çıkarmaya karşı koruma ve doğum sonrası işlerine geri dönmelerini sağlama şeklinde kadınlara çeşitli koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla kadınlar ve

erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliği perspektifinden bakıldığında analık koruması, kadınların toplumda üretken olmalarını ve aynı zamanda aileleri için gereken özel koşulları ve ihtiyaçları dikkate almaktadır (ILO, 2017: 27-28).

Analık koruması, doğum izni süresince askıya alma ya da ücret kaybına karşı koruma ile annenin sağlık hizmetlerine erişimini içermektedir. Hamileliğin son aşamalarında ve sonrasında nakit yardımlar ile desteklenen analık izni, hamile kadınların, yeni doğum yapmış annelerin ve ailelerinin refahı için oldukça kritik bir öneme sahiptir. Hamilelik döneminde ve sonrasında bir gelir güvencesinin olmaması, özellikle kayıt dışı sektörde çalışan kadınların birçoğunun erken çalışmaya dönmesine neden olarak hem kendilerinin hem de çocuklarının sağlığını riske atmasına yol açmaktadır. Öte yandan annenin ve çocuklarının sağlığının korunması açısından hamilelik süresince ve sonrasında gerekli tıbbi bakım ve hizmetlere etkin erişimi, bu koruma kapsamındaki bir diğer önemli faktördür. Gereken sağlık bakım hizmetlerine etkin bir şekilde erişimin olmaması yalnızca anne ve çocukların sağlığını riske atmamakta, aynı zamanda ailelerini de önemli ölçüde artan yoksulluk riskine maruz bırakmaktadır (<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/maternity-protection/>).

Analık nakit yardımları; ulusal sosyal güvenlik mevzuatına bağlı olarak, sosyal sigortalar (primli sistem), sosyal yardımlar (primsiz ve genellikle vergilerle finanse edilen sistem) ya da işverenin sağladığı haklar aracılığıyla yürütülmektedir. Bu programların oldukça önemli bir kısmını ise sosyal sigorta programları oluşturmaktadır. Sigorta primleri, vergiler veya her ikisi ile de finansmanı sağlanan toplu finans edilen programlar, dayanışma ve risk havuzu ilkelerine dayalıdır ve bu nedenle yeniden üretim maliyetlerinin ve sorumluluğunun daha adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamaktadır. Ancak analık yardımları da işsizlik sigortasında olduğu gibi yalnızca kayıtlı istihdamdaki kadınlara yönelik koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla kayıtlı istihdam düzeylerinin düşük olduğu birçok düşük ve orta gelirli ülkede analık yardımları sadece azınlıktaki bir gruba fayda sağlamaktadır (ILO, 2015: 3-4).

ILO tarafından yayımlanan Dünya Sosyal Koruma Raporu'na (2017-19) göre, 199 ülkeden 99'u kadınların doğum sonrası tamamen iyileşebilmeleri için, ILO'nun 183 nolu Analık Koruması Sözleşmesi standartlarına uygun olarak en az 14 haftalık analık izni sağlamaktadır. Bu ülkelerden 37'si 18-26 hafta arası izin sağlarken, 11'inde ise 26 haftadan daha fazla sürmektedir. 49 ülkede, ücretli analık izin süresi 12-13 haftadır. 30 ülkede ise nakit yardımlarla birlikte analık izni 12 haftadan daha az sürmektedir. Aynı rapora göre, analık nakit yardımının düzeyi ülkeden ülkeye değişiklik göstermekte olup, 192 ülkeden 73'ünde kadınlara, en az 14 hafta süreyle düzenli maaşlarının en az üçte ikisi kadar ücretli analık izni hakkı verilmektedir. 26 ülkede kadınlar, en az 18 hafta süre için düzenli maaşlarının tamamını alma hakkına sahiptir. 6 ülkede ise kadınlara asgari ücret gibi sabit düzeyde bir yardım sağlanmaktadır (ILO, 2017: 33).

Etkili analık koruması, sosyal koruma unsurlarının anahtarlarından biridir. Tüm kadınlar için analık koruması, yalnızca kadınların ve çocukların insan haklarını gerçekleştirmez, aynı zamanda her ülkenin gelecek beşeri sermayesine de bir yatırım yapmaktadır. Kadınların ekonomik güvence ile sağlık korumasının yanı sıra istihdam ve meslekte eşit fırsatları teşvik etmesi açısından oldukça önem arz etmektedir (<https://www.social-protection.org/gimi/ShowTheme.action?id=4425>).

### **2.2.2.3. Sağlık Sigortası**

Sağlık sigortası ve ihtiyaç halinde sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması, insanların sağlığının korunması açısından çok önemlidir. Sosyal korumanın tüm unsurlarına ek olarak sağlık bakımı, bir bütün olarak ekonomi için oldukça önem arz etmekte olup, özellikle ekonomik iyileşme açısından da katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda iyi bir şekilde tasarlanmış ve işgücü piyasası politikalarına dahil edilmiş bir sağlık koruma programı ve sistemi, maliyetlerinin büyük bir kısmını ulusal düzeyde geri kazanma potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla, hem nüfus hem de ekonomi, sosyal sağlığı korumaya yönelik yatırımların faydalanıcıları olarak görülmektedir (<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/health-care-long-term-care-and-sickness-benefits/>).

Toplumsal cinsiyet perspektifleri, hem biyolojik hem de sosyal faktörlere bağlı olarak kadınların ve erkeklerin farklı sağlık profiline sahip olmalarından dolayı, sağlık hizmetleri politikalarının tasarlanmasında önemlidir. Kadınlar genellikle genetik faktörler nedeniyle erkeklerden daha uzun yaşamakta ve aynı zamanda farklı davranış, yaşam tarzı ve çalışma biçimine sahip bulunmaktadır. Kadınlar cinsiyete özgü hastalıklar, üreme ve sosyo-ekonomik kaygılar (yeme bozukluğu, kadına karşı şiddet, işe bağlı stres vb.) gibi durumlar karşısında özel sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. Örneğin, kadınlar arasında en sık görülen hastalıklardan biri meme kanseridir ve hayatta kalma oranları erken teşhis ve tedaviye bağlıdır. Öte yandan kadınlar, kendileri tarafından beyan edilen kötü sağlık durumuna, hastalık nedeniyle azalan iş kapasitesine ve strese bağlı zihinsel bozukluklara karşı erkeklere oranla daha fazla eğilimlidir. Bu bağlamda, etkili, erişilebilir ve kaliteli bir sağlık hizmetinin sunulabilmesi için ülkelerin kadın ve erkeklerin fiziksel farklılıklarına ve aynı zamanda sosyo-ekonomik faktörlere bağlı bir toplumsal cinsiyet perspektifi benimsemeleri, sağlık hizmetlerinin maliyetinin azaltılması ve cinsiyet temelinde maliyetlendirilmesi, en önemli sosyal önceliklerden biri olarak kabul edilmektedir (OECD, 2008: 49-51).

Sağlık hizmetlerinin mevcudiyeti genellikle kırsal alanlarda daha sınırlıdır ve sosyo-kültürel farklılıklar çoğu zaman erişime engel oluşturmaktadır. Uygun fiyatlı sağlık hizmetlerine erişimin yetersiz olması, eşitsizlik tuzaklarının yaratılmasına veya sürekli hale gelmesine neden olmaktadır. Sağlık hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 25. maddesinde ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 12. maddesinde yer almaktadır. Birleşmiş Milletler

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 14 sayılı Genel Yorum'da ise, tüm nüfusun sağlık kaygılarını ele alan ulusal bir halk sağlığı stratejisinin uygulanmasının gerekliliği öngörülmektedir. Bu normatif çerçevede yer alan 202 nolu Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı, analık koruması da dahil olmak üzere temel sağlık hizmetini teşkil eden uluslararası tanımlanmış bir dizi ürün ve hizmete erişimi garanti etmektedir. Bu ürün ve hizmetlerde kullanılabilirlik, erişilebilirlik, kabul edilebilirlik ve kalite kriterleri esas alınmaktadır. Sağlığa yapılan yatırımlar, hanehalkı düzeyinde ekonomik güvenliği, ulusal düzeyde ise sosyal uyum ve iş odaklı büyümeyi teşvik etmektedir. Ayrıca herkes için uygun ve erişilebilir sağlık hizmeti sağlayarak kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmayı da teşvik etmektedir. Daha sağlıklı bir nüfus içerisinde yaşayan insanlar, çalışma hayatında daha üretken olmakta, hastalık halinde iyileşmek için daha az zaman harcamakta ve hasta bağımlılarına bakmak durumunda olan bireyler de bu süreç için daha az zaman kullanmaktadır. Bu bağlamda evrensel/genel sağlık koruması, hak temelli bir bakış açısının yanında ekonomik ve sosyal fayda sağlamasından dolayı zorunlu görülmektedir (ESCAP, 2015: 99,104).

Doğrudan veya dolaylı olarak sağlığın korunması, SKH'lerin birçoğunun başarılmasında da esas olarak kabul edilmektedir. Bir ülkede kapsamlı bir yasal sağlık sigortasının bulunması, yeterli fon kaynağının olması ve kaliteli bir hizmet sunabilmek için iyi çalışma koşullarına sahip yeterli düzeyde sağlık çalışanlarının tedarik edilmesi, ölüm oranlarının azalmasında ve nüfusun sağlık durumunun artmasında önemli bir potansiyele sahiptir. Yeterli düzeyde nitelikli sağlık çalışanlarının olmaması durumunda, yaşam boyu bakım işinin çoğu gönüllüler tarafından sağlanmaktadır. Küresel olarak yaklaşık 57 milyon ücretsiz bakım işçisinin olduğu tahmin edilmektedir ve bu işçilerin oldukça büyük kısmını ise aile üyelerinin bakımını sağlamak için mesleklerinden ve sosyal korunmadan vazgeçmiş, ücretsiz ve kayıt dışı çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla küresel olarak uzun vadeli bakım hizmetini yerine getirecek olan işgücü eksikliğinin giderilmesi, hem öncelikli olarak gerek duyulan kaliteli sağlık hizmetlerine erişimi sağlayacak hem de ücretsiz işlerin uygun ve verimli işlere dönüşümünü destekleyecektir. Böylece, evrensel bir sağlık korumasının sağlanmasında, sağlık çalışanları için yüksek üretkenliğe ve uygun işlerin yaratılmasına dayalı kapsayıcı ekonomik büyümeye de katkı sağlayacaktır (ILO, 2017: 102).

SKH'lerde güçlendirilen evrensel sağlık sigortası, önemli ve asil bir amaçtır. Evrensel sağlık sigortası, sağlık güvenliğini sağlayarak bireylerin, ailelerin ve toplulukların temel bakım hizmetlerine maddi sıkıntı yaşamadan evrensel erişebilmelerini ve böylece daha üretken ve adil toplumlara ve ekonomilere geçişlerini sağlamayı amaçlamaktadır (WHO, OECD ve World Bank, 2018: 16).

#### 2.2.2.4. Hayat ve Maluliyet Sigortası

Engelli bireyler yaşamları boyunca çeşitli risklerle karşılaşmaktadır. Özellikle engelli çocukların damgalanma, kurumsallaşma uygulamaları ya da destek hizmetlerinin eksikliği gibi nedenlerle genel eğitimden ve toplumdaki dışlanma riski daha yüksektir. Dolayısıyla genellikle şiddete maruz kalmaktadır. Bu tarz dışlayıcı unsurlar, çocukların gelişimlerini engellediği gibi eğitim, beceri geliştirme ve ileriki yaşamlarında nitelikli istihdama katılma yeteneklerini de içeren birikmiş dezavantajlarını daha da kötü hale getirebilmektedir. Çalışma çağındaki engelli kadın ve erkekler ise genellikle ve yüksek oranda işsizlik, eksik istihdam ve kayıt dışı istihdam riski ile karşılaşmaktadır. Bu riskler de engelli kadın ve erkek bireylerin hem iyi işlere erişimlerini hem de düzenli kazanç elde etmelerini ve bağımsız yaşama kapasitelerini oldukça kısıtlamaktadır. Bu bağlamda maluliyet yardımları, özellikle gelir güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra aynı zamanda çocuk bakımı ve yardımcı aletlerin tedarik edilmesi gibi destek hizmetleri ile eğitim, sağlık ve toplu taşıma gibi sosyal hizmetlere erişimi kolaylaştırmada ve istihdamı teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır (ILO, 2017: 66-68).

Engelli kadın veya kız çocukları, erkek engellilere kıyasla daha dezavantajlı konumdadır. Özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığa daha fazla maruz kalmaktadır. Kız çocukları ve engelli genç kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı çok erken yaşlarda başlamaktadır. Engelli kızların evde bakım ve gıdaya erişim olasılıkları daha düşüktür (UNFPA, 2018: 24). Örneğin, normal bir kadın engelli bir çocuğa sahip olması durumunda, çocuğun ihtiyaçlarını karşılama ve ebeveynlik için gerekli mali yardımı alacaktır. Ancak engelli bir kadın ya da anne, böyle bir durum karşısında istese bile özel bir yardım alamayacağı gibi bir de ebeveyn olmayı seçtiği için eleştirilme riskine sahip olacaktır. Burada tıp mesleği içerisinde görece yanlış bilgilendirilmiş hekimlerin varlığı ve bu hekimlerin engelli kadınlara yönelik tutumlarının genellikle önyargıyla şekilleniyor olması söz konusudur (Beleza, 2003: 45). Aynı zamanda bunların aile içi etkileşimlerin ve etkinliklerin dışında kalması ise daha yüksek olasılıktadır. Öte yandan engelli kız çocukların veya kadınların sağlık hizmetlerine erişimi veya yardımcı cihazları alma olasılığı erkeklere oranla daha düşük olmakla birlikte eğitim veya iş bulabilmeleri için gereken mesleki eğitimi alma ihtimali daha düşüktür. Dolayısıyla engelli kadınların yoksulluk içinde yaşama ihtimali yüksek olup, cinsiyete dayalı şiddete daha fazla maruz bırakılmaktadır (UNFPA, 2018: 24).

Maluliyet yardımları, engellilikle ilgili ihtiyaçları açıkça ele alan ve engellilere ve ailelerine gelir desteği sağlayan sosyal koruma sistemlerinin unsurlarından biridir. Engelli bireylerin işgücü piyasasına yeniden entegrasyonunu desteklemesi istihdama katılımlarını kolaylaştırması ve engelli bireylerin bağımsız yaşam ve gelir güvenliğinin sağlanması bakımından önemli rol oynamaktadır. Bu yardımlar engellilik maaşı gibi primli (sosyal sigortalar) ya da primsiz (sosyal yardım) programlar aracılığıyla yapılmaktadır (<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/disability-benefits/>). Maluliyet yardım programları, kişilerin ihtiyaçları ve

gereksinimlerine bağı olarak kısa veya uzun vadede nakit ya da aynı olarak yardım sağlamaktadır. Bu kapsamda birçok ülkede ücretsiz ve engellilerin kullanımına uygun olarak tasarlanmış toplu taşıma, kamu hizmetlerine ücretsiz erişim ile yardım cihazlarının ücretsiz ya da devlet desteği ile sağlanması gibi birleştirilmiş nakdi ve aynı yardım paketleri uygulanmaktadır. İhtiyaç sahibi kişilerin elde ettiği bu kazançlar, gelir güvenliğini garanti altına alma potansiyeli olan parasal değere sahip aynı yardımlardır (ILO, 2017: 68).

Nakit yardımlardan biri olan Sosyal Güvenlik Maluliyet Sigortası ise, büyük ölçüde çalışma yeteneğini olumsuz yönde etkileyen sağlık problemlerine karşı sigortalı kişileri veya eşlerini ve onlara bağımlı kişileri korumak amacıyla uygulanan bir sigorta programıdır. Bu programın uygulanabilmesi için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir (Low ve Pistaferri, 2010: 9). Bu koşullar, ülkelerin benimsemiş oldukları sosyal güvenlik sistemi kapsamında ülkelerin sosyo-kültürel yapıları ve ekonomik koşullarına göre farklılık göstermektedir.

#### **2.2.2.5. Emeklilik Planları**

Emeklilik sistemleri, birçok sosyal hedefi takip eden sosyal korumanın en büyük bileşenini oluşturmakta olup, bireylere emekli olduktan sonra belli bir gelir güvencesi sağlamaktadır. Bu programlardaki temel amaç, yaşlılık dönemlerinde ortaya çıkabilecek yoksulluğun azaltılması için gelirin yeniden dağıtılması, cinsiyetler arası oluşan farkların giderilmesi, yaşlanan nüfusun ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için daha uzun süre çalışmanın teşvik edilmesi, finansal hizmetlere daha adil ve etkili erişimin sağlanması ve bunlar gibi birçok faydanın sağlanmasıdır (EC, 2018a: 47).

Bireyler yaşlandıkça çeşitli sebeplerden dolayı istihdamdan elde edilen gelire gittikçe daha az güvenmektedir. Yüksek eğitilmiş profesyoneller çoğu zaman yaşamlarının son dönemlerine kadar ücretli işlerine devam edebilirlerken, nüfusun büyük çoğunluğu yaşlılık dönemlerinde genellikle iyi ücretli işlere erişimden dışlanmaktadır. Konut mülkiyeti de dahil olmak üzere özel tasarruf ve varlıklar bireyler için farklılık oluşturabilmektedir fakat, çoğu insan için bunlar genellikle yaşamlarının sonuna kadar gereken düzeyde bir gelir güvenliğinin sağlanması için yeterli bulunmamaktadır. Tüm bu nedenlerden dolayı pek çok ülkede emeklilik sistemleri, en azından temel bir gelir güvencesi sağlayan kurumlar haline gelmiştir (<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/old-age-and-survivors-pensions-and-related-benefits/>).

Bireylere yaşlılık dönemlerinde bir gelir güvencesinin sağlanması, modern toplumların gerçekleştirmek istediği refah hedeflerinin arasında çok temel bir amaç olarak görülmektedir. Çünkü çalışma yaşamı süresince sağlığı ve üretim kapasitesi iyi durumda olan ve üretken kapasiteden yararlanan bireylerin, aynı zamanda ulusal kalkınmaya ve ilerlemeye de katkı sağladığı

düşünülmektedir. Dolayısıyla insanların yaşlılık dönemlerinde de bu kapasiteden geride kalmamaları ve refahın onlarla paylaşılması için yaşlı kadın ve erkek bireylerin savunmasızlık riskine karşı sistematik bir koruma sağlayan güvenilir mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bazı nüfus grupları kişisel tasarruflar gibi kendi bireysel çabaları ile bu koruma mekanizmalarına erişebilirken, diğerleri aile destek mekanizmalarından yararlı olsalar bile çalışma yaşamı süresince gelir kaynaklarının güvenilir olmaması ile yüzleşmektedir. Birçok ülkede ekonomik kalkınmanın yapısal problemleri ile ilişkili olan kayıt dışılığın bir sonucu olarak, dünya genelinde yalnızca küçük bir kısım yaşlılık döneminde kendini koruyabilecek kapasiteye sahiptir. Bu nedenle sosyal koruma sistemleri yaşlı kadın ve erkek bireyler için çok önemli bir role sahiptir (ILO, 2017: 76).

Emekli aylıkları, yaşlı kadın ve erkeklere yönelik dünyada en yaygın olarak uygulanan sosyal koruma biçimlerinden biridir. Küresel düzeyde, yaşlı insanların %68'i emekli aylığı almaktadır ve bu anlamda son yıllarda önemli bir ilerleme gözlemlenmektedir. Ancak bölgesel olarak farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, Amerika, Avrupa ve Orta Asya geniş ölçüde evrensel bir koruma sağlarken, Sahra Altı Afrika, Güney Asya ve Arap ülkelerinde yaşlı insanların yalnızca %30'undan daha azı emekli aylığı alabilmektedir (Ortiz ve Juergens, 2019: 28).

Öte yandan emeklilik koruması, kadın bireyler açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin bir sonucu olarak kadın ve erkek arasındaki ücret farkları, özellikle kadınlar için daha büyük bir emeklilik farkına neden olmaktadır. Dolayısıyla erkeklere kıyasla kadınların emeklilik aylığı alma olasılığı daha düşüktür ve alınsa dahi daha düşük oranlıdır. Aynı zamanda bu durum, kadınların faydalardan da daha az yararlanmasını anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, eşit işe eşit ücret uygulamasının sağlanabilmesi ve kadınlar ile erkeklerin emeklilik haklarını kazanmaları için eşit fırsatların sağlanması, emekli maaşlarının uzun vadeli yeterliliği bakımından ve özellikle kadınlar açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu durumun cinsiyete dayalı emeklilik farklarının azaltılmasında da kayda değer bir olumlu etkisi olacaktır (ILO, 2019a: 70,82; Ortiz ve Juergens, 2019: 28). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması her alanda olduğu gibi kadınlara uzun vadeli bir güvence sağlayacak olan emeklilik koruması açısından da oldukça önem arz ederek fırsat eşitliğinin sağlanmasına da katkı sağlayacaktır.

Kadınlar emekli maaşlarını erkeklere kıyasla biraz erken yaşta almaktadırlar. Aynı zamanda erkeklerden 3-5 yıl daha uzun yaşama eğilimindedirler. Kadınların ortalama emeklilik gelirinin erkeklere oranla daha düşük olması, yaşlı kadınların erkeklerden daha yüksek bir yoksulluk riskine sahip olmasına neden olmaktadır. Örneğin AB ülkelerinde emekli aylıklarındaki cinsiyet farkının üye devletlerde %1,8 ile %48,7 arasında değiştiği, AB-28'de ise 65-79 yaşlarındaki emekliler için %37,2 civarında olduğu görülmektedir (EC, 2019a: 68-69).

### 2.2.2.6. Finansal Hizmetlere Erişimi Artırmaya Yönelik Politikalar

Finansal erişim, bir ülkede mevcut firmaların ve bireylerin finansal hizmetlerden ne kadar yararlandığı ve bu yararlanmanın ne kadar adil olduğu ile bağlantılı olup, finansal hizmetleri kullanırken herhangi bir engel ile karşılaşılması olarak tanımlanmaktadır. Finansal hizmetlere erişimin ölçütü ise, “bir bankada ya da finansal bir kurumda (çek, tasarruf, sigorta, yatırım, kredi, vs.) herhangi bir hesabı olan yetişkinlerin toplam nüfusa oranı” şeklinde hesaplanmaktadır (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası [TCMB], 2011: 7, 12).

Bir ülkede iyi işleyen bir finans sisteminin varlığı, hem yoksulluğu azaltmaya hem de büyümeyi hızlandırmaya katkı sağlamaktadır. Finansal hizmetlerin herkes için erişilebilir hale getirilmesi, fırsat eşitliğinin yayılması ve bir ekonomideki tüm potansiyelin kullanılması anlamına gelmektedir. Öte yandan, erişim eksikliğinin varlığı ise kalıcı bir gelir eşitsizliğinin ve yavaş bir ekonomik büyümenin arkasında kilit bir mekanizma olabileceği kabul edilmektedir. Bu hususta hükümetler, sağlam finansal kurumlar oluşturma, rekabeti teşvik etme, özel sektöre uygun teşvik yapıları sağlama ve erişimin genişletilmesi için ileriye dönük sağlam düzenlemelerin oluşturulmasına odaklanmalı ve finansal hizmetlere daha geniş erişimi teşvik eden mali reformlar kalkınma gündeminin merkezinde yer almalıdır (Demirgüç-Kunt vd., 2008: 17, 21).

Uzun vadede ekonomik büyüme, yoksulluğun azaltılmasına yardımcı olmakta ve bu süreçte birçok hanehalkının refahını yükseltebilmektedir. Finans ise, ekonomik büyümeyi teşvik ederek yoksulluğun dolaylı olarak azaltılabilmesine katkı sağlamaktadır. Ancak finansal gelişim nüfusun her kesimini aynı oranda etkilememektedir. Orantısız bir şekilde yalnızca çok küçük bir kesimin gelirinde artış yaşanırken, günlük kazancı oldukça düşük olan büyük bir kesimin payını ise azalttığı görülmektedir (Beck vd., 2009: 17). Burada bireylerin finansal hizmetlere erişilebilirliği büyük önem arz etmektedir. Yoksullar ve özellikle kırsal kesimdeki kadınlar, finansal hizmetlere erişimde çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Kırsal kesimdeki kadınların finansal hizmetlere erişimi genellikle, resmi finansal kuruluşlar tarafından geleneksel teminat türleri olarak kabul edilebilecek üretken varlık veya mülklere sahip olmamaları ile sınırlıdır. Çünkü kadınların mülk veya arazi sahiplenme, yönetme, kontrol etme ya da devralma olasılığı erkeklere kıyasla daha düşüktür. Bu teminat eksikliği de kadınların kredi almasını veya diğer finansal hizmetleri kullanmasını zorlaştırmaktadır. Öte yandan kadınlar genellikle kayıt dışı sektörde çalıştıkları ve erkeklerden daha düşük gelir düzeylerine sahip oldukları için, resmi finansal sağlayıcılar tarafından potansiyel müşteriler olarak da görülmemektedir. Bu durum aynı zamanda kadınların mülkiyet hakları konusunda yasal ayrımcılığa maruz kaldıkları ülkelerde para biriktirme ve borç alma veya bir banka hesabına sahip olma ihtimallerinin daha düşük olduğunun da bir göstergesi olmaktadır (FAO, 2019: 4-5).



Yoksul bireyler ise, fiziksel olarak resmi finans sistemine uzak olmalarının yanında sosyal statüleri de bu hizmetlere erişimlerini engelleyebilmektedir. Örneğin yoksullar sosyal iletişim ağlarında, kendilerine sunulan çeşitli hizmetleri anlayabilecek ve onlara bu konuda yardımcı olabilecek herhangi birine sahip olamayabilirler. Eğitim eksikliği kredi başvuruları için gerekli işlemlerin yapılmasıyla ilgili sorunların üstesinden gelebilmelerini zorlaştırabilmektedir. Öte yandan yaygın finansal kurumlar, perakende satış yerlerini nispeten zengin semtlere yerleştirme eğilimindedir. Finansal servis sağlayıcılar yakınlarda olsa bile bazı durumlarda yoksul müşteriler önyargılarla karşılaşabilmekte, bu nedenle bankacılık ofislerine kabul edilmeyi dahi reddedebilmektedir. Özellikle kredi hizmetlerine erişimde genellikle iki sorun söz konusu olmaktadır. Ya yoksulların teminatları yoktur ve gelecekteki gelirlerine karşı borç alamazlar çünkü sürekli bir işe veya düzenli bir gelir akışına sahip değildirler ya da küçük işlemlerle uğraşmak finansal kurumlar için maliyetli görülmektedir (Beck vd., 2009: 133).

Finansal hizmetlerin bireyler ve firmalar tarafından kullanılması olarak tanımlanan finansal içerme, özellikle yoksul insanlar arasında finansal hizmetlere etkili ve yüksek kaliteli erişimi ve kullanımı teşvik etmektedir. Yoksulluğu azaltma, paylaşılan refahı artırma ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek amacıyla beş kurumun bir araya gelerek oluşturduğu Dünya Bankası Grubu (World Bank Group), özellikle kadınlar için finansal içermenin tüm potansiyel faydalarını sağlamak için çalışmaktadır. Dünya Bankası Grubu, kadınlara yönelik cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve yoksulluğun azaltılmasına yardımcı olmak amacıyla finansal katılımı teşvik etmektedir. Çünkü kadınlar orantısız bir biçimde ekonomiye katılmalarını ve yaşamlarını iyileştirmelerini engelleyen finansal hizmetlere erişimde birçok problem ile karşı karşıya kalmaktadır. Kadınlar, kadın girişimci ve işverenler, krediye erişim, banka hesabı açma ya da sigorta gibi birçok finansal hizmetlere erişimde erkeklere kıyasla çok daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Örneğin bazı ülkelerde kadınlar banka hesabı açabilmeleri için erkek aile üyelerinden birinin iznine tabi tutulmaktadır. Benzer şekilde kadınlar kendi adına bir banka hesabı açabilseler bile, bu fonların kullanımına ilişkin karar alma yetkisi genellikle erkek bir akrabaya verilmektedir. Kadınların bu tip engellerle karşılaşmasında, ayrımcılığın yanı sıra finansal eğitim eksikliği de kısıtlayıcı bir rol oynamaktadır (<https://www.worldbank.org/en/results/2013/04/01/banking-on-women-extending-womens-access-to-financial-services>). Bu bağlamda kadınların (özellikle kırsal kesimdeki) finansal okuryazarlığın iyileştirilmesine ve bilgiye erişebilmeleri için finansal hizmetlere erişimde BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) kullanımının teşvik edilmesine öncelik verilmelidir. Bunu başarabilmek için de finansal okuryazarlık programlarının uygulanmadan önce hedef kitlenin okuryazarlık ve eğitim seviyesine uygun olarak hazırlanması gerekmektedir (FAO, 2019: 12).

2000 yılında kabul edilen Milenyum Deklarasyonu, yoksulluğun kaldırılması da dahil olmak üzere eğitim, sağlık, cinsiyet eşitliği, çevre ve küresel ortaklıklar gibi Binyıl Kalkınma Hedeflerini içermektedir. Bu hedefler arasında finansal hizmetlere erişime açıkça yer verilmemesine rağmen

pek çok teori ve deneysel araştırmalar, belirtilen hedeflerin başarılmasında finansal hizmetlere erişimin doğrudan veya dolaylı olarak önemli bir katkı sağladığını ortaya koymuştur. Örneğin, finansal hizmetlere iyi bir şekilde erişim, bireylerin gelirlerini iyileştirmektedir. Böylece eğitim ve sağlık hizmeti alma olasılıklarını artırmaktadır. Benzer şekilde kadınların finansal hizmetlere doğrudan erişimine izin verilerek, girişimci olma imkanlarını artırabilir. Bu durum kadınların bireysel gelirlerini ve daha bağımsız olma şanslarını artırarak, aile ve toplumda karar süreçlerine daha fazla katılımlarını sağlamakta ve böylece cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmaktadır (Demirgüç-Kunt vd., 2008: 105). Kadınların finansal hizmetlere etkin erişimi ve finansal katılımının artması, toplumsal cinsiyet eşitliğini artıracak bir çok güçlü kaldıraçtan biri olarak görölmektedir. Ancak bu konuda önemli bir ilerleme kaydedebilmek için kadınların yaşam gerçeklerini doğru bir şekilde anlamak gerekmektedir (International Monetary Fund [IMF], 2019: 25). Bu noktada da yine uygulanacak programların etkili, erişilebilir ve kapsayıcılığın sağlanması açısından tasarımının ne kadar önemli olduğu görölmektedir.

Finansal hizmetlere erişimin yaygınlaştırılmasına yönelik ilginin son yıllarda arttığı görölmektedir. Bu artışın nedenleri arasında yoksulluğu azaltıcı ve ekonomik kalkınmayı artırıcı etkisinin yanı sıra gelişmekte olan ölkelerin gelişmiş ölkelere kıyasla finansal hizmetlere erişiminin oldukça kısıtlı olmasıdır. Gelişmiş ölkelerde %20'den daha az bir kısım finansal sistemin dışında kalırken, gelişmekte olan ölkelerin bazı kesimlerinde bu oran %80'lere kadar ulaşabilmektedir. Öte yandan sosyo-politik temeller de finansal erişime olan ilginin artmasının bir diğer nedenini oluşturmaktadır. Bazı hükümetler temel finansal hizmetleri elektrik, su ve gaz gibi temel ihtiyaçlara benzeterek, bu ihtiyaçları karşılamaya gücü yetmeyen bireylere kamu hizmeti olarak ucuza temin edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Temel bankacılık hizmetlerini yasal kuruluşlardan temin edemeyen kişiler, yasal olmayan alternatif yollara başvurarak yüksek maliyet ve risklerle yüzleşmektedirler. Bu bağlamda finansal hizmetlere erişim, hükümetlerin ve onlara bağlı yasal finansal kuruluşların bir kamu borcu olarak görölmekte, toplumsal denge ve eşitliği sağlayabilmek için teşvik edilmesi gerektiği kabul edilmektedir (TCMB, 2011: 9).

Beck vd. (2008: 424)'nin ölkeler arasında bankacılık hizmetlerinin önündeki engelleri ve bu engellerin düzeyini belirlemek amacıyla yaptıkları bir araştırmaya göre, bankacılık faaliyetleri ve giriş konusundaki kısıtlamaların azaltılması, şeffaflığın artırılması ve fiziksel altyapının iyileştirilmesine yönelik politikalar ile engellerin büyük ölçüde azaltılabileceği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda söz konusu çalışmada devletin finans sektörü üzerindeki mülkiyetinin azaltılmasının ve daha fazla yabancı banka katılımının rekabeti artırarak, engellerin aşılmasına katkı sağlayacağı ileri sürölmektedir. Rekabetin artması, beraberinde hizmet kalitesinin artmasına ve hizmet maliyetlerinin azalmasına neden olacaktır. Böylece bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda ürün ve hizmetler geliştirilmesi teşvik edilerek, teknolojinin de katkısı ile daha fazla birey ve kuruma ulaştırılabilecektir.

Ülkelerin kadınlar için finansal katılımı sağlamada karşılaştıkları temel zorluklar arasında veri ve kapasite eksikliği bulunmaktadır (World Bank, 2014b). Yakın zamana kadar dünya genelinde kişilerin finansal hizmetlere erişiminin ölçümü, kişi başına düşen banka şubesi veya ATM sayısı gibi göstergelere odaklanmıştır. Bu zaman içerisinde finansal içerme ile yoksullar ve kadınlar gibi dezavantajlı grupların resmi finansal sistemlerden ne ölçüde dışlandığının belirlenmesi ve finansal sektörün küresel erişimi hakkında çok az şey biliniyordu. Ancak 2011 yılında Dünya Bankası tarafından oluşturulan “Küresel Finansal İçerme (Global Findex)” veri tabanı ile verilerdeki bu boşluklar ele alınmaktadır (<https://www.worldbank.org/en/publication/gfdr/gfdr-2016/background/financial-access>). Global Findex, 2011 yılından beri finansal katılımı artırmanın yollarını kavramayı sağlamıştır. Aynı zamanda, dünya çapında politika yapıcılar da Global Findex aracılığıyla ilk kez kadınların finansal hizmetlere erişiminin detaylı bir resmine sahip olmuşlardır (World Bank, 2014b).

Global Findex veri tabanına göre, dünya genelinde 515 milyon yetişkinin 2014-2017 yılları arasında bir finans kurumunda veya mobil bir para sağlayıcısı aracılığıyla hesap açtığı görülmektedir. Hesap sayısında artış yaşanmış olsa da kadın ve erkek arasında hala eşitsizlikler söz konusudur. 2014-2017 arasında 7 puanlık bir cinsiyet farkı mevcut olup, erkeklerin %72’si bir banka hesabına sahipken bu oran kadınlarda %65’tir. Ülkeler açısından bakıldığında ise yüksek gelirli ülkelerde yetişkinlerin %94’ü finansal bir hesaba sahip iken, gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran %63 olarak kayda geçmiştir ve aynı dönem aralığında gelişmekte olan ülkelerdeki cinsiyet farkı 9 puan ile herhangi bir değişiklik göstermemiştir (Demirgüç-Kunt vd., 2018: 4;10).

Dünya genelinde, finansal hizmetlere erişimi artırmaya yönelik finansal kurumlar ve hükümetler çeşitli yöntemler uygulamaktadır. Bunlardan biri, gelişen teknoloji ve özel olarak tasarlanmış yeni yöntemleri kullanarak düşük gelirli, risk grubu içerisinde yer alan bireyler ile uzak veya tehlikeli bölgelere hizmet erişimini sağlamaktır. Telefon, akıllı kart veya internet aracılığıyla pek çok bankacılık işlemleri kolaylıkla gerçekleştirilebilmektedir. Benzer şekilde tasarruf bankaları veya mikro finans gibi alternatif kurumlar ile de ulaşılması zor ve uzak bölgelerde hizmet erişimi sağlanabilmektedir. Bazı ülkeler, ulaşım araçları ile uzak bölgelere düzenli olarak finansal hizmetler veya ATM (Automatic Teller Machine) götürerek erişimin sağlanmasına yardımcı olur iken, bazı ülkeler böyle bölgelere birçok elektronik altyapıya sahip olan posta bankaları kurarak bireylerin finansal hizmetlere erişimlerine olanak sağlamaktadır. Öte yandan birçok ülkede ise market, büfe veya kafe gibi birimler, banka altyapısı ile desteklenen uygulamalar ile pek çok basit bankacılık işlemlerinin yapılabilirdiği hizmet noktaları haline getirilmektedir. Böylece bireyler havale, çek bozdurma gibi finansal işlemlerini bu birimler aracılığıyla kolayca gerçekleştirebilmektedir (TCMB, 2011: 27-29).

Finansal hizmetlere erişimin göstergelerinden biri olan ATM sayılarına bakıldığında, Dünya Bankası verilerine göre AB ülkelerinde (28 ülke) 100.000 kişi başına düşen ATM sayısının 2018 yılında 68.144 olduğu görülmektedir (<https://data.worldbank.org/indicator/FB.ATM.TOTL.P5>).

Herkes için uygun olan yeni teknolojiler sosyal korumanın kapsayıcılığını ve erişilebilirliğini artırmada önemli rol oynayabilmektedir. Örneğin katılımcıların cep telefonları ile bağlantılı bir hesaba transferlerini almalarını sağlayan elektronik ödeme sistemleri sayesinde, katılımcının ödeme yerine gitmesine gerek kalmadan işlemi yapabilmesine ve böylece maliyetin düşmesine olanak sağlamaktadır. Benzer şekilde mobil veya çevrimiçi platformlar, hastalık veya doğal afet gibi gelir krizlerine karşı daha duyarlı programlar yapabilmektedir. Güçlü şikayet mekanizmaları ve sosyal koruma programlarının uygulanmasından sorumlu olan kurumların daha fazla hesap verebilirliği de dahil olmak üzere faydalanıcıların geri bildirimleri, vatandaşların haklarına saygı duyulmasını sağlamak ve yetkililerin görevlerini kötüye kullanımı ve rant arayışlarını kısıtlama hususunda önem arz etmektedir. Sosyal korumanın uygulanmasında ayrımcılıkla mücadele edebilmek için insanlara resmi yollar sunmak, programları ve onları yöneten kurumları daha kapsayıcı hale getirmek için güçlü bir araç olarak görülmektedir (UN, 2018: 118).

Gelişen teknoloji, aynı zamanda kadınların finansal hizmetlere erişimlerinin önündeki sosyal ve kültürel engellerin bazılarının üstesinden gelebilmelerine de yardımcı olabilmektedir. Örneğin kadınların otomatik bir işlemle hesaplara başvurmaları ya da erişimleri sağlanabilir. Bu durum, kadınların kendi paralarına sahip olmalarına izin verilmemesi gerektiğini düşünen temsilcileri tarafından geri çevrilemeyeceği anlamına gelmektedir. Bu bağlamda dijital finansal hizmetler, ödemelerin dijitalleşmesi, kadınlara özel olarak yönlendirilmesi ve kadınların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması, kadınların hem finansal erişimlerini artıracak hem de bu erişimden fayda sağlamasını beraberinde getirecektir. Dijital finansal hizmetlere erişim, daha geniş bir eşitsizlik bağlamında küçük bir adım gibi görünebilir. Ancak, maaşını alabilmek için tüm gün yürüyen kadınlar ya da başkalarının onun adına finansal kararlar almasını izleyen kadınlar için fark yaratabilmektedir. Kadınlar (özellikle en yoksul kadınlar), her yerdeki erkekler ile aynı statü, güç ve imkanlara sahip oldukları zaman, herkesi ileriye iten kayda değer bir toplumsal değişimin yaşandığı anlamına gelecektir (IMF, 2019: 25).

### **2.3. Sosyal Koruma Tabanları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadınların ve erkeklerin biyolojik olarak doğuştan elde ettikleri özelliklerin aksine toplum tarafından kadına ve erkeğe atfedilen toplumsal cinsiyet rollerini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ise cinsiyetler arasındaki farklılıkların ve sahip oldukları farklı rollerin eşit olarak kabul edilmesi ve eşit değer görmesi olarak tanımlanmaktadır (Baş, 2011: 15). Toplumsal cinsiyet eşitliği aynı zamanda kadınlar ve erkekler ile kız ve erkek

çocukları arasında eşit hakları, eşit sorumlulukları ve fırsat eşitliğini ifade etmektedir (UNESCO, 2014: 11).

Cinsiyet rolleri ideolojik, dinsel, etnik, ekonomik ve kültürel faktörler tarafından şekillendirilmektedir. Bu faktörler kadınlar ile erkekler arasındaki sorumluluk ve kaynakların dağılımının kilit belirleyicileridir. Toplumsal cinsiyet eşitliği birçok olumlu gelişimsel sonucun kilidini açmak için anahtar olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, kadınların güçlendirilmesine ve kadınları güçlendirme potansiyeli olan hizmetlerin sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Cinsiyet eşitliği, kız ve erkek çocuklara eşit değer vermek ve temel insan haklarını korumakla başlamaktadır. Eşitliğin sağlanabilmesi ve teşvik edilebilmesi için sıklıkla kullanılan araç ise kadınların güçlendirilmesidir (Mushunje, 2017: 10).

Toplumsal cinsiyet eşitliği için yoksulluğun ortadan kaldırılması ve sosyal koruma arasındaki bağlantı çok önemlidir. Kadın olmak, sadece yoksul olmak demek değil, aynı zamanda gelir güvenliği, temel hizmetlere erişim ve resmi istihdamla ilgili faydalar açısından sosyal koruma kapsamının daha düşük olması anlamına gelmektedir. 2015 sonrası kalkınma gündeminde kadınlarla ilgili olarak bazı kesin çıkarımlara yer verilmektedir. Bu çıkarımlar, mevcut sistemi kaplayan cinsiyet ayrımcılığı dikkate alındığında, bu durumu tersine çevirmek için uyumlu ve proaktif bir çaba olmadığı sürece, herhangi yeni bir modelin şu ankinden farklı olmayacağını ileri sürmektedir. Cinsiyet eşitliği, yoksulluğun ortadan kaldırılması ve sosyal koruma arasındaki ilişkinin çok önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda mevcut model, hem yoksulluğun kadınlaştırılması hem de sosyal korumanın dışında bırakılması ile karakterize edilmektedir. Bunun bir sonucu olarak kadınlar sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerden dolayı orantısız bir şekilde savunmasız durumdadır. Bu durum, kadınlarda artan yoksulluk, sosyal dışlanma ve ayrımcılık olarak kendini göstermektedir. Tüm bu faktörler kadınlara yönelik sosyal korumanın genişletilmesini, SKH'nin temel bir unsuru haline getirmektedir. Bu bağlamda sosyal koruma yoksullukla mücadelede, gelir dağılımını teşvik etmede ve esnek toplumlar (değişim ve gelişimlere kolay uyum sağlayabilen, farklı durumlar karşısında bağlantı kurabilen, dayanıklı ve dirençli toplumları ifade etmektedir) yaratmada son derece güçlü bir araç olarak kabul edilmektedir. Ayrıca cinsiyete dayalı güç dengesizliklerinin giderilmesinde de yararlı ve etkili bir yol olarak görülmektedir. Bu nedenle ilk ve öncelikli olarak, ihtiyacı olan tüm kadınların gelir güvenliği ve temel hizmetlere (sağlık, eğitim ve barınma gibi) erişim hakkının sağlanması için ulusal sosyal koruma tabanlarının uygulanması gerektiği belirtilmektedir (Massobrio, 2014; Benedikter ve Fathi, 2017).

Cinsiyet eşitliği, kadınların ve kız çocuklarının haklarının sağlanmasında ve tüm SKH'lerin başarıma sürecinin kolaylaştırılmasında kilit bir rol oynaması dolayısıyla 2030 SKG'nin öne çıkan ve kesişen bir özelliğidir (UN, 2019: 21). Sürdürülebilir kalkınma, ayırım yapılmaksızın herkesin temel ihtiyaçlarının karşılanmasını ve herkese daha iyi bir yaşam beklentisinin karşılanması

fırsatının tanınması gerekliliğini vurgulamaktadır. Ayrıca hem fırsatlarda hem de sonuçlarda eşitliğin sağlanması yönünde harekete geçilmesini, aksi halde mevcut eşitsizliklerin daha da şiddetleneceğini belirtmektedir (Murat, 2019: 12). Bu anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği ve SKH'lerin gerçekleştirilebilmesi hususunda ülke içinde ve ülkeler arasında eşitsizliğe neden olan sistemik engellerin ortadan kaldırılabilmesi için herkes harekete geçmelidir. Çünkü her türlü ayrımcılık ve sistemik engeller, her yaşta ve gruptaki kadın ve kızların insan haklarının ihlaline, marjinalleşmelerine ve kırılabilirliklerinin artmasına neden olmaktadır (Women's Major Group, 2017: 3). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği, Avrupa Birliği'nin temel değerlerinden birini oluşturmakta olup, bu hakkı yalnızca savunmakla kalmayıp aynı zamanda üye devletler ve dünyaya karşı cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine öncülük etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, Avrupa Komisyonu'nun 2016-2019 Stratejik hedefinin de merkezinde yer almaktadır. Stratejik hedef, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının tüm AB politikalarına ve AB finansman programlarına dahil edilmesini sağlamaktadır (EC, 2018b: 7).

Kadınların güçlendirilmesi ve eşitsizliğin değiştirilmesi için kadın istihdamı, ücretleri ve işgücü piyasasına katılımı gibi çok geniş bir alanda doğrudan politika eylemleri gerekmektedir. Resmi iş mevzuatında kadın-erkek haklarının eşitlenmesi, kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması ve işveren karşısındaki pazarlık gücünün kuvvetlendirilmesini sağlayan beşeri sermayeye daha fazla yatırım yapılması, erkeklere oranla kadınların ekonomik kaynaklara erişiminin iyileştirilmesi ve sosyal koruma stratejileri içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi bu eylemlere örnek olarak verilebilmektedir (Wheeler ve Kabeer, 2005: 48). Bu hususta sosyal koruma girişimleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme ve tarihsel süreç içerisinde kadın ve erkek arasındaki orantısızlığı ele alma fırsatı sunmaktadır. Sosyal koruma aynı zamanda, bireylerin ve hanehalkının krizlerle başa çıkabilmeleri için kısa vadeli bir yardım sağlama aracı olarak görülmektedir. Kadınların güçlendirilmesi ve eşitliğin sağlanabilmesine katkı sağlayabilecek çeşitli sosyal koruma müdahaleleri vardır. Bunlardan özel olarak seçilmiş bazıları aşağıdaki gibidir (Mushunje, 2017: 10-12):

- **Hedeflenmiş sosyal ve nakit transferler:** Kadınlar nakit ve sosyal transferlerin hedefi oldukları zaman, faydaların yalnızca kadınlara değil tüm hanehalkına katkı sağladığı görülmektedir. Nakit transferler ile ilgili faydalar arasında açlığın ve kırsal yoksulluğun azaltılması yer almaktadır. Bununla birlikte çocukların okulda kalma olasılığını artırmaya yönelik çocuk hibe programları uygulanmaktadır. Bu amaçla yapılan nakit transferler, hem çocukları okulda tutma ve okullaşma oranını artırabilmekte hem de kadınların okuryazarlık oranının gelişmesine yardımcı olabilmektedir.
- **Hedeflenmiş uygulama açığını kapatma:** Kadınlar, küresel tarım işçiliğinin büyük bir kısmını oluşturmakta ve çoğu zaman ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadın önderliğindeki haneler, çiftçilik işçiliğini ve angaryasını azaltmak için gereken girdiler ve uygun mekanizasyon ile hedeflenmelidirler. Sosyal koruma önlemleri aracılığıyla

mekanizasyon ve girdi açığının ele alınması, kadınların zaman yoksulluğunu önemli ölçüde iyileştirecektir.

- **Mevsimlik işçiler için sosyal güvenliğin sağlanması:** Kadınlar genellikle mevsimlik ya da kısa vadeli istihdamda ve düşük ücretli işlerde bulunmaktadır. Sosyal koruma önlemleri bu koşullar altındaki kadınları ücretli izin, emekli aylığı ve ücretli doğum izni gibi koruma sağlayarak destekleyebilmektedir.

Sosyal transfer programlarının genellikle yoksulluğun azaltılmasının ötesinde eşitsizliği de azaltıcı bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu programlar katılımcı hanhalkları arasında tüketimin korunmasında etkili bir şekilde transferler sayesinde hem satın alma gücünü iyileştirmekte hem de tüketimin daha istikrarlı olmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla sosyal transfer programlarının gelir eşitsizlikleri ve sosyal eşitsizliklerin azaltılmasında da katkısı bulunmaktadır (Barrientos ve Nino-Zarazua, 2010: 27-28).

Sosyal koruma tabanı, hak temelli bir yaklaşım kullanarak evrenselliği teşvik etmektedir. Sosyal içermenin hedefleri, eşitsizliklerin nesilden nesile aktarılmasını sonlandırmak ve insani gelişimi teşvik etmektir (UNDP-ILO, 2012: 22). Sosyal içirme aynı zamanda, özellikle dezavantajlı grupların topluma katılımlarının önündeki engelleri kaldırarak, sosyal dışlanmanın ve ayrımcılığın üstesinden gelmeye yönelik adımların atılmasını kapsamaktadır (Eser, 2019: 356). Ayrımcılık yapmama ve eşitlik, uluslararası insan hakları normatif çerçevesinin temel unsurlarıdır. Bu ilkeler devletlere, sosyal koruma sistemlerinin etkinliğini artıran ve yararlanıcıların insan haklarının korunmasını güçlendiren bazı yükümlülükler getirmektedir. Ayrımcılık yapmama ve eşitlik ilkeleri, devletlerin hukuk, politika ve uygulamadaki ayrımcılığı ortadan kaldırmasını ve toplumun en savunmasız kesimlerini öncelikli olarak korumak için özel önlemler almasını gerektirmektedir. Aynı zamanda devletler sosyal koruma sistemlerinin tasarım, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde yer alarak, kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi yapısal ayrımcılığa maruz kalan herkes tarafından erişilebilir olmasını sağlamalıdır (Sepúlveda ve Nyst, 2012: 32).

Etkili ve yeterli bir sosyal güvenlik sistemi tasarlanırken; sosyo-ekonomik ve cinsiyet açısından eşitsizliğe neden olan bölümlendirmelerden kaçınılmalı, temel sağlık hizmetleri gibi temel bakıma ve daha önce kapsam dışı kalan kişilerin kamu transferleri ile kapsama dahil edilmesine öncelik veren primsiz ve proaktif mekanizmalar önerilmeli, idari maliyetleri azaltmak, finansal sürdürülebilirliği sağlamak ve onları daha etkili hale getirebilmek için idari birimleri birleştirilmelidir (UNDP-ILO, 2012: 12). Bu hususta etkili bir sosyal güvenlik sistemi tasarımında, cinsiyete duyarlı risklerin ve kırılganlıkların içeriğe özgü değerlendirilmesi cinsiyete duyarlı bir program için önemli bir ön koşul kabul edilmektedir. Kalıcı ve dönüştürücü bir değişim için kadınların gelir güvenliğini ve refahını kapsamlı bir şekilde ele alan politikalar gerekmektedir.

Sosyal koruma tabanları, sürdürülebilir kalkınma ve cinsiyet eşitliğine yönelik tasarlanmış daha geniş bir politika paketinin bir parçası haline geldiğinde, daha etkili olmaktadır (Staab, 2015). Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ve toplumda daha geniş bir katılımın teşvik edilmesine yönelik daha iyi tasarlanmış bir sosyal güvenlik sistemi/koruma tabanı, kadınların işgücüne katılımını artırabileceği gibi hem kadın hem de erkeklerin istihdamının yaygınlaşmasının teşvik edilmesinde ve iş ve aile arasındaki dengenin sağlanmasında güçlü bir rol oynayabilecektir (ILO, 2011: 87).

Dünya Bankası'na göre sosyal koruma, bireylere, halka ve hanehalkına riskleri daha iyi yönetebilmelerinde ve en yoksul kişilere destek vermelerinde yardımcı olan kamu müdahaleleridir. Aynı zamanda Dünya Bankası, sosyal korumayı maliyetten çok bir yatırım olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla sosyal korumayı, yoksulluğun belirtilerinden ziyade, nedenlerine odaklanarak ele almak gerektiğini ifade etmektedir (Mushunje, 2017: 10). Sosyal koruma tabanına toplumsal cinsiyet yaklaşımı dahil edilerek, asgari düzeyde gelir güvenliğinin temel garantilerini içermesi ve temel hizmetlere aile temelli bir insan hakkı olarak değil de bir birey olarak erişebilmesi sağlanmalıdır. Böylece yaşam döngüsü boyunca, nüfusun her kesimi için hedefler belirlemek ve aile örgütlenmesine ilişkin asılsız varsayımlardan uzaklaşmak mümkün hale getirecektir (UNDP-ILO, 2012: 22-24).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile yüksek seviyelerde ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin, daha yüksek düzeyde gelişme, eğitim, kültür ve sağlık gibi alanlarda ilerlemeye katkı sağladığı belirtilmektedir. Kadınların işgücü piyasasında aktivasyonu arttıkça, niteliksel ve niceliksel olarak daha geniş işgücü kullanımı yoluyla yerel ürünlerin büyümesi sağlanmaktadır. Cinsiyet eşitliğiyle birlikte kadın ve erkek arasında eşit fırsatların sağlanması, hem ekonominin rekabet edilebilirliğini artırmakta hem de ekonomik performansın gelişmesine yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği, tüm ekonominin ekonomik sonuçları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda kadınların erkeklerle eşit temelde ekonomiye katılımı, iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi sağlayacak bir politika ile desteklenmesi koşulu ile kadınların aile yaşamı üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olacaktır (Sawicka ve Lagoda, 2015: 117).

#### **2.4. Kadınların Sosyal Koruma Tabanlarına Erişim Engelleri**

Sosyal koruma tabanlarının kapsayıcı olabilmesi için erişilebilir olması çok önemlidir. Bir programın kapsamının kanunlarca güvence altına alındığı durumlarda bile, bazı birey ve gruplar çeşitli nedenlerden dolayı yararlanamamaktadır (UN, 2018: 114).

Kadınların sosyal koruma tabanlarına erişimini engelleyen nedenler çok yönlüdür ve programa özgü faktörleri aşmaktadır. Bu engeller genellikle kurumların nasıl tasarlandığını,



kamusal alanlarda kadın ve erkeklerin nasıl etkileşimde bulunduğunu ve iş ve kaynakların hane içinde nasıl dağıldığını etkileyen sosyo-kültürel normlarla bağlantılıdır (Ulrichs, 2016:21).

Bu hususta, kadınların sosyal koruma tabanlarına erişim engelleri, düşük katkı kapasitesi, farkındalık ve faydaların algılanan değeri, idari prosedürler ve sosyo-kültürel normlar olmak üzere dört alt başlıkta ele alınacaktır.

#### **2.4.1. Düşük Katkı Kapasitesi**

Sosyal korumanın finansal maliyetleri, istihdamı kayıt altına alma konusunda caydırıcı ve engelleyici olabilmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik, kayıt dışı çalışanlar ya da kayıt dışı işletme sahibi olanlar için çok pahalı olabileceğinden uygun olmayabilmektedir. Özellikle düşük ve düzensiz gelir akışları, sübvans edilen programların yokluğunda kayıt dışı çalışanların sosyal koruma programlarına katkıda bulunma kapasitelerini azaltabilmektedir (Ulrichs, 2016: 21).

Düşük gelir veya düşük katkı kapasitesi, toplumun sağlık sigortası gibi hizmetleri üstlenmesinde çekimsiz davranmasına neden olabilmektedir. Primli sosyal güvenlik sistemlerinde, sosyal korumanın finansal maliyeti işveren veya çalışanlar için çok pahalı ya da itici gelebilmektedir. Aynı zamanda bu maliyetler, kayıt dışı ve kırsal ekonomi alanlarında da sosyal koruma kapsamı için caydırıcı ya da engelleyici bir harekete neden olabilmektedir. Dolayısıyla düşük katkı kapasitesi, kırsal alanlarda sosyal koruma işlevini yerine getiren kurumlara erişimi kısıtlayabilmektedir (Allieu, 2019: 5).

Sosyal koruma programlarının kapsamının standart dışı çalışma biçimleri ve serbest çalışanlara yönelik yasal kapsamının genişletilmesi ile önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da özellikle serbest çalışanlar, marjinal yarı zamanlı çalışanlar ve geçici çalışanlar için önemli kapsam boşlukları bulunmaktadır. Düşük katkı kapasiteleri, karmaşık idari prosedürler ile yetersiz uyum ve uygulama mekanizmaları, yasal olarak korunmuş olsalar bile bazı işçilerin yardımlardan faydalanmasını engelleyebilmektedir. Bu boşlukların kapatılması amacıyla tasarlanacak önlemler, sistemik zayıflıkları ve engelleri hedef alarak oluşturulmalıdır (Behrendt ve Nguyen, 2018: 10).

Kamu hizmetlerine erişimin ve kalitenin iyileştirilmesi, etkili sosyal koruma programlarının temelini oluşturmaktadır. Kayıt dışı çalışanların sağlık ve çocuk bakımı gibi kaliteli kamu hizmetlerine erişiminin olması, sosyal yardım ve sosyal sigorta programlarının yoksulluğun azaltılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisinin önemli oranda artması anlamına gelmektedir. Uzun bekleme süreleri, yüksek kullanıcı ücretleri ve düşük kaliteli hizmetler, genellikle kayıt dışı çalışanların bu hizmetlere erişememelerine neden olmaktadır. Sağlık ve çocuk bakımı maliyetleri, düşük gelirli kayıt dışı çalışanlar için borçlanmaya neden olabilmektedir (WIEGO, 2019: 7).

Ödeme yetersizliği nedeniyle kayıt yaptıramamak, muhtemelen parasal olarak daha kısıtlı ve sağlık harcamalarının daha yüksek olması nedeniyle kadınları daha ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu durum, sigorta şirketleri için hamilelik ve doğum sırasındaki bakımı kapsayacak şekilde sağlık sigortası fiyatını önemli ölçüde artıran ve yoksul kadınların dışlanmasına yol açan belirgin bir tehdit oluşturmaktadır. Sağlık sigortası primleri kazanç seviyesine bağlı olduğundan, yoksul işçiler sadece temel sağlık hizmetlerine erişime sahip iken, yüksek gelirli işçiler özel sağlık şirketlerinden daha kapsamlı programlar satın alabilmektedir. Ayrıca istihdam veya mevsimlik işlerde yapılan kesintiler de, işçilerin düzenli ücretlerin ödenmesini gerektiren programlara katkı sağlamak için daha az gelire sahip olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla düşük katkı kapasitesi, özellikle kayıt dışı çalışan kadınların temel sosyal koruma tabanlarına erişmelerine engel teşkil etmektedir. Bu engel mutlaka cinsiyete özgü olmasa da, yüksek oranda düşük ücretli kayıt dışı istihdamda çalışan kadınları kapsamaktadır. Belli risklerden kadınları korumanın maliyetinin daha yüksek olması nedeniyle hizmet ücretlerinin arttığı yerlerde, program özellikle kadınlara karşı ayrımcılığa neden olmaktadır (Ulrichs, 2016: 21-22).

#### **2.4.2. Farkındalık ve Faydaların Algılanan Değeri**

Sosyal koruma tabanlarına erişime engel olan etmenlerden bir diğeri, katılım maliyeti ile ilgili olan faydaların algılanan değerinin yanı sıra programlar hakkında da kısıtlı farkındalığın olmasıdır. Bu, kadınlara özgü bir durum değildir ancak, zaman bakımından karşılaştıkları yüksek fırsat maliyetleri ve programlara katılmak için sınırlı kaynaklarından dolayı kadınlar için önem arz etmektedir (Ulrichs, 2016: 22). Benzer şekilde kayıt dışı ve kırsal ekonomide çalışanlar, genellikle düşük okuryazarlık ve eğitim seviyesinde ve daha yüksek yoksulluk içerisindedir ve programlar ile ilgili bilgiye erişimde daha fazla fırsat maliyeti ile karşılaşabilmektedir. Bilgi eksikliği, fırsat maliyetlerinin potansiyel avantajlarından daha yüksek olduğunu düşünerek faydalanıcıların programlardan kasıtlı olarak vazgeçmelerine neden olabilmektedir (Allieu, 2019: 5).

Yoksul işçiler ve aileleri genellikle gelecekteki risklere hazırlanamaz. Çünkü onlar için ya kısa vadeli ihtiyaçları önceliklidir ya da gelecekteki ihtiyaçlarına erişme ve ekonomik etkileri hakkında bilgi ve beceri eksiklikleri vardır. Bireylerin risk algısını bozan psikolojik faktörlerin yanı sıra, mevcut programlar hakkında bilgi eksikliğinin olması ve aynı zamanda tasarruflar ve yatırımlarla ilgili problemlerin çözümüne ilişkin sınırlı beceriler, bilgi edinmeyle ilgili sorunların artmasına neden olmaktadır. Bu engeller, aynı sosyo-ekonomik grup içerisinde erkeklere kıyasla önemli ölçüde düşük seviyede okuryazarlık ve eğitim seviyesine sahip kadınlar için daha yüksektir (Ulrichs, 2016: 22).

Yetersiz bilgi ve farkındalık eksikliği, vaat edilen faydaları sağlamak için sosyal koruma sağlayıcılarına veya hükümetlere duyulan güveni zayıflatabilmekte ve insanların, özellikle katılımın bir maliyetle ilişkilendirilmesi durumunda bu koruma tabanlarına dahil olmalarını

engelleyebilmektedir. Bu hususta bilinci artırmak, iyi yönetişimi sağlamak ve güven oluşturmak özellikle kayıt dışı ekonomide yer alan bireyler ve kadınlara yönelik koruma kapsamını genişletme stratejisi için önem arz etmektedir. Politika programların başarılı olabilmesi ve etkili bir erişimin sağlanabilmesi için bu unsurların bulunması gerekmektedir. Sosyal koruma programları hakkında bilgi ve farkındalık, anahtar unsur olarak görülmektedir. İşçiler ve işverenlerin kendileri için uygun olan programları, haklarını, yükümlülüklerini ve bu programlardan faydalanabilmek için nasıl erişim sağlayacaklarını bilmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte etkili ve kaliteli bir erişim için sadece bilgi yaymak ve bireyleri bilinçlendirmek yeterli olmayıp aynı zamanda güven inşa etmek de eşit derecede öneme sahiptir. İşçi ve işverenler, sosyal korumanın kendileri için değerini tam olarak anlamalı, sosyal koruma sisteminin iyi yönetildiğini ve etkili bir şekilde sunulabileceğini bilmelidir. Bu bağlamda iyi yönetim ve şeffaflık, işverenlerin karşılaştığı kısıtları göz önünde bulundurarak sosyal koruma sistemlerinin işçilerin ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlamak için ön koşul kabul edilmektedir. Bir sosyal koruma sistemi, işçilerin ve işverenlerin beklentilerini karşılayan faydaları ve hizmetleri iyi bir şekilde sağlarsa etkili ve kaliteli bir erişimin yanında nüfusun güvenine ve desteğine de sahip olacaktır (ILO, 2019b: 54).

### **2.4.3. İdari Prosedürler**

İdari prosedürler, insanların kayıt yaptırımları konusunda cesaretlerini kırarak ya da katılanları yüksek fırsat maliyetlerine maruz bırakarak, sosyal koruma tabanlarına erişimde engel teşkil edebilmektedir. Bu durum, özellikle kayıt dışı çalışanlar için tehlikeli olabilmektedir (Allieu, 2019: 5).

Kayıt dışı çalışanlar, genellikle kayıt işlemleri için zaman ayıramamakta, iyi eğitilmiş olmamalarından dolayı evrak işlerini takip edememektedir. Bu kişiler aynı zamanda ödemelerin yapılacağı veya alınacağı banka hesabına sahip değildir. Benzer şekilde küçük işletmeler de aynı sorunlarla karşı karşıyadır. Bir programın şartları onlar için maliyetli ve zahmetli görülebilmektedir. Kuralları anlamak ve evrak işlerini yürütmek için gereken özel personeli karşılayamamaktadır. Köprü görevi gören vergi danışmanı, danışmanlar ve acenteler gibi araçlar ise az sayıda ve genellikle pahalıdır. Dolayısıyla işverenler, sosyal güvenlik primlerini öderlerse diğer vergileri de ödemek zorunda kalacaklarından ve yönetmeliklere uymaları gerekeceğinden korkup çekimser davranmaktadır (RNSF, 2017: 91).

Kayıt işlemi, bireylerin sosyal koruma programlarına erişim için başvurmuş oldukları noktadır. Programların tüm türlerinde dışlanma, kayıt sürecinin tasarımından kaynaklanmaktadır. Programlara başvurmak isteyen kırılğan bireylerin karşılaşmış oldukları en büyük zorluk, özellikle idari yapıların zayıf olduğu ve programlardaki mevcut alanların sınırlı olması nedeniyle rekabetin yoğun olduğu durumlarda karmaşık başvuru süreçlerinde gezinmeleridir. Karar vericiler için, sosyal ve siyasi bağları daha zayıf olan bireylerin seçilme ihtimali daha düşüktür. Engellilik ya da

aşırı yoksulluk içinde yaşama gibi daha büyük kısıtlamalara maruz kalan bireyler için ise bu durum çok daha zor olmaktadır. Karar vericiler tarafından kayıt süresince beklenen rant, bu en kırılgan bireylerin karşılaşmış olduğu daha da büyük bir engeldir. Örneğin Bangladeş'te aşırı yoksulluk içinde yaşayan ailelerin, ayda sadece 4 dolar yardım alabilmek için karar vericilere 26 dolar ödemeleri gerekmektedir. Bu nedenle rüşvet vermeye gücü yetmeyen az sayıda bir insan grubunun yaşlılık aylığı için başvuruda bulunamadığı görülmektedir (Kidd, 2017: 226-227).

İdari prosedürler özellikle her program için ayrı kayıt prosedürlerinin gerekli olduğu durumlarda karmaşık ve zor olabilmektedir. Bu karmaşık kayıt formlarını doldurmak kayıt dışı ekonomideki işçi ve işverenler için özellikle okuma yazma bilmeyenler ya da başvuruda bulunan kişinin konuştuğu dile uygun olmayan belgeler, daha zorlayıcı ve engelleyici olabilmektedir. Ek olarak, kayıt için gereken evrakları sağlamak önemli bir maliyet ve ciddi zaman gerektirmektedir. Ayrıca, kayıt için destekleyici belgeler sağlama zorunluluğu, bu tür belgelerin olmaması ya da temin edilmesinin zor/pahalı olması durumunda da katılımcılar için engel teşkil edebilmektedir (ILO, 2019b: 96).

İdari prosedürler ve sosyal koruma programlarına nasıl kaydolunacağına dair bilgi işçiler için erişilebilir değil ise, gün içerisinde sınırlı zamanı olan kişiler için engel oluşturmaktadır. Bu engeller, katılımın fırsat maliyetinin çok yüksek olabileceği kadın işçilere geldiğinde çok daha yoğun görülmektedir. Sosyal koruma programlarının özellikle düzensiz ve yardımların geç ödenmesi gibi güvensizliğe neden olan yönetimi, yoksul, anaerkil veya geçimini kadının geliri ile sağlayan haneleri orantısız bir şekilde etkilemektedir. Örneğin Hindistan'da, Mahatma Gandhi Ulusal Kırsal İstihdam Programı (MGNREGS)'ndan yararlanan bazı bekar anneler (eşinden boşanmış, ayrılmış ya da eşi vefat eden kadınlar ile tek başına çocuk sahiplenen kadınları ifade etmektedir), geciken ödemelerden etkilenerek bazı durumlarda gelir açığını kapatabilmek için programdan ayrılmak ve tercih edilmeyen istihdam türlerini kabul etmek zorunda kalmışlardır (Ulrichs, 2016: 24).

Sosyal koruma programlarına erişimde karşılaşılan bu tür engellerin aşılabilmesi için karmaşık kayıt sürecinin ve diğer idari prosedürlerin birleştirilmesine yönelik potansiyelin dikkatlice analiz edilmesi gerekmektedir. Daha fazla fiziksel erişim noktası veya teknolojinin potansiyelinden tam olarak yararlanan yenilikçi hizmetler sağlama mekanizması aracılığıyla hizmetlere erişimin kolaylaştırılması, bu tarz engellerin aşılmasına yardımcı olabilecektir (ILO, 2019b: 96).

#### **2.4.4. Sosyo-Kültürel Normlar**

Sosyal normlar, toplumların biçimsel yapılarına, gayri resmi kurallarına, inançlarına ve tutumlarına yansıyan güçlü yönergelerdir. Bu normlar, aynı referans grubuna ait insanlar ya da

devlet tarafından empoze edilerek, olumlu ya da olumsuz yaptırımlarla güçlendirilmektedir. Sosyal normlar kadınlar, erkekler, kız ve erkek çocuklar için uygun olan davranışları ya da beklenen nitelikleri tanımlayarak cinsiyet rollerini oluşturmaktadır. Bireylerin sosyal tutum ve davranışlarının sosyal normlara uygun olması toplumda kabul görmesine ve güvence altına alınmasına katkı sağlarken, sosyal normlara uygun olmayan tutum ve davranışlar sergileyen bireyler olumsuz sosyal yaptırımlara maruz kalabilmektedir (World Bank, 2014a: 15-16). Bu durum, toplumsal cinsiyet algısının ve bireylere atfedilen cinsiyetçi rollerin kadınların çalışma hayatındaki konumunu ve sürekliliğini belirlemede ne kadar etkin bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Birçok ülkede kadınlar eğitim, istihdam, girişimcilik ve resmi finansal piyasalara sınırlı erişimin yanı sıra olumsuz sosyal normlara ve yasal işlemlere maruz kalmaktadır. Toplumsal önyargılar yerel bağlamlara bağlı olarak değişiklik göstermekte olup, toplumun tüm yönlerinde görülmektedir (Molinier ve Quan, 2019: 17).

Sosyal koruma programları, doğrudan kadınlar veya bireyler yerine hanehalkını hedef alacak şekilde tasarlandığında, kadınların programlara erişimini ve üretim kaynakları üzerindeki kontrolünü etkileyen hane içindeki güç dinamiklerinin eşitsizliğini dikkate almamaktadır. Tüketimdeki bu cinsiyet boşlukları göz ardı edildiğinde, sosyal koruma programları yoksul olmayan bir hanede yaşayan yoksul kadınları dikkate alma konusunda başarısız olmaktadır. Kadınların erişimini etkileyen sosyo-kültürel normları dikkate almadan tasarlanan programlar, kadınların bazı sosyal haklardan yararlanmalarını engelleyebilmektedir. Örneğin, kadınların hane dışındaki hareketliliğini kısıtlayan sosyal normlar, onlara ödemelerin yapılmasını engelleyebilmektedir. Benzer şekilde çocuk bakım hizmetlerinin eksik veya yetersiz olması, kamu istihdam programlarından yararlanmalarını olumsuz önde etkileyebilmekte ve katılımlarını engelleyebilmektedir (UN, 2018: 19).

Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi kadınlar, çalışma hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Erkekler ile farklı okuryazarlık ve beceri seviyesine sahip olan kadınlar, miras ve toprak mülkiyeti gibi ayrımcı yasaları da içeren ve hane içinde pazarlık gücünün düşük olmasına neden olan sosyo-kültürel normların bir sonucu olarak hem ücretli işlere erişmede hem de üretim için ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşmada engellere takılmaktadır (Holmes vd., 2011: 257). Öte yandan sosyo-kültürel normlar kadınların siyasi alanlara katılım ve erişiminde de engel teşkil etmektedir. Sosyal normlar, genellikle erkeklerin kadınlardan daha iyi lider olabileceği fikrini güçlendirmekte ve kadınların siyasi ve kamusal rollerde temsil edilme isteğini sınırlamaktadır (World Bank, 2018: 162).

Sosyal koruma programlarının genellikle kadınlara yönelik fayda sağladığı düşünülmektedir. Yine de bu programlar, özellikle işgücü piyasasında kadın ayrımcılığını destekleyen sosyal normlar

ile mücadelede başarısız olunması ve kadınların ücretsiz bakım çalışmalarının kabul edilmemesi durumunda, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının dayatılmış formlarını sürekli ve kalıcı hale getirme riski taşımaktadır. Bu durum, kadınları hedeflemenin de ötesine geçerek, mevcut cinsiyete duyarlı politikaların sahada uygulanmasını sağlamayı, her düzeydeki çalışan için politikaların farkındalığının yanı sıra, onları içselleştirmelerini ve aktif olarak kullanmalarını gerektirmektedir. Aksi halde kadınlar için esnek çalışma saatleri ya da kamu işlerinde eşit ücret gibi cinsiyete duyarlı tasarım özellikleri etkili bir şekilde uygulanmamakta ya da güçlü sosyo-kültürel normların bir sonucu olarak, program personeli tarafından geçersiz kılınmaktadır. Dolayısıyla sosyal koruma programlarının tasarlanması ve uygulanmasında, kadınlar ile erkeklerin yaşam döngüsü boyunca maruz kaldığı farklı risk türlerinin belirlenmesi ve dikkate alınması oldukça önem arz etmektedir (Ulrich, 2016: 33-34).

## **2.5. Kadınlara Yönelik Ulusal Sosyal Koruma Tabanlarının Güçlendirilmesine Yönelik Stratejiler**

Sosyal koruma, yoksulluk ve eşitsizlikle mücadele etmek, insanların refahını artırmak ve dışlanan bireylerin ve grupların katılımını kolaylaştırmak için gereken politika araçlarından biridir. Bu bağlamda sosyal koruma riski önlemeyi, yönetmeyi ve üstesinden gelmeyi amaçlamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların günlük yaşamlarında karşılaştıkları riskler, biyolojik özelliklerde ve sosyal normlarda erkeklerden farklılık göstermekte ve yaşam döngüsü üzerinde farklılaşarak şekillenmektedir. Bu farklılıklar, erkeklere yönelik tasarlanan programların özelliklerinin kadınlara uygun olmadığı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla sosyal korumaya erişimde eşitlik, kadınların çalışmasının farklı doğasını ve karşılaştıkları farklı riskleri yansıtan programları gerektirmektedir. Kapsamlı ve hak temelli sosyal koruma sistemlerinin sosyal bölünmeleri azalttığı ülkelerde bile, dışlanma ve ayrımcılık tam anlamıyla giderilememekte ve programlar tek başlarına dışlanmanın tüm belirtileri ve itici gücüyle baş edememektedir. Ayrımcılık da dahil olmak üzere dışlanmanın temel nedenlerini ele almak ve eşitliği sağlamak, geniş bir ekonomik ve sosyal politika kümesi gerektirmektedir (UN, 2018: 112; Cameron, 2019: 3).

Sosyal koruma tabanı uygulamak, hükümetin mevcut sistemlerinin güçlü ve zayıf yönlerini analiz etme ve sağlık hizmetlerini sosyal politikasının merkezine koymak için büyük bir çaba sarf etmesine neden olacaktır. Buradaki temel düşünce, yoksullukla mücadelenin bir yolu olmasının yanı sıra refahın kötüye kullanılmasını önleyerek, sosyo-ekonomik ve cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmede bir araç olarak kullanılması gerekliliğidir. Mevcut programlar, sosyal koruma tabanı kapsamındaki garantileri hem yatay (daha fazla insan) hem de dikey (daha fazla fayda) olarak genişletecek şekilde inşa edilmelidir. Bununla birlikte, maliye politikalarının da hem yeterli düzeyde bir gelir güvencesi sağlamak hem de sosyal koruma tabanlarını finanse edebilmesi için artan oranda gelişim ve ilerleme göstermesi gerekmektedir (UNDP-ILO, 2012: 27-28).

Düşük üretkenlik ve yoksulluk tuzakları ile birlikte kayıt dışılığın sosyal ve ekonomik maliyeti, kayıt dışılık oranının yüksek olduğu ülkeler için temel kalkınma problemlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle son yıllarda pek çok ülke kayıt dışı istihdama önem vererek eşitsizliği, yoksulluğu ve savunmasızlığı azaltmada bir strateji olarak kayıt dışı ekonomideki bireyler için sosyal korumaya geçiş yollarını aramıştır. Sosyal koruma, özellikle savunmasız çalışanlar için çalışma süreleri boyunca ve sonrasında karşılaşılabilecekleri risklerden korunmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda ülkeler, politika reformu yolu ile hem kayıt dışı ekonomide yer alan işçilerin sosyal koruma kapsamını genişletmek hem de kayıt dışı çalışan kadınların sosyal güvenliğe erişimde karşılaştıkları somut engelleri azaltmak için çalışmalar yapmışlardır (Ulrich, 2016: 27).

Kadınlar arasında gelir ve zaman yoksulluğunu azaltmak için kamu kaynakları etkin kullanılmalıdır. Kamu kaynaklarını artırmak, bu hedef ve stratejilere uyum sağlamak ve aynı zamanda kamu harcamalarının dağıtımını artırmak ve takibini yapmak için bir strateji bileşimi gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, sosyal harcamaları arttırmak amacıyla kamu kaynaklarını harekete geçiren önemli bir faaliyet alanı bulunmaktadır. Örneğin, 17 Latin Amerika ülkesinden elde edilen verilere göre, merkez hükümetlerin GSYİH içerisindeki sosyal harcamaların oranı 2000 yılında ortalama %8,5 iken, 2016'da bu oran %11,2'ye yükselmiştir. Bu ülkelerde sosyal politikalar için bu yüksek finansman seviyeleri ise eğitim, sağlık ve sosyal korumaya daha fazla yatırım yapılmasını içermektedir. Sosyal harcamalara yönelik bu tür artışlar vergi toplama yönetiminin iyileştirilmesi, vergi sisteminin yapısının düzeltilmesi, vergi tabanını çeşitlendirmek için yeni vergilerin getirilmesi ile doğal kaynaklardan gelir akışının artırılması ve borç ödeme şeklinin değiştirilmesini içeren bir dizi strateji aracılığıyla elde edilebilmektedir (UN General Assembly Resoluiton, 17.06.2019, A/74/111).

Ülkeler, sosyal koruma programlarının ve sistemlerinin erişilebilirliğini geliştirmek için farklı stratejiler izlemişlerdir (UN, 2018: 114). Birçok ülke, kayıt dışı istihdamda yer alan kadınların kapsamını iyileştirmek için resmi sosyal güvenlik programlarının dışında yer alan yeni programlar getirmişlerdir. Benzer şekilde farklı ülkelerde, savunmasız gruplara yönelik sosyal yardım programlarının artmasının yanı sıra, sosyal korumadan yararlanmayan ve yüksek düzeyde kayıt dışı çalışanlara yönelik primsiz sosyal güvenlik uygulamaları yaygınlaşmıştır. Birçok ülkede resmi sosyal güvenliğe erişemeyen kadınlara yönelik analık yardımı sağlayan programlar uygulanmaktadır. Örneğin, 2008 yılında Bangladeş'te yoksul emziren annelere yönelik iki yıl süre ile birinci veya ikinci hamileliği için her ay belli bir miktarda ödenek sağlayan "Annelik Ödeneği Programı" uygulanmaya başlamıştır. Bir başka örnek olarak Hindistan'da 2010 yılında başlatılan bir program ile 52 pilot ilçede hamile kadınlar ile emziren annelere yaklaşık 40 gün boyunca ücret kaybının kısmi tazminatı olarak nakit yardımlar yapılmakta ve aynı zamanda doğum öncesi ve sonrası için yeterli dinlenme imkânı sağlanmaktadır (Ulrich, 2016: 29-30).

Kadınların sosyal koruma tabanlarına erişimdeki dezavantajlarının üstesinden gelmek, kadınların farklı durumlarına uyum sağlamayı gerektirmektedir. Devletler, kadınlara yönelik uyarlanmış programları tasarlayabileceği gibi, sivil toplum kuruluşları (STK) da kadınlara ulaşmada özellikle etkili olabilmektedirler. STK'lar kendi sosyal koruma programlarını uygulayabilmektedir. STK'lar hem az temsil edilen grupları kapsayarak hem de düşük kaliteli ya da yetersiz hükümet programlarına alternatifler sunarak, devlet tarafından sağlanan sosyal korumadaki boşlukları doldurabilmektedir. STK'lar ayrıca bilgi kampanyaları, yönlendirme hizmetleri ve resmi sosyal koruma programlarına katılabilmeleri için gerekli olan dokümantasyonu almaları konusunda kadınlara yardımcı olarak, devlet programlarına erişimlerini de kolaylaştırabilmektedir (Cameron, 2019: 4).

Sosyal koruma programlarının özellikle kadınlar gibi dezavantajlı gruplara yönelik daha güçlü, kapsayıcı ve erişilebilir olması için evrensellik önemlidir. Koşulsuz herkes için uygun olan evrensel sosyal koruma programları, hem çok daha fazla kapsayıcı hem de ihtiyacı olan kişilere karşı ayrımcılık olasılığı çok daha düşük olmaktadır. Aynı zamanda programdan faydalananların damgalanma riski daha azdır. Fakat yine de, sosyal koruma programları evrenselcilik temelli bir politika kapsamında olsa bile, nüfusun bazı kesimleri yoksulluk ve sosyal dışlanmaya maruz kalmakta ve bu durumun üstesinden gelmek için daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu hususta, sadece geçici bir çözüm olsa da tamamlayıcı özel veya farklılaştırılmış önlemler, bu kesimin karşılaşmış olduğu zorluklarla mücadele edebilmelerine ve evrensel kapsamın sağlanabilmesinde gerekli olabilmektedir. Örneğin sosyal bakım hizmeti bileşenleri tarafından tamamlanan engellilik yardımları, dışlanan gruplar için erişimi geliştirmek amacıyla kullanılmaktadır. Ancak özel önlemler maliyetli olabilmektedir. Özel desteğe ihtiyaç duyabilecek kişileri belirlemek ve onların ihtiyaçlarını anlayabilmek için güçlü bir idari kapasite gerekmektedir. Bu hususta özel önlemler, sosyal koruma kurumlarının kapasitelerinin artırılması önem arz etmektedir. Ancak bu durum harcamaları azaltmak için bir araç olarak kullanılmamalıdır. Sosyal haklar ve iletişim kampanyaları, faydalanıcıları haklarından haberdar etme konusunda erişimi iyileştirebileceği gibi hükümetler de özel önlemlerin daha geniş sosyal koruma sistemlerine iyi bir şekilde entegre edilmesini sağlamalıdır (UN, 2018: 114-115).

Kadınlar ve erkekler, en yoksul ve en savunmasız topluluklar arasında orantısız bir biçimde temsil edilmektedir. Bu durum cinsiyete dayalı farklı güvenlik açıkları, riskler ve etkiler ile yüzleşmelerine neden olmaktadır. Bu tür engellerin önlenmesi veya azaltılabilmesinde kayda değer olumlu bir değişim yaşamak ve cinsiyet ayrımcılığını genişletecek veya mevcut engellerin artmasına neden olacak yeni riskler yaratmamak için teknolojinin gücünden ve dijital finanstan yararlanmanın önemli bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Finansın dijitalleşmesi, cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemeyi engelleyen zorlayıcı ve çoğunlukla sistemik, sosyal, ekonomik ve çevresel sorunlara çözümler getirebilmek için sosyal süreci ve gelişimi desteklemelidir. Dijital finasta cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın benimsenmesi, dijitalleşme ve uygun risk azaltma eylemlerini



açıklamak için cinsiyete özgü farklı kırılmalıkların tespit edilmesine yardımcı olacaktır. Böylece mevcut cinsiyet açığının kapatılmasına da olumlu bir etkisi olacaktır. Ayrıca kadınlara ve kız çocuklarına, yaşamlarını ve toplumlarındaki insanları etkileyecek dijital finans hizmetleri ve politikalarını şekillendirecek yenilikçiler ve etkileyiciler olmaları için eşit haklar ve fırsatlar sunacaktır (Molinier ve Quan, 2019: 20).

Sosyal korumanın yaygınlaşması ve daha yüksek düzeyde eşitlik, ekonomi üzerinde birçok olumlu etkiye sahip olacaktır. Her şeyden önce eğitim ve sağlığa etkili ve artan erişim, bilginin ve yeniliklerin giderek değer kazandığı bir dünyada sürdürülebilir kalkınma ve rekabet edebilirlik için çok önemli olan ortalama insan sermayesini artıracaktır. Ayrıca sosyal koruma ulusal ekonomilerin ortalama verimliliğinin artmasında da belirleyici bir unsur olarak kabul edilmektedir (ECLAC, 2006: 31).

Evrensel sosyal koruma programlarının güçlü kurumlar tarafından desteklenmesi, kapsayıcılığı ve erişilebilirliği açısından önemlidir. 2030 gündeminde yer alan etkili, hesap verebilir ve şeffaf kurumları teşvik etme çağrısı, bu programların başarılı olmasının anahtarı olarak görülmektedir. Kapasite ve kurumsal eksikliklerin var olması, programların etkinliğini baltalamakta ve birçok düşük gelirli ülkede programların hedeflediği ihtiyaç sahiplerine ya da faydalanıcılara ulaşılmasını kısıtlamaktadır. Sosyal korumanın kapsayıcı bir şekilde uygulanabilmesi için kurumsal çerçevenin belli koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Burada kapsayıcı ve etkili bir sosyal koruma için yapılacak olan düzenlemeler, ülke bağlamına göre değişiklik gösterse de, genel olarak güçlü bir koordinasyon gerekmektedir. Kapsayıcı bir sosyal koruma için diğer bir önemli husus ise, karmaşık ve uzun idari prosedürleri basitleştirerek, evrak işlerini azaltmak ve çakışan sistemlerden kaçınmak gibi düzenlemeler getirmektir. Çünkü ileri seviyede okuryazarlık ve çokça zaman gerektiren prosedürler, en çok desteğe ihtiyacı olan kesimi dışlama eğilimindedir. Bir diğer önemli husus da, herkes için yasal kimlik sağlayan güçlü bir sivil kayıt sisteminin oluşturulması gerekliliğidir. Böylece uzak kırsal alanlarda ve yüksek riskli kentsel alanlardaki insanlara erişim sağlanmalıdır. Toplanan veriler, özellikle kurumlar tarafından araştırılıp programlardan faydalanması için belirlenecek kişilerin seçiminde kullanıldığında, verilerin doğruluğundan emin olmak için düzenli olarak güncellenmelidir. Öte yandan, hem gizliliğin sağlanması hem de sistem tarafından toplanan bilgilerin yanlış kullanılması riskini azaltmak için asgari düzeyde bir BİT altyapısı, eğitilmiş personel kadrosu ve kurumsal denetim gerekmektedir. Ayrıca insanlar kendileri için uygun olan programlar hakkında bilgilendirilmelidir. Benzer şekilde, resmi dili akıcı bir şekilde konuşamayan yerli insanlar veya göçmenler, program hakkında az bilgi sahibi olanlar ya da engelli kişilerin kendilerini dışlanmış hissetmemeleri için kişilerin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bilgilendirme kampanyaları ile sosyal koruma programları çok daha kapsayıcı hale getirilebilmektedir (UN, 2018: 116-117).

Bu hususta herhangi bir sosyal koruma programının istenilen etkiye sahip olabilmesi için, kağıt üzerinde çok iyi tasarlanmış olsa da etkili bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Bunun başarılabilmesi için de sağlam politikalar ve kurumsal düzenlemeler ile desteklenen yönetimin yanı sıra düzenli izleme ve değerlendirme ile desteklenen bilgi, finans, iletişim ve sosyal yardımlar ile şikayetleri yöneten sistemlere ihtiyaç vardır. Bir sistemin tasarımı özellikle uygunluk açısından ne kadar sade ve basitse, hedeflediği herkese ulaşması o kadar yüksek olacaktır. Aynı zamanda, programların uygulanması ve yönetilmesi de daha kolay hale gelecektir (ESCAP, 2018b: 14).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. AB ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK SOSYAL KORUMA UYGULAMALARI

#### 3.1. AB Ülkelerinde Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma

##### 3.1.1. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Korumanın Hukuki Altyapısı

AB'nin bütünleşme süreci başlangıçta ekonomik amaçlar doğrultusunda yürütülmüş olsa da arka planda sosyal boyut ve sosyal kaygıların varlığı, zamanla sosyal düzenlemelerin hız kazanmasına ve bu alandaki politikaların güçlenmesine katkı sağlamıştır (Turan vd., 2016: 2). Bu bağlamda Avrupa Birliği'nin sosyal boyutu ya da diğer bir ifadeyle sosyal politikası, özellikle çalışan kadınları korumaya yönelik ayrımcılığın önlenmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması, eşit işe eşit ücret gibi önceki bölümlerde de bahsedilmiş olan birçok sosyal politika hedefini gerçekleştirme amacıyla çeşitli direktiflere sahiptir. Bununla birlikte, bu direktiflerin genel olarak Roma Antlaşması'ndan bu yana gelişim gösterdiğini söylemek mümkündür (Yatar, 2015: 29-30; Milotay, 2018: 3). Çalışan kadınlara yönelik sosyal korumanın hukuki altyapısı ile alakalı olarak bu bölümde "AB Sosyal Şartı", "AB Sosyal Güvenlik Kodu" ve "Avrupa Sosyal Sütunu" ele alınarak değerlendirilecektir.

##### 3.1.1.1. AB Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı (ASS), birçok sosyal ve sendikal haklara yönelik düzenlemeler içeren Avrupa Konseyi Sözleşmelerinden biridir (Ercan, 2016: 81). ASS, Avrupa Konseyi tarafından ilk olarak 1961 yılında üye devletlerin imzasına açılmış, devam eden süreçte ek protokoller ile birlikte 1996'da yeniden gözden geçirilerek kapsamı genişletilmiş ve sosyal politikaya gerçekten Avrupa'ya özgü bir yaklaşım getirmiş olan önemli bir belgedir (Günel, 2009: 37). ASS ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS), doğrudan sosyal koruma kavramına yer vermektedir (Kapar, 2015: 160). ASS, insan hakları alanında yapılmış bir sözleşme olup, hiçbir dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı yapmaksızın tüm insanların sosyal haklardan yararlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Aydın, 2014: 26). Aynı zamanda ASS uluslararası bir sözleşme olup, onaylayan ülkeler açısından bağlayıcı bir nitelik taşımaktadır (Erdoğan, 2008: 131).

ASS, kadınları korumaya yönelik ve cinsiyetler arası eşit davranma hususunda kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Bu bağlamda sağlanan temel haklar; çalışma hakkı, adil ve güvenli çalışma koşulları, sendika, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkı, kadın, genç ve çocuklar gibi dezavantajlı grupların korunması, herkesin mesleki eğitim için uygun yönlendirme hizmetlerinden yararlanması, medeni hal ve aile ilişkilerine bakılmaksızın anne ve çocukların sosyal ve ekonomik korunmasıdır. Ayrıca ASS'nin 8. maddesinde çalışan kadınların korunması hakkına yer verilerek bu maddede analık izni, endüstride gece işlerinde çalışma ile yer altı ve tehlikeli işlerde çalışmalarına ilişkin kadınları koruyucu düzenlemelere gidilmiştir (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 58-59).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları tüm yönleri ile garanti eden tek sözleşmedir ve ASS'de yer alan boşlukları telafi etmektedir (Aydın, 2014: 34). 1996'da revize edilerek tekrar ilan edilen GGASS, ASS'de belirtilen maddeleri ve mevcut sosyal hakları aynen koruyarak ek olarak ücret, istihdam ve çalışma koşullarını içeren yeni maddeler ve sosyal haklar ile birlikte toplam 31 sosyal haktan oluşmaktadır. GGASS'de yer alan maddelerin ise 9 tanesi çekirdek olup, bu maddelerin en az 6'sının ve şartın ikinci kısmında yer alan 16 madde veya 63 paragrafın üye ülkelerce kabul edilmesi gerekmektedir. GGASS ile güvence altına alınan çekirdek maddeler içerisinde yer alan temel sosyal hakları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 59; Erdoğan, 2008: 139):

- Çalışma hakkı (madde 1)
- Örgütlenme hakkı (madde 5)
- Toplu pazarlık hakkı (madde 6)
- Çocukların ve genç işçilerin korunma hakkı (madde 7)
- Sosyal güvenlik hakkı (madde 12)
- Sosyal ve tıbbi yardım hakkı (madde 13)
- Ailenin sosyal ve ekonomik korunma hakkı (madde 16)
- Göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım görme hakkı (madde 19)
- İstihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsat ve eşit muamele görme hakkı (madde 20).

GGASS daha geniş sosyal haklar dizgisine sahiptir ve sosyal koruma kapsamı içerisinde ASS'den farklı olarak "konut hakkı" ile "sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı" da dahil edilmiştir. Bu bağlamda GGASS önemli sosyal yenilikler içermektedir. Bu yeniliklerden kadınlar için önemli olanlardan bazıları: kadın-erkek eşitliğinin pekiştirilmesi, kişisel özerklik, çalışanın onur hakkı, iş kaybı süresinde korunma, aile sorumluluğu olan işçilerin eşit fırsat ve koşul hakkı, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı korunma ve ayrımcılık yasağının genişletilmesidir (Ataman, 2010: 24).

Sosyal şart içerisindeki sosyal haklar genişledikçe sosyal korumayı oluşturan haklara da yenilerinin eklendiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte GGASS’nda kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi dezavantajlı gruplar için düzenleme getiren birçok maddede açıkça “sosyal koruma hakkı” ifadesi bulunmaktadır. Bu bağlamda dezavantajlı gruplar açısından özellikle sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sağlık, sosyal hizmetlerden yararlanma, sağlığın korunması, konut ile sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkının bir bütün olarak ayrıntılı bir şekilde düzenlendiği görülmektedir (Kapar, 2015: 168).

### **3.1.1.2. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu**

Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu (ASGK), 1964’te ILO’nun 102 sayılı (Sosyal Güvenlik-Asgari Standartlar) sözleşmesi esas alınarak hazırlanmış ve 1968 yılında yürürlüğe girerek 13 devlet tarafından onaylanmıştır. ASGK, güvence altına alınacak olan risklerin sayısını 102 sayılı sözleşmede olduğu gibi 9 (hastalık, analık, maluliyet, yaşlılık, ölüm, aile yükleri, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı) adet olarak belirlemiştir (Güzel vd., 2008: 44).

ASGK, Avrupa Konseyi’ne üye tüm devletlerde kademeli olarak mümkün olan en üst düzeye ulaşabilmeleri için sosyal güvenliğin geliştirilmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu kod, tarafların sosyal güvenlik sistemlerine dahil etmeyi taahhüt ettikleri bir dizi standardı belirlemektedir. Bu kapsamda ASGK, sosyal güvenlik kapsamı için normlar tanımlamakta ve yukarıda belirtilen dokuz risk alanında sağlanması gereken asgari koruma düzeylerini belirlemektedir (<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/treaties1>).

ASGK 1990 yılında revize edilerek tekrar imzaya açılmıştır. Kod ASGK’nin hükümlerini güncelleştirmekte ve geliştirmektedir. Gözden Geçirilmiş Kod da ASGK’de belirtilen dokuz risk için asgari koruma düzeylerini belirlemesinin yanı sıra daha fazla önleyici tedbir ve cinsiyete dayalı tüm ayrımcılığın giderilmesine yönelik hükümler içermektedir (<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/treaties1>). Bu bağlamda 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu’nun revize edilmesinin nedenleri arasında ayrımcılığın ve özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın tüm biçimlerinin önlenmesi amacı vurgulanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, üye Devletlere korunan kişilerin cinsiyetine bakılmaksızın davranış eşitliği sağlamak için gereken tüm tedbirlerin alınması yükümlülüğü getirilmiştir (Alpkaya, 1992: 30). Ancak Gözden Geçirilmiş Kod yeterli sayıda ülke tarafından imzalanmadığı için henüz yürürlüğe girmemiştir (Aydos, 2014: 31).

### **3.1.1.3. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu**

Avrupa Parlamentosu 2017 yılında İsveç’te gerçekleştirilen Adil İş ve Büyüme Sosyal Zirvesinde Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (ASHS)’nu ilan etmiştir (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226>). Bu sütun, (a) eşit fırsatlar ve işgücü piyasasına erişim, (b) adil

çalışma koşulları ile (c) sosyal koruma ve sosyal içermeyi kapsayan başlıca üç temel eylem kategorisi etrafında yapılandırılmış olup, toplamda 20 temel ilkedен oluşmaktadır (Bkz. Tablo 8). Bu ilkeler, mevcut sosyal hakları daha etkili hale getirmeyi amaçlamakla birlikte aynı zamanda bu hakların daha da geliştirilmesine ve derinleştirilmesine de temel sağlamaktadır (Eurodianconia, 2017: 1).

**Tablo 8: Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Kategorileri ve Temel İlkeler (Ön Taslak)**

(a) Eşit Fırsatlar ve İşgücü Piyasasına Erişim	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Beceriler, Eğitim ve Yaşam Boyu Öğrenme</li> <li>2. Esnek ve Güvenli İş Sözleşmeleri</li> <li>3. Güvenli ve Profesyonel İşgücü Piyasası Geçişleri</li> <li>4. Aktif İstihdam Desteği</li> <li>5. Cinsiyet Eşitliği ve İş-Yaşam Dengesi</li> <li>6. Eşit Fırsatlar</li> </ul>
(b) Adil Çalışma Koşulları	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. İstihdam Koşulları</li> <li>8. Ücretler</li> <li>9. İş Sağlığı ve Güvenliği</li> <li>10. Sosyal Diyalog ve İşçilerin Katılımı</li> </ul>
(c) Yeterli ve Sürdürülebilir Sosyal Koruma	<ul style="list-style-type: none"> <li>11. Bütünleşik Sosyal Yardım ve Hizmetler</li> <li>12. Sağlık Bakımı ve Hastalık Yardımları</li> <li>13. Emekli Aylığı</li> <li>14. İşsizlik Yardımları</li> <li>15. Asgari Gelir</li> <li>16. Engelli Yardımları</li> <li>17. Uzun Süreli Bakım</li> <li>18. Çocuk Bakımı</li> <li>19. Evsizler için Konut ve Yardım</li> <li>20. Temel Hizmetlere Erişim</li> </ul>

**Kaynak:** EC, 2016: 1.

Tablo 8’de de görüldüğü gibi, ASHS’nin temel aldığı üç eylem grubundan ilki eğitim, yaşam boyu öğrenme, işgücü piyasası için güvenilir ve esnek iş sözleşmeleri, geçişler ile cinsiyet ve fırsat eşitliğini kapsamaktadır. İkinci eylem grubunda istihdam ve çalışma koşullarının uygunluğunun yanı sıra ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin bilgilendirilmesi ve sosyal içermeyi kapsayan adil çalışma koşullarına yer verilmektedir. Üçüncü eylem grubunda ise, etkin ve sürdürülebilir bir sosyal koruma için gerekli olan bütünleşik sosyal yardım ve bakım hizmetlerin sağlanması, işsizlik, yaşlılık, emeklilik ve engellilik maaşları ile temel hizmetlere erişim ele alınmaktadır.

ASHS adil ve iyi işleyen işgücü piyasalarını ve refah sistemlerini desteklemek amacıyla Tablo 8’de de ifade edilen bir dizi temel ilke ve hak ortaya koymuştur. Bu durum, 2015-2019 dönemini kapsayan on Avrupa Komisyonu politika önceliğinden biri olup, daha derin ve daha adil bir ekonomik ve parasal birliğe ilişkin politika gelişmelerinden birini oluşturmaktadır. Komisyon,

Parlamento ve Konsey tarafından açıkça ilan edilmiş ve imzalanmış olan bu sütun, yeni bir bölüm açma ve AB'nin sosyal ve istihdam politikasına yeni bir dinamik getirme potansiyeline sahiptir (Milotay, 2018: 4). Sütunun ilk potansiyel işlevi, sosyal öncelikleri geliştirerek, sosyal alandaki mevcut tartışmaları yeniden başlatarak ve yenilerini önererek AB sosyal gündemini yenilemektir (Sabato ve Corti, 2018: 52).

ASHS'de belirtilen ilkeler, iyi işleyen ve adil işgücü piyasaları ile refah sistemleri için gerekli görülen yirmi politika alanına göre gruplandırılmıştır. ASHS ile AB ülkeleri işgücü piyasasına katılımı artırmak, yeterli sosyal koruma tabanları geliştirmek, insanların potansiyelini tam olarak kullanmak, kamu maliyesinin sürdürülebilirliğini sağlamak, ekonomik yapıların uyum kapasitesi ve dayanıklılığını yükseltmek amacıyla rekabet gücünün artırılmasının gerekliliği gibi daha derin ve adil bir ekonomik ve parasal işbirliği için temel kaygıları ele almaktadır (EC, 2016: 2).

ASHS insanların temel amaçlarını doğrudan karşılamayı amaçlayan mevcut ve gelecekte karşılaşılabilecek olan zorluklara cevap vermede ve aynı zamanda sosyal hakların daha iyi yasalaştırılmasında ve uygulanmasında etkin istihdam ve sosyal sonuçlara bir rehber olarak hizmet etmeyi amaçlamaktadır (Ferrera, 2018: 23). ASHS'nin geri planındaki mantık, Avrupa Komisyonu'nun sosyal alanda önceden yapmış olduğu girişimlerden önemli ölçüde farklılık göstermemektedir. Sosyal politikanın üretken bir faktör olarak düşünülmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Bu bağlamda Avrupa'nın iyi işleyen ve adil işgücü piyasası ile refah sistemlerine ulaşma kapasitesi, verimliliği artırma, küresel rekabet etme, sosyal uyumu güçlendirme ve yaşam standardını yükseltmeyi sürdürme yeteneği için kilit olarak görülmektedir (Sabato ve Vanhercke, 2017: 75).

### **3.1.1.3.1. Fırsat Eşitliği ve İşgücü Piyasasına Erişim**

ASHS'nin üç eylem kategorisinden ilki olan bu sütun, cinsiyet eşitliği de dahil olmak üzere eğitim, yaşam boyu öğrenme ve işgücü piyasalarına erişimde eşit fırsatlar sağlanmasına yöneliktir. Her ne kadar ırk, cinsiyet, etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yasa dışı olsa da, bazı gruplar işgücü piyasasına erişimde birtakım zorluklarla karşılaşmakta ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Özellikle üçüncü ülke vatandaşları ve etnik azınlıklar, istihdamda daha az temsil edilmekte ve daha fazla yoksulluk ve sosyal dışlanma riski taşımaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasasına katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması önem arz etmektedir. Bu engeller, bireylerin beceri ve niteliklerinin tanınmasında dil engeli veya bireylerin haklarına ilişkin farkındalık eksikliğinden de kaynaklanabilmektedir. Bu anlamda bireylerin işgücüne katılımlarını desteklemek fırsat eşitliği sağlamada esas olarak kabul edilmektedir (EC, 2016: 8).

Bu ilke her şeyden önce yalnızca az temsil edilen veya dezavantajlı grupların değil herkesin istihdam, sosyal koruma, eğitim ile yalnızca işgücü piyasasına ilişkin değil kamuya açık tüm mal ve hizmetlere erişim konusunda eşit muamele ve fırsatlara sahip olma hakkına sahip olduğuna vurgu yapmaktadır. Ayrıca herkesin istihdam veya serbest meslek beklentilerini geliştirebilmek için zamanında ve kişiye özel yardım alma hakkının varlığını ifade etmektedir (Sabato ve Vanhercke, 2017: 87-88).

AB genelinde, herkesin hayata iyi başlayabilmesi, zorlukların üstesinden gelebilmesi ve kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmesi için eşit fırsatların teşvik edilmesi gerekliliğine yönelik artan bir fikir birlikteliği bulunmaktadır. Eşit fırsatlar, eşit ücret, erkekler ve kadınlar arasında paylaşılan bakım sorumlulukları ile yaşam boyu öğrenme ve beceri kazanma yoluyla teknolojik gelişmeleri takip etme ve uyum sağlama fırsatlarının, zamanla bireylerin güçlendirilmesine ve başarılı bir şekilde adapte olabilen daha esnek sosyal yapıların oluşturulmasına yardımcı olacağı belirtilmektedir (Sevroz, 2018: 16).

Diğerlerine nazaran yaşam boyu eğitim ve öğrenme, gerektiğinde eğitim alma ve işler için gerekli olan nitelikleri kazanma gibi iş bulma ve istihdam edilebilirliği artıracak kişisel ve kalıcı desteğin sağlanmasını ifade etmektedir (Eurodiaconia, 2017: 1). Bununla birlikte esnek ve güvenli iş sözleşmeleri, çalışan bireylerin işgücü piyasasına girişlerinin yanı sıra kariyer geçişlerini de kolaylaştırmakta ve teşvik etmektedir. Öte yandan aktif istihdam destekleri ilkesi, kalıcı, tekrarlayan ve uzun vadeli işsizlik dönemlerinde özellikle gençler ve düşük nitelikli bireylerin yeniden işe girebilmelerini sağlamak için yeterli ve hedeflenmiş desteğe çağrıda bulunmaktadır. Bunların yanı sıra yeni mesleklere girişlerini sağlayacak önlemlerin geliştirilmesi, beceriler, nitelikler ve iş deneyimine de vurdu yapmaktadır. Bu tür koruyucu ve destekleyici önlemlere hızlı ve etkili erişimin, sosyal dışlanmayı engelleyebileceği öngörülmektedir (EC, 2016: 4-6).

### **3.1.1.3.2. Adil Çalışma Koşulları**

ASHS'nin ikinci eylem kategorisi olan adil çalışma koşulları ile hem istihdam yaratmayı, işe alımları ve firmaların adaptasyonunu kolaylaştırmayı, hem de esneklik ve güvenlik unsurlarının yanı sıra işçiler ve işverenler arasındaki haklar ve yükümlülüklerin dengesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu dengenin yeterli ve güvenilir bir şekilde kurulması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bu ilke ile aynı zamanda sosyal diyalogun teşvik edilmesi de amaçlanmaktadır (Milotay, 2016: 5). Asgari ücretin yükseltilmesi de dahil olmak üzere adil ücret hakkı, istihdam koşulları hakkında bilgi edinme, sosyal diyalog, iş-yaşam dengesi, sağlıklı, güvenli ve uygun çalışma ortamı gibi ilkeleri içeren adil çalışma koşullarına odaklanmaktadır. Ayrıca, yeni çalışma biçimlerini (esnek/atipik) ve bu yeni çalışma biçimlerinde sosyal koruma garantisi sağlamanın yollarını ele almayı da öngörmektedir (Eurodiaconia, 2017: 1). Bu bağlamda iş ilişkisinin türü ve süresine bakılmaksızın işçilerin adil ve eşit muamele görme hakkının yanı sıra güvenli istihdam,



eğitim ve sosyal korumaya da erişimi kapsamaktadır (Sabato ve Vanhercke, 2017: 88). Aynı zamanda yeni çalışma biçimlerini ifade eden atipik sözleşmelerin yalnızca önlenmesi değil, kötüye kullanımının yasaklanması da dahil olmak üzere güvencesiz çalışma koşullarına yol açan tüm istihdam ilişkilerinin de önlenmesi gerektiği belirtilmektedir (EC, 2017a).

Bu alandaki bir diğer önemli ilke ise ücretlerdir. Bu ilke tüm işçilerin makul bir yaşam standardı sağlayan adil bir ücret alma hakkı olduğunu ifade etmektedir (EC, 2017a). Ücretlerin, düşük nitelikli işçiler için istihdam beklentilerini koruyacak, işsiz ve aktif olmayanlar için ise işe ödeme yapacak düzeyde belirlenmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır (EC, 2016: 10). Bu bağlamda asgari ücret de dahil olmak üzere tüm ücretlerin şeffaf ve öngörülebilir bir şekilde belirlenmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Aynı zamanda çalışan yoksulluğunun nlenmesine yönelik olarak asgari ücretlerin, ulusal ekonomik ve sosyal koşullar ışığında işçinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yeterli olması gerekliliğine dikkat çekmektedir (Sabato ve Vanhercke, 2017: 88).

Işilerin alışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği, bu kategori içerisinde yer alan bir diğer önemli ilkedir. Bu ilkeye göre işçiler, işyerinde sağlık ve güvenliklerini yüksek seviyede koruma hakkına sahiptirler. Bununla birlikte çalışma ortamının, işçilerin mesleki ihtiyaçlarına uyarlanmış ve işgücü piyasasında katılımlarını sürdürmelerini sağlayacak biçimde olması gerekliliğini ifade etmektedir. Ayrıca işçilerin kişisel verilerini istihdam bağlamında koruma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, işçilerin işe alım sürecinde denetimli serbestlik süresi de dahil olmak üzere iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri hakkında bilgilendirilmeleri gerekliliği ve aynı zamanda herhangi bir işten çıkarılma durumundan önce, işçilerin işten çıkarılma nedenleri hakkında bilgilendirilmesi ve makul bir bildirim süresi tanınması hakkı olduğu belirtilmektedir ([https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)).

### **3.1.1.3.3. Yeterli ve Sürdürülebilir Sosyal Koruma**

ASHS'nin son eylem kategorisi olan yeterli ve sürdürülebilir sosyal korumanın ilkeleri arasında, bütünleşik yardım ve hizmetlerin yanı sıra ocuk bakımı ve çocukların yoksulluktan korunması ile dezavantajlı bir geçmişten gelenler için özel ve güçlendirilmiş önlemler alma hakkı yer almaktadır. Diğer ilkeler, yeterli düzeyde sosyal koruma, emekli maaşları, işsizlik ödenekleri ve onurlu bir yaşam sürebilmek için asgari gelir konularına yer vermektedir. Bu kategori aynı zamanda, uygun fiyatlı ve kaliteli sağlık hizmetleri sağlama ile uzun süreli bakım hakkı, engelli bireylerin desteklemesi ve dahil edilmesi, evsiz bireylere konut yardımı ve destek sağlanması ile temel hizmetlere erişim hakkını vurgulamaktadır (Eurodiaconia, 2017: 1).

Bu ilkelerden biri olan bütünleşik sosyal fayda ve hizmetler, bireylerin bu desteklere erişebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Faydaların, hizmetlerin, aracı kurumların ve başvuru prosedürlerinin çeşitliliği, bazı durumlarda insanların ihtiyaç duyduğu tüm desteğe erişmelerini zorlaştırmaktadır. Bütünleşik olmayan fayda ve hizmetler, yoksulluğun etkin bir biçimde ele alınmasını azaltmakta ve aynı zamanda sosyal ve işgücü piyasası entegrasyonunun desteklenmesini de olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda sosyal korumaya yönelik fayda hizmetleri, hem alınacak önlemlerin etkinliğini ve tutarlılığını güçlendirmek hem de sosyal ve işgücü piyasası entegrasyonunu desteklemek için mümkün olduğunca bütünleşik hale getirilmesi gerekliliği ifade edilmektedir. Bu hususta sosyal yardımlar, aktif destek ve sosyal hizmetler arasında üç yönlü bir uyumun bulunması, etkili desteğin anahtarı olarak görülmektedir. Aynı zamanda bütünleşik fayda ve hizmetler, sosyal korumanın maliyet etkinliğini de artırabilmektedir (EC, 2016: 12).

Bir diğer ilke sağlık bakımı ve hastalık yardımlarıdır. Tedavi maliyetlerinin yüksek olması ve bekleme sürelerinin uzunluğu, bireylerin sağlık hizmetlerine erişememelerinin en önemli nedeni olarak görülmektedir. Öte yandan Avrupa Birliği'nde nüfusun giderek yaşlanması ve tedavi maliyetleri, sağlık sistemlerinin finansal sürdürülebilirliği ve herkes için yeterli ve etkili bir sağlık hizmeti sağlama yeteneği üzerinde daha fazla baskı oluşturmaktadır. Bu bağlamda sağlık hizmetlerine evrensel erişimin sağlanması ve sağlık eşitsizliklerinin ele alınması ile hem sosyal uyumun güçlendirileceği hem de ekonomik sonuçların iyileştirileceği öngörülmektedir (Lörcher ve Schömann, 2016: 75).

ASHS'nin son eylem kategorisi içerisinde yer alan diğer ilkeler ise; işsizlerin işgücü piyasasına yeniden entegrasyonunu sağlayan kamu istihdam hizmetlerinden yararlanması ve uygun bir süre ile işsizlik ödeneği almalarını içeren işsizlik yardımlarını içermektedir. Aynı zamanda yeterli kaynağa sahip olmayan bireyler için yaşamlarının her evresinde onurlu bir yaşam sürebilmelerini sağlamak amacıyla yeterli düzeyde asgari bir gelir sağlanmasını ve bununla birlikte işçiler ile serbest meslek sahiplerinin ödemiş oldukları primlerle orantılı olarak yeterli düzeyde gelir elde edebilecekleri bir emekli maaşı alma hakkını içeren ilkelerden oluşmaktadır. Bununla birlikte kadınların da emeklilik haklarını elde etmede erkeklerle eşit fırsatlara sahip olacağı belirtilmektedir. Öte yandan, engelli bireylerin onurlu bir yaşam sürebilmeleri için ihtiyaçlarına göre uyarlanmış, topluma ve işgücü piyasalarına katılmalarını sağlayan hizmetlere erişim hakkı, herkesin evde bakım ve toplum temelli hizmetler olmak üzere uzun süreli bakım hizmeti alma hakkı, evsiz bireylere konut ve yardım hakkını ifade eden ilkelere yer verilmektedir. Ayrıca herkesin su, sağlığın korunması, enerji, ulaşım, finansal hizmetler ve dijital iletişimi kapsayan temel hizmetlere erişimlerinin sağlanmasına vurgu yapmaktadır (EC, 2017b: 19-22).

### 3.1.2. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Uygulamaları

#### 3.1.2.1. Sosyal Sigortalar

AB ülkelerinde her üye devlet, kendi ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel ve tarihi yapısına uygun olarak farklı sosyal güvenlik sistemine sahiptir. Dolayısıyla AB’de tek ve genel kabul görmüş bir sosyal güvenlik sisteminden bahsetmek mümkün olmamaktadır (Taşçı, 2013: 69). AB ülkelerinde uygulanan sosyal güvenlik sistemi, her ne kadar ülkelere göre farklılık göstermiş olsa da ILO’nun “Asgari Standartlar Sözleşmesi”nin temel olarak belirlediği dokuz sigorta kolu, üye ülkelere benimsenmiştir (Erdoğan, 2018: 39). Bu bağlamda AB ülkelerinde uygulanan temel sigorta kollarını hastalık ve sağlık, analık, malullük, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik ve aile yardımları sigortası şeklinde sınıflandırmak mümkündür. Üye ülkeler, bu sigorta kollarını AB mevzuatını dikkate alarak kendilerine özgü düzenlemektedirler (Taşçı, 2013: 73).

AB, bu ülkelerde ikamet eden ve bu ülkelere birinde sigortalı olan bireylerin sosyal güvenlik hakkını korumak için ulusal kurallar oluşturmaktadır. Bu kurallar çerçevesinde bireylere, yukarıda bahsi geçen temel sigorta kolları ortak olarak tüm AB ülkelerinde geçerli olmak üzere uygulanmaktadır. Hak kazanma koşullarını sağlayan bireyler, AB ülkesi vatandaşı olup herhangi bir başka AB ülkesine geçişi söz konusu olsa bile sosyal yardım hakkına sahip olmaktadır. Burada bireylerin hangi üye ülkede yaşadığı ya da işverenin nerede olduğu önemli olmamakla birlikte, bireyler çalıştıkları ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi bulunmaktadır (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=en>).

Çalışmanın bu kısmında, AB ülkelerinde sosyal sigorta uygulamaları üye ülkeler arasından seçilmiş olan Almanya, Danimarka, Finlandiya ve Hollanda çerçevesinde değerlendirilmektedir. Almanya, dünyanın en gelişmiş ülkelerinden biri olmakla birlikte aynı zamanda en kapsamlı sosyal güvenlik sistemlerinden birine sahiptir (Koç ve Akyol, 2016: 543). Hollanda, dünyanın gelişmiş ekonomileri arasında yer alması ve yüksek refah düzeyine sahip ülkelere biri olmasının yanı sıra kadın istihdam oranının yüksek olduğu ve kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemine sahip olan bir ülkedir (ILO, 2011: 22). Danimarka ve Finlandiya ise gelişmiş ve oldukça kapsamlı bir refah sistemine sahip olup, sosyal güvenlik sistemlerinde evrenselcilik ilkesini benimseyen ve tüm bireylere eşit haklar sağlayan, kadın-erkek arasındaki eşitsizliğin en az olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, seçili ülkelerin kapsam, gelişmişlik ve sosyal refah açısından en iyi düzeyde olan ülkeler arasında yer almaları, referans olarak seçilmelerinde belirleyici etmen olmuştur. Öte yandan seçili olan ülkeler de benimsemiş oldukları modele göre kendi içinde benzerlik göstermektedir. Almanya ve Hollanda’da muhafazakâr model söz konusu olup, riskler karşısında bireylerin gelirlerinin korunması amaçlanmaktadır (Gülcan, 2017: 965). Bir başka ifade ile Almanya ve Hollanda’da sosyal sigorta sistemleri bakımından daha çok sigorta ilişkisi egemendir ve bu ülkelerde çoğunlukla istihdama vurgu yapılmaktadır. Bu sistemlerdeki amaç,

bireylerin çalışmadığı veya emekli oldukları durumlarda aynı gelir düzeyini koruyabilmelerini sağlamaktır. Bireylerin sosyal güvenlik hakkı, çalışmalarına bağlı olarak ödemiş oldukları prim miktarına bağlı olmakta ve dolayısıyla sistemler çoğunlukla bireylerin gelirlerini yaşamları süresince onlara geri dağıtmaya hizmet etmektedir. Danimarka ve Finlandiya’da ise sosyal demokrat model söz konusu olmakla birlikte bu modelin özünde evrenselcilik ve sosyal gruplar arasında eşitlik gibi ilkeler yer almaktadır (Albayrak ve Birinci, 2017: 71). Bu ülkelerde sigorta ilkesi daha az uygulanmakta ve finansman kaynağı olarak çoğunlukla genel vergiler kullanılmaktadır (Atatanır, 2009: 58-59). Diğer bir ifade ile AB ülkelerinde uygulanan sosyal güvenlik sisteminin her bireyi aynı politika ve programla koruduğunu söylemek mümkün değildir. Örneğin Almanya ve Hollanda gibi ülkeler, çoğunlukla bireyin çalışma durumunu dikkate alan sosyal güvenlik politikaları çerçevesinde sosyal risklere karşı bir koruma sağlamakta iken; Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerde ise daha çok eşitsizlikle mücadeleyi temel alan gelirin yeniden dağıtılmasına yönelik politikalar uygulanmaktadır (Gülcan, 2017: 971).

#### **3.1.2.1.1. Almanya**

Almanya, dünya tarihinde ilk kapsamlı sosyal güvenlik sistemine sahip olup, günümüze kadarki süreç içerisinde sürekli gelişim göstererek bugün de dünyanın oldukça kapsayıcı, ayrıntılı ve gelişmiş sosyal güvenlik sistemlerinden birine sahiptir (Koç ve Akyol, 2016: 542-543). Sosyal güvenlik mekanizması, tüm ülkelerde aynı içeriğe sahip olamamakla birlikte, Almanya’da sosyal sigortayı, sosyal tüketimi ve sosyal desteği içermektedir (Atatanır, 2009: 57).

Almanya sosyal güvenlik sistemi kapsamında uzun vadeli sigorta kolları, kuşaklararası dağıtım (pay as you go) modeline göre devlet tarafından yürütülmekte olup, zorunlu bir sosyal sigorta programıdır (SGK, 2019: 41). Bismarck modeli olarak da adlandırılan Almanya sosyal güvenlik sistemi, çalışma esasına dayalı ve finansmanının katılımcıların ödedikleri primlerle sağlandığı bir sosyal sigorta mekanizmasına dayanmaktadır. Bunun yanı sıra gönüllülük esasına dayanan ve devletin yürüttüğü zorunlu sistemi tamamlayıcı nitelikte olan şirket temelli emeklilik sistemleri ile bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır (Özmen, 2017a: 606).

Almanya’da sosyal sigorta sistemi genel olarak beş temel sütun (hastalık, emeklilik, kaza, işsizlik ve bakım sigortası) üzerine inşa edilmiştir. Sistemin finansmanı, diğer ülkelerde olduğu gibi Almanya’da da işçi ve işveren tarafından ödenen primler ve devlet katkısı ile sağlanmakta iken diğerlerinden farklı olarak kaza sigortasının finansmanı, yalnızca işveren tarafından ödenen prim ve devlet katkısı ile karşılanmaktadır ve prim oranı işin risk derecesine göre farklılık göstermektedir. Bu beş temel sütun dahilinde bireylere yaşlılık, maluliyet, dul ve yetim aylıkları, iş kazası ve meslek hastalığı yardımları, sağlık, hastalık ve analık yardımları, işsizlik yardımları ve de uzun süreli bakım yardımları gibi birçok sosyal güvence sağlanmaktadır (Koçer, 2014: 24-25). Öte yandan Almanya, “aile” olgusunu refah rejiminin önemli bir aracı olarak kabul etmektedir ve bu

durum Almanya'yı diğer Avrupa ülkelerinden farklı kılan ayırt edici özelliğini oluşturmaktadır. Aile merkezli uygulamalar hem sosyo-kültürel bağlamda hem de yasal mevzuatlarda varlığını göstermektedir. Bu uygulamaları nakdi ve aynı yardımlar, çocuk bakımı nedeniyle işten çıkma sürelerinin emeklilik yaşına katılması, aynı nedenle ebeveynlerden birinin izne çıkması halinde aileye belli bir süre maddi destek sağlanması, çocuk yardımı, vergi kolaylıkları ve sigortalı bireyin yanı sıra aile üyelerinin de sosyal güvenceden yararlanabilmesi şeklinde sıralamak mümkündür (Kurşun ve Rakıcı, 2016: 145).

Alman emeklilik sistemi bireylere yaşlılık sigortası, maluliyet sigortası ve ölüm aylığı (dul ve yetim aylığı) olmak üzere üç tür güvence sağlanmaktadır. Yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan yaşlılık aylığından faydalanabilmek için bireylerin belli bir süre ile prim ödemiş olması ve yaş şartını sağlıyor olması gerekmektedir (SGK, 2019: 41). Bununla birlikte bireylere emeklilik aylığının bağlanabilmesi için “yaşlılık, işgücü kaybı ya da ölüm” nedenlerinden birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunların dışında isteğe bağlı olarak veya işverenlerce tek taraflı olarak ödenen primlerle ek yaşlılık sigortası yaptırılmaktadır. Yaşlılık aylığında kadınlar için gerekli olan koşullar, 60 yaşını doldurmuş olup son yirmi yıl içerisinde on yıldan fazla prim ödemiş ve en az on beş yıl sigortalı olmaları gerekliliğidir. Kadınlardaki yaş haddi 2005 itibarıyla 65, 2007'den itibaren ise 67 olarak belirlenmiştir. İşgücü kaybı nedeniyle emeklilik aylığına hak kazanan bireyler, işgücünü en az %50 oranında kaybetmiş olanlara belirli prim ödeme ve yaş şartını sağlamaları durumunda bu hak kapsamında “meslek uygulayamama aylığı” ile “iş görememe aylığı” verilmektedir. Ölüm halinde hak kazanılmış ise de murisin prim koşulunu sağlaması veya ölüm tarihi itibarıyla emekli olması gerekmektedir. Koşulların sağlanması durumunda hak sahibi bireylere; küçük dul aylığı, büyük dul aylığı, yarım yetim aylığı, bakımlı eski eş aylığı ve yetiştirme aylığı bağlanmaktadır (Atatanır, 2009:65-68). Buradaki söz konusu küçük dul aylığı, evlilikleri veya birliktelikleri en az bir yıl devam etmiş olan çiftlerden birinin ölümü halinde geride kalan eşe bağlanan aylığı ifade etmektedir. Bu eşlerden 45 yaşını geçmiş, malul çocuğa sahip ya da 18 yaşın altında bakmakla yükümlü çocuk sahibi olanlara verilen aylık ise büyük dul aylığı olarak adlandırılmaktadır (SGK, 2019: 42).

Alman sosyal güvenlik sisteminin bir diğer önemli sütununu hastalık ve analık sigortası oluşturmaktadır. Bu sigorta kolu, hak sahibi bireye ve ailesine hastalık halinde belli bir güvence sunmakta ve tıbbi yardım sağlamaktadır. Yasal hastalık sigortasına tabi olan birey, herhangi bir ücret farkı ödmeden aynı zamanda aile sigortasına da sahip olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sigortalı bireyin kendisi, eşi veya hayat arkadaşı ile belli bir yaş sınırına kadar çocukları da bu sigortadan faydalanabilmektedir. Bunun için sigortalı birey dışındaki aile fertlerinin sigortalı olmaması ve gelirlerinin belli bir meblağı aşmaması gerekmektedir (Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı [FÇSİB], 2018: 84,88). Bu bağlamda bireylere sağlık yardımları ve nakdi yardımlar yapılmaktadır. Bu yardımlar, hastalık nakdi yardımlarının yanı sıra sağlığın teşvik edilmesi ile bazı hastalıkların önlenmesi ve erken teşhisine yönelik tedavi masraflarının karşılanması, tıbbi

rehabilitasyon ve tıbbi araç-gereçlerin tedarik edilmesi ya da çocukların gelişimine yönelik kontrol muayene ücretlerinin karşılanması şeklinde sunulmaktadır. Analık sigortası kapsamında ise işyerinde sigortalı çalışan kadınlara analık yardımı, tıbbi tedavi ve tıbbi malzeme yardımı, evde bakım ve ev işi yardımı ile hastanede yatması durumunda doğum masraflarının karşılanması şeklinde yardımlar yapılmaktadır (Koçer, 2014: 25,45-46). Analık yardımı, doğumdan önce altı ve doğumdan sonra sekiz hafta (erken doğum ya da çoğul gebeliklerde doğumdan sonra on iki hafta) süre ile ödenmektedir. Bu yardımın tutarı, sigortalı kadının yardımdan önceki son üç aylık ortalama net kazancının tamamı kadardır. Sigortalı kadının net kazancının analık yardımından daha fazla olması durumunda ise aradaki fark işverence ödenmektedir (SGK, 2019: 44). Bununla birlikte Almanya’da kadınların korunması kanunu kapsamında bir işyerinde sigortalı olarak çalışan hamile kadınların işyerindeki olası tehlikelere karşı korunması söz konusudur. Aynı zamanda hamilelik sürecinde ve doğum sonrası dört ay süresince işveren tarafından işten çıkarılmalarını yasaklayan özel iş güvencesine sahiptirler (FÇSİB, 2018: 18-19).

Yasal kaza sigortası (iş kazası ve meslek hastalığı) kapsamında bireylere iş kazası ve meslek hastalığına karşı önleyici tedbirlerin sağlanması, kaza olması durumunda sağlık ve tedavi yardımları (ilkyardım, ilaç, evde bakım vb.), yeniden iş hayatına ve topluma entegrasyonunu sağlamaya yönelik tedbirler ve nakdi yardımlar gibi hizmetler sunulmaktadır (EC, 2019a: 27). İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalı bireyin çalışamaz duruma gelmesi halinde altı hafta boyunca ücreti işveren tarafından ödenmektedir. Bu süreden sonra sigorta kapsamında bireye hastalık parası (geçici iş göremezlik ödeneği) ödenmekte ve bu para üç yıl içerisinde en fazla yetmiş sekiz haftaya kadar verilebilmektedir. Eğer sigortalı birey iş kazası ve meslek hastalığı sonucu tamamen malul hale gelmiş ise malul bireye maaşının belli bir oranında sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Ölmesi halinde ise bireyin geride kalan eşi ya da hayat arkadaşına ve varsa çocuklarına dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır. Aynı zamanda belli miktarda bir cenaze yardımı da sağlanmaktadır (SGK, 2019: 42-43).

İşsizlik sigortası kapsamında sigortalı bireylere, işsiz kalmaları halinde prim ödeme koşulunu sağlamaları kaydıyla belirli bir süre için (genellikle altı ay) işsizlik parası ödenmektedir. Bununla birlikte bu sigorta kolundan bireylere iş bulma sürecinde aracılık, mesleki danışmanlık ve yönlendirme, çalışma hayatına dahil olma ve mesleki uygunluğun sağlanmasına yönelik yardımlar, mevcut işi korumaya yönelik tedbirler ve işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçilere maddi destek sağlanması gibi hizmetler sunulmaktadır (Koçer, 2014: 67-68).

Son olarak uzun süreli evde bakım sigortası kapsamında ise yasal (zorunlu) hastalık sigortasına tabi tüm bireyler, aynı zamanda yasal bakım sigortasına da tabi sayılmaktadır. Benzer şekilde yasal hastalık sigortasına tabi olmayıp özel hastalık sigortasına tabi bireyler de özel bakım sigortası yaptırmaları zorunlu kılınmaktadır (Koçer, 2014: 74). Bakım sigortasının finansmanı sigortalı birey ve işveren tarafından ödenen primlerle sağlanmakta ancak işsizler, çiftçiler ve

yardım alan öğrenciler için gereken prim ödemesi devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu sigorta kolundan faydalanabilmek için temel şart, başvuru öncesindeki son on yıl içerisinde en az iki yıl sigortalı olunmasıdır. Ayrıca yararlanacak olan bireyin önemli derecede bakım (günde en az bir kez bakıma muhtaçlık), yoğun bakım (günde en az üç kez bakıma muhtaçlık) ya da yüksek yoğunluklu bakıma (her gün günde yirmi dört saat bakıma muhtaçlık) ihtiyaç duyma koşulunu sağlaması gerekmektedir (SGK, 2019: 46-47). Bu bağlamda bireyin zihinsel, ruhsal ya da fiziksel nedenlerle ihtiyaçlarını kendi başına karşılayamaması, bakıma ihtiyaç duyması ve ihtiyacın en az altı ay boyunca devam etmesi gerekmektedir (EC, 2019a: 94). Bu şartları sağlayan hak sahibi bireylere ihtiyaç derecelerine bağlı olarak bakım parası, ayni ve nakdi yardımlar, kişisel bakım, beslenme yardımı, evde veya bakımevinde bakım hizmeti, ev işlerinde yardım, kısa süreli veya tam yatılı bakım, emeklilik sigorta primlerinin devralınması vb. hizmetler sağlanmaktadır (SGK, 2019: 47; Koçer, 2014: 79).

### **3.1.2.1.2. Danimarka**

Yüksek refah düzeyine sahip Avrupa ülkelerinden biri olan Danimarka’da, benimsemiş olduğu İskandinav refah modeli gereği ülkedeki tüm vatandaşlar eşit haklara sahiptir ve bu kapsamda herkes eğitim ve sağlık hizmetlerinden ücretsiz bir şekilde yararlanmaktadır (Kurşun ve Rakıcı, 2016: 146). Bu modelin temel özelliği, evrenselcilik ilkesini benimsemesi ve belli koşulları yerine getiren tüm vatandaşlara çalışma ve aile durumuna bakılmaksızın yardım sağlanmasıdır. Bu anlamda sosyal sigorta sistemi herkesi kapsamakta ve yardımlar bireylere yönelik yapılmaktadır. Örneğin evli kadınlar, eşlerine bağlı olmaksızın haklara sahip olabilmektedir (Koçak, Kavi ve Es, 2017: 56). Bir diğer özelliği ise, bu refah modelinde devlet diğer Avrupa ülkelerine kıyasla sosyal hakların sağlanmasında birincil rol oynayarak sisteme daha fazla dahil olmakta, tüm bireylerin refah kazançlarından yararlanabilmelerini sağlamak amacıyla hem finanse edici hem de organizatör rolünü üstlenmektedir (Toprak, 2015: 161-162). Dolayısıyla bu modeli benimseyen İskandinav ülkelerinde vergi yükü oldukça yüksektir. Ancak buna rağmen sağlanan yardımlar diğer Avrupa ülkelerine oranla çok daha cömerttir (Şenkal ve Sarıpek, 2007: 158).

Danimarka, “Devlet Sosyal Refah Programı” öngören ve uygulayan ilk ülkelerden birisidir. Çok gelişmiş bir sosyal devlet yapısına sahip olan Danimarka, sosyal politikaların finansmanını vergilerle karşılamaktadır ve sosyal sistem, sosyal güvenlik ağı ile tüm Danimarkalıları kapsayacak şekilde uygulanmaktadır. Ülkenin resmi emeklilik yaşı 67 olmakla birlikte nüfusun yaklaşık %20’si 65 yaş ve üzerinden oluşmaktadır. İlerleyen süreç içerisinde de yaşlı nüfusun hızla artacağını öngören Danimarka, bu durumun ekonomi içindeki baskısını, sosyal güvenlik üzerindeki olası olumsuz etkilerini, sağlık ve bakım hizmetlerinin sağlanması hususundaki endişeleri önceden fark ederek gerekli tedbirleri almış ve bakım güvence sistemini geliştirmiştir (Atatanır, 2009: 86).

Bu ülkede bireylerin sosyal sigorta koruması hakkı elde edebilmeleri bazı koşullara dayandırılmıştır. Örneğin, bir sağlık sigortası hizmeti ve işsizlik parası elde edebilmek için çalışma koşullarını ve işsizlik parası durumunda ise ayrıca sigorta koşullarını yerine getirmeleri gerekmektedir. Danimarka, ikili anlaşmalar çerçevesinde, ülkede yaşayan politik mültecilere, karşılıklı anlaşma imzalanan diğer ülke vatandaşları ya da Danimarka'da oturma iznine sahip olan diğer kişilere de sosyal sigorta koruması sağlamaktadır (Atatanır, 2009: 87).

Danimarka sosyal güvenlik sistemi, uzun vadeli sigortalar bakımından ikili sisteme dayanmaktadır. Bunlardan ilki, Danimarka'da ikamet eden ülke vatandaşları ile ülke vatandaşı olmayıp fakat asgari ikamet koşulunu sağlayanlar ve de ikili anlaşmalara tabi olanları kapsayan Temel Aylık'tır. Bir diğer sistem olan ATP (Ek Aylık) ise işgücü piyasasına yönelik tamamlayıcı sigorta programını ifade etmektedir. Bu programlar dahilinde kadın ve erkeklere sunulan güvencelerden biri yaşlılık sigortasıdır. Yaşlılık sigortasında sigortalı bireyler gerekli yaş ve ikamet koşullarını sağlamaları durumunda ulusal temel emeklilik aylığına hak kazanmaktadır. İkamet süreleri ülke vatandaşları ile yabancılarda farklılık göstermekle birlikte (yabancılarda daha fazla ikamet süresi aranmaktadır), aylık miktarı da yaş ve ikamet süresine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Ek aylık (ATP) için de benzer şekilde yine gerekli yaş (15-65) ve ikamet koşullarının sağlanması gerekmektedir. Ek aylık miktarı, bireyin sigortalılık süresi ve ödemiş olduğu primlere göre belirlenmektedir (SGK, 2019: 77-78).

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında, sigortalı kadın ve erkek çalışanlara kazanç kapasitesi kaybı oranına ve iş göremezlik durumuna göre geçici iş göremezlik aylığı ya da sürekli iş göremezlik aylığı verilmektedir. Bununla birlikte tıbbi tedavi ve tıbbi yardımlar (ilaç, gözlük, protez vb.) da sigorta dahilinde sağlanmaktadır (EC, 2019b: 32-33). Malul sayılan bireylere yine yaş ve ikamet koşullarını sağlamaları kadıyla maluliyet aylığı verilmektedir. Birey emeklilik yaşına gelmiş ise maluliyet aylığının yerine yaşlılık aylığı ödenmektedir bir başka ifadeyle erken emeklilik söz konusudur (SGK, 2019: 78). Öte yandan yaşlılık veya maluliyet/engelli aylığı alan sigortalının vefat etmesi halinde, mevcut aylık üç ay boyunca geride kalan eşe veya kayıtlı hayat arkadaşına ödenmektedir. Bu süreden sonra ise aylık tutarı tek kişilik oranda yeniden hesaplanarak ödenmeye devam etmektedir. Geride kalan eşin bu yardımdan faydalanabilmesi için eşinin vefatından önce en az üç yıl birlikte yaşamış olmaları ve Danimarka'da ikamet etmiş olmaları gerekmektedir (EC, 2019b: 41).

Danimarka'da yasal olarak ikamet eden (yabancılar ve geçici ikamet edenler de dahil) ve ülke vatandaşı olan herkes sağlık sigortası kapsamındadır ve bazı tedaviler dışında sağlık hizmetlerinden ücretsiz faydalanmaktadır. Bununla birlikte Danimarka'da (diğer İskandinav ülkelerinde de) çalışan tüm kadın ve erkeklerin (tam zamanlı, yarı zamanlı, kendi adına çalışanlar ve işsizlik ödeneği alanlar da dahil) hastalık durumunda bir gelir tazminatı/hastalık ödeneği alma ve doktor veya hastanelerden tıbbi bakım alma hakkı bulunmaktadır. Bu ödeneye hak kazanabilmek için bireylerin



hastalıklarının öncesindeki dönem için çalışma koşullarının yerine getirilmiş olması gerekmektedir (SGK, 2019: 80; Abrahamson, 1999: 47).

Analık sigortası kapsamında ise çalışan kadınlara doğum ve analık yardımları ile hamilelik ya da evlat edinme gibi nedenlerle belirli süre ile maddi destek/analık yardımı sağlanmaktadır. Hamile olup çalışmakta olan kadınlar, doğumdan önceki dört hafta için izne ayrılarak analık ödeneği alma hakkına sahiptir. Hamile kadının doktor tarafından çalışması uygun görülmezse belirtilen süreden daha erken de izne ayrılabilen ve ayrıldığı tarihten itibaren ödenek almaya başlamaktadır. Buna karşılık tam günlü değil de kısmi süreli olarak çalışmasının uygun görülmesi halinde de çalışmadığı süreler için tamamlayıcı ek ödenek alabilmektedir (SGK, 2019: 79). Bununla birlikte doğumdan sonra anne ve babanın ebeveyn izni kullanma ve izin süresinde analık ödeneği alma hakkı bulunmaktadır. Bu kapsamda kadınların doğumdan sonra 14 hafta analık izni, erkeklerin ise doğumdan sonraki ilk 14 hafta içerisinde 2 hafta babalık izni bulunmaktadır. On dört haftalık izin süresinin tamamlanmasının ardından ebeveynlerin 32 hafta daha izin kullanabilme ve ödenek alabilme hakkı vardır ve bu süreler ebeveynler arasında istedikleri şekilde paylaşılabilir. Böylece hem anne hem de baba toplamda 64 haftaya kadar ebeveyn izni kullanabilmektedir. Ancak yalnızca 32 hafta için ödenek alabilmektedirler. Danimarka'da analık sigortası kapsamında bu haklardan yararlanabilmek için ise belirli çalışma koşullarının yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu koşullar, sigortalı olarak çalışan kadınlar için doğum izninden bir gün önce veya ilk gün çalışmış olmak, doğum izninden önceki son dört ayda en az 160 saat ve bu ayların da en az üçünde her ay en az 40 saat çalışmış olma gerekliliğidir. Serbest meslek sahibi kadınlarda ise doğum izninden önceki ay ve son bir yıl içinde en az 6 ay çalışmış olmak ve son bir yıl içinde en az 6 aylık sürenin normal haftalık çalışma saatinin (37 saat) en az yarısı kadar çalışma koşulu bulunmaktadır. Bununla birlikte Danimarka'da, işsizlik sigortası kapsamında işsizlik maaşı alan kadınlar da analık yardımından yararlanabilmektedir (EC, 2019b: 13-14).

İşsizlik sigortası ise isteğe bağlı bir sigorta türü olmakla birlikte sendika bünyesinde faaliyet gösteren işsizlik kasalarının yürütülmesindedir. Kasalara üye olan kadın ve erkek çalışanlar haftalık çalışma sürelerine göre tam veya yarım gün üzerinden sigortalı sayılmakta ve bu sürelerle göre prim ödemektedir. Bu bağlamda haftalık 30 saat ve üzeri çalışanlar tam gün, 30 saatten daha az çalışmış olanlar ise yarım gün üzerinden kasalara üye olmaktadır. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için, işsizlik kasasına en az bir yıl süre ile üye olan bireylerin son üç yıl içinde belirtilen asgari çalışma sürelerini (yarım gün üzerinden üye olanlarda çalışılması gereken hafta sayısı ve haftalık çalışma saati daha az olmakla birlikte) yerine getirmiş olmalıdır. Danimarka işsizlik sigortasının önemli bir özelliği ise tam gün üzerinden sigortalı olanlar ile yarım gün üzerinden sigortalı olanların işten çıkarılmaları halinde son 12 haftalık ortalama kazançlarının %90'ı oranında bir işsizlik ödeneği almaya hak kazanmalarıdır (SGK, 2019: 80-81). Her üyenin bir yıl esnek uzatma seçeneğiyle birlikte iki yıllık işsizlik ödeneği süresi bulunmaktadır (EC, 2019b: 50).

### 3.1.2.1.3. Finlandiya

Finlandiya, tüm vatandaşlarına insan onuruna yakışır yaşam koşullarını sağlayabilmek için tasarlanmış dünyanın en gelişmiş ve kapsamlı refah sistemlerinden birine sahiptir. Sistem sosyal sigortalar, sosyal refah ve kapsamlı bir sağlık sistemi üzerine inşa edilmiştir (SGK, 2019: 89). Finlandiya da İskandinav refah modelini benimsemiş bir ülke olarak, Danimarka'da olduğu gibi bu modelin içermiş olduğu evrenselcilik, herkes için eşit haklar vb. tüm ilkeleri ve refah uygulamalarını da aynen benimsemiştir.

Finlandiya emeklilik sistemi, kazanca bağlı emeklilik ve ulusal emeklilik olmak üzere ikili bir yapıya sahiptir. Her ikisi de Finlandiya'da ikamet eden kişilere yaşlılık, iş göremezlik ya da evi geçindiren bireyin vefatı halinde bir emekli aylığı güvencesi sağlamaktadır ve bu kapsamdaki temel işsizlik aylığı devletçe finanse edilmektedir. Kazanca bağlı emeklilik sistemi yasal ve zorunlu olmakla birlikte finansmanı ücrete oranlanan katkı payları ve kısmen sigorta riskleri ile karşılanmaktadır. Bu kapsamda verilecek emekli aylığı ise bireyin çalışma süresi ve kazancına bağlı olarak belirlenmektedir. Emeklilik döneminde bireylerin daha önceden elde etmiş oldukları tüketim düzeyinin korunması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda sistem yaşlılık, maluliyet, işsizlik, ölüm aylığı, erken yaşlılık aylığı ve yarı zamanlı emekli aylığını içermektedir. Ulusal emeklilik ise, çalışmayan ya da yalnızca düşük kazançlara bağlı emekli aylığına hak kazananlara ödenmektedir (SGK, 2019: 89; Niemela ve Salminen, 2006: 25-26). Ulusal emeklilik, ikamet koşuluna bağlı olup on altı ve üzeri yaştaki herkesi kapsamaktadır ve tüm emekliler için yeterli asgari gelir garanti etmektedir. Ulusal emeklilik sistemi de hak sahibi bireylere yaşlılık, işsizlik, erken emeklilik, erken veya tam maluliyet ile ölüm aylığı gibi haklar sağlamaktadır (European Parliament, 1996).

Bu kapsamda, Finlandiya'da kadın veya erkek on altı ve üzeri yaşta olup en az üç yıl bu ülkede ikamet etmiş olan tüm bireyler ulusal emekli/yaşlılık aylığından faydalanabilmektedir. Ulusal aylık için kadın ve erkek arasında herhangi bir fark olmaksızın genel emeklilik yaşı 65 olup, bireyler 63 yaşında yaşlılık aylıkları için talepte bulunabilmektedir. Fakat bu durumda genel emekli yaşına gelinceye kadar ki süre için alacağı yaşlılık aylığına belli bir kesinti uygulanmaktadır (erken yaşlılık aylığı). Ulusal yaşlılık aylığının miktarı bireyin evli veya yalnız yaşıyor olması, ülkedeki ikamet süresi ve kazanca bağlı aylığına göre belirlenmektedir. Ayrıca yalnızca Finlandiya'da yaşayan 65 yaşını doldurmuş ve emekliliğe hak kazanmış kişilere asgari gelir sağlama amacıyla verilen garanti yaşlılık aylığı söz konusudur. Bu aylık aynı zamanda bireylerin yararlanmış olduğu diğer emekli aylıklarının belli bir tutarın altında olması durumunda aradaki farkı telafi etmek amacıyla da ödenmektedir (EC, 2019c: 28-29).

Yaşlılık sigortasının bir uzantısı olarak sunulan maluliyet yardımları ile bir diğer sosyal sigorta uygulaması olan dul ve yetim aylıkları, yaşlılık sigortasında olduğu gibi genel/ulusal ve kazanca bağlı olmak üzere iki sütunlu bir yapıya sahiptir. Birinci sütunda yer alan genel maluliyet

veya dul ve yetim aylığı ikamet sistemine dayalı olup vergilerle finanse edilmektedir. Kazanca bağlı maluliyet veya dul ve yetim aylığı ise katkı payları ile finanse edilmektedir. Ülkede ikamet eden, 16-65 yaş ve çalışma gücünü en az yüzde altmış oranında kaybeden bireylere tam maluliyet aylığı verilmektedir (SGK, 2019: 92). 16 yaşın altında veya üzerinde olup engeli olan çocukların ise durumlarına bağlı olarak kendi engelli hakları bulunmaktadır. Engelli ödeneği ise uzun süreli hastalığı veya engeli olan 16 yaş altı çocuklar için engelli ödeneği, 16 yaş üstü büyükler için engelli ödeneği ve emeklilere yönelik bakım ödeneği olmak üzere üç farklı türü bulunmaktadır (EC, 2019c: 23). Maluliyet aylığı alan ve ülkede ikamet eden bireylere, konut masrafları için gelirlerine bağlı olarak ayrıca konut ödeneği de verilmektedir. Kazanca bağlı ikinci sütun malullükte ise yaş aralığı 17-68 olup, çalışma gücünün en az yüzde altmış oranında kaybedenlere tam maluliyet aylığı verilmektedir. Çalışma kaybı yüzde 40 ile 59 arasında ise kısmi aylık almaktadır. Aylığın miktarı ise sigortalı bireyin malullüğüne sebep olan olaydan önceki 5 yıl içerisindeki kazancına göre belirlenmektedir. Öte yandan 16 yaşından itibaren en az üç yıl ülkede ikamet eden ve engeli bulunan bireylere herhangi bir gelirleri olmaması durumunda ödenen maluliyet garanti aylığı da bulunmaktadır (SGK, 2019: 93).

Dul ve yetim aylıkları da benzer şekilde kazanca bağlı olması durumunda, sigortalı kadın veya erkeğin vefatı halinde geride kalan eşe ve varsa çocuklarına dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır. Evliliğin ölen eş 65 yaşını doldurmadan önce gerçekleşmiş olması ve bu evlilikten bir çocuğun olması durumunda geride kalan dul eşe aylık bağlanmakta, 18 yaşın altındaki çocuğa da yetim aylığı verilmektedir. Dul aylığının miktarı çoğunlukla ölen sigortalı eşin emekli aylığı tutarında olmaktadır. Ancak, ölen sigortalı henüz emekliliğe hak kazanmamış ise bu durumda geride kalan eşe ödenecek tutar ölen kişinin malullük aylığı miktarında olmaktadır. Yetim aylığının miktarı çocuk sayısına bağlı olarak değişmekte ve çocuğun tam zamanlı eğitim görmesi halinde 21 yaşına kadar ödenebilmektedir. Ölen eş ile evlilikten çocuk olmaması durumunda ise geride kalan eş ölüm sırasında en az 50 yaşında olmalı ya da en üç yıldır maluliyet aylığı alıyor olması gerekmektedir. Ayrıca evliliğin geride kalan dul eş 50 yaşına, ölen eş ise 65 yaşına gelmeden önce gerçekleşmiş ve en az beş yıl sürmüş olması gerekmektedir (EC, 2019c: 30). Ulusal dul ve yetim aylığı için de benzer şekilde evliliğin 65 yaşından önce gerçekleşmiş olması, ölen eşin 16 yaş itibarıyla en az üç yıl ülkede ikamet etmiş olması ve bu evlilikten bir çocuk sahibi olunması gerekmektedir. Çocuğun olmaması halinde ise kişinin ölüm tarihinde dul kadın veya erkeğin 50 yaşın altında olması ve evliliğin en az beş yıl devam etmiş olması koşuluyla aylığa hak kazanmaktadır. Bu kapsamda ödenecek dul ve yetim aylıklarının miktarı ülkedeki ikamet süresi ve çocuk sayısına bağlı değişkenlik göstermekle birlikte, yetim aylığı alacak çocukların da Finlandiya veya diğer AB ülkelerinde ikamet ediyor olması gerekmektedir (SGK, 2019: 94).

Finlandiya’da daimi olarak ikamet eden herkes yasal hastalık sigortası kapsamındadır. Ayrıca en az dört ay süre ile çalışan ve istihdam koşullarını yerine getiren kişiler de hastalıklara karşı sigortalı sayılmaktadır. Bu kapsamda hastalık nedeniyle çalışma kapasitesini belli oranda kaybeden

bireylere, bu kaybı telafi etmek amacıyla günlük hastalık ödeneği verilmektedir. Ödenek miktarı bireyin kazancına göre belirlenmektedir (Niemela ve Salminen, 2006: 31). Bu sigorta kolundan hak sahibi bireylere ayrıca tıbbi tedavi, rehabilitasyon yardımı ve hasta çocuk yardımı gibi ödemeler de yapılmaktadır (SGK, 2019: 96). Öte yandan Finlandiya’da ikamet yeri ve ekonomik durumuna bakılmaksızın tüm bireylere sağlık sigortası kapsamında yerel yönetimlerce sağlık ve tıbbi bakım hizmetleri sağlanmaktadır. Bu hizmetler genellikle vergilerle finanse edilmekte ve Finlandiya Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından özel sağlık ve tıbbi bakım ile desteklenmektedir (Niemela ve Salminen, 2006: 40).

Kadınlar açısından önemli sosyal güvencelerden biri olan analık sigortası kapsamında ise, analık halinde bireylere analık yardımı, doğum izni, babalık izni ve ebeveyn izni gibi haklar sağlanmaktadır. Finlandiya’da kadınların analık yardımlarından faydalanabilmesi için ülkede ikamet ediyor olması, dört aydan az olmamak koşuluyla bir hizmet akdi ile çalışmış olması ve ilgili istihdam koşullarını sağlıyor olması gerekmektedir. Analık yardımı nakit olarak ya da çocuk bakım ürünlerini içeren bir doğum paketi şeklinde yapılabilmektedir (Niemela ve Salminen, 2006: 35). Analık/doğum izni, doğumdan önce en erken 50 işgünü ile en geç 30 işgünü içinde başlamakta ve doğum izni başladıktan sonra 105 gün boyunca analık ödeneği alınmaktadır. Babaların ise doğumdan sonra en fazla 54 gün süre ile babalık izni hakkı bulunmakta ve bu sürenin en fazla on sekiz işgünü (yaklaşık üç hafta) anne ile aynı izin döneminde kullanabilmektedir. Babalık izni boyunca da birey, babalık ödeneği almaktadır. Ebeveyn izni ise doğum izninden sonra başlamakla birlikte, bu izni çocuğunun bakımını üstlenen yalnızca anne veya baba kullanabilmektedir. Ebeveyn izni doğumdan sonraki 158 işgünü kapsmakta ve bu süre boyunca bakım sorumluluğunu üstlenen anne veya babaya ebeveyn ödeneği verilmektedir (EC, 2019c: 7). Ebeveyn ödeneğinin süresi çoklu doğumlarda artmakla birlikte 7 yaşın altında evlat edinen ebeveynler de bu haktan yararlanabilmektedir. Ayrıca kadınların hamilelik döneminde ve doğumdan sonraki analık hali ile ilgili sağlık hizmetleri ücretsiz bir şekilde sunulmaktadır (SGK, 2019: 96).

Finlandiya’da kadın veya erkek çalışmakta olan herkes ilk iş gününden itibaren iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanmaktadır. İş kazası sigortası özel sigorta şirketlerince yapılmakta ve işverenler yasa gereği tüm çalışanlara istedikleri sigorta şirketi aracılığıyla güvence sağlamalıdır. Ayrıca kaza sigortası, işverenlerce ödenen sigorta primleriyle finanse edilmektedir. Kamu çalışanlarınınki ise devlet hazinesinden karşılanmaktadır (EC, 2019c: 25). Kaza sigortası kapsamında hak sahibi bireylere kaza veya hastalık nedeniyle çalışmadığı günler için ödenek verilmekte, gerekli tıbbi tedavi ve rehabilitasyon masrafları karşılanmakta ve aynı zamanda çalışma ve kazanç kaybının devamlılığına göre geçici veya sürekli iş göremezlik/kalıcı sakatlık ödeneği verilmektedir (Niemela ve Salminen, 2006: 34). Geçici iş göremezlik ödeneği için bireyin en az yüzde 10 çalışma kaybı ve en az yüzde 5 kazanç kaybı yaşaması ve bu durumun en az üç gün devam etmesi gerekmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği en fazla bir yıl süre ile ödenmekte olup, iş göremezliğin bir yıldan uzun sürmesi durumunda tek seferde toplu ödeme yapılmaktadır. İş

kazası ve meslek hastalığı sonucu bireyin ölmesi durumunda ise geride kalan dul kadın veya erkeğe ve varsa çocuklara, ölen eşin yıllık kazancının belli bir oranında dul ve yetim aylığı ödenmektedir (SGK, 2019: 95).

İşsizlik sigortası kapsamında işsiz kalan bireylere temel işsizlik ödeneği, kazanca bağlı işsizlik ödeneği ve işgücü piyasası sübvansiyonu olmak üzere üç tür güvence sağlanmaktadır. Temel işsizlik ödeneği ile işgücü piyasası desteği Sosyal Sigorta Kurumunca sağlanırken, kazanca bağlı işsizlik ödeneği için ise bir işsizlik fonuna üye olmak gerekmekte ve bu üyelik gönüllülük esasına dayanmaktadır. Her üç tür güvence için de uygunluk koşulları aynı olup, bu bağlamda işsiz kalan bireyin 17-64 yaş aralığında olması, Finlandiya’da ikamet ediyor olması, iş bulma kurumuna kayıtlı olup iş arıyor olması ve işsiz kalmadan önceki son 28 ay içinde toplam 26 hafta çalışmış olması gerekmektedir (EC, 2019c: 36). Temel işsizlik ödeneği, belirtilen koşulları sağlamakla birlikte herhangi bir işsizlik fonuna üye olmayan, nitelikli ve çalışabilir durumda olan ve herhangi bir işgücü eğitim programı kapsamında olmayan tüm işsizlere gelir kontrolü olmaksızın sağlanmaktadır. Kazanca bağlı işsizlik ödeneği için ise belirtilen uygunluk koşullarını sağlıyor olmanın yanı sıra ayrıca işsizlik fonuna üye olan kişilere verilmektedir. Her iki işsizlik ödeneği için de maksimum ödeme süresi, birbirini takip eden dört takvim yılı için 500 gündür (European Parliament, 1996). Bununla birlikte kişi eğer çocuk sahibi ise çocuk sayısına bağlı olarak ek işsizlik ödeneği de alabilmektedir. Öte yandan 500 günlük sürenin sonrasında kişi isterse işgücü piyasası sübvansiyonu için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurabilmektedir. Bu sübvansiyon; işgücü piyasasına ilk kez giren ve iş aradığı halde bulamayan kişilere verilmektedir (EC, 2019c: 36). İşgücü piyasası sübvansiyonları işsizlere bir gelir sağlamanın yanında ayrıca istihdam politikaları aracılığıyla kişinin yeniden işgücü piyasasına girme olasılığını artırmaktadır. Bu bağlamda maksimum süre içinde herhangi bir işsizlik yardımı almış olan kişiler de yine yukarıdaki koşulları sağlaması durumunda işgücü piyasası sübvansiyonundan yararlanabilmektedir (Niemela ve Salminen, 2006: 32).

#### **3.1.2.1.4. Hollanda**

Hollanda’nın sosyal güvenlik sistemi, sosyal hizmetler ve sosyal sigortalardan oluşmakta olup, sosyal sigortalar da halk/ulusal sigortası ve çalışan/işçi sigortası olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Sosyal hizmetlerin finansman kaynağı olarak doğrudan devlet tarafından toplanan vergiler kullanılırken, sosyal sigortalarda prim esasına göre finansman söz konusudur. Halk sigortası ve çalışan sigortası kapsamında alınan primler, ilgili kişilerin gelirleri ile orantılı olmakta fakat çalışan sigortası kapsamındaki primlerin büyük bir kısmı işverenlerce ödenmektedir. Hollanda sosyal güvenlik sisteminin temeli, dayanışma ve kardeşlik ilkesine dayanmaktadır. Bu ilkeye göre sistemin finansmanında, yüksek gelirli bireylerin düşük gelirli bireylere kıyasla daha yüksek oranda prim ödemeleri gerekmektedir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/sosyalguvenlikulkekunyeleri/hollanda/>).

Hollanda’da ikamet sistemine dayalı bir sosyal güvenlik söz konusu olup, ülkede ikamet eden tüm bireyler (Hollanda vatandaşı olsun ya da olmasın) halk sigortası kapsamındadır. Halk sigortası zorunlu bir sigorta kolu olmakla birlikte yaşlılık, ölüm ve özel hastalık masraflarında bireylere uygun sigorta hizmetleri sağlamaktadır (Atatanır, 2009: 93). Bu bağlamda tüm bireyler yaşlılık, malullük, uzun süreli iş göremezlik, geride kalanlar için dul ve yetim yardımları, çocuk yardımları ve temel sağlık hizmetleri bakımından güvence altına alınmaktadır. Çalışan/işçi sigortaları ise tüm çalışanlar için zorunlu olup hastalık, işsizlik ve uzun dönem maluliyet/iş göremezlik sigortalılığını ifade etmektedir. Bu kapsamda bireylere sağlık bakımı, maluliyet, işsizlik ve hastalık yardımları gibi hizmetler sunulmaktadır (Özmen, 2017b: 98; ÇSGB, 2016: 193-194).

En önemli sosyal güvencelerden biri olan emeklilik sigortası, Hollanda’da Genel Yaşlılık Emekli Aylığı Yasası (AOW), işverenlerce sağlanan tamamlayıcı/ek emeklilik sistemi ve tamamlayıcı bireysel emeklilik sistemi olmak üzere üç sütunlu bir yapıya sahiptir. Hollanda’da ikamet eden veya çalışan kadın-erkek tüm bireyler AOW kapsamında sigortalı sayılmaktadır ve yasal emeklilik yaşına ulaşan herkes bu yasa gereği yaşlılık aylığına hak kazanmaktadır (EC, 2019d: 25). Genel yaşlılık aylığı ikamet esasına dayalı olup, birey ayrıca gelir getirici bir faaliyette bulunuyor ise prim ödemesi gerekmektedir. Ülkedeki yasal emeklilik yaşı 2018 yılı için 66 olup, kademeli olarak 2022’de 67 yıl 3 aya ulaşacak şekilde artırılmaktadır. Evli olan ya da evli olmadığı halde birlikte yaşayan çiftler, 65 yaşının üzerinde olmaları durumunda genel yaşlılık aylığının yanında kişi başına ayrıca ek aylık almaktadır. Çiftlerden biri 65 yaşına ulaşmamış ise yalnızca bir ek aylık alınabilmektedir. Bununla birlikte genç olan eş için ise bireyin yaşı ve hane gelirine bakılarak belli oranda bir ek aylık verilebilmektedir (SGK, 2019: 118).

Maluliyet sigortası kapsamında; 65 yaşın altında olan, maluliyete sebep olacak bir durumla karşılaşan, 104 haftalık bir bekleme süresini geçiren ve iki yıllık bir süresin sonunda hala en az yüzde 15 oranında malul olan bireyler çalışma kapasitesi ve kazanç kaybına bağlı olarak sürekli ya da kısmi iş göremezlik ödeneği almaktadır. Sürekli iş göremezlik ödeneği, bireyin hastalık ya da sakatlık nedeniyle çalışma gücünü en az yüzde 80 oranında kaybetmiş olması ve iyileşme olasılığının çok düşük olması durumunda sağlanırken, kısmi iş göremezlik ödeneği için bu oran en az yüzde 35 olup bireyin çalışabilir durumda olması halinde verilmektedir. Maluliyet aylıkları (kısmi veya sürekli iş göremezlik ödeneği), yasal emeklilik yaşına ulaşınca kadar ödenmekte olup bu süreden sonra yaşlılık aylığı olarak ödenmeye devam etmektedir (SGK, 2019: 119). Bireyin ölmesi halinde ise geride kalan eşe ve varsa çocuklara, gerekli koşulları sağlamaları durumunda dul ve yetim aylığı verilmektedir. Bu kapsamda geride kalan dul kadın ya da erkek Hollanda’da ikamet etmesi veya çalışması, 18 yaşın altında çocuk sahibi olması ve en az yüzde 45 oranında iş göremez durumda olması halinde dul aylığına hak kazanmaktadır (ÇSGB, 2016: 195). Ayrıca her iki ebeveyni de ölen ve 16 yaşın altında olan çocuklar da bu haktan yararlanabilmektedir (EC, 2019d: 27).

Hollanda’da iş kazası ve meslek hastalıkları için özel bir sigorta kolu olmamakla birlikte, bireyin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu çalışma kapasitesinde bir kayıp söz konusu olduğunda ilk iki yıl için hastalık sigortası kapsamında işlem uygulanmaktadır. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı için bireylerden herhangi bir prim kesintisi yapılmamaktadır (Aydos, 2014: 112). Hastalık sigortası kapsamında bireylere, bir işverene sahip olmaları durumunda en fazla iki yıl için kısmi iş göremezlik ödeneği işverenleri tarafından ödenmektedir. Bir işverene sahip olunmaması durumunda ise Hollanda İşçi Sigortası Kurumu tarafından hastalık yardımı verilmektedir. 65 yaşından küçük olmak üzere işçiler, sanatçılar, müzisyenler, ev işlerinde çalışanlar, ücretli stajyerler, sözleşmeliler ve parça başı iş yapanlar da iş göremezlik durumunda ve işverene sahip olmamaları durumunda hastalık yardımından faydalanabilmektedir (SGK, 2019: 121).

İşsizlik sigortası kapsamında bireylerin işsizlik aylığı alabilmeleri için ise yasal emeklilik yaşını doldurmamış olmak, haftalık en az 5 iş saati kaybına uğramak ve işsizliğin ilk gününden önceki 36 haftanın en az 26’sında çalışmış olmak koşulu aranmaktadır. Ayrıca işsiz bireyin tam malullük nedeniyle bir hastalık yardımı almıyor olması gerekmektedir. Bu bağlamda hak sahibi bireylere almış oldukları son ücrete bağlı olarak işsizlik yardımı sağlanmaktadır (Aydos, 2014: 113-114).

Hollanda’da analık korumasına ilişkin haklar Sağlık Sigortası Yasası kapsamında sunulmakta olup, yasal olarak Hollanda’da yaşayan veya çalışan ve çocuk sahibi olan herkes bu yasa kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Bu hususta sağlanan haklar ise obstetrik bakım, hamilelik ve doğum izni, babalık izni, serbest meslek sahibi kadınlar için doğum yardım paketi ve ebeveynlik iznidir. Obstetrik bakım, hamileliğin başlangıcından doğum sonrası altı hafta süre için sağlanmaktadır. 36 yaş ve üzeri kadınlar ile tıbbi durumu olan kadınlar için, hastanede bir jinekolog tarafından yapılan muayenelerin ücretleri geri ödenmektedir. Kadınların doğumdan hemen önceki 4-6 hafta için hamilelik izni bulunmakta ve doğum gününe kadar devam etmektedir. Doğumdan itibaren ise en az 10 haftalık doğum izni alınabilmektedir. Bununla birlikte doğum izni ile hamilelik izni en az 16 hafta olmalı, arka arkaya alınmalı ve çoklu doğum için uzatılmamalıdır. Evlat edinme durumunda ise her iki ebeveynin de 6 hafta süre ile ücretli izin hakkı bulunmaktadır (EC, 2019d: 9-10). Hamilelik süresince ödenen analık yardımının miktarı ise çalışan kadının günlük kazancına eşit tutarda belirlenmektedir (Aydos, 2014: 108).

Hollanda’da aile yardımları içerisinde yer alan çocuk yardımı, çocuk bütçesi ve çocuk bakım yardımı; ülkede yasal olarak yaşayan veya çalışarak vergi ödeyen ve aynı zamanda bir veya daha fazla çocuk sahibi olan kadınlara hak olarak sunulmaktadır. Çocuk yardımından faydalanabilmek için ulusal sigorta kapsamında bulunma, 18 yaş altı bir veya daha fazla çocuk sahibi olma ve çocuğa bakım ya da destek verme şartları aranmaktadır. Bu yardım kişilerin gelirine bakılmaksızın üç ayda bir verilmektedir. Üvey veya evlat edinilmiş çocuklar için de bu haktan

yararlanılabilmektedir. Öte yandan, anne ve babanın her ikisi de yasal olarak Hollanda'da çalışıyorsa ve bir veya daha fazla çocuğunu herhangi bir bakım tesisine gönderiyorsa çocuk bakım yardımı talebinde bulunabilmektedir. Çocuk bakım yardımının miktarı ise ailenin geliri, çocuk sayısı, çocukların yaşı ve çocukların gitmiş oldukları bakım tesisinin ücretine bağlı olarak belirlenmektedir (SGK, 2019: 122).

### **3.1.2.2. Sosyal Yardımlar**

Sosyal yardımlar, insan onuruna yaraşır bir yaşam elde etme hususunda sosyal korumanın temel bileşenlerinden birini oluşturmakla birlikte özellikle sosyal dışlanma ile mücadelenin en önemli parçasını oluşturmaktadır (Aktaş, 2014: 41).

Sosyal yardım uygulamaları da tıpkı sosyal sigortalarda olduğu gibi ülkelerin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullara göre farklılık gösterebilmektedir (Karadoğan, 2012:65). Bununla birlikte sosyal yardımlar, Avrupa ülkelerinin çoğunda bir hak olarak görülmekte ve ihtiyacı olan herkesi kapsayan genel bir nitelik taşımaktadır (Hacımahmutoğlu, 2009: 41). Bu anlamda AB ülkelerinde uygulanan sosyal yardım sisteminin evrensel ve kapsayıcı özellikte olduğunu söylemek mümkündür.

AB ülkelerinde sosyal güvenlik sistemleri ve vergi sistemleri iç içe bulunmakta ve özellikle birden fazla çocuğu olanlar, tek ebeveynli aileler, engelliler ve yaşlılar gibi belirli gruplar gelir vergisinin dışında tutulmakta ve bu bireylere vergi kredileri sağlanmaktadır (Atatanır, 2009: 57).

#### **3.1.2.2.1. Almanya**

Almanya sosyal güvenlik sisteminin önemli bir parçasını sosyal yardımlar oluşturmaktadır. Devletin görevlerinden biri olarak kabul edilen bu yardımlar, geliri ve mevcut serveti geçimlerini sağlama konusunda yetersiz kalan ve aynı zamanda sosyal güvenceden yeterince yararlanamayan birey ve ailelere destek sağlanmasını içermektedir (Koçer, 2014: 26). Bu anlamda sosyal yardımlar, hak sahibi bireylerin insan onuruna yakışır biçimde yaşamlarını sürdürebilmelerine olanak tanıma görevi üstlenmektedir (FÇSİB, 2018: 133).

Almanya'da uygulanan ve sosyal güvenlik sistemi bakımından oldukça önem arz eden sosyal yardım türlerinden biri aile yardımlarıdır. En kapsamlı yardımlardan biri olan aile yardımları, çocukların daha iyi yaşam koşullarında yaşayabilmeleri, sağlık ve eğitimleri bakımından daha iyi düzeyde ve topluma katkı sağlayan bireyler olabilmelerini sağlayabilme amacıyla ailelere yapılan yardımları içermektedir (Koçer, 2014: 2). Özellikle çocukların bakım ve eğitimlerini desteklemeye yönelik yapılan yardımların yanı sıra aynı zamanda ailelere yönelik konut yardımı, kira yardımı, vergiden muaf olma ya da özel sosyal yardımlar gibi hizmetleri de içermektedir. Bu yardımlar



genellikle bireylerin sigortalı olup olmadığına bakılmaksızın herkese eşit olarak sunulmaktadır (Atatanır, 2011: 151). Bu anlamda sosyal yardımlar özellikle kadınlar açısından da birçok fayda sağlamaktadır. Bu yardımlar, bir veya birden fazla çocuğu olan ebeveynlere, yetimlere ve ailesi ile tüm bağlarını koparmış olan çocuklara verilmekte olup, yardımların tamamı devlet tarafından finanse edilmektedir. Çocuklar için yapılan yardımlarda yaş sınırı, çocuğun bir istihdam bürosuna kayıtlı işsiz olması ya da tam zamanlı okuyor olmasına göre değişkenlik göstermekte olup, yirmi beş yaşından önce herhangi bir sakatlık durumu var ise yaş sınırı gözetilmeksizin çocuk parası verilmektedir. Bunun dışında on sekiz yaşın altında çocuk olması durumunda ise hak sahiplerine çocuk sayısı ile artan oranda bir çocuk parası verilmektedir. Ancak ailelerin bu yardımdan faydalanabilmesi için Almanya’da vergi mükellefi olması, çocukların ise Almanya ya da diğer AB ülkeleri veya Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) ülkelerinde ikamet etmesi gerekmektedir (SGK, 2019: 44). Diğer bir ifade ile Almanya’da veya AB ile AEA ülkelerinden birinde ikamet etmekte olan ve aynı zamanda belirli bir amaç doğrultusunda geçerli bir yerleşim ya da oturma izni olan yabancılar da dahil olmak üzere on sekiz yaşın altında çocuğu olan herkesin çocuk parası alma hakkı bulunmaktadır. Ancak her bir çocuk için ebeveynlerden yalnızca bir tanesi bu haktan yararlanabilmektedir. Öte yandan çocuk parası alınabilmesi için öz anne-baba olmak ya da anne babanın evli olması koşulu aranmamaktadır. Aynı evin içerisinde yaşayan eş/partnere ait diğer çocuklar ya da evlat edinilmiş çocuklar da bu haktan faydalanılabilmektedir. Anne-babanın ayrı olması durumunda çocuğun yanında yaşadığı kişi (anne/baba), eğer anne veya baba ile yaşamıyor ise de birlikte kaldıkları ve geçimlerini sağladıkları aileye (büyükanne ya da büyükbaba gibi) ödeme yapılmaktadır (FÇSİB, 2018: 7).

Aile yardımları içerisinde yer alan türlerden biri de ebeveyn parasıdır. Ebeveyn parası, anne ve babaların çocuklarına bakmak amacıyla işlerine ara vermeleri sonucu oluşan kazanç kaybını önlemelerine yönelik çocuklarının ilk ayları süresince (en fazla on dört aya kadar) sağlanan önemli bir desteği ifade etmektedir. Ebeveyn parasından faydalanabilmek için bireylerin çocuk parasında olduğu gibi aynı ikamet ve aile koşullarını sağlıyor olmasına ek olarak, doğumdan sonra çocuğa/çocuklara kendilerinin bakacak/yetiştirecek olması ve de haftada otuz saatten fazla çalışmıyor olması gerekmektedir (FÇSİB, 2018: 10; SSPTW, 2018: 140).

Bir diğer yardım türü, yine Almanya’da ikamet etmekte olup gelir ve serveti olmayan, işgücüne katılmamış ya da üçüncü bir tarafın yardımı ile desteklenemeyen bireylere yönelik gelir desteğini içermektedir. Bu yardım kapsamında; çalışma çağındaki olan, kendilerine yetecek gücü olmayan ve sosyal haklardan yararlanamayan bireylere geçim desteği verilmektedir. Ayrıca, aktif çalışma hayatına son veren ve yaşlılık aylığı ile geçimini sağlayamayan 65 yaş üstü bireyler ile tıbbi nedenlerden dolayı kalıcı işgücü kaybına uğrayan 18 yaş üstü bireylere, yaşlılıkta ve çalışamayacak durumda olmaları halinde temel bir ödenek verilmektedir (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4556>).

Sosyal yardım kapsamında iş arayanlar için de bir güvence sağlanmaktadır. Temel iş arayanlar ödeneği, hak sahibinin bireysel durumu dikkate alınarak hizmet, para yardımı ve aynı yardım olarak yapılabilmektedir. Buradaki öncelikli amaç, hak sahibi bireyin istihdam teşviki önlemleri gibi haklardan da yararlanarak istidam edilmesini veya ek tazminat ile işe alınmasıyla birlikte içine düştüğü zor durumunun üstesinden gelebilmesini sağlamaktır. Bireyin başka türlü bir güvencesi yoksa ve çalışma çağında olup yardıma muhtaç ise, geçimlerini sağlayabilmeleri için işsizlik parası alabilmektedir. Birlikte yaşadıkları hanehalkı içerisinde çalışabilir durumda olmayan bireyler var ise bu kişilere de sosyal para yardımı alma hakkı tanınmaktadır (FÇSİB, 2018: 135). Buradaki söz konusu işsizlik parası, sosyal sigortalar içerisinde yer alan işsizlik ödeneğinin bir diğer basamağı olarak iş arayanlara temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri amacıyla yapılan yardımı ifade etmektedir. Ayrıca, işsizlik parası işsizlik ödeneğinin süresi dolduktan sonra hala istihdam edilemeyen bireylere yönelik yapılmaktadır. Bu bakımdan sosyal yardım türlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Barış ve Ataman, 2019: 96).

Sosyal yardımların yanı sıra Almanya’da ilgili bireylere yönelik sosyal hizmetler sağlanmaktadır. Sağlanan bu hizmetleri kadınlar açısından ele alacak olursak hem aileye hem de kadınlara yönelik sunulan hizmetler, doğrudan kadınları ilgilendirmektedir. Aileye yönelik sunulan hizmetler; evlilik ve boşanma, gebelik ile aile eğitimi ve çocuk yetiştirme konularında ve bu dönemlerde yaşanan sorunlara yönelik danışmanlık hizmetlerini kapsamaktadır. Aynı zamanda çocuk yetiştirme yardımları ile sosyal pedagojik aile yardımları da aileye yönelik sağlanan sosyal hizmetlerdendir. Kadınlara yönelik sağlanan sosyal hizmetler ise; ailevi nedenlerden dolayı çalışma hayatı bölünenlere tekrar uyum sağlamaya yönelik yardımlar, kötü muameleye uğramış kadınlar için danışmanlık hizmeti, kadın evleri ve hayat kadınlarına yardım olarak sıralamak mümkündür. Bunların dışında çocuklar ve gençler, yaşlılar, çalışanlar, işsizler, hasta ve bakıma muhtaçlar, engelliler vb. birçok bireye yönelik sosyal hizmetler sunulmaktadır (Koçer, 2014: 30-31).

### **3.1.2.2.2. Danimarka**

Danimarka’da sağlık hizmetleri, sosyal güvenliğin bir parçası olarak görülmekte ve primlerden bağımsız olarak ülkedeki herkes için ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Tıbbi hizmetler ve sağlık yardımları, ulusal sağlık sigorta sistemi altında tüm bireylere ücretsiz olarak sunulmaktadır (Atatanır, 2009: 59, 86).

Danimarka’da sosyal yardımların önemli kısmını aile yardımları oluşturmaktadır. Aile yardımları ile aileden ziyade çocukları hedef alınmaktadır. Bu anlamda aile üyeleri çocukların ebeveyni olarak dikkate alınmakta ve yardımlar genellikle çocuklara yönelik yapılmaktadır. Bu yardımlar ailenin geliri dikkate alınmaksızın çocuğun yaşına ve sırasına göre artış göstererek yapılmaktadır (Atatanır, 2011: 151). Danimarka’da aile yardımları, 18 yaşın altındaki çocuklar için yapılan “genel aile yardımları” ile anne ve babanın ayrı olması, ebeveynlerden birinin ya da her

ikisinin de ölmüş olması, ebeveynlerin herhangi birisinin sosyal aylık alıyor alması ya da evlat edinme gibi kriterlere yönelik uygulanan “çocuk yardımları”ndan oluşmaktadır (SGK, 2019: 80).

Genel aile yardımları içerisinde sağlanan hizmetlerden biri çocuk ve gençlik yardımlarıdır. Eğer çocuk ya da ona bakmakla yükümlü olan ebeveyni Danimarka’da ikamet ediyorsa, ebeveyn bu ülkede vergi mükellefi ise, çocuk evli değil ve 18 yaşın altında ise otomatik olarak çocuk ve gençlik ödeneği alabilmektedir. Ödeneğin miktarı çocukların yaşına bağlı olarak belirlenmekte ve yardımlar genellikle anneye yapılmaktadır. Eğer ebeveyn veya çocuk Danimarka’da ikamet etmiyor fakat AB ülkeleri veya AEA vatandaşı olup Danimarka’da çalışıyor ise de bu yardımdan başvuruda bulunmaları koşuluyla faydalanabilmektedir. Bu durumda ödenecek yardımın fayda düzeyi ise Danimarka’daki ikamet veya istihdam süresine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4485>).

Bir diğer önemli sosyal yardım türü de çocuk bakımındır. Danimarka’da ebeveynlerin 26 haftadan okul çağına kadar olan tüm çocukları için gündüz bakım garantisi sunulmaktadır. Böylece çalışan anne veya babalar bu süre zarfında çocuklarını hafta içi her gün gündüz bakım evlerine kayıt yaptırmaya hakkına sahip olmaktadır. Bu kapsamda sunulan destek anne veya babaya verilen bir maddi destekten ziyade doğrudan çocuğun kayıtlı olduğu bakım evine ödenmesi şeklinde uygulanmaktadır (EC, 2019b: 11). Ayrıca Danimarka’da ebeveynlerin dokuz yaşın altındaki çocukları için on üç hafta ve bir yaşın altındaki çocukları için ise yirmi altı haftaya kadar bakım izni bulunmaktadır. İşveren ya da iş ve işçi bulma kurumu tarafından kabul edilmesi durumunda bu izin süresi elli iki haftaya kadar uzatılabilmektedir. Ebeveynler bakım izni kullandıkları süre zarfında bakım evlerinden yararlanamamakta fakat belli bir miktarda evde bakım desteği/çocuk desteği almaktadır. Bu ödenekler vergiden muaf olmakla birlikte aile gelirinden bağımsız olarak uygulanmaktadır. Öte yandan çocuğun velayetinin bulunduğu (çocukla birlikte yaşayan) evli olmayan/birlikte yaşayan, ayrılmış ya da boşanmış kadın veya erkeğin, çocukla birlikte yaşamayan ebeveynlerden çocuk nafakası alma hakkına sahiptir (Abrahamson, 1999: 51-52).

### **3.1.2.2.3. Finlandiya**

Finlandiya’da en büyük sosyal güvencenin “çalışma” olduğu anlayışından hareketle, daha çok istihdam odaklı politikalar yürütülmektedir. Bu anlamda yoksullukla mücadelede bireylere gelir güvencesi sağlamaya yönelik sosyal yardım politikaları pasif bir strateji olarak görülmekte ve en son başvuru yöntem olmaktadır. Sosyal yardımlar genellikle temel yardımlar, ek yardımlar ve önleyici yardımlar olmak üzere üç farklı şekilde uygulanmaktadır. Temel yardımlar çoğunlukla gıda, giyim, kişisel temizlik ve bakım masrafları, şehir içi ulaşım, kira, ısınma ve elektrik gibi harcamaları kapsamaktadır. Önleyici yardımlar ise özellikle sosyal ve ekonomik dışlanmanın önlenmesi için uygulanan yardımları içermektedir. Bu kapsamda maddi sıkıntı içinde olan ve borçlarını ödemekte güçlük çeken kadın veya erkek bireylere sosyal kredi sağlanmaktadır. Üçüncü

sosyal yardım türü olan ve özellikle kadınlar açısından daha çok önem arz eden ek yardımlar ise; çocuk bakım masrafları, ek konut harcamaları ve özel ihtiyaçlardan doğan masrafları kapsamaktadır (Aktaş, 2014: 48-50).

Kadınların iş ve aile uyumunu sağlamalarında ve çalışma hayatına katılmalarında oldukça etkisi olan ve tüm AB ülkelerinde uygulanan aile yardımları, Finlandiya’da da tamamen devlet tarafından karşılanmaktadır. Aile yardımları kapsamında bireylere analık, çocuk ve evlat edinme yardımı, evde çocuk bakımı yardımı, esnek bakım yardımı ve kısmi bakım yardımı sağlanmaktadır (SGK, 2019: 97). Sosyal hizmetler kapsamında ise çocuk rehberliği, aile danışmanlığı, ev yardım hizmetleri, barınma hizmetleri, aile bakımı, çocuk refahı ve çocuklar için gündüz bakım imkânı gibi hizmetler sunulmaktadır (Niemela ve Salminen, 2006: 48).

Finlandiya’da ailelere, sahip oldukları çocuk sayısına göre belirlenen düzeyde bir çocuk yardımı verilmektedir. Bu yardım, 17 yaş ve altında olup ülkede ikamet eden tüm çocuklar için aylık olarak ödenmektedir. Ayrıca tek başına çocuk bakımını üstlenen kadın veya erkek ebeveyne, aile yardımının yanı sıra belli bir miktarda ayrıca ek yardım verilmektedir (SGK, 2019: 97).

Analık yardımı kapsamında kadınlara tek seferlik bir ödeme veya çocuk bakım ürünlerinden oluşan bir ayni yardım paketi verilmektedir. Kadınların bu yardımdan faydalanabilmesi için hamilelik sürecinin belli bir kısmında Finlandiya’da ikamet etmiş olması ve ilk dört ayında tıbbi muayene yaptırmış olması gerekmektedir. Ayrıca 18 yaşın altında evlat edinmiş olan kadın veya erkek ebeveynler de analık yardımından faydalanabilmektedir (SGK, 2019: 97).

Kadınlar için bir diğer önemli olan sosyal yardım ise çocuk bakım hizmetleridir. Ebeveynlik izni dönemi sonrasında tüm ailelerin devlet gündüz bakımı, özel gündüz bakım ödeneği ve evde bakım ödeneği olmak üzere üç farklı sosyal destekli çocuk bakımı alternatifi bulunmaktadır (EC, 2019c: 9). Bu kapsamda, okul çağındaki tüm çocuklar için yerel otoritelerce bir kreşte veya gündüz bakım evinde ücretsiz olarak bakım hakkı verilmektedir (Niemela ve Salminen, 2006: 48). Üç yaşın altındaki çocuklar için aileler gündüz bakımı yerine evde çocuk bakım ödeneği talebinde bulunabilir. Üç yaşın üzerinde başka bir çocuğa daha sahip olunması durumunda aileler o çocuk için de evde bakım ödeneği talep edebilmektedir. Okul çağındaki çocuklar için aileler, dadı gibi özel bakım sağlayıcısı tarafından bakım sağlıyorsa da özel bakım ödeneği talep edebilmektedir. Öte yandan, üç yaşın altındaki çocuğa bakım sağlayan anne veya baba haftalık olarak 30 saatten fazla çalışmıyorsa esnek bakım ödeneği; okulun ilk ve ikinci yarısına devam eden çocukların olması durumunda ve haftada en fazla 30 saat çalışılması durumunda ise kısmi bakım ödeneği talebinde bulunabilmektedir (EC, 2019: 10-11).

Finlandiya’da bakım hizmetlerinin aileler üzerinde oldukça olumlu katkıları olmakla birlikte özellikle kadınlar açısından hem çocuk hem de kariyer sahibi olmalarına olanak tanınması ve aynı

zamanda kadınların istihdam oranlarının en üst seviyelere çıkmasına katkıda bulunması sebebiyle oldukça önem arz etmektedir (Şenkal ve Saripek, 2007: 160).

#### **3.1.2.2.4. Hollanda**

Hollanda sosyal yardım sistemi, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için belirlenen asgari gelir tutarının altında gelire sahip tüm vatandaşlara yardım sağlamaktadır. Bu yardımlar diğer ülkelerde olduğu gibi primsiz olup bütçeden finanse edilmektedir. Bu kapsamda iş ve geçim yardımı, yaşlı ve maluller için gelir desteği ve de kendi adına bağımsız çalışanlar için tamamlayıcı gelir desteği sağlanmaktadır (ÇSGB, 2016: 194). Bununla birlikte Hollanda'da kadın-erkek fark etmeksizin yoksul, yaşlı, engelli/malul ve bireysel ihtiyaçlara göre yardım sağlanmaktadır. Bu kapsamda yaşlı ve engelli bireylere herhangi bir ihtiyaç koşulu aranmaksızın sosyal yardım sunulmaktadır. Bu da Hollanda sosyal yardım sisteminin önemli bir özelliğini oluşturmaktadır (Karadoğan, 2012: 68).

Hollanda'da sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olan sosyal hizmetler, ihtiyacı olan bireyleri korumaya yönelik birçok yasal düzenleme içermektedir. Bunları; Katılım Yasası, Yaşlı ve Kısmen Engelli İşsiz Çalışanların Gelir Düzenlemesi Yasası (IOAW), Yaşlı ve Kısmen Engeli Olup Daha Önce Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların Gelir Düzenlemesi Yasası (IOAZ), Tamamlayıcı Yardımlar Yasası (TW) ve Genel Çocuk Yardımları Yasası (AKW) olarak sıralamak mümkündür. Katılım Yasası, çalışma çağında olmasına rağmen iş bulmada ya da kendisine verilen görevleri yerine getirmede güçlük yaşaması sonucu yeterli gelire sahip olmayan bireyler ile yaşamını sürdürebilecek gelire sahip olmayan ve herhangi bir sosyal yardımdan faydalanmayan bireylerin desteklenmesini içermektedir. IOAW, 1965 yılından önce doğmuş olup işsiz duruma düşen bireylere gelir desteği sağlarken, IOAZ ise işsizlik ya da engellilik nedeniyle yeterli gelire sahip olmayan ve önceden kendi nam ve hesabına çalışmış olan bireylere gelir desteğinin sağlanmasını ifade etmektedir. TW, uzun dönem hastalık, engellilik, işsizlik ya da sosyal yardım seviyesinin altında bir gelire sahip bireylerin desteklenmesine yöneliktir. Son olarak AKW ise, çocuk bakımı masraflarının karşılanmasına yönelik bir düzenleme olup okula kayıtlı durumda olan, işsiz ve çalışamaz durumda olan ailelere yönelik yardımları kapsamaktadır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/sosyalguvenlikulkekunyeleri/hollanda/>).

Hollanda'da sosyal yardımlardan yararlanabilmek için ülkede ikamet ediyor olmak, en az 18 yaş ve üzerinde olmak, belli bir miktarın üzerinde değeri olan mal veya serveti olmamak ve hapis hane ya da herhangi bir gözetim altında olmamak gerekmektedir. Bununla birlikte tek bir kişi, tek ebeveyn ya da aile olarak fark etmeksizin sosyal yardım normundan daha düşük bir gelire sahip olunması halinde sosyal yardımdan yararlanılabilmektedir (EC, 2019d: 30). Bu anlamda sosyal yardım, temel yaşam maliyetlerini karşılamak için yeterli imkanı olmayan tüm ülke sakinlerine asgari bir gelir sağlamaktadır. Sosyal yardım parası, yararlanan kişilere iş buluncaya kadarki süre

için bir köprü görevi görmektedir. Bu anlamda sosyal yardımdan yararlanan kişilerin iş arama ve çalışma hayatına katılmaları için mümkün olan her şeyi yapmaları gerekmektedir. Bu kapsamda yerel otoritelerce yardım ve rehberlik hizmetleri sunulmaktadır (Ministry of Social Affairs and Employment, 2014: 15).

### 3.1.2.3. İşgücü Piyasası Müdahaleleri

Sosyal politikaların en önemli ayağından birini şüphesiz işgücü piyasası politikaları/müdahaleleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda en yaygın uygulanan müdahale araçları ise genellikle aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarıdır. Aktif işgücü piyasası politikaları daha çok işsizliği azaltmaya ve çalışma hayatına geri dönüşü hızlandırmaya yönelik olup; bireylerin istihdam edilebilirliğini artırma, işsiz kalınan süreyi kısaltma ve yaşam boyu öğrenme gibi uygulamaları içermektedir. Bu kapsamda bireylere mesleki eğitim, danışmanlık hizmetleri, mali destekler, kamuda geçici istihdam yaratma ve sosyal güvenliğe ilişkin destekler gibi hizmetler sağlanmaktadır. Bu politikaların istihdamı artırmada etkin bir rol oynadığı kabul edilmekte ve dolayısıyla yoksullukla mücadelede ve işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumu sağlamada önemli bir araç olarak görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu politikalar sosyal yardım ve desteklerle birlikte, kadınlar gibi çalışma hayatının dışında kalan bireyleri işgücüne dahil etme üzerine odaklanmaktadır. Öte yandan pasif işgücü piyasası politikaları ise işsizliği önlemekten ziyade, işsizliğin sebep olabileceği gelir eksikliğini ve olumsuz etkilerini telafi etmek amacıyla bireylere gelir desteği sağlayan uygulamaları ifade etmektedir. İşsizlik ödeneği ve emekli aylıkları bu politikalara örnek olarak verilebilir (Şener, 2010: 3, 7).

AB ülkelerinde işgücü piyasası müdahaleleri hizmetler, önlemler ve destekler olmak üzere üç ana tür kapsamında uygulanmaktadır. Hizmetler, iş arayan bireyler için mevcut işler, eğitim ve diğer fırsatlar hakkında bilgi ve rehberlik sağlamak gibi kamu istihdam hizmetleri ve faaliyetlerini kapsamaktadır. İkinci tür olan önlemler bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırma amacıyla bireylere yeni beceriler ve iş deneyimi sağlayan, işverenleri yeni işler yaratmaları ve işsizler ile diğer hedef gruplarını istihdam etmeleri hususunda teşvik eden müdahaleler şeklinde uygulanmaktadır. Eğitim, istihdam teşvikleri ve doğrudan iş yaratma bu kapsamdaki müdahalelere örnek olarak verilebilir. Bir diğer tür olan destekler ise, genellikle bireylerin ücret veya gelir kaybını telafi etmek ya da iş arama sürecinde onları desteklemek amacıyla uygulanan işsizlik yardımları ve erken emeklilik yardımları olarak sunulmaktadır ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour\\_market\\_policy\\_interventions#Scope\\_of\\_LMP\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour_market_policy_interventions#Scope_of_LMP_statistics)).

AB ülkelerinde işgücü piyasası müdahale araçlarından biri de güvenceli esneklik uygulamalarıdır. Bu kapsamda Hollanda, Danimarka ve Finlandiya gibi birçok üye ülkede güvenceli esneklik modeli uygulanmaktadır. Her ülkenin izlemiş olduğu model, içinde bulunduğu

mevcut koşullara göre farklılık göstermekle birlikte genel olarak işsizlik ve istihdam sorunlarının azaltılması amacı güdülmektedir. Güvenceli esneklik modelinin ilk uygulandığı ülkelerden biri olan Hollanda, bu alanda başarılı bir örnek olarak gösterilmektedir. Hollanda’da işgücü piyasasında güvenceli esnekliğin ayırt edici özelliği ise tam zamanlı çalışanlar ile yarı zamanlı çalışan bireylerin aynı haklara sahip olmasıdır. Ayrıca kadınların ve diğer dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımını artırdığı görülmektedir. Başarılı olan ve referans model olarak kabul edilen bir diğer ülke ise Danimarka’dır. Danimarka’nın uygulamış olduğu güvenceli esneklik modeli, üç temel bileşenden oluşmakta ve altın üçgen olarak adlandırılmaktadır. Bu bileşenlerin ilki esnek işgücü piyasasıdır. İkinci olarak güçlü, kamu destekli ve etkin işsizlik sigortası sistemi olup işsiz ve sosyal güvencesi olmayan bireylere nakdi yardım yapılması yer almaktadır. Son bileşen ise işsizlerin en kısa sürede işgücü piyasasına dönüşünü sağlayan aktif işgücü piyasası müdahaleleridir. Bu model ile birlikte ülkede işsizlik oranlarının önemli ölçüde azaldığı, kadın istihdam oranının ise arttığı görülmektedir. Ayrıca Danimarka modelinin ayırt edici özelliğinden biri de işgücü piyasasının dinamik bir yapıya sahip olması ve uygulanan modelin iş güvenliğinden ziyade istihdam güvenliğine dayalı olmasıdır. Diğer bir ifade ile Danimarka’da uygulanan güvenceli esneklik modelinde temel amaç, bireyin aynı işte mümkün olduğunca uzun bir süre çalışmış olması değil, yeni iş fırsatları elde edebilmesinde nitelikli bir hale getirilmesini sağlamaktır. Bu bakımdan daha çok bireyin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olduğunu söylemek mümkündür (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 46-48).

AB ülkeleri genelinde, uygulanan aile politikaları ile özellikle işgücü piyasasında aktif bir şekilde rol alan kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarını kolaylaştırma ve özellikle kadınlar açısından iş ve aile hayatını uyumlaştırma amacı güdülmektedir. Böylece çalışma hayatında aktif olarak yer alan bireylerin aile sorumluluklarını yeterince yerine getirememeleri durumunda aile politikaları içerisinde yer alan çocuk bakım hizmetleri bu kişilere uygun olarak sağlanmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması ve giderek yaygınlaştırılması ile asıl hedeflenen nokta ise, özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasıdır. Bu kapsamda kadın ve erkek kendi isteği ile işten ayrılması ya da işverence çıkarılması halinde geçici aile yardımı almakta ve istihdam edilmeleri durumunda ise çocuk bakım hizmeti kamu tarafından sağlanmakta ve istihdam süresince devam etmektedir. Bu yardımlar aynı veya nakdi olarak sunulabilmektedir. Bu bağlamda, çalışma hayatına tekrar katılan kadın ve erkeklere sağlanan mesleki eğitim ve emeklilik yardımları gibi hizmetler söz konusu yardımlara örnek gösterilebilmektedir (Gülcan, 2017: 975).

### **3.2. Türkiye’de Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma**

#### **3.2.1. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Korumanın Hukuki Altyapısı**

Türkiye’de, çalışan kadınları korumaya yönelik başta Anayasa olmak üzere birçok kanun ve mevzuatta koruyucu hüküm ve uygulamalar bulunmaktadır. Bu başlık altında, çalışan kadınların

korunmasına ilişkin Anayasada ve diğer kanunlarda yer alan hükümlerden genel olarak bahsedilmiş olup, hükümlere ilişkin detaylara “Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Uygulamaları” başlığı altında yer verilmiştir.

### **3.2.1.1. 1982 Anayasası**

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında kadınlar genel olarak eşitlik ilkesi çerçevesinde korunmuşlardır (Taşkent ve Kurt, 2014: 34). Bu kapsamda Anayasanın 10. maddesinde “herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesi bulunmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası [AY], 1982: madde 10). Bu maddeye göre kadın ve erkekler eşit haklara sahip olup, devletin bu eşitliği gerçekleştirmede yükümlü olduğu belirtilmektedir. Bu amaçla alınan her türlü önlem, eşitlik ilkesine aykırı kabul edilmemektedir. Bu kapsamda yaşlılar, özürllüer, çocuklar, dul ve yetimler ile malul ve gaziler için alınacak önlemler de eşitlik ilkesine aykırı sayılmamaktadır (Üçışık, 2016: 119). Ayrıca bu maddede hiçbir aile, zümre, kişi veya sınıfa ayrıcalık tanınmayacağı ve devlet organları ile idare makamlarının bütün işlemlerde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda oldukları belirtilmektedir (AY, 1982: madde 10).

Kadınlar ve insan hakları açısından oldukça önem arz eden bir diğer düzenleme Anayasada 2001 yılında ekonomik ve sosyal haklar konusunda, eşler arasındaki eşitlik ile ilgili yapılan değişikliktir (Kuyaksil, 2009: 346-347). Yeni düzenlemede, “Aile, Türk toplumun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanmaktadır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” ibaresi yer almaktadır (AY, 1982: madde 41; Demir, 2011: 33). Anayasanın 42. maddede ise, insanların maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartların hazırlanmasının devletin temel amaç ve görevlerinden biri olduğu, kimsenin eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılmayacağı ve bu amaç doğrultusunda devletin maddi imkanlardan yoksun öğrencilere gereken yardımları yapacağı belirtilmiştir (Üçışık, 2016: 111).

Anayasanın 50. maddesi, çalışma şartları ve dinlenme haklarını düzenlemesi açısından kadınlar la ilgili olarak öneme sahiptir. Maddede, hiç kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uyamayan işlerde çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır. Çocuklar, kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların özel olarak korunması gerektiği belirtilmiştir (Kaypak ve Kahraman, 2016: 311). Ayrıca tüm çalışanların dinlenme hakkı olduğu hükme bağlanmış ve bu bağlamda ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hak ve şartları kanunla düzenlenmiştir (AY, 1982: madde 50).



Kadınlara yönelik Anayasada yer alan bu düzenlemelere ek olarak 90. maddeye yapılan yeni ilavelerle birlikte temel hak ve özgürlükleri hedef alan uluslararası belgelerin kanun üzerine çıkarılması da hükme bağlanmıştır (Kuyaksil, 2009: 347).

### 3.2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda (İK), çalışan kadınları korumaya yönelik olarak işçi işveren ilişkisinde cinsiyet de dahil olmak üzere hiçbir nedenle ayrımcılık yapılamayacağı kabul edilmektedir (Erkul vd., 2013: 17). Bu kapsamda 4857 sayılı Kanunda doğrudan çalışan kadınları korumaya yönelik olarak düzenlenmiş maddeleri aşağıdaki sıralamak mümkündür:

**Eşit Davranma İlkesi:** İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenmiştir ve bu madde ile işyerinde hiçbir şekilde din, dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmaktadır. Bu maddeye göre biyolojik nedenler ya da işin niteliği gereği zorunlu bir durum olmadıkça işveren; iş sözleşmesinin yapılması, şartların oluşturulması, uygulanması veya sona erdirilmesinde cinsiyet ya da gebelik gibi nedenlerle doğrudan veya dolaylı olarak ayırım yapamamaktadır. Yine aynı maddeye göre işveren, eşit nitelik veya değerdeki işler için ücretlendirmede cinsiyete özgü düşük ücretlendirme kararı alamamaktadır. Ayrıca, işçiye cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hüküm uygulanması halinde bu durumun daha düşük bir ücret ödenmesini haklı kılmayacağı da belirtilmektedir (Ekin ve Kayırgan, 2013: 1053-1054).

**Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı:** Bu maddeye göre kadınların maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı işlerinde ya da su altındaki işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır (İK, 2003: madde 72).

**Kısmi Süreli Çalışma Hakkı:** İş Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiş olup, 2016'da yapılan bir ek ile analık izni veya ücretsiz izin bitiminden sonra çocuğun zorunlu ilköğretim çağına gelene kadar herhangi bir zaman diliminde anne veya babadan birinin kısmi süreli çalışabilmesi hakkını ifade etmektedir.

**Analık İzni:** İş Kanununun 74. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile izin kullanması hükme bağlanmıştır.

**Ücretsiz İzin Hakkı:** İş Kanununun yine 74. maddesi gereği kadın işçiler talepte bulunmaları halinde doğum izninin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptirler.

**Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı:** 2016 yılında İş Kanununun 74. maddesine yapılan bir ek ile kadın işçilere doğum sonrasında analık izninin bitiminden itibaren talepte bulunulması durumunda, ücretlerinde herhangi bir kesinti olmadan yarı zamanlı çalışma hakkı verilmiştir.

### **3.2.1.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

Sosyal güvenlik, sigortalı, dul ve yetim kız veya kadınlara ayrıcalıklı haklar sağlaması bakımından kadınlar açısından ayrı bir önem arz etmektedir (Topgöl, 2012: 302). Bu bağlamda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile kadınları korumaya yönelik birtakım yeni ve kadınlara özel düzenlemeler getirilmiş olup, bu düzenlemelerde analık, kadın, kız ve gebe kavramları kullanılmıştır (Demir ve Yirmibeşoğlu, 2016: 678). Bu düzenlemeler arasında; doğum borçlanması, emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği, engelli çocuğu olan kadınlara avantajlı emeklilik, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve evlenme ödeneğine yönelik düzenlemeler yer almaktadır (Süral, 2013: 302; ÇSGB, 2017a: 29-32).

## **3.2.2. Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Uygulamaları**

### **3.2.2.1. Sosyal Sigortalar**

Türkiye’de sosyal sigortalar, sosyal korumayı da kapsayan sosyal güvenlik sisteminin temel ayağını oluşturmaktadır. Sosyal sigortalar, kapsama aldıkları riskler bakımından ülkelere göre farklılık gösterse de AB ülkeleri de dahil olmak üzere dünya genelinde birçok ülke, ILO tarafından belirlenen dokuz risk alanında koruma sağlamaktadır. Türkiye de bu risk alanlarından işsizlik, analık, sağlık, hayat ve maluliyet ile emeklilik alanlarında bireylere sosyal güvence sağlamaktadır (Alper, 2019: 272).

#### **3.2.2.1.1. İşsizlik Sigortası**

Türkiye’de işsizlik korumasına yönelik en temel düzenleme, 1999 yılında kabul edilen ve 2000 yılından itibaren uygulanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (İSK)’dur. Bu kanun, işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerine karşı koruma sağlama ve sosyal adalet anlayışı üzerine kurulmuştur. Finansmanı, İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanmaktadır. Bu fon ise, çalışanların prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olacak şekilde kesilen primlerden ve bu primlerin değerlendirilmesinden oluşmaktadır. İşsizlik sigortası fonundan sağlanan işsizlik sigortası hizmetleri ise işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı, esnaf ahilik sandığı ve ücret garanti ödemeleri olup, bu hizmetler pasif işgücü piyasası programları içerisinde yer almaktadır (İŞKUR, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, 112-115).

İşsizlik sigortası zorunlu olup, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmış olan sigortalılardan; iş akdinin feshedilmesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olan ve son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olanlar bu kapsamdan yararlanabilmektedir. İşsizlik ödeneğinin alınabilmesi için bireylerin iş akdinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR birimlerine şahsen

veya elektronik ortamda başvurmaları gerekmektedir (İŞKUR, 2019: 1). Böylece kişilerin son üç yıl içerisindeki prim ve gün sayılarına bakılarak, 6 ile 10 ay arasında işsizlik ödeneği verilmektedir. İşsizlik ödeneğinden faydalanan kişilere aynı zamanda genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi, iş ve meslek danışmanlığı, meslek geliştirme-edindirme-yetiştirme eğitimi ve işe yerleştirme hizmetleri de sağlanmaktadır (İŞKUR, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, 116).

### **3.2.2.1.2. Analık Koruması**

Sosyal güvenlik açısından analık olgusu, sosyal bir tehlike olarak kabul edilmekte ve yasal mevzuatlarda hem anneyi hem de çocuğu korumaya yönelik, analık sigortası kapsamında kadınlara yönelik koruyucu düzenlemelere yer vermektedir (Demir ve Yirmibeşoğlu, 2016: 680). Türkiye’de hem kadınları korumaya yönelik hem de analık korumasına ilişkin olarak İK kapsamında, kadınların hamilelik ve doğum sonrası süreçleri için düzenlemeler yer almaktadır. Bu hususta analık ve hamilelik dönemlerinde kadınların çalışma süreleri, çalışmalarının yasak olduğu alanlar ve doğum sonrası kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Anne işçilerin gece çalıştırılmasına yönelik düzenlemeye göre, hamile veya analık durumunda kadınların gece vardiyalarında her ne sebeple olursa olsun 7,5 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu düzenleme ile hamile kadınlar, gebeliklerini doktor raporu ile belgeledikleri andan itibaren doğuma kadarki süreçte, emziren anneler ise doğumdan itibaren 1 yıl süre ile gece vardiyalarında çalışmaları yasaklanmıştır (Köseoğlu, 2017: 100-101).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile hamile veya emziren kadın işçilerin, bazı tehlikeli ve ağır işlerde çalıştırılması yasaklanmış, bazı işlerde ise çalıştırılmaları belli şartlara bağlanmıştır. Kadın işçilerin hamile veya emzirmeye başlamaları durumunda işverenleri bilgilendirme yükümlülükleri vardır. İşverenler de, bilgilendirme sonrasında hamile ve emziren annelerin sağlığı ve güvenliği için gereken tedbirleri almalı ve bu tedbirler hakkında çalışanlarını bilgilendirmeleri gerekmektedir (Köseoğlu, 2017: 102).

İK’nın 74. maddesine göre, “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre ile çalıştırılmamaları esastır” (İK, 2003: madde 74). Çoğul gebelik olması durumunda, doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenebilmektedir. Hamile kadın işçinin sağlığı durumunun iyi olması ve doktorun da onay vermesi ile kadın işçiler doğumdan önceki üç haftaya kadar işine devam edebilir ve çalıştığı bu süreler doğum sonrası sürelere eklenerek kullanılabilir. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölmesi halinde ise doğum sonrası kullanılmayan haklar babaya devredilmektedir (İK, 2003: madde 74). Aynı maddede, kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süre ile süt izni verilmektedir. Bu sürenin gün içerisinde hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına kadın işçinin kendisi karar vermektedir ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu kanun kapsamında doğumdan önce ve sonra kullanılan izinler,

kanununun 55. maddesi gereği kadın işçinin yıllık ücretli izin hakkı hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Analık korumasına ilişkin kadınlara sağlanan haklardan bir diğeri emzirme ödeneğidir. Emzirme ödeneği, analık sigortası kapsamında sigortalı kadına veya sigortalı olmayan kadının doğum yapması halinde sigortalı eşine, çocukların hayatta olması koşuluyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenen yardımdır (SSGSSK, 2006: madde 16). Emzirme ödeneğine hak kazanabilmek için, talepte bulunan 4/a'ya tabi bireylerin kanunda belirtilen asgari 120 günlük sigorta primini bildirmiş olması; 4/b kapsamındaki bireylerin ise ayrıca genel sağlık sigortası da dahil olmak üzere prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması gerekmektedir (Yılmaz, 2018: 75). Bir başka yardım geçici iş göremezlik ödeneğidir. Bu düzenleme kapsamında analık halinde kadınlara doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile çalışmama hakkı tanınmakta ve sigortalı kadınlara çalışmadığı bu süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bu hak, sigortalı kadınlara yönelik analık hali için özel olarak düzenlenmiş olduğu için sigortalı erkeğin sigortalı sayılmayan eşi için bu ödenek verilmemektedir (Demir ve Yirmibeşoğlu, 2016: 680-681).

Türkiye'de analık korumasına ilişkin bir diğer düzenleme de İK'da yer alan analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışma hakkıdır (Köseoğlu, 2017: 103). Bu hakka göre; analık izni veya ücretsiz izin bitiminden sonra çocuğun zorunlu ilköğretim çağına gelene kadar herhangi bir zaman diliminde anne ya da baba kısmi süreli çalışabilme talebinde bulunabilmektedir. İşveren bu talebi karşılama yükümlülüğündedir ve geçerli fesih nedeni sayılmamaktadır. Kısmi süreli çalışan kişi, tam zamanlı çalışmaya geçmesi durumunda aynı çocuk için tekrar bu haktan faydalanamamaktadır. Kısmi süreli çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçme talebinde bulunan işçi, bunu en az 1 ay önce işverene yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Eşlerden birinin çalışmaması durumunda, çalışan eş kısmi süreli haktan yararlanamamaktadır. Ayrıca üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte ya da münferiden evlat edinenler de bu haktan yararlanabilmektedir. Ancak bu hakkı kadın işçinin kullanması halinde ayrıca süt izni verilmemektedir (ÇSGB, 2017a: 17-18).

Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, çocuğun bakımı amacıyla ve hayatta olması koşuluyla kadın işçilere ilk doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süre ile haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler de bu haktan yararlanabilmektedir. Çoğul doğumlarda bu süreler otuzar gün eklenmekte, çocuğun engelli doğmasında ise bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır (İK, 2003: madde 74). Analık izni kapsamında tanımlanan yarım çalışma izni, kendiliğinden verilmesi gereken bir izin olmayıp, kişilerin talepte bulunması halinde uygulanmaktadır (Köseoğlu, 2017: 106). Eşlerden birinin üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmesi halinde de bu haktan yararlanılabilmektedir (ÇSGB,

2017a: 21). Yine 74. maddeye göre kadın işçiler, on altı haftalık (çoğul gebelikte on sekiz haftalık) sürenin bitiminden sonra talep etmeleri halinde altı aya kadar ücretsiz izin hakkına sahiptirler (İK, 2003: madde 74). Eşlerin üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmeleri halinde ücretsiz izin hakkı, eşlerden birine ya da evlat edinen kişiye verilmektedir. Kullanılan ücretsiz izin süreleri, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır (Özdemir, 2016: 236). Ayrıca kadın işçiler bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt iznine sahiptir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına ise kadın işçinin kendisi karar vermektedir ve bu süreler, işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaktadır (İK, 2003: madde 74).

Türkiye’de analık koruması kapsamında uygulanan düzenlemelere ek olarak, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yer alan 6663/19. maddesine göre, kadın işçilere doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği verilmektedir (İSK, 1999: madde 53). Bununla birlikte kadınları korumaya yönelik olarak SSGSSK kapsamında ayrıca tıbbi tedavi ve ekipmanların sağlanmaktadır. Bu kapsamda, kadınların analık halinde karşılaşılabilecekleri hastalıkların tedavi edilmesi ile ağız ve diş tedavisi için gerekli olan tedavi ve müdahaleler karşılanmaktadır. Ayrıca, evli olduğu halde çocuğu olmayan kadınlara yönelik belirli koşullar altında yardımcı üreme teknikleri ve sağlık hizmetleri için gereken tıbbi araç ve gereçlerin sağlanması söz konusudur (Aydos, 2014: 41).

Etkili analık koruması, sosyal koruma elementlerinin anahtarlarından biridir. Tüm kadınlar için analık koruması güvencesi, yalnızca kadınların ve çocukların insan haklarını gerçekleştirmez, aynı zamanda her ülkenin gelecek beşeri sermayesine de bir yatırım yapmaktadır (ILO, 2017-19: 36).

### **3.2.2.1.3. Sağlık Sigortası**

Herkesin belirli şartlar altında sağlık güvencesine sahip olmaları amacıyla 5510 sayılı SSGSSK kabul edilmiştir (Aydos, 2014: 39). Bu kanunla, kişilerin ekonomik gücüne bakılmaksızın sağlıklarını korumak, herhangi bir sağlık riski ile karşılaşmaları durumunda ortaya çıkabilecek harcamaların finansmanını sağlamak ve toplumun tüm bireyleri için etkin, ulaşılabilir ve eşit şekilde sağlık hizmetlerinden faydalanmalarını sağlamaları amaçlanmıştır (SGK, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/gss\\_tescil\\_sureci](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/gss_tescil_sureci)). 2012 yılından itibaren Türkiye’de ikamet eden ve 5510 sayılı kanunun 60. maddesinde belirtilen tüm vatandaşlar GSS sigortalısı sayılarak, zorunlu olarak GSS kapsamına alınmaya başlanmıştır (SSGSSK, 2006: madde 60).

SSGSSK’nin 7 maddesinin a, b ve c bentleri kapsamında sigortalı sayılan kadın veya bireylerin sigorta hak ve yükümlülükleri, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren geçerli olmaktadır (SSGSSK, 2006: madde 7). Aynı kanunun 6. maddesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları

bakımından çalışma hayatında yer almasına rağmen sigortalı sayılmayacak kişilere yer verilmektedir. Bu maddede özellikle kadınlara yönelik olan a, b ve c bendine göre “işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi”, “aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarında dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar” ile “ev hizmetlerinde çalışanlar” sigortalı sayılmamaktadır (SSGSSK, 2006: madde 6).

#### **3.2.2.1.4. Hayat ve Maluliyet Sigortası**

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında, kadın sigortalılara ve bu kanun kapsamında yer alan tüm sigortalılara iş kazası durumunda günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir (SSGSSK, 2006: madde 16). İş kazası, meslek hastalığı ya da engellilik nedeniyle mesleki kazanma gücü en az %10 oranında azalmış olması durumunda ise sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (SSGSSK, 2006: madde 19). Sigortalı iş kazası veya meslek hastalığından dolayı ölmüş ise sigortalının hak sahiplerine hem gelir bağlanmakta hem de ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmektedir (SSGSSK, 2006: madde 16).

Çalışma gücünün veya iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen sigortalılar, 5510 sayılı kanuna göre malul sayılmaktadır. Ancak kişinin ilk işe başlama tarihinden önce çalışma gücünün %60'ını veya görevini yerine getiremeyecek düzeyde meslekte kazanma gücünü kaybettiğinin tespit edilmesi durumunda, sigortalı malullük yardımlarından faydalanamamaktadır (SSGSSK, 2006: madde 25).

Malullük sigortası kapsamında hak kazanan sigortalılara malullük aylığı bağlanmaktadır. Sigortalının bu aylığı alabilmesi için; “en az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması” (SSGSSK, 2006: madde 26) gerekmektedir. Aynı zamanda sigortalının “maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması” (SSGSSK, 2006: madde 26) gerekmektedir. Bu koşulları sağlayan sigortalılar, GSS primi dahil olmak üzere prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun olmaması koşulu ile maluliyet aylığına hak kazanmaktadır (SSGSSK, 2006: madde 26).

#### **3.2.2.1.5. Emeklilik Planları**

Türkiye’de de emeklilik sistemi kapsamında bireyleri korumaya yönelik uygulamalardan biri olan “yaşlılık sigortası”, uzun vadeli sigorta kolları içerisinde yer almaktadır. Bu sigorta kapsamında bireylere sağlanan haklar arasında yaşlılık aylığı verilmesi ve toptan ödeme yapılması yer almaktadır. Bireylerin yaşlılık sigortasından yararlanabilmesi için kadınların 58, erkeklerin ise

60 yaşını doldurmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları gerekmektedir (SSGSSK, 2006: madde 28). 2008’de yürürlüğe giren 5510 sayılı kanun kapsamında getirilen düzenlemeler ile emeklilik yaşı, 2036 yılı itibariyle kademeli olarak yükseltilecek ve 2048’de eşitlenerek kadın ve erkekler için 65 yaş olacaktır (Gökbayrak, 2011: 179).

Yaşlılık sigortası kapsamında kadınlara sağlanan güvencelerden biri, engelli çocuğu bulunan kadınlara yönelik avantajlı emeklilik imkanıdır. Bu kapsamda, kadın işçilerin, başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede engeli olan bir çocuğa sahip olmaları durumunda 1 Ekim 2008 yılı itibariyle bu tarihten sonra geçen hizmet sürelerinin dörtte biri, prim ödeme gün sayılarına eklenmektedir ve bu süre emeklilik yaşından indirilmektedir. Ayrıca emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılar da başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede engeli olan bir çocuğa sahip olmaları durumunda aynı haktan yararlanabilmektedir (Topgül, 2012: 317).

Bu sigorta kolundan kadınlara sağlanan ve çalışma hayatına katılımları konusunda oldukça önem arz eden bir diğer güvence ise analık borçlandırmasıdır. SSGSSK ile yapılan düzenleme ile kadınlara doğum veya analık izin sürelerini borçlandırma hakkı verilmektedir. Bu kapsamda, analık halinde doğum izni dışında çocuklarına bakacak kimsesi olmaması gibi nedenlerle işten ayrılmak zorunda kalan ve sigortalı olarak çalışmayan sigortalı annelere, bu süreleri borçlandırma hakkı tanınmaktadır. Bu hak, en fazla üç çocukla sınırlı olmakla birlikte her bir doğum için sonrasındaki iki yıllık süreyi aşmaması, borçlanılan sürelerde uzun vadeli sigorta kollarında aktif sigortalı olmaması ve çocuğun bu süre zarfında yaşıyor olması koşulu ile talepte bulunulan sürelerin borçlandırılması imkanı sağlanmaktadır. Bu düzenleme sayesinde, çalışan kadınların analık halinde altı yıla kadar çalışmadığı süreleri borçlandırma imkanının yanı sıra, aynı zamanda kadınların uzun vadeli sigorta kolları bakımından analık sebebiyle sigortalılık haklarının kayba uğramasını önlemekte ve kayıpların telafi edilmesine olanak sağlamaktadır (Arıcı, 2017: 278).

### **3.2.2.2. Sosyal Yardımlar**

Sosyal yardım, ihtiyaç sahibi bireylere herhangi bir karşılık beklemeden kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan nakdi ve/veya ayni yardımları ifade etmektedir (Türkoğlu, 2013: 280). Genellikle, çalışma hayatı içerisinde yer almayan ve çalışmadığı için de sosyal güvenlik sisteminden yararlanamayan ya da çalışıyor olsa bile elde ettiği kazanç temel ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olan bireylere yönelik uygulanmaktadır (Bulut, 2011: 61). Primsiz rejim olarak da tanımlanan sosyal yardımlar, sosyal risk ile karşılaşan ve korunma ihtiyacı hisseden bireylere yönelik herhangi bir sigortalılık veya prim ödeme şartı aranmayan ve finansmanının devlet tarafından genel vergi gelirleri ile karşılandığı sosyal güvenlik programları çerçevesinde değerlendirilmektedir (Şakar, 2011: 62). Bu anlamda sosyal yardımlar, sosyal güvenlik içerisinde

bulunan sosyal güvenlik sistemlerinin açıklarını kapatıcı bir tedbir olarak da görülmektedir (Çakar, 2008: 56-57). Daha geniş bir ifade ile tanımlamak gerekirse sosyal yardımlar, asgari düzeyde dahi kendisi ve kendisine bağımlı kişilerin geçimini sağlayamayan bireylere, muhtaçlık tespit ve kontrolüne bağlı olarak yapılan ve bireylerin kendilerine yetecek duruma gelmelerini sağlamak amacıyla geçici veya belli bir süre ile verilen, karşılıksız, aynı ve nakdi yardımları ifade etmektedir. Maddi sosyal gelirler şeklinde verilebileceği gibi aynı yardım ve bakım, tedavi, rehabilite etme ve yetiştirme gibi daha çok hizmet yönlü nesnel sosyal gelirler şeklinde de yapılabilmektedir (Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü [ASAGEM], 2010: 28-29).

Türkiye’de sosyal yardım ile ilgili olarak genel ilkeleri belirleyen bir çerçeve kanun bulunmamaktadır. Sosyal yardımlar, genellikle yardımı veren kurumların ilgili kanunlarında belirtilerek, kriterleri ve şekli ile ilgili detaylar yönetmeliklerle belirlenmektedir. Dağıtımını ise ilgili idarenin takdirine bırakılmıştır ve yardımlardan yararlanamayan bireylerin sosyal yardımın açıkça bir hak olarak belirtilmemesi dolayısıyla yargı yollarına başvurusu söz konusu değildir. Sosyal yardımların bir hak olarak kabul edilmesi, yararlanan kişiler açısından dava edilebilir bir hak olmasına neden olacaktır. Çünkü belli bir konuda hakkı olan birey, ilgili kurum veya kişilerden bu hakkın yerine getirilmesini talep etme yetkisine sahip olacaktır ve talepte bulunduğu halde yerine getirilmemesi durumunda aynı zamanda bunu dava etme yetkisine de sahip olacaktır (Hacımahmutoğlu, 2009: 87-88).

Türkiye’de sosyal yardım ve hizmetler, Anayasada sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerde tüm vatandaşlar için açıkça bir hak olarak kabul edilmemiş olup, çağdaş standartlarda kurulmuş ve iyi işleyen bir sosyal yardım sistemi henüz bulunmamaktadır (Arıcı, 2017: 281). Türkiye’de sosyal yardım, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) bünyesinde yer alan Sosyal Yardım Genel Müdürlüğü tarafından ulusal düzeyde yönetilmekte olup, merkezi ve yerel yönetimlerin yanı sıra vakıflar, özel kuruluşlar ve gönüllü dernekler tarafından uygulanmaktadır (World Bank, 2018: 9; Türkoğlu, 2013: 295).

### **3.2.2.2.1. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu**

1986 yılında 3294 sayılı kanun kapsamında kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (SYDTF), sosyal yardım uygulamalarında ve yoksullukla mücadelede en kapsamlı hizmetleri uygulayan kurum olma özelliği taşımaktadır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV), ihtiyacı olan ve herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmayan bireylere yardım etmek, sosyal adaleti sağlamaya ve pekiştirmeye yönelik tedbirler almak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmek amacıyla kurulmuşlardır. İhtiyacı olan bireylere aile, eğitim, sağlık, engelli yardımları ve özel amaçlı yardımlar yapılmaktadır (Akpınar vd., 2012: 24-25). SYDTF’nin sosyal yardıma ilişkin uygulamaları, il ve ilçelerde bulunan SYDV’ler aracılığıyla yürütülmektedir. SYDV’ler kurulduğu günden günümüze kadar sosyal yardım alanında önemli



ilerlemeler kaydetmiştir. Bu süreç içerisinde fon kaynakları artırılmış, sosyal yardım alanında uzmanlığa dayalı kurumsal yapılar oluşturulmuş, bireylerin üretim ve istihdama katılımını teşvik eden sürdürülebilir ve gelir sağlayıcı kalıcı proje desteklerine ağırlık vererek, SYDTF sosyal himaye ve destek modeli haline dönüşmüştür (Çoğurcu, 2010: 16).

SYDTF, bu kapsamda kurulan vakıflar aracılığıyla ihtiyacı olan bireylere gıda, yakacak, giyim, eğitim ve sağlık gibi yardımlar sağlamaktadır. Bu yardımlar aynı olabileceği gibi nakdi olarak da yapılabilmektedir. Sosyal dayanışma ve yardımlaşma vakıfları tarafından yürütülen önemli hizmetlerden biri, sosyal riski azaltma projesidir. Bu projenin önemli bir kısmını ise sağlık ve eğitim alanlarında uygulanan KNT'ler oluşturmaktadır. En yoksul %6'lık kesimi hedefleyen bu proje, genel olarak eğitime devam eden çocuk sayısını artırmayı ve anne çocuk sağlığına ilişkin önlemleri etkin bir biçimde uygulamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda KNT, ilköğretim ve ortaöğretime devam eden kız ve erkek çocukları ayrı ayrı olmak üzere annelere her ay belli bir miktarda ödeme yapmaktadır (Şener, 2010: 14).

#### 3.2.2.2.2. Diğer Sosyal Yardımlar

SYDTF ve SYDV'lerin yanı sıra Sosyal Güvenlik Kurumu da çeşitli yasalar aracılığıyla primsiz rejim olarak da adlandırılan sosyal yardım uygulamalarını yürütmektedir. Bunlar arasında; 65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması ile İstiklal Madalyası verilmiş bulunanlara vatani hizmet tertibinden şeref aylığı bağlanması örnek olarak verilebilmektedir. Bu yardımlarda SGK, bağladıkları yardımları Hazine'den almakta olup, yalnızca aylığın bağlanması hususunda aracılık görevi yapmaktadır (Şakar, 2011: 69-70).

Bununla birlikte kadınlar açısından uygulanan sosyal yardım uygulamalarına bakıldığında ise doğrudan annelerin sosyal güvenliğine ilişkin bir sosyal hizmet programının mevcut olmadığı ancak, kadınları ve anneleri korumaya yönelik uygulanan bazı sosyal yardım ve hizmet programlarının olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir (Arıcı, 2017: 281-282):

- **Yaşlı ve muhtaç annelere yardım;** “65 Yaş Doldurmuş Muhtaç ve Güçsüz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun” kapsamında, sosyal sigortalardan herhangi bir geliri ve aylığı olmayan, çocukları tarafından nafakaya bağlanmamış olan ve SYDV tarafınca muhtaç olduğuna karar verilen 65 yaşını doldurmuş annelere ödenen yaşlılık aylığıdır. Bu aylık, muhtaçlık durumunun devam ettiği süre boyunca ödenmektedir.
- **Dul kadın aylığı;** eşi vefat etmesi sonucu dul kalan ve muhtaç duruma düşen kadınlara, sosyal yardımlaşma ve dayanışma fonundan finanse edilerek aylık belli bir miktarda ödenen yardımı ifade etmektedir.

- **Yarım gün çalışma desteği;** çocuğuna bakmak amacıyla işinden ayrılıp kısmi süreli çalışmaya devam eden annelere, asgari ücretin yarısı kadar ödenen yardımı ifade etmektedir.
- **Engelli çocuklara eğitim desteği;** eğitim masraflarının devlet tarafından karşılandığı ve annelerin sosyal güvenliğine dolaylı olarak destek sağlayan bir uygulamadır.
- **Kadın sığınma evleri ve eşlerinin şiddetine karşı korunmalarına yönelik hukuki düzenlemeler;** kadınları eşleri tarafından uygulanan şiddete karşı korumak ve bir nevi sosyal güvenliklerine de katkı sağlamaya yönelik uygulamalardır.
- **Evde bakım parası desteği;** bakıma muhtaç çocuğu olan annelere veya bakıma muhtaç annesine bakan çocuklara yönelik sağlanan desteği ifade etmektedir
- **Kurumsal çocuk bakımı projesi;** henüz pilot uygulama olarak 7 ilde uygulanmaktadır. 0-60 ay arasında çocuk sahibi olup çalışmaya başlamak, daha önce çalışmış olduğu işe geri dönmek ya da hâlihazırda bir iş sahibi olup çocuğunu kreşe göndermek isteyen kadınlara yönelik uygulanmakta olan aylık mali desteği ifade etmektedir. Kadınların işgücüne katılımı ve kayıtlı istihdamını desteklemek, iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak ve aynı zamanda çocukların erken çocukluk dönemi eğitimlerine katkı sağlamayı amaç edinmektedir (<http://sgkkurumsalcocukbakimi.org/>).
- **Bakıcı parası desteği;** kadın istihdamının desteklenmesi ve kadınların doğum sonrası çalışmaya devam edebilmeleri amacıyla torunlarına bakmakta olan büyükannelere yönelik karşılıksız yapılan mali desteği ifade etmektedir. Henüz pilot uygulama olarak 10 ilde uygulanmaktadır. Bu destekten yararlanabilmek için çalışan kadınların 0-3 yaş aralığında çocuk sahibi olması, proje kapsamında belirtilen şartları sağlıyor olması ve çocuk bakım görevinin anneanne ya da babaanne tarafından üstleniliyor olması gerekmektedir (AÇSHB, 2017).

### 3.2.2.3. İşgücü Piyasası Müdahaleleri

1980'lerle birlikte uygulamaya başlanan serbestleşme politikaları ile Türkiye ekonomisi kapsamlı bir dönüşüm sürecine girmiş ve zaman içerisinde dünya ile olan ekonomik bağlarını daha kuvvetli hale getirmiştir. Ekonomide yaşanan bu yapısal dönüşümlere demografik dinamiklerin de eklenmesi, işgücü piyasasında da önemli değişikliklerin yaşanmasını beraberinde getirmiştir (Acar, 2016: 70).

Türkiye'de, işgücü piyasasında mevcut olan yapısal sorunları gidermek, ekonomik büyümenin istihdama katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirmek amacıyla "Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)" hazırlanmıştır (<http://www.uis.gov.tr/uis/> UisHakkında). Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS); bütüncül yaklaşım, fırsat eşitliği, işi değil insanı korumak, işverenlere ek yük getirilmemesi, sosyal diyalogun esas

alınması ve özendirici yaklaşım ilkelerini temel almaktadır. UİS'in temel politika eksenleri ise; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvenceli esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi amaçlarını kapsamaktadır (ÇSGB, 2017b: 2;17).

UİS Eylem Planlarının içerisinde yer alan “özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması” ilkesinde kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı grupların korunmasına yönelik hedefler bulunmakla birlikte, konu ile alakalı olarak çalışmada doğrudan kadınlara yönelik hedeflere yer verilmiştir. Bu hedefler temelde, kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması ile kadınların kayıt dışı istihdamının önlenmesini içermektedir. Bu hedef doğrultusunda uygulanacak eylem planları aşağıdaki gibidir (<http://www.uis.gov.tr/media/1453/ozelpolitika.pdf>):

- Kırdan kente cinsiyet eksenli göç verileri elde edilerek, nedenlerini ortaya koyan sosyo-ekonomik istatistiklerin genişletilmesi,
- Kırdan kente göç eden kadınların işgücü piyasasına uyumlarını sağlayacak programların gerçekleştirilmesi,
- Şiddet mağduru, konukevinde kalan, eski hükümlü, eşi ölmüş veya boşanmış kadınların sosyo-ekonomik yaşama katılımlarını destekleme,
- Kadın istihdamının artırılması ve kayıtlı hale getirilmesi için teşvik düzenlemelerine yönelik farkındalık artırma çalışmaları,
- Kadın girişimciliğini çağın gereklerine uygun olarak geliştirme ve destekleme,
- Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması hususunda kamu sektöründeki yasal engellerin kaldırılması,
- Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için özel sektörün teşvik edilmesi,
- Bakım hizmetlerine yönelik yatırımların yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsayacak şekilde genişletilmesi ve
- Kadın girişimciliğinin desteklenmesidir.

Bu maddelerle birlikte, doğrudan kadınlara yönelik olmasa da onları da kapsayan hedef ve eylem planlarına yer verilmiştir. Bunlar, temelde ayrımcılığın giderilmesine yönelik düzenlemeler ile uzun süreli işsizlerin işe dönüşlerinin hızlandırılmasına yönelik hedefleri içermektedir. Bu amaçlar doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliği algısına yönelik farkındalığın artırılması, işgücü yetiştirme programları, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, istihdam garantili eğitim programları ve beceri kazandırma programlarının uygulanması gibi çalışmaların yapılması öngörülmektedir (<http://www.uis.gov.tr/media/1453/ozelpolitika.pdf>).

ÜS Eylem Planlarının haricinde, işgücü piyasasına müdahaleler genellikle aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları olmak üzere iki farklı şekilde uygulanmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları, daha önce de değinildiği gibi bireylerin istihdam edilebilirliğini artıran, işgücü hareketliliğini iyileştiren, işgücü beceri ve niteliğinin geliştirilmesine yardımcı olan ve daha çok işsizlikle mücadelede uygulanan bir dizi tedbir ve programları ifade etmektedir. Bu politikaların temel hedef kitlesini kadınlar, gençler, yaşlılar, engelliler, uzun dönemli işsizler ve göçmenler gibi dezavantajlı gruplar oluşturmaktadır (Taghizadeh, 2014: 5-7). Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında kadınlara yönelik uygulanan politikalar, temelde iki önemli amacı içermektedir. Bunların ilki, kadın istihdamının artırılmasına yönelik mesleki becerilerin kazandırılması ve işe yönlendirilmelerinin sağlanmasıdır. İkincisi ise, kadınların işgücü piyasasına erişimlerinin artırılmasıdır. Bu iki temel amaç doğrultusunda işbaşı eğitim programları, istihdam garantili programlar, mesleki eğitim, iş fırsatlarının yaratılması ve danışmanlık hizmetleri gibi politikalar yürütülmekte olup, her bir politika için toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın-erkek fırsat eşitliği gözetilmektedir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması doğrultusunda; kadın girişimciliğinin desteklenmesi, bu alanda farkındalık çalışmalarının yürütülmesi ve gerekli eğitim hizmetlerinin sağlanması gibi politikalar uygulanmaktadır (ÇSGB ve İŞKUR, 2016: 18-21).

### 3.3. AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Uygulamalarının Karşılaştırılması

AB ülkeleri ile Türkiye’de kadınlara yönelik uygulanan sosyal koruma programları risklerin uygulanış biçim, süre ve uygunluk koşulları bakımından farklılık göstermekle birlikte hem AB ülkelerinde hem de Türkiye’de benzer olduğu görülmektedir. Tablo 9’da, seçili AB ülkelerinde ve Türkiye’de uygulanan sosyal koruma programları gösterilmektedir. Tablodan da görüleceği üzere sosyal sigortalar açısından değerlendirildiğinde, seçili ülkelerde ve Türkiye’de hemen hemen tüm risk alanlarında güvence sağlandığı görülmektedir.

**Tablo 9: Seçili AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Uygulanan Sosyal Koruma Programları**

Uygulamalar/ Ülkeler	Almanya	Hollanda	Danimarka	Finlandiya	Türkiye
Hastalık ve Sağlık	+	+	+	+	+
Analık Koruması	+	+	+	+	+
Malullük	+	+	+	+	+
Yaşlılık/Emeklilik	+	+	+	+	+
Ölüm	+	+	+	+	+
İş Kazası ve Meslek Hastalığı	+	-	+	+	+
İşsizlik	+	+	İsteğe bağlı	+	+
Aile Yardımları	+	+	+	+	-
Uzun Süreli Bakım	+	-	+	+	-
Sosyal Yardım ve Hizmetler	+	+	+	+	+
Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları	+	+	+	+	+
Güvenceli Esneklik	+	+	+	+	+

Farklı olarak Türkiye, ILO'nun 102 Sayılı sözleşmesinde yer alan dokuz temel riskten ‐aile yardımları‐ hariç diğer tüm risklere karşı bireylere koruma sağlamaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 48). Gerek AB ülkelerinde gerekse ele alınan dört üye ülkede aile yardımları, kadınları korumaya yönelik sağlanan güvenceler bakımından sosyal güvenlik sistemi içerisinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bu bakımdan sosyal koruma ve sosyal güvenlik kapsamı açısından AB ülkeleri ile Türkiye arasındaki en önemli farklardan biri olarak, Türkiye’de aile yardımlarının uygulanmıyor olmasını söylemek mümkündür.

Öte yandan, yüksek refah seviyesine sahip ve gelişmiş AB ülkelerinde sosyal güvenlik, nüfusun tamamını kapsamakta iken Türkiye’de ne yazık ki belli bir kesim kapsam dışı kalmaktadır (Kılıç, 2013: 93). Anayasa’da sosyal güvenlik hakkının tüm vatandaşlar için sağlanması gerekliliği belirtilmiş olmasına rağmen, çalışma hayatını düzenleyen kanunların sosyal hak ve yükümlülükler ile ilgili bölümlerinde kapsam dâhilindeki işçilerin tanımı yapılmakta fakat bazı istisnalar getirilerek çalışanların belli bir kısmı kapsam dışında kalmaktadır. Benzer şekilde SSGSSK’da sigortalı sayılan, sigortalı sayılmayan ve bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar gibi bir ayrıma gidilmektedir. Bu kapsamda örneğin işverenin ücretsiz çalışan eşi, hizmet akdi ile çalışmasına karşın ücret almadığı için sigortalı sayılmamaktadır (Kılıç, 2017: 387). Dolayısıyla sosyal güvenlik kapsamının dışında kalmaktadır. Bu anlamda Türkiye, sosyal güvenlik sisteminin temel ölçütü olan belirli sayıdaki riskleri kapsayarak toplumun tamamını sosyal güvenlik şemsiyesi altına alma ve yeterli düzeyde güvence sağlama hususunda AB ülkelerinin gerisinde kalmaktadır (Gülcan, 2017: 976).

AB ülkeleri ile Türkiye arasındaki bir diğer önemli fark ise, Türkiye’de uygulanan işsizlik sigortasının AB ülkelerine kıyasla çok daha yeni bir uygulama olmasıdır. Ayrıca, Türkiye’deki işsizlik sigortasının kapsamı diğer AB ülkeleri ile kıyaslandığında yalnızca belli bir kesimin bu yardımdan faydalanabilmesi, ödenen miktarın görece daha düşük olması ve uygunluk koşullarının çok daha katı olması bakımından Almanya ve Hollanda gibi AB ülkelerine göre daha sınırlı kalmaktadır (Kılıç, 2013: 93). Bununla birlikte Türkiye’de uygulanan işsizlik sigortası kapsamında genellikle işsiz bireylere düşük düzeyde ve kısa süreliğine bir ödenek sunulmakta, böylece işsiz bireylerin daha kısa sürede işgücü piyasasına dönmeleri hedeflenmektedir. Seçili olan ülkeler arasında Finlandiya ve Danimarka gibi yüksek refah düzeyine sahip ülkelerde ise bireylere yüksek fayda sağlayarak onları hem işgücü piyasasına yakın tutmak hem de istihdam edilebilirliğini koruma amacı güdülmektedir (Şener, 2010: 8). Ayrıca, işsizlik sigortası kapsamında sunulan yardımların miktarı genel olarak bireyin yaşı, çalışma süreleri ve çocuk sahibi olup olmamasına bağlı olarak değişkenlik göstermesi, işsizlik sigortasının bireylere çok daha geniş haklar sağlayarak uygulandığı anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile işsizlik yardımının miktarı, bireyin sosyal durumuna bağlı olarak belirlenmesi halinde bu, sosyal güvencenin çok daha kapsayıcı olduğunu göstermektedir. Türkiye’de uygulanan işsizlik yardımının miktarının belirlenmesindeki temel kriter ise bireyin geçmişte çalıştığı süreler oranında sağlanıyor olmasıdır (Aydos, 2014: 144). Bu

bakımdan Türkiye’de işsizlik sigortası kapsamında sağlanan sosyal güvencenin kapsam ve miktar bakımından AB ülkeleri ile farklılık gösterdiği ve diğer ülkelere oranla daha az kapsayıcı olduğu görülmektedir.

Sosyal yardımlar açısından değerlendirmek gerekirse AB ülkelerinin tamamında gerek nakdi gerekse aynı olmak üzere birçok yardım uygulamasının olduğu görülmektedir. Yardımların türleri ve uygulanış biçimleri gibi özellikleri, sosyal sigortalarda olduğu gibi ülkelerin refah modellerine ve mevcut koşullarına göre farklılık göstermektedir (Aktaş, 2014: 112). Bununla birlikte sosyal yardımlar, AB ülkelerinin çoğunda bir hak olarak görülmekte ve ihtiyacı olan herkesi kapsayan bir nitelik taşımaktadır. Bu anlamda genellikle muhtaç kişilere düzenli olarak ödenen bir asgari gelir şeklinde uygulanmaktadır. Öte yandan AB ülkelerinde sosyal koruma sistemi içerisinde uygulanan bazı programların nüfusun tamamına yönelik ve geniş kapsamlı olması, sosyal yardımlara ihtiyaç duyan kesimin azalmasına neden olmaktadır. Bu durum, sosyal yardımların sosyal koruma kapsamında en son başvuru noktası olmasına neden olmaktadır. Örneğin AB ülkelerinin büyük çoğunluğunda aile ve çocuk yardımları herhangi bir gelir testine tabi olmaksızın tüm nüfusa yönelik uygulanmaktadır. Bununla birlikte Almanya, Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerde ise belli bir yaş altında çocuk sahibi olan tüm ailelere aile ve çocuk yardımı yapılmaktadır. Dolayısıyla AB ülkelerindeki bu gibi genel yardım uygulamaları sosyal yardımların sosyal koruma içerisindeki payını azaltmaktadır (Hacımahmutoğlu, 2009: 40-41).

AB ülkelerinin tamamında aileye ve aile içerisinde çocukların desteklenmesine yönelik önlemler alındığı ve bu önlemlerin çoğunlukla çocuk yardımları şeklinde uygulandığı görülmektedir. Çocuk yardımları çoğunlukla çocukların doğumu ile başlayıp zorunlu eğitimlerinin sonuna kadar verilmeye devam etmektedir. Yardımların miktarı ise yükseköğrenim eğitimlerini de kapsayacak şekilde eğitimlerinin her aşaması için çocukların yaş ve sayısına göre belirlenmekte ve ihtiyaç durumuna bakılmaksızın herkese ödenmektedir. Çalışmamızda ele aldığımız dört ülke içerisinde Danimarka, Finlandiya ve Hollanda’da aynı zamanda bu yardımlar tek ebeveynli ailelere yönelik de yapılmaktadır. Farklı olarak, Almanya’da çocukların eğitimlerine yönelik bu yardımlara ek olarak ailelerine de maddi destek ve vergi indirimi uygulanmaktadır. Hollanda’da ise çocukların okul masraflarının karşılanmasının yanında geçim giderlerinin de karşılanması amacıyla maddi destek söz konusudur. Bu destek miktarı, eğitim masraflarının belli bir kısmını karşılayacak şekilde belirlenmektedir (Atatanır, 2011: 151-154).

Türkiye’de ise sosyal yardımlar, sosyal güvenlik hakkına bağlı olarak talep edilebilen bir hak olmakla birlikte henüz tam olarak yasal bir hak niteliği taşımamaktadır (Aktaş, 2014: 90). Sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin tüm vatandaşlar için bir hak olarak tanınmış olması şüphesiz muhtaç durumdaki tüm bireylerin korunmasına büyük katkı sağlayacağı öngörülmektedir (Arıcı, 2017: 281). Öte yandan Türkiye’deki sosyal yardım uygulamaları, yalnızca işgücü piyasası dışında kalan ve mal varlığı bulunmayan muhtaç durumdaki nüfusu kapsamaktadır. Bu kapsamda sistem, işgücü

piyasasında aktif olarak çalışan bireylerin elde ettikleri kazancı yeterli görmekte ve bu hususta çalışan yoksulları bir bakıma dışlamaktadır (Bulut, 2011: 62). Dolayısıyla Türkiye’de uygulanmakta olan sosyal yardımların yalnızca belli bir kesime yönelik olması, işgücü piyasasındaki bireyleri kapsamaması ve en önemlisi henüz yasal bir hak niteliği taşıyor olması, uygulanan yardımlarının yeterince koruyucu ve kapsayıcı olmadığını göstermektedir. Ayrıca, Türkiye’nin bu alanda da AB ülkelerinin gerisinde kaldığının bir göstergesini oluşturmaktadır.

AB ülkelerinde üye ülkeler arasında pek çok yapısal farklılıklar bulunmakla birlikte, genel olarak sosyal güvenlik sisteminin önemli bir kısmını yaşlılık ve sağlık alanı oluşturmaktadır (Gülcan, 2017: 972). Türkiye’de de benzer şekilde sosyal güvenlik sistemi içerisinde en geniş alanı emeklilik/yaşlılık, ikinci olarak ise hastalık ve sağlık sigorta kolları kapsamaktadır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30625>).

Son olarak işgücü piyasası müdahaleleri bakımından değerlendirmek gerekirse, hem AB ülkelerinde hem de Türkiye’de uygulanan politikaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda genel olarak yoksullukla mücadele etmek, işsizliği azaltmak ve istihdam edilebilirliği artırmak ya da işsizliğin sebep olabileceği olumsuz durumları ortadan kaldırmak gibi ortak amaçlar doğrultusunda aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır.

Bununla birlikte AB ülkelerinde, içinde buldukları sosyo-ekonomik koşullar ve sahip oldukları işgücü piyasasının gerekliliklerine göre farklılık göstermekle birlikte güvenceli esneklik modelleri uyguladıkları görülmektedir. Güvenceli esneklik uygulamaları ile özellikle kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılımı ve dolayısıyla kadınların istihdam oranlarının artmasına katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu kapsamda özellikle Hollanda ve Danimarka’da işgücü piyasasında uygulanan güvenceli esneklik modeli iyi ve başarılı örnekler olarak kabul edilmektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 46-47). Türkiye’de de AB’ye uyum süreci ve işsizliğin önlenmesine katkı sağlayacağı düşüncesinden hareketle işgücü piyasasında güvenceli esneklik kavramı ilke olarak benimsenmiştir (Kuzgun, 2012: 46). Ayrıca, Türkiye’de de özellikle kadın istihdamının artırılması hususunda güvenceli esneklik kavramı önemli bir araç olarak görülmektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 50).

## SONUÇ

Kadınlar, geçmişten günümüze içinde bulunulan dönemin koşullarına göre farklı biçim ve statülerde çalışma hayatında var olmasına ve işgücü içerisinde küçümsenemeyecek bir orana sahip olmasına rağmen, sosyal haklardan yararlanma konusunda halen erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Bunun en önemli nedeni olarak toplumun kadına yüklediği cinsiyete dayalı geleneksel roller ve kadına yönelik bu geleneksel bakış açısının devam ediyor olmasını söylemek mümkündür. Bu tarz cinsiyetçi tutumların, kadınların çalışma hayatına katılımını kısıtladığı gibi katılsalar dahi erkeklere kıyasla daha çok engelle ve ayrımcılıkla karşılaştığı ve aynı zamanda işsiz kalma ve sosyal güvenlik kapsamının dışında kalan işlerde yer alma olasılığını artırdığı görülmektedir. Dolayısıyla işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklere kıyasla daha düşük olmaktadır.

Cinsiyetçi tutum ve davranışların yanı sıra iş ve aile yaşantısı arasındaki dengenin sağlanamaması ve beraberinde getirdiği sorunlar da kadınların çalışma hayatına katılımının önündeki engellerden bir diğeridir. Bu durum kadınları yarı zamanlı/atipik çalışma türlerine sevk etmekte ve dolayısıyla sosyal güvenceden yeterince yararlanamamalarına neden olmaktadır. Bu etmenler, çalışan kadınları korumaya ve güçlendirmeye yönelik sosyal güvenlik ve sosyal koruma uygulamalarını da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliğine ve kadın işgücünün önemine dair farkındalık gün geçtikçe artmakla birlikte cinsiyet eşitliği ve kadın emeği sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve toplum refahının sağlanması için ön koşul kabul edilmektedir. Bunun sağlanabilmesi hususunda ise sosyal korumanın kilit bir rol oynadığı kabul edilmektedir.

Sosyal koruma sistemi; sosyal sigortalar, sosyal yardım ve sosyal hizmetleri kapsayarak özellikle kadınlar gibi dezavantajlı gruplara asgari bir gelir güvencesi ve temel hizmetlere erişim sağlayan, yoksulluğu ve kırılganlığı azaltan, insan sermayesini geliştirerek istihdam olanakları sunan bir dizi politika ve program setini ifade etmektedir. Sosyal koruma kapsamında uygulanan programlar her ne kadar AB’de kapsam ve uygulama bakımından farklılık gösterse de, tüm üye ülkelerin ortak olarak ILO’nun belirlediği dokuz temel risk alanında bireylere güvence sağladığı görülmektedir. Bu güvenceler arasında kadınlar için en önemli ve etkili olanının, özellikle işgücü piyasasına katılımlarını ve sürekliliklerini sağlaması bakımından analık koruması ve aile yardımlarının olduğunu söylemek mümkündür. Genel olarak tüm AB ülkelerinde aile yardımları hak olarak görülmekte ve herkesi kapsamaktadır. Bu kapsamda sunulan çocuk bakım hizmetleri, çocuk ve aileye yönelik yardımlar özellikle çalışan anneler için iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını kolay hale getirmekte dolayısıyla çalışma hayatına katılımını artırmaktadır.



Türkiye’de ise aile yardımlarının bir hak olarak uygulanmıyor olması, kadınlara yönelik yardımlar yapılmakla birlikte bu yardımların yalnızca belli bir kısmı kapsıyor olması yeterli ve kapsayıcı bir koruma sağlanmadığını göstermektedir. Ayrıca Türkiye’de de analık koruması en önemli güvencelerden biri olmakla birlikte bu haktan yararlanma koşullarının oldukça katı olması, kadınların bu güvenceden yeterince yararlanamamasına ve dolayısıyla çalışma hayatının dışında kalmasına neden olmaktadır.

Bu değerlendirmeler neticesinde AB ülkelerindeki işgücü istatistiklerine bakıldığında, uygulanan sosyal koruma programlarının/politikalarının da etkisi ile kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yıllar içerisinde sürekli artış eğilimi gösterdiği, fakat buna rağmen erkeklerle eşit seviyeye gelmediği daha düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Benzer şekilde Türkiye’de de kadınların işgücüne katılım oranı ile istihdam içerisindeki oranları sürekli artmakla birlikte erkeklerin gerisinde kalmaya devam etmektedir. Ayrıca Türkiye’deki kadın istihdamı, kaydedilen ilerlemeye rağmen AB ortalamasının altında kaldığı görülmektedir.

Sonuç olarak günümüzde halen kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak aile içi sorumluluğunun önemli bir kısmının kadına yüklenmesi, kadın istihdamının artmasına rağmen yalnızca belli mesleklerle sınırlı kalması ve eğitim seviyesinin yetersizliği gibi nedenlerle çalışma hayatının dışında kalmaya devam etmektedir. Bununla birlikte istihdam içerisindeki kadınların oranı ne yazık ki istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Geline bu noktada, sosyal koruma uygulamalarının belirlenen hedeflere ulaşabilmesi ve tam bir koruma sağlayabilmesi hususunda programların doğrudan kadınların ihtiyaçlarını, sosyo-kültürel normlarını ve programlara erişimde karşılaştıkları engelleri dikkate alarak tasarlanması şüphesiz etkili olacaktır. Bu noktada, cinsiyete duyarlı risklerin ve kırılganlıkların içeriğe özgü değerlendirilmesi tasarlanacak programın ön koşulu olmalıdır. Aynı zamanda gerek Türkiye’de gerekse AB ve tüm dünya genelinde kalıcı ve dönüştürücü bir değişim için kadınların gelir güvenliğini ve refahını kapsamlı bir şekilde ele alan politikalar gerekmektedir. Sosyal koruma tabanları, sürdürülebilir kalkınma ve cinsiyet eşitliğine yönelik tasarlanmış daha geniş bir politika paketinin bir parçası haline geldiğinde, daha etkili olmaktadır.

Bununla birlikte sosyal koruma programlarında evrensellik oldukça önem arz etmektedir. Herkes için uygun, kapsayıcı ve erişilebilir evrensel programlar, ihtiyaç duyan tüm bireylere koruma sağlayabilir ve ayrımcılık olasılığının çok daha düşük olmasına katkıda bulunabilir. Öte yandan Türkiye açısından değerlendirmek gerekirse, gerek sosyal sigortalar gerekse sosyal yardım ve hizmetler, kadınların çalışma hayatındaki konumlarını iyileştirmekte ve işgücü piyasasına katılımlarının artmasına katkı sağlamaktadır. Ancak bununla birlikte, uygulanan programlar ihtiyaç duyan tüm kadınları kapsama hususunda yetersiz kalmaktadır. Sosyal sigortalar bakımından kadınlara yönelik sosyal koruma programlarından yararlanma koşullarının esnetilmesi, özellikle çalışan annelere yönelik doğum izinlerinin iyileştirilmesi, çocuk bakımı ve kreş olanaklarının

geliştirilmesi gibi düzenlemeler hem kadınların programlara erişilebilirliğini artırmada hem de istihdamında kayda değer gelişmelere katkı sağlayacaktır. Ayrıca, Türkiye’de de sosyal yardımların yalnızca bir kesimi değil, yasal bir hak olarak ihtiyaç duyan tüm bireyleri kapsayıcı özellikte olması, evrensel ve kapsayıcı bir koruma sağlama hususunda etkili bir yöntem olacaktır. Öte yandan kadınların istihdamına yönelik işgücü piyasası müdahaleleri kapsamında uygulanan programlar da şüphesiz kadınların meslek edinme, mesleki nitelik ve vasıflarını geliştirme ve istihdam edilmelerinde etkili bir yöntem olarak uygulanmakla birlikte, mevcut programlar içerisinde istihdam garantili programlara daha fazla yer verilmesi kadın istihdamının artmasında etkili bir rol oynayacaktır. Ayrıca işgücü piyasasına müdahale kapsamında kabul edilen UİS, kadınların mevcut sorunlarının giderilmesi, eşitliğin sağlanması, kadın istihdamının artması ve kadınların güçlendirilmesine yönelik birçok hedefe ve eylem planlarına yer vermektedir. Bu hedeflerin ve eylem planlarının ilerleyen süreç içerisinde gerçekleştirilmesi, gerek kadınlar açısından gerekse toplumsal refahın sağlanması ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma açısından oldukça önemli ilerlemelerin kaydedilmesine katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışmada, çalışma hayatında yer alan kadınların karşılaştıkları temel sorunlar ele alınarak, AB ülkelerinde ve Türkiye’de kadınlara yönelik uygulanan sosyal koruma programlarına yer verilmiş ve karşılaştırmalı analiz sonucunda ortaya çıkan eksikliklerin giderilmesine yönelik çözüm önerileri sunulmuştur. Bu bağlamda, çalışmanın kadınlara yönelik daha kapsayıcı bir sosyal koruma sisteminin tasarlanması ve uygulanması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Abrahamson, Peter (1999), “The Scandinavian Model of Welfare”, In Denis Bouget and Bruno Palier (eds), Comparing Social Welfare Systems in Nordic Countries and France, Paris: MIRE.
- Acar, Elif Öznur (2016), “Türkiye’de Yapısal Dönüşüm ve İşgücü Piyasaları Üzerine Bir İnceleme”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 25, 53-72.
- AÇSHB (2017), “Büyükkanne Projesi Nedir?”, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/haberler/buyukkanne-projesi-nedir/>, (25.08.2020).
- Adak, Nurşen (2007), “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi**, Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz), 137-152.
- Akpınar, Mahmut; Şahin, Ayhan ve Zengin, Eyüp (2012), “Sosyal Yardımların Yerel Düzeyde Sunulması: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 4(3), 21-28.
- Aktaş, Asuman (2014), “**Sosyal Dışlanma Bağlamında Sosyal Yardımlar ve Karşılaştırmalı Politika Önerileri**”, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Albayrak, Elvan Tümerkan ve Birinci, Mehmet (2017), “Sosyal Devlet Modelleri: Sosyal Demokrat Model, İsveç-Norveç Örneği”, **Sosyal Çalışma Dergisi**, 1(1), 64-100.
- Allieu, Andrew Mundalo (2019), “Implementing Nationally Appropriate Social Protection Systems and Measures for All: Gaps and Challenges Facing Rural Area”, A Presentation at the UN DESA Expert Group Meeting on Eradicating Rural Poverty to Implement the 2030 Agenda for Sustainable Development, [https://www.un.org/development/desa/dspd/wpcontent/uploads/sites/22/2019/03/Andrew-Allieu\\_SP-for-rural-areas\\_22-Feb-18.pdf](https://www.un.org/development/desa/dspd/wpcontent/uploads/sites/22/2019/03/Andrew-Allieu_SP-for-rural-areas_22-Feb-18.pdf), (25.11.2019).
- Alp, Alper (2007), “**Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alper, Yusuf (2019), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi”, Mustafa Şen ve Güven Murat (Ed.), **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politikalar**, 1. Baskı içinde (243-280), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Alpkaya, Gökçen (1992), “Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 47(1), 11-44.

- Altan, Ömer Zühtü (2004), “**Sosyal Politika Dersleri**”, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Arıcı, Kadir (2017), “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2017(özel sayı), 269-284.
- Arnold, Catherine; Convey, Tim ve Greenslade, Matthew (2011), “Cash Transfers Literature Review”, **DFID Department for International Development**, April 2011.
- Ataman, Hakan (2010), “**Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması**”, 1. Baskı, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara.
- Atatanır, Hicran (2009), **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Finansman Krizinin Aşılması Noktasında İzlenen politikalar (Avrupa Ülkeleri ve Türkiye Arasında Karşılaştırma)**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu.
- \_\_\_\_\_ (2011), “Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 2(1), 143-169.
- Aydın, Fazıl (2014), “**Avrupa Sosyal Şartı**”, Yayın No: 6, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-ÇASGEM, Ankara.
- Aydos, Hakan (2014), **Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişimi ve Bazı Ülke Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Aykaç, Mustafa ve Murat, Güven (2018), “Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi Bağlamında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Sosyal Koruma Tabanları”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, CEEİK 2018 Özel Sayısı, 93-118.
- Aytaç, Serpil (2017), “Çalışma Yaşamında Kadınlar”, Salih Dursun ve Serpil Aytaç (Ed.), **Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, 1. Baskı içinde (1-57), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Aytaç, Serpil ve Dursun, Salih (2013), “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 71(1), 67-78.
- Babajanian, Babken (2012), “**Social Protection and its Contribution to Social Cohesion and State-Building**”, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Germany.
- Balkır, Z. Gönül (2015), “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz”, **Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1(1), 1-36.
- Barrientos, Armando ve Nino-Zarazua, Miguel (2010), “**Effects of Non-Contributory Social Transfers in Developing Countries: A Compendium**”, International Labour Office Social Security Department, Geneva.

- Barış, İsmail ve Ataman, Emine (2019), “Kamusal Sosyal Yardımlar: Türkiye-Almanya Örneği”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, 6(2), 86-100.
- Baş, Meryem Meltem Tatlıer (2011), “**Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi**”, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2010), **Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü: Türkiye’de Kamusal Sosyal Yardım Alanların Algısı ve Yoksulluk Kültürü Araştırması**, 1. Baskı, ASAGEM Yayınları, Ankara.
- Beck, Thorsten, Demirgüç-Kunt, Asli ve Martinez Peria, Maria Soledad (2008), “Banking Services for Everyone? Barriers to Bank Access and Use around the World”, **The World Bank Economic Review**, 22(3), 397-430.
- Beck, Thorsten, Demirgüç-Kunt, Asli ve Patrick, Honohan (2009), “Access to Financial Services: Measurement, Impact and Policies”, **World Bank Research Observer**, 24(1), 119-145.
- Behrendt, Christina ve Nguyen, Quynh Anh (2018), “Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work”, **ILO Future of Work Research Paper Series**, Geneva.
- Beleza, Maria Leonor (2003), **Discrimination Against Women with Disabilities**, Council of Europe Publishing, Germany.
- Benedikter, Roland ve Fathi, Karim (2017), “What is a Resilient Society?”, <https://intpolicydigest.org/2017/09/17/what-is-a-resilient-society/>, (13.02.2020).
- Berber, Metin ve Eser, Burçin Yılmaz (2008), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, “**İş, Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10(2), 1-16.
- Bozkaya, Gülferah (2013), “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(5), 69-89.
- Bozkurt, Veysel (2008), “**Değişen Dünyada Sosyoloji**”, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Browne, Evie (2015), “**Social Protection: Topic Guide**”, UK: GSDRC, University of Birmingham, Birmingham.
- Bulut, Mehmet (2011), “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye’de Durum”, **Yardım ve Dayanışma Dergisi**, 2(3), 57-64.
- Cameron, Lisa A. (2019), “Social Protection Programs for Women in Developing Countries”, **IZA World of Labor 2019**, 14(2), 1-10.

- Çakar, Erden (2008), “**Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Primsiz Rejim**”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, Işın ve Sevüktekin, Mustafa (2014), “Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği”, **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, 10(2), 52-83.
- Çoğurcu, Cemalettin (2010), “Stratejik Planlama, Stratejik Yönetim ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğünde Sosyal Yardım Politikalarına Yönelik Gerçekleştirilen Projeler”, **Yardım ve Dayanışma Dergisi**, 1(2), 7-32.
- ÇSGB ve İŞKUR (2016), “Kadın İstihdamı Eylem Planı”, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_484715.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf), (13.06.2020).
- ÇSGB (2017a), “**Çalışma Hayatında Kadın: Bilgilendirme Rehberi**”, 1. Baskı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 70, Ankara.
- \_\_\_\_\_ (2017b), **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Eylem Planları (2017-2019)**, 1. Baskı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- \_\_\_\_\_ (2016), **DİYYİH 2016 Yılı Raporu**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Demir, Ayşegül (2011), “Yasal Düzenlemelerde Kadın Hakları”, **Hukuk Gündemi Dergisi**, 1, 32-36.
- Demirgüç-Kunt, Aslı, Beck, Thorsten ve Honohan, Patrick (2008), **Finance for All: Policies and Pitfalls in Expanding Access**, A World Bank Policy Research Report, The World Bank, Washington.
- Demirgüç-Kunt, Aslı, Klapper, Leora, Singer, Dorothe, Ansar, Saniya ve Hess, Jake (2018), **The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution**, World Bank Publications, Washington DC.
- Demirhan, Fatma Elif Adakale ve Ekonomi, Münir (2005), “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Dergisi/d**, 4(5), 55-67.
- Demir, Aycan ve Yirmibeşoğlu, Gözde (2016), “Çalışan Kadının Sosyal Güvenlik Hakkı”, **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 2(2), 676-687.
- Dursun, Salih (2012), “İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine etkisi: Sağlık Sektöründe bir Uygulama”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 3(1), 103-113.
- Ecevit, Yıldız (2010), “**İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**”, 1. Baskı, Pelin Matbaacılık, Ankara.

- ECLAC (2006), “Shaping the Future of Social Protection: Access, Financing and Solidarity”, **Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)**, Thirty-First Session of ECLAC, Uruguay.
- Ekin, Ali ve Kayırgan, Hasan (2013), “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 15(Özel Sayı), 1045-1066.
- Ercan, Bilge (2016), **Avrupa Bütünleşmesinde Avrupa Sosyal Politikası'nın Rolü ve Avrupa Vatandaşlığı İlişkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, Eyüp Serdar (2018), “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Harcamalarının Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi (ATAUM)**, Araştırma Dizisi No: 41, Ankara.
- Erdoğan, Gülnur (2008), “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **TBB Dergisi**, 77, 123-166.
- Erdoğan, Savaş ve Yaşar, Sema (2018), “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 20(34), 18-28.
- Erkul, Hüseyin, Kara, Hüseyin ve Yirmibeşoğlu, Vildan (2013), “Anayasalarda Kadın Haklarının Ka.Der’i”, Hüseyin Erkul vd. (Ed.), **8. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı: Yeni Anayasa Süreci ve STK’ların Rolü, içinde (7-29)**, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- ESCAP (2015), “Time for Equality: The Role of Social Protection in Reducing Inequality in Asia and the Pacific”, [https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD%20Time%20for%20Equality%20report\\_final.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD%20Time%20for%20Equality%20report_final.pdf), (28.10.2019).
- \_\_\_\_\_ (2018a), “Why We Need Social Protection”, <https://www.socialprotection-toolbox.org/files/documents/Social-Protection-module-1.pdf>, (28.10.2019).
- \_\_\_\_\_ (2018b), “How to Implement Social Protection Schemes”, [https://www.unescap.org/sites/default/files/Social\\_Protection\\_module\\_3\\_English.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/Social_Protection_module_3_English.pdf), (02.12.2019).
- Eser, Burçin (2019), “Türkiye’de Sosyal Dışlanma ve Ayrımcılık: Sosyal İçerme ve Ayrımcılıkla Mücadele Politikaları”, Mustafa Şen ve Güven Murat (Ed.), **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politikalar**, 1. Baskı içinde (347-388), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Eurodiaconia (2017), Briefing for Members the European Pillar of Social Rights, <https://www.eurodiaconia.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/07/Briefing-for-members-EPSSR.pdf>, (27.12.2019).

Eurofound ve ILO (2019), **Working Conditions in a Global Perspective**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.

European Commission (2014), **Tackling the Gender Pay Gap in the European Union**, European Union, Belgium.

\_\_\_\_\_ (2016), **First Preliminary Outline for a Pillar of Social Rights: Annex I to the Communication ‘Launching a Consultation on the European Pillar of Social Rights’**, SWD (2016) 51 Final of 8 March 2016.

\_\_\_\_\_ (2017a), **Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights**, European Commission, C(2017) 2600 Final, Brussels.

\_\_\_\_\_ (2017b), “European Pillar of Social Rights-Booklet”, [https://ec.europa.eu/commission/publications/european-pillar-social-rights-booklet\\_en](https://ec.europa.eu/commission/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en), (14.01.2020).

\_\_\_\_\_ (2018a), **“The 2018 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU”**, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Belgium.

\_\_\_\_\_ (2018b), **“2018 Report on Equality Between Women and Men in the EU”**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

\_\_\_\_\_ (2019a), **“Your Social Security Rights in Germany”**, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.

\_\_\_\_\_ (2019b), **“Your Social Security Rights in Denmark”**, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.

\_\_\_\_\_ (2019c), **“Your Social Security Rights in Finland”**, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.

\_\_\_\_\_ (2019d), **“Your Social Security Rights in Netherlands”**, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.

European Parliament (1996), **Social-Og Arbejdsmarkedspolitik I Finland: Resume**, Europa-Parlamentet Generaldirektoratet For Forskning, Luxembourg, [https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default\\_da.htm#6](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_da.htm#6), (23.05.2020).

Eurostat (2018), **The EU in the World-2018 Edition**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

FAO (2019), “Women’s Access to Rural Finance: Challenges and Opportunities”, Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome.



- Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) (2018), “Özetle Sosyal Güvenlik”, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a985-soziale-sicherung-gesamt-tuerkisch.pdf;jsessionid=B4A69B8732924C2B0B355B413A014A72?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a985-soziale-sicherung-gesamt-tuerkisch.pdf;jsessionid=B4A69B8732924C2B0B355B413A014A72?__blob=publicationFile&v=5), (06.03.2020).
- Ferrera, Maurizio (2018), “The European Social Union: How to Piece it Together”, Bart Vanhercke vd. (Ed), **Social Policy in the European Union: State of Play 2018**, Nineteenth annual report *içinde* (17-33), European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE), Brussels.
- Giddens, Anthony (2000), **Sosyoloji**, (Çev. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel), 1. Baskı, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- \_\_\_\_\_ (2008), **Sosyoloji**, (Çev. Cemal Güzel), 1. Baskı, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Gökbayrak, Şenay (2011), “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2(29), 165-190.
- Gülcan, Erhan (2017), “Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Yeni Sosyal Riskler ve Sosyal Koruma”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 10(51), 964-984.
- Günel, Pınar (2009), “**Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası Çerçevesinde Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeli ve Türkiye**”, Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen (2008), “**Sosyal Güvenlik Hukuku**”, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Hacımahmutoğlu, Hande (2009), “**Türkiye’deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi**”, Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı – Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- Holmes, Rebeca vd. (2011), “Addressing Gendered Risks and Vulnerabilities Through Social Protection: Eexamples of Good Practice from Bangladesh, Ethiopia, and Peru”, **Gender & Development**, 19(2), 255-270.
- Holmes, Rebeca ve Scott, Lucy (2016), “**Extending Social Insurance to Informal Workers: A Gender Analysis**”, ODI Working Paper March 2016, London: ODI.
- Holmes, Rebeca ve Jones, Nicola (2010), “**How to Design and Implement Gender-Sensitive Social Protection Programmes: A Toolkit**”, ODI Toolkit, October 2010, London.
- ILO (2003), **Time for Equality at Work: Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**, International Labour Conference, 91st Session, Geneva.

- \_\_\_ (2011), **Social Security for Social Justice and a Fair Globalization: Recurrent Discussion on Social Protection (Social Security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2011**, International Labour Office, Geneva.
- \_\_\_ (2014), **Promotig Social Protection Floors for All: Time for Action**, International Labour Office, Social Protection Department, Geneva.
- \_\_\_ (2015), **Social Protection for Maternity: Key Policy Trends and Statistics**, International Labour Office, Social Protection Department, Geneva.
- \_\_\_ (2016), **Women at Work Trends 2016**, International Office, Geneva.
- \_\_\_ (2017), **World Social Protection Report (2017-19): Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals**, International Labour Office, Geneva.
- \_\_\_ (2018), **World Employment Social Outlook: Trends for Women 2018 - Global Snapshot**, International Labour Office, Geneva.
- \_\_\_ (2019a), **A Quantum Leap for Gender Equality: for a Better Future of Work for All**, International Labour Office, Geneva.
- \_\_\_ (2019b), “Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience”, International Labour Office, [https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=px-0ebeLgPN5z3xjN7LX4\\_XbXPqHnwUUAipRkqtZkoVdK4BMieNL!2052637978?id=55728](https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=px-0ebeLgPN5z3xjN7LX4_XbXPqHnwUUAipRkqtZkoVdK4BMieNL!2052637978?id=55728), (30.11.2019).
- International Monetary Fund (2019), **Finance and Development: Women and Growth**, IMF Publication Services Finance & Development, Washington, DC 20090, USA.
- İŞKUR, “9. Genel Kurul Çalışma Raporu”, [https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel\\_kurul\\_raporu.pdf](https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf) (25.02.2019).
- \_\_\_\_\_ (2019), “Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Nisan 2019”, <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/> (27.07.2019).
- Jaba, Elisabeta, Partachi, Ion, Chistruga, Boris ve Balan, Christiana Brigitte (2015), “Gender Employment Gap in EU Before and After the Crisis”, **Procedia Economics and Finance**, 7th International Conference on Globalization and Higher Education in Economics and Business Administration, GEBA 2013, 20, 326-333.
- Kalaycı, Cemalettin (2019), “Türkiye’de Gelir Dağılımı ve Yoksulluk”, Mustafa Şen ve Güven Murat (Ed.), **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politikalar**, 1. Baskı içinde (209-241), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Kalkınma Bakanlığı (2018), **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023): Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Ankara.

- Kapar, Recep (2015), “Uluslararası İnsan Hakları Belgelerinde Sosyal Koruma Hakkının Genel Çerçevesi”, **VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu**, 153-180.
- Karabıyık, İlyas (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 32(1), 231-260.
- Karadeniz, Oğuz (2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, 29. Sayı, 83-127.
- Karadeniz, Oğuz ve Yılmaz, Hakan (2018), “3. İş Dünyasında Kadın Raporu: Sosyal Güvenlik, Kayıt Dışı İstihdam, Vergi ve Yerel Yönetimlere Yönelik Yeniden Yapılandırma Önerileri”, **TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın**, 3, 1-164.
- Karadoğan, Emirali (2012), “Küreselleşme Sürecinde Sosyal Yardımların Bireyin Özsaygı Düzeyine Etkisi Bağlamında Dönüşümü ve Etkinliği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Canan (2009), “Çalışma yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaypak, Şafak ve Kahraman, Mehmet (2016), “Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansımaları”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13(33), 298-315.
- KEİG (2015), **Türkiye’de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 Sayılı SSGSS Kanunu’nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi**, 1. Baskı, KEİG Yayınları, İstanbul.
- Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen (2014), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, **Amme İdaresi Dergisi**, 47(1), 107-130.
- Kılıç, Sadık (2013), “AB Ülkeleri ve Türkiye Arasında Sosyal Güvenlik Sorunlarının Genel Bir Karşılaştırması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (64-65), 87-109.
- Kılıç, Mustafa (2017), “Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı ve Sınırı”, **İş ve Hayat**, 3(5), 378-398.
- Kidd, Stephen (2017), “Social Exclusion and Access to Social Protection Schemes”, **Journal of Development Effectiveness**, 9(2), 212-244.
- Klammer, Ute (2000), **Working Women in the Age of Flexibility: New Diversities, New Needs for Social Protection**, BIEN’s 8<sup>th</sup> Congress, October, Berlin.
- Kocacık, Faruk ve Gökkaya, Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(1), 195-219.
- Koç, Muzaffer ve Akyol, Bilal (2016), “Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi ile Almanya Sosyal Güvenlik Sisteminin Karşılaştırılması”, **V. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series (IBANESS) – Kırklareli/Turkey**, 536-545.

- Koçak, Orhan, Kavi, Ersin ve Es, Muharrem (2017), “Bilgi Toplumu Perspektifinde Refah Devleti: Finlandiya Modeli”, **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(13), 48-75.
- Koçer, Şeniz Özmert (2014), **Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları**, Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Koray, Meryem (2012), “**Sosyal Politika**”, 4. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Korkmaz, Adem ve Korkut, Gülsüm (2012), “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17(2), 41-65.
- Korkmaz, Özge (2016), “Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği”, **TISK Akademi**, 11(22), 300-329.
- Köseoğlu, Ali Cengiz (2017), “Türk İş Hukukunda Analık”, **İş ve Hayat**, 2(4), 97-124.
- Kurşun, Arzu ve Rakıcı, Cemil (2016), “Sosyal Refah Devletinin Tarihi Süreci ve Günümüz Bazı Refah Devletlerinin Değerlendirilmesi”, **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, 2(2), 135-156.
- Kuyaksil, Ali (2009), “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(11), 328-352.
- Kuzgun, İnci Kayhan (2012), “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2(2), 35-48.
- Leymann, Heinz (1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, **Violence and Victims**, 5(2), 119-126.
- Low, Hamish ve Pistaferri, Luigi (2010), “Disability Risk, Disability Insurance and Life Cycle Behavior”, **National Bureau of Economic Research**, No. w15962.
- Lörcher, Klaus ve Schömann, Isabelle (2016), “The European Pillar of Social Rights: Critical Legal Analysis and Proposals”, **European Trade Union Institute (ETUI): Report 139**, Brussels.
- Makal, Ahmet (2001), “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56(2), 117-155.
- Massobrio, Giulia (2014), “Gender, Poverty and The Need for a Social Protection Floor”, [http://www.womenmajorgroup.org/wp-content/uploads/2014/05/Women\\_MG\\_social\\_protection\\_floor\\_gender\\_poverty\\_socialprotectionfloor.pdf](http://www.womenmajorgroup.org/wp-content/uploads/2014/05/Women_MG_social_protection_floor_gender_poverty_socialprotectionfloor.pdf), (20.11.2019).
- Milotay, Nora (2016), “European Pillar of Social Rights for a more Social Europe”, **EPRS - European Parliamentary Research Service**, September 2016, European Parliament.
- \_\_\_\_\_ (2018), “Social Protection in the EU: State of Play, Challenges and Options”, **EPRS - European Parliamentary Research Service**, October 2018, European Parliament.

- Ministry of Social Affairs and Employment (2014), “State of Affairs of Social Security, January 2014”, <https://www.government.nl/government/documents/leaflets/2014/01/13/state-of-affairs-of-social-security-january-2014>, (27.05.2020).
- Moffitt, Robert A. (2014), “Unemployment Benefits and Unemployment”, **IZA World of Labor**, 13, 1-10.
- Molinier, Helene ve Quan, Andy (2019), “Leveraging Digital Finance for Gender Equality and Women’s Empowerment”, **the Innovation Facility of the UN Women Headquarters**, New York.
- Murat, Güven (2017), “Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi Bağlamında Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, **KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(13), 7-36.
- \_\_\_\_\_ (2019), “Küreselleşme ve Sosyal Politikaya Yansımaları”, Mustafa Şen ve Güven Murat (Ed.), **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politikalar**, 1. Baskı içinde (1-58), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Mushunje, Mildred T. (2017), “Social Protection: Towards Gender Equality”, **Policy in Focus: A publication of The International Policy Center for Inclusive Growth United Nations Development Programme**, 14(1), 10-12.
- Niemela, Heikki ve Salminen, Kari (2006), **Social Security in Finland**, Finnish Centre for Pensions (ETK), Social Insurance Institution (Kela), Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Pension Alliance (TELA), Helsinki.
- Norton, Andy, Conway, Tim ve Foster, Mick (2001), “Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development”, **Overseas Development Institute Working Paper 143**, February 2001, London.
- Ortiz, Isabel, Schmitt, Valerie ve De, Loveleen (2016), **Social Protection Floors - Volume 3: Governance and Financing**, International Labour Organization, Geneva.
- Ortiz, Isabel ve Juergens, Florian (2019), “Social Protection for Older Women”, **AARP International: The Journal**, 12, 28-31.
- OECD (2008), “Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women”, <https://www.oecd.org/social/40881538.pdf>, (02.11.2019).
- Önder, Nurcan (2013), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 35-61.
- Ören, Kenan ve Yüksel, Hasan (2012), “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 1(1), 34-59.

- Özçelik, Münevver Katkat (2017), “Çalışma Hayatında Kadınının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 5(52), 49-70.
- Özdemir, Cumhur Sinan (2016), “Kadın İşçiye Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Verilecek Kısmi Çalışma İzninin Şartları Belirlendi”, **İSMMMO Mali Çözüm Dergisi**, (138), 235-240.
- Özkan, Gökçen Sayar ve Özkan, Bülent (2010), “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(24), 91-104.
- Özmen, Zeynep (2017a), “Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme”, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(2), 600-620.
- \_\_\_\_\_ (2017b), “Refah Modelleri Açısından Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı”, **Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(1), 88-117.
- Öztürk, Melda Yaman (2010), “Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(24), 105-132.
- RNSF (2017), “Extending Coverage: Social Protection and the Informal Economy- Experiences and Ideas from Researchers and Practitioners”, **Research, Network and Support Facility**, ARS Progetti, Rome; Lattanzio Advisory, Milan; and AGRER, Brussels.
- Sabato, Sebastiano ve Corti, Francesco (2018), “The Times They are a-Changin’?” The European Pillar of Social Rights from Debates to Reality Check”, Bart Vanhercke vd. (Ed), **Social Policy in the European Union: State of Play 2018**, Nineteenth annual report içinde (51-70), European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE), Brussels.
- Sabato, Sebastiano ve Vanhercke, Bart (2017), “Towards a European Pillar of Social Rights: from a Preliminary Outline to a Commission Recommendation”, Bart Vanhercke vd. (Ed), **Social Policy in the European Union: State of Play 2017**, Eighteenth annual report içinde (73-96), European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE), Brussels.
- Sawicka, Janina ve Lagoda, Joanna (2015), “Gender and Sustainability in the Economic Development-Equal Chances for Women at the Labour Market”, **Oeconomia**, 14(4), 115-125.
- Schmieder, Johannes F. ve Wachter, Till von (2016), “The Effects of Unemployment Insurance Benefits: New Evidence and Interpretation”, **Annual Review of Economics**, 8 (1), 547-581.
- Servoz, Michel (2018), “The New Social Dimension”, **Social Agenda**, 50, 14-23.
- Sepülveda, Magdalena ve Nyst, Carly (2012), “The Human Rights and Approach to Social Protection”, **Ministry for Foreign Affairs of Finland**, Finland.

- SGK, “Genel Sağlık Sigortası Kavramı Neyi İfade Etmektedir?”, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/gss\\_tescil\\_sureci](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/gss_tescil_sureci), (03.08.2019).
- \_\_\_ (2019), **Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik**, 2. Baskı, SGK Yayınları, Nr. 172, Ankara.
- Social Protection Floors Recommendation (2012), **International Labour Organization**, R202, (14.06.2012).
- SSPTW (2018), **Europe, 2018 – Germany**, Social Security Programs Throughout the World, <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/germany.pdf> (12.03.2020).
- Staab, Silke (2015), “Making National Social Protection Floors Work for Women: Policy Brief No.1”, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.
- Sümer, Gözde (2015), **Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadın İşgücü Katılımına ve İstihdamına Etkisi: Bursa’da Dul ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Süral, Nurhan (2013), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 15(Özel Sayı), 279-309.
- Şakar, Müjdat (2011), “**Sosyal Sigortalar Uygulaması**”, 10. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Şenel, Alaeddin (2006), “**Kemirgenlerden Sömürgelelere İnsanlık Tarihi**”, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Şener, Ülker (2010), “Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İş Gücü Politikaları”, **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV): Politika Notu**, Şubat.
- Şenkal, Abdülkadir (2017), “**Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**”, 4. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Şenkal, Abdülkadir ve Sarıipek, Doğa Başar (2007), “Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (14), 146-175.
- Şenol, Dolunay ve Mazman, İbrahim (2013), “Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın”, Duyan, Çamur Gülsüm vd. (Haz.), **Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı**, Kırıkkale Üniversitesi Yayınları, Kırıkkale.
- Taghizadeh, Rahim (2014), “**AB İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta-Analiz Yöntemiyle Bir Değerlendirme**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Taşçı, Faruk (2013), “Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye: Harcamalar Üzerinden Karşılaştırma”, **Kamu-İş Dergisi**, 13(1), 59-101.
- Taşkent, Savaş ve Kurt, Dilek (2014), “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, 1(40), 29-50.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013), **Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Nr. 12, Ankara.
- TCMB (2011), **Dünyada ve Türkiye’de Finansal Hizmetlere Erişim ve Finansal Eğitim**, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası.
- Tınaz, Pınar (2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4(11), 13-28.
- Topgül, Seda (2012), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, **Yönetim ve Ekonomi**, 19(2), 301-319.
- Toprak, Düriye (2015), “Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(21), 151-175.
- Turan, Erol, Aydılek, Emre ve Şen, Alper Tunga (2016), “Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye’deki Sosyal Politikaların Tarihsel Bağlamda Karşılaştırmalı Analizi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, 11, 1-17.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), **T.C. Resmi Gazete**, 17863, (07.11.1982).
- Türkoğlu, İrfan (2013), “Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik”, **Akademik İncelemeler Dergisi**, 8(3), 275-305).
- Ulrichs, Martina (2016), “**Informality, Women and Social Protection: Identifying Barriers to Provide Effective Coverage**”, ODI Working Paper April 2016, London: ODI.
- UN (2018), **Promoting Inclusion through Social Protection: Report on the World Social Situation 2018**, United Nations, New York.
- (2019), “**Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2019**”, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women): Department of Economic and Social Affairs (DESA).
- General Assembly Resoluiton, 17.06.2019, A/74/111 <https://www.unwomen.org/en/digitalibrary/publications/2019/06/world-survey-on-the-role-of-women-in-development-2019>, (28.11.2019).
- UNDP (2018), **Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update**, United Nations Development Programme, USA.



UNDP - ILO (2012), **Fighting Inequality from The Basic: The Social Protection Floor and Gender Equality**, Publications of the International Labour Office, the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and UNDP, El Salvador.

UNESCO (2014), **UNESCO Priority Gender Equality Action Plan: 2014-2021**, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Paris.

UNFPA (2018), “Young Persons with Disabilities: Global Study On Ending Gender-Based Violence, and Realising Sexual and Reproductive Health and Rights”, [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Final\\_Global\\_Study\\_English\\_3\\_Oct.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Final_Global_Study_English_3_Oct.pdf), (04.11.2019).

URL, [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1), (05.10.2019).

\_\_\_, [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg\\_08\\_40](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_08_40), (05.10.2019).

\_\_\_, [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1), (27.02.2019).

\_\_\_, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#), (04.10.2019).

\_\_\_, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>, (04.10.2019).

\_\_\_, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30680>, (15.02.2019).

\_\_\_, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (05.10.2019).

\_\_\_, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (25.02.2019).

\_\_\_, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>, (25.02.2019).

\_\_\_, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580>, (21.08.2020).

\_\_\_, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en), (28.02.2019).

\_\_\_, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>, (05.03.2019).

\_\_\_, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>, (11.10.2019).

\_\_\_, <https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/policy-development-and-applied-research/social-protection-floor/lang--en/index.htm>, (23.03.2019).

\_\_\_, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm>, (30.03.2019).

\_\_\_, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30686>, (05.10.2019).

- \_\_\_, <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm> (16.01.2019).
- \_\_\_, <https://www.hrw.org/tag/gender-based-violence-workplace>, (05.03.2019).
- \_\_\_, <http://www.fao.org/social-protection/overview/whatisssp/en/>, (28.10.2019).
- \_\_\_, <https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/unemployment-protection/>, (29.10.2019).
- \_\_\_, <https://www.social-protection.org/gimi/ShowTheme.action?id=4425>, (31.10.2019).
- \_\_\_, <https://www.worldbank.org/en/publication/gfdr/gfdr-2016/background/financial-access>, (19.11.2019).
- \_\_\_, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226>, (23.12.2019).
- \_\_\_, [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en), (31.12.2019).
- \_\_\_, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/treaties1>, (15.01.2020).
- \_\_\_, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>, (18.02.2020).
- \_\_\_, <http://www.uis.gov.tr/media/1453/ozelpolitika.pdf>, (18.02.2020).
- \_\_\_, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30625>, (28.02.2020).
- \_\_\_, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/sosyalguvenlikulkekonuyeleri/hollanda/>, (05.03.2020).
- \_\_\_, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4485>, (06.03.2020).
- \_\_\_, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=en>, (06.03.2020).
- \_\_\_, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4556>, (09.03.2020).
- \_\_\_, <https://data.worldbank.org/indicator/FB.ATM.TOTL.P5>, (17.03.2020).
- \_\_\_, <http://sgkKurumsalCocukBakimi.org/>, (24.08.2020).
- \_\_\_, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour\\_market\\_policy\\_interventions](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour_market_policy_interventions), (28.08.2020).
- Üçışık, H. Fehim (2016), “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine ve 1982 Anayasasına Göre Kadınların Çalışması”, **KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi**, 2(1), 111-122.
- Wheeler, Rachel Sabates ve Kabeer, Naila (2005), **Gender Equality and Extension of Social Protection: ESS Paper no. 16**, International Labour Office, Geneva.

- WHO, OECD ve World Bank (2018), “**Delivering Quality Health Services: A Global Imperative for Universal Health Coverage**”, World Health Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, and The World Bank, Geneva.
- WIEGO (2019), “Extending Social Protection to Informal Workers”, [https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Social%20Protection%20Informal%20Workers%20for%20web\\_0.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Social%20Protection%20Informal%20Workers%20for%20web_0.pdf), (25.10.2019).
- Wirth, Linda (2001), **Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management**, International Labour Office, Geneva.
- Women’s Major Group (2017), “High Level Political Forum: Position Paper (2017)”, [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/3467HLPF\\_WMG\\_Paper\\_2017.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/3467HLPF_WMG_Paper_2017.pdf), (20.11.2019).
- World Bank (2014a), “Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity”, [https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Voice\\_and\\_agency\\_LOWRES.pdf](https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Voice_and_agency_LOWRES.pdf), (26.11.2019).
- \_\_\_\_\_ (2014b), “Expanding Women’s Access to Financial Services”, <https://www.worldbank.org/en/results/2013/04/01/banking-on-women-extending-womens-access-to-financial-services>, (19.11.2019).
- \_\_\_\_\_ (2018), “Turkey’s Integrated Social Assistance System (English)”, Washington, D.C.: World Bank Group, <http://documents.worldbank.org/curated/en/515231530005107572/Turkey-s-integrated-social-assistance-system>, (22.01.2020).
- Yatar, Bedriye İlkay (2015), “Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 57, 29-36.
- Yılmaz, Merve ve Zoğal, Yeliz (2015), “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, **EconWorld2015@Torino International Conference on Economics**, August.
- Yılmaz, Semra (2018), “Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri”, **Sosyal Çalışma Dergisi**, 2(2), 63-80.
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (1999), **T. C. Resmi Gazete**, 23810, (08.09.1999).
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003), **T. C. Resmi Gazete**, 25134, (10.06.2003).
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006), **T. C. Resmi Gazete**, 26200, (31.05.2006).

## ÖZGEÇMİŞ

Nalan ARKAN, 20.10.1989 tarihinde Trabzon İli Ortahisar İlçesi'nde doğdu. 2003 yılında İskenderpaşa İlköğretim Okulu'nu; 2006 yılında Trabzon Merkez Fen Lisesi'ni; 2011 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Vakıfkebir Meslek Yüksek Okulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü'nü; 2013 yılında da Karadeniz Teknik Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü bitirdi. 2016 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı.

ARKAN, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.