

**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI**  
**KADIN ÇALIŞMALARI PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDAKİ YASAL**  
**DÜZENLEMELERİN CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÜZERİNDEKİ**  
**ETKİSİ**

**Esra ÇAKIÇI AKGÜN**

**Danışman**  
**Dr. Öğretim Üyesi Pelin TUAÇ YILMAZ**

**İZMİR – 2023**

**YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY SAYFASI**



## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk Sosyal Sigortalar Hukukundaki Yasal Düzenlemelerin Cinsiyet Eşitliği Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05/07/2023  
Esra ÇAKIÇI AKGÜN



## **ÖZET**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Türk Sosyal Sigortalar Hukukundaki Yasal Düzenlemelerin Cinsiyet Eşitliği  
Üzerindeki Etkisi**

**Esra ÇAKIÇI AKGÜN**

**Dokuz Eylül Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı**

**Kadın Çalışmaları Programı**

Bir insan hakkı olan sosyal güvenliğin ülkemizdeki uygulama biçimi sosyal sigortalar sistemidir. Çalışmamızda Türk sosyal sigortalar hukuku yasal mevzuat kapsamında incelenerek cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirilmiştir. Anayasamızca korunan sosyal güvenlik hakkı, yasal düzenlemeler doğrultusunda belirli kişileri belirli risklere karşı koruyan sosyal sigorta tekniği ile sağlanmaktadır. Türk sosyal sigortalar hukuku mevzuatında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bulunmaktadır. Bu kanun kişileri ve ailelerini riskler, risklerin sebep olduğu ekonomik ve sosyal sonuçlar bağlamında koruma amacı taşımaktadır. Bu koruma tüm bireyleri kapsamakta olup kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyetleri doğrultusunda özel hususlar ile de yapılmaktadır. Bireylerin biyolojik açıdan farklılıklarını biyolojik cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin toplum tarafından cinsiyetlerine özgü atfedilen rolleri ve beklentilerini ise toplumsal cinsiyet olarak tanımlanır. Cinsiyetleri sebebiyle bireylerden beklenen roller, erkeklerin ve kadınların birçok alanda hak kaybına uğramalarına neden olmaktadır. Bu alanlar arasında sosyal sigortalar hukuku da bulunmaktadır.

5510 sayılı kanun içerisinde kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sağlanan edimlerden kişiler belirli koşullar çerçevesinde faydalanmaktadır. Kanun, kadın ve erkek eşitliğini destekleyecek biçimde düzenlemeler içermektedir. Ancak bazı durumlarda ise toplumsal cinsiyet bakış açısı sebebiyle erkekleri ve özellikle kadınları olumsuz yönde etkileyerek, kadın

**erkek eşitliğini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle salt cinsiyetleri sebebiyle bireylerin sosyal güvenlik hakkından faydalanması ve/veya faydalanamaması, mevcut hakların eşitliği etkileyecek olması durumlarında mevzuatta değişiklikler yapılmasının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir.**

**Anahtar Kelimeler: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 5510 Sayılı Kanun, Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyet Eşitliği.**



## **ABSTRACT**

### **Master's Thesis**

## **The Effect of Legal Regulations in Turkish Social Insurance Law on Gender Equality**

**Esra ÇAKIÇI AKGÜN**

**Dokuz Eylül University**

**Graduate School of Social Sciences**

**Department of Women Studies**

**Women Studies Program**

The implementation of social security, which is a human right, in our country is the social insurance system. In my study, Turkish social insurance law was examined within the scope of legal legislation and evaluated in the context of gender equality. The right to social security, which is protected by our constitution, is provided by the social insurance technique that protects certain people against certain risks in line with legal regulations. Turkish social insurance law legislation includes the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510. This law aims to protect individuals and their families in the context of risks and the economic and social consequences caused by the risks. This protection covers all individuals and is carried out with special considerations in line with the biological genders of men and women. Biological differences of individuals are defined as biological sex. The roles and expectations of individuals attributed to their gender by the society are defined as gender. The roles expected from individuals due to their gender cause men and women to lose their rights in many situations. Among these situations, there is also social insurance law.

Individuals benefit from the actions provided within the scope of short-term and long-term insurance branches within the scope of the Law No. 5510, under certain conditions. The law includes regulations to support the equality of women and men. However, in some cases, due to the gender perspective, it negatively affects men and especially women, negatively affecting gender

**equality. For this reason, it is considered that it is inevitable to make changes in the legislation in cases where individuals benefit from and/or cannot benefit from social security right due to their gender, and existing rights will affect equality.**

**Key Words: Turkish Social Security law, Law No. 5510, Gender, Gender Equality.**



**TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDAKİ YASAL  
DÜZENLEMELERİN CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**İÇİNDEKİLER**

|                  |      |
|------------------|------|
| TEZ ONAY SAYFASI | ii   |
| YEMİN METNİ      | iii  |
| ÖZET             | iv   |
| ABSTRACT         | vi   |
| İÇİNDEKİLER      | viii |
| KISALTMALAR      | xii  |

|       |   |
|-------|---|
| GİRİŞ | 1 |
|-------|---|

**BİRİNCİ BÖLÜM  
KAVRAMLAR**

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. EŞİTLİK KAVRAMI                                                                | 3  |
| A. Kavramsal Olarak                                                               | 3  |
| B. Şekli Eşitlik                                                                  | 6  |
| C. Maddi Eşitlik                                                                  | 7  |
| D. Cinsiyet Eşitliği                                                              | 8  |
| II. AYRIMCILIK KAVRAMI                                                            | 11 |
| A. Kavramsal Olarak                                                               | 11 |
| B. Ayrımcılık Çeşitleri                                                           | 14 |
| 1. Doğrudan Ayrımcılık                                                            | 14 |
| 2. Dolaylı Ayrımcılık                                                             | 15 |
| 3. Pozitif Ayrımcılık                                                             | 16 |
| III. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI                                                      | 17 |
| A. Kavramsal Olarak                                                               | 17 |
| B. Sosyal Sigorta                                                                 | 21 |
| C. Genel Olarak 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası<br>Kanunu | 23 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN CİNSİYET EŞİTLİĞİ

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| I. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI                                    | 25 |
| A. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası                        | 25 |
| 1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımı                           | 25 |
| 2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Unsurları                        | 28 |
| a. İş Kazasının Unsurları                                         | 28 |
| b. Meslek Hastalığı Unsurları                                     | 32 |
| 3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasında Sunulan Edimler     | 34 |
| a. Sağlık Edimleri                                                | 34 |
| b. Parasal Edimler                                                | 34 |
| (1) Geçici İş Göremezlik Ödeneği                                  | 34 |
| (2) Sürekli İş Göremezlik Geliri                                  | 36 |
| (3) İş Kazası veya Meslek Hastalığı Dolayısıyla Ölümü             |    |
| Gerçekleşen Çalışanın Hak Sahiplerine Sunulan Edimler:            |    |
| Cenaze Ödeneği, Evlenme Ödeneği, Ölüm Geliri                      | 38 |
| 4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kapsamında Cinsiyet Eşitliği     | 41 |
| B. Hastalık Sigortası                                             | 47 |
| 1. Hastalığın Tanımı ve Hastalık Sigortası                        | 47 |
| 2. Hastalık Sigortası Kapsamında Sunulan İş Göremezlik Ödeneği    | 48 |
| 3. Hastalık Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği                | 49 |
| C. Analık Sigortası                                               | 50 |
| 1. Analığın Tanımı ve Analık Sigortası                            | 50 |
| 2. Analık Sigortası Kapsamında Sağlanan Haklar ve Sunulan Edimler |    |
| (Geçici İş Göremezlik Ödeneği, Emzirme Ödeneği, Doğum             |    |
| Yardımları)                                                       | 51 |
| 3. Analık Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği                  | 57 |

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN CİNSİYET EŞİTLİĞİ**

|                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI                                                                                                              | 61 |
| A. Malullük Sigortası                                                                                                                       | 61 |
| 1. Maluliyet Tanımı ve Malullük Sigortası: Çalışma Gücü, Meslekte Kazanma Gücü ve Vazife Yapılamayacak Derecede Meslekte Kazanma Gücü Kaybı | 61 |
| 2. Malullük Sigortası Kapsamında Malul Sayılma ve Bu Kapsamda Sağlanan Malullük Aylığından Faydalanma Koşulları                             | 64 |
| 3. Malullük Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği                                                                                          | 71 |
| B. Yaşlılık Sigortası                                                                                                                       | 74 |
| 1. Yaşlılık Halinin Tanımı ve Yaşlılık Sigortası                                                                                            | 74 |
| 2. Yaşlılık Sigortasından Faydalanma Koşulları (30.04.2008 Tarihini Öncesi)                                                                 | 78 |
| a. İş Sözleşmesi ile İşveren Tarafından Çalıştırılanlar Bakımından Bekleme Süresi ve Emeklilik Durumu                                       | 78 |
| b. Bağımsız Çalışanlar Bakımından Bekleme Süresi ve Emeklilik Durumu                                                                        | 80 |
| c. Devlet Memurları ve Kamu Görevlileri Bakımından Bekleme Süresi ve Emeklilik Durumu                                                       | 81 |
| 3. Yaşlılık Sigortasından Faydalanma Koşulları: (30.04.2008 Tarihi Sonrası)                                                                 | 82 |
| a. Genel Olarak                                                                                                                             | 82 |
| b. Yaş Şartı                                                                                                                                | 83 |
| c. Prim Şartı                                                                                                                               | 84 |
| 4. Özel Koşullar                                                                                                                            | 85 |
| a. Engelliliğe Bağlı Olarak: Çalışmaya Başlamadan Önce Malul Olanlar ve Malul Sayılacak Derecede Sakatlığı Bulunmayanlar                    | 85 |
| b. Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışanların Yaşlılık Sigortası                                                                     | 86 |

|                                                     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|
| c. Erken Yaşlanan Sigortalıların Yaşlılık Sigortası | 87  |
| d. Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalılar   | 88  |
| 5. Toptan Ödeme                                     | 90  |
| 6. Yaşlılık Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği  | 91  |
| C. Ölüm Sigortası                                   | 97  |
| 1. Genel Olarak                                     | 97  |
| 2. Ölüm Aylığından Faydalanma Koşulları             | 98  |
| a. Eşe Bağlanma Şartları                            | 98  |
| b. Çocuklara Bağlanma Şartları                      | 99  |
| (1) Kız Çocuk                                       | 100 |
| (2) Oğlan Çocuk                                     | 100 |
| (3) Malul Çocuk                                     | 101 |
| c. Anne ve Babaya Bağlanma Şartları                 | 101 |
| 3. Evlenme ve Cenaze Ödeneği                        | 102 |
| 4. Ölüm Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği      | 102 |
| D. Hizmet Borçlanması Bakımından Cinsiyet Eşitliği  | 104 |
| 1. Analık İzni Borçlandırılması                     | 105 |
| 2. Askerlik Borçlandırılması                        | 108 |
| 3. Borçlandırılacak Diğer Süreler                   | 108 |
| 4. Hizmet Borçlanması Kapsamında Cinsiyet Eşitliği  | 109 |
| SONUÇ                                               | 111 |
| KAYNAKÇA                                            | 119 |

## KISALTMALAR

|              |                                             |
|--------------|---------------------------------------------|
| <b>AB</b>    | Avrupa Birliği                              |
| <b>ABAD</b>  | Avrupa Birliği Adalet Divanı                |
| <b>AYM</b>   | Anayasa Mahkemesi                           |
| <b>DSÖ</b>   | Dünya Sağlık Örgütü                         |
| <b>GSS</b>   | Genel Sağlık Sigortası                      |
| <b>İSGK</b>  | İş Sağliğı ve Güvenliğı Kanunu              |
| <b>Kurum</b> | Sosyal Güvenlik Kurumu                      |
| <b>SGK</b>   | Sosyal Güvenlik Kurumu                      |
| <b>SSGSS</b> | Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası |
| <b>TÜİK</b>  | Türkiye İstatistik Kurumu                   |
| <b>UÇÖ</b>   | Uluslararası Çalışma Örgütü                 |

## GİRİŞ

Eşitlik, geçmişten günümüze birçok farklı alanda farklı açılardan yorumlanmış bir kavramdır. Zamanla bir ilke olarak benimsenen eşitlik, hukuksal metinler içerisinde yer almaya başlamıştır. Her bireyin doğduğu andan itibaren diğer bireylerle eşit haklara sahip olduğu kabul edilmektedir. Eşitlik ilkesi beraberinde eşit davranma ve ayrımcılık yapmamayı da getirmektedir. Eşitlik ve ayrımcılık yasağı iç içe geçmiş iki kavramdır. Birçok farklı bakış açısına göre bu kavramlar birbirinden ayrılmaz parçalar olarak görülmektedir.<sup>1</sup>

Eşitlik bireylerin her alanda vazgeçilemez hakları arasındadır. Eşitliğin sağlanması gereken alanlar arasında insanların varoluşundan itibaren olası tehlikelere karşı korunma ihtiyacından ortaya çıkan sosyal güvenlik bulunmaktadır. Sosyal güvenlik, eşitlik temelinde bireylere sağlanması gereken bir haktır. Sosyal güvenlik hakkı gözetilirken bireyler arasında eşitliğin korunması ve ayrımcılık yapılmaması da önemli bir konudur. Toplum içerisinde yaşayan bireyler homojen yapıda ya da her zaman aynı konumda aynı ihtiyaçlara sahip değildirler. Dolayısıyla bireyler yaşamın farklı konumlarında yer alıp, birbirinden farklı gereksinimlere ihtiyaç duyabilmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik hakkı temin edilirken toplumdaki belirli gruplara ihtiyaçları doğrultusunda birtakım farklı uygulamalar sağlanması eşitliğe aykırılık oluşturmamaktadır. Ancak cinsiyetlere göre hazırlanan uygulamalar kimi zaman gerçek eşitliği sağlasa da kimi zaman eşitsizliklere yol açabilmektedir. Özellikle cinsiyet eşitliği bağlamında kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler, biyolojik farklılıkların dışında toplumsal cinsiyet kökenli olabilmektedir. Sosyal güvenlik hukukunun ülkemizdeki uygulama biçimi olan sosyal sigortalar mevzuatında cinsiyetler arasında eşitlik sağlayıcı düzenlemeler olmaları beklenmektedir.

Ülkemizde sosyal sigortalar bireyleri belirli tehlikelere karşı koruma amacıyla hazırlanmış, temel finansmanı prim olan sistemle sürdürülmektedir. Bu doğrultuda önceki yıllarda birçok yasal mevzuat hazırlanmış olup son olarak 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSS) yürürlüğe girmiştir. Çalışmamız 5510 sayılı Kanun ile ilişkili temel kavramlar, sigorta kolları, edimler ve bu düzenlemelerin cinsiyet eşitliği çerçevesinde ilerlemektedir.

---

<sup>1</sup> Mesut Gülmez, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:2, 2010, s. 221.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; eşitlik, ayrımcılık kavramları açıklanacak ardından cinsiyet eşitliği kavramı kadın erkek eşitliği temelinde ele alınacaktır. Burada cinsiyetler arası eşitlikten bahsedilirken şekli eşitlik anlayışı ve maddi eşitlik anlayışı örnekler ile birlikte açıklanacaktır. Ayrıca ayrımcılık kavramına da yer verilecek, ayrımcılığın sadece doğrudan olmadığı dolaylı biçimde de cinsiyetler arasında eşitsizliğe yol açacak şekilde olabileceğinden bahsedilecektir. Bu kavramların ardından sosyal güvenlik ve bu sistemin ülkemizdeki uygulanma biçimi olan sosyal sigortalar kavramına değinilecektir. Sosyal sigortalar hukukundaki yasal düzenleme olan 5510 sayılı Kanun kısaca tanıtılacaktır.

İkinci bölümde öncelikle 5510 sayılı Kanundaki kısa vadeli sigorta kolları olan iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık sigortaları; uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ayrı ayrı açıklanacaktır. Bu sigorta kolları kapsamında kadınlara, erkeklere ve çocuklara sunulan edimler anlatılacaktır. Uygulamadaki yasal mevzuat olan 5510 sayılı Kanunun kadın ve erkek eşitliğini gözeterek hazırlandığı kabul edilmektedir. Ancak bu düzenlemeler bazı durumlarda toplumsal cinsiyet bakış açısını yansıtmakta ve cinsiyet eşitliğini zedeleyecek biçimde yer aldığı düşünülmektedir. Sosyal sigortalar hukuku, edimleri ve edimlerden faydalanma koşulları cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirilecektir.

Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında erken emeklilik olanağını sağlayan hizmet borçlandırılması konusuna yer verilecektir. Bu kapsamda kadın ve erkek arasında eşitsizlik doğurduğu düşünülen analık izni borçlandırılması ve askerlik borçlandırılması detaylı olarak açıklanacaktır. Borçlandırılacak diğer süreler eşitsizlik barındırmaması sebebiyle açıklanmayacaktır. Ancak analık izni borçlandırılması kapsamında kadınlarda sigortalılık koşulunun aranırken askerlik borçlandırılmasında erkeklerde bu gibi koşul aranmaması hizmet borçlandırılması konusunda kadın ve erkeğe yönelik farklı uygulamalar olduğu görülmektedir. Sosyal Sigortalar Kanunu olan 5510 sayılı Kanun toplumdaki tüm bireyleri kapsamaktadır. Bu nedenle yaşamın her anında bireyleri risklere karşı koruyan mevzuatın yalnızca cinsiyetleri nedeniyle bireylerin olası hak kayıplarına yol açmaması amacıyla cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMLAR

#### I. EŞİTLİK KAVRAMI

##### A. Kavramsal Olarak

“Eşitlik” Türk Dil Kurumu sözlüğünde iki veya daha fazla şeyin boyut, nitelik ve nicelik bağlamında denk olarak tanımlanmasının yanında sosyal ve toplum bilimleri tanımı olarak da “*bedensel, ruhsal başkalıkları ne olursa olsun, insanlar arasında toplumsal ve siyasi haklar yönünden ayırım bulunmaması durumu*” olarak yer almaktadır.<sup>2</sup>Eşitlik kavramının kullanıldığı yerlere ve dönemlere göre değişkenlik göstermesi sebebiyle tek bir tanımının yapılması mümkün olmamaktadır. Örneğin eşitlik aritmetik ve hukuk alanlarında farklı anlamlara gelmektedir. Eşitlikte, kıyaslanan en az iki ögenin belirli açılardan aynı ifadeyi karşılaması gerekmektedir. Eğer farklı anlamlara geliyorsa bu ifadeler bu duruma göreceli eşitlik denebilmektedir. Hukuk bilimi, aritmetik anlamdaki değil göreceli eşitliği temel almaktadır.<sup>3</sup>

Eşitlik kavramı birbirinden farklı anlamlara gelmiş, görüş farklılıklarına neden olmuş, siyasal düşünce alanında konuşulmuş, somutlaştırılması güç bir kavram olmuştur.<sup>4</sup> Tarih boyunca birçok ülke ve yönetiminde mevcut yaşam koşullarındaki dengesizliğe karşı eşitliği sağlamaya yönelik çalışmalar yürütmüştür.<sup>5</sup>

Tarihsel süreçte eşitlik ilk olarak Antik Yunan Uygarlığı döneminde sofistler tarafından konuşulmuştur.<sup>6</sup> Eşitliği bir prensip olarak benimseyen ve söylem geliştiren en önemli temsilci Seneca, bireyi yalnızca birey olduğu için öz bakımından eşit ve saygı duyulan olarak düşünerek sahiplerin kölelere iyi davranış sergilenmesi açısından ifadeleri bulunmuştur. Bu durum sürdürülen yaşam biçimini meşrulaştırarak "tanrı önünde eşitlik" kavramını oluşturmuştur.<sup>7</sup>

<sup>2</sup>Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/> (12.12.2022)

<sup>3</sup> Faruk Barış Mutlay, **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2004, ss.6-8.

<sup>4</sup>Tijen Dündar Sezer, “Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi”, **İzmir Barosu Dergisi**, Cilt:3 Sayı:16, 2009, ss.123-124.

<sup>5</sup>Jülide Gül Erdem, “Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Akademik Hassahintler Dergisi**, Cilt:4 Sayı:8, 2017, ss.20-21.

<sup>6</sup>Murat Kandemir ve Didem Yardımcıoğlu, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi” **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı: 30-31, 2014 s.3.

<sup>7</sup>Şennur Ağırbaşı, **Sınırlı Ayrımcılık Yasağından Genel Eşitlik İlkesine**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, ss.26-28.

Eşitlik bir ilke olarak dünyada kabul görmüş bir hak anlamına gelmekte, bireylerin aynı olmaları sebebiyle aynı hak ve olanakları olmasını öngörmektedir. Bu düşünce karşımıza adalet kavramını çıkarmakta olup, bu kavram eşitliğin yan kavramlarından biridir.<sup>8</sup> Aristo ve Kant eşitlik ile ilgili farklı argümanlar sürmüştür. Özellikle adalet ile ilişki olarak Aristo adaletin olması için önce eşitliğin var olması gerektiğini düşünürken Kant ise adaletin kaynağının eşitlik olduğunu savunmuştur.<sup>9</sup>

Eşitlik bir ilke olarak değerlendirildiğinde demokratik kapitalist toplumlarda ideolojik bir öge olarak var olmuştur. Kapitalist sistem kendi içerisinde eşitlik kavramı, meta değişimden hak eşitliğine doğru çeşitli anlamlar kazanarak devam etmiştir. Kapitalizmde var olan eşitlik, yasa önünde eşitlik anlamına gelmektedir. Sınıflı toplum yapısındaki temel eşitsizliklerin göz önüne alınmadığı hukukun karşısında bireyleri genelleştirerek bireysel özellikleri ve ihtiyaçları dikkate alınmaması yönüyle eleştirilmektedir.<sup>10</sup>

Eşitlik kavramı süreç içerisinde soyuttan somut ve değerlendirilebilir oluşa doğru bir ilerleme içerisinde değişime uğramıştır.<sup>11</sup> Bireylerin ruhsal, bedensel vb. mevcut durumlarındaki özelliklerinin aynı ya da eşit olamayacağı bir gerçektir. Bireylerin tercihleri, zevkleri, beğenileri ve değerleri de farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle birbirinden farklı olan bireylere denk ya da eşit davranılması eşitliğin oluşumu anlamında uygun olmayabilir. Dolayısıyla bireylerin eşitliği konuşulduğunda toplumsal ve ahlaki değerler sistemi temellendirilmesi ve somutlaştırılması gerekmektedir. Şekli eşitlik olarak ifade edilen eşitlik karinesi göre farklı davranma gerekçesi söz konusu olmadığında her bireye eşit davranmak gerekmektedir. Farklı uygulamalar söz konusu olduğunda ise bu durumların sebeplerinin ortaya konularak ilgili makamlar ile delil gösterme ön koşulu ile ispatlanmalıdır.<sup>12</sup>

“Eşitlik ilkesi” 19. yüzyıl ve sonrasında kanunlarda, yazılı anayasalarda yer

---

<sup>8</sup> Cansu Aytaş, “4857 Sayılı İş Kanunu ve Uluslararası Sözleşmeler Işığında Eşitlik Kavramı”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:16, Sayı:32, 2017, s.202.

<sup>99</sup> Kübra Doğan Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4, 2002, ss.1-2.

<sup>10</sup> Juliet Mitchell ve Ann Oakley, **Kadın ve Eşitlik**, çev. Fatmagül Bertay, Pencere Yayınları, İstanbul, 1992, ss.27-29.

<sup>11</sup> Şeref İba. “Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Kavramları Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:39, Sayı:1, 2006, s.1.

<sup>12</sup> Begüm Çayırılı Akhan, **Avrupa Politikalarında İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeler**, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2019, ss.15-18.

almaya başlamıştır. Bugün her bireyin doğduğu andan itibaren eşit olduğu her ulusal ve uluslararası dokümanlarda yer almaktadır.<sup>13</sup>

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında eşitlik ilkesi 10.madde ile belirlenmiştir: *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...) 9 kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”*<sup>14</sup>

Anayasada tanımlanan eşitlik ilkesi öncelikle kamu gücünün sahip olduğu yasama, yürütme, yargı gibi devlet organlarına karşı bağlayıcı olan bu organların işlevini yerine getirirken her vatandaşa eşit davranılmasını sağlamakla sorumlu kılan bir kavramdır. Ancak Anayasa yalnızca kamuyu bağlayıcı kılmamış kamu haricinde diğer kuruluş ve kişileri de kapsamıştır. Ayrıca Anayasanın 10.maddesinde 2004 ve 2010 yıllarında da yapılan değişiklik ile ilk defa pozitif ayrımcılık Anayasa düzeyinde bir ilke haline gelmiş ve devlet organları da bu ilkeyi sağlamakta sorumlu tutulmuştur.

15

Uluslararası antlaşmaların Türk normlar hiyerarşisindeki yerini belirleyen düzenleme anayasada bulunan 90.maddedir. Bu madde 2004 yılında şu şekilde yenilenmiştir: *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”*. Uluslararası hukuksal düzenlemeler, ülkemizin ulusal hukukunun parçası olarak ele alınarak tek düzen anlayışı benimsenmiştir. İmzacısı olunan tüm antlaşmalar yürürlüğe girmelerinden itibaren kanun gücüne sahiptirler. Bir diğer deyişle herhangi

<sup>13</sup> Zülal Özaçmak, **Eşitlik İlkesi ve İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022 s.18.

<sup>14</sup> Türkiye Büyük Millet Meclisi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.

<sup>15</sup> Devrim Ulucan, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık” **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, 2013, ss.371-372.

bir ek düzenlemeye gereksinim duyulmadan doğrudan uygulanmaktadır.<sup>16</sup> Ülkemizin imzacısı olduğu ve eşitlik kavramına yer veren sözleşmeler arasında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi yer almaktadır. Bildirge Birleşmiş Milletler tarafından temel insan haklarını konu alan bir bildiridir. Bildirge içerisinde eşitlik, ayrımcılık yapmama ve sosyal güvenlik hakkı gibi birçok alanda bireyi kapsayan düzenlemeler mevcuttur. Bildirgenin 7.maddesinde her bireyin yasa önünde eşit olduğu ve ayırım yapılmaksızın yasanın korumasında eşit ölçüde faydalanabileceği vurgusu bulunmaktadır.<sup>17</sup>

## B. Şekli Eşitlik

Şekli eşitlik, kanun önünde eşitlik, hukuk önünde eşitlik, mutlak eşitlik ve yasal eşitlik kavramlarıyla da ifade edilebilmektedir. Şekli eşitlikten anlatılmak istenen bireylerine kendilerine has ve özgü durumları dikkate alınmaksızın herkese eşit muamele yapılması anlatılmak istenmektedir.<sup>18</sup>

Şekli eşitlik bireylerin kişisel veya özel durumları dikkate alınmaksızın yasaların her bireye aynı biçimde uygulanması anlamına gelmektedir.<sup>19</sup> Aristo'nun denkleştirici adalet anlayışının ortaya çıkardığı şekli eşitlik genel, soyut ve sübjektiftir. Şekli eşitlik anlayışına göre hukuk kuralları her bireye aynı biçimde davranılmasını öngörür. Türkiye Anayasasında yer alan “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” ve “*Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.*” ibareleri şekli eşitliği yansıtmaktadır.<sup>20</sup> Örneğin bir meslek alanının yalnızca kadın ya da erkek tek cinsiyette özelleştirilmesi -mesleğe ait görevlere ilişkin herhangi bir cinsiyet belirleyici durumlar hariç- eşitlik ilkesine aykırıdır.<sup>21</sup>

Şekli eşitlik, “*eşitlere eşit, benzerlere benzer davranılması*” anlamına gelmesi sebebiyle tutarlılık anlayışını beraberinde getirmektedir. Bu anlayış ile herkes tüm

---

<sup>16</sup>Pelin Tuuç, **Uluslararası Belgeler Işığında Sosyal Güvenlik Hakkı: Türk Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, s.27.

<sup>17</sup>Mutlay, s.99.

<sup>18</sup>Mutlay, s. 10.

<sup>19</sup> Halil Kalabalık, **İnsan Hakları Hukuku**, 5.baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s 392.

<sup>20</sup> Turan Yıldırım ve Muhammed Göçgün “İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi” **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3 Sayı:2, 2016, s.43.

<sup>21</sup>Meltem Kutlu Gürsel, “Kamu Görevine Girişte Kadın-Erkek Eşitliği Konusunda Bir Değerlendirme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, 2002, s. 51.

durumlarda eşit görülmektedir.<sup>22</sup>Herhangi bir ayrımcılık söz konusu olmadığında ve yaşanmadığında mevcut eşitliğin sürdürülmesi şekli eşitlik anlayışında yeterli görülmektedir. Bu durumun nedeni ise şekli eşitlik anlayışının ayrımcılığa bakış açısıdır. Şekli eşitlik anlayışında ayrımcılık tek, istisnai olarak görülmekte olup yapısal eşitsizlikler dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla sistemsel bir değişim öngörülememektedir. Şekli eşitlik, gerçek eşitliğin sağlanabilmesi açısından yeterli görülmemektedir. Şekli eşitlik anlayışı toplumda yaşayan çoğunluk gruplar göz önüne alınarak oluşturulmuş kural ve yapıları, azınlık ya da farklı özelliklere sahip kişi ve grupları oluşturulmuş düzene uymaları açısından baskı oluşturmaktadır.<sup>23</sup>

### C. Maddi Eşitlik

Maddi eşitlik aynı zamanda nispi eşitlik olarak da adlandırılmaktadır. Nispi eşitlik aynı durumda olan bireylere aynı davranılması anlamına gelmektedir. Ancak bireylerin içinde yer aldıkları durumlar, farklılıklar ve ihtiyaçlar doğrultusunda farklı kurallara tabi tutulmaları eşitliğe aykırı sayılmamakta nispi eşitliği ifade etmektedir.<sup>24</sup> Maddi eşitlik anlayışında farklı hukuki durumlarda olan bireylere farklı uygulamalar yapılmasına karşın bu biçimde uygulama yapılmasının kamu faydasını sağlaması ve haklı gerekçe bulunması gerekmektedir.<sup>25</sup>

Maddi eşitlik bakış açısı yalnızca davranış odaklı değil sonuçları da dikkate alan bir bakış açısı yaklaşımıdır. Maddi eşitlikte dezavantajlı konumdaki kişilere olumlu anlamda farklı davranılması gerektiğini öne sürmektedir.<sup>26</sup> Maddi eşitlik Aristo'nun dağıtıcı eşitlik anlayışını yansıtmaktadır. Bu anlayışta farklılıklar dikkate alınarak olumlu bakış açısından yaklaşılr ve eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak önlemler alınmaktadır.<sup>27</sup> Örneğin maddi eşitlik bakış açısında engelli bir birey ile engelli olmayan bir birey eşit/ aynı sayılmamaktadır. Hedeflenen bir

<sup>22</sup> Mark Bell, **Equality and the European Union Constitution**, Industrial Law Journal, Cilt:33, Sayı:3, 2004, s.245'den aktaran Faruk Barış Mutlay, **Sosyal Sigorta Kanunlarına Hak Kazanma ve Eşitlik İlkesi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2014, s.13.

<sup>23</sup> İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, **Ayrımcılık Yasağı Kavram Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011, s.5.

<sup>24</sup> Kalabalık, s.392.

<sup>25</sup> Haluk Toroslu, "Yargıtay'ın İlk Derece Mahkemesi Olarak Verdiği Son Kararlara Karşı Başvurulacak Kanun Yolu ve Kapsamı", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:143, 2019 s.138.

<sup>26</sup> Erdem, s.23.

<sup>27</sup> Mutlay, s.16.

durumda her iki bireyinde eşit sonuca ulaşabilmesi için bireylere eşit davranılmaması mümkündür. Maddi eşitlik, fırsat ve kaynaklara erişimleri farklı olan iki bireye fırsat eşitliği sağlamaktadır.<sup>28</sup>

Maddi eşitlik anlayışında bireylerin farklı özellikleri göz önünde bulundurularak bireylere yönelik özel önlemler oluşturularak bireyler desteklenebilir ve böyle durumlarda devletin de sorumlulukları bulunmaktadır. Maddi eşitlik sağlamanın birden fazla yolu bulunmakta ve yargı yoluyla da farklı derecelerde maddi eşitliğin sağlanmasına yaklaşılmaktadır.<sup>29</sup>

#### D. Cinsiyet Eşitliği

Eşitlik kavramının öncelikli alanları arasında kadın erkek eşitliği veya bir başka ifade ile cinsiyet eşitliği gelmektedir.<sup>30</sup> Cinsiyet, bireylerin fizyolojik, genetik ve biyolojik olarak kadın ya da erkek olarak sahip oldukları özelliktir.<sup>31</sup> Kadın ve erkek arasında biyolojik temele dayanan farklılıkların yansımaya biyolojik cinsiyet, sosyokültürel olan farklılıkların yansımaya ise toplumsal cinsiyet denmektedir. Biyolojik cinsiyet doğuştan getirilen, öğrenilmeyen; toplumsal cinsiyet ise sonradan gelen, toplumsallaşmanın beraberinde getirdiği insanlar arasında öğrenilen farklılıklardır. Toplum tarafından kadın ve erkeklerden cinsiyetlerine uygun olarak atfedilen belirli rol ve davranış beklentileri bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolü anlamına gelen bu roller ile bireyler kimi zaman dezavantajlı konumda yer almaktadır.<sup>32</sup> Örneğin bu roller içerisinde kadınlar çalışma yaşamı, kamusal alan yerine ev içi yani özel alana uygun görülmektedir. Bu durum zaman içerisinde değişimlere uğrasa da kadına atfedilen bu gibi geleneksel roller sürdürülmektedir.<sup>33</sup> Kadın ve erkeğin toplum içerisindeki konumunu, davranışını belirleyen roller erkeklere politikacı, kamyon şoförü gibi meslek seçerken kadınlara ebe, terzi,

<sup>28</sup> Gül ve Karan, s.7.

<sup>29</sup>Oddyn Mjöll Arnardottir, Equality and Non Discrimination under the European Convention on Human Rights", MArtinus Nijhoff Publishers, 2003 s.21'den aktaran Tijen Dündar Sezer, "Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi", İzmir Barosu Dergisi, Sayı:120 s.137.

<sup>30</sup> Doğan Yenisey, ss.1-2.

<sup>31</sup> Sarp Üner, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayını, 2008 s. 6.

<sup>32</sup> Zehra Dökmen, **Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, 6.baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2015, ss.1-33.

<sup>33</sup> Semra Yılmaz, "Türkiye'deki Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri", **Sosyal Çalışma Dergisi**, Cilt:2 Sayı:2, 2018, s.64.

öğretmen gibi meslekleri yakıştırmaktadır. Ayrıca aktif, rasyonel olmaları beklenirken kadınlardan ise duygusal merhametli olmaları beklenmektedir.<sup>34</sup> Farklı cinsiyetlerde biyolojik özellikleri dışında toplum tarafından beklenen davranışların eşitlik içermediği görülmektedir. Toplumsal baskı toplumda yaşamını süren tüm bireyler üzerinde bulunmaktadır ancak cinsiyetlere göre eşitsizlikten en çok kadınlar etkilenmektedir.<sup>35</sup>

İnsan hakları her koşulda eşitlik fikrinin üzerine geliştirilmiştir. Bireyler arasında ayırım yapılmadan eşitliğin sağlanması insan haklarını kapsayan belgelerin özünde yer almıştır.<sup>36</sup> Cinsiyetler arasında eşitlik aynı zamanda temel insan hakları eşitlik ilkesi kapsamındadır.<sup>37</sup> Bu kapsamda üç yaklaşımdan söz edilebilmektedir. İlk yaklaşım kadını ve erkeği temelde aynı olarak ele alan yaklaşımdır. Bu yaklaşımda her koşulda iki cinsiyete aynı davranılmasını öngörmektedir.<sup>38</sup> Bu yaklaşım sonucunda meydana gelen eşitlik, şekli eşitlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat cinsiyetler arasında toplumsal ve biyolojik olarak farklılıklar bulunmaktadır.<sup>39</sup> İkinci yaklaşım kadın ve erkek arasındaki farklılıkları kabul etmektedir. Kadın ve erkeklerin farklı olan katkıları eşit olarak değerlendirilmelidir bakış açısını tanımaktadır. Bu sebeple farklı olanlara farklı davranılmasını yaklaşımı fiili eşitliğin sağlanmasında önemli bir adım olarak görülebilmektedir. Son yaklaşım ise toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümü aracılığıyla cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.<sup>40</sup>

Özellikle şekli eşitlik anlayışının gerçek eşitliği sağlayamaması sebebiyle farklı biçimlerde eşitliği sağlama amacıyla politikalar geliştirilmiştir. Fırsat eşitliği olarak da ele alınan bu politikalar ile dezavantajlı konumda bulunan gruplar için sonuçta eşitlik sağlama amacı bulunmaktadır. Ayırım yapmama ilkesi göz önünde bulundurularak çözüme ulaşılamayan sorunlar için kullanılan bu yöntemler kamusal

---

<sup>34</sup> Burcu Güdücü, “Biyolojik Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet”, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, (Ed. Dolunay Şenol ve Havva Eylem Kaya), Lisans Yayıncılık, 2018, s. 24.

<sup>35</sup> Sema Ulutürk Akman, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Toplumsal Baskı”, **Ekoist Journal of Econometrics and Statistics**, Sayı:35, 2021, s.88. <https://doi.org/10.26650/ekoist.2021.35.984568> (09.01.2023).

<sup>36</sup> Burcu Erdinç, “Kadın Erkek Eşitliği ve Yerel Yönetimler”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt: 30, 2017, s.128.

<sup>37</sup> Abdülkadir Kulu, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi”, **İş Yazıları Dergisi**, Sayı:1, 2015, s.107.

<sup>38</sup> Saniye Dedeoğlu, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:21, 2009, s.47.

<sup>39</sup> Kulu, s.107.

<sup>40</sup> Dedeoğlu, s.47.

ve özel alana ilişkin düzenlemeler içererek dezavantajlı gruplar için özel önlemler oluşturmaktadır. Böylelikle farklı gereksinime ihtiyaç duyan gruplar için eşitlikten konuşmak mümkün kılınacaktır.<sup>41</sup>

Dünyada birçok ülkede cinsiyet eşitliğinin sağlanmaması birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu sorun gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelere kıyasla daha az olsa da bu ülkelerde de cinsiyet eşitliği tam olarak sağlanamamıştır. Temel insan hakları çerçevesinde bireylerin maruz kaldığı ayrımcı tutumlar kabul edilemezdir.<sup>42</sup> Cinsiyet eşitsizliği temelde hukuki bir problem değil kültürel, ekonomik, sosyolojik, çalışma, bakım emeği, hizmet ve kaynaklara erişimde önemli bir sorun olarak kendini göstermektedir.<sup>43</sup> Örneğin kadına ve erkeğe uygun görülen cinsiyete dayalı iş bölümü sonucunda hem kadınlar hem de erkekler olumsuz yönde etkilenmişlerdir. Cinsiyete dayalı iş bölümü kadınlara içeride kalmaları evin, çocukların ve erkeğin bakımını sağlamaları rolünü, erkeklere ise ev dışında, ekonomik gelir sağlayıcı rolü uygun görmüştür. Kadınlar, bu roller sebebiyle meslek edinmelerine karşın ev içi sorumluluklarının asli sorumlulukları olması gerekçesi ile dışarıda çalışma alanları kısıtlanmış hatta bazı meslek ve pozisyonlar onlar için uygun görülmemiştir.<sup>44</sup> Türkiye’de kadınlar genel olarak düşük ücretli, vasıf gerektirmeyen, emek-yoğun, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışma yaşamında yer alabilen kadınlar ise meslek seçimi, işe kabul edilme, yükselme, ücret ve dolayısıyla sosyal güvenlik haklarından faydalanma gibi konularda cinsiyet eşitsizliğine maruz kalarak birçok zorluk ile mücadele etmektedir.

Sosyal sigorta sisteminin birincil hedeflerinden biri tüm bireylerin sosyal sigorta kapsamında yer almalarıdır. Fakat bazı gruplar gerek kişiler gerekse uygulamalar açısından sorunlar oluşabileceği sebebiyle sigortalı sayılmama durumu ile karşı karşıya kalmışlardır. Türkiye’de sosyal sigorta sistemi dışarısında tutulan kişiler 5510 sayılı Kanunun 6.maddesinde yer almaktadır. Bu maddede “*işverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eş*” ve “*ev hizmetlerinde çalışanlar*” ifadeleri yer almaktadır.

---

<sup>41</sup>Aysun Sayın, “Avrupa Birliği’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış”, **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, Cilt:2 Sayı:4, 2008, ss.2-4.

<sup>42</sup> Özge Özdemir, “Kadınlarda Eğitimin Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi Üzerindeki Etkisi: Türkiye İçin Bir Uygulama”, **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2021, s. 32.

<sup>43</sup>Doğan Yenisey, s.2.

<sup>44</sup>Şadiye Sucu ve Ahmet Keser, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Tehdidini Ulusal Ve Uluslararası Bağlamda Güvenikleştirme Girişimleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 2, 2022, s. 731.

<sup>45</sup> Buradan hareketle kadınların sosyal sigortalara erişiminin kısıtlayıcı olduğu görülmektedir. Aynı kanun içerisinde yer alan sigorta kolları içerisinde dul ve yetim aylığından faydalanma koşulları da kadın ve erkeğe yönelik farklı uygulamalar içermektedir. Erkek on sekiz yaşına kadar (yükseköğrenimine devam ediyorsa yirmi beş yaşına kadar) ölüm aylığından faydalanabiliyorken kadın evlenene kadar veya sigorta güvencesi olan işe başlayana kadar faydalanabilmektedir. Türkiye’de yer alan bu uygulamalar, eşitsizlik içermektedir. Özellikle kadınlar için anne ve eş olma üzerine kurulan düzenlemeler kadını istihdam gibi birçok alanda olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>46</sup>

## II. AYRIMCILIK KAVRAMI

### A. Kavramsal Olarak

Ayrım kelimesi, “*bir kimse veya nesnenin bir başkasıyla karıştırılmamasını sağlayan ayrılık, benzer şeyleri birbirinden ayıran özellik, başkalık, fark*” anlamlarına gelmektedir.<sup>47</sup> Anglo-amerikan kökenli, İngilizcesi “discrimination” olan ayrımcılık kelimesi “fark gözetme” ve “farklı davranış” anlamlarını taşımaktadır.<sup>48</sup>

Ayrımcılık, bir topluluk ya da topluluğun üyelerine yönelik önyargılar ile oluşan olumsuz tutum ve davranışların tamamını kapsayan bir süreçtir. Ayrımcılık oluşan olumsuz düşüncelerin yanında hoşlanmama, kaçınma, dışlama ve nefret duymayı da kapsayabilen olumsuz duyguları içinde barındıran davranışlara yol açabilmektedir.<sup>49</sup> Thompson’a göre ayrımcılık toplumda güçsüz olarak görülen kadın, engelli, yaşlı ve benzeri gruplara yönelik önyargılı, adaletli ve eşit olmayan bir biçimde davranmak olarak tanımlanmaktadır.<sup>50</sup> Hukuki olarak ayrım yapmak, bireyin herhangi bir özelliğinden ötürü keyfi ya da haklı gerekçe bulunmaksızın eylem veya karar alınması olarak açıklanabilmektedir.<sup>51</sup>

---

<sup>45</sup>Kulu, s.108.

<sup>46</sup> Sucu ve Keser, s.747.

<sup>47</sup> Türk Dil Kurumu Sözlükleri.

<sup>48</sup> Ağırbaşı, s.30.

<sup>49</sup> Melek Göregenli, “Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık” **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Der. Kenan Çayır Müge Ayan Ceyhan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012, s.21

<sup>50</sup> Neil Thompson, *Anti-Discriminatory Practice*, PALgrave aktaran Cankurtaran, Beydili, s.3.

<sup>51</sup> Tamara Hervey, *Justifications for Sex Discrimination in Employment*, Butterworth & CoPublishers Ltd, 1993, s. 27

Ayrımcılık sözcüğü bir ilke olarak düşünüldüğünde hukuk dışı farklı bir tutumu ya da davranışı tanımlamaktadır.<sup>52</sup> Farklı olan davranışın, hukuk dışı olmasından anlaşılmak istenen prensip söz konusu olan davranışın haksızlık ögesi içerisinde barındırıyor oluşudur. Bir diğer tanımla keyfi davranma ya da nesnel olmama durumunu içeren davranış, haksızlık ögesi taşımakta ve ayrımcılık içermektedir.<sup>53</sup>

Ayrımcılık doğrudan, dolaylı ya da başka biçimleriyle sadece belirli bir grubun korunması bağlamında değil tüm hak özneleri için insan haklarından eşit biçimde faydalanmanın önünde engel teşkil eden en eski ve yaygın ihlaller arasında bulunmaktadır. Ayrımcılığın, eşitliğin sağlanmasının önünde de engel teşkil ettiği bilinmektedir. İnsanlar ırk, renk, cinsiyet, etkin köken gibi doğuştan getirdikleri özellikler ya da din, inanç, felsefi görüş, annelik gibi sonradan kazandıkları özellikleri ya da konumları sebebiyle olumsuz davranışlara maruz kalmakta dolayısıyla hak ihlalleri doğmaktadır. Bu durum insan onurunu zedeleyici nitelik barındırmaktadır.<sup>54</sup>

Ayrımcılık günlük yaşamda farklı alanlarda rastlanılan bir olgu olma niteliği taşımaktadır. Örneğin cinsiyet, yaş, etnik köken gibi konular sebebiyle iş başvurularının olumsuz sonuçlanması, fiziksel durumu sebebiyle eğitim hayatından daha az faydalanması, cinsel tercihi sebebiyle toplum tarafından dışlanması biçimlerinde günlük pratiklerde ayrımcılık yaşanmaktadır.<sup>55</sup> Bir diğer örnek ise kadına yönelik şiddettir. Şiddet ve ayrımcılık birbirini beslemektedir. Kadınlar cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıkça şiddete daha açık hale gelmekte ve bu durum tam tersi de biçiminde gelişebilmektedir.<sup>56</sup>

Ayrımcılığa uğrayan ya da uğraması mümkün olan kişilerin maruz kalabileceği zorluklar sebebiyle kişilerin korunması gereksinimi doğmuş bu nedenle de ulusal ve uluslararası belgelerde ayrımcılık bağlamında düzenlemeler yapılmıştır.<sup>57</sup> Ülkemizin

---

<sup>52</sup> Ağırbaşı, s.33.

<sup>53</sup> Bahar Konuk, “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, Sayı:8, 2013, s.1729.

<sup>54</sup> Mesut Gülmez, “İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye”, **Belediye-İş Yayınları**, Ankara, 2009 ss.3-5.

<sup>55</sup> Mehtap Erdoğan ve Celalettin Vatandaş, “Bireysel ve Toplumsal Dışlanma Pratiği: Önyargı ve Ayrımcılık”, **İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2020 s.480.

<sup>56</sup> Nisan Kuyucu, “Kadınların Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Önünde Adalete Erişim Sorunu: Mahkeme Kararlarında Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Kadına Yönelik Şiddet” **Fe Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2015, s.62.

<sup>57</sup> Bahar Konuk Sommer ve Sinan Sürücü, Çoklu Temelde Ayrımcılık yasağı, **Legal Hukuk Dergisi**, Cilt:17, Sayı:203, 2019 s.4612.

imzacısı olduğu ve ayrımcılığı önleme amacıyla birçok antlaşma bulunmaktadır. Bunlar arasında Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi yer almaktadır.

Avrupa Konseyi tarafından ayrımcılığa yönelik hukuksal normların oluşmasında önemli adımlardan biri olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ayrımcılığa ilişkin 14.madde bulunmaktadır.<sup>58</sup> Bu maddenin yapılan hukuki düzenlemeler ile son hali “*Bu Sözleşme’ de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır*” şeklinde yer almaktadır. Ancak bu sözleşmede yer alan bu madde genel eşitlik ilkesini değil sözleşme kapsamındaki haklar bağlamında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ancak bu durumun yaratabileceği sorunları önleme amacıyla genel ayrımcılık yasağına ilişkin 12 Numaralı Ek Protokol kabul edilmiştir.<sup>59</sup> İmzalanan bir diğer uluslararası sözleşme ise Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’dir. Birleşmiş Milletler tarafından eşitliğe ve ayrımcılığa karşı hazırlanan bu sözleşme diğer imzalanan birçok sözleşmede eşitlik ve ayrımcılık yasağı vurgulanmış olsa da kadınlara karşı uygulanan ayrımcılığın son bulmaması sebebiyle hazırlanmıştır. Sözleşmede kadınlara karşı ayrımcılık ifadesinden, kadınların medeni durumları göz önünde bulundurulmadan ve kadın ile erkek eşitliğini temelinde bakış açısıyla hazırlanmıştır. Bu açıdan bu kavramdan kastedilen kadınların siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve diğer alanlardaki insan haklarının temel özgürlükler çerçevesinde kullanılmasını ve haklarından faydalanmalarına engel olan, haklarını ortadan kaldıran ya da bu gayeyle faaliyet gösteren ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, dışlama ya da kısıtlama anlamına gelmektedir. Taraf devletler, kadınların erkekler ile eşit haklardan faydalanabilmesini ve bu hakları kullanabilmesini garanti altına alma amacıyla kendi ulusal hukuk düzenlemelerinde uygun önlem alacaktır. Bu önlemler içerisinde kadınların sosyal güvenlik hakkı da dâhildir.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup>Mutlay, s.54.

<sup>59</sup>Tuaç, Değerlendirme, ss.25-29.

<sup>60</sup>Mutlay, ss.103-104.

Türkiye Anayasasının 10.maddesinde yer alan “Kanun Önünde Eşitlik” başlığı ayrımcılığın yasak olduğunu vurgulamaktadır. Yine Anayasanın 68.maddesinde siyasi partilerin tüzük ve programları ile eylemlerinde, 70.maddede de kamu hizmetlerinde yer alma hakkı bağlamında ayrımcılık yasaklanmıştır.<sup>61</sup>

## **B. Ayrımcılık Çeşitleri**

### **1. Doğrudan Ayrımcılık**

Doğrudan ayrımcılık ilk defa 2000 tarihli Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair Avrupa Konseyi Direktifinde tanımlanmıştır. Doğrudan ayrımcılık, *“bir kişiye, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur”* biçiminde tanımlanmıştır. Doğrudan ayrımcılık, birey ya da grubun ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden herhangi biri sebebiyle hak ve özgürlüklerden aynı ya da benzer koşullarda bulunan diğer bireylerle eşit biçimde faydalanmasını ve/veya kullanmasını zorlaştırma, engelleme girişimini içerisinde barındıran davranışlardır.<sup>62</sup>

Bir davranışın doğrudan ayrımcılık içerip içermemesi ancak somut bir olay ile değerlendirilebilmektedir. Bireyin kendisiyle aynı koşullarda ya da benzer özellikleri barındıran bireylere kıyasla olumsuz davranışlara maruz kalması durumunda doğrudan ayrımcılıktan söz edilebilmektedir.<sup>63</sup> Doğrudan ayrımcılığın tespit edilebilmesi için ayrımcılık yaşayan kişinin bulunduğu durum ile karşılaştırılacağı durumun aynı veya benzer olması gerekmektedir. Burada karşılaştırma büyük önem taşımaktadır. Ayrıca ayrımcılığın haklı gerekçesi bulunup bulunmaması durumu da doğrudan ayrımcılık unsuru sayılmaktadır.<sup>64</sup> Bir kişinin ya da bir grubun oluşturulan hukuki düzenlemeler içerisine alınmaması ya da dışarısında tutulması durumunda da doğrudan ayrımcılık

<sup>61</sup>Konuk Sommer ve Sürücü, s.4613.

<sup>62</sup> Gül ve Karan, s.14.

<sup>63</sup> Konuk Sommer ve Sürücü, s.4611.

<sup>64</sup>Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Rehberi, Uluslararası Pireis **Kültür Ajansı**, Ankara, 2022, s.22.

söz konusu olmaktadır. <sup>65</sup>Doğrudan ayrımcılık, şekli eşitlik anlayışının bir ifadesi olarak kabul edilebilmektedir. <sup>66</sup>

Doğrudan ayrımcılığa aynı konumda çalışan kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmesi örnek gösterilebilmektedir. <sup>67</sup> Kadına yüklenen ev içi roller sebebiyle çalışma yaşamında aktif olamayacağı düşüncesi ile iş ilanlarında erkek çalışan aranması da doğrudan ayrımcılık örneğidir. <sup>68</sup>

## 2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık kavramının ortaya çıkışını ve gelişimini Avrupa Birliği düzenlemeleri ve Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) görüşleri sağlamıştır. ABAD'ın *Jenkins* kararında dolaylı ayrımcılık ilk defa gündeme gelerek ortaya konulmuştur. *Jenkins* davası, bir iş yerinde tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanların saat ücretlerinin farklı olmasına yönelik açılan davadır. Ücret farklılığı, ekonomik bağlamda değerlendirildiğinde haklı nedenler gösterilememesi ve kısmi süreli çalışanların tamamen yakınının kadın olması sebebiyle ayrımcılık barındıran bir uygulama olduğunu ortaya koymuştur. ABAD, açıkça belirlenen bir özelliğe dayalı olmayan, öngörülen koşulların veya uygulamanın özellikle bir grubu olumsuz etkilemesi ve haklı gerekçe bulunmaması durumunda sonuçları bakımından ayrımcılık olduğu kararını vermiştir.

Dolaylı ayrımcılık her birey için aynı biçimde ve görünüşte, nötr kabul edilen uygulama, tedbir veya kuralın olumsuz sonuç ortaya çıkarması ya da olumsuz sonuç doğurma ihtimalinin olmasıdır. <sup>69</sup>Dolaylı ayrımcılık 97/80 sayılı Yönerge 'de ilk defa şu şekilde tanımlanmıştır: “...açıkça tarafsız bir hükmün, kriterin veya uygulamanın bir cinsin büyük bir bölümünü olumsuz etkilemesidir...” <sup>70</sup> Dolaylı ayrımcılık yalnızca farklı davranış değil herkes için geçerli, objektif kabul edilen fakat bazı kişi ya da gruplar için diğerlerinden farklı olumsuz sonuç oluşturan yasal düzenleme, tedbir ve

---

<sup>65</sup>Ulaş Karan, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Cilt:32, 2015 s.241.

<sup>66</sup>Konuk Sommer ve Sürücü, s.4619.

<sup>67</sup>Özlem Cankurtaran ve Eda Beydili Ayrımcılık Karşıtı Sosyal Hizmet Uygulamasının Gerekliliği Üzerine, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt:27, Sayı:1, 2016, s.5.

<sup>68</sup>Süheyla Erikli, “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2020, s.44

<sup>69</sup> Konuk Sommer ve Sürücü, s.4619.

<sup>70</sup>Mutlay, s.30.

uygulama olarak tanımlanabilmektedir. Dolaylı ayrımcılık içerisinde farklı davranma haricinde eşit davranışların da olumsuz sonuçlar ortaya çıkartabileceği göz önüne alınmakta kısacası davranışların sonuçları da dikkate alınmaktadır.<sup>71</sup>

Dolaylı ayrımcılığa şu örnek gösterilebilir; Bir iş ilanında aranan nitelikler arasında “seyahat engeli olmayan” koşulu yer almaktadır. Eğer yapılacak olan iş şehir içinde ya da dışında pazarlama yapılan ve sürekli aktif olarak seyahat edecek bir personel gerekliliği ise burada dolaylı ayrımcılık yoktur. Ancak eğer yapılacak olan işin büyük çoğunluğu masa başında geçecek ve yılda bir ya da iki defa şehir içi ve/veya dışı seyahat etmeyi gerektirecek ise yani seyahat etmek işin birincil aranan özelliği değilse bu nitelik özellikle engelli ve kadın gruplarını işe başvurmalarının önünde engel teşkil edebileceği gerekçesiyle dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirilebilmektedir.<sup>72</sup>

### 3. Pozitif Ayrımcılık

Amerika Birleşik Devletleri’nde kadınlara ve azınlık grupların maruz kaldığı eşitsizliği önlemek ve o sürece kadar gelişen mağduriyetleri gidermek amacıyla ortaya çıkan İngilizce ’de “etkin önlemler” diğer ifadelerle olumlu eylem ya da olumlu aksiyon kavramı Fransızlar tarafından “Pozitif ayrımcılık” olarak ele alınmıştır.<sup>73</sup> Pozitif ayrımcılık, birey ya da grubun geçmişte maruz kaldığı ayrımcılık etkilerini azaltmak amacıyla uygulamaları makul düzeyde düzenlemek, olumlu davranmak anlamına gelmektedir.<sup>74</sup> Pozitif ayrımcılık, toplumdaki bireyler ile eşit bir biçimde yaşamadığı görülen belirle grupların birtakım ayrıcalıklar gösterilerek desteklenmesidir.<sup>75</sup> Bir diğer tanıma göre pozitif ayrımcılık toplumda dezavantajlı konumda yer alan grupların mevcut konumunun aksini gerçekleştirmek için geliştirilen politika, strateji ve uygulamalardır. Hukuksal anlamda pozitif ayrımcılık eşitlik ilkesinin istinası, eşitliğin farklı bir görünümü olarak değerlendirilebilmektedir.

<sup>71</sup> Gül ve Karan, s.15.

<sup>72</sup>İdil Işıl Gül, “Hukukta Ayrımcılık Yasağı”, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**(Der. Kenan Çayır Müge Ayan Ceyhan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2012, ss.124-125.

<sup>73</sup>Gounghee Moon, Pozitif Ayrımcılık, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009 s. 1

<sup>74</sup> Eşitlik Ve İnsan Hakları Komisyonu, Terimler Sözlüğü, Pozitif Ayrımcılık, <https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms> (21.10.2022)

<sup>75</sup>Türk Dil Kurumu Sözlükleri.

Uluslararası hukuk metinlerinde pozitif ayrımcılığa sıklıkla rastlanmaktadır.<sup>76</sup> Olumlu eylem olarak da adlandırılabilen pozitif ayrımcılık da amaç fiili eşitliği sağlamaktır.<sup>77</sup>

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için oluşturulan uygulamaların artması ve çeşitlenmesinde İkinci Dalga feminist hareketin büyük etkisi olmuştur. 1975 “Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı’nın ilan edilmesi sonrasında politikalar hız kazanmış ve cinsiyet eşitliğini temele alan sözleşme olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi bu dönemde kabul edilmiştir.<sup>78</sup>

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi’nin 4. maddesinde, “Kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için Taraf Devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler” pozitif ayrımcılık bağlamında ele alınabilmektedir.<sup>79</sup> Ayrıca Anayasanın 10. maddesinde yer alan “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*” ibaresi de pozitif ayrımcılık amacıyla alınabilecek tedbirlerin eşitliğe aykırı olmadığına atıf yapmaktadır.

Ayrımcılığa maruz kalan grubun fırsatlardan eşit biçimde faydalanabilmesi için oluşturulan uygulamalar kısacası pozitif ayrımcılık olarak hedef gruba kota ayrılması, yer ayrılması, sosyal yardım, danışmanlık hizmeti sağlanması ve gruplara yönelik eğitim programları geliştirilmesi örnek gösterilebilmektedir.<sup>80</sup>

### III. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

#### A. Kavramsal Olarak

Bireyler tarafından sosyal güvenliğe duyulan gereksinim insanlık tarihinde geçmiş yıllara kadar uzanmaktadır. Sosyal güvenlik, aile içi yardımlaşmadan

<sup>76</sup>Kasım Akbaş ve İlker Gökhan Şen, “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama Ve Toplumsal Algılar”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:13, 2013,ss.167-170.

<sup>77</sup>Gül, s.142.

<sup>78</sup>Ece Öztam, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Olumlu Ayrımcılık”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 59, No:1, 2004, ss.208-209.

<sup>79</sup>Akbaş ve Şen, ss.168-170.

<sup>80</sup>Duru Şahyar Akdemir, “Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve “Pozitif Ayrımcılık””, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt:3, Sayı:4, 2014, s.896.

başlayarak Ortaçağ'da mesleki dayanışmaya değin uzun bir süreç yaşanmıştır.<sup>81</sup> Sosyal güvenlik, sosyal politika uygulamaları ve bireylerin karşılaşılabileceği tehlikeler sebebiyle ortaya çıkan bir olgudur. İnsanlar yaşamsal deneyimler neticesinde kimi zaman fiziksel kimi zaman ise ruhsal birçok risk ve tehlike ile yüzleşmektedir. Sosyal destek mekanizması olarak aile, bireysel tasarruf, dinsel destekler ve çevresel dayanışma gibi yöntemler ile sosyal güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır. Zaman içerisinde değişime uğrayan sosyalizasyon sonucu bu destek mekanizmalarının etkisi azalmıştır. Bu sebeple bireylerin kendilerini, ailelerini ve çevrelerini koruma talebinden sosyal güvenlik kavramı ortaya çıkmıştır.<sup>82</sup>

Bireylerin eski ve derin olan ihtiyacının somut göstergesi olan sosyal güvenlik, gelecekte emin olma isteğidir.<sup>83</sup> Özellikle doğanın ve ekonomik yaşamın bireylerin önüne çıkartacağı tehlikelere karşı güvenlik duygusu hissetme gereksinimini sosyal güvenliğin ortaya çıkışına sebep olmuştur. Yaşam riskleri olarak nitelendirilen hastalık, sakatlık, yaşlılık vb. durumlar bireyleri olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle sosyal güvenlik evrensel bir ilke haline gelmiş, herhangi bir risk ile karşılaşan bireylere asgari düzeyde koruma sağlama anlamı da taşımaktadır.<sup>84</sup> Birey, devlet ve ilim oluşabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmaya yönelik çabalar göstermektedir. Fakat tüm çabalara rağmen yaşlılık, ölüm gibi durumlar ortadan kaldırılamaz ancak geciktirilebilir durumlardır. Tehlikelerden tamamıyla kurtulamayan insanlık, oluşması muhtemel zararları azaltmanın yolunu sosyal güvenlik ile bulmuştur.<sup>85</sup>

Sosyal güvenlik dar ve geniş anlamda tanımlara sahiptir. Geniş anlamda sosyal güvenlik gerekçe aranmaksızın yoksulluk ve muhtaçlık oluşturması muhtemel durumlarda bireyleri kesin olarak koruma anlamına gelmektedir. Bu açıdan sosyal politika ile benzeşmektedir.<sup>86</sup> Sosyal güvenlik, sosyal riskler nedeniyle kazancı ve geliri azalmış ya da kaybetmiş bireylerin muhtaç durumuna gelmesini önleme amacı

---

<sup>81</sup> Özkan Bilgili, **Sosyal Güvenlik Kılavuzu**, İzmir Serbest Muhasebeci Mali müşavirler Odası Yayın No:52, İzmir, 2006, s.32.

<sup>82</sup> Mehmet Bulut, "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye'de Durum", **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 3, 2011, s.59.

<sup>83</sup> Özdemir Özok, "Sosyal Güvenlik", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:53, 2009, s.31. s.31-34.

<sup>84</sup> Ali Güzel ve diğerleri, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 14. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2014, ss.1-2.

<sup>85</sup> Abdurrahman Ayhan, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2012 s.43.

<sup>86</sup> Sevgi Işık Erol, "Sosyal Güvenlik Sistemi: sosyal Sigorta, Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Bileşenleri Bağlamında", **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 23, 2019, s.2.

taşıyan temel ihtiyaçların karşılanmasını sağlayan bir sistemdir. Sosyal güvenlik bireylerin sahip olduğu vazgeçilmez bir haktır. Bu sebeple devletlerin bunu sağlaması bağlamında devletler için bir ödevdir.<sup>87</sup>

Dar anlamda sosyal güvenlik ise gelire bakılmaksızın bireylerin karşılaşılabileceği tehlikelere karşı ekonomik güvence sağlanmasıdır.<sup>88</sup> Bu nedenle oluşturulan sosyal güvenlik politikalarının amacı kişilerin üzerindeki ekonomik, sosyal ve biyolojik tehlikelerin olumsuz yansımalarını gidermektir.<sup>89</sup>

Sosyal güvenliğin kapsamına ve içeriğine ilişkin ilk düzenli çalışma 1944 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında yapılmıştır. Bu konferansta sosyal güvenliğin hangi tehlikelere karşı sağlanacağı tespit edilmiştir.<sup>90</sup> 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde sosyal güvenlik kavramı 25.maddede yer almaktadır. Burada her bireyin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesinden bağımsız olarak maruz kalacağı risklere karşı güven içerisinde olması ve kendisi ve ailesi için beslenme, barınma, tıbbi bakım ve gerekli sosyal hizmetlerden faydalanmasının gerekliliği ifadeleri ile yer almaktadır. Ayrıca bildirgenin 22.maddesinde *“Her bireyin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır...”* ifadesi de bulunmaktadır. Sosyal güvenliği kapsayan 22. ve 25. maddeler özellikle bildirgenin 2. ve 7. maddeleri ile birlikte ele alındığında her bireyin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal görüş ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin sosyal güvenlik hakkını güvence altına alan yasal düzenlemeler bağlamında eşit olarak faydalanabileceği sonucu çıkartılabilmektedir.<sup>91</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesinde sosyal güvenlik kavramı en kapsamlı biçimde ele alınmıştır. Sosyal güvenliği kurumsallaştıran ve uluslararası olarak etkisini arttıran düzenlemeler içerisinde Avrupa Sosyal Şartı yer almaktadır.<sup>92</sup> Uluslararası düzenlemeler içerisinde yer alan Avrupa Sosyal Şartı, ekonomik ve sosyal

---

<sup>87</sup>Topgöl, Kadının Durumu, s.302.

<sup>88</sup>Hasan Şenocak, “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:56, 2009, s.413.

<sup>89</sup>Yüksel Akkaya, “Sosyal Güvenlik Tarihi Üzerine Notlar”, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Cilt:15, Sayı:2, 2000,s.82.

<sup>90</sup>Akkaya, s.82.

<sup>91</sup>Mutlay, s.100.

<sup>92</sup> İrfan Türkoğlu, “Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik”, **Akademik İncelemeler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, 2013, ss.282-283.

haklar çerçevesinde sağlının korunması, sosyal güvenlik, sosyal ve tıbbi yardım, sosyal refah hizmetlerinde yararlanma gibi birçok hakkı koruma altına almıştır.<sup>93</sup>

Sosyal güvenlik bir hak olarak devlete pozitif eylemde bulunma ödevini atfeden bir sosyal haktır. Devlet bu açıdan sosyal güvenliği sağlama ve bireylerin bundan faydalanıp faydalanamamasına ve vatandaşlık şartı aranmaksızın bireylere bu hakkı sağlama yükümlülüğüne sahiptir. Bu sebeple sosyal güvenliğe ilişkin sistem oluşturmasını sağlamalıdır.<sup>94</sup>Sosyal güvenliği yaşama geçirme amacıyla oluşturulan sistemler yaşlılık, iş görmezlik, dul ve yetim programı, sağlık sigortası, işsizlik sigortası, çocuk ve aile yardımı, iş kazası tazminatları, kamu yardımları olarak sıralanabilmektedir. Kapitalizmin beraberinde getirdiği sosyal dengesizlik, eşitsizlik ve bunalımlara karşı emekçi sınıfının gösterdiği tepkiler ile bedeller ödenerek kazanılmıştır. Bu gelişmeler ile sosyal devlet anlayışı güçlenmiş ve kurumsallaşma başlamıştır.<sup>95</sup>

Bireylerin yaşamlarını etkileyebilecek sosyal riskler farklı biçimler ile ortaya çıkmaktadır. Risklerin sınıflarını belirlemek aynı zamanda sosyal güvenliğinde kapsamını belirlemek olacaktır. Günümüz sosyal güvenlik sistemleri bireyin yaşamını olumsuz anlamda etkileyebilecek tüm riskleri değil, bireyin ekonomik güvencesini ilk anda bozabilecek sosyal riskleri ele almaktadır. Fizyolojik (hastalık, sakatlık, yaşlılık), sosyoekonomik (işsizlik) ve mesleksel (iş kazaları ve meslek hastalıkları) nitelikli sosyal risklere karşı güvence oluşturmuştur. Böylelikle sosyal güvenliğin alanı daralmış olmaktadır.<sup>96</sup>

Modern sosyal güvenlik anlayışı akılcı olmanın yanı sıra insanca duyguları yansıtan ve toplumun tamamını ele alan sistemi kapsamaktadır. Başta Batı ülkelerinde olmak üzere ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal güvenliğin asgari düzeyde sağlanması için her türlü önlem alınmış ve oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmayı amaçlayan sistemler kurulmuştur.<sup>97</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 60.maddesinde *“Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği*

<sup>93</sup> Nuray Gökçek Karaca, “Uluslararası İlke ve Standartlar Bağlamında Yaşlı Hakları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, 2019, s.261.

<sup>94</sup> Ertuğrul Yuvalı, “Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik Kavramı”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:11, 2020, s.67.

<sup>95</sup> Özok, s.32.

<sup>96</sup> Güzel ve diğerleri, s.9.

<sup>97</sup> Ayhan, s.44.

*sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmü yer almaktadır.*

Sosyal güvenlik birçok ülkede üç temel yöntem ile ilerlemektedir. Bunlar sosyal sigorta, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetlerdir. Uygulamalarda bu üç yöntem karma biçimde uygulanmaktadır. Sosyal sigorta kişilerin prim ödeme biçimiyle sisteme dahil olmalarını esas almaktadır. Sosyal yardımlar ve sosyal hizmetlerin finansmanı ise kişilerin bireylerin katkısı bulunmaksızın gönüllü kuruluş ve devlet bütçesi ile sağlanan sistemdir. Bu kapsama dahil olacak bireylerde ekonomik olarak muhtaç konumda olma şartı aranmaktadır. Sosyal yardımda parasal edim, sosyal hizmette ise hizmet edimi daha fazla yer almaktadır. Bu bağlamda sosyal sigortalara primli sistem, sosyal yardım ve sosyal hizmetlere ise primsiz sistem adı verilmektedir.

98

## **B. Sosyal Sigorta**

Sosyal sigorta kavramı zaman zaman sosyal güvenlik kavramı ile karıştırılan bir kavram olmuştur. Sosyal sigorta kavramı özellikle kapsadığı kişi ve riskler bakımından sosyal güvenlikle farklılaşmaktadır. Sosyal sigorta, toplumda belirli sayıda kişilere ve belirli sayıda tehlikelere karşı güvence sağlanması olarak tanımlanabilirken sosyal güvenlik, toplumdaki tüm bireylere ve tüm tehlikelere karşı güvence sağlamayı kapsamaktadır.<sup>99</sup>

Geniş tanımı ile sosyal sigorta, sosyal güvenlik sağlama aracını, karşılıklı yardım düşüncesine dayanarak öngörülebilecek tehlikelerin teşkilatlı olarak bir çoğunluğa sağlama yoluyla yerine getirmektir. Dar anlamda tanımı ise bir iş yerine bağlı olarak çalışan bireylerin işgücünü meydana gelebilecek tehlikelere karşı koruma gayesiyle sağlanan sosyal güvenlik aracıdır.<sup>100</sup>

Sosyal sigorta, en yaygın ve gelişmiş sosyal güvenlik teknikleri arasında yer almaktadır.<sup>101</sup> Sosyal sigorta kavramı sigorta tekniği ile işleyen sosyal hukuk aracı

<sup>98</sup> Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Sosyal Güvenlik Kurumu ve Sosyal Güvenlik Sistemi**, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, 2019, s.9.

<sup>99</sup> Muzaffer Koç, “Sosyal Güvenliğin Kökeni”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, 2004, s.2. <http://www.isguc.org/?cilt=6&id=217&p=makale&sayi=2&yil=2004>

<sup>100</sup> Adil İzveren, **İş Hukuku**, Doğu Matbaası, Ankara, 1974, s. 161’den aktaran Hüseyin İleri, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik sisteminin Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 1998, s.166.

<sup>101</sup> Kerim Anadolu, “Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası”, Selçuk Üniversitesi **Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı:3-4, 2003, s.48.

olarak da tanımlanabilmektedir. Özel sigorta ile ortak özellikleri olmasına karşın sosyal niteliği ile onunla ayrılmaktadır.<sup>102</sup>

Sigorta kavramı bireylerin yaşamlarında karşılaşılabileceği zarar ve masrafa sebep olabilecek olaylara sosyal ve ekonomik açıdan tedbir alma ihtiyaçlarından meydana gelmiştir. Bu açıdan sigorta aslında geleceği güvence altına alma gereksinimini karşılama amacıyla kullanılan bir tekniktir. Gelişmesi ise Sanayi Devrimi ile beraber İngiltere’de başlamıştır.

Sanayileşmenin hızlı olarak ilerlediği Almanya’da 1870-1871 harbi sonrasında 1874 ekonomik krizi ile fabrikalar kapanmış ve işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır. İşsizlik sebebiyle gelirlerini kaybeden işçiler Alman İşçiler Sendikası çatısında toplanarak Sosyal Demokrat Parti seçimlerini desteklemişlerdir. Dönemin Şansölyesi Otto Von Bismarck ekonomistleri toplayarak toplumda mevcut olan ekonomik düzensizliği düzenleyecek araçlara değinmiştir. Yapılan toplantılarda bazı sosyal riskler için devlet gelirinden sosyal reformlar ile işçilere yeniden dağılım sağlayacak program gerçekleştirme düşüncesi ortaya çıkmıştır. Hazırlanan program ile işçilerin gelirlerinin korunması hedeflenmiş ve bunun için zorunlu sosyal sigorta sistemi oluşturulması önerilmiştir. Dönem içerisinde hazırlanan hastalık sigortası, iş kazası sigortası, yaşlılık sigortası kanunları kabul edilmiş ve sosyal sigorta dünyada ilk defa Almanya’da söz konusu olmuştur. Almanya’da başlayan bu düzenleme kısa zamanda Avrupa’da bulunan diğer ülkelere de yayılmıştır.<sup>103</sup>

Türkiye’de sosyal sigortanın temel finansmanı ise prim sistemidir.<sup>104</sup> Sosyal sigortalar, bireyleri süreç içerisinde tanımı ve kapsamı değişebilen risklere karşı koruyan, finansmana katkı ve katılımın mecburi olduğu prime dayalı programdır.<sup>105</sup> Primli sosyal güvenlik rejimi olan sosyal sigortaların en önemli özelliklerinde biri ilgililerin katkısının mecburi olmasıdır. Bu sebeple işçi, işveren ve devlet mali anlamda iş birliği içerisinde.<sup>106</sup>

Türk sosyal güvenlik sistemi toplumun farklı gruplarına yönelik, yaptıkları ekonomik faaliyet türüne göre farklı sınıflara bölmekte ve her sınıf için farklı bir

---

<sup>102</sup> Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, 2021, s.1.

<sup>103</sup> Ayhan, s. 46.

<sup>104</sup> Anadolu, s.48.

<sup>105</sup> Işık Erol, s. 2

<sup>106</sup> Işık Erol, s. 5.

kurumsal yapı ve sigorta ilişkisi tanımlanmaktadır.<sup>107</sup> Türk sosyal sigorta sistemi 2006 yılına kadar temel üç kurumda sağlanmaktaydı. İş sözleşmesi koşuluyla çalışanlar bağlamında Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı (SGK), bağımsız çalışanlar bağlamında Bağ-Kur ve kamu çalışanları bağlamında ise T.C. Emekli Sandığı olmuştur. Her kurumun kendi kapsamına aldığı sigortalılık ilişkisini düzenleyen kanunlar da farklılaşmaktaydı. Bu doğrultuda iş sözleşmesine göre çalışanlar 506 sayılı Kanuna<sup>108</sup>, bağımsız çalışanlar 1479 sayılı Kanuna<sup>109</sup> ve kamuda çalışanlar ise 5434 sayılı Kanuna<sup>110</sup> tabiydi. 2006 yılında sosyal sigorta ilişkisini kapsayan yeni bir düzenleme gelmiştir. 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Kanun Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası<sup>111</sup> yürürlüğe girmiştir.<sup>112</sup>

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

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiş olup, 16.06.2006 tarihinde ise Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun *“sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenleme”* yi amaçlamaktadır.

5510 sayılı Kanun sosyal sigortalardan ve genel sağlık sigortalarından faydalanacak bireyleri, işverenleri, hizmet sunucuları, kanun kapsamında uygulayıcı konumunda bulunan gerçek kişiler ile tüm özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliğe sahip olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsamaktadır. Mevzuat uygulayıcı olarak başlıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Sosyal Güvenlik Kurumu içerisinde yer almaktadır. 5510 sayılı Kanun içerisinde sigortalar kısa ve uzun vadeli sigortala olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Kısa vadeli sigorta kolları iş kazası ve meslek

<sup>107</sup>Mehmet Halis Karaman, “5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi”, **Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, 2014, s.875.

<sup>108</sup> Resmi Gazete, Tarihi: 29.30.31.07.1964, Sayı:11766-11779.

<sup>109</sup> Resmi Gazete, Tarihi: 14.09.1971, Sayı:13956.

<sup>110</sup> Resmi Gazete, Tarihi: 17.06.1949, Sayı:7235

<sup>111</sup> Resmi Gazete, Tarihi: 16.06.2006, Sayı:26200.

<sup>112</sup>Karaman, s.876.

hastalığı, hastalık ve analık sigortası kolu; uzun vadeli sigorta kolları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kolu olarak belirlenmiştir. Kanun ana madde, ek madde ve geçici maddelerden oluşmaktadır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN CİNSİYET EŞİTLİĞİ

#### I. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI

Kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasını kapsamaktadır.

##### A. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

##### 1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımı

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından iş kazası “*belirli bir zarar ya da yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay*” olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ise iş kazasını “*önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makine, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay*” olarak ifade etmiştir.<sup>113</sup>

İş kazası “*Sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay*” olarak tanımlanabilmektedir.<sup>114</sup>

Türkiye’de ise iş kazası kavramına ilk defa 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanununda<sup>115</sup> yer verilmiştir. Ardından 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş kazası kavramı daha kapsamlı açıklanmıştır. Günümüzde ise son düzenlemeler ile yürürlüğe 5510 sayılı SSGSS Kanunu girmiş ve iş kazası kavramı meslek hastalığıyla birlikte “*Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri*” başlığı altında ele alınmıştır. 5510 sayılı Kanunun 13.maddesinde “*İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması*” başlığı bulunmaktadır. Ancak kanunun devamında iş kazası kavramının tanımı yapılmamış

<sup>113</sup> Merve Marmara Coşan, **Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Kavramı Ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017, s.7.

<sup>114</sup> Güzelve diğerleri, s.398.

<sup>115</sup> Resmi Gazete, Tarihi: 07.07.1945, Sayı:6051.

hangi durum ve koşulların iş kazası olarak nitelendirilebileceği açıklanmıştır.<sup>116</sup> 5510 sayılı Kanuna göre “İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’n (İSGK) 3.maddesinde yer alan tanımlarda iş kazası kavramı tanımlanmıştır. Ancak 5510 sayılı Kanunda yer alan pozitif düzenleme ve içtihatlar ile örtüştüğü söylenememektedir. Örneğin İSGK’nın iş kazası tanımında “iş yerinde ve işin yürütümü nedeniyle...” ibaresi yer almaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanunun 13.maddesinde iş kazası olarak “...görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle...” ifadesi bulunmaktadır. İş kazası, 5510 sayılı Kanunda 6331 sayılı kanuna kıyasla daha kapsayıcı ve üst genel bir tanıma yer vermektedir.<sup>117</sup>

Meslek hastalığının tanımından önce meslek kavramının tanımlanması gerekmektedir. Meslek kavramı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin 5.maddesinde “iş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte... çalışmakta olanların yapmakta olduğu iş” olarak tanımlanmıştır.<sup>118</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü ve diğer kaynaklarda meslek hastalıklarını; insan vücudunun zararlı bir madde ile karşılaşması sonucu, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin

---

<sup>116</sup>Mutlay, ss.175-176.

<sup>117</sup>Güzel ve diğerleri, s.397.

<sup>118</sup>Sözer, s.351.

bulunduğu hastalıklar grubu olarak tanımlamıştır.<sup>119</sup>

Meslek hastalığı, mesleki olarak bir işin devamlı yapılması ya da bazı işlerde sürekli çalışma ile birlikte bu işlerin bireyin üzerinde doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açması olarak tanımlanabilmektedir.<sup>120</sup> Meslek hastalığının 506 sayılı Kanunda tanımı yapılmış olmakla birlikte şu an yürürlükte olan 5510 sayılı Kanunda “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” biçiminde yer almaktadır. Meslek hastalığı tanımına 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da yer verilmiş olup meslek hastalığı bu kanun içerisinde şu şekilde yer almaktadır: “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık”. Yapılan tanım ile meslek hastalığı, mesleki risk kavramı ile ele almakta ve 5510 sayılı Kanundaki tanım ile örtüşmemektedir. Bu durum tartışmalara yol açabilecek önemli farklılıklar taşımaktadır.<sup>121</sup>

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nün 62. maddesi de meslek hastalığı “Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır.”

5510 sayılı Kanuna göre meslek hastalığının unsurları;

- a) Hastalığa yakalananın sigortalı olması
- b) Hastalığın işin niteliğinden ya da yürütüm koşullarından ortaya çıkmış olması
- c) Bireyin bedensel veya ruhsal zarara uğramış olması,
- d) Hastalığın 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması,
- e) Belirlenen süre içerisinde ortaya çıkması,
- f) Hastalığın hekim tarafından sağlık raporu ile tespit edilmesi koşullarının bir arada olması gerekmektedir.<sup>122</sup>

<sup>119</sup> Akgün, Yeşiltepe ve Gülendam Karadağ, “Meslek Hastalığının Boyutları ve Meslek Hastalıklarından Korunmada İş Sağlığı Hemşiresinin Roller”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi**, Cilt: 12, Sayı:4, 2019, s.294.

<sup>120</sup>Güzel ve diğerleri, s. 417.

<sup>121</sup>Güzel ve diğerleri, s.418.

<sup>122</sup>Silkin, s.33.

İş kazası ve meslek hastalığı iki farklı risk olarak ele alınmaktadır. Her iki kavram da farklı özelliklere sahiptir. Bu sebeple belirli unsurları birbiri ile örtüşmemektedir.<sup>123</sup> İş kazası birden bire meydana gelen bir eylem sonucu ortaya çıkmakta meslek hastalığı ise zaman içerisinde oluşmaktadır.<sup>124</sup> Meslek hastalığını iş kazasından ayıran diğer özellik ise yürütülen işle hastalık arasındaki illiyet bağının varlığının saptanmasında kriterler söz konusu değildir.<sup>125</sup> İş kazasının ortaya çıkması yalnızca yapılan işe bağlı bir durum değildir. İş kazası sigortalının işi dışında da meydana gelebilmektedir. Ancak meslek hastalığından tümüyle mesleki özellikler göz önüne alınmaktadır. Sigortalıda çalıştığı işin niteliği sebebiyle meslek hastalığı oluşmuştur.<sup>126</sup>

## 2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Unsurları

### a. İş Kazasının Unsurları

5510 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin olarak 2008/108 sayılı genelge 23.12.2008 tarihinde yayınlanmıştır. Bu genelgeye göre bir durumun iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için *“kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kazanın meydana gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, kaza sonucu bedence ve ruhça özre uğraması ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi”* gerekmektedir. Ayrıca genelge içerisinde iş kazası işin yürütümü esnasında yaşanması olarak ele alınmış olsa da yapılan işle ilgili olmayan hal ve durumlarda meydana gelen olayları kapsamaktadır denilmektedir.<sup>127</sup>

*Kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması:* 5510 sayılı Kanunun 3.maddesinde *“kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi”* sigortalı olarak tanımlanmıştır. Aynı kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi ile 5.maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) fıkraları kapsamında ele alınanlar sigortalıdır.<sup>128</sup> 4.madde kapsamında tam sigortalı

<sup>123</sup> Sözer, s. 351.

<sup>124</sup> Sema Silkin, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:23, Sayı:5-6,2011 s. 33.

<sup>125</sup> Mutlay, s. 241.

<sup>126</sup> Güzel ve diğerleri, s.419.

<sup>127</sup> Silkin, s.33.

<sup>128</sup> Mutlay, s.195.

olanlar hem işçiler hem de işi benzeri konumda çalışanlardır. Sendika yöneticileri, sanatçılar, koruma bekçileri, umumi kadınlar, usta öğreticiler, ders ücreti karşılığı görev üstlenenler, işçi benzeri konumda sigortalı olarak nitelendirilmişlerdir. 5.madde kapsamında infaz ve tutukevinde çalıştırılmakta olan hükümlü ve tutuklular (madde 5/I-a), 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler ve meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler (madde 5/I-b), yeniden çalışmaya başlayan emekliler ve Harp malulleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ve güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlar (madde 5/I-c), Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler(madde 5/I-e) ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri (madde 5/I-g) sigortalı olarak sayılmaktadır.<sup>129</sup>

Aynı kanunun 6.maddesinde kimlerin sigortalı olmayacağı ve 7.maddesinde ise sigortalılığın başlangıç tarihine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Sigortalı olarak nitelendirilmeyen ve kapsam dışındakiler arasında işverenin ücretsiz çalışan eşi, aynı konutta hısımlar arası yapılan işler ve ev hizmetlerinde çalışanlar yer almaktadır.

*Kazanın meydana gelmesi:* 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası ortaya çıkmasında, dıştan gelen, ani bir olay olması, sigortalıya fiziksel ve ruhsal olarak zarar verici bir olay olması ve sigortalı tarafından istenilmeyen bir durum olması koşulları aranmaktadır. Ancak sigortalı tarafından kazanın istenilip istenilmeme hususu konusunda fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Sigortalının kusuru sonucu meydana gelen olay, sigortalının kastını içinde barındırsa dahi bu durum iş kazası olarak nitelendirilmesine engel teşkil etmemektedir.<sup>130</sup>

5510 sayılı Kanunu ve uygulama genelgesi kapsamında iş kazası olarak sayılan hal ve durumlar ayrıntılı açıklanmıştır. Bu kapsamda İlgili kanunun 13.maddesinin birinci fıkrasında “**sigortalının iş yerine bulunduğu sırada**” yaşanan kaza herhangi bir gerekçe göz önünde bulundurulmaksızın iş kazası kabul edilmiştir. Kanunun

---

<sup>129</sup> Sözer, ss.326-328.

<sup>130</sup> Güzel ve diğerleri, s.402.

11.maddesinde ise işyeri kavramı kapsamı ele alınmıştır. Sigortalının uğradığı kaza sadece çalışma saatlerini değil aynı zamanda öğle arasında da meydana geldiği takdirde iş kazası olarak kabul edilmelidir.<sup>131</sup> Sigortalının **“işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle”** kazaya uğraması iş kazası sayılan hal ve durumlar içerisinde (maddesi 13/I-b). Sigortalı sabit çalışmakta olduğu işinin yanı sıra günübirlik farklı görev yerlerine gidebilir ya da günübirlik gidişler işin niteliği kapsamında yer alabilmektedir. Her iki koşulda da sigortalının yolda geçirdiği vakit iş süresinde sayılmaktadır.<sup>132</sup> Bu durumlarda işin gereği işveren tarafından verilen talimat yerine getirilirken meydana gelen kaza iş kazası olarak nitelendirilmektedir.<sup>133</sup> Bir diğer hal, sigortalının **“işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması”** iş kazası olarak nitelendirilmektedir (madde 13/-c). Burada bahsedilen sigortalının bir işverene bağlı olarak çalıştığı iş dolayısıyla birden fazla gün için dışarıda görevlendirdiği durumlarda kaza meydana gelmesidir. Sigortalı birey asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar olarak ele alınan gidiş dönüş yolu, iş dışı kalan boş zamanlarda, yemek, eğlence, uyku sürelerinde de koruma kapsamındadır. Sigortalı iş dolayısıyla işletmesinden ayrıldığı süre ile oraya döndüğü süre arasında geçen zamanda sosyal sigorta güvencesi altına alınmıştır.<sup>134</sup> İş kazası kapsamında direkt kadınları kapsayan hal **“emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan süt izni süresinde kazaya uğramasıdır”** (madde 13/I-d). *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği* içerisinde çalışan kadınların süt izni hakkında 4857 sayılı İş Kanun’un 74.maddesi hükümlerinin geçerli olduğu ibaresi yer almaktadır. Buna göre ilgili kanunda **“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır”** şeklinde yer almaktadır. Sigortalı kadının her gün bir buçuk saat geç gelmesi ya da bir buçuk saat erken ayrıldığı süre zarfında bu sürelerin mesai içerisinde olması koşuluyla evde (mutfakta, banyoda...), yolda (araçta, yaya olarak...) ya da iş yerindeyken bir kazaya uğraması

<sup>131</sup> Güzel ve diğerleri, ss.403-404.

<sup>132</sup> Sözer, s.339.

<sup>133</sup> Güzel ve diğerleri, s.405.

<sup>134</sup> Sözer, s.341.

durumunda iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir. Bunun için iznin amaç dışı kullanılmıyor olması gerekmektedir.<sup>135</sup> Kazanın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının çocuğu fiilen emziriyor olması önem taşımamaktadır. Örneğin süt iznini kullanmakta olan kadın sigortalının evinde doğalgaz patlaması sonucu hayatını kaybetmesi iş kazası olarak tanımlanmalıdır.<sup>136</sup> 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104/A maddesinde de emziren kadınlara yönelik benzer düzenleme yer almaktadır.<sup>137</sup> Bir diğer hal kazanın “*işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında*” yaşanmasıdır (madde 13/I-e). 4857 sayılı İş Kanunu’nda işverence sağlanan taşıt ile getirilip götürülme konusu bulunmaktadır. Konu iki ayrı kuralı kapsamaktadır. İlki “*demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan iş yerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işler...*” ikincisi ise “*işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine getirilip götürülmedir*. Belirtilen ilk durumda zorunlu bir taşıma söz konusu olduğundan yolda geçen süre çalışma süresi sayılırken ikinci durum sosyal amaç taşınması sebebiyle yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmamaktadır. Bu durumlarda meydana gelen kazaların kapsama alınıp alınmayacağına ilişkin tereddütler oluşmaktadır. Hem yargı kararlarında hem doktrinde baskın görüş aralarında ayırım yapılmamasıdır.<sup>138</sup>

Yargıtay, zarar verici durumun farklı koşullarında ortaya çıkması ile karşılaşılan olayın kaza olup olmadığı konusunu göz ardı ederek yalnızca iş yerinde meydana gelmesi konusunu önemsemektedir. İş yerine meydana gelen intihar<sup>139</sup>, kalp krizi sonucu ölüm<sup>140</sup> yine iş yerinde yaşanan beyin kanaması sonucu ölüm iş kazası olarak kabul edilmiştir.<sup>141</sup>

*Kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması:* Sigortalının zarara uğramasına sebep olan durumun iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için neden

---

<sup>135</sup> Sözer, s.342.

<sup>136</sup> Asiye Şahin Emir, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Anahık**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s.349.

<sup>137</sup> Güzel ve diğerleri, s.408.

<sup>138</sup> Sözer, s.343.

<sup>139</sup> 10. Hukuk Dairesi, Esas No:1978/8413, Karar No: 1979/2759, Karar Tarihi:29.03.1979.

<sup>140</sup> 21. Hukuk Dairesi, , Esas No:2002/3639, Karar No: 2002/2320, Karar Tarihi:30.04.2002.

<sup>141</sup> Seda Topgöl, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2, 2012, (Kadının Durumu), s.305.

sonuç ilişkisinin olması gerekmektedir. Sigortalının beden en ve ruhen zarar ı illiyet (nedensellik) bağı ile ortaya konmalıdır. İlliyet bağı nı belirlemek her zaman kolay olmamaktadır. Burada bahsedilen uygun illiyettir. Yaşam ın genel akış ına ve olayların seyrine göre gerçekleş en ve olumsuz sonuç meydana gelmesini kolaylaşt ıran nedene uygun neden; bu nedenle sonuç arasındaki bağı ise uygun illiyet bağı denmektedir. Bir durumun iş kazası olarak ele alınmasında illiyet bağı genellikle iş verenin otoritesi altında bulunulması bağlamında ele alınmaktadır. Bu durum her olay için geçerli değildir.<sup>142</sup>

*Sigortalının kaza sonucu bedensel ve ruhsal olarak zarar uğraması:* 5510 sayılı Kanun içerisinde iş kazası, sigortalıyı kazanın yaş andığı anda veya sonrasında bedensel ya da ruhsal zarara yol aç an olay olarak tanımlanmıştır. Ayrıca sigortalının bedensel olarak kullandığı yardımcı medikal malzemelerin kullanılamayacak duruma gelmeleri sigortanın telafisi olarak ele alınması gerekmektedir. Sigortalının beden en zarar görmesi, geçici iş göremezlik ya da kalıcı iş göremezlik (sakatlık) ya da ölüm olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak günlük hayatı devam ettirebilecek, ayakta tedavi edilebilecek önemsiz yara, bere, kesik, sıyrık gibi bedensel zararlar iş kazası kapsamında sayılmamaktadır. Sigortalının ruhen zarar görmesi, bedensel olarak çalışmaya uygun olmasına karş ın kaza sonucunda psikolojik bozukluk belirtileri göstermesi, kendisine ve çevresine yönelik tehlike oluşt ırması anlamına gelmektedir. Sigortalının uğradığı zararın ağırlığı, sigortalıya sağ lanacak edimler açısından önem arz etmektedir.<sup>143</sup>

## **b. Meslek Hastalığı Unsurları**

Meslek hastalığ ının unsurları 5510 sayılı Kanunda, hastalığ a yakalananın sigortalı olması, hastalık veya sakatlığ ın yürütülen iş in sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması, hastalığ ın 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmî Gazete ‘de yayınlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğ inde yer alması, belirtilen süre içinde meydana çıkması, hastalığ ın hekim raporu ile tespit edilmesi olarak belirtilmiştir.

*Hastalığ a yakalananın sigortalı olması:* Kimlerin sigortalı sayılacağı iş

---

<sup>142</sup>Güzel ve diğ erleri, s.411.

<sup>143</sup> Sözer, s.346.

kazasının unsurlarını incelerken açıklanmıştır.

*Hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması:* Meslek hastalığı doğrudan yürütülen iş ile bağlantılıdır. Sigortalının hastalığının ya da sakatlığının meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için uzun zaman sürecinde yürütülen iş dolayısıyla oluşması gerekmektedir. Örneğin tütün işletmesinde çalışan sigortalıların tabakoz gibi işin getirisiyle tekrarlanan nedenlerle ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığıdır. Bir diğer örnek ise hayvanlarla ilgili bir iş yerinde çalışan sigortalının yakalandığı şarbon hastalığı işin sürdürülmesi sebebiyle ortaya çıkan meslek hastalığıdır.<sup>144</sup>

*Sigortalının bedensel ve ruhsal bir zarara uğraması:* İş kazası ile benzer olan bu unsur meslek hastalığına yakalanan sigortalının geçici ya da süreklilik arz eden bedensel ya da ruhsal bir zarar ortaya çıkması durumudur. Meslek hastalığı zarara uğranması sağlanacak sigorta edimlerinde ön koşuldur. Meslek hastalığı sebebiyle bedensel zarar olarak nitelendirilebilen ölümlerde hak sahiplerine gelir bağlanacağı 5510 sayılı Kanunun 20/I maddesinde yer almaktadır.<sup>145</sup> Meslek hastalıklarından doğan zarardan sadece bedensel değil ruhsal hastalıklar da kastedilmektedir.

*Hastalığın 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması:* 5510 sayılı Kanunda hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı kurumca çıkartılacak bir yönetmelik ile belirleneceği belirtilmektedir. Bu kapsamda Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte meslek hastalıklarının listesi ve hastalıkların ortaya çıkış süreleri yer almaktadır.

*Belirlenen süre içinde ortaya çıkması:* Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 4/n maddesinde yükümlülük süresi, sigortalının meslek hastalığına neden olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının ortaya çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreyi ifade etmektedir. Yönetmeliğin eklerinde yer alan meslek hastalığı süreleri en az 2 gün en fazla 25 yıl olarak belirlenmiştir.

---

<sup>144</sup> Dilek Eser, **Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s.90.

<sup>145</sup>Güzel ve diğerleri, s.418.

*Hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi:* Herhangi bir meslek hastalığının klinik sonuçlarla tespit edildiği ve meslek hastalığına yol açan durumun işyerinin sebebiyet vermesi durumunda meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa dahi, söz konusu hastalık kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilecektir (madde 14/3).

### **3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasında Sunulan Edimler**

#### **a. Sağlık Edimleri**

5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalı bireye ve sigortalının hak sahiplerine yönelik parasal edimler düzenlemiş olup ayrıca 63.maddesinde Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında sağlık edimleri yer almıştır.<sup>146</sup>

Sigortalının iş kazası yaşadığı anda veya meslek hastalığı başladığı süreden başlayarak iyileşme sürecini tamamlayıncaya kadar geçen zaman içerisindeki tıbbi tedavi masrafları ve sağlık hizmetleri sağlık edimleridir. Sağlık hizmetleri iş kazasının ve meslek hastalığının öngördüğü süre kadar olacaktır. İş kazasının başlangıç tarihi iş kazasının meydana geldiği an; meslek hastalığının başlangıç tarihi ise bireyin tedaviye başladığı an sayılmaktadır.<sup>147</sup>

#### **b. Parasal Edimler**

##### **(1) Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

İş kazası ve meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu duruma maruz kalması sonucunda geçici olarak çalışamayacağı dolayısıyla sigortalının gelirinde azalma ve giderinde artış olacağı öngörülmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin sigortalının uğrayacağı bu duruma kayıtsız kalması mümkün değildir. Sosyal güvenlik

<sup>146</sup> Özgür Oğuz, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Yapılan Yardımlar”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt:7, Sayı:18, 2018, s.320.

<sup>147</sup> Ömer Akbay, Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2012, s.80

sistemimiz bu duruma istinaden geçici iş göremezlik süresi içerisinde parasal edim sağlanması ve böylelikle gelir kaybının kısmen giderilmesini amaçlanmaktadır <sup>148</sup>

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 38. ve Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği'nin 13.maddesinde geçici iş göremezlik kavramının tanımı yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 16.maddesiyle iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalı kişiye iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi hükmü yer almaktadır. Aynı kanunun 18.maddesinde ise geçici iş göremezliğe neden olan riske göre konu olan ödeneğin kapsamı detaylı olarak yer almaktadır. 18.madde incelendiğinde sigortalı bireyin geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için belirli süre çalışma koşulu ya da çalıştığı kuruma belirli bir miktar prim ödemiş olma koşulu yer almamaktadır.<sup>149</sup> Sigortalının iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması ve bu durumun kurumca yetkilendirilen sağlık kurulunca hekim tarafından istirahat raporu olarak belgelenmesi gerekmektedir. Raporda belirtilen süre boyunca sigortalı ödenekten faydalanmaktadır.<sup>150</sup> Sigortalıya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneği iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıktığı günden itibaren ve her gün için ödenmektedir.

İş sözleşmelerince sigortalı olanların iş kazası ve meslek hastalığını ile bağlantılı olarak ortaya çıkan iş göremezlik durumunda istirahat raporu alarak geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanmalarına karşın bağımsız çalışanlar için durum böyle olmamaktadır.<sup>151</sup> Bağımsız çalışanların geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanmaları için farklı koşullar bulunmaktadır. Hak sahibinin kısa ve uzun vadeli sigorta ile genel sağlık sigortasına prim borcu bulunmaması geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için koşuldur. Geçici iş göremezlik ödeneği sadece yatarak tedavi süresince ve yatarak tedavi sonrasında istirahat raporu alınan süre için ödenmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğine esas alınacak günlük kazancın hesaplanmasına ilişkin 5510 sayılı Kanunun 17.maddesinde düzenleme bulunmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı günlük kazanca ve tedavi türüne göre farklılaşmaktadır. Yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise

---

<sup>148</sup>Mutlay, s.255.

<sup>149</sup>Güzel ve diğerleri, s.428.

<sup>150</sup>Mutlay, s.257.

<sup>151</sup>Mutlay, s.257.

günlük kazancın üçte ikisi şeklinde ödenmektedir.<sup>152</sup> Ödenek ve gelire esas günlük kazanç hesaplanmasında 82.madde hükmü uyarınca belirlenecek kazanç sınırı da dikkate alınmaktadır.<sup>153</sup>

Geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanmak isteyen bireyler, iş göremezliğin doğduğu andan itibaren beş yıl içerisinde talep etmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunun 97/3 maddesine istinaden hakların beş yıl içerisinde istenilmemesi durumunda kazanılan haklar düşmektedir. Görev ya da çalışılan işin gereği olarak yurt dışında bulunan sigortalılar için tedavi aldığı sağlık kuruluşundan alacağı tedavi ve istirahat sürelerine ilişkin 5510 sayılı Kanun ile hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneği, ödenek kapsamında öngörülen belgelerin bulunulan ülkedeki Türkiye dış temsilcilikleri tarafından onaylanması halinde, kurumca doğrulanması koşulu bulunmaksızın Türk Lirası biçiminde ödenmektedir.<sup>154</sup>

## **(2) Sürekli İş Göremezlik Geliri**

Sürekli iş göremezlik, iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak sigortalının çalışmasının mümkün olmaması, çalışamaz hale gelmesi demektir. Sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması hakkında düzenleme Kanunun 16. ve 19.maddelerinde açıklanmıştır. Sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması için aranan ilk koşul bireyin sigortalı olmasıdır. Ayrıca sigortalı bireyin bu gelirden faydalanabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle iş göremez hale gelmiş olmalıdır. Bir diğer koşul ise sigortalının iş göremezliğinin kurumca belirlenen sağlık hizmetleri sağlayan kuruluşlarca belgelenmiş raporun olmasıdır. Alınan raporun ise kurum Sağlık Kurulu tarafından incelenmesi ve sigortalı birey için meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında kaybettiğinin tespit edilmesidir.

Sigortalı bireyin iş göremezlik oranı %100 oranında tamamen iş göremez olduğu tespit edilip raporlandığı takdirde aylık kazancının %70'i oranında tam iş göremezlik gelirine bağlanması sağlanmaktadır. Aylık kazanç ise günlük kazancın otuz katı olarak tespit edilmektedir. Tam iş göremezlik durumunda çoğunlukla çalışan herhangi bir işte çalışma yaşamını sürdürmemektedir. Ancak nadiren bireylerin kazanç

---

<sup>152</sup> Sözer, s.364.

<sup>153</sup> Güzel ve diğerleri, s.431.

<sup>154</sup> Güzel ve diğerleri, s.428.

sağlayabileceği işler bulabilmesi mümkündür. Böyle bir durum ortaya çıktığında kanunun bu durum sebebiyle bireyin iş göremezlik gelirini kesmesi ya da düşürmesine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>155</sup> Sigortalı birey iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak başkasının bakımına devamlı olarak muhtaç konumunda yer alıyorsa maaşının %100'ü gelir olarak bağlanmaktadır. 5510 sayılı Kanunda sürekli kısmi iş göremezlik geliri de bulunmaktadır. Sürekli kısmi iş göremezlik geliri, sağlık kuruluşlarınca düzenlenen sağlık raporunda %10 ile %99,99 oranını iş göremez raporu almış bireylere sağlanmaktadır. Kısmi iş göremez durumunda olan sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremez gelirinin hesaplanması ve bulunan miktarın iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı olarak bağlanmaktadır. Özellikle kısmi iş göremez durumunda olan bireylerin bir kısmı başka işlerde çalışabilmektedir. Bu bireylerin yeni başladıkları işte iş kazası ve meslek hastalığına bağlı durumun yaşaması söz konusu olduğunda sigortalı için meydana gelen özürlerin bütünü dikkate alınarak yeniden gelir hesaplanmaktadır. Hesaplama, son çalışılan iş yerindeki kazancı göz önüne alınarak yapılmaktadır.<sup>156</sup>

Sosyal Sigorta İşleri Yönetmeliği'ne göre sürekli iş göremez gelirinin bağlanabilmesi için sigortalının çalıştığı işten ayrılması, iş yerinin kapanması, devretmesi şartları aranmamaktadır. Sürekli iş göremezlik gelirinin başlamasına ilişkin iki durum söz konusudur. Bunlardan ilki sigortalı eğer sağlık kuruluşunca verilen raporda meslekte kazanma gücünün %10 oranında kaybettiği raporlanmışsa gelir, raporu izleyen aybaşından itibaren başlamaktadır. İkinci durum ise sigortalının önce geçici iş göremezlik durumunda bulunması ve ardından sürekli iş göremez durumunda olduğunun tespit edilmesine ilişkindir. Böyle bir durumda ise geçici iş göremezliğin son bulunduğu tarihi izleyen aybaşında sürekli iş göremezlik geliri başlayacaktır. Sürekli iş göremezlik gelirini alan bireyinin tedavi alması ve durumunun farklılaşması mümkündür. Böyle bir durumda ise yeni belirlenen orana göre gelir yeniden hesaplanır.

Sürekli iş göremezlik ödeneğinin belirlenmesinde günlük kazanç dikkate alınmaktadır. Günlük kazanç riskin ortaya çıktığı andan önceki son üç aydaki prime

---

<sup>155</sup>İzel Okumuş, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir Ekonomi Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, İzmir, 2019, s.74.

<sup>156</sup> Sözer, s.366.

esas kazançlar toplamıdır. Ardından kazançlar toplamı prim ödeme gün sayısına bölünecektir. Sürekli iş göremezlik geliri yılda iki defa güncellenmekte ve artırılması söz konusu olmaktadır. Sigortalı, iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak sağlık kuruluşun verdiği rapora itiraz etme hakkına sahiptir. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na yapabileceği itiraz kapsamında sigortalının ilgili belgeleri incelenecek ve nihai karar verilecektir.<sup>157</sup>

Bağımsız çalışanların sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabilmeleri için kendi sigortalılığı sebebiyle genel sağlık sigortası dâhil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir.<sup>158</sup> Bağımsız çalışanlarda ödenek ve gelirler kendileri tarafından ifade edilen günlük kazanca istinaden hesaplanmaktadır.<sup>159</sup> Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan bireylerin iş kazasını bir ayı geçmemek şartıyla bildirimde bulunmasına engel bulunmadığı günden sonraki üç iş günü içinde kuruma bildirim yapmaması durumunda, sigortalıya bağlanacak iş göremezlik ödeneği bildirim tarihinden itibaren başlamaktadır.<sup>160</sup>

### **(3) İş Kazası veya Meslek Hastalığı Dolayısıyla Ölümü Gerçekleşen Çalışanın Hak Sahiplerine Sunulan Edimler: Cenaze Ödeneği, Evlenme Ödeneği, Ölüm Geliri**

*Cenaze Ödeneği*, 5510 sayılı Kanunun 20.maddesine istinaden sigortalı bireyin, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybetmesi sebebiyle hak sahiplerine ödenen ödenektir. Cenaze ödeneği sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilmektedir. Cenazenin kaldırılması işlemlerinin bu bireyler tarafından gerçekleşmediği, sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılmasında da yapılan masraflara ilişkin belgeler ile kuruma başvurulması durumunda ödenek sağlanmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 37.maddesinde sigortalı bireylerin ölmeleri durumunda bu bireylerin hak sahiplerine kendi bağlı olduğu kurum mevzuatı kapsamında ölüm yardımı dışında cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya benzeri bir ödemenin yapılması durumunda, Kurum tarafından cenaze ödeneği

<sup>157</sup> Sözer, ss.366-368.

<sup>158</sup> Güzel ve diğerleri, s.439.

<sup>159</sup> Sözer, s.368.

<sup>160</sup> Güzel ve diğerleri, s.444.

ödenmeyeceği hükmü yer almaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 65.maddesine göre cenaze ödeneğini alınabilmesi için hak sahiplerinin bir dilekçe ile kuruma başvurmaları yeterlidir. Sigortalının ölümünün kütüğe işlenmemesi durumlarında sigortalının ölümü ve ölüm tarihi gösterir belgenin de kuruma verilmesi gerekmektedir. 2023 yılında cenaze ödeneği miktarı 2.054,00 TL olarak belirlenmiştir.<sup>161</sup>

*Evlenme Ödeneği*, 5510 sayılı Kanunun 16.maddesinde iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak “gelir bağlanmış olan kız çocuklarına” verilen ödenektir. Aynı kanunun 37.maddesi uyarınca ödenek verilmektedir. Sigortalının ölümü sebebiyle gelir bağlanmış olan kız çocuklarına, evlenme isteklerinin bulunması ve gelirinin kesilmesi sebebiyle yalnızca bir defa olmak suretiyle gelirlerinin iki yıllık ücreti kadar evlenme ödeneği verilmektedir. Bu edim kız çocuklarının evlenmeleri durumunda onlara destek olma amacındadır. Evlenme ödeneği, kaybedilen ebeveyn dolayısıyla bağlanan gelir kapsamında kız çocuklarına ödenmektedir. Burada ölen ebeveynin anne ya da baba olması farkı bulunmamaktadır.

Evlenme ödeneği almasının ardından geliri kesilen kız çocukları, gelirlerinin kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde koşullarının değişmesi ve yeniden gelir sahibi olmak istemesi durumunda ancak iki yıllık süre sonunda geliri yeniden almaya başlaması söz konusu olacaktır.<sup>162</sup> Ayrıca gelir bağlanan kız çocuğunun engelli olması durumunda geliri kesilmeyeceğinden dolayı evlenme ödeneği verilmemektedir. Evlenme ödeneğinin alınabilmesi için hak sahiplerinin bir dilekçe ile kuruma başvurmaları yeterlidir.

*Ölüm Geliri Bağlanması*, sigortalı bireyin iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak ölümünde hak sahiplerine bağlanan gelirdir. Kendisine gelir bağlanan sigortalının ölümü halinde de hak sahiplerine gelir bağlanması söz konusudur.<sup>163</sup> Ölüm ile beraber gelen olumsuz sonuçlar ölen sigortalıyı değil geride kalanları etkilemektedir. Ölüm gelirine ilişkin düzenleme 5510 sayılı Kanunun 16., 20. ve 34. maddelerinde yer almaktadır.<sup>164</sup> 5510 sayılı Kanunda hak sahibinden kastedilen kişiler açıklanmaktadır. Bu kapsamda hak sahipleri eş, çocuk, ana ve babadır. 5510 sayılı

<sup>161</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu, “Cenaze Ödeneği”, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/fd3822ec-1d90-49fb-bd98-09ba1560465a/Cenaze-Odenegi-2023-01-24-09-49-51> (13.02.2023).

<sup>162</sup> Güzel ve diğerleri, s.451.

<sup>163</sup> Güzel ve diğerleri, s.445.

<sup>164</sup> Mutlay, s.280.

kanunun 16.maddesinde gelir bağlanması ve 20.maddesinde gelirin hesaplanması, miktarı vb. konulara ilişkin bilgiler yer almaktadır. Ölüm gelirinin hak sahipleri arasında paylaştırılmasına ilişkin ise 34.madde hükümleri dikkate alınmaktadır.<sup>165</sup> Sigortalının hak sahibi olan eşine gelir bağlanabilmesi için aralarında resmi nikah bulunması koşulu aranmaktadır. Bireylerin evliliklerinin yasal olmaması, aynı konutta yaşamaları ya da dini nikâhlarının bulunması gibi durumlarda eşe gelir bağlanması mümkün değildir. 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde (17 ve 20 maddeleri) ölen sigortalının eşine sağlanan pay %50'dir. Eşin gelire bağlanabilmesi için cinsiyet ayrımı bulunmamaktadır. Eşin gelire bağlanması için çalışıp çalışmaması, gelir veya aylık alması önem taşımamakta olup yalnızca gelir oranını etkilemektedir. Ölen sigortalının aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine, 5510 sayılı Kanun ve yabancı ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması, kendi sigortalılığı kapsamında gelir veya aylık bağlanmış olmaması durumunda ise %75 oranında gelir bağlanmaktadır.<sup>166</sup>

Hak sahipleri arasında ölen sigortalının çocukları da yer almaktadır. Çocuklara gelir bağlanabilmesi konusunda 5510 sayılı Kanunun 34.maddesinde koşullar yer almaktadır. Bu koşullar kanun kapsamında veya yabancı ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı sebebiyle gelir veya aylık sahibi olmayan çocuklardan, 18 yaşını, lise veya dengi öğrenim kurumlarına devam etmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenimde eğitimine devam etmesi durumunda ise 25 yaşını doldurmamış veya kurum sağlık kurumu tarafından çalışma gücünün en az %60'ını kaybedip engelli olduğu anlaşılmaması durumunda veya yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evliliğini sonlandırarak boşanan, dul kalan kızların her birine belirlenen oranlar kapsamında gelir bağlanacaktır.

Sigortalının anne ve babasının ölüm gelirinden pay sahibi olabilmesi için sigortalının eş ve çocuğundan artan pay bulunması gerekmektedir. 65 yaşını doldurmamış anne veya babaya gelir bağlanması durumunda pay %25 oranında olacaktır.<sup>167</sup> Ancak örneğin sigortalının eşi ve iki çocuğu bulunması durumunda anne ve babaya gelir bağlanmayacaktır. Anne ve babanın gelirden faydalanabilmesi için her türlü kazanç ve gelirlerinin toplamının asgari ücretten az olması ve diğer çocuklarından gelir sahibi olma durumundan hariç olmak üzere gelir veya aylık

---

<sup>165</sup>Güzel ve diğerleri, ss.445-446.

<sup>166</sup>Mutlay, ss.284-288.

<sup>167</sup>Mutlay, 295

bağlanmamış olması koşulu da bulunmaktadır.<sup>168</sup>

#### 4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kapsamında Cinsiyet Eşitliği

5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılan kişiler arasında kadın ve erkek cinsiyetler bağlamında bir ayırım yapılmamıştır. 5510 sayılı Kanunun 4.maddesinde kimlerin sigortalı olarak sayıldığı ve 6.maddesinde kimlerin sigortalı olarak sayılmayacağına ilişkin hükümler yer almaktadır. Kanun kapsamında sigortalı kişi tanımlanırken cinsiyetler arasında ayırım yapılmamış olmasına karşın 6.maddede yer alan ve sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılan işverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşi ve ev hizmetlerinde çalışanların çoğunlukla kadın olduğu bilinmektedir. Bu nedenle cinsiyetler arası eşitsizlik söz konusu olmaktadır. Bu koşullar arasında çalışan kadınların prim ödeme yükümlülüklerini yerine getirmedikleri dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminde asli sigortalı statüsünde yer almamalarından dolayı sağlanan edimlerden faydalanamadıkları görülmektedir.<sup>169</sup> Dolaylı ayrımcılık olarak ifade edilebilen bu düzenleme sosyal güvenlik ile birlikte istihdamın yapısına ve dolayısıyla toplumsal cinsiyete dayanmaktadır.<sup>170</sup> Bu kişiler çalıştıkları koşullarda iş kazası geçirmeleri durumunda sosyal koruma kapsamında sayılmamaktadır.<sup>171</sup>

Sigortalı sayılmayanlar arasında ev hizmetlerinde çalışanlar yer almaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar genellikle aile gelirine katkı sunma amacı taşıyan, eğitim seviyesi düşük kadınlardır.<sup>172</sup> 5510 sayılı Kanun ev hizmetlerinde çalışmaya ilişkin olarak 10 günden az ve 10 günden daha fazla çalışmaya ilişkin düzenleme getirmiştir. Bu kapsamda 10 günden az çalışanlar hastalık sigortası dışında sadece kısa vadeli sigorta kollarına 10 günden fazla çalışanlar ise tüm sigorta kollarına tabi tutulmuştur.<sup>173</sup> 5510 sayılı Kanun kapsamında ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlar kanun kapsamında sigortalı sayılmışken gündelik işi yapanlar sigorta kapsamının dışında yer almaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar iş kazası ve meslek

---

<sup>168</sup>Güzel ve diğerleri, 452.

<sup>169</sup> Kübra Nur Öztürk ve Ali Kemal Nurdoğan, “İş Gücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi”, **Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:2, 2021, s.156.

<sup>170</sup> Kulu, s.110.

<sup>171</sup> Öztürk, Nurdoğan, s.157.

<sup>172</sup> Kulu, 110.

<sup>173</sup> Kulu, s.110.

hastalığı kapsamında sosyal koruma ihtiyacı olan önemli bir gruptur.<sup>174</sup> Ev hizmetlerinde gündelik işleri yapan kadınlar, ağır ve tehlikeli işleri yaparak iş kazası ve meslek hastalığına açık hale gelmektedir. Özellikle iş gereği sürekli yürüyerek, ayakta ya da yüksek yerlere çıkarak (cam silmek gibi) çalışılması iş kazası ve hastalık risklerinin ortaya çıkma ihtimalini artırmaktadır.

Yevmiyeli ve süresiz ev işlerinde çalışan kadınlar zorunlu sigorta dışında kalmaktadır. Ayrıca ev işlerinde çalışanların genellikle sözleşmelerinin olmaması iş güvencesizliğini beraberinde getirmekte ve kaza, hastalık vb. durumlarda kadınların işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya gelmesine sebep olmaktadır. Son yıllarda, ev hizmetlerinde çalışan kadınların sakatlıkla ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının arttığı görülmektedir. Sonuç olarak, iş kazası ve meslek hastalığı riski yüksek olan ve ev hizmetlerinde çalışan grubun çoğunlukla kadınlardan oluştuğu bilinmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle kadına atfedilen ev içi roller ile pekişen ev hizmetleri, kadınları sosyal sigorta sisteminin dışına itmekte ve dolayısıyla bahsedilen ev işlerinin beraberinde getirdiği kazalara maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca maruz kalınan kaza, hastalık ve ölümle sonuçlanan durumlar evin iş yeri sayılmaması sebebiyle iş kazası olarak nitelendirilmemekte dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığında sağlanan edimlerden faydalanmada hak sahibi olmamasına sebep olmaktadır.<sup>175</sup> Çalışılan ortamın ev olması farklı tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Evde meydana gelen bir kaza iş kazası niteliği taşıyabilmektedir. Bu bakış açısı ile yaklaşıldığında ev hizmetlerinde çalışma iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında önemli bir alan olarak görülmektedir.<sup>176</sup>

DSÖ tarafından Pandemi ilan edilen Covid-19 salgını sürecinde de ev işlerinde çalışan kadınlar olumsuz açıdan etkilenmiştir. Kayıt dışı çalışmaları düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve salgın hastalık riski ile karşı karşıya kalmışlar ancak hastalık izni gibi uygulamalardan ve iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin yardım veya işsizlik ödeneklerinden yararlanamamışlardır.<sup>177</sup>

<sup>174</sup> Sinem Yıldırım alp ve Emel İslamoğlu, “‘İnsana Yakışır İş’ Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:4, Sayı:2,2014, s.166.

<sup>175</sup> Yıldırım alp, İslamoğlu, ss.166-171.

<sup>176</sup> Seda Topgöl, “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 21, Sayı:1, 2016, (Sosyal Güvenlik), s.341.

<sup>177</sup> Elif Özlem Özçatal, “Covid-19 Salgınının Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emeği Üzerindeki Etkileri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:12, Sayı:2, 2022, s. 218.

Kadınlar ve erkekler arasında mevcut olan eşitsiz bakış açısından kadınlar daha çok etkilenebilmektedir. Buradan hareketle kadına atfedilen ev içi cinsiyet rolü olan temizlik, çamaşır yıkanması gibi kalıp yargıların eşitliğin sağlanması açısından değiştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu süreç içerisinde kadınların daha fazla zarar görmemesi amacıyla ev hizmetlerinde çalışanlara sigortalı olacağı, sosyal koruma içerisinde var olan engelleri ortadan kaldırılacağı bir modelin geliştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>178</sup> Anayasamızda, devletin kadınlara karşı pozitif ayrımcılık yapma yükümlülüğüne ilişkin hükümleri bulunmaktadır. Ancak pozitif ayrımcılık adı altında hazırlanan yasal düzenlemelerin çoğu sosyal devlet olmanın gerekliliği olarak hazırlanmıştır. Süt izninin kadınlara tanınmasının pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilebilmesi için erkeklerin de emzirebilmesi ve onlara da izin hakkı tanınmamış olması gerekirdi. Ancak kadınların biyolojik özelliklerinden dolayı emzirmesi için bu izin gereklidir.<sup>179</sup> Ayrıca kadınların fiziksel olarak emzirme eyleminde bulunmasalar dahi çocuğun bakımının sağlanması, beslenmesinin sağlanması ve anne çocuk arasında güvenli bağlanmanın zedelenmemesi için emzirme izni gerekli görülmektedir. Bağımsız çalışanlar bakımından hal veya durumun iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için işyerinde bulunurken ya da yürütmekte olduğu iş sebebiyle zarara uğraması koşulu bulunmaktadır. Buradan hareketle bağımsız çalışan kadın çalışanın süt izni süresi içerisinde kaza yaşaması iş kazası olarak değerlendirilmemektedir. Bu durumun gerekçesi olarak, kadın çalışanın süt izninin zamanını, yerini ve süresini kendi koşullarına göre belirlemesi ileri sürülmektedir.<sup>180</sup> Bu durum sebebiyle bağımsız çalışan kadınların iş kazası ve meslek hastalığı durumunda edimlerden sigortalı bireylere kıyasla aynı biçimde faydalanamayacakları yorumu yapılabilmektedir. Ayrıca aynı durum ve koşullara sahip kadın çalışanlara farklı uygulamalar olması aynı cinsiyetler arasında da eşitsizlik yaratmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığı kapsamında sağlanan edimler cinsiyet eşitliği yönünden incelendiğinde öncelikle cenaze ödeneğinden bahsedilecektir. Cenaze ödeneğine ilişkin olarak kanun sigortalılar arasında herhangi bir farklı uygulamaya gitmemiştir. Ayrıca cenaze ödeneğinin verileceği aile bireyleri veya kişiler

<sup>178</sup>Yıldırım, İslamoğlu, s. 172.

<sup>179</sup>Sevgi Dursun Ateş, "Başka Birinin Sürekli Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadınların Sigortalılığa Bağlı Olan ve Olmayan Hakları", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı**, Sayı:2, 2022, s.1007.

<sup>180</sup> Sözer, ss.358-359.

bakımından cinsiyet ayrımı yapılmamış, bu edimden faydalanma konusunda cinsiyetler eşittir.

Diğer edim ölüm geliri bağlanmasıdır. Ölen sigortalının hak sahiplerine sağlanan bu edim, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak ölmesi durumunda ya da sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalının ölmesi durumunda sağlanmaktadır. Edimden faydalanma koşulları arasında sigortalı olma koşulu yer almaktadır. Bu kapsamda işverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmayacağından iş kazası ve meslek hastalığına bağlı ölümü durumunda hak sahipleri bu edimden faydalanamamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 29 Nisan 2022 yılında yapılan Cinsiyete Göre İşveren Olarak Çalışanların İstihdam İçinde Oranı istatistiğine göre 2021 yılında işveren olarak çalışan erkeklerin oranı %5,8 iken kadınların oranı 1,9'dur.<sup>181</sup> Buradan hareketle işveren olarak çalışan erkeklerin oranı kadınların oranından fazladır yorumu yapılabilmektedir. Özellikle eşlerinin iş yerinde ücretsiz olarak çalışan eşlerin cinsiyetinin çoğunlukla kadın olma olasılığı yüksektir. Bu kadınların iş yerinde meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı sayılmayan kadın eş iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında edimlerden yararlanamayacaktır. Kadın çalışan hem eşinin iş yerinde ücretsiz çalışmakta hem de sosyal güvenlik hakkından faydalanamamaktadır. Bir biçimde iş kazasına uğraması durumunda ise öncelikle sağlık hakkı güvence altına alınmamaktadır.<sup>182</sup> Sonuç olarak, hem kadın istihdam oranı hem de mevcut toplum yapısında şekillenen çalışan eşin erkek olması ve dolayısıyla iş yerinde ücretsiz çalışan eşin kadın olması söz konusudur. Bu sebeple mevcut düzenleme en çok kadını etkilemektedir ve cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sürekli iş göremezlik geliri sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan bir edimdir. Bu edim, 5510 sayılı Kanunun 20.maddesine göre ölüm geliri ile bağlantı içerisindedir. Kanun kapsamında iş kazası olarak nitelendirilen durumlar, bağımsız çalışanlar açısından bakıldığında daha sınırlıdır. Bu nedenle bağımsız çalışanlar, diğer sigortalılara kıyasla öngörülen haklardan daha düşük oranda faydalanabilmektedir. Ayrıca sigortalı bireylerin hak sahiplerinin, ölüm gelirinden faydalanma ihtimalleri bağımsız çalışan bireylerin hak sahiplerinin faydalanma

---

<sup>181</sup>Türkiye İstatistik Kurumu, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=i%C5%9Fveren>(18.02.2023).

<sup>182</sup>Topgöl, Kadının Durumu, s.303.

olasılığından yüksektir.<sup>183</sup>

Ölüm gelirine ilişkin uygulamalarda cinsiyet eşitsizliği yaratıldığı düşünülen bir diğer konu ise ölüm gelirinden kız çocukların yaş sınırı olmaksızın faydalanabiliyorken erkek çocuklar için aynı durumun söz konusu olmamasıdır. Erkek çocukları öğrenimleriyle bağlantılı olarak en fazla 25 yaşına kadar bu edimden faydalanabilmektedir. Burada kanun yapıcıların toplumun mevcut yapısını göz önüne alarak evlenmemeye bağlı olarak kız çocuklarının geliri olmayacağı öngörülmüştür.

<sup>184</sup> Toplumda varlığını sürdüren, kadın erkek arasındaki rolleri belirleyen toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek arasında hiyerarşik bir ilişkiye yol açmıştır. Bu durumda edilgen, güçsüz konumunda kadınlar yer almaktadır.<sup>185</sup> Geleneksel ataerkil bakış açısı ile evlilik birliği içerisinde kadından yemek yapması, çocuk bakımını sağlaması rolü erkeklerden ise para kazanması ve evi geçindirmesi beklenmiştir.<sup>186</sup> Ancak bireyler salt cinsiyetleri sebebiyle belirli iş ve sorumluluklara tabi tutulmamalıdır. Bu durumun temeli çocukluk döneminden gelmektedir. Çocukluk çağında kız çocuklarından eve dönük ve pasif olması beklenirken oğlan çocuklarından bu durumun tam tersi beklenmektedir. Eğitim alanında oğlan çocuklarının eğitimlerine daha çok önem verilmektedir. Dolayısıyla kız çocukları, oğlan çocuklarına kıyasla sosyal, ekonomik, kültürel yaşamın her alanında fırsat ve kaynaklara erişimden yoksun kalmaktadır.<sup>187</sup> Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların ve kız çocuklarının, eğitim hayatını, iş yaşamını ve kazanç sağlama durumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>188</sup>

Feminist bakış açısında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü erkeklerin üst kademede olmaları, kadınların ise bağımlı konumda olmalarına sebep olmaktadır. Kadınlar ya ekonomik yaşamda var olamamakta ya da düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Dolayısıyla kadınlar erkeklere ekonomik anlamda bağımlı olmaktadır. Özellikle kadınların, düşük ücret almaları, erkeklerin ekonomik olarak kadınlar üzerindeki üstünlüğünü pekiştirmekte ve kadınların meslek olarak eş olmayı

---

<sup>183</sup> Mutlay, s.282.

<sup>184</sup> Mutlay, s.292.

<sup>185</sup> Meryem Koray, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:29, Sayı:2, 2011, ss.13-50.

<sup>186</sup> Fulya Akgül Gök, Sunay İl, “Evli Kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili algılarının aile işlevlerine yansımaları”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:10, Sayı:54, 2017, s.525.

<sup>187</sup> Celalettin Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, **İstanbul Sosyoloji Dergisi**, Sayı:35, 2007, s.49.

<sup>188</sup> Meltem Demirgöz Bal, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”, **Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2016, s.16.

seçmelerine sebep olmaktadır.<sup>189</sup> Ölüm gelirinden yaş sınırı olmaksızın kız çocuklarının faydalanması kanun koyucuların kadınları ve kız çocuklarını koruma amacı taşıdığını göstermektedir. Ancak erkeklerde yaş sınırı bulunurken kadınların yaş sınırı olmaksızın ölüm gelirinde hak sahibi olması, kadınların bir biçimde erkeklerin maddi olanaklarına bağımlı olduklarının ve erkeklerin üstünlüğünün kabul edildiği bir uygulamadır. Ek olarak bu düzenlemenin dolaylı biçimde kadınların iş yaşamından uzaklaşmasına sebep olduğu da düşünülmektedir. Bu nedenle cinsiyetler arasında gerçek eşitliğin sağlanabilmesi için kadınların iş yaşamından uzaklaşmasını besleyen, erkeklere bağımlı hale getiren uygulamalar değil onların iş yaşamına katılımlarını sağlayan düzenlemeler getirilmelidir.<sup>190</sup>

Bir diğer edim olan gelir bağlanan kız çocuğuna gelirin kesilmesi sebebiyle ödenen evlenme ödeneğidir. Erkek çocuklarının bu ödenekten faydalanması söz konusu olmamaktadır. Ayrıca kız çocuklarına ödenen bu ödeneğin, kız çocuğunun engelli olması durumunda kesilmeyeceği ve bu sebeple evlenme ödeneği verilemeyeceği hükmü de kanun içerisinde yer almaktadır. Evlenme ödeneği ediminde kız çocuğu ve erkek çocuk ve/veya engellilik hali bulunan kız çocuk ve erkek çocuk arasında farklı uygulama bulunmaktadır.<sup>191</sup> Erkek çocuklarına ya da dul kalan eşlere (5434 sayılı kanuna tâbi aylık alan eşler hariç) böyle bir ödenek sağlanmaması kadının toplumsal cinsiyet bakış açısından maruz kaldığı olumsuz rollerin pekişmesine neden olabilmektedir. Kız çocuklarının evlenmelerinin gerekliliği, sosyal sigorta sistemi içerisinde yer alması gereken bir husus değildir. Kültürel değerler arasında yer alan kız çocuklarının çeyiz hazırlamalarına ilişkin düşünce ile buna yönelik yardımlar sağlanabilir. Sunulan çeyiz yardımı edimi hem kız çocuğuna hem dul kalan eşe hem de çalışmayan erkek çocuğa sağlandığı takdirde eşitlik sağlanabilecektir.<sup>192</sup> Yukarıda yer verilen ölüm gelirinden kız çocuklarının olumsuz etkilenme sebepleri burada da geçerlidir. Ayrıca evlenme isteği bulunan bireylerin evliliğin beraberinde getirdiği ekonomik gider kalemlerinin artışı ile oluşabilecek masraflar göz önüne alındığında

---

<sup>189</sup> Elif Özlem Özçatal, “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2011, ss.24-25.

<sup>190</sup> Mutlay, s.292.

<sup>191</sup> Mutlay, s.298.

<sup>192</sup> Berna Gökçen Ayan, “Kız Çocuklarının Türk Sosyal Güvenlik Hukukundaki Hakları”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2016, (Kız Çocukları), s.57.

cinsiyet fark etmeksizin destek sağlanabilmelidir.

## B. Hastalık Sigortası

### 1. Hastalığın Tanımı ve Hastalık Sigortası

Hastalık tıbbi anlamda her türlü bakım ve tedavi ihtiyacı doğuran, iş göremezliğe sebep olabilen, bedensel ve ruhsal işlevlerin yerine getirilememesi olarak tanımlanabilmektedir.<sup>193</sup> Hastalık tanımı 5510 sayılı Kanunda tıp alanında yer alan tanım ve kavramdan farklı olarak ele alınmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 15. maddesinde kısa vadeli sigorta kolları arasında yer alan hastalık sigortası içerisinde hastalık hali “*sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar...*” biçiminde tanımlanmıştır. Bu ifadeye göre hastalığın bir tür rahatsızlık olduğu, hastalık halinin iş kazası ve meslek hastalığı olmadığı ve hastalığın iş göremezlik doğurduğu anlamları çıkarılabilmektedir.<sup>194</sup>

Hastalık sigortası, bir sosyal sigorta koludur. Kısa vadeli sigorta kolları içerisinde bulunan hastalık sigortası bireyin hastalığının ortaya çıktığı andan itibaren iş yaşamına devam edememesi sebebiyle oluşabilecek gelir kaybının önleme hedefini barındırmaktadır. Bu kapsamda bireylere geçici iş göremezlik adı altında parasal edininim verilmektedir.<sup>195</sup> Hastalık sigortasından faydalanabilen sigortalılar şu şekildedir: 4/a sigortalılık statüsüne sahip olan sigortalılar, aday çırak, çırak ve stajyerler, sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılan Türk işçiler ve intörn öğrenciler.<sup>196</sup>

GSS içerisinde ise sağlık hizmetlerine ilişkin madde 63’te “*Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacı...*” şeklinde yer almaktadır. Burada sağlıklı olma ve sağlıklı olmayı sürdürme

<sup>193</sup> Coşkun Saraç, **Hastalık Sigortası**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2013, ss.17-18.

<sup>194</sup> Sözer, s.229.

<sup>195</sup> Nurşen Caniklioğlu, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:8, s.80 s.50-92

<sup>196</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu, “Hastalık Hali” <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e33fffdb-16b9-4722-a9c1-2bd0a2a220d1/Hastalik-Hali-2022-07-25-02-52-23> (02.12.2022).

durumları hastalık kapsamında değerlendirilmiştir. Hastalığı engelleyici yani koruyucu ve hastalık etkisini azaltan telafi edici sağlık hizmetleri GSS içerisinde yer almaktadır. 5510 sayılı Kanunun hastalık sigortası kapsamında bireylerin parasal edimler, Genel Sağlık Sigortası içerisinde ise sağlık edimleri yer almaktadır.<sup>197</sup>

## 2. Hastalık Sigortası Kapsamında Sunulan İş Göremezlik Ödeneği

Hastalık sigortası kapsamında tek maddi edinin geçici olarak iş göremezlik ödeneğidir. Hastalık sigortasından faydalanmak isteyen bireylerin sigortalı olma, hastalık olması, hastalığın hekim tarafından tespit edilmesi ve rapor oluşturulması, iş göremezliğin iki günden fazla sürmesi, bekleme sürecinin tamamlanması ve talep edilmesi şartları bulunmaktadır.<sup>198</sup> Bir durumun iş göremezlik olarak nitelendirilebilmesi için sigortalı bireyin çalışması beklenemez durumda olmalıdır. Ayrıca öncelikli olan sigortalının hastalığının iyileşmesi değil tekrardan iş görebilir konuma gelmesidir. Eğer sigortalı birey sağlığına kavuşmuş ancak sağlıklı olma halinin devamının sağlanabilmesi için bir süre daha çalışmaması gerekiyorsa halen iş göremez sayılmaktadır. İş göremezlik durumunun kısa bir süre içerisinde sona ermesi söz konusuysa “geçici iş görmezlik” söz konusu olmaktadır.<sup>199</sup>

İş göremezlik ödeneği 5510 sayılı Kanunun 18.maddesi ile “*hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir*” ve “*hastalık (ve sigortalı kadının analığı halinde) verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17’nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir*” biçiminde hüküm bulunmaktadır.

---

<sup>197</sup> Sözer, s.229.

<sup>198</sup> Sözer, s.230.

<sup>199</sup> Saraç, ss.179-180.

### 3. Hastalık Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği

Hastalık sigortasının kapsamı ve edimleri incelendiğinde hastalık sebebiyle çalışamayacak durumda olan sigortalının hem kendisinin hem de ailesinin yaşayabileceği gelir kaybı ve hastalık harcamalarında oluşabilecek gider artışı göz önüne alınmaktadır.<sup>200</sup> Hastalık sigortası kapsamında olan iş göremezlik ödeneği incelendiğinde kişiler kadın ya da erkek olarak belirtilmemiş sigortalı olma bağlamında ifade edilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin sektörlere göre istihdam edilenler, meslek gruplarına göre istihdam edilenler, eğitim durumuna göre temel işgücü göstergeleri istatistikleri incelendiğinde kadın istihdam oranının erkeklere kıyasla düşük olduğu gözlenmektedir. Türkiye'de oluşturulan kimi politikalar bu durumun önüne geçmeyi hedeflemektedir. Bu politikalar arasında kadın girişimciliği de yer almaktadır. Türkiye'de kadın istihdamının artırılmasından ilk defa 1993 yılında bahsedilmiştir. Kadın girişimcilerin ekonomiye destek verebileceği, işsizliği azaltacağı öngörülerek Avrupa Birliği (AB) fonları ile projeler gerçekleştirilmiştir.<sup>201</sup> Ardından ülkemizde de birçok mikro kredi, proje desteği ile kadınlar kendi iş yerlerini kurmaya ve ekonomik yaşama katılmaya başlamışlardır. Kadın girişimcilerin üçte birinin evde ve çoğunluğunun sigortalı olmadan kendi hesabına çalıştığı bilinmektedir.<sup>202</sup> 5510 sayılı Kanunda kendi hesabına çalışan kadınlara hastalıkları halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilmemektedir.<sup>203</sup> Hastalık sigortası kapsamı dışında kalan kendi hesabına çalışanlar içerisinde girişimci kadınlar da bulunmaktadır. İstihdam alanında ve ekonomik yaşamda erkeklere kıyasla dezavantajlı konumda bulunan kadınların kendi hesabına çalışan konumunda bulunmaları durumunda hastalıkları halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamamaları ayrı bir dezavantaj durumunu meydana getirmektedir. Hastalık durumunda yaşanabilecek risklerle ve olaylarla sadece bağımlı çalışan değil bağımsız çalışan da karşı karşıya

---

<sup>200</sup>Saraç, s. 184.

<sup>201</sup>Gülay Selvi Hanişoğlu ve Gamze Özgür, "Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Ve Finansman Alternatiflerinin Analizi", **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1, 2021 s.39.

<sup>202</sup>Ulaş Karakoç, Gökçe Uysal Kolaşın, "Kadın İstihdamını Artırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli" **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Araştırma Notu**, Sayı:17, 2008, s.1.

<sup>203</sup>KEİG Platformu, **Türkiye'de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 Sayılı SSGS Kanunu'nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi**, Keig Yayınları, İstanbul, 2015, s.21.

kalabilmektedir. Hastalık sigortasında amaç olan gelir kaybının ortadan kaldırılması ihtiyacı yalnızca sigortalı bireyin ihtiyacı olarak nitelendirilmemelidir. Bu durum bağımsız çalışanlar içerisinde olan kadınlar için de söz konusu olmaktadır.<sup>204</sup>

### C. Analık Sigortası

#### 1. Analığın Tanımı ve Analık Sigortası

Analık kavramı, Türkiye Cumhuriyeti yasa koyucuları tarafından hazırlanan yasal düzenlemelerde bazılarında tanımlanmış bazılarında içeriğinde analığı ilgilendiren hususlar bulunmasına karşın tanımına yer verilmemiştir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda analık halinin tanımı bulunmamaktadır. Buna karşın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 2013 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği içerisinde analık hali tanımlanmıştır. Bu düzenlemelere göre analık hali, gebeliğin başladığı tarihten başlayarak doğumdan sonraki ilk sekiz hafta, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreyi kapsamaktadır.<sup>205</sup> Belirtilen hukuki düzenlemelerde analık hali hamilelik (gebelik), doğum ve analık kavramlarını içermektedir. Hamilelik biyolojik açıdan yumurtanın dölleme ise başlayıp doğumla biten; analık ise hamileliği sonlandıran ve doğum ile başlayarak, kadının lohusalık, emzirme, çocuk bakımını kapsayan dönemlerdir.<sup>206</sup> Analık (annelik) hali, sigortalının çalışmasını engelleyen ve ekonomik kayıplara sebep olabilecek sosyal riskler arasında değerlendirilebilmektedir. Ayrıca analık hali başladığı andan itibaren gerekli muayene, tedavi, doğum masrafı da telafi edilmesi gereken sosyal riskler arasındadır.<sup>207</sup>

Kısa vadeli sigorta kolları arasında sayılan analık sigortası, çalışan sigortalı kadına ve bağlı sigortalı kadın eşi edimler sunmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 15. maddesinde analık sigortasından *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya*

---

<sup>204</sup>Mutay, s.305.

<sup>205</sup>Pelin Tuuç, “Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 663 Sayılı Kanun İle Getirilen Yenilikler-” **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:32, Sayı:1, 2017, ss. 203-206.

<sup>206</sup>Sözer, s.239.

<sup>207</sup>Saraç, s. 22.

aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.” biçiminde yer almaktadır. Analık hali kapsamında sigorta ednimlerinden faydalanmak için doğumun evlilik birliği içerisinde gerçekleşmesi şartı aranmamaktadır.<sup>208</sup> Evlilik birliği içerisinde olmasa da sigortalı kadın analık sigortası kapsamındaki ednimlerden faydalanabilmektedir. Ancak aktif sigortalı erkeğin, karısının analık sigortası ednimlerinden faydalanabilmesi için aralarında evlilik birliği olması gerekmektedir.<sup>209</sup> Analık halinde doğumun erken, normal, sezaryen gibi nasıl gerçekleştiği de sigorta ednimlerine hak kazanma koşullarını etkilememektedir. Ednimlerden faydalanma konusunda sağ ya da ölü doğumda koşullar değişmektedir. Örneğin ölü doğum gerçekleştiren kadın emzirme ödeneğinden faydalanamamakta ancak geçici iş göremezlik ödeneği alabilmektedir. Sigortalı kadına geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği ve doğum yardımı, bağlı sigortalı kadına ise emzirme ödeneği ve doğum yardımı yapılmaktadır.<sup>210</sup> Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan (bağlı sigortalı kadın) karısı geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanması söz konusu değildir.

29.01.2016 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında evlat edinme durumunda evlat edinen bireye analık hali doğması sebebiyle bu kapsamda sağlanan haklardan faydalanabileceğine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Ayrıca uluslararası düzenlemeler olan 96/34/EC sayılı Ebeveyn İzni Hakkındaki Avrupa Birliği Yönergesinde ve Amerika Birleşik Devletleri’nin 1993 tarihli Aile ve Hastalık İzni Kanununu da evlat edinmeye ilişkin analık izin hakkı sağlanması yönünde düzenlemeler bulunmaktadır.<sup>211</sup>

## **2. Analık Sigortası Kapsamında Sağlanan Haklar ve Sunulan Edimler (Geçici İş Göremezlik Ödeneği, Emzirme Ödeneği, Doğum Yardımı)**

Analık sigortası kapsamındaki edimlerden çalışan sigortalı kadın ve bağlı

---

<sup>208</sup>Sözer, ss.240-250.

<sup>209</sup>Tuaç, Analık Hali, s. 205.

<sup>210</sup>Sözer, ss.240-250.

<sup>211</sup>Tuaç, Analık Hali, s. 205.

sigortalı kadın eş faydalanabilmektedir. Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği ve doğum yardımı edimleri bulunmaktadır.

*Geçici iş göremezlik ödeneği*, analık hali dolayısıyla sigortalının belirli süre çalışamaması ve bu sebeple kazanç elde etmesinin engellenmesi nedeniyle ortaya çıkması muhtemel gelir kaybını önleme amacı taşıyan yardımdır.<sup>212</sup> Ayrıca geçici iş göremezlik ödeneği yalnızca tıbbi sebeplere değil yasal zorunluluk sebebiyle sağlanan bir edimdir.<sup>213</sup> Geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmek için ilk koşul sigortalı olma durumudur. 5510 sayılı Kanunun 8.maddesine göre kanunun 4.maddesinde geçen hizmet akdine istinaden 4/a kapsamından bir veya birden fazla işyerinde sigortalı olarak çalışanlar, muhtarlık nedeniyle 4/b sigortalısı olanlar, ticari kazanç veya serbest kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olan 4/b sigortalılar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olan 4/b sigortalılar, tarımsal faaliyette bulunan sigortalılar, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından ayda 10 gün veya daha fazla çalıştırılması nedeniyle ek 9 kapsamında sigortalı olanlar, konut kapıcılığı nedeniyle ek 9 kapsamında sigortalı olanlar, hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte ceza infaz kurumları ve tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye gibi yerlerde 5/a kapsamında sigortalı çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki iş yerlerinde çalıştırılmak üzere götürülerek sigortalı olarak çalıştırılanlar, analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmektedir.<sup>214</sup> Fakat sigortalı tüm kadınlar analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamazlar.<sup>215</sup> Kapsamda anonim şirketlerin yönetim kurulu olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları analık sigortasından faydalanamamaktadır. Ayrıca At Yarışları Hakkında Kanun hükümleri incelendiğinde jokey ve antrenörler içinde analık sigortasına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca geçici iş göremezlik ödeneğinden, analık sigortası kapsamına giren tüm sigortalılar da yararlanamamaktadır. 5510 sayılı Kanunda geçici iş göremezlik ödeneğinin amacı çalışan kadın sigortalının analık izni süresince

<sup>212</sup>Güzel ve diğerleri, s.494,Tuaç, Analık Hali, s.217.

<sup>213</sup>Güzel ve diğerleri, s.494.

<sup>214</sup> Barış İyiyaydın, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”, **Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Yayını**, Sayı:230, Temmuz-Ağustos-Eylül 2020, s. 95.

<sup>215</sup> Şahin Emir, s.365.

çalışmaması dolayısıyla oluşabilecek gelir kaybının önlenmesidir. Bu nedenle sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi çalışmaması dolayısıyla gelir kaybı yaşamayacaktır.<sup>216</sup>

Geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmenin ikinci koşulu primle ilgilidir.<sup>217</sup> Analık sigortası ödeneklerinden faydalanabilmek için sigortalı kadın adına doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az doksan gün sigorta primi **bildirilmiş** olması; bağımsız çalışan sigortalının ise doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az doksan gün prim **ödemiş** olması gerekmektedir. Yine bağımsız çalışan sigortalıların edimden faydalanabilmesi için GSS dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının da ödenmiş olması koşulu bulunmaktadır.<sup>218</sup>

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinin süresine ilişkin olarak çalışanın analığı sebebiyle çalışma yaşamından ne kadar süreliğine yer almayacağını bilmesi gerekmektedir. Bu konuya ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun da bilinmesi gerekmektedir. Burada yer alan hükümlerde kadının gebeliği süresince sağlık kontrollerinin yapılabilmesi için ücretli izin sağlanması ve doğumun sağlıklı gerçekleşmesi amacıyla doğum tarihi hesaplanarak, bu tarihten önceki sekiz ve sonraki sekiz hafta, çoğul gebelik halinde ise bu süreler ikişer hafta ilave edilerek çalış(tır)ma yasağı getirilmesi düzenlemeleri bulunmaktadır. Kadın çalışana çoğul gebelik, erken doğum ve izne geç ayrılma durumlarında ayrı hükümler bulunmaktadır. Analık sigortası kapsamında kadının talebi ve hekim onayıyla kadın çalışan doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışabilmekte ve burada kullanmadığı izinleri doğum sonrasına ekletebilmekte ve bu süreçte ödenekten faydalanabilmektedir. 6111 sayılı Kanunun 29.maddesi ile 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılmıştır. Burada erken doğum yapması durumunda kadın sigortalıya doğum öncesinde kullanmadığı analık izin süreleri için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi hükmü yer almıştır. Sigortalı kadının sağlık durumu sebebiyle doğum öncesi kullanamadığı izinler için de ödeme yapılmaması hak kaybına neden olmaktaydı. Kadın sigortalının doktor raporu ile üç haftaya kadar çalıştığı sürede geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesine karşın erken doğum yapmasıyla geçici iş göremezlik ödeneği alamaması eşitsizliğe neden

---

<sup>216</sup> Güzel ve diğerleri, s.495.

<sup>217</sup>Güzel ve diğerleri, s.495.

<sup>218</sup>Mutlay, ss.322-325.

olmaktaydı.<sup>219</sup> Son olarak çoğul gebeliklerde sekiz haftalık süreye eklenen iki haftalık süre için kadın çalışana çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği sağlanmaktadır.<sup>220</sup>

Sigortalı kadının geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için analık kapsamında iş göremeyeceğine dair kurumca yetkili hekim veya sağlık kurulundan istirahat raporu alması gerekmektedir.<sup>221</sup> Analık halindeki sigortalı kadına ödenmesi planlanan geçici iş göremezlik ödeneği ayakta ve yatarak tedavi şekillerine göre farklı ödemelere tabi olmaktadır.<sup>222</sup> Yatarak tedavi olarak ifade edilen durum sigortalı kadının hastanede tedavi gördüğü süreyi ifade etmektedir. Ayakta tedavi ise sigortalının hastaneden çıktıktan sonraki süreci karşılamaktadır. Doğum yapan sigortalıya yatarak tedavi gördüğü her gün için günlük kazancın yarısı tutarında, ayaktan tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi tutarında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.<sup>223</sup>

5510 sayılı Kanuna göre bağımsız çalışan sigortalı kadın 01.10.2008 tarihinden sonra doğum yapması halinde analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği alabilecektir.<sup>224</sup> Ayrıca geçici iş göremezlik ödeneğinde önemli koşullar arasında kendi hesabına çalışan kadınların ödenekten faydalanmak için doğum izinlerini kullandıkları sürelerde çalışmadıklarını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmiş olmaları yer almaktadır. Kuruma gerekli bildirim gerçekleşmediği takdirde, çalışıyor görüneceklerinden dolayı hak kayıpları yaşamaları söz konusudur.<sup>225</sup> Çünkü sosyal güvenlik sistemimiz sigortalıların hak sahibi oldukları edimlere karşı talepte bulunmaları doğrultusunda edimi sağlamaktadır.<sup>226</sup>

İş Kanunu işçi kadının analık hali kapsamında kadın işçiye doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebelikte ise doğum öncesi süreye iki hafta daha eklenerek toplam on sekiz hafta analık izni

---

<sup>219</sup> Şahin Emir, s.370.

<sup>220</sup> Sözer, ss.242-243.

<sup>221</sup> Tuuç, Analık Hali, s.218.

<sup>222</sup> Kübra Nur Öztürk ve Ali Kemal Nurdoğan, “İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi”, **Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:2, 2021. s.158.

<sup>223</sup> İyiyaydın, s. 95.

<sup>224</sup> Topgöl, Kadının Durumu, s.308.

<sup>225</sup> KEİG Platformu, s. 24.

<sup>226</sup> Tuuç, Analık Hali, s.219.

hakkı tanımıştır.<sup>227</sup> 6663 sayılı kanun ise bu kapsamda mevcut hakkı yalnızca işçi annelere yönelik olan analık iznini babaya ve evlat edinene de tanımıştır. Bu doğrultuda işçi kadının doğum sırasında ya da sonrasında hayatını kaybettiği durumlarda kullanılmamış olan analık iznini baba kullanabilmektedir. Burada önemli bir faktör öncelikle doğum sırasında ya da sonrasında hayatını kaybeden annenin işçi olması koşuludur. Eğer erkek çalışan, çalışmayan eşinin bu koşullarda hayatını kaybetmesi durumunda bu hak söz konusu olmayacaktır. Analık izni süresince kadın işçiye, çalışamaması sebebiyle analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği edimi sağlanmaktadır. Ancak eşinin ölümü sebebiyle analık izni süresinde olan ve çalışamayan erkek bu edimden faydalanamamaktadır. Özetle analık sigortası kapsamında analık izni kullanan babaya parasal edim düzenlenmemiştir.<sup>228</sup>

*Emzirme ödeneği, sigortalı kadına ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının sağ bebek sahibi olmasıyla sağlanan edimdir.*<sup>229</sup> 5510 sayılı Kanunun 16. maddesinde “*Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.*” hükmü yer almaktadır.

Emzirme ödeneğinden faydalanma koşulları sigortalı olunması, sağ doğum gerçekleşmesi, sigortalılığın belirli bir süreyi kapsamaması ve ödeneğe talepte bulunmak koşulları yer almaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmek için 90 gün kısa vadeli prim bildirilmiş olma koşuluna karşın emzirme ödeneğinden faydalanabilmek için daha uzun süre aranmaktadır. Aktif çalışan sigortalı emzirme ödeneğinden faydalanabilmek için doğumdan önceki bir yıl içerisinde 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirmiş olması gerekmektedir. Eğer sigortalı kadının çalışma durumu sonlanmış ise sonlanmasından itibaren 300 gün içinde doğum yapması halinde emzirme ödeneğinden faydalanabilecektir.<sup>230</sup> Ayrıca sigortalı kadın

<sup>227</sup>Tuaç, Analık Hali, s.206.

<sup>228</sup> Tankut Centel, “6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:35, 2016. s.11.

<sup>229</sup> Öztürk, Nurdoğan, s.158.

<sup>230</sup> Sözer s. 248.

veya eşi analık sigortası edimlerden faydalanacak erkek, doğumdan önce on beş ay içinde en az 120 prim gün ödenmiş olması şartı ile emzirme ödeneğinden faydalanabilmektedir. Buradan cümle silindi. 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamalarına İlişkin Genelge 'ye istinaden emzirme ödeneğinin daha hızlı ödenmesi, hak kayıplarının engellenmesi amacıyla önceden dilekçe ile başvuru esasına dayalı ödenen emzirme ödeneği elektronik ortamda çocuğun doğum bilgisini ve tarihini içeren e-Ödenek programı otomatik sorgulanarak ilgili program üzerinden ödenecektir.<sup>231</sup> Ancak evde kendi başına yapılan ya da ebe, hemşire desteği ile evde yapılan doğumlarda emzirme ödeneğinden faydalanabilmek için dilekçe ile talepte bulunulması gerekmektedir.<sup>232</sup> Kuruma bildirimini yapılan emzirme ödeneği talebine istinaden ödeme sigortalıya Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) aracılığıyla sağlanmaktadır.<sup>233</sup> Ek olarak emzirme ödeneği her çocuk için bir defa alınabilmektedir. Bu edimden faydalanabilmek için hak kazanılan tarihi takiben beş yıl içerisinde talep edilmesi gerekmekte olup aksi takdirde edimden faydalanılamayacaktır.<sup>234</sup> 5510 sayılı Kanunun 16.maddesi uyarınca emzirme ödeneği miktarı Kurum Yönetim Kurulunca belirlenmekte ve Bakan tarafından onaylanarak oluşturulmaktadır. 2023 yılı için bu miktar 520,00 TL olarak belirlenmiştir.<sup>235</sup>

*Doğum Yardımı*, 27 Mayıs 2015 tarihli 6637 sayılı Kanun ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı<sup>236</sup> tarafından tüm vatandaşları kapsayacak biçimde doğum yardımı yapılmasına ilişkin düzenleme getirilmiştir. Düzenlemede doğum yardımı *“Türk vatandaşlarına, canlı doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır. Bu yardım Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır. Doğum yardımı, Bakanlıkça belirlenen zorunlu hallerde babaya ödenebilir...”* şeklinde yer almaktadır. Bu kapsamda işçilere yönelik ayrı bir düzenleme

---

<sup>231</sup> Şahin Emir, s.387

<sup>232</sup> Murat Uğur, “Çalışma Yaşamında Kadınlara Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanuna Göre Sağlanan Haklar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:32, 2014, s.194.

<sup>233</sup> Sözer, s.248.

<sup>234</sup> Ö. Hakan Çavuş, “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:68, Sayı:1, 2021, s.80.

<sup>235</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/5a130212-a95b-4346-a85f-522ac508347e/Emzirme-Odenegi-2023-01-17-02-24-07#:~:text=Emzirme%20%C3%B6dene%C4%9Fi%20her%20bir%20%C3%A7ocuk,y%C4%B1l%C4%B1%20i%C3%A7in%20520%2C00%20TL>

<sup>236</sup> Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak yeniden yapılandırılmıştır.

bulunmaktadır. Buna göre çalışan işçinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi içerisinde kendisinin ya da eşinin doğum yapması dolayısıyla ödeme yapılması benzerinde madde bulunması ayrıca belirlenen ödenek miktarının daha az olması durumunda sadece doğum yardımı ile arasındaki fark ödemesi yapılmaktadır. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesindeki miktarın fazla olması durumunda ise ödeme yapılmamaktadır.<sup>237</sup>

### 3. Analık Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yüklenen geleneksel roller ve toplumsal cinsiyet sebebiyle kadınlar çalışma yaşamında eşitsizliklere maruz kalabilmektedir. İşverenler doğum ve çocuk bakımı gerekçesiyle meydana gelebilecek iş kaybına uğramamak için hamile kadınları ve çocuk sahibi olabilecek yaşlardaki kadınları işe alma konusunda çekimser davranmaktadır. Ayrıca kadınlar cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle işe alınma, terfi etme, karar alma pozisyonlarında birçok ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınlar çalışma yaşamında yer alamamakta, uzun vadede sosyal güvenceden faydalanma hakkı elde edememektedir. Sonuç olarak da kadınların erkeklere kıyasla sosyal korunmaya yönelik farklı uygulamalara daha fazla gereksinimi olmaktadır.<sup>238</sup>

Analık sigortası kapsamında sağlanan edim olan geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanmak için ilk koşul sigortalı olma koşuludur. Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden şirket ortakları faydalanamamaktadır. 5510 sayılı Kanunun 18.maddesinin c bendinde analık sigortası edimi olan geçici iş göremezlik ödeneğinden “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının...” faydalanabileceği ifade edilmiştir. 4.maddenin sayılmayan b bendinin (3) numaralı alt bendinde şirket ortakları yer almaktadır. Şirket ortağı olan bireylerin cinsiyet dağılımlarına ilişkin veri bulunmamaktadır. Ancak yasal düzenlemeden şirket ortağı olan kadınlar, doğum yapmaları ve bu nedenle iş yaşamına ara vermek zorunda kalmaları durumunda olumsuz yönde etkileneceği

<sup>237</sup> Sözer, s.249.

<sup>238</sup>Nalan Arkan, Güven Murat, “Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, 2021 ss.176-181.

anlaşılmaktadır. Şirket ortağı kadınların iş yaşamlarına ara vermeleri durumunda kazançlarında eksilme olmayacağı düşüncesi hakimdir. Ancak şirket ortağı kadınların iş kazası yaşaması veya meslek hastalığına yakalanması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmeleri fakat analık sigortasından faydalanamamaları birbiriyle çelişmektedir.<sup>239</sup>

Analık hali, sadece gelir ve kazanç güvencesini ve sağlık açısından iyi olma halinin korunmasını değil, çalışma faaliyetlerine ara verme, doğum sürecinde dinlenebilme, iyileşebilmeyi de kapsamaktadır. Analığın korunması ile kadının annelik sürecinde ve devamında çalışma yaşamındaki haklarının korunması, karşılaşılabileceği tehlikelere karşı önlem alınması ve doğum sonrası çalışma hayatına geri dönebilmesi sağlanmaktadır.<sup>240</sup> Ancak doğum sürecinin kadınları iş yaşamından uzaklaştıran sebepler arasında olduğu bilinmektedir. Kadınlar doğum ve doğum sonrası çocuk bakımı sebebiyle çalışma yaşamından uzaklaşmaktadır. Bu dönemde kadınların gelir kaybı yaşama riski bulunmaktadır.<sup>241</sup> Ayrıca doğum süreci ve çocuk bakımının genellikle kanun kapsamında tanınan doğum sonrası sekiz haftadan fazla sürdüğü bilinmektedir. Çocuğun beden ve ruh sağlığının korunması için anne sütüne, sevgi ve ilgisine olan gereksinimi bu süreyi yetersiz kılmaktadır.<sup>242</sup> Şirket ortakları kadınların da analık hali sebebiyle bu süreçleri yaşayabileceği ve farklı risklerle karşılaşma olasılığı olabileceği açıktır. Bu doğrultuda öncelikle kanunda mevcut çelişkilerin giderilmesi, çalışan kadınlar arasındaki eşitsizliğin gözden geçirilmesi ve çalışma yaşamında şirket ortağı statüsündeki kadına ilişkin olarak olumlu uygulamalar geliştirilmesi konularının cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneği hakkındaki bir diğer önemli husus ise çalışan annenin doğum sırasında veya doğum sonrasında hayatını kaybetmesi sebebiyle doğum sonrası kullanılmayan analık sigortası kapsamındaki izinlerin babaya geçmesi konusudur. Eşinin vefat etmesi dolayısıyla analık izni hakkı tanınan erkek işçinin, bu

---

<sup>239</sup> Zeynep Günder, Gamze Aşçıoğlu Öz, “Avrupa Birliği Cinsiyet Eşitliği İlkesi Perspektifinden Türk Sosyal Güvenlik Sistemi”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Sayı:48, 2020, s.617.

<sup>240</sup> Arkan, Murat, s.182.

<sup>241</sup> Kulu, s.115.

<sup>242</sup> Faruk Kocacık, Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6 S:1, 2005, s.213.

izin süresinde parasal bir edimi bulunmamaktadır.<sup>243</sup> Bakım veren rolünü sağlayabilecek birincil ebeveyn haline gelen erkek işçi, çocuğunun bakımını sağlamak amacıyla kalan analık izinleri kullanmak isteyebilir. Ancak bu süreçte günlük yaşamını idame ettirebilecek bir ek gelir kaynağı yok ise geçici iş göremezlik ödeneği de alamayacağından dolayı geçimini sağlamakta güçlük yaşayacaktır. Bu sebeple erkek işçi analık izni kullanmak yerine mecburiyet sebebiyle çalışmaya devam ederek çocuğun bakımı konusunda akrabalarından yardım alma ya da hizmet satın alma yoluyla çocuğunun bakımını sağlayabilmektedir. Böyle bir durumda erkeğin bakım veren rolüne sahip olmasının ve kazanç getiren kişi olmasının mevcut toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle eşinin hayatını kaybetmesi sebebiyle analık izni kullanan erkeğin, analık izni süresince geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamaması mevcut düzenlemenin cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmesinin gerekliliğini göstermektedir.<sup>244</sup>

Emzirme ödeneği edimi analık sigortası kapsamında sigortalı kadına ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine, sağ doğum yapmış olması şartıyla her çocuk için tek seferlik olmak üzere sağlanan bir yardımdır. Bu ödenek her iki ebeveynin de sigortalı olması durumunda kadına ödenmektedir. Emzirme ödeneği, çocuğun dünyaya gelmesiyle oluşabilecek gider artışına yönelik ailenin ekonomik durumuna katkı sağlama amacı ile sağlanmaktadır. Bu doğrultuda emzirme ödeneğinin kadına mı yoksa aileye mi yönelik olduğu sorusu akla gelmektedir. Eğer emzirme ödeneği, çocuğun doğumu sebebiyle aile ekonomisindeki giderlerde oluşabilecek masraflara ilişkin bir ödeme ise bu ödemedeki ebeveynlerden hangisinin faydalanacağı bireylerin kendi kararlarına bırakılması uygun olacaktır.<sup>245</sup> Çünkü çocuğun dünyaya gelmesi yalnızca kadının değil erkeğin de yaşamını ve ekonomik durumunu etkileyen bir süreçtir. Çocuğun ve beraberinde getirdiği sorumlulukların yalnızca kadına ait olduğu toplumsal cinsiyet kalıp yargıları yerine, erkeğin (babanın) 'de sorumluluk üstlenmesi konusu kapsamında mevcut düzenlemenin yeniden değerlendirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Kadınları iş yaşamından uzaklaştıran bir sebep doğum süreci ve doğum sonrasındaki çocuk bakımındır. Doğum ve çocuk bakımı gerekçesiyle çalışma

---

<sup>243</sup>Centel, s.11.

<sup>244</sup>Centel, s.11.

<sup>245</sup> Günder, Aşçıoğlu Öz, s.618.

yaşamından uzak kalan kadınların gelir kaybı tehlikesine karşı analık sigortası kapsamında doğumdan sonraki sekiz hafta geçici iş göremezlik ödeneği ile korunmaktadır. Ancak çocuk bakımı, doğum süreci ve annenin lohusalık dönemi daha uzun sürebilmektedir. Bu nedenle kadınlar doğum sonrası süreçte çocuk bakımını sekiz haftadan fazla sürdürmekte ve iş yaşamına dönememektedir. Doğumdan sonraki sekiz hafta sonrasında ise kadınlara herhangi bir yardım ya da ödenek sağlanmamaktadır.<sup>246</sup> Kadınlar için İş Kanunu'nda çalışma biçimi konusunda çeşitli düzenlemeler sunulmuştur.<sup>247</sup> Ancak mevcut düzenleme içerisindeki doğum sonrası sekiz haftalık sürenin kadın sağlığı ve çocuk bakımı bağlamında yeterli olmadığı ileri sürülmektedir.

---

<sup>246</sup> Kulu, s.115.

<sup>247</sup>Tuaç, Analık Hali, s.206-216.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN CİNSİYET EŞİTLİĞİ

#### I. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI

Uzun vadeli sigorta kolları, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasını kapsamaktadır. Ayrıca yaşlılık sigortasıyla ilişkili olarak hizmet borçlanması konusuna yer verilecektir.

##### A. Malullük Sigortası

##### 1. Maluliyet Tanımı ve Malullük Sigortası: Çalışma Gücü, Meslekte Kazanma Gücü ve Vazife Yapılamayacak Derecede Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

“*Maluliyet*” hastalık, sakatlık anlamına gelen Arapça kökenli bir kelime olup Türk Hukuk Lügatinde “*bir kişinin dıştan gelen etki veya bir kaza ya da hastalık sonucunda hareket yeteneğini tümüyle ya da kısmen kaybetmesidir*” biçiminde tanımlanmaktadır.<sup>248</sup> Malullük sigortası ise malullük tehlikesine karşın sağlığının bozulması sebebiyle çalışma yaşamına katılamayan ve kazanç kaybı yaşayabilecek olan sigortalıyı koruma amacıyla oluşturulan düzenlemedir.<sup>249</sup> Temel amaç malullük gerekçesiyle çalışma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesinden doğan ekonomik kaybı önlemektir.<sup>250</sup> “*Malullük sigortası*” Türkiye’de ilk defa 1950 yılında 5417 sayılı Kanun ile kurulmuş ardından 1957 yılında 6950 sayılı Kanunda, 1964 yılında 506 sayılı Kanunda yer almış son olarak 2006 yılında 5510 sayılı Kanun ile bugün kullanılan geçerli halini almıştır. Kanunlarda malul tanımına yer verilmemiş olup malul sayılan durumlara yer verilmiştir.<sup>251</sup> Sosyal sigorta hukukunda adi (genel) malullük, iş kazası ve meslek hastalığı maluliyeti, vazife malullüğü ve harp malullüğü kalıcı iş göremezlik halidir. Özel yaşamdan meydana gelen adi malullük uzun vadeli

---

<sup>248</sup> Türk Hukuk Lügati, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1991, s. 218’den aktaran Orhan Emek, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Maluliyet Sigortası**, İstanbul, 2020. s.10.

<sup>249</sup> Mutlay, s.333.

<sup>250</sup> Güzel ve diğerleri, s.501.

<sup>251</sup> Silkin, s.44.

sigorta kolları arasında değerlendirilmiş olup iş kazası ve meslek hastalığı maluliyeti ve iş yaşamı sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası olarak kısa vadeli sigorta kolları üzerinden değerlendirilmiştir. Vazife ve harp malulleri, “Kamu Görevlilerine İlişkin Hükümler” kısmında yer almaktadır. Adi malullük işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlilerini kapsamaktadır. Yasa yapıcı önceden aylık bağlanmış olanlar, sigorta süreleri eski ve yeni kanun sürecinde geçenler ve tüm süreleri 5510 sayılı Kanun döneminde geçenler için farklı düzenlemeler oluşturmuştur.<sup>252</sup> Genel olarak malullük sigortası 5510 sayılı Kanunun 25.maddesinde “*Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60’ını , (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60’ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malul sayılır*” şeklinde yer almaktadır. Malullük sigortasından sağlanan malullük aylığına geçmeden önce malullük ile ilişkili bazı kavramlara yer verilecektir.

Malullük ile ilişki olan en önemli kavram çalışma gücüdür. Çalışma gücü, “*bireyin fiziksel ve ruhsal olarak emek göstermesi ile bunun karşılığında kazanç sağlama yeteneğinin bulunması*” şeklinde tanımlanabilmektedir.<sup>253</sup> Bir başka tanımda ise çalışma gücü “*herhangi bir iş ya da meslek dikkate alınmaksızın sigortalının beden ve ruh bütünlüğü içinde bir işi yapabilme gücünü*” şeklinde ifade edilmiştir.<sup>254</sup> Çalışma gücünü olumsuz etkileyen durumlar arasında hastalık, sakatlık yer almaktadır. Bu risklerle karşılaşan bireyin çalışma gücü olumsuz etkilenmekte ve geçici ya da sürekli olarak ekonomik anlamda güvencesiz konumda kalabilmektedir.<sup>255</sup> Çalışma gücü kaybının tespit edilmesinde sakatlığın ortaya çıkma sebebi sınırlandırılmamıştır. İş göremezlik durumunun iş kazası, meslek hastalığı, hastalık sebepli olması önem

---

<sup>252</sup> Sözer, s. 257.

<sup>253</sup> Hande Bahar Kerimoğlu, **Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Maluliyet Sigortası**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004 s.19.

<sup>254</sup> Yusuf Alper, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Ekin Yayınevi, İstanbul, 2003, s.283’ten aktaran Kerimoğlu, s.19.

<sup>255</sup> Cemal Hüseyin Güvercin, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:57, Sayı:2, 2004.s.89.

taşınamamaktadır. Bireylerin çalışma gücü, mevcut yapmakta olduğu iş üzerinden değil geniş anlamda çalışma yaşamında yapabileceği işler üzerinden değerlendirilmektedir.<sup>256</sup> Çalışma gücünün kaybına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği yayımlanmış ardından 3 Ağustos 2013 tarih ve 28727 sayılı Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesi ile 27021 sayılı yönetmeliğin bazı hükümleri kaldırılmıştır.

Bir diğer önemli kavram ise meslekte kazanma gücü kaybıdır. Meslekte kazanma gücü kaybının yasal düzenlemelerde tanımı mevcut değildir. Bu kavram bireylerin mesleğine ilişkin yapılmış bir kavramdır. Meslekte kazanma gücü kaybının çalışma gücünden farkına ilişkin durumlar 5510 sayılı Kanun içerisinde bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 25-27 maddeleri arasında malullük sigortasına ilişkin hükümler yer almaktadır. Malullük sigortası kapsamında malul sayılmanın koşulları 25.maddede yer bulunmaktadır. Bu madde uyarınca iş sözleşmesine tabi bağımlı çalışanlar ve bağımsız çalışanlar için farklı devlet memuru-kamu çalışanları için farklı malullük durumu belirlenmiştir.<sup>257</sup>

Vazife yapamayacak derecede meslekte kazanma gücü kaybı, sigortalının vazife başında olduğu süre içerisinde, vazifesi dışında üstleri tarafından görevlendirilme ile kamuya ilişkin başka bir iş yaparken, çalışılan kurumun çıkarlarını koruma amacıyla bir iş yaparken ya da üstlerince karşılanan bir taşıt ile işe geliş ve gidiş esnasında ya da iş yerinde meydana gelen bir kazada malullük meydana gelmiş ise bunlara vazife malullüğü denmektedir. Kısacası sigortalının vazifesini yerine getirirken kazaya uğramasıdır.<sup>258</sup> Kamu görevlilerinin çalışma gücü kaybı oranı %60 olarak net bir oranı belirtirken meslekte kazanma gücü oranı devamlılığı olan hastalık olarak belirlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 25.maddesinde ek olarak “...vazifelerini yapamayacak derecede hastalığa uğrayanlar, hastalıkları kanunlarında tayin edilen sürelerden fazla devam etmesi halinde, hastalıklarının mahiyetine ve doğuş sebeplerine göre birinci fıkra uyarınca malul veya 47.madde hükümlerine göre vazife malulü sayılır.” hükmü yer almaktadır. Bu iki engellilik hali olan malullük ve vazife malullüğü devamlı hastalık durumu ile bağdaştırılmıştır. Engelliliğe sebep olan

---

<sup>256</sup> Sözer, s.273.

<sup>257</sup> Mutlay, s. 334.

<sup>258</sup> Güzel ve diğerleri, s.533.

hastalığın süresi, kamu çalışanlarının tabi olduğu özel kanun düzenlemelerinde yer alan sürelerdir. Tabi olunan kanunun olmaması durumunda özel kanun yürürlüğe konuncaya kadar geçen süre için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'n hastalık izni hükümleri geçerli sayılmaktadır.<sup>259</sup>

Maluliyet sigortasında başka birinin bakımına muhtaç olmak kavramı da bulunmaktadır. Sigortalılar bağlamında aylığa hak kazanmak ve aylığın hesabı anlamında önemli bir kavramdır. Sakatlık durumunun düzeyinin yüksek olması sebebiyle bireyin temel ihtiyaçlarını ve öz bakımını bireysel olarak yapamaması ve bu sebeple bağımsız yaşamasının mümkün olmaması halidir. Söz konusu hastalıklar ilgili yönetmelikte belirtilmiştir.<sup>260</sup>

## **2.Malullük Sigortası Kapsamında Malul Sayılma ve Bu Kapsamda Sağlanan Malullük Aylığından Faydalanma Koşulları**

Malullük sigortası kapsamından sağlanan edim malullük aylığıdır. Malullük aylığından faydalanabilmek için önkoşul sigortalı olmaktır. Sigortalı olan bireyler malullük aylığından faydalanabilmektedir. Ayrıca sigortalının belirli süre sigortalılık, belirli süre prim ödeme gün sayı da önemlidir. Bunlar ile birlikte sigortalı iş yaşamını sona erdirerek malullük halini belgelemesi gerekmektedir. Ayrıca sigortalının malullük aylığından faydalanabilmesi için sigortalının talebinin de bulunması gerekmektedir. Malullük aylığından faydalanabilmek için sigortalının talep etmesi gerekmektedir. Kurum tarafından kendiliğinden aylık bağlanmamaktadır. Malullük sigortasından faydalanmak isteyen bireylerin tabi oldukları kanunlar farklılaşabilmektedir. İlk defa 5510 sayılı Kanun döneminde sigortalı olanlar direkt 5510 sayılı Kanunun 25 vd. maddeleri kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak mülga Kanunlar döneminde sigortalı olanlar için farklı kanun hükümleri bulunmaktadır. 506 sayılı Kanun içerisinde yalnızca iş sözleşmesi ile çalışan bireyler bakımından malullük sigortası düzenlenmiştir. Malullük sigortası iş sözleşmesiyle süresiz çalışan tarım işçileri için 2925 sayılı Kanun, devlet memurları ve kamu görevlileri için 5434 sayılı Kanun, bağımsız çalışanlar için 1479 sayılı Kanun

---

<sup>259</sup> Sözer, s.276.

<sup>260</sup> Sözer, s.278.

içerisinde düzenlenmiştir.<sup>261</sup> Bu farklılıklar sebebiyle 5510 sayılı Kanun içerisinde şu geçici madde yer almıştır: “*Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı veya iştirakçi olup, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra aylık talebinde bulunanlardan, farklı sosyal güvenlik kurumlarına ya da bu Kanunda belirtilen sigortalılık hallerinden birden fazlasına tabi olanlara aylık bağlanmasına esas alınacak kanun, bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunur ve bunlar hakkında, bu Kanunun geçici maddelerindeki hükümler uygulanır.*”

Malullük sigortasından faydalanabilmek için öncelikle sigortalının malullük haline uğramış olması yani *malul sayılması* gerekmektedir. Bu bağlamda sigortalının malul sayılabilmesi için belirli durumlar söz konusu olmaktadır. Bu durumlar iş sözleşmesine göre çalışanlar ve bağımsız çalışanlar için aynı çalışma gücü kaybı oranına bağlanmış olup devlet memuru ve kamu görevlileri için ise farklı esaslar kapsamında düzenlemiştir.<sup>262</sup> Malul sayılma koşulu bağlamında 5510 sayılı Kanunun 4.maddesinin a ve b bendine göre sigortalı olanlar için çalışma gücü ve veya iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak meslekte kazanma gücü en az %60 oranında kaybedenler malul sayılmıştır. Aynı kanunun 4.maddesinin c bendi kapsamında sigortalı olanlar ise çalışma gücünü %60 oranında kaybetmiş olması durumun da ya da vazifelerini yapamayacak biçimde meslekte kazanma gücünü kaybetmiş olmaları durumunda malul sayılabileceklerdir. Bu şartın haricinde malullük halinin işe başladıktan sonra meydana gelmesi durumunda durumun sağlık raporu ile tespit edilmesi gerekmektedir.<sup>263</sup>

Malullük halinin belirlenmesinde *meslekte kazanma gücü kaybı* koşulu bulunmaktadır. Bu koşula ilişkin olarak iş sözleşmesine tabi çalışanlar ile bağımsız çalışanların malul sayılabilmesi için ortak koşul meslekte kazanma gücünün %60 oranında kaybedilmesidir. Malul durumuna gelinmesine sebep olan olay ve gerekçenin nedeninin önemi bulunmamaktadır. Ayrıca malullüğe sebep olan olay bağlamında sigortalının kabahatinin bulunup bulunmaması da önemli değildir. <sup>264</sup> 5510 sayılı Kanunun 25.maddesi kapsamında sigortalının çalışma gücünün en az %60 oranında kaybedildiği, kurumun yetkili kabul ettiği sağlık hizmet sunucularının sağlık kurulları

---

<sup>261</sup> Mutlay, s.336.

<sup>262</sup> Mutlay, s.342.

<sup>263</sup> Güzel ve diğerleri, s.503.

<sup>264</sup> Güzel ve diğerleri, s.504.

tarafından kurallara uygun biçimde hazırlanacak rapor ve raporu destekleyici tıbbi dokümanların incelenmesi sonucunda Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmektedir. Kurumun belirlediği sağlık hizmet sunucularının hangi hastaneler olduğu Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Türk hukukunda çalışma gücündeki azalma ölçütü yalnızca tıbbi ölçütler göz önüne alınarak sağlık kurullarınca belirlenmektedir. Raporlarda sadece bireyin fiziksel ve ruhsal durumunun dikkate alınması bireyin çalışma durumu, iş bulma, iş ara seçenekleri göz ardı edilmektedir.<sup>265</sup> Malullüğe sebep olan çalışma gücünün %60 oranında kaybedilmesi durumu iş sözleşmesine göre çalışanlar, bağımsız çalışanlar, devlet memurları ve kamu görevlileri için ortak koşuldur. Bu koşul aynı uygulama koşulları kapsamında sigortalıların hepsi için, sigortalılık ilişkisi oluşturan durumlardan hariç olarak kabul edilmiştir.<sup>266</sup>

5510 sayılı Kanunun 4.maddesinin a ve b bentleri kapsamında sigortalı olanlar için 25.maddesinden de yola çıkarak bireyin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu malul sayılabilmesi için meslekte kazanma gücü oranı belirlenmiştir. Maluliyete ilişkin bu seçenekte çalışma engelini sebebi sınırlandırılmıştır. Maluliyetin iş kazası ve meslek hastalığı olup olmadığı tespit edilmesi gerekmektedir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği Ek 2'de meslek hastalıkları beş grup olarak listelenmiştir.<sup>267</sup> İş kazası halinde bağımsız çalışanlar için daha dar kapsamda düzenlemeler mevcuttur.<sup>268</sup>

Devlet memurları ve kamu görevlileri için yapılan düzenlemede önemli koşul *“meslekte kazanma gücünün vazifesini yapamayacak derecede kaybedilmesi”* durumudur. Kanunun 4.maddesinin c bendi kapsamında yer alan devlet memuru ve kamu görevlileri meslekte kazanma gücünün %60 oranında kaybetmeleri durumunda malul sayılmaktadır. Ayrıca aynı kanunun 25.maddesi kapsamında ise yine bu kişiler vazifelerini yerine getiremeyecek düzeyde herhangi bir sebeple meslekte kazanma gücünün kaybedilmesi durumunda yine malul sayılabileceklerine dair düzenleme mevcuttur. Bu düzenleme 5434 sayılı kanundaki sadık iştirakçiler için düzenlenen adi malullük haline benzetilmektedir.<sup>269</sup> 5510 sayılı Kanunun 25.maddesine göre

---

<sup>265</sup>Güzel ve diğerleri, s.505.

<sup>266</sup>Mutlay, s.344.

<sup>267</sup>Sözer, s.274.

<sup>268</sup>Mutlay, s.349.

<sup>269</sup>Mutlay, s.350.

sigortalının hastalığı sonucunda vazifesini yapamayacak durumda olması durumunda, mevcut hastalığı kanunda belirlenen süreleri aşarsa hastalıklarının mahiyetine ve ortaya çıkış sebeplerine göre malul veya vazife malulü sayılmaları söz konusu olmaktadır. Ayrıca aynı kanunda yedek subay, yedek astsubay veya erbaş ve er olarak görev alanlar ya da talim, seferberlik hallerinde görevli oldukları zamanlarda malul olanlar için bu malullükleri görevlerini ve işlerini yerine getirmelerini engelleyecek düzeyde olmadığı durumlarda bu hastalık veya engellilik hâlleri sebebiyle malullük sigortasına ilişkin hükümler uygulanmayacak şeklinde düzenlemesi bulunmaktadır.

Kamu görevlerine malullük aylığından faydalanma yerine seçme hakkı tanınarak başka bir görevde çalışmalarına ilişkin hak sunulmuştur. Malulleri sebebiyle eski işlerinden istifa eden kamu görevlileri daha sonra talep etmeleri durumunda malullük hallerinin engel teşkil etmediği başka vazife ve sınıflara geçiş işlemlerinin yapılması koşuluyla istifa edebilirler. Malullüklerinin yeni vazifelerine engel olmayacak şartlarda olması ve rapor almadıkları sürece bu haktan faydalanamazlar.<sup>270</sup>

Maluliyet sigortası kapsamında yalnızca devlet memurları ve kamu görevlilerine ilişkin çalışma gücünden ve meslekte kazanma gücü kaybindan hariç hastalık izin süresi olarak özel şart getirilmiştir. İlgili kanunun 4.maddesinin c bendine göre sigortalı olanlar için 25.maddesinde malul sayılma koşulları bulunmaktaydı. Aynı kanunun 6.maddesinde personel kanunlarına tabi olmayanlar için hastalığın süreklilik göstermesi halinde gereken sürenin belirlenmesine ilişkin detaylar açıklanmıştır. Buna göre hastalıkların süresine ilişkin özel kanun yürürlüğe girinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hastalık iznine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca hastalığın kanunda yer alan sürelerden önce geçmesi ve en fazla bir sene içerisinde tekrarlaması durumunda eski ve yeni hastalık süreleri birleştirilerek işlem yapılacağı düzenlemesi bulunmaktadır. Devlet memurları ve kamu görevlileri hastalıkları sebebiyle kullandıkları izin sürelerinin sonunda yalnızca kanunun 25.maddesinin birinci bendinde yer alan hükümler ile malul kabul edileceğinin belirlenmesi durumunda, 25.maddesinin beşinci bendindeki düzenleme geçersiz kılınmaktadır. Ayrıca Devlet memurları kanunun 105.maddesinde verilen izin süresince iyileşmeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Sonuç olarak, 5510 sayılı Kanun kapsamında

---

<sup>270</sup> Mutlay, s.352.

değerlendirilen devlet memurlarının vazifelerini yerine getirmelerini engelleyecek biçimde hastalıklarının bulunması ve hastalıklarının öngörülen süreleri aşması durumunda başka bir koşul aranmaksızın malul sayılmaları kabul edilmiştir.<sup>271</sup>

Birey sigortalı olarak çalışmaya başladığında hali hazırda malul sayılacak halde ise bu durumda malullük aylığının bağlanması söz konusu olmamaktadır. Ancak sigortalının durumu çalışmaya başladığında hafif ve çalışmayı sürdürdüğü sürece ağırlaşır (%60 çalışma gücü kaybı veya %60 meslekte kazanma gücü kaybı ya da vazifesini yapamayacak durumda olması haline gelmesi) ise kendisi malullük sigortası kapsamında sağlanan edimlerden faydalanabilmektedir. Bu bağlamda Yargıtay kararları bulunmaktadır. İlk defa sigortalı olarak çalışmaya başlanmasından kastedilen yalnızca 5510 sayılı Kanun çerçevesinde çalışmaya başlanması değildir. 5510 sayılı Kanunun 38.maddesinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı mülga 5417, 6900, 5434 sayılı kanunlar da dahil olmak üzere 2925, 2926, 1479 ve 506 sayılı kanunlar kapsamında ilk defa kapsama girenler olarak belirtilmiştir.<sup>272</sup>

Maluliyete sebep olan sağlık problemleri, sigortalının erken zamanda çalışma yaşamından kopmasına sebep olmaktadır. Sigortalılar öngörülen çalışma sürelerinden daha önce emeklilik konumuna gelmektedir. Erken dönemde emeklilik konuma gelen bireylerin prim ödeyerek pasif döneme ilişkin birikim yapmaları söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla malullük sigortası kapsamında yapılan nakdi edimler, alınan primlerin karşılığı değildir. Malullük sigortasının bu yapısı göz önüne alındığında toplanan gelirler ile emeklilikte sigortalıya gelir oluşmasını hedefleyen aktüeryal dengenin bozulması söz konusudur. Malullüğün ortaya çıkışının öngörülemez oluşu kimi ülkeler tarafından malullükte sağlanan ödeneğin primlerden değil vergilerden sağlanması yönünde uygulamalara gitmişlerdir.<sup>273</sup>

5510 sayılı Kanunun 26.maddesine göre sigortalının malullük aylığından faydalanabilmesi için en az on yıllık sigortasının bulunması ve toplam 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Buna ek olarak başka birinin sürekli bakımına ihtiyaç duyacak derecede malul olanlarda ise

---

<sup>271</sup>Mutlay, s. 354.

<sup>272</sup>Güzel ve diğerleri, ss.508-509.

<sup>273</sup> Levent Akın, “5510 Sayılı Yasa’nın Maluliyet Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:9, 2008, s.133. s. 132-143.

sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Malullük aylığı bu koşullar uyarınca sağlanmaktadır. İlgili kanundaki bu düzenleme sigortalılar arasında herhangi bir farklılık gözetmeden hepsi için sayılmıştır.

5510 sayılı Kanunun 38.maddesinde sigortalıların yaş ölçütüne ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenleme *“Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dâhil edilir”* şeklindedir. İş Kanunu’ndaki çalışma yaşı hükümleri kapsamında 15 yaşındaki biri çalışmaya başlayabilmektedir. Örneğin bu kişinin 25 yaşında bir kaza yaşaması malul konumunda olması ve çalışma gücünü %60 oranında kaybetmesi durumunda 10 yıllık sigortalılık süresi dolmaması sebebiyle aylıktan faydalanma hakkı bulunmamaktadır. Benzer bir durumda 18 yaşında çalışmaya başlayan ve aynı ya da benzer sebepler ile malul konuma gelen bireyin diğer koşulları da sağlaması ve 10 yıllık sigortasını tamamladığı durumda aylıktan faydalanması uygun görülmüştür.

274

Malullük sigortası kapsamından sağlanan malullük aylığından faydalanma koşulları arasında prim şartı da önemli yer tutmaktadır. Kanun toplam 1800 gün veya *“başka birinin bakımına sürekli muhtaçlık derecesinde malul olanların”* sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün sigortalılık primi bildirilmiş olmasını şart koymuştur. Ancak aynı kanunun 4.maddesinin b bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için *“Ancak, 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.”* hükmü bulunmaktadır. Buna göre sigortalı bireyin hangi bent kapsamında olması fark etmeksizin 1800 prim gün sayılısını bildirmesi/ödemesi gerekmektedir. Bu konuda ayırım yapılmamış eşitlik gözetilmiştir.<sup>275</sup> Prim gün sayısında sayısal olarak eşitlik sağlanmasına karşın, ödenmesi ve bildirilmesi arasında fark bulunmaktadır. Bağımlı çalışan olarak sınıflandırılan bireylerin prim gün sayısı bildirilmiş ancak ödememiş olması

<sup>274</sup>Nurşen Caniklioğlu, “5510 Sayılı Kanun’a Göre Malul Aylığı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:3, 2006, s.152.

<sup>275</sup>Mutlay, s.373.

durumunda kendileri aylıktan faydalanabilecekken, bağımsız çalışan bireylerin prim ve prime ilişkin tüm borçlarının ödenmemiş olması durumunda ise aylıktan faydalanamayacaktır. Kurum tarafından primlerin ödenmesi, kurumun finansman sağlaması ve aktüeryal dengenin sağlanması amacıyla önemlidir. Ancak bu amaç doğrultusunda getirilen düzenlemelerin eşitliği zedeleyici olmaması beklenmektedir. Bu düzenleme ile bağımsız çalışanların (prim ödeme sorumlusu kendileri olduğundan) malullük aylığına bağlanma koşulları zorlaşmaktadır.<sup>276</sup>

5510 sayılı Kanunun 27.maddesinde malullük aylığının nasıl hesaplanacağına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu doğrultuda malullük aylığından faydalanmak isteyenler 9000 gün üzerinden değerlendirilmiştir. Sigortalı bireyin gün sayısı 9000'den az ise 9000 gün üzerinden, 9000'den çok gün sayısı olanların ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplamalar yapılacaktır. Sigortalının başka birinin sürekli bakımına ihtiyaç duyacak biçimde malul olduğu tespit edilirse aylık bağlanma oranı 10 puan arttırılır. Ayrıca aynı madde içerisinde 4.maddenin a bendi kapsamında sigortalı olanlar için prim gün sayısının 7200 olarak uygulanacağı belirtilmektedir.<sup>277</sup>

Malullük aylığından faydalanabilmek için sigortalının veya işverenin talebi bulunması gerekmektedir. Sigortalı bireyin çalışma gücü ya da meslekte kazanma gücünü veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği belgelenmelidir. Bu kapsamda sigortalı maluliyetinin tespiti için ikametgâh bölgesinde bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu merkez ya da il müdürlüğüne başvurarak yetkilendirilecek sağlık kurumuna sevk alması gerekmektedir.<sup>278</sup> Sağlık kurumu tarafından düzenlenen rapor ve tıbbi belgeler Kurum Sağlık Kurulu tarafından incelenerek çalışma gücünün ya da meslekte kazanma gücünün kaybedildiği veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybedildiği tespit edilmelidir.

Malullük aylığının bağlanmasını sağlayan malullük durumunun değişmesi malullük aylığını etkileyebilmektedir. Malullük halinin azaldığına ya da arttığına ilişkin olarak öncelikle muayene edinilmesi gerekmektedir. Kurum malullük durumuna ilişkin kontrol muayenesi isteyebilme hakkına sahiptir. Kurum yazılı olarak kontrol muayenesini talep ederek belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına

---

<sup>276</sup>Mutlay, s. 374.

<sup>277</sup>Güzelve diğerleri, s.518.

<sup>278</sup>Sözer, s.281.

kadar bu muayenenin yapılması beklenmektedir. Ancak kişi geçerli bir gerekçesi olmadan kontrol muayenesi yaptırmaz ise aylık kesilmektedir. Kişi kurumun belirttiği tarihten sonraki üç ay içerisinde kontrolünü yaptırır ve malullük halinin devam ettiğini kanıtlar ise kesilen aylık, kesildiği tarihten başlayarak yeniden ödenmektedir. Ayrıca kurumun ya da konu olan kişinin isteği veya talebi üzerine kontrol muayenesi yapılması durumunda malullükte artma veya azalma tespit edilebilmektedir. Kişi yapılan muayenede malul durumdan çıktıysa aylığı raporu izleyen ayın başında kesilmektedir. Bir diğer örnek ise başkasının bakımına muhtaç konumda olan bireyin kendi ihtiyaçlarını kendisinin karşılayabileceği yani muhtaçlık konumundan çıkması ancak malullük halinin devam etmesi durumunda malullük aylığı mevcut durumu göre yeniden hesaplanmaktadır.<sup>279</sup>

### 3.Malullük Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği

Malullük sigortası kapsamından sağlanan tek parasal edim malullük aylığıdır. Bu aylıktan faydalanabilmenin ön koşulu ise sigortalı olmaktır. Türkiye’de kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri gibi birçok sebeple ya çalışmamakta ya da kayıt dışı işlerde düşük ücretle çalışmaktadır. Ayrıca bu işlerde çalışan kadınlar prim ödeme gücüne sahip olamamaları sebebiyle sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmaktadır.<sup>280</sup> Dolayısıyla sigortalı konumunda değillerdir. Ülkemiz Anayasası’nın 60.maddesinde yer alan ve tüm çalışanları kapsayan sosyal güvenlik hakkı vazgeçilemez bir haktır. Ancak kadınlar kayıt dışı çalışmaya zorlanan grubun başında gelmesi sebebiyle bu haktan faydalanamamaktadır. Kayıt dışı çalışma biçimi bakımından kısa süreli ve düzensiz olması sebebiyle genellikle prime ilişkin koşulların sağlanamaması söz konusudur. Uzun vadeli sigorta kollarında sağlanan edimlerden faydalanabilmek için sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş gibi koşullar bulunmaktadır. Bu sebeple kadınların bu edimlerden faydalanabilmesi için sosyal güvenlik sisteminde uzun süreli kalmaları gerekmektedir.<sup>281</sup>

<sup>279</sup>Güzelve diğerleri, ss.527-529.

<sup>280</sup> Ayşe Dericioğulları Ergun, “Sosyal Güvenlik Reformunun Öteki Yüzü: Kadınların Eşitliği”, **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, 2008. s.217.

<sup>281</sup> Berna Gökçen Ayan, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Uzun Vadeli Sigorta Bakımından Bir Değerlendirme”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmalar Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2015, (Değerlendirme), ss.365-366.

Kadınların formel sektörlerde cinsiyetleri sebebiyle yaşadıkları ayrımcılık sonucu enformel sektörlere yönelmesi söz konusudur. Kadınlar çoğunlukla kırsal alanda ücretsiz aile işçisi, kentte ise ev hanımı olarak konumlanmaktadır. Enformel sektör olarak anılan kayıt dışı istihdam kadınların birçok alanda dezavantajlı konumda olmalarına sebep olmaktadır. Bu durumlar arasında iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, emeklilik yer almaktadır.<sup>282</sup> Toplumsal cinsiyetin oluşmasındaki temel kaynak ataerkil bakışı açısidir. Bu bakış açısında kız çocuklarının eğitime yatırım yapmanın doğrudan fayda sağlamayacağını düşünmektedir. Özellikle kız çocuklarının farklı bir hanenin üyesi olacağı anlayışı, oğlan çocuklarının ise yaşlılıklarında ebeveynleriyle ilgileneneğinin düşünülmesi sebebiyle oğlan çocuklarının eğitimi daha önemsenmektedir. Ancak cinsiyeti fark etmeksizin her bireyin eğitime katılmasının sağlanması hem ekonomiyi destekleyecek hem de gelecek kuşakların başarısını arttıracaktır.<sup>283</sup> Eğitim düzeyi ile kayıt dışı çalışma arasında zıt yönlü bir etkileşim bulunmaktadır. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle farkındalık düzeyi artmakta ve sosyal güvenlik hakkında bilgi edinilmesiyle kayıt dışılık oranı azalmaktadır.<sup>284</sup>

TÜİK tarafından hazırlanan Cinsiyete Göre Tarım ve Tarım Dışı Sektörde Kayıt Dışı İstihdam Oranı istatistiği 2021 yılı için incelendiğinde tarım alanında kayıt dışı çalışan erkek oranı %77,7 iken kadın oranı %94,2; tarım dışı alanlarda kayıt dışı çalışan erkek oranı %17 iken kadın oranı %18,7 olduğu görülmektedir. Ülkemizde tarım sektörü önemli bir yere sahip olmasına karşın kayıt dışılık oranının en yüksek olduğu alandır. Özellikle kırsal bölgede yaşayan kadınların çoğu sosyal güvencesiz olarak yaşamaktadır. Global çerçevede düşünüldüğünde işgücü piyasasında erkeklerin %51,2'si kadınların %52,1'i istihdam edilmesine karşın erkeklerin %36'sı kadınların %38'i sigorta primi ödememektedir.<sup>285</sup> Sonuç olarak, her iki cinsiyetinde kayıt dışı çalışma durumunun yüksek olmasına karşın kadınların oranı erkeklere kıyasla daha fazladır. Bu bağlamda iş yaşamında sigortalı olarak uzun süreli çalışan erkeklerin oranının kadınların oranından fazla olduğu yorumu yapılabilmektedir. Özellikle

---

<sup>282</sup> Kübra Şahin, Abdülkadir Develi, "Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu", **Kesit Akademi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:27, 2021, ss.388-393.

<sup>283</sup> Zeynep Başerer Berber, "Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Giderme Yolları", **Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi**, Cilt:10, Sayı:3, 2021. ss.1216-1217.

<sup>284</sup> Şahin, Develi, s.393.

<sup>285</sup> Nurcan Özcan, **Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu: İskenderun Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2018, aktaran Şahin, Develi s.398.

tarımsal alanda kayıt dışı ve sigortasız biçimde çalışan kadınların iş kazası yaşamaları ya da başka bir sebeple malul duruma gelmeleri durumunda malullük aylığından hak kazanma olasılıkları düşüktür.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne göre 18 yaşın altındaki tüm bireyler çocuktur. Uluslararası Çalışma Örgütü "Zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve çocuklar için zararlı; okula gitme fırsatından mahrum bırakılarak, okulu erken terk etmeye zorlamak; ya da okula gitmeyi aşırı uzun ve ağır işlerle birleştirmeye teşebbüs etmelerini istemek çocuk işçiliğidir" biçiminde tanımlama yapmaktadır.<sup>286</sup> Çocuk işçiliği, geçim sıkıntısı yaşayan, yoksul ailelerde daha çok karşımıza çıkmaktadır. Ailenin ekonomik koşulları sebebiyle ve toplumda var olan cinsiyet rolleriyle erkek bireylere ev geçindirme sorumluluğu yüklenmektedir. Özellikle oğlan çocukları bu sebeple erken yaşta çalışmaya başlamakta ya da başlatılmaktadır. Türkiye'de 18 yaşından önce çalışan çocuklara ilişkin istatistikler incelendiğinde ekonomik alanda çalışan oğlan çocuklarının oranı %66 iken kız çocuklarının oranı %34'tür. Ev işlerinde çalışan çocukların verilerinde ise oğlan çocuklarının oranı %39 iken kız çocuklarının oranı %61'dir.<sup>287</sup> Malullük sigortası kapsamında sağlanan malullük aylığından faydalanma koşulları yer alan sigortalılık süresi on yıl olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda bireyden sigortalı olarak on yıl aktif çalışma süresi beklenmektedir. Ancak bu sigortalı olunan süreye ilişkin olarak yaş şartı bulunmaktadır. Bu bağlamda malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak sayılan sigortalılık süresi 18 yaşın doldurulduğu tarihten itibaren hesaplanmaktadır. Fakat malullük riski yaş durumundan bağımsız olarak meydana gelebilecek bir sosyal tehliktir. Ayrıca 18 yaşından önce çalışmaya başlayan bireyler Kurumun finansmanına katkı da sağlamaktadır.<sup>288</sup> Veriler ışığında 18 yaşından önce çalışan çocuklar arasında özellikle ekonomik kazanç elde etmesi ve sigortalı olma olasılığı yüksek olan grubun çoğunu oğlan çocukları oluşturmaktadır. İleri dönemde beklenmedik bir malullük durumunda 18 yaşından önceki sigortalılık hallerinin, sigortalılık süresinden sayılmaması sebebiyle bu durumdan olumsuz etkilenen cinsiyetin erkek olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple düzenlemenin cinsiyet eşitsizliği

<sup>286</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, Çocuk İşçiliğinin Tanımlanması- <http://ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm> (27.02.2023).

<sup>287</sup> Mustafa Çöpoğlu, "Türkiye'de Çocuk İşçiliği" **İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:14, 2018, s.385.

<sup>288</sup> Mutlay, s.366.

anlamında yeniden değerlendirilmesinin uygun olacağı ileri sürülmektedir.

## **B. Yaşlılık Sigortası**

### **1. Yaşlılık Halinin Tanımı ve Yaşlılık Sigortası**

Yaşlılık hali, bireyin hayatının bir döneminin gençlik ve yetişkin dönemlerindeki gibi sürdürmesini engelleyen, yaşanan ömrün süresine ilişkin olarak fiziksel görünümü ve fizyolojik işlev değişikliklerinin meydana geldiği dönem olarak tanımlanabilmektedir. Bu dönemin hangi zaman diliminde ortaya çıkacağı bilinmemekle birlikte farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkması kaçınılmaz bir sonuçtur.<sup>289</sup> Çalışma yaşamı bağlamında yaşlılık, bireyin iş yaşamındaki verimliliğinin azalması anlamına gelmektedir. Özellikle ülkemizde ve diğer ülkelerde de 65 yaşına gelmiş aktif çalışma yaşamını sürdürmekte zorlanan bireyin emeklilik döneminde olduğu düşünülmektedir. Bu bireylerin bazıları için özel olarak korunma ihtiyaç duydukları dönemlerdendir.<sup>290</sup> Yaşlılık döneminde bireyler fiziksel olarak zayıflamakta, birçok günlük fiziksel aktiviteleri yemek yeme, alışveriş yapma gibi ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma gelmektedir. Bu kapsamda ise yaşlıların desteklenmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Yaşlılara yönelik olarak geliştirilen ve uygulanan sosyal politikalar, çeşitli yardım yöntemleri ve hukuki düzenlemeler bulunmaktadır.<sup>291</sup>

Yaşlılık, Dünya Sağlık Örgütü tarafından “*çevresel etkenlere uyum sağlayabilme yeteneğinin azalması*” olarak tanımlanmaktadır.<sup>292</sup> Yaşlılık yaşanan yaşa göre kronolojik, vücut bütünlüğü bağlamında ise biyolojik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Biyolojik anlamda yaşın belirlenmesi yaşlılık halinin tanımlanması açısından önem taşımaktadır.<sup>293</sup> DSÖ tarafından 65 yaş ve üzerindeki bireyler yaşlı

---

<sup>289</sup> Selahattin Erol, “Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması”, **Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2011, s.44.

<sup>290</sup> Mehmet Zülfi Camkurt, “Yaşlılık ve Yaşlıların Sosyal Güvenliği Kapsamında 65 Yaş Aylığı Bağlanması İşlemleri”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, 2014, s.76.

<sup>291</sup> Faruk Taşçı, “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:24, 2010, s.175.

<sup>292</sup> Seher Çataloğlu, “Yaşlılık, Değer ve Teknoloji”, **Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2018. s.28.

<sup>293</sup> Mutlay, s.387.

olarak sınıflandırılmaktadır.<sup>294</sup> Yaşlılık kavramında kronolojik anlamda yaşı kapsayan yaş 65 yaştır. 65 yaş sınırı bireylerin çoğunlukla emeklilik yaşamına geçişi olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu bireylerin sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerine olan gereksinimleri artmaktadır.<sup>295</sup> Sosyal sigorta sistemi iş yaşamı ve sonrası için bireyleri, ekonomik ve sosyal tehlikelerden korumak, bu bireylere yaşanma ihtimali bulunan tehlikelere karşı gelir sağlamak ve sağlık hizmeti sunulması amacıyla sosyal hak sağlama amaçları bulunmaktadır. Ön görülen sosyal sigorta tehlikesi meydana gelmeden örneğin sigortalı bireyin hastalanması dolayısıyla çalışamaz duruma gelmesi ya da vazifesini yapamayacak şekilde malul halde olması şartları bulunmadan bireye herhangi bir gelir bağlanmamaktadır. Yaşlılık hali bu bağlamda bir sosyal tehlike olarak görülerek sosyal sigortalar kapsamında edimler sunmasını gerekli kılmıştır.<sup>296</sup> Yaşlılık sebebiyle bireyler çalışma alanından çekilmekte ve çalışamaz duruma gelmektedir. Bu durum sebebiyle yaşlıların gelir kaybı yaşaması muhtemel bir sonuçtur. Yaşlılık bu bağlamda yalnızca bireyin kendisini değil ailesini de etkileyen bir sosyal tehlike anlamına da gelmektedir. Sosyal sigortalar bağlamında yaşlılık, bireyin biyolojik ya da fizyolojik anlamda değil gelir elde etmek kabiliyetine etkisi kapsamında önem arz etmektedir.<sup>297</sup>

Çalışma ekonomisi kuramına göre çalışma çağındaki nüfus belirtilirken 16-65 yaş aralığında bulunun nüfus kastedilmektedir. Bu grup aynı zamanda aktif, iş gücünde bulunan nüfustur. 65 yaş üzerindeki nüfus ise çalışma döneminde olmayan, istihdamda yer almayan pasif grup olarak nitelendirilmektedir. Kimi insanlar 65 yaşını göremeden farklı gerekçelerle çalışma yaşamını sonlandırmak zorunda kalmakta kimi insanlar ise 65 yaşını doldurmalarına rağmen aktif çalışma yaşamında yer alabilecek dinamiğe sahip olmaktadır. Ancak evrensel açıdan sosyal politikalar, kronolojik olarak belirlenen yaşlara göre ilkeleri kabul etmiştir.<sup>298</sup>

Her ülke kendi vatandaşının sosyal sigortalar kapsamında yer almasından sorumludur. Bu durum ülkelerin sosyal devlet olmalarının getirdiği bir ödevdir. Fakat

---

<sup>294</sup>Güney Ergün ve diğerleri, “Yaşlılık, Depresyon Ve Serum Kolesterol Düzeyi Arasındaki İlişki”, **Arşiv Kaynak Tarama Dergisi**, Sayı:10, s.419’dan aktaran Melek Ardahan “Yaşlılık ve Huzurevi” **Aile ve Toplum Dergisi** Cilt:5 Sayı:20, 2010, s.26.

<sup>295</sup> Taşçı, s.176.

<sup>296</sup> Bilgili, s.421.

<sup>297</sup>Güzelve diğerleri, s.346.

<sup>298</sup> Ömer Zühtü Altan, Yener Şişman, “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2004, s.5.

bazı ülkelerde bu olanaklara ve kaynaklara ulaşamayan bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacını karşılayabilmek için sosyal yardım ve sosyal hizmet gibi yeni araçlar geliştirilmesi gerekmiştir. Özellikle yaşlı nüfusu için yasal mevzuat ile belirlenen kronolojik yaş ile yaşlılık sigortası kapsamında belirlenen yaşın birlikte incelenmesi gerekmektedir.<sup>299</sup> Sosyal güvenlik hukukunda bulunan yasal düzenlemeler incelendiğinde bireyin yaşlılık halinin tespitinde, kronolojik olarak doğum yaşı hesaplanmaktadır. Bu kapsamda yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan yaşlılık aylığından faydalanma konusunda hak sahibi olup olmamanın temel göstergesi bu yaştır. Birey fizyolojik olarak çalışmayı sürdürebilmesi, iş yaşamında varlığını korumasına rağmen kronolojik yaşı gereği yaşlı olarak nitelendirilebilmektedir.<sup>300</sup>

Yaşlılık durumu daha öncede belirtildiği üzere kaçınılmaz bir sonuçtur. Fizyolojik olarak bedende meydana gelen değişimler ile uyarılara karşı kabul edilebilir davranışlar gösterememe, yetersiz olabilme durumunun mümkün olduğu bir dönemdir. Yaşlılık durumu bireyden bireye farklılaşmasına karşın yaş ile ifade edilmektedir. Sosyal sigortalar hukukunca gelir kaybı ve gider artışı olarak görülen yaşlılık dönemi için sunulan yaşlılık sigortası, hak kazanma şartları ve sağlanan yardımlar bağlamından üzerinde en fazla değişiklikler yapılmış olan uzun vadeli sigorta koludur.<sup>301</sup> Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi sosyal sigortayı, sosyal sigorta ise yaşlılık bağlamında yaşlılık sigortasını ya da emeklilik sigortasını çağrıştırmaktadır. Ülkemizde yaşlılık/emeklilik sigortası, sosyal güvenlik kapsamı içerisinde yer almaktadır.<sup>302</sup>

Yaşlılık sigortası, 5510 sayılı Kanun kapsamında uzun vadeli sigorta kolları arasında yer almaktadır. Yaşlılık sigortasının iki hedefi bulunmaktadır. İlki yaşam içerisinde bireyin tüketimini kolaylaştırmak, ikincisi ise güvenlik sağlamaktır. İlkinde bireyin çalışma yaşamının bitmesi nedeniyle emekliliği süresince düzenli gelire sahip olabilmesi böylece tüketim ihtiyaçlarını giderebilmesidir. İkincisi uzun yaşam süresince bireyin güvence altında olması anlamına gelmektedir.<sup>303</sup> Yaşlılık sigortasından faydalanma koşulları 5510 sayılı Kanunun 28.maddesinde düzenlenmiştir. Yaşlılık sigortası kapsamında yaşlılık aylığı ve toptan ödeme edimleri

---

<sup>299</sup> Altan, Şişman, s.6.

<sup>300</sup> Mutlay, s.388.

<sup>301</sup> Sözer, s.369.

<sup>302</sup> Taşçı, s.184.

<sup>303</sup> Taşçı, ss.183-184.

sunulmaktadır. Bireyin yaşlılık aylığından faydalanabilmesi için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması koşuluyla yaşlılık aylığından faydalanabilmektedir. Kanunun 4.maddesinin a bendi kapsamında sigortalı olanlar için ise prim gün sayısı koşulu 7200 gün olarak düzenlenmiştir.

Sosyal güvenlik sistemlerinde kronolojik yaş, yaşlılık kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanmak için belirlenen yaştır. Bu açıdan bu yaşa kimi zaman emeklilik yaşı da denilmektedir.<sup>304</sup> İş yaşamını yaşlılık gerekçesiyle sonlandırma yaşı ülkeden ülkeye değişmektedir. Dünyada ortalama kadınlarda 55-65, erkeklerde ise 62-70 yaş aralığındaki bireyler çalışma hayatını sonlandırmaktadır. Türkiye’de yürürlükte olan hukuki düzenlemeler uyarınca bir dönem kadınlar 38, erkekler 43 yaş, yaş sebebiyle emeklilik bağlamında değerlendirilmiştir. Ancak bu düzenlemenin kurum finansmanına zarar vermesi sebebiyle 1999 yılında yeni bir hukuki düzenleme getirilmiş kadınlar 58, erkekler 60 yaş emeklilik yaşı olarak belirlenmiştir. Son olarak şu an yürürlükte olan 5510 sayılı Kanun ile 2036’dan başlayarak 2048’e kadar kademeli olarak kadın ve erkek için 65 yaşa çıkarılmıştır.<sup>305</sup>

Yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan yaşlılık aylığı ediminden geçmiş dönem mevzuatları arasında yer alan 506, 2925, 2926, 5434 sayılı kanunlar kapsamında faydalanmaya hak kazanan bireylerin aylıkları ödenmeye devam etmektedir. Mevcut durumlarında meydana gelen değişiklik gerekçesiyle aylığının arttırılması, azaltılması, kesilmesi ya da yeniden bağlanmasına ilişkin yapılacak incelemelerde aylıklarının bağlanmasına ilişkin tabi oldukları kanun kapsamında değerlendirme yapılmaktadır. Bu kanunların yürürlükten kaldırılmış olmaları önem taşımamaktadır. Fakat ödenmekte olan yaşlılık aylığının güncellenmesi durumunda ise yürürlükte olan yeni yasal mevzuat (yeni kanun) hükümleri geçerli olmaktadır.<sup>306</sup>

---

<sup>304</sup>Camkurt, s.78.

<sup>305</sup>Hasan Kayırgan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.29.

<sup>306</sup> Sözer, s.369.

## **2.Yaşlılık Sigortasından Faydalanma Koşulları (30.04.2008 Tarihini Öncesi)**

### **a. İş Sözleşmesi ile İşveren Tarafından Çalıştırılanlar Bakımından Bekleme Süresi ve Emeklilik Durumu**

Yaşlılık aylığı, iş sözleşmesine tabi işçiler bakımından ilk defa 1949 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu kapsamında hukuken düzenlenmiştir. Bu kanunda yaşlılık (ihtiyarlık) aylığına hak kazanabilmek için 60 yaşını doldurmak, bir iş yerinde 25 yıl işçi ya da hizmetli olarak çalışmış olmak, her yıl ortalama 200 günlük yaşlılık sigortası prim günlerini ödemiş bulunmak ve aylıktan yararlanmak talebine takaddüm eden son üç sene içerisinde en az 200 günlük prim ödeme koşulları bulunmaktadır. Ayrıca aynı kanun içerisinde eğer birey 50 yaşından sonra herhangi bir işte çalışamayacak halde ise yaş koşulu hariç diğer şartlar sağlandığı takdirde yaşlılık aylığından faydalanabileceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Bu kanunda yer alan hükümler 1954 yılında yayınlanan 6391 sayılı kanun ile değiştirilmiştir. Yeni kanunda 60 yaş ve 25 yıllık hizmet süresi aynı kalmış, prim ödeme gün sayısı 5000'e çıkartılmış ve 50 yaşında emekli olma olanağı kaldırılmıştır.

Türk Sosyal Sigortalar Kanunda yaşlılık aylığına ilişkin bir diğer düzenleme ise 1957 yılında 6900 sayılı “*Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu*”dur. Bu kanunda aylığa bağlanma durumu iki seçenek ile sağlanmıştır. İlki 60 yaş, 25 yıl sigorta süresi ve 5.000 prim ödeme gün sayısı, ikincisi ise 60 yaş, 15-35 yıl sigortalılık süresi ve her yıl ortalama en az 150 gün prim ödeme gün sayısı olarak belirlenmiştir. Bu kanunda ortaya çıkan karışıklık 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğe girmesiyle giderilmeye çalışılmıştır. 506 sayılı kanun kadın ve erkeğe farklı düzenlemeler getirmiştir. Yaşlılık aylığından faydalanabilme koşullarından olan yaş durumu hakkında kadınlarda 55, erkekler ise 60 yaş düzenlemesi getirilmiştir. Yaşlılık aylığından faydalanma koşulları yine iki seçenek halinde sunulmuştur. İlki yaş koşulu sağlandığı durumlarda 25 yıl sigortalılık süresi ve 5.000 gün uzun vadeli sigorta primi ödenmesi durumunda aylık bağlanacaktır. İkincisi ise yine yaş koşulu sağlandığı durumda 15-35 yıl sigortalılık süresi ve her yıl ortalama en az 150 gün uzun vadeli sigorta primi ödenmesi koşuluyla aylık bağlanmasıdır.

1969 yılında 506 sayılı kanunu değiştiren, 1186 sayılı kanun ile yaşlılık aylığı

koşulları yeniden değiştirilmiştir. Buna göre yaş sınırı her iki cinsiyet içinde 5'er yıl düşürülmüştür. İlgili yaşa ulaşanlara 5.000 gün prim ile emeklilik seçeneği tanınmış, 15 yıl sigortası olan bireylere de her yıl ortalama 120 gün prim ödemesi şartıyla aylık bağlanması uygun görülmüştür. 2422 sayılı kanun ile yaşlılık aylığından faydalanma koşulları yeniden düzenlenmiştir. Bu kanunda da farklı seçenekler ile emeklilik koşulları getirilmiştir. Kadınlarda 50 erkeklerde 55 yaş sınırı koyulmuş, sigorta süresi aranmaksızın 5.000 gün ile emekli olunabilmektedir. Bir diğer seçenekte ise aynı yaşlarda 15 yıl sigorta süresi ile 3.600 gün prim ödeme ile de emekli olunabilmektedir. Yaş koşulu aranmaksızın kadınların 20 erkeklerin ise 25 yıl sigortalılık süresi olması durumunda 5.000 gün prim ödeme ile de emekli olunabilmektedir.<sup>307</sup>

1992 yılına gelindiğinde 3774 sayılı kanun ile yaşlılık aylığına yeniden düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme ile sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşulları ile aylıktan faydalanma olanağı sağlanmıştır. Yaş koşulu kadınlar için 50 erkekler için ise 55 olarak kabul edilmiştir. 1999 yılında 4447 sayılı kanun ile 506 sayılı kanunun 60. maddesinde değişiklik yapılmış, 08.09.1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayan bireylerin yaşlılık aylığından faydalanma koşulları değiştirilmiştir. Özellikle yapılan düzenleme 30.04.2008 tarihinden yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunun geçici 9.maddesinden belirtilmesinden dolayı önemli bir yere sahiptir.

4447 sayılı kanun ile yürürlüğe giren erken emeklilik seçeneği kaldırılmıştır. Bu kanun ile prim ödeme gün sayıları değişmiş, sigortalı kadın için 58, erkek için ise 60 yaşının doldurulması, 7000 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödenmesi koşulları getirilmiştir. Ayrıca başka bir seçenek daha tanınmıştır. Aynı yaş koşulları geçerli olmak üzere 25 yıl sigortalılık süresi ile 4500 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödenmesi koşulu bulunmaktadır. 4447 sayılı kanun içerisinde 1999 yılından önce sigortalı olan bireyler için de yaşlılık aylığına ilişkin düzenleme getirilmiş 506 sayılı kanunun geçici 81.maddesinde yer almıştır. Geçici 81.maddede 08.09.1999'dan önce sigortalı olan bireylerden kadınlar için 18 yıl ve fazlası, erkekler için ise 23 yıl ve fazlası sigortalılık süresi ile 506 sayılı kanuna eklenen diğer düzenlemelerle aylığa hak kazanabilmektedir.<sup>308</sup>

---

<sup>307</sup> Sözer, ss.373-374.

<sup>308</sup> Mutlay, s.398.

4447 sayılı kanun öncesinde kazanılmış hak sahibi olarak adlandırılan 08.09.1999 tarihinde, önceki yasal mevzuata tabi olarak aylık alması uygun bulunan kadın sigortalılar için 18; erkek sigortalılar için 23 yıl sigortalılık süresini tamamlayanlar önceki mevzuata tabi tutulmuşlardır. Bu kabul edilen düzenleme sonrasında düzenlemenin Anayasaya aykırı olmasına ilişkin davalar açılmıştır. Ardından geçiş dönemi olarak kabul edilen bireyler için 4759 sayılı yeni bir hukuki düzenleme olan kanun yürürlüğe girmiştir. 4759 sayılı kanun kapsamında kadınlar için tamamlanan sigortalılık süresi, son basamak dışında, birer yıllık ara ile belirlenmiştir. Emeklilik için belirlenen sigortalılık süresi tüm basamaklar için 20 senedir. Yaş ise 40 yaşından başlayarak her basamakta bir yıl artmaktadır. Prim ödeme gün sayısı 5.000 günden başlayarak ikinci basamaktan sonra 75'er gün artarak devam etmekte olup son üç basamakta aynıdır. Erkekler için ise sigortalılık süresi, son basamak dışında, bir buçuk yıllık olarak belirlenmiştir. Sigortalılık süresi tüm basamaklar için 25 senedir. Yaş ise 44 yaşından başlayarak her basamakta bir yıl artmaktadır. Prim ödeme gün sayısı da kadınlar için mevcut düzenleme ile aynıdır.<sup>309</sup>

#### **b. Bağımsız Çalışanlar Bakımından Bekleme Süresi ve Emeklilik Durumu**

Bağımsız çalışanlar için yaşlılık aylığından faydalanma koşulları 5510 sayılı Kanun öncesindeki iş sözleşmesine tabi çalışanların yaşlılık aylığına ilişkin hukuki düzenlemeleri ile benzeşmektedir. <sup>310</sup> 1479 sayılı kanunun 35.maddesi henüz değiştirilmeden önce kadın sigortalı 20, erkek sigortalı 25 yıl prim ödeme koşuluyla yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmaktadır. Buradan hareketle kadınlar 38, erkekler 43 yaşında emekli olmaya hak kazanmaktadır. <sup>311</sup> Ayrıca yıl olarak belirtilen prim ödeme gün sayısının karşılığı kadın için 7.200 gün (20 yıl x 360 gün), erkekler için ise 9.000 gün (25 yıl x 360 gün)'dür. Aynı dönemde 506 sayılı kanuna kapsamında bulunanlar için prim ödeme gün sayısı 5.000 gün olarak belirlenmiştir. <sup>312</sup>

4447 sayılı kanun ile 1479 sayılı kanunun 35.maddesi değiştirilmiştir.

---

<sup>309</sup> Sözer, ss.376-377.

<sup>310</sup> Mutlay, s.411.

<sup>311</sup> Güzel ve diğerleri, s.551.

<sup>312</sup> Mutlay, s.411.

08.09.1999 tarihinden itibaren ilk defa sigortalı olan bireyler, yaşlılık aylığında hak sahibi olabilmeleri için yeni koşullar getirilmiştir. Buna göre kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurması, 25 yıl sigorta primi ödemiş olması koşuluyla hak sahibi kabul edilmiştir. Ayrıca 4447 sayılı kanun kapsamında kısmi aylıktan faydalanabilmek için kadınlar 60, erkekler 62 yaşını doldurmuş olması, en az 15 yıl sigorta priminin ödenmiş olması koşulları getirilmiştir.<sup>313</sup> Aynı kanunun geçici 10.maddesinde bağımsız sigortalılar için geçiş hükümleri öngörülmüştür.

### **c. Devlet Memurları ve Kamu Görevlileri Bakımından Bekleme Süresi ve Emeklilik Durumu**

Devlet memurları ve kamu görevlileri, 5434 sayılı kanun kapsamında doldurması gereken yaş sınırı, tamamlaması gereken prim ödeme gün sayısına ilişkin farklı hukuki düzenlemelerde birçok kez değişiklik yapılmıştır.<sup>314</sup> 5510 sayılı Kanunun geçici 4.maddesinde 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmesinden önceki sigortalıların haklarına ilişkin 5434 sayılı Kanun hükümleri; 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmesinden sonraki sigortalıların haklarına ilişkin ise 5510 sayılı Kanun hükümleri kabul edilmektedir.<sup>315</sup> 08.09.1999 öncesinde 5434 sayılı Kanun kapsamında bulunan devlet memuru ve kamu görevlileri yaş sınırı aranmaksızın kadınlar için 20, erkekler için ise 25 yıl hizmet süresi (9000 gün prim ödeme gün sayısına) koşulu aranmaktadır.<sup>316</sup>

08.09.1999 ile 30.04.2008 tarihleri arasında sigortalı olan devlet memurları ve kamu görevlileri kendi istekleriyle, resen emekli olabilmekte ya da yaş haddinden emekli olabilmektedir. İstek üzerine emeklilik, ilgili tarih aralığında olağan ya da engelliliğe (malullüğe) bağlı olarak emekliliktir. Bu düzenlemede iki seçenek bulunmaktadır. İlki kadınların 58, erkeklerin 60 yaşında olması, ikisi için de geçerli olmak üzere 25 tam yıl malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödenmiş olması koşulu bulunmaktadır. İkinci seçenekte ise kısmi aylık için kadın ya da erkeğin 61 yaşında olması ve 15 tam yıl malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödenmiş olması şartları bulunmaktadır. 5434 sayılı kanun kapsamında ise sakatlıkları sebebiyle göreve

---

<sup>313</sup>Güzelve diğerleri, s.551.

<sup>314</sup>Güzelve diğerleri.s.551.

<sup>315</sup>Güzel ve diğerleri s.551, Mutlay, s.416.

<sup>316</sup>Mutlay, s. 416.

başlayan kamu çalışanları en az 15 yıl hizmet süresini tamamladıklarında emekli aylığı alabilmeleri uygun görülmüştür. 5510 sayılı Kanuna geçiş döneminde ise çalışmaya başlamadan önce malul durumda olanlar ya da çalışmayı sürdürürken malul olanlar için farklı düzenlemeler getirilmiştir. Eğer birey 5434 sayılı kanun döneminde çalışmış ve sigortalı olmadan önce bir engel durumu varsa %40 maluliyet oranı ve 5400 gün uzun vadeli sigorta primi ödemesi durumunda yaşlılık aylığından faydalanabilmektedir. Engellilik gerekçesiyle yaşlılık aylığından faydalanabilmek için koşul engelliliğin çalışmaya başlamadan önce olmasıdır. Fakat 5510 sayılı Kanun çalışmaya başladıktan sonra meydana gelen engelliliğin engellilik oranının %40 ile %60 arasında olması durumunda da hak sahibi olunabileceğine yer vermiştir. Maluliyet oranı %40-49 olanlar 6480 gün; maluliyet oranı %50-59 olanlar ise 5760 gün uzun vadeli sigorta primi ödemeleri koşuluyla yaşlılık aylığına ilişkin talep bildirebilmektedir. Bu hususlarda yaş ya da sigortalılık süresi aranmamaktadır.<sup>317</sup>

5434 sayılı kanuna göre bireyin isteğine bağlı olmadan iştirakçinin resen emeklilik durumu özel koşullarda olabilmektedir. Bu konu kamu görevlileri ve askeri personeller için ayrı düzenlenmiştir. Kamu çalışanları kurumları tarafından yaş haddi aranmaksızın bireyleri emekliye ayırabilmektedir. Bu durumun söz konusu olabilmesi için emekliye ayrılması uygun görülen bireyin 30 yıl hizmet süresinin tamamlanmış olması gerekmektedir. Ayrıca kamu görevlileri 25 yıl hizmet süresini tamamladıklarında da yetersizlik ve ahlaki sebeplerle resen emekli edilebilmektedir. Askeri personeller 25 yıl hizmet yılını doldurduklarında yetersizlik, ahlaki ya da disiplin gibi ilgili sebepler ile görevden alınabilmektedir.<sup>318</sup>

### **3.Yaşlılık Sigortasından Faydalanma Koşulları: (30.04.2008 Tarihi Sonrası)**

#### **a. Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun ile hem prim ödeme gün sayısındaki hem de emeklilik yaşındaki düzenlemelerde değişiklikler meydana gelmiştir. İlgili kanun kapsamında ilk defa sigortalı olan kadınlar için 58, erkekler için ise 60 yaşını doldurmuş olmaları,

---

<sup>317</sup> Sözer, ss.389-393.

<sup>318</sup> Sözer, s.394.

aynı kanun içerisindeki 4.maddenin b ve c bentleri kapsamında sigortalı olanlar için 9.000 gün, a bendine tabi olanlar için ise 7.200 gün uzun vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla yaşlılık aylığından hak kazanılacağı belirtilmiştir. Kanun kapsamında aylık bağlanması için aranan hususlar arasında yaş şartının 2036 tarihine kadar değişikliği öngörülmemiştir. Ancak bu tarihten itibaren yaş koşulu kademeli olarak artmaktadır.<sup>319</sup> Yaş ve prim bildirimi haricinde aylıktan faydalanabilmek için işten ayrılma ve kuruma yazılı istekte bulunma koşulları da bulunmaktadır.<sup>320</sup>

## **b. Yaş Şartı**

Yaşlılık aylığından faydalanmak için gereken koşullar ve şartlar diğer kanunlar ve 5510 sayılı Kanun kapsamında incelendiğinde yaş değişkeni önemli bir yere sahiptir. Kanun kapsamında kadınlar için belirlenen yaş şartı 58, erkekler içinse 60 olarak belirlenmiştir. Yaş sınırı için öngörülen sınırın 2036 yılına kadar sabit kalacağı diğer yılların ise aşamalı olarak artması öngörülmüştür.<sup>321</sup> 5510 sayılı Kanunun 28.maddesinde 2036 yılından sonraki yaşlılık aylığından hak sahibi olabilmek için aranacak yaş sınırları şu şekilde belirlenmiştir:

- “1) “1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,*
- 2) 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,*
- 3) 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,*
- 4) 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,*
- 5) 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,*
- 6) 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,*
- 7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65, olarak uygulanır.”*

5510 sayılı Kanunun 28.maddesinin üçüncü fıkrasında sigortalı bireyler için aynı maddenin ikinci fıkrasında a ve b bentlerindeki yaş sınırı 65 yaşını geçmeme, üç yıl eklenmek, 5.400 gün uzun vadeli sigorta primi bildirmiş/ödenmiş olmaları koşuluyla yaşlılık aylığından faydalanabilmeleri sağlanmıştır. Kolaylaştırılmış koşullu emeklilik olarak da adlandırılan bu uygulama 01.01.2036 yılı sonrasında emekli olmak isteyen sigortalı bireyleri kapsamaktadır.<sup>322</sup> Bu düzenlemede amaç emekliliği

<sup>319</sup>Güzelve diğerleri, s. 553

<sup>320</sup>Mutlay, s.418.

<sup>321</sup>Mutlay, s.423.

<sup>322</sup> Sözer, s.396.

kolaylaştırmaktır. Ancak prim ödeme gün sayıda düşüş olmasına rağmen yaş sınırında artış gözlemlenmiştir. Sigortalının bu kapsamda doldurması gereken yaş sınırı olağan yaş sınırından üç yaş daha fazladır.<sup>323</sup>

5510 sayılı Kanun kapsamında işçiler ve bağımsız çalışan bireyler için yaş haddinden emeklilik durumu söz konusu olmamaktadır. Bu bireyler yaşlılık aylığının tüm koşullarını sağlamaları durumunda istedikleri takdirde çalışma yaşamlarına devam edebilmektedir. Ancak devlet memurları ve kamu görevleri en fazla 65 yaşına kadar çalışma hakkına sahiptirler. Bazı kamu görevlileri daha erken ya da geç yaş özel durumlarda emekli olabilmektedir.<sup>324</sup>

### c. Prim Şartı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında yaşlılık aylığından faydalanma koşullarında yaş şartına ek olarak prim şartı da bulunmaktadır. Bu kapsamda Kanunun 4/a kapsamında sigortalı olanlar için 7.200 gün uzun vadeli sigorta primi bildirme, bağımsız çalışanlar ve devlet memurları için ise 9.000 gün prim bildirme/ödeme koşulu aranmaktadır.<sup>325</sup> Prim ödeme gün sayısı 5754 sayılı kanunda da 9.000 olarak belirlenmiştir. Fakat sigortalı bireyler için belirlenen gün sayısının tamamlanmasının zor olduğu ileri sürülmektedir.<sup>326</sup>

Prim şartına ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine (AYM) 9.000 gün koşulunun fazla olması, bu durumun anayasaya aykırı olması gerekçesiyle dava açılmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi iş sözleşmesine tabi çalışanlara yönelik bu davayı reddetmiştir. Buna karşın 5754 sayılı kanun ile mevzuatta değişiklik yapılmıştır. Çünkü Kanunun 4/ a maddesi doğrultusunda sigortalı olarak çalışan bireylerin düzenli bir biçimde, kesintisiz çalışmaya devam etme olasılığı, bağımsız çalışanlar ve devlet memuru ve kamu görevlilerine kıyasla daha azdır. Ayrıca çalışma yaşamı sonlanan ya da sonlandırılan bireylerin yeniden iş bulabilmesi ve çalışma yaşamına geri dönebilmesi uzun zaman almaktadır. Ülkemizin mevcut istihdam düzeyi de göz önüne alındığında 9.000 gün prim ödeme gün sayısı uygun görülmemektedir. 5754 sayılı kanun ile a bendi kapsamındaki sigortalılar için 7.200 gün olarak belirlenen prim ödeme gün sayısı

---

<sup>323</sup>Güzel ve diğerleri, s.554.

<sup>324</sup> Sözer, s.398.

<sup>325</sup>Güzel ve diğerleri, s.553, Mutlay, s.443.

<sup>326</sup>Güzel ve diğerleri, s.552.

belirlenmiştir.<sup>327</sup>

5510 sayılı Kanun kapsamındaki şartlar arasında prim şartı hakkındaki diğer önemli nokta ise primin “ödenmesi” ya da “bildirilmesi” hususudur. 506 sayılı kanunun devam eden geçici 81.maddesinde “*primlerin ödenmiş*” olması koşulu bulunuyorken; 5510 sayılı Kanunun 28.maddesinde “*primlerin bildirilmiş*” olması koşulu yer almaktadır. Son düzenleme ile primlerin sadece bildirilmiş olması yeterli görülmüştür. İki kanun kapsamında yanı koşullarda bulunan bireylere farklı düzenleme getirilmiştir.

Bağımsız çalışan bireylerin yaşlılık aylığından faydalanabilmeleri için prime ilişkin olarak, yaşlılık aylığı talebinden bulundukları tarihten itibaren GSS primi ve kendi sigortalılıklarına ilişkin prim ve prim kapsamında sayılan tüm borçlarının ödenmiş olması koşul olarak kabul edilmektedir. 5510 sayılı Kanunun ek 5.maddesine istinaden bağımsız çalışan bireylerle birlikte aynı şart tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesiyle süresiz çalışan bireylerin yaşlılık aylığından faydalanabilmeleri için de belirtilen borçların ödenmiş olması koşulu aranmaktadır.<sup>328</sup>

#### 4. Özel Koşullar

##### a. Engelliliğe Bağlı Olarak: Çalışmaya Başlamadan Önce Malul Olanlar ve Malul Sayılacak Derecede Sakatlığı Bulunmayanlar

Engelli bireylerin iş bulma ya da bulduğu işin gerekliliklerini devamlı olarak yerine getirebilme olanakları kısıtlıdır. Konumuz kapsamında bu bireylerin sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alması ve varlığını sürdürebilmesi diğer bireyler ile aynı biçimde gelişmemektedir.<sup>329</sup> Sigortalı bireylere sağlanan edimlerden faydalanma koşulları bağlamında bireyler arasında gözetilmesi gereken maddi eşitlik anlayışı ile sigortalı bireylerin kendilerine has durumları göz önünde bulundurulmalı ve bunlara uygun yasal düzenlemeler getirilmelidir. Bu açıdan bu bireylere özgü düzenlenen farklı uygulamalar eşitlik ilkesine aykırı değildir.<sup>330</sup> 5510 sayılı Kanun kapsamında birey sigortalı olarak çalışma yaşamına başlamadan önce çalışma gücü oranının

---

<sup>327</sup>Mutlay, ss.443-444.

<sup>328</sup>Mutlay, ss.446-448.

<sup>329</sup>Güzel ve diğerleri, s.571.

<sup>330</sup>Mutlay, s.476.

kaybettiği belirlenmesi durumunda hastalık ya da malullük aylığından faydalanamamaktadır.<sup>331</sup> Malullük sigortasından sağlanan aylıktan faydalanma koşulu sigortalılık öncesi malul olmamaktadır. 5510 sayılı Kanun ile sigortalı olan işçiler için düzenlemede üç farklı grup tanımlanmıştır.<sup>332</sup> Bu kişiler yaş koşulu aranmaksızın, çalışma gücünün %60 ve üzerini kaybetmesi, en az 15 yıl sigortalılık süresini tamamlamış olması ve en az 3960 gün uzun vadeli sigorta primi bildirmiş olması durumunda yaşlılık aylığından faydalanmak için hak sahibi olabilmektedir.<sup>333</sup>

Kurum sağlık raporu tarafından çalışma gücü kaybı oranı %50-59 arasında kaybettiği tespit edilen bireyler için yaş koşulu aranmaksızın 16 yıl sigortalı olma süresi ve 4320 gün uzun vadeli sigorta primi ödemiş olmak ; 40-49 arasında kaybettiği tespit edilen bireyler için ise yine yaş koşulu aranmaksızın 18 yıl sigortalı olma süresi ve 4680 gün uzun vadeli sigorta primi ödemiş olma koşulları aranmaktadır. <sup>334</sup>

#### **b. Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışanların Yaşlılık Sigortası**

Maden işyerleri ağır ve zorlayıcı iş koşullarına sahip olması sebebiyle bu işyerlerinde çalışan bireylere kolaylaştırılmış emeklilik koşulları sunulmuştur. Bu kapsamdan tüm maden işçileri değil özellikle yer altında çalışan maden işçileri faydalanabilmektedir. Kolaylaştırılmış emeklilik olanağından maden çıkarılmasında görevli olan personellerle birlikte yer altında çalışarak dolaylı olarak katkıda bulunan bireylerde faydalanabilmektedir. Çünkü yer altında çalışan işçiler molalarda dahi yer üstüne çıkma olanaklarına sahip değillerdir. <sup>335</sup>

5510 sayılı Kanun ile birlikte ilk defa çalışmaya başlayan maden işçileri daha önceki yasal düzenleme olan 506 sayılı kanuna kıyasla daha zor şartlar ile emeklilik hakkına sahip olabilmektedir. 5510 sayılı Kanun ile yer işlerinde devamlı ve münavebeli olarak en az 20 yıl çalışan sigortalılar için yaş koşulu 50 olarak belirlenmiştir. Bu bireyler en az 7200 gün uzun vadeli sigorta primi ödemiş olmalıdır. Bu koşulları sağlayan bireyler yaşlılık aylığından faydalanabilecektir. <sup>336</sup> 5510 sayılı

---

<sup>331</sup> KEİG Platformu, s.38.

<sup>332</sup> Sözer, s.400.

<sup>333</sup> KEİG Platformu, s.38.

<sup>334</sup> Sözer, s.401.

<sup>335</sup> Mutlay, s.449.

<sup>336</sup> Sözer, s.404.

Kanunun 4/ b maddesinde yer alan bağımsız çalışanların kendilerine ait maden işyerlerinde sürekli ve münavebeli olarak yer altında çalışma olanağı işçi olarak çalışan bireylere kıyasla daha düşüktür. Kamu görevlileri için ise kamuya ait maden işyerinde yer altındaki çalışma alanında görevlendirme yapılabilmektedir. Bağımsız çalışanlar ve devlet memuru ve kamu görevlilerinin yer altında çalışma durumlarına ilişkin önceki yasal düzenlemelerde herhangi bir hüküm yer almamıştır. Bu nedenle işçiler için geçiş dönemi hükmüne benzer bir düzenleme bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanunun 28.maddesi kapsamında çalışan bireylerin yaşlılık aylığından faydalanması hakkındaki düzenlemesi tüm çalışanları kapsamaktadır. Ancak işçilerden farklı olarak bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için prim ödeme gün sayısı 9.000 olarak belirlenmiştir.<sup>337</sup>

### c. Erken Yaşlanan Sigortalıların Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortası kapsamında bireylerin kolaylaştırılmış emeklilik olanağından faydalanmaları için düzenlenen bir diğer unsur erken yaşlananlara ilişkindir. Yaş konusunda önemli olan hususlar arasında yaşın kronolojik yaş olarak hesaplanmasıdır. Ancak yaş yalnızca kronolojik anlam değil biyolojik anlamda taşımaktadır. Bu kapsamda öngörülen bireylerin kronolojik yaşından bağımsız cinsiyeti, sağlık durumu, çevre koşulları ya da yaşanılan yerin sosyal yapısı sebebiyle erken yaşlanması söz konusu olmaktadır.<sup>338</sup> Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin 14. maddesinde erken yaşlanma tespitine ilişkin hüküm şu şekilde yer almaktadır: *“Kanunda yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen yaş şartı dışındaki diğer şartları taşıyan ve 55 yaşını dolduran sigortalıların; dikkat, algı, bellek, kavrama ve soyutlama gibi işlevlerin kaybı olan bilişsel yaşlanma ile fizyolojik ve psikolojik yaşlanma hali tayin ve tespit edilenler, erken yaşlanmış sayılırlar.”* Erken yaşlanmanın hangi durumlarda söz konusu olduğu ise *Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Günü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği*nde yer almaktadır.

5510 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığına ilişkin erken yaşlanmış olan bireylere yönelik olarak özel koşullar tanınmıştır. Kanunun 28.maddesinde erken

---

<sup>337</sup> Sözer, s.404.

<sup>338</sup> Müjdat Şakar, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1987, s.21'den aktaran Mutlay, s.429.

yaşlandığı tespit edilen, 55 yaşını dolduran ve yaş dışındaki yaşlılık aylığı koşullarını sağlayan bireyler yaşlılık aylığından faydalanabilmektedir. Erken yaşlandığı tespit edilen birey, iş sözleşmesine göre çalışıyor ise 7.200 günü, bağımsız ya da devlet memuru ve kamu görevlisi olarak çalışıyorsa da 9.000 prim ödeme koşulu ile yaşlılık aylığına hak kazanmaktadır. Ayrıca birey hangi kapsama dahil olursa olsun 5.400 gün prim ödeyerek/bildirerek yaşlılık aylığından faydalanabilmektedir. Bu düzenleme tüm sigortalıları kapsamakta olup cinsiyet ayrımı içermemektedir.<sup>339</sup>

#### **d. Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalılar**

5510 sayılı Kanunda erken emeklilik konusunda önceki yasal düzenlemelerde olmayan yeni bir düzenleme getirilmiştir. Bu kapsamda emeklilik veya yaşlılık aylığından faydalanma talebi olan kadın sigortalıların, “*başka birinin sürekli bakımına ihtiyaç duyacak düzeyde muhtaç derecede malul çocuğu bulunması*” durumunda 5510 sayılı Kanunun geçerli olduğu tarihten itibaren prim ödeme gün sayısının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen süreler emeklilik yaş haddinden düşülür. Bu düzenleme ülkemizin toplumsal yapısı gereğince çocuk bakımının kadınlar tarafından sağlandığı algısı ile yalnızca kadınlara özgü hazırlanmıştır.<sup>340</sup> 5510 sayılı Kanunda prim ödeme gün sayılarının tamamına ayrıca “*prim ödeme gün sayısının*” eklenebileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda kanunun 4.maddesinin a ve c bentleri kapsamında olan sigortalılar için primlerin ödenmesi gerekliliği bulunmamaktadır. Çünkü bu kapsamdaki sigortalı bireylerin yaşlılık aylığından faydalanabilmesi için prim “*bildirilmesi*” koşulu aranmaktadır. Bu düzenleme dolayısıyla da aynı hükmün geçerli olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak, madde 4 a ve c bentleri 5510 sayılı Kanun döneminde bildirilen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayısına eklenmektedir. 5510 sayılı Kanunun 4.maddesinin b bendi kapsamında bağımsız çalışan sigortalı bireyler için ise farklı olarak primlerin “*ödenmiş*” olması durumunda, prim ödeme gün sayısına ekleme yapılmaktadır.<sup>341</sup>

Kadınlara erken emeklilik olanağı tanınan bu haktan faydalanmada çocuğun cinsiyetinin önemi yoktur. Ayrıca sigortalı kadının çocuğun biyolojik annesi olması

---

<sup>339</sup>Mutlay, s.430.

<sup>340</sup>Güzelve diğerleri, s.577.

<sup>341</sup>Mutlay, s.436.

da gerekmemektedir. 2009/73 numaralı genelgede de yer alan hükümler uyarınca çocuğun evlat edinilmiş olması durumunda düzenleme aynı biçimde uygulanmaktadır. Evlat edinilme hususu haktan faydalanmaya engel teşkil etmemektedir. Ayrıca 5510 sayılı Kanun ile kadınlara tanınan bu haktan yalnızca kanun döneminde ilk defa sigortalı olanlar faydalanmamaktadır. Mülga kanunlar döneminde sigortalı ya da iştirakçi olan bireyler de bu haktan faydalanabilmektedir.<sup>342</sup>

Kadın sigortalılara tanınan bu hak ancak “*başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğun*” hayatta olduğu sürece geçerli olmaktadır. Çocuğun hayatını kaybetmesi durumunda ölüm tarihinden itibaren kadın sigortalı bu haktan faydalanamamaktadır. Kadın sigortalı çocuğunun başkasının bakımına muhtaç ağır engelli olduğunun tespit edilmesi için en son bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü ‘ne ya da Sosyal Güvenlik Müdürlüğü’ne başvuruda bulunmalıdır. Birden fazla çocuğunun olması durumunda her biri için ayrı başvuruda bulunması gerekmektedir.<sup>343</sup> Ancak kadın sigortalının birden fazla başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun bulunması durumunda sigortalı yalnızca bir çocuğu için bu haktan faydalanabilmektedir. Bu konuda SGK engellilik tarihi en eski olan çocuk üzerinden haktan faydalandırmaktadır. Kadın sigortalının evliliğini sonlandırması durumunda ise “*başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğun*” velayetinin verileceği kişiye göre süreç izlenmektedir. Eğer kadın sigortalının boşanması sonucunda başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğun velayetinin başka birisine verilmesi durumunda karar tarihinden itibaren kadın sigortalı ilave haktan faydalanamamaktadır.<sup>344</sup> Kadın sigortalılara tanınan bu haktan faydalanmak için, ağır engelli çocuğun, kadının biyolojik çocuğu olma koşulu aranmamakta olup eşinin önceki evliliğinden olan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğa bakması konusunda ise herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ülkemizin geleneksel yaşam biçimi göz önüne alındığında önceki evliliklerden olan engellilik durumu fark etmeksizin çocukların bakımının kadınlar tarafından sağlandığı bilinmektedir. Bu bağlamda eşinin eski evliliğinden dünyaya gelen ya da evlilik dışında dünyaya gelen başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocukların bakımını sağlayacak olan kadın

---

<sup>342</sup>Mutlay, s.438.

<sup>343</sup> Şahin Emir, ss.394-395.

<sup>344</sup> KEİG Platformu, ss.40-41.

sigortalının da bu düzenlemeden faydalanmasının uygun olacağı düşünülmektedir.<sup>345</sup>

## 5. Toptan Ödeme

Uzun vadeli sigorta kollarının amacı, bireyi ve ailesini malullük, yaşlılık, ölüm gibi tehlikeler meydana geldiğinde gelir olanağı sağlanmasıdır. Fakat koşullarda yer alan bekleme sürelerinin tamamlanmaması sebebiyle kuruma ödenen primlerin/keseneklerin iadesi gerekmektedir. İşçinin, bağımsız çalışan ve devlet memuru ve kamu görevlilerinin ödedikleri primleri geri talep etme hakkı bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun öncesinde mevcut yasal düzenlemelerde toptan ödemeye ilişkin hükümler bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanunda toptan ödeme için geçiş hükümleri bulunmaktadır.

Toptan ödemede ile ilgili ilk şart sigortalının çalıştığı işten herhangi bir gerekçe ile ayrılması veya çalıştığı iş yerinin kapanmasıdır. Bir diğer şart bireyin yaşlılık aylığından faydalanabilmesi için gereken şartlardan yaş şartını tamamlaması ancak prim ödeme gün sayısının tamamlanmamış olmasıdır. Ayrıca sigortalı, toptan ödemeden faydalanabilmek için kurumdan talepte bulunmalıdır. Yaşlılık aylığından faydalanmak için yaş şartını ve prim şartını sağlamış olan sigortalı toptan ödeme ediminden faydalanamamaktadır. Toptan ödeme bireylerin yeniden çalışmasına da engel oluşturmamaktadır.<sup>346</sup> İşten ayrılarak toptan ödemesini alan sigortalı, yeniden sigortalı bir işe başladığında toptan ödemesinin geri ödenmesi beklenmemektedir. Ancak sigortalılık süresi yeni çalışma tarihi göz önüne alınarak başlatılmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 31.maddesinde sigortalının talebi doğrultusunda aldığı ödemenin tarihi ile yazılı talep tarihi arasında olan süre için o sürelerde kabul edilen güncelleme katsayısı ile güncellenen tutarını geri ödeyebileceği dolayısıyla önceki sigortalılık süresinin yeni sigortalılık süresinde sayılması sağlanacağı belirtilmektedir.<sup>347</sup>

---

<sup>345</sup>Dursun Ateş, s.1000.

<sup>346</sup> Sözer, ss.421-424.

<sup>347</sup>Güzel ve diğerleri, s.664.

## 6. Yaşlılık Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği

Geleneksel bakış açısında kadına atfedilen ilk rol ve sorumluluklar ev için olanlardır. Kadınlar için öncelikli olan roller annelik, çocuk bakımıdır.<sup>348</sup> Ataerkil bakışı açısı, kadının birincil görevlerinin aile içi sorumluluk ve bakım ihtiyacının karşılanması olarak görmektedir. Kadının birincil görevleri bunlar olması sebebiyle de çalışma yaşamında verimli olamayacakları, verilen görevleri titizlikle yetine getiremeyecekleri düşünülmektedir. Ayrıca erkeklerinin evi geçindirme konusunda sorumlu olduğu düşüncesi ile bazı işe alımlarda kadınlar yerine erkekler tercih edilmektedir.<sup>349</sup> Çalışma hayatı, toplumsal yaşamın her alanı ile ilişkilidir. Çalışma hayatında kendisine yer edinen birey, edindiği statü, kazandığı gelir, kurduğu sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme gibi olanaklar sayesinde toplum içinde farklı konumlarda kendine yer bulabilmektedir. Çalışma yaşamının sonlandırılması bu olanaklara erişimi olumsuz yönde etkileyecek ve özellikle kadınlar için sosyal dışlanması tehlikesine neden olabilecektir.<sup>350</sup> Türkiye'nin toplumsal yapısı içerisinde kadınların çalışma hayatında ve özel hayatında erkeklere kıyasla daha fazla sorumluluğunun bulunması kadınları olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple kadınlar erken yaşta çalışma hayatını sonlandırmaktadır. Bir diğer ifade ile kadınların ev içi sorumlulukları daha erken olarak emekli olmalarına neden olmaktadır. Cinsiyetlerden beklenen yaşam süreleri incelendiğinde birçok ülkede kadınların daha uzun ömürlü olmalarına karşın çalışma motivasyonlarının erkeklere kıyasla daha erken kaybetmeleri kadınların erken yaşta emekli olmaları ile sonuçlanmaktadır.<sup>351</sup>

5510 sayılı Kanunun yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan edimler arasında yaşlılık aylığı gelmektedir. Yaşlılık aylığından faydalanabilmek için aranan koşullar arasında doldurulması gereken yaş şartı bulunmaktadır. Bu şart 5510 sayılı SSGSS Kanununa göre 2036 yılına kadar kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenmiştir. 2048 yılına kadar periyodik olarak artarak her iki cinsiyet için de 65'te sabitlenmesi hükmü yer almıştır. Cinsiyet eşitliği bakış açısı ile bakıldığında kadınlar

---

<sup>348</sup> Özlem Çakır, "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:31, 2015, s.26.

<sup>349</sup> Sinem Yıldırım, "Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlar", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 11, Sayı:2, 2021, s.326-327.

<sup>350</sup> Çakır, s.26.

<sup>351</sup> Mutlay, s.434.

ve erkekler için öngörülen yaş konusunda ayrımcılık yapıldığı ileri sürülmektedir. Anayasanın 10.maddesinde kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu belirtilmiştir. Aynı madde içerisinde Devletin eşitliği sağlamakla sorumlu olduğuna, eşitliği sağlama amacıyla yapacağı düzenlemelerin hukuka aykırı sayılmayacağına vurgu yapılmıştır.

5510 sayılı Kanunun yaşlılık sigortası kapsamında cinsiyetlere tanımlanan yaş ayrımcılığı 2048 yılında kaldırılacaktır. Ancak mevcut düzenleme günümüz koşullarında incelendiğinde eşitsizlik barındırmaktadır. Kadınların iş yaşamından daha erken ayrılmaları değil daha uzun kalmalarına ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır. Mevcut düzenleme kadınların lehine görünmesine karşın aslında toplumsal yapı içerisinde kadınlara atfedilen rolü pekiştirmektedir. Toplumda mevcut algı sebebiyle kadınların çalışma yaşamından erkeklerden önce ayrılması beklenmektedir. Ancak yasal düzenlemeler bu algıya ya da bu algının değişmesini beklemeyi öngörerek düzenlenmemelidir. Kanun koyucular yasal düzenlemeler ile bu eşitsizliği değiştirmeye yönelik çalışmalıdır. Böylelikle topluma yön vereceği düşünülmektedir. Yaş sınırına ulaşılmış olmasının emekli olmayı zorunlu hale getirmediği ve kadınların çalışmaya devam edebilmesine yönelik haklarının olduğu bilinmektedir. Ancak toplumun kadınlara yönelik bakış açısı değişmedikçe sunulan haklar seçenek olarak değil zorunluluk olarak görülmekte ve kadınların yaş sınırına ulaşmasıyla çalışma hayatından ayrılmasını kolaylaştırmaktadır. Kadınların çalışma yaşamından erken ayrılmalarına ilişkin yasal düzenlemeler kadınların aleyhine olup, kadınların erkekler ile eşit koşullar altında çalışma yaşamında var olmalarının sağlanması gerçek eşitliğin sağlanmasında önemli bir adım olacağı ileri sürülmektedir.<sup>352</sup>

5510 sayılı Kanunun 106.maddesinde yürürlükten kaldırılan hükümlere yer verilmiştir. Maddede 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 81.maddesindeki hükümlerin uygulanmasına devam edileceği belirtilmiştir. Bu madde ile 08.09.1999 yılından önce sigortalı olan bireylerin yaşlılık aylığından faydalanabilmesi için 5510 sayılı Kanun dönemi içerisinde 506 sayılı Kanunda yer alan hükümlerin geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Geçici 81/a maddesinde 08.09.1999 tarihi öncesinde sigortalı olan bireyler içerisinde kadınlar için sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazlasına, erkekler için sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazlasına sahip olanların yaşlılık aylığından

---

<sup>352</sup>Mutlay, s.435.

faaydalanabileceği h  kmedilmiştir. Buna g  re;

-Kadın için 50 yaş, erkek için 55 yaşın doldurulması ve 5.000 gün prim  demesi,

-Kadın için 50 yaş, erkek için 55 yaşın doldurulması, 15 yıl sigortalılık süresi ve en az 3.600 gün,

-Kadın için 50 yaş, erkek için 55 yaşın doldurulması, kadın için 20, erkek için 25 yıllık sigortalılık süresi ve 5.000 gün uzun vadeli sigorta primi  denmiş olması, şartlarının sağlanması durumunda bireyler yaşlılık aylığını almaya hak kazanabilmektedir.<sup>353</sup> Geçici 81/b maddesinde ise kadın için 18 yılın, erkek için 23 yılın altında olanlar için düzenleme bulunmaktadır. Düzenlemede aylıktan faydalanamayan ya da faydalanması için iki yıldan daha fazla süresi bulunanları, kanun koyucular dokuz gruba ayırmıştır. İlk grup 41-45 yaş ve 5.000 prim günü aramış her grup için bu sayı artırılmıştır. Örneğin 08.09.1999 tarihinde 18 ve 23 yıllık sigortalılık süresini tamamlamayan kadınların 41, erkeklerin ise 45 yaşını ve 5.000 gün prim ödeme sayısını tamamlamasıyla aylıktan faydalanabileceği h  k mleri getirilmiştir. Geçici 81/a maddesine ilişkin Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası <sup>354</sup> açılmıştır.<sup>355</sup> Davanın açılma sebebi ise maddenin eşitlik ilkesine aykırı olduğunun değerlendirilmesidir. İlgili maddenin a bendinin iptali talep edilirken b bendi de eşitlik bağlamında incelenmiştir. Geçici 81.maddenin iptalinin istenmesinin gerekçesi, bir kadının 08.09.1999 tarihinde 18 yıllık sigortalılık süresinin doldurması ile 38 yaş tamamladığında aylık alma koşulları sağlanmasına karşın ilgili tarihten bir gün sonra 09.09.1999 tarihinde 18 yıllık sigortalı olma süresinin dolduran bir başka kadının ise b bendi gereği     yıl daha fazla çalışmasıyla 41 yaşında yaşlılık aylığından faydalanabilecek olmasıdır.    nk  08.09.1999 tarihinden önce yaş koşulu bulunmadığı ve diğer koşulları sağladığında aylıktan faydalanabilecekken bir gün sonrasında sigortalı olanlar için yaş koşulu aranmış b bendi gereğince     yıl daha fazla çalışması gerekli kılınmıştır. Aynı şekilde 08.09.1999 tarihinde erkek sigortalı 23 yıllık sigortalılık süresi ve 5.000 işgününü tamamladığı takdirde 43 yaşında aylık almaya hak kazanabilecekken bir gün sonrasında sigortalı olan bir erkek, 23 yıllık

<sup>353</sup> Mutlay, s.399.

<sup>354</sup> Anayasa Mahkemesi, Esas No:1999/42, Karar No:2001/41, Karar Tarihi:23.02.2001,(Resmi Gazete Tarihi: 23.11.200, Sayısı:24592).

<sup>355</sup> Mutlay, s.399-401.

sigortalılık süresini tamamlamasına karşın b bendi uyarınca 45 yaşında yaşlılık aylığından faydalanabilecektir. Bu nedenlerle bir gün geç sigortalılık gerekçesiyle ulaşılmaması beklenen yaş sınırı fazla olması ve aynı hukuki statüde olanlara farklı uygulama sebebiyle eşitsizlik doğurması sebebiyle dava konusudur.

Bu düzenleme yalnızca sigortalıların kendi aralarında bir ayrıma değil aynı zamanda cinsiyetler arasında da ayrıma yol açmaktadır. Kadınların aleyhine sonuçlanan bir düzenleme olarak görülmektedir. Yukarıda belirtilen örnek göz önüne alındığında eski hükümlere göre kadın sigortalı 38 yaş sınırından 3 yıl sonrasında emekli olabilmesine karşın erkek sigortalı 43 yaş sınırından 2 yıl sonrasında yaşlılık aylığından faydalanabilecektir. Bir gün geç sigortalılık sebebiyle kadınlar 3, erkekler 2 yıl geç olarak yaşlılık aylığına hak kazanabilecektir. Kadınlar için bir gün sonrasında sigortalılık sonucunda üç yıl, erkekler içinse iki yıllık kaybın olması ölçülü ilkesine uygun düşmemektedir.<sup>356</sup> Burada mevcut uygulamanın cinsiyetler arasında haklı gerekçesi bulunmadan farklı uygulama süreleri ile sonuçlanması eşitsizlik olarak görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamında erkeklerle eşit düzeyde kalabilmesi için bu anlamda desteklenmesine ilişkin düzenlemelerin olması gerektiği savunulmaktadır. Ancak cinsiyet farklılıkları sebebiyle aynı durumda olanlara farklı uygulama olmasının eşit olmayan bir uygulama olduğu ileri sürülmektedir. Dava sonucunda AYM 4447 sayılı Kanun öncesindeki hükümlerin uygulanmaya devam etmesini kabul eden a bendindeki uygulamayı Anayasaya aykırı bulmamıştır. Yüksek Mahkeme kanun koyucuların takdir yetkisinin bulunduğu, toplumun adaletli ve hukukun düzen içerisinde olması amacıyla uygulamalarda farklılıklar olabileceğini belirtmiştir.<sup>357</sup>

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için bireylerden yaş koşulu ile beraber belirli bir süre prim ödeme koşulu da aranmaktadır. Ancak kadınlar işgücü piyasasında genellikle düzensiz ve güvencesiz işlerde çalışmakta ve bu durum kadınların ileri yaş dönemlerinde güvenceden yoksun bırakmaktadır. Yaşlılık döneminde sosyal güvenlik sistemi uzun süreli ve düzenli katkı yapılmasını gerektirmektedir. Özellikle toplum tarafından kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle kadınlar düzensiz olarak çalışma yaşamında var olmakta ve bu sebeple sosyal güvenlik sistemine düzenli

---

<sup>356</sup>Mutlay, s.401.

<sup>357</sup>Mutlay, ss.402-403.

katkı sağlayamamaktadır.<sup>358</sup>

5510 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığından daha erken faydalanmaya ilişkin bazı durumlar tanımlanmıştır. Bu durumlar içerisinde “*başkasının bakımına muhtaç malul çocuğu bulunan*” kadınlar için düzenlenmiş bir düzenleme bulunmaktadır. Ağır engelli çocuğa sahip olan kadınlara olumlu bir hak olarak tanınmasına rağmen bu haktan ortak velayet sahip erkeklerin faydalanamaması ayrımcı bir uygulamanın olduğunu göstermektedir. Sosyal güvenlik mevzuatı, toplum tarafından kabul gören, geleneksel ataerkil bakış açısı ile çocuk bakımının kadının sorumluluğu olduğunu kabul etmiştir. Ayrıca söz konusu düzenlemenin, kadının ağır engelli birden fazla çocuğu olması durumunda yalnızca tek çocuk üzerinden bu hakkı tanınması çelişkili bir durum yaratmaktadır.<sup>359</sup> Bu haktan yalnızca kadın sigortalıların faydalanabilmesi toplumun kadına yüklediği “*anne*” ve “*eş*” olma rollerinden gelmektedir. Ancak bu anlayış kadını iş yaşamından uzaklaştırmaktadır.<sup>360</sup> Özellikle kadınlara yönelik düzenlenen bu mevzuatta kadınlar ile aynı konumda erkeklerinde olabileceği düşünülmemiştir. Başkasının bakımına muhtaç derecede malul çocuğa sahip olma durumunun cinsiyet ile ilişkilendirmesi makul ve adil görülmemektedir.<sup>361</sup> Erkek sigortalının “*başkasının bakımına muhtaç derecede malul çocuğu*” olması durumunda ve çocuğun bakımını sağlayacak kimsenin bulunmadığı durumlarda erkek sigortalı bu olanaktan faydalanamamaktadır. Bu düzenleme “*başkasının bakımına muhtaç derecede malul çocuğu*” olmak şartıyla ve çocuğun bakımının yerine getirilmesi amacıyla erken emeklilik hakkını tanımıştır. Bu durumda erken emeklilik hakkının edinilmesinde kadın ya da erkek olmak önemli değildir.<sup>362</sup> Özellikle annenin vefat etmesi ya da boşanma ile çocuğun velayetinin babaya verildiği durumlarda muhtaç derecede malul çocuğun bakımının baba tarafından yerine getirilmesi sebebiyle bu haktan erkek sigortalının da faydalanması gerekmektedir.<sup>363</sup>

Sonuç olarak, mevcut uygulamada cinsiyet eşitsizliği bulunmaktadır. Yalnızca kadınlara bu hakkın tanınması aile içi çocuk bakımı rollerinin kadına ait olduğu

---

<sup>358</sup>Şenay Gökbayrak, “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt:2, Sayı, 29, 2011, s.169.

<sup>359</sup>KEİG Platformu, s.41.

<sup>360</sup>Şahin Emir, s.392.

<sup>361</sup>Mutlay, s.437.

<sup>362</sup>Güzel ve diğerleri, s.577.

<sup>363</sup>Dursun Ateş, s.1009.

düşüncesini pekiştirmektedir. Ancak erkeklerin de çocuk bakımında sorumluluğu olduğu, bunun kadının görev ve sorumluluğu olmadığına vurgulanması amacıyla bu hak erkeklere de tanınmalıdır. Örneğin malul çocuğun anne ve babasının olması durumunda bu hak hem anneye hem de babaya tanınmalı, yalnızca birisinin bu hakkı kullanması sağlanmalıdır.<sup>364</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 41.maddesinde *"Aile, Türk toplumunun temelidir."* cümlesi bulunmaktadır. Bu cümleden sonrası ise *"ve eşler arasında eşitliğe dayanır."* cümlesi gelmektedir. Buna dayanarak da bakıma muhtaç malul çocuğa sahip olan erkeklerin Anayasa'nın öngördüğü aile içi eşitliği vurgulayan hükümler ile yaşlılık aylığına ilişkin haklardan kadınlar ile aynı ölçüde faydalanması sağlanmalıdır.<sup>365</sup> Ayrıca yalnızca kadın sigortalının bu haktan faydalanabilmesi, sadece kadının çocuğa bakma konusunda sorumluluğunu olduğu bakış açısını beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Fakat erken emeklilik olanağından faydalanabilmek için kadın sigortalının bu durumda dahi çalışmasının beklenmesi amaca aykırılık oluşturmaktadır.<sup>366</sup> Ayrıca bu haktan hangi ebeveynin faydalanacağı hane içinde eşlerin kendi kararlarına bırakılmalıdır. Eğer ebeveynlerden yalnızca birisi sağ ise bu hak sağ olan ebeveyne tanınmalıdır.<sup>367</sup>

Erken emeklilik olanağından faydalanılması konusunda başka bir görüş ise ailede birden fazla ağır engelli çocuğun bulunması durumunda yalnızca bir çocuk üzerinden erken emeklilik hakkının tanınması hususunun düzenlenmesine ilişkindir. Hanedeki birden fazla ağır engelli çocuğun bakımını sağlayan anne ve babaya ayrı ayrı bu haktan faydalanması gerekmektedir. Yalnızca bir ağır engelli çocuğun bakımının sağlanması bir ebeveyn için bile yıpratıcı bir süreçtir. Birden fazla bu durumda çocuğun bulunması halinde tek başına annenin bu çocuklara bakabileceği düşüncesi yetersizdir. Bu durumda olan ailelerde hem anne hem baba çocuklarının bakımını üstlenmektedir. Birden fazla ağır engelli çocuğa sahip ailelerde anne ve babanın her ikisinin de aktif sigortalı olma ihtimali düşüktür. Özellikle kadına yüklenen "eş" ve "anne" olma öncelikleri sebebiyle erkeklere kıyasla daha çok kadınların çocuk bakımı gerekçesiyle çalışma yaşamını sonlandırma ihtimali yüksektir. Ebeveynlerden birinin aktif diğerinin ise isteğe bağlı sigortalı olması durumunda ise sürekli bakıma muhtaç

---

<sup>364</sup>Mutlay, s.437.

<sup>365</sup>Günder, Aşçıoğlu Öz, ss. 623-624.

<sup>366</sup>Dursun Ateş, s.996.

<sup>367</sup>Mutlay, ss.437-438.

birden fazla ağır engelli çocuğun bakımını sağlayan her iki ebeveyne de bu hakkın tanınmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Sosyal bir hukuk devletinden yalnızca engelli bireylere yönelik imkanlar tanınması değil bunun yanında engellilerin bakımını sağlayan bireylere de kadın-erkek ayrımı yapmaksızın güvence sağlaması beklenmektedir.<sup>368</sup>

Mevcut düzenlemenin kadınlara yüklenen anne ve eş olma sıfatları sebebiyle kabul edildiği düşünülmektedir. Ancak bu düzenleme kadın-erkek arasındaki gerçek eşitliği yansıtmamaktadır. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamında daha uzun süre kalmaları ve erkekler ile eşit sorumlulukları paylaşmaları yönünde düzenleme ve politikalar geliştirildiğinde gerçek eşitliğin sağlanacağı ileri sürülmektedir. Düzenlemeler kadın ve erkeğe seçme şansı tanıyarak çalışma hayatına devam etme açısından bireylerin kendi kararını vermelerini sağlamalıdır. Mevcut düzenleme kadınların çalışma hayatından erken ayrılmalarına neden olmaktadır.<sup>369</sup> Sonuç olarak, bu düzenlemelerin cinsiyet eşitliği perspektifinden yeniden değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

## **C. Ölüm Sigortası**

### **1. Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun kapsamında son uzun vadeli sigorta olan ve ölüm riskine karşı sosyal güvenliğin sağlanması amacıyla düzenlenen sigorta, ölüm sigortasıdır. 5510 sayılı Kanunda ölüm sigortasının tanımı bulunmamakta olup Kanunun 32-37 maddeleri arasında uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde yalnızca asli sigortalılar değil, bağlı sigortalı olarak tanımlanan sigortalının geride kalan yakınları da koruma altına alınmıştır. Ölüm sigortası bağlı sigortalı bireyleri de kapsamaktadır.<sup>370</sup> Ölümün meydana gelmesi, özellikle geçimlerini sigortalı bireyin karşıladığı haneler için korunma altına alınması gereken bir tehlikedir. Ölüm sigortası, sosyal güvenlikte koruma kapsamının aileyi birincil olarak ele almasıyla oluşmuştur.<sup>371</sup> Ölüm sigortasından faydalanabilecek olan

---

<sup>368</sup> Dursun Ateş, ss.1010-1011.

<sup>369</sup> Mutlay, s.437.

<sup>370</sup> Sözer, s.437.

<sup>371</sup> Güzelve diğerleri, s.674.

bireyler içerisinde malullük ve yaşlılık aylığı alan bireylerin hak sahipleri de yer almaktadır.<sup>372</sup>

5510 sayılı Kanun kapsamında sağlanan edimler ölüm aylığı, toptan ödeme, cenaze ve aylık almaya hak kazanmış olan kız çocukları için evlenme ödeneğidir. İlgili Kanunun 34.maddesinde ölüm sigortası yapılması uygun görülen kişiler açıklanmıştır. Buna göre ölüm sigortasından ölen sigortalının eşi, çocukları, annesi ve babası faydalanabilmektedir. Ölüm sigortasının söz konusu olabilmesi için sigortalının kesin ölümünün gerçekleşmesi gerekmektedir. Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir olay sebebiyle ölmüş olması durumunda ölüm şekli, ölümün gerçekleştiği yer gibi hususlar önem taşımamaktadır. Ayrıca bireyin ölüm karinesi söz konusu olduğunda ve sigortalı için gaiplik kararı verildiğinde ölümün gerçekleştiği kabul edilmektedir.<sup>373</sup>

5510 sayılı Kanunun 32.maddesinde ölüm sigortası kapsamında sağlanan edimlerden ölen sigortalının hak sahiplerinin faydalanabilmesi için ölen sigortalının *“a) En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş...”* koşullarını sağlamasına ilişkin hüküm bulunmaktadır. Yaşlılık sigortası kapsamında toptan ödeme edimi hakkında detaylı bilgi verildiğinden tekrara düşmemek amacıyla yeniden toptan ödeme açıklanmamıştır.

## **2. Ölüm Aylığından Faydalanma Koşulları**

### **a. Eşe Bağlanma Şartları**

Ölüm sigortası kapsamında, ölen sigortalının hak sahiplerinden olan geride kalan eşleri ölüm aylığı ediminden faydalanabilmektedir. Sigortalının vefat etmesi ile sağ olan eşin ölüm aylığından hak sahibi olabilme ve faydalanabilmesi için öncelikle eşinin ölüm tarihinde sigortasının bulunması ve aralarında resmi bir evliliğin var

---

<sup>372</sup> Sözer, s.437.

<sup>373</sup> M. Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.231.

olması koşulları aranmaktadır. Kanunen resmi nikahlı olmayan ancak birlikte yaşayan ya da dini nikahı bulunanlar kişiler hak sahibi niteliği taşımamaktadır. Ayrıca eşin, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı ülke hukukuna tabi çalışıyor olması veya aylık/gelir alıyor olması aylık bağlanmasının önünde engel oluşturmamaktadır.<sup>374</sup> Ölüm aylığı kapsamında aylıktan faydalanacak bireyin kadın ya da erkek olması da önem taşımamaktadır. Dul kalan eşin çalışması ve aktif sigortasının bulunması ya da kendi çalışması dolayısıyla pasif sigortasının olması ya da çocuğunun olması aylık bağlanmasının önünde engel değildir. Ancak bağlanacak aylığın oranını etkilemektedir.<sup>375</sup> Dul eşin yeniden evlenmesi durumunda ölüm aylığı kesilmektedir. Aylık kesilmesi sonrasında mevcut evliliğinin resmi olarak sonlanmasından sonra aylık yeniden bağlanabilmektedir. Burada evliliğin ölüm sebebiyle sona ermesi durumunda sonraki eşten de aylık bağlanması söz konusu ise tercih edilen aylık bağlanmaktadır.<sup>376</sup>

Dul kalan eşin aylık bağlandıktan sonra, aylığın kesilmemesi amacıyla başka biriyle birlikte yaşadığı ve ilişkilerinin olduğu tespit edilirse aylığı kesilir ve geçen zaman içerisinde haksız yere ödenen tutar geri tahsil edilmektedir.<sup>377</sup> Ayrıca çocuk sahibi olan ve asli sigortası bulunan eşi bağlanacak ölüm aylığı, vefat eden sigortalı eşin emeklilik aylığının yarısı kadardır. Aylık bağlanmış çocuğu olmayan, yurt içinde ya da yurt dışında çalışmayan eşi sağlanacak gelir oranı ise yüzde yetmiş beştir.<sup>378</sup>

## **b. Çocuklara Bağlanma Şartları**

5510 sayılı Kanun kapsamında sağlanan ölüm aylığından ölen sigortalının çocukları da faydalanabilmektedir. Çocuğa ilişkin olarak Kanunu 34.maddesinde sigortalının evlat edindiği, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş ya da babalık kararı kesinleşmiş çocuklar ve sigortalının vefat etmesinin ardından dünyaya gelen çocukların aylıktan faydalanabileceği belirtilmiştir. Kanun kapsamında çocukların aylıktan faydalanabilmelerine için eğitim durumu ve yaş koşulları bulunmaktadır. Bunun dışında kız çocuklarına ve malul çocuklara özel hükümler getirilmiştir.

---

<sup>374</sup>KEİG Platformu, s.44.

<sup>375</sup> Sözer, s.450.

<sup>376</sup>Güzelve diğerleri, ss. 685-686.

<sup>377</sup>KEİG Platformu, s.44.

<sup>378</sup> Sözer, s.450.

Ölüm aylığından faydalanabilmek amacıyla tüm çocuklar için ortak koşul bulunmaktadır. Bu koşul sosyal sigortalar kanunu ya da yabancı ülke mevzuatı kapsamında çalışmama ya da kendisinin sigortalı olması dolayısıyla kazanca ya da aylığa sahip olmamasıdır.<sup>379</sup> Bu koşulda çocuğun cinsiyeti önem taşımamaktadır. Tüm çocuklar için geçerlidir.<sup>380</sup>

### **(1) Kız Çocuk**

5510 sayılı Kanun kapsamından ölüm aylığından sigortalının kız çocuğunun faydalanabilmesi için yaş koşulu aranmamaktadır. Kız çocuğunun evli olmaması, evlenmesi, ardından evliliğini sona erdirerek boşanması ve dul kalması durumlarında ölüm aylığından faydalanabileceği belirtilmektedir. Kız çocukları için öğrenim durumuna ilişkin koşul da yer almamaktadır.

Kız çocuğunun evlenmesi veya çalışmaya başlaması durumunda aylık kesilmektedir. Bu durumlar ortadan kalktığında ise (boşanması ve çalışmayı bırakması) aylık yeniden bağlanabilmektedir. Kız çocukları aylıkları yeniden bağlandığında eğer boşandığı eşiyle yeniden birlikteyse ve birlikte yaşamayı sürdürüyorsa bu durumun tespiti doğrultusunda aylık kesilmekte ve haksız yere ödenen miktar geri alınmaktadır.<sup>381</sup>

### **(2) Oğlan Çocuk**

Oğlan çocuklarının ölüm aylığından faydalanabilmesi için öğrenime devam etmiyorsa 18, orta öğrenimine devam ediyorsa 20, yükseköğrenimine devam ediyorsa ise 25 yaşını doldurmamış olması gerekmektedir. Eğer ilgili öğrenim kademelerini belirtilen yaş öncesinde tamamlaması durumunda, ölüm aylıkları yaş koşulu aranmaksızın kesilmektedir.<sup>382</sup>

---

<sup>379</sup>KEİG Platformu, s.45

<sup>380</sup>Güzelve diğerleri, s.686.

<sup>381</sup>KEİG Platformu, s.46.

<sup>382</sup>KEİG Platformu, s.45.

### (3) Malul Çocuk

Ölüm aylığından faydalanmaya ilişkin olarak ölen sigortalının malul olan çocuğuna 5510 sayılı Kanun kapsamında özel hükümler getirilmiştir. Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu tespit edilen çocuklara aylık bağlanmasında herhangi bir koşul aranmamaktadır.<sup>383</sup> Çocuğun kız ya da erkek olması aylık bağlanmasında önem taşımamaktadır. Kız çocuğunun malul olması ve ölüm aylığı koşullarının tamamını sağlaması durumunda evli olsa dahi ölüm aylığından faydalanabilmeye ilişkin hak sahibi olabilmektedir. Ancak 5510 sayılı Kanunun 37.maddesi uyarınca evlenme yardımından faydalanamayacaktır.<sup>384</sup> Ölen sigortalının hak sahibi olan kız, erkek, malul çocuklarına bağlanacak olan ölüm aylığı oranı her biri için %25'tir. Ancak bireyin kendisinden başka hak sahibinin bulunmaması, sigortalının ölümü ile hem annesiz hem de babasız kalması, anne ve babası arasında evlilik bağının bulunmaması, anne veya babanın sonradan evlenmiş olması durumlarında söz konusu aylık oranı %50'ye çıkmaktadır.<sup>385</sup>

#### c. Anne ve Babaya Bağlanma Şartları

5510 sayılı Kanun kapsamında ölüm aylığından anne ve baba hak sahibi olabilmekte olup belirli koşullara tabi tutulmuşlardır. Öncelikle anne ve babanın ölüm aylığı ediminden faydalanabilmesi için ölen sigortalının hak sahibi olan eşi ve çocuklarından artan hisse bulunması gerekmektedir. Anne ve babanın gelirlerinin net tutarlarının asgari ücretten az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması koşulları aranmaktadır.<sup>386</sup>

Ölen sigortalının eşinin veya çocuklarının evlenmeleri ya da yaş sınırı gerekçeleriyle aylıkları kesilmesi durumunda artan hisse oranı olacağından dolayı anne ve baba aylığa sonradan da bağlanabilmektedir.<sup>387</sup> Anne ve baba hak sahibi olarak edineceği toplam hisse oranı ise ölüm aylığının % 25'ini geçemez. Bu nedenle ikisine de aylık bağlanması durumunda %25 oranı her biri için %12,5'er şeklinde

---

<sup>383</sup> Sözer, s.451.

<sup>384</sup> Güzel ve diğerleri, s.688.

<sup>385</sup> Sözer, ss.451-452.

<sup>386</sup> KEİG Platformu, s.47.

<sup>387</sup> Güzel ve diğerleri, s.690.

belirlenmektedir.<sup>388</sup>

### 3. Evlenme ve Cenaze Ödeneği

Kısa vadeli sigorta kolları başlığında İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigortasında evlenme ve cenaze ödeneğine ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir. Evlenme ve cenaze ödeneği asli olarak ölüm sigortası kapsamına girmektedir. 5510 sayılı Kanun kapsamında evlenmeleri sebebiyle gelir ve aylıkları kesilen kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde, mevcut aldıkları gelir ve aylıklarının iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin verilmektedir.

Cenaze ödeneği ise ölüm sigortası kapsamında sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı ya da sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü ve yaşlılık aylığı almaktayken kendisi için en az 360 gün uzun vadeli sigorta primi bildirmiş olması koşuluyla ölen sigortalının hak sahiplerine sağlanan edimdir. Cenaze ödeneği sırasıyla eşine, yoksa çocuklarına, yoksa anne babasına, yoksa kardeşlerine verilmektedir. Eğer bu kişilerin tamamı yok ise cenazenin kaldırılması gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişilere yaptıkları masraf karşılığında ödenmektedir.<sup>389</sup>

### 4. Ölüm Sigortası Kapsamında Cinsiyet Eşitliği

Ölüm sigortası kapsamında ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmaktadır. Bu hak sahipleri arasında ölen sigortalının eşi bulunmaktadır. Aylık bağlanabilmesi için eşler arasında resmi nikah olması gerekmektedir. Ayrıca eşin cinsiyeti önem taşımamaktadır. Aylık bağlanan eş, yeniden evlilik gerçekleştirmesi durumunda ise hak sahipliği niteliğini kaybetmekte ve aylığı kesilmektedir. TÜİK tarafından Cinsiyete Göre Ölümler istatistiği incelendiğinde 2021 yılında ölen erkek sayısı 308,822, kadın sayısı ise 256,772'dir. Toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle erkeklerden ev geçindirme rolü beklenmesi sebebiyle erkekler daha fazla risk almakta ve bununla birlikte mesleki sebepler nedeniyle ölümlerden daha fazla etkilenmektedir. Mesleki riskler haricinde birçok ülkede erkekler alkol sebebiyle trafik kazası geçirme

---

<sup>388</sup>KEİG Platformu, s.47.

<sup>389</sup>KEİG Platformu, s.48.

ve şiddetten dolayı daha erken yaşta ölüm riski ile karşılaşmaktadır.<sup>390</sup> Bu nedenle ölüm aylığından erkeklerden çok kadınların faydalandığı sonucu çıkarılmaktadır. Ölüm aylığının evlenme ile kesilmesi ise kadını evlilik bağı ile kocaya bağımlı kılan bir bakış açısının sonucunda olduğu düşünülmektedir. Kadınların eşleri hayattayken onlara verdikleri emek göz ardı edilmekte, emekleri yok sayılmaktadır.<sup>391</sup> Ayrıca kadının çalışması halinde ölüm aylığından faydalanma oranının %50'ye düşmesi, kadınları kayıt dışı istihdama teşvik edebilmektedir. Aylık oranının düşmesi kadın istihdamının arttırılmaya çalışılması yerine kadının bir nevi cezalandırılması olarak görülebilmektedir. Kadının çalışması durumunda aylık bağlanma oranının %75 olarak kalmasının (sabit kalmasının) uygun olduğu ileri sürülmektedir.<sup>392</sup>

Ölüm sigortası edimi olan ölüm aylığının bağlanması konusunda hak sahipleri arasında kız çocukları da yer almaktadır. Kız çocukları yaş koşulu aranmaksızın aylıktan faydalanabilmektedir. Bu aylık evlenme ve çalışma durumlarında kesilmektedir. Ancak öncelikle burada kız çocuk ve erkek çocuk arasında toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle eşitsiz bir uygulama olduğu düşünülmektedir. Kadını ekonomik yönden koruyan bir uygulama olarak görülen bu uygulama ülkemizde kız çocuklarının korunması olgusu ile ortaya çıkmıştır. Ancak bu bakış açısı kadınları bağımlı sigortalı olarak konumlandırmaktadır.<sup>393</sup> Kız çocukları daha bağımlı ve muhtaç görülmesi sebebiyle süresiz olarak aylıktan faydalanabilme hakkı tanınmışken, erkek çocukları eğitimleri devam etmeleri durumunda en fazla 25 yaşına kadar bu aylıktan faydalanabilmektedir.

Kız çocuklarının anne ve babaları üzerinden aldıkları ölüm aylığı onların çalışma yaşamına girme ve işgücüne katılma kararlarını doğrudan etkilemektedir.<sup>394</sup> Aylıkların kesilmesi kadınların kayıt dışı çalışma isteklerine sebep olmakta ya da çalışma yaşamına katılma motivasyonları olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>395</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu 2013 yılı istatistik yıllığı verisinde ölüm aylığı alan kız çocuğu ve

---

<sup>390</sup>Deniz Sezgin, "Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Sağlık ve Tıbbileştirme", **Sosyoloji Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 18, Sayı:1, 2015. S.160.

<sup>391</sup>KEİG Platformu, s.44.

<sup>392</sup>Gökçen Ayan, Değerlendirme, s.376.

<sup>393</sup>Gökçen Ayan, Değerlendirme, s.376.

<sup>394</sup>Yusuf Alper ve diğerleri, "Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdamlarına Etkisi", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:3, 2015, s.343.

<sup>395</sup>KEİG Platformu, s.46.

oğlan çocuğunun cinsiyete göre ayrıştırılmış verisi bulunmaktadır. 0-19 yaş arasında aylık alan kız çocukları oranı %51,4, oğlan çocukları oranı ise %48,6'dır. Buna göre her iki cinsiyette 18 yaşına gelinceye kadar ölüm aylığından birbirine yakın oranda faydalanmaktadır. 20-24 yaş gruplarında olanların ölüm aylığından faydalanma oranı incelendiğinde ise bu oran kız çocukları için %65,6, erkek çocuklar için ise %34,4'tür. 25 yaşına kadar yükseköğrenimine devam ettiği takdirde ölüm aylığından faydalanabilme hakkı olan erkek çocukların, buna rağmen aylıktan faydalanma oranları düşmektedir. Erkek çocuklar için eğitime bağlı olan 25 yaş koşulundan sonraki yaşlarda ise kız çocukları %96-99 oranında ölüm aylığı alabiliyorken erkek çocuklar %0,2-3,6 oranındadır. Bu grupta yer alan erkek çocukların ise çoğu malul olanlardır.<sup>396</sup>

Ölüm aylığından faydalanmaya ilişkin cinsiyet eşitsizliği olduğu düşünülen bir diğer durum ise hak sahibi olma ve evlilik arasındaki ilişkidir. Erkek çocukları evlenmeleri durumunda hak sahibi olmaya devam edebilirken, kız çocukları evlenmeleri durumunda hak sahibi olamamaktadır. Bu durumun arkasında geleneksel ataerkil bakış açısı ve toplumsal cinsiyet rolleri olduğu ileri sürülmektedir. Ev geçindirme sorumluluğu erkeğe ait olduğu bakış açısı sebebiyle evlenmesi halinde erkeklerin aylığı kesilmemekte ancak kız çocuklarının evlenmesi durumunda yine evin geçimini eşinin sağlayacağı düşünülmektedir.<sup>397</sup>

Evlenme ödeneğine ilişkin cinsiyet eşitsizliği olduğu düşünülmektedir. Bu konu İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kapsamında Cinsiyet Eşitliği başlığında incelenmesi sebebiyle tekrara düşmemek amacıyla burada tekrar incelenmeyecektir.

#### **D. Hizmet Borçlanması Bakımından Cinsiyet Eşitliği**

Bireylerin 5510 sayılı kanun kapsamında sunulan haklara ve edimlere erişebilmeleri için Sosyal Güvenlik Kurumu ile aralarında sigortalılık ilişkisinin olması şarttır. Sigortalılık ilişkisi, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi olarak ifade edilebilmektedir. Bireylerin bazı hal ve durumları sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını etkilemektedir. Hizmet borçlanması bu durumlar arasında yer almaktadır. Konumuz bağlamında hizmet borçlanması konusunda analık ve askerlik

---

<sup>396</sup> Alper ve diğerleri, s.344.

<sup>397</sup> Kulu, s.118.

borçlanmasına yer verilecektir.<sup>398</sup>

## 1. Analık İzni Borçlandırılması

Çalışan kadınların, hamilelik dönemlerinde ya da doğumdan sonra on altı haftalık (çoğul gebelikte on sekiz haftalık) analık izin süreleri bulunmaktadır. Bunun haricinde kadın çalışan bu süreleri doldurmasının ardından 4857 sayılı Kanuna istinaden de altı aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir. Ayrıca aynı kanunda içerisinde “*üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir*” hükmü de yer almaktadır. Kadın çalışanlar doğum veya çocuk bakımı gerekçesiyle iş yaşamından uzaklaşma ya da uzaklaştırılma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum kadın çalışanların ileriki dönemlerde ihtiyaç duyabileceği yaşlılık ya da ölüm aylığından faydalanmalarını engellemektedir. Çünkü yaşlılık ve ölüm aylığından faydalanabilmek için belirli bir süre çalışmış olma ve prim ödeme koşulları bulunmaktadır. Bir tür hizmet borçlanması olan doğum borçlanması kadın çalışanları gebelik ve analık izin sürelerinde korumaktadır. Kadınlar, gebelik sürelerinde, doğum izni sürelerinde ya da doğum sonrasında çocuğunun gelişimi ile ilgilendiği sürelerde olumsuz etkilenmemeleri amacıyla doğum borçlanması düzenlemesi getirilmiştir. Hazırlanan bu düzenleme UÇÖ’nün 43 ve 131 sayılı “*Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarına İlişkin Tavsiye Kararları*” ile paraleldir.<sup>399</sup>

Çalışan kadınlar için doğum borçlanması önemli bir yere sahiptir. Doğum borçlanması konusu 5510 sayısı Kanun ile ilk defa hukuk sisteminde yer almıştır.<sup>400</sup> 5510 sayılı SSGSS kanundan önce doğum borçlanmasına ilişkin yasal bir mevzuat bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanunun ilk hazırlandığı biçiminde de buna ilişkin düzenleme yer almamıştır. Ancak 5754 sayılı “*Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” ile 5510 sayılı Kanunun 41.maddesinde değişiklik yapılmış

<sup>398</sup> Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuk’unun Esasları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008 s.147’den Şahin Emir, s.335.

<sup>399</sup> Talat Canpolat ve Sema Deniz Özkan, “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt:3, Sayı:6, 2017, ss.106-111.

<sup>400</sup> Şahin Emir, s.336.

ve kadın sigortalılara borçlanma hakkı sağlanmıştır. Yapılan düzenlemeye göre doğum borçlanması olanağından yalnızca kadın sigortalılar faydalanabilmektedir. Buradan erkek sigortalının eşinin vefat etmesi sonucunda analık izin sürelerine ait borçlanma yapma olanağının olmadığı anlaşılmaktadır.<sup>401</sup> Borçlanma kapsamında kadınlara en fazla üç defa olması koşuluyla ve doğum yaptığı tarihten sonra iki yılı geçmemek kaydıyla borçlanma imkânı tanınmıştır.<sup>402</sup> 5510 sayılı Kanunun 41/a maddesine göre ücretsiz doğum ve analık izin sürelerini 4/a statüsündeki kadınlar 08.05.2008 tarihinden itibaren; 4/b ve 4/c statüsündeki kadın sigortalılar 11.09.2014 tarihinden itibaren en fazla üç çocuk için faydalanabilmektedir. Bu kişiler doğum yaptıkları tarihten itibaren iki yılı geçmemek koşuluyla borçlanma yapabilmektedir.<sup>403</sup>

Analık borçlanmasından faydalanabilmek için diğer şartlar ise çocuğun sağ doğması ve yaşıyor olması, kadın sigortalının iki yıllık süreyi geçmemek koşuluyla işyerinde çalışmıyor olması gerekmektedir. Bu şartların sağlandığı durumlarda analık borçlanmasından faydalanmak için talep gerekmektedir. Talep edilen tarihte Kanunun 82.maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazancın belirlenen sınırlar içerisinde olmak üzere, günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanan primler, tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içerisinde ödenmesi koşuluyla borçlandırılmaktadır. Borçlandırılan süreler sigortalılık sayılmaktadır.<sup>404</sup>

Doğum borçlanması hakkından faydalanabilmek için önemli hususlar arasında kadınların işten ayrılmasının doğum yapması gerekçesiyle olup olmamasıdır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 25.02.2010 tarihli Esas no:2009/8312, Karar no:2010/2516 kararında konuya ilişkin olarak *"...Doğuma dayalı borçlanma hakkından yararlanabilmek için doğum sırasında aktif sigortalı olma şartının aranıp aranmadığı hususunda ise geçmişte hizmet akdine dayalı olarak zorunlu sigortalılık tescilinin yapılmış olması, bu haktan yararlanabilmesi için yeterli sayılmalıdır. Kadının fiziksel yapısı, doğurganlık işlevi, aile yükümlülükleri ile çalışma yaşamındaki konumu yanında, doğum borçlanmasıyla amaçlanan sonucun tam olarak elde edilebilmesi için, bu tip borçlanmalarda aranan doğum öncesi sigortalılık, herhangi bir süre sınırına*

---

<sup>401</sup>Canpolat, Özkan, ss.109-112.

<sup>402</sup>KEİG Platformu, s.57.

<sup>403</sup>Çavuş, s.82.

<sup>404</sup>Silkin, s.53.

*tabi tutulmamalıdır...*” şeklinde ifadeleri bulunmaktadır.<sup>405</sup>

Doğum borçlanması konusunda kadın sigortalının sigortalılık tescili öncesindeki doğumlarının borçlanılıp borçlanılamayacağı konusu tartışılan bir konudur. Konu hakkında farklı görüşler mevcuttur. Bir görüş kadın sigortalının doğum yapmadan önce sigortalılığının tescil olması gerektiğini savunmaktadır. Dolayısıyla kadın sigortalının sigorta tescili öncesindeki doğumları, doğum borçlanmasına dahil olmayacaktır.<sup>406</sup> Yargıtay 21.Hukuk Dairesi'nin<sup>407</sup> verdiği kararda da aynı görüş yer almaktadır. Fakat bazı yazarlar ise sigortalının, sosyal sigorta tescilinden önceki doğumlarının da borçlanması gerektiği görüşünü savunmaktadır.<sup>408</sup>

Devlet Memurları Kanunu'nda sigortalılara evlat edinmeleri durumunda evlatlık izin hakkı tanınmıştır. 108/c maddesinde evlat edinen memurlar ve memur olmayan eşe 24 aya kadar aylıksız izin hakkı tanınmıştır. Evlat edinilen eşlerinin ikisinin de memur olması durumunda ise eşlerin talebi üzerine 24 aylık süre aşılmadığı takdirde birbirini takip eden iki bölüm olacak biçimde eşlerin kullanabileceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Bu doğrultuda evlat edinme konusunun borçlanılmaya uygun olup olmadığına dair netlik bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanunda borçlanma hakkı “...*ücretsiz doğum ya da analık izin süreleri...*” şeklinde yer almıştır. Analık izin kavramının dar ve geniş anlamda tanımlanmasına göre durum değişmektedir. Dar anlamda düşünüldüğünde yalnızca biyolojik doğumlar açısından düşünüldüğünde evlatlık izni borçlanma dışında kalmaktadır. Geniş anlamda düşünüldüğünde ise evlat edinme de analık izni kapsamına girecek ve borçlanma imkânı olacaktır.<sup>409</sup>

2013/11 sayılı Genelge içerisinde kadın sigortalının tek başına ya da eşiyle birlikte iki yaşını doldurmamış çocuk evlat edinmesi durumunda doğum borçlanması yapabileceğine ilişkin hükümler yer almaktadır. Çocuğun yaşı, Türkiye Cumhuriyeti kimliğinde yer alan yaşa göre hesaplanmaktadır. Kadın sigortalı borçlanma talep dilekçesinde evlat edinme dolayısıyla borçlanma hakkından faydalanmak istediğini belirtmelidir. Kurum evlat edinme işlemlerine ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararıyla

<sup>405</sup> Ercüment Özkaraca, “Doğum Borçlanması Karar İncelemesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Legal Yayıncılık, Cilt:7, Sayı:26, 2010, ss.520-521.

<sup>406</sup> Hatice Duygu Özer. “Doğum Borçlanması”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, Cilt: 2, Beta Yayınevi, İstanbul 2010, s. 1155’den aktaran Şahin Emir, s.412.

<sup>407</sup> 21. Hukuk Dairesi, Esas No:2012/6620, Karar No2012/5622, Karar Tarihi:20.04.2012, <http://www.kazanci.com> (03.06.2023).

<sup>408</sup> Şahin Emir, s.413.

<sup>409</sup> Sözer, ss. 501-502.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili biriminin düzenlediği “Evlat Edinme Öncesi Geçici Bakım Sözleşmesi”nin, bir örneği başvurandan talep etmekte olup nihai karar bu belgeler incelenerek verilmektedir.<sup>410</sup>

## 2. Askerlik Borçlandırılması

5510 sayılı Kanun kapsamında borçlanmaya ilişkin düzenlemeler içerisinde askerlik borçlanması bulunmaktadır. Askerlik görevini yerine getiren er ve erbaşların sağlık güvencesi bulunmasına karşın yaşlılık sigortasında kapsam dışında kalmaktadırlar. 5510 sayılı Kanun içerisinde “*Bu kanuna göre sigortalı sayılanların... Er veya erbaş olarak silah altında veya yedek subay okulunda geçen süreleri*” için borçlanma hakkı tanınmıştır.<sup>411</sup> Askerlik borçlanması, ülkemizde erkeklerin zorunlu hizmeti olan askerlik hizmeti süresince, askerlikte oldukları sürede çalışamayacakları bu sebeple de prim ödeyemeyecekleri için hazırlanmış bir düzenlemedir. Askerlik borçlanması ile erkekler, askerlikte geçirdikleri süreler için primlerini ödeyerek prim gün sayısını arttırma imkânına sahip olmuştur.<sup>412</sup> Askerlik borçlanması hakkına sahip olabilmek için bireylerin sigortalı olmaları gerekmektedir. Sigortalılık ilişkilerine dair herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Askerliğin tamamlanmış olduğuna dair askerlik şubesinden alınan belgede yer alan askerlik süresinin tümü için borçlanma olanağı bulunmaktadır. Ayrıca sigortalı kendi isteği dahilinde kısmi borçlanma da yapabilmektedir. Bireylerin sigortalı olmadan önceki askerlik görev süresi için de borçlanabilme imkânı tanınmıştır. Borçlanmaya ilişkin olan süre muvazzaf askerlikte geçen süredir.<sup>413</sup>

## 3. Borçlandırılacak Diğer Süreler

Borçlanılacak diğer süreler içerisinde yurtdışı hizmet borçlanması, memurların ücretsiz izin süreleri, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların borçlanması, doktora ve tıpta uzmanlık öğrenimi süresince, avukatlık stajı süresince, tutuklulukta veya

---

<sup>410</sup> Şahin Emir, s.404.

<sup>411</sup> Sözer, s.487.

<sup>412</sup> Günder, Aşçıoğlu Öz, s.625.

<sup>413</sup> Sözer, ss.487-488.

gözü altında olunan zaman süresince, grev ve lokavtta olunan zaman süresince, hekimlerin fahri asistanlıkta oldukları zaman süresince, seçim kanunları dolayısıyla görevlerinden istifa edenlerin çalışmadıkları, açıkta kaldıkları zaman süresince geçen sürelerdir. Borçlanmayı talep eden bireyler prime esas kazancın alt ve üst sınırları arasında olmak suretiyle, belirlenecek günlük tutar üzerinden %32 oranında prim ödemekle yükümlüdür. Kanun kapsamında sayılan borçlanmaların, borçlandırılan süreleri yaşlılık, malullük, ölüm sigortaları ve GSS bağlamında sigortalılık süresi olarak görülmektedir.<sup>414</sup>

#### 4. Hizmet Borçlanması Kapsamında Cinsiyet Eşitliği

5510 sayılı Kanunun 41.maddesinde “*Sigortalıların borçlanabileceği süreler*” başlığı yer almaktadır. Borçlanabilecek sürelerle ilişkin düzenlemeler bu bölümde toplam on bir başlıkta bulunmaktadır. Bu bölümde yer alan doğum ve askerlik borçlanması tüm bireyleri kapsayan niteliktedir. İki borçlanma alanı dışında kalan türler ise özel bir duruma bağlı olarak bireyleri ilgilendirmektedir.<sup>415</sup>

Hizmet borçlanmaları cinsiyet eşitliği perspektifinden incelendiğinde özellikle doğum ve askerlik borçlanması üzerinde cinsiyetler bağlamında eşitsizliğe sebep olduğu düşünülmektedir. Erkeklerin askerlik borçlanmasında faydalanabilmesi için askere gitmeden önce sigortalı olması gerekmektedir. Ancak kadınların doğum borçlanmasından faydalanabilmesi için doğum öncesinde sigortalı olma şartı aranmaktadır.<sup>416</sup> Erkeklerin, askerlik görevleri sebebiyle çalışmaya başlamaması ve istihdam sürecine dâhil olmaması ya da çalışmaya başlamaları sonrasında askerlik hizmeti gerekçesiyle kesintiye uğrama olasılığı göz önüne alınarak askerlik borçlanması düzenlenmiştir. Doğum borçlanması ise çocuk bakımı süresince analık nedeniyle kadını koruyan bir düzenleme olarak ele alınmıştır. Doğum borçlanması kadınların fizyolojik yapıları, askerlik borçlanması ise erkeklerin zorunlu hizmeti dolayısıyla bireylerin istihdam edilememe gibi olumsuz etkileri ortadan kaldırmak için düzenlenmiştir. Amaç her iki cinsiyet için de aynıdır. Ancak askerlik borçlanmasında

---

<sup>414</sup>KEİG Platformu, s.58

<sup>415</sup> Murat Özdamar, “5510 Sayılı Kanun’da Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2015, s.221.

<sup>416</sup>KEİG Platformu, s.65.

sigortalılık şartı aranmazken kadınlara sağlanan doğum borçlanması aranmaktadır. En temelde bu iki borçlanmanın ortaya çıkardığı sonuç sigortalılık başlangıç tarihinin değişmesine bağlı olarak yaşlılık aylığından faydalanabilme durumudur. Bu durum da doğurduğu sonuç bakımından kadınlar aleyhine eşitsizliğe yol açtığı düşünülmektedir.

417

4857 sayılı İş Kanunu'nda analık izninin evlat edinme durumunda erkeklere de verilebileceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun'da doğum borçlanmasının yalnızca kadın sigortalıya tanınmış olduğu erkeğin analık iznini kullansa dahi borçlanma ediminden faydalanamayacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Annenin, doğum anında ya da doğumdan kısa bir süre sonra vefat etmesi durumunda çocuğa bakma yönünden birincil ve tek ebeveyn haline gelen baba için de geçerlidir.<sup>418</sup> Annenin vefatı durumunda babanın analık izni süresi için borçlanma hakkının olması gerekmektedir. Bu sebepler doğrultusunda mevcut düzenlemelerin cinsiyet eşitliği perspektifinden yeniden değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

---

<sup>417</sup> Günder ve Aşçıoğlu Öz, s.625.

<sup>418</sup> Şahin Emir, s.406.

## SONUÇ

Ülkemizde sosyal güvenlik, sosyal sigorta uygulaması ile sağlanmaktadır. Bu bağlamda Türk sosyal sigortalar hukukunda birçok kanun yürürlüğe girmiş olup son yasal düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olmuştur. Bu kanunda yer alan kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları, bireyleri olası risklere ve tehlikelere karşı koruma amacını taşımaktadır. Sigorta kolları bu amaçla bireylere farklı edimler sunmaktadır. Edimlerden faydalanma koşulları sigorta kollarına göre değişmektedir. Sunulan edimler bireyleri koruma amacı gütmesine karşın farklı konumda ve farklı ihtiyaçlara sahip olan bireyler arasında özellikle cinsiyetler bağlamında eşitsizliklere yol açabilmektedir. Dolayısıyla sosyal sigortalar hukukundaki mevcut düzenlemelerin eşitlik ilkesine uygunluğunun incelenmesi bireylerin sosyal güvenlik hakkına erişimlerini ortaya koyacaktır.

Eşitlik, farklı boyutlarda ele alınabilen bir ilkedir. Şekli eşitlik, bireylerin herhangi bir özelliği dikkate alınmaksızın aynı uygulamalara ve davranışlara tabi tutulmaları anlamına gelmektedir. Şekli eşitlik, ayrımcılık yapılmaması suretiyle bireylere eşit davranılmasını yeterli bir eşitlik anlayışı olarak görmektedir. Ancak şekli eşitlik gerçek eşitliği yansıtmamaktadır. Eşitsizlik durumu meydana geldiğinde şekli eşitlik anlayışı buna karşın önlem, uygulama ön görmemektedir. Gerçek eşitlik, maddi eşitlik olarak da ifade edilen bireylerin kendi özellikleri ve ihtiyaçları göz önüne alınarak davranılmasını öngören eşitlik anlayışıdır. Maddi eşitlik anlayışında bireylerin gereksinimlerine göre yeni önlemler, uygulamalar ve kaynaklar geliştirilmesi gerekli görülmektedir.

Eşitlik ilkesi dışında sosyal sigortalar hukukunda ayrımcılık ilkesi de önemli bir yere sahiptir. Ayrımcılık, birey veya gruplara yönelik olumsuz tavır ve davranış anlamına gelmektedir. Ayrımcılık doğrudan olabileceği gibi dolaylı olarak da olabilmektedir. Eşitliğin sağlanmasında ayrımcılık yapılmaması şarttır. Bu nedenle iki ilke birbiriyle iç içedir.

Eşitlik, cinsiyetler arasında da sağlanması gereken bir ilkedir. Kadın ve erkek arasında biyolojik farklılıkları tanımlayan kavrama biyolojik cinsiyet, sosyokültürel farklılıkları tanımlayan kavrama ise toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Bahsedilen cinsiyetler arasında eşitlik, bireylerin hak ve kamu hizmetlerine erişiminde

eşitlik sağlanmasıdır. Toplum, kadın ve erkeğe cinsiyetlerine göre belirli davranışlar atfetmektedir. Örneğin kadın ve kız çocuklarından evde bakım veren konumda olması beklenirken erkek ve oğlan çocuklarından evde gelir sağlayan konumda olması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolü olarak adlandırılan bu roller bireyleri hem kısıtlamakta hem de haklarına erişimleri konusunda engel oluşturmaktadır. Toplum içerisinde var olan sistemlerin, toplumsal cinsiyete bakış açısına göre düzenlenmesi beraberinde sorunları ve eşitsizlikleri getirmektedir. Eşitlik ilkesi, devletin temel ilkeleri arasındadır. Devlet, yasama, yürütme ve yargı organlarında bu ilke temelinde hareket etmek zorundadır. Yasa koyucular, mevcut yasal düzenlemeleri bu ilke temelinde hazırlamalıdır. Herhangi bir eşitsizlik durumunda devletin eşitliği sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Sosyal sigortalar hukukunda yer alan 5510 sayılı Kanunun sigorta kolları ve hak kazanma koşullarının da eşitlik ve özünde cinsiyet eşitliği temelinde hazırlandığı kabul edilmektedir.

5510 sayılı sosyal sigortalar hukukunda kısa vadeli sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası; uzun vadeli sigorta kolları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak ayrılmaktadır. Sigorta kolları kapsamında sigortalıya ve hak sahiplerine parasal edimler sunulmaktadır. Bu edimler sigorta kollarına göre farklılaşmak üzere; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği, ölüm geliri, emzirme ödeneği doğum yardımı, malullük aylığı, toptan ödeme, ölüm aylığıdır.

Bireyler (sigortalılar), sosyal sigortalar kanunundaki mevcut düzenlemeleri kendileri ile aynı ya da benzer durumda olanlarla kıyaslandığında aynı haklara erişemediğinde eşitsizliğin ortaya çıktığını belirtmektedir. Özellikle sigortalılık ilişkisi benzer olan cinsiyetler arasında biyolojik cinsiyetleri dışarıda tutulmak suretiyle toplumsal cinsiyet bakış açısı ile farklı uygulamalara tabi tutulmaları eşitsizlik yaratmaktadır. Çalışmamızda 5510 sayılı Kanun içerisinde yer alan kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının edimleri ve hak kazanma koşulları cinsiyet eşitliği bağlamında incelenmiştir.

5510 sayılı Kanun bireylerin çalışma ve sigortalılık ilişkilerine göre düzenlenmiştir. Kısa vadeli sigorta kolları arasında yer alan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası cinsiyet eşitliği bağlamında incelenmiştir. Kanun kapsamında sigortalı kişi olarak tanımlananlar arasında cinsiyetler arasında ayrım yapılmamıştır.

Ancak çoğunluğunun kadın olduğu bilinen işverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşi ve ev hizmetlerinde çalışanlar sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır. Özellikle ev hizmetlerinde çalışanların karşılaşılabilecekleri riskler göz önüne alındığında ev içi ölümle dahi sonuçlanabilecek kaza yaşamaları durumlarında iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan edimlerden faydalanamayacaklardır. Bu durumun temelde toplumsal cinsiyet bakış açısı sebebiyle ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Çünkü kadınların günlük yaşamda ev işi yapması kadının sorumluluğu olarak görülmekte dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışma bu bakış açısıyla pekişmektedir. 5510 sayılı Kanun, kadının çocuk sahibi olduktan ve işe başlamasından sonra süt izni hakkı tanımıştır. Süt izni sırasında ise meydana gelebilecek bir kazayı veya olası tehlikeyi iş kazası olarak görmektedir. Ancak bağımsız çalışan kadın çalışanın süt izni süresi içerisinde kaza yaşaması iş kazası olarak değerlendirilmemektedir. Bu nedenle bağımsız çalışan kadınlar iş kazası ve meslek hastalığı durumunda, edimlerden sigortalı bireylere kıyasla aynı biçimde faydalanamayacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan edimlerden cenaze ödeneği edimi içerisinde eşitsiz bir uygulama bulunmamaktadır. Ölüm geliri ediminde ise ölen sigortalının hak sahiplerinin sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabilmesi için sigortalı olma koşulu yer almaktadır. İşverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmayacağından iş kazası ve meslek hastalığına bağlı ölüm durumunda hak sahipleri bu edimden faydalanamamaktadır. Sigortalı olma koşulunu sağlayamayan grubun çoğunluğunun kadın olması sebebiyle bu durumdan en çok kadınlar olumsuz etkilenecektir. Genel olarak iş kazası olarak nitelendirilen durumlar, bağımsız çalışanlar açısından bakıldığında daha sınırlıdır dolayısıyla bağımsız çalışanlar sağlanan edimlerden daha az faydalanabilmektedir. Ölüm gelirinden kız çocukların yaş sınırı olmaksızın, erkek çocukları ise ancak öğrenimine devam ettiği takdirde 25 yaşına kadar faydalanabilmektedir. Çocuklukta kız çocuklarının eğitime önem verilmemektedir. Bu nedenle kız çocuklar ileriki dönemlerde iş bulma konusunda zorluk yaşamaktadır. Bu durumun tam tersi olarak erkeklere atfedilen geçim sağlayan rolü sebebiyle oğlan çocukları ise erken yaşta çalışmaya teşvik edilmektedir.

Genel olarak 5510 sayılı Kanun kadın ve kız çocuklarını koruma gayesini taşımakta olup edimler ve hak kazanma koşulları bu doğrultuda düzenlenmiştir. Ancak bu amaç gerçek anlamda eşitliği sağlamamakta tam tersine eşitliği zedeleyici özellik

taşımaktadır. Kadınları koruma amacıyla yapılan düzenlemeler, onları ev yaşamına ve ev içi rollere sevk etmekte, ekonomik yaşama katılımlarını engellemektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan kız çocuğunun evlenmesi dolayısıyla ödenen evlenme ödeneği edimi eşitsiz bir düzenleme barındırdığı ileri sürülen bir edimdir. Erkek çocuklar ve dul eşler bu edimden faydalanamamaktadır. Edim kültürel değerler içerisinde yer alan çeyiz geleneğinden geliyorsa hem kız hem erkek hem de dul kalan eşi sağlanmalıdır. Evlilik işlemleri ve hazırlık aşamasındaki giderler her iki cinsiyet içinde geçerlidir. Kız çocuklarının evlenmeleri sosyal sigorta sistemi içerisinde yer alması gereken bir konu değildir.

Hastalık sigortası, hastalık gerekçesiyle çalışamayan sigortalının, kendisi ve ailesinin yaşayabileceği gelir kaybı ve hastalık sonucunda oluşabilecek gider artışı risklerine karşı hazırlanmıştır. Hastalık sigortası kapsamında iş göremezlik ödeneği edimi sağlanmaktadır. Bu edimden faydalanma koşullarında kadın veya erkek olarak nitelendirme yapılmamış bireyler sigortalı olarak ele alınmıştır. Kendi hesabına çalışanlar sigortalılar hastalık sigortası kapsamında sayılmamaktadır. Bu nedenle hastalandıkları takdirde hastalık sigortasında sunulan edimlerden faydalanamamaktadır. Ülkemizde mevcut kadın istihdamının az olması sebebiyle özellikle kadınlara yönelik el emeği ve üretimlerinden gelir sağlayabileceği kooperatifleşme gibi teşvikler bulunmaktadır. Böylelikle kadın istihdamının artacağı düşünülmektedir. Ancak bu kadınların hastalanmaları durumunda hastalık sigortasından faydalanamaması onları dezavantajlı duruma getirmektedir. Bu nedenle hastalık sigortası ediminden kadınlar dolaylı olarak erkeklere kıyasla daha olumsuz olarak etkilenmektedir.

Analık sigortası, analık sebebiyle oluşabilecek riskleri önlemek amacıyla hazırlanmış kısa vadeli sigorta koludur. Analık sigortasından aktif sigortalı kadınlar ve bağlı sigortalı kadınlar faydalanmaktadır. Analık sigortası kapsamında sağlanan edimler arasında geçici iş göremezlik ödeneği bulunmaktadır. Bu edimden faydalanmanın ilk koşulu sigortalı olmaktır. Şirket ortağı olan kadınlar 5510 sayılı Kanun içerisinde analık sigortası kapsamında sigortalı sayılmaması sebebiyle bu edimden faydalanamamaktadır. Ancak bu kişiler iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmektedir. Kadınların biyolojik bir durum olan analık dolayısıyla edimden faydalanamamaları diğer sigorta kolu

kapsamında sağlanan edimden faydalanabilmeleri ile çelişmektedir. Cinsiyet eşitliği bağlamında ele alınan ve analık sigortasında önemli yer tutan diğer konu annenin doğum sırasında ya da sonrasında vefat etmesi durumunda kullanılmayan analık izinlerinin babaya devredilmesidir. Baba analık izni kullanmak istediğinde bu süre içerisinde çalışamayacaktır. Ancak analık izni boyunca anneye sağlanan iş göremezlik ödeneği babaya devretmemektedir. Baba çalışması haricinde ek gelire sahip olmadığı takdirde çocuğunun bakımını ekonomik gerekçeler sebebiyle sağlayamayacaktır. Bu düzenlemenin erkeğin bakım veren olmaması kazanç sağlayan olması düşüncesi temelinde hazırlandığı düşünülmektedir.

Analık sigortası kapsamında emzirme ödeneği edimi yer almaktadır. Bu ödenek her iki ebeveynin de sigortalı olması durumunda kadına verilmektedir. Bu durum kadına verilen bakım veren rolü ile pekişmektedir. Emzirme ödeneğini hangi ebeveynin alacağı bireylerin kendi kararlarına bırakılmalıdır. Cinsiyet eşitliği bağlamında ele alındığında analık sigortasında eşitliği zedeleyici uygulamalar olduğu görülmektedir.

Uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan edimlerden faydalanmak için sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş gibi koşullar aranmaktadır. Genel olarak ülkemizde kadın istihdamının düşük olması ve kadınların toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle enformel sektörlerde yer alması bu şartları sağlamalarını engellemektedir. Dolayısıyla kadınlar uzun vadeli sigorta edimlerinden erkeklere kıyasla daha az faydalanabilmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları arasında yer alan malullük sigortası kapsamında sağlanan tek parasal edim malullük aylığıdır. Malullük sigortası içerisinde cinsiyetlere göre ayrıştırılmış düzenleme bulunmamaktadır. Ancak kadınların enformel sektörlerde ve kayıt dışı çalışmaları malullük aylığından hak kazanma koşullarını sağlayamamalarına neden olmaktadır.

Malullük sigortası kapsamında sağlanan malullük aylığından faydalanmak için bireylerin on sekiz yaşından sonra on yıl aktif sigortalı olması gerekmektedir. Bu koşuldan çoğunlukla erkekler olumsuz etkilenmektedir. Oğlan çocukları yoksulluk ya da toplum tarafından atfedilen hanede kazanç sağlayan olma rolü gerekçesiyle kız çocuklarına kıyasla çalışma yaşamına daha erken yaşta başlamaktadır. Bu kişilerin ileride malul olma durumlarında on sekiz yaşından önce çalıştıkları sürelerin sayılmaması edimden faydalanmalarının önünde engel teşkil etmektedir.

Uzun vadeli sigorta kolları arasında en kapsamlı sigorta yaşlılık sigortasıdır. Yaşlılık sigortası en fazla değişime uğrayan sigorta koludur. Kadınlar genellikle hem iş hem de ev içi sorumluluklarının fazla olması sebebiyle erken yaşta emekli olma eğilimindedir. Yaşlılık sigortası kapsamında yaşlılık aylığı edimi sunulmaktadır. Edimden faydalanma koşulları arasında yaş şartı bulunmaktadır. Yaş şartı kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenmiş olup periyodik olarak artması ve 2048 yılında iki cinsiyet için de 65 yaş olarak sabitlenmesi şeklinde düzenlenmiştir. Her iki cinsiyete farklı yaşların belirlenmesi eşitsizlik olarak görülmektedir. Kadınlara tanınan önce emekli olma durumu olumlu bir uygulama olarak görülebilmektedir. Ancak kadınları iş yaşamından daha önce ayrılmaları bağlamında bakıldığında eşitsiz bir uygulamadır. Kadınların iş yaşamından daha erken ayrılmaları değil daha uzun yer almalarına yönelik uygulamalar geliştirilmelidir. 5510 sayılı Kanunun 106.maddesinde yürürlükten kaldırılan hükümlere yer verilmiştir. Maddede 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 81.maddesindeki hükümlerin uygulanmasına devam edileceği belirtilmiştir. Geçici 81/a maddesinde 08.09.1999 tarihi öncesinde sigortalı olan bireyler içerisinde kadınlar için sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazlasına, erkekler için sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazlasına sahip olanların yaşlılık aylığından faydalanabileceğine hükmedilmiştir. Ayrıca 81/b maddesinde aylığa hak kazanamayan ya da hak kazanmasına iki yıldan daha uzun süresi bulunanlara ilişkin hükümler yer almıştır. Geçici 81.maddenin eşitliğe aykırı olduğu bu nedenle iptal edilmesine ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine iptal davası açılmıştır. Eski yasal düzenlemeler uyarınca kadın sigortalı 38 yaş sınırından 3 yıl sonrasında emekli olabilmesine karşın erkek sigortalı 43 yaş sınırından 2 yıl sonrasında yaşlılık aylığından faydalanabilecektir. Kadınlar için bir gün sonrasında sigortalılık sonucunda üç yıl, erkekler içinse iki yıllık kaybın olması ölçülü ilkesine uygun düşmemektedir. Burada mevcut uygulamanın cinsiyetler arasında haklı gerekçesi bulunmadan farklı süreleri öngörülmesi eşitsizliğe neden olmaktadır.

Yaşlılık aylığından faydalanma koşulları arasında prim ödeme koşulu da bulunmaktadır. Bu koşul genellikle düzensiz ve güvencesiz işlerde çalışan kadınların aylıktan faydalanamamalarına neden olmaktadır. Kanunda yaşlılık aylığından daha erken faydalanmaya ilişkin özel koşullar bulunmaktadır. Bu koşullar arasında *“başkasının bakımına muhtaç malul çocuğu bulunan”* kadınların yaşlılık aylığından

erken faydalanması düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenleme kadınlar için olumlu görünmesine karşın cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren bir uygulamadır. Kadınların çocuk bakım sorumluluğuna sahip olduğu ataerkil bakış açısı sebebiyle bu hak yalnızca kadınlara tanınmıştır. Aynı zamanda kadına yönelik düzenlenen uygulamada kadının ağır engelli birden fazla çocuğu olması durumunda ise yalnızca tek çocuk üzerinden bu hakkın tanınmasıyla çelişkilidir. Bu haktan her iki cinsiyetinde faydalanması durumunda gerçek eşitlikten söz edilebilir. Hakkın hangi ebeveyne tanınacağı ise bireylerin kendi kararlarına bırakılmalıdır.

Uzun vadeli sigorta kolları arasında ölüm sigortası yer almaktadır. Ölüm sigortasından sağlanan edim, sigortalının hak sahiplerine bağlanan ölüm aylığıdır. Ölen sigortalının eşinin ölüm aylığından faydalanabilmesi için aralarında resmi nikah bulunmalıdır. Veriler incelendiğinde erkeklerin ölüm oranının kadınların ölüm oranından fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölüm aylığından çoğunlukla kadınların faydalandığı yorumu yapılabilmektedir. Aylık bağlanan eşin yeniden evlenmesi durumunda ise aylık kesilmektedir. Ataerkil bakış açısı sebebiyle kadın başka bir erkeğe bağımlı olarak görülmektedir. Kadının vefat eden eşe hayatta iken verdiği emek önemsenmemektedir. Ölüm aylığından faydalanan eşin, çalışmaya başlaması durumunda aylık tutarı yüzde elli oranında düşmektedir. Özellikle kadınların faydalandığı düşünülen aylığın kadının çalışması dolayısıyla azalması kadını çalışma yaşamından uzaklaştırmaktadır.

Ölüm aylığından ölen sigortalının çocukları da hak sahibi olmaktadır. Kız çocukları yaş koşulu aranmaksızın aylıktan faydalanabiliyorken erkek çocuklar öğrenimlerine devam etmeleri durumunda en fazla 25 yaşına kadar aylıktan faydalanabilmektedir. Burada cinsiyetler arasında eşitsizlik bulunmaktadır. Kız çocuklarının sürekli aylıktan faydalanabilmesi onları iş yaşamında uzaklaştırmakta ya da kayıt dışı işlerde çalışma eğiliminde olmalarına sebep olmaktadır. Erkekler için yaş sınırı bulunması ise toplumda varlığını sürdüren ataerkil bakış açısı sonucudur.

Ölüm aylığından faydalanma konusunda cinsiyetler arasında eşitsizlik barındıran diğer konu aylıktan faydalanma konusunda hak sahibi olma ve evlilik birliği arasındaki ilişkidir. Erkek çocukları evlenmeleri durumunda hak sahibi olmaya devam edebilirken, kız çocukları evlenmeleri durumunda hak sahibi olamamaktadır. Kız çocuklarının erkeklere bağımlı olduğu ve evlense dahi geçimi eşinin sağlayacağı

düşüncesi sebebiyle aylığını kesilmekte, erkekler ise faydalanmaya devam etmektedir. Sonuç olarak, mevcut düzenleme cinsiyet eşitliğini zedeleyicidir ve daha çok kadınlar bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Uzun vadeli sigorta kolları arasında değerlendirilebilecek bir konu hizmet borçlanmasıdır. Hizmet borçlanması, sigortalının kendi isteğiyle ya da kendi isteği dışında çalışma hayatında yer alamaması sonucunda sigorta priminden kesintileri sonradan ödeme ile sigortalı olarak sayılmasının sağlanmasıdır. Konumuz bağlamında borçlanılacak sürelerden yalnızca analık ve askerlik borçlanması ele alınmıştır. Burada cinsiyetlere özgü olarak düzenlenen borçlanma sürelerinde cinsiyet eşitsizliği olduğu ileri sürülmektedir. Erkeklerin askerlik borçlanmasından faydalanabilmesi için askere gitmeden önce sigortalı olma koşulu aranmamasına karşın kadınların analık borçlanmasından faydalanabilmesi için doğum öncesinde sigortalı olma koşulu aranmaktadır. Bu açıdan düzenlemenin cinsiyet eşitliğini zedeleyici olduğu ve bu bağlamda yeniden değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları edimleri ve hak kazanma koşulları cinsiyet eşitliği kapsamında ele alınmıştır. Mevcut düzenleme eşitlik ilkesi temelinde hazırlanmış olmasına karşın cinsiyetler arasında eşitsizliği zedeleyecek düzenlemeleri de içerisinde barındırmaktadır.

## KAYNAKÇA

Ağırbaşı, Şennur. **Sınırlı Ayrımcılık Yasağından Genel Eşitlik İlkesine**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.

Akbaş, Kasım ve İlker Gökhan Şen, “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:13, 2013, ss.165-189.

Akbay, Ömer. **Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2012.

Akgül Gök, Fulya ve Sunay İl. “Evli Kadın ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerile İlgili Algılarının Aile İşlevlerine Yansıması”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:10, Sayı:54, 2017, ss.523-533.

Akın, Levent “5510 Sayılı Yasa’nın Maluliyet Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:9, 2008, ss.132-143.

Akkaya, Yüksel. “Sosyal Güvelik Tarihi Üzerine Notlar”, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Cilt:15, Sayı:2, 2000, ss.82-91.

Akman Ulutürk, Sema. “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Toplumsal Baskı”, **Ekoist Journal of Econometrics and Statistics**, Sayı:35, 2021, ss.83-109.

Alper Yusuf ve diğerleri. “Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdamlarına Etkisi”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:3, 2015, s.343.

Alper, Yusuf. **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Ekin Yayınevi, İstanbul, 2003.

Altan, Ömer Zühtü ve Yener Şişman. “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2004, ss.2-36.

Anadolu, Kerim. “Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı:3-4, 2003, ss.47-57.

Arkan, Nalan ve Güven Murat, “Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, 2021 ss.176-181.

Ayhan, Abdurrahman. “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2012, ss.41-55.

Aytaş, Cansu. “4857 Sayılı İş Kanunu ve Uluslararası Sözleşmeler Işığında Eşitlik Kavramı” **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:16, Sayı:32, 2017, ss.199-231.

Başerer Berber, Zeynep. “Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Giderme Yolları”, **Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi**, Cilt:10, Sayı:3, 2021. ss.1215-1223.

Bell, Mark “Equality and the European Union Constitution”, **Industria Law Journal**, Cilt:33, Sayı:3, 2004.

Bilgili, Özkan. **Sosyal Güvenlik Kılavuzu**, İzmir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayın No:52, İzmir, 2006.

Bulut, Mehmet. “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye’de Durum”, **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 3, 2011, ss.57-64.

Camkurt, Mehmet Zülfi. “Yaşlılık ve Yaşlıların Sosyal Güvenliği Kapsamında 65 Yaş Aylığı Bağlanması İşlemleri”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, 2014, ss.71-106.

Caniklioğlu, Nurşen. “5510 Sayılı Kanun’a Göre Malul Aylığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:3, 2006, ss.145-161.

Caniklioğlu, Nurşen. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:8, 2006, ss.50-92.

Cankurtaran, Özlem ve Eda Beydili, “Ayrımcılık Karşıtı Sosyal Hizmet Uygulamasının Gerekliliği Üzerine”, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt:27, Sayı:1, 2016, ss.145-160.

Canpolat, Talat ve Sema Deniz Özkan, “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt:3, Sayı:6, 2017, ss.105-136.

Centel, Tankut. “6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:35, 2016, ss.9-17.

Çakır, Özlem. “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:31, 2015.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği. Resmî Gazete Tarihi: 11.10.2008 Resmî Gazete Sayısı: 27021. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?mevzuatno=12511&mevzuattur=7&mevzuattertip=5>

Çataloğlu, Seher. “Yaşlılık, Değer ve Teknoloji”, **Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2018, ss.27-35.

Çavuş, Ö. Hakan. “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:68, Sayı:1, 2021, ss.75-96.

Çayırılı Akhan, Begüm. **Avrupa Politikalarında İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeler**, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2019.

Çöpoğlu, Mustafa. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği” **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:14, 2018, ss.357-398.

Dedeoğlu, Saniye. “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:21, 2009, ss.41-54.

Demirgöz Bal, Meltem. “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”, **Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2016, ss. 15-28.

Dericioğulları Ergun, Ayşe. “Sosyal Güvenlik Reformunun Öteki Yüzü: Kadınların Eşitliği”, **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, 2008, ss.211-218.

Dökmen, Zehra. **Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, 6.baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2015.

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

Dündar Sezer, Tijen. “Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi”, **İzmir Barosu Dergisi**, Cilt:3 Sayı:16, 2009, ss.120-192.

Erdem, Jülide Gül. “Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Akademik Hassasiyetler Dergisi**, Cilt:4 Sayı:8, 2017, ss. 19-44.

Erdinç, Burcu. “Kadın Erkek Eşitliği ve Yerel Yönetimler”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt: 30, 2017, ss.125-150.

Erdoğan, Mehtap ve Celalettin Vatandaş, “Bireysel ve Toplumsal Dışlanma Pratiği: Önyargı ve Ayrımcılık”, **İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2020 ss.474-485.

Erikli, Süheyla. “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2020, ss.39-60.

Erol, Selahattin. “Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması”, **Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2011, ss.40-65.

Erol, Sevgi Işık. “Sosyal Güvenlik Sistemi: sosyal Sigorta, Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Bileşenleri Bağlamında”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 23, 2019, ss.1-14.

Eser, Dilek. **Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009.

Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu Terimler Sözlüğü. “Pozitif Ayrımcılık”, <https://Www.Equalityhumanrights.Com/En/Secondary-Education-Resources/Useful-Information/Glossary-Terms> (21.10.2022).

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. Resmî Gazete Tarihi: 16.08.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28737.

Gökbayrak, Şenay. “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt:2, Sayı, 29, 2011, ss.165-190.

Gökçek Karaca, Nuray. “Uluslararası İlke ve Standartlar Bağlamında Yaşlı Hakları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, 2019, ss.255-274.

Gökçen Ayan, Berna. “Kız Çocuklarının Türk Sosyal Güvenlik Hukukundaki Hakları”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2016, (Kız Çocukları) ss.35-61.

Gökçen Ayan, Berna. “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Uzun Vadeli Sigorta Bakımından Bir Değerlendirme”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmalar Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2015, (Değerlendirme), ss.365-366.

Göregenli, Melek. “**Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık**” **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Der. Kenan Çayır Müge Ayan Ceyhan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012.

Güdücü, Burcu. “Biyolojik Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet”, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, (Ed. Dolunay Şenol ve Havva Eylem Kaya), Lisans Yayıncılık, 2018, ss.13-34.

Gül, İdil Işıl ve Ulaş Karan, **Ayrımcılık Yasağı Kavram Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011.

Gülmez, Mesut. “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:2, 2010, ss. 217-266.

Gülmez, Mesut. **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2009.

Günder, Zeynep ve Gamze Aşçıoğlu Öz, “Avrupa Birliği Cinsiyet Eşitliği İlkesi Perspektifinden Türk Sosyal Güvenlik Sistemi”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı:48, 2020, ss.601-642.

Güney Ergün ve diğerleri, “Yaşlılık, Depresyon Ve Serum Kolesterol Düzeyi Arasındaki İlişki”, **Arşiv Kaynak Tarama Dergisi**, Sayı:10, s.419.

Güvercin, Cemal Hüseyin. “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:57, Sayı:2, 2004, s.89-95.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 14. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2014.

Hanişoğlu, Gülay Selvi ve Gamze Özgür. “Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Ve Finansman Alternatiflerinin Analizi”, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1 2021 ss.36-45.

Hervey, Tamara. **Justifications for Sex Discrimination in Employment**, Butterworth&Co (Publishers) Ltd, 1993.

İba, Şeref. “Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Kavramları Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:39, Sayı:1, 2006, ss.1-15.

İdil Işıl Gül, “Hukukta Ayrımcılık Yasağı”, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**(Der. Kenan Çayır Müge Ayan Ceyhan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2012, ss.117-134.

İş Kanunu. Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134.

İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu. Resmî Gazete Tarihi: 07.07.1945 Resmî Gazete Sayısı: 6051.

İyiaydın, Barış. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”, **Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Yayını**, Sayı:230, 2020, s.92-97.

İzveren, Adil. **İş Hukuku**, Doğu Matbaası, Ankara, 1974, s. 161.

Kalabalık, Halil. “**İnsan Hakları Hukuku**” 5.baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

Kandemir, Murat ve Didem Yardımcıoğlu, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi” **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı: 30-31, 2014, ss.1-44.

Karakoç, Ulaş ve Gökçe Uysal Kolaşın, “Kadın İstihdamını Artırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli”, **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Araştırma Notu**, Sayı:17, 2008. <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2008/11/ArastirmaNotu017.pdf>

Karaman, Mehmet Halis. “5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çalışan Sigortalılık İlişkisi”, **Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss.875-894.

Karan, Ulaş. “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Cilt:32, 2015 s.235-306.

Kayırgan, Hasan. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

KEİG Platformu, **Türkiye’de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 Sayılı SSGSS Kanunu’nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi**, Keig Yayınları, İstanbul, 2015.

Kerimoğlu, Hande Bahar. **Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Maluliyet Sigortası**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004.

Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği. Resmî Gazete Tarihi: 28.09.2008, Resmi Gazete Sayısı: 27011.

Kocacık Faruk ve Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:6 S:1, 2005, ss.195.219.

Koç, Muzaffer. “Sosyal Güvenliğin Kökeni”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2004.  
<http://www.isguc.org/?cilt=6&id=217&p=makale&sayi=2&yil=2004> (02.12.2022).

Konuk Sommer, Bahar ve Sürücü Sinan. “Çoklu Temelde Ayrımcılık Yasağı”, **Legal Hukuk Dergisi**, Cilt:17, Sayı: 203, 2019, s.4609-4637.

Konuk, Bahar. “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, Sayı:8, 2013, s.1725-1752.

Koray, Meryem. “Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:29, Sayı:2, 2011, ss.13-50.

Kulu, Abdülkadir. “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi”, **İş Yazıları Dergisi**, Sayı:1, 2015, ss.105-123.

Kutlu Gürsel, Meltem.“Kamu Görevine Girişte Kadın-Erkek Eşitliği Konusunda Bir Değerlendirme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, 2002, ss. 27-56.

Kuyucu, Nisan. “Kadınların Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Önünde Adalete Erişim Sorunu: Mahkeme Kararlarında Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Kadına Yönelik Şiddet” **Fe Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2015, s.60-77.

Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği. Resmi Gazete Tarihi: 03.08.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28727.

Marmara Coşan, Merve. “Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Kavramı Ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2017.

Mitchell, Juliet ve Ann Oakley, **Kadın ve Eşitlik**, çev. Fatmagül Berktaş, Pencere Yayınları, İstanbul, 1992.

Moon, Gounghée. **Pozitif Ayrımcılık**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009.

Mutlay, Faruk Barış. **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2004.

Neil Thompson, **Anti-Discriminatory Practice**, Palgrave, 2001.

Nurcan, Özcan. **Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu: İskenderun Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2018.

Oddyn Mjöll Arnardottir, “Equality and Non Discrimination under on Human Rights”, **Martinus Nijhoff Publishers**, 2003 s.21.

Oğuz, Özgür. “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Yapılan Yardımlar”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt:7, Sayı:18, 2018, ss.318-332.

Okumuş, İzel. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir Ekonomi Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, İzmir, 2019.

Özaçmak, Zülal. **Eşitlik İlkesi ve İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

Özçatal, Elif Özlem. “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2011, ss.21-39.

Özçatal, Elif Özlem. “Covid-19 Salgınının Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emeği Üzerindeki Etkileri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:12 Sayı:2, 2022, ss.209-230.

Özdamar, Murat. “5510 Sayılı Kanun’da Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2015, ss.219-230.

Özdemir, Özge. “Kadınlarda Eğitimin Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi Üzerindeki Etkisi: Türkiye İçin Bir Uygulama”, **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2021, ss.31-43.

Özkaraca, Ercüment. “Doğum Borçlanması Karar İncelemesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Legal Yayıncılık, Cilt:7, Sayı:26, 2010, ss.520-521.

Özok, Özdemir. “Sosyal Güvenlik”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:53, 2009, ss.31-34.

Öztam Ece. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Olumlu Ayrımcılık”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 59, Sayı:1, 2004, ss.203-235.

Öztürk, Kübra Nur ve Ali Kemal Nurdoğan, “İş Gücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi”, **Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:2, 2021, ss.141-166.

Saraç, Coşkun. **Hastalık Sigortası**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2013.

Sayın, Aysun. “Avrupa Birliği’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış”, **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, Cilt:2 Sayı:4, 2008, ss.1-14.

Sezgin, Deniz. “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Sağlık ve Tıbbileştirme”, **Sosyoloji Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 18, Sayı:1, 2015, ss.153-186.

Silkin, Sema. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:23, Sayı:5-6, 2011, ss.28-75.

Sosyal Güvenlik Kurumu, “Cenaze Ödeneği”, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/fd3822ec-1d90-49fb-bd98-09ba1560465a/Cenaze-Odenegi-2023-01-24-09-49-51> (13.02.2023).

Sosyal Güvenlik Kurumu, “Emzirme Ödeneği”,  
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/5a130212-a95b-4346-a85f-522ac508347e/EmzirmeOdenegi20230117022407#:~:text=Emzirme%20%C3%B6dene%C4%9Fi%20her%20bir%20%C3%A7ocuk,y%C4%B1%C4%B1%20i%C3%A7in%20520%2C00%20TL> (05.01.2023).

Sosyal Güvenlik Kurumu, “Hastalık Hali”  
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e33fffdb-16b9-4722-a9c1-2bd0a2a220d1/Hastalik-Hali-2022-07-25-02-52-23> (02.12.2022).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği. Resmî Gazete Tarihi: 12.05.2010 Resmî Gazete Sayısı: 27579.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü. Resmî Gazete Tarihi: 22.06.1972, Resmî Gazete Sayısı: 14223.

Sosyal Sigortalar Kanunu. Resmi Gazete Tarihi: 29.07.1964, Resmi Gazete Sayısı: 11766.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Resmî Gazete Tarihi: 16.06.2006, Resmî Gazete Sayısı: 26200.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 5. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2021.

Strateji Geliştirme Başkanlığı, “Sosyal Güvenlik Kurumu ve Sosyal Güvenlik Sistemi” , Ankara, 2019.

Sucu, Şadiye ve Ahmet Keser. “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Tehdidini Ulusal Ve Uluslararası Bağlamda Güvenlikleştirme Girişimleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 2, 2022, ss.727-756.

Şahin Emir, Asiye. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

Şahin, Kübra ve Abdülkadir Develi, “Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu”, **Kesit Akademi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:27, 2021, ss.386-400.

Şahyar Akdemir, Duru. “Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve “Pozitif Ayrımcılık””, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt:3, Sayı:4, 2014, ss.890-908.

Şakar, Müjdat. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1987.

Şenocak, Hasan. “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:56, 2009, s.409-468.

Taşçı, Faruk. “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:24, 2010, ss.175-202.

Topgül, Seda “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2, 2012, (Kadının Durumu) ss.301-319.

Topgül, Seda. “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 21, Sayı:1, 2016, (Sosyal Güvenlik), ss.339-352.

Toroslu, Haluk. “Yargıtay’ın İlk Derece Mahkemesi Olarak Verdiği Son Kararlara Karşı Başvurulacak Kanun Yolu ve Kapsamı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:143, 2019 ss.115-142.

Tuaç, Pelin. “Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler-” **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:32, Sayı:1, 2017, (Analık Hali), ss.201-241.

Tuaç, Pelin. “**Uluslararası Belgeler Işığında Sosyal Güvenlik Hakkı: Türk Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme**”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Değerlendirme), İzmir.2006,

Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/>

Türk Hukuk Lügati, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1991, s. 218.

Türkiye Büyük Millet Meclisi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Rehberi, **Uluslararası Pirreis Kültür Ajansı**, Ankara, 2022.

Türkiye İstatistik Kurumu, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=i%C5%9Fveren> (18.02.2023).

Türkoğlu, İrfan. “Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik”, **Akademik İncelemeler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, 2013, ss.275-305.

Uğur, Murat. “Çalışma Yaşamında Kadınlara Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanuna Göre Sağlanan Haklar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:32, 2014 s.192-202.

Ulucan, Devrim. “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık” **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, 2013, ss.371-372.

Uluslararası Çalışma Örgütü, “Çocuk İşçiliğinin Tanımlanması” <http://ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>(27.02.2023).

Uşan, M. Fatih. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.

Üner, Sarp. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayını, 2008.

Vatandaş, Celalettin. “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, **İstanbul Sosyoloji Dergisi**, Sayı:35, 2007, ss.29-55.

Yenisey, Kübra Doğan. “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk iş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4, 2002, ss. 31-72.

Yeşiltepe, Akgün ve Karadağ Gülendamlar. “Meslek Hastalığının Boyutları ve Meslek Hastalıklarından Korunmada İş Sağlığı Hemşiresinin Rollerini”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi**, Cilt: 12, Sayı:4, 2019, ss.294-302.

Yıldırım, Turan ve Muhammed Göçgün. “İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi” **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3 Sayı:2, 2016, ss.39-60.

Yıldırım, Sinem ve Emel İslamoğlu. “İnsana Yakışır İş’ Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 4, Sayı:2, 2014 s.145-175.

Yıldırım, Sinem. “Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 11, Sayı:2, 2021, ss.326-327.

Yılmaz, Semra. “Türkiye’deki Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri”, **Sosyal Çalışma Dergisi**, Cilt:2 Sayı:2, 2018, ss.63-80.

Yuvalı, Ertuğrul. “Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik Kavramı”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:11, 2020, s.46-74.