

EMEKLİLİKTE TOPLUMSAL CİNSİYET AÇIĞI: ESTONYA, İSVEÇ, ALMANYA ÖRNEKLERİ¹

Nursel DURMAZ BODUR

Doç., Dr.,

Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ndurmaz@pau.edu.tr

ORCID: 0000-0001-7713-7214

Başvuru Tarihi: 19/04/2026

Kabul Tarihi: 22/06/2026

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1933615

Türü: Derleme Makalesi

Atıf: Durmaz-Bodur N. (2026). Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Açığı: Estonya, İsveç, Almanya Örnekleri, Sosyal Güvence, 30, 2238-2272. doi: 10.21441/sosyalguvence.1933615.

ÖZ

Bu çalışma, emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını kavramsal ve karşılaştırmalı bir çerçevede incelemeyi amaçlamaktadır. Kadın ve erkeklerin ortalama emeklilik aylıklarının karşılaştırılmasıyla hesaplanan emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı, emeklilik dönemindeki cinsiyet eşitsizliğini gözler önüne serer. Kadınların erkeklerle göre daha düşük ücretler karşılığında istihdam edilmeleri ve/veya kesintili kariyere sahip olmaları nedeniyle yaşam boyu kazançlarındaki farklılıklar emeklilik döneminde yeni eşitsizlikler üretmektedir. Bunun yanında tüm dünyada neoliberal politikaların hâkim kılınmasıyla özendirilen özel emeklilik planları, görece daha eşitlikçi olan kamusal sosyal güvenliğin sunduğu faydaları sunmamaktadır. Bu çalışmada, Avrupa Birliği ülkelerinde emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının boyutları, nedenleri ile birlikte, ülkeler arası karşılaştırma yapılarak ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, kavramsal bir araştırma yürütülmüş olup sistematik literatür taraması

¹ Bu çalışma, TÜBİTAK 2218 – Yurt İçi Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı kapsamında desteklenen projenin (proje no: 124C448) çıktılarından yararlanılarak hazırlanmıştır. TÜBİTAK’tan alınan maddi destek, bu makalenin içeriğinin bilimsel anlamda TÜBİTAK tarafından onaylandığı anlamına gelmez. Makale ile ilgili tüm sorumluluk makalenin sahibine aittir. Ayrıca; bu çalışma, 24-26 Eylül 2025 tarihlerinde Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde düzenlenen 18. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan “Emeklilik Sistemlerinin Cinsiyeti Olur Mu? AB Ülkelerinde Toplumsal Cinsiyet Açığı Üzerine Bir Değerlendirme” başlıklı bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

yaklaşımı benimsenmiş ve ikincil verilerden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda AB ülkeleri arasında farklı oranlarda emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının olduğu görülmüştür. Bulgular, emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının belirleyicilerinin emeklilik sistemlerinin yapısı ve işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılığı olduğunu göstermiştir. Tanımlanmış katkı esaslı modellerin tanımlanmış fayda esaslı modellere göre daha fazla emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı potansiyeli taşıdığı ve emeklilik reformlarının etkisiyle görünür kılınacağı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, farklı refah rejimlerini temsil eden Estonya, İsveç ve Almanya’da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı incelenmiş ve ülkelerin benimsediği refah rejiminin emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı üzerinde belirgin bir etkisinin olduğu görülmüştür. Refah rejimlerinin kadını konumlandırma biçimine göre emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının değiştiği; bu bağlamda sosyal demokrat refah rejimlerinde ve post-komünist refah rejimlerinde emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının korporatist-muhafazakâr refah rejimlerine göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra garanti emeklilik ve bakım kredisi gibi uygulamaların emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını azaltmada etkili olabileceği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı, refah rejimleri, toplumsal cinsiyet, emeklilik reformları.

THE GENDER PENSION GAP: THE CASES OF ESTONIA, SWEDEN, GERMANY

ABSTRACT

This study aims to examine the gender pension gap within a conceptual and comparative framework. The gender pension gap, calculated by comparing the average monthly retirement benefits of women and men, highlights gender inequality during the retirement period. Differences in lifetime earnings due to women's lower wages and interrupted careers create new inequalities in retirement. Furthermore, private pension plans promoted by the global dominance of neoliberal policies do not provide the benefits offered by public social security, which is relatively more equitable. This study attempts to reveal the dimensions and causes of the gender pension gap in European Union countries through a comparative analysis. In this context, a conceptual research was conducted using a systematic literature review approach, and comparisons were made between countries using secondary data. The research revealed that there are varying rates of gender pension gap among EU countries. The findings indicate that the determinants of the gender pension gap are the structure of pension systems and gender equality in the labor market. The study found that defined-contribution models have a greater potential for gender pension gap compared to defined-benefit models, and that these gaps will become more apparent as a result of pension reforms. This study examined the gender pension gap in Estonia, Sweden, and Germany—countries representing different welfare regimes—and found that the welfare regime adopted by each country has a significant impact on the gender pension gap. The gender pension gap varies depending on how welfare regimes position women; in this context, it was observed that the gender gap in retirement is lower in social democratic and post-communist welfare regimes compared to corporatist-conservative welfare regimes. Furthermore, it has been found that policies such as guaranteed pensions and care credits may be effective in reducing the gender pension gap.

Keywords: Gender pension gap, welfare regimes, gender, pension reforms.

GİRİŞ

Emeklilik hakkına ilişkin kanun metinlerinde yer alan hükümlerin cinsiyetler arasında bir ayırım yapmamasına rağmen çoğunlukla kadınlar erkeklerden daha düşük emekli aylığı almaktadırlar. Kadın ve erkeklerin ortalama emeklilik aylıklarının karşılaştırılmasıyla hesaplan “emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı” bu eşitsizliği gözler önüne serer: AB ülkelerinin tamamında kadınların emeklilik aylıklarının ortalaması erkeklerinkinden düşüktür ve AB ülkeleri için ortalama emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı %24,8’dir (EUROSTAT, 2025a). Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının azaltılmasına yönelik ulusal ve uluslararası düzeylerde sosyal politika üretmek oldukça büyük bir zorluk olarak kabul görmektedir (OECD, 2021). Bu alanda sosyal politika üretebilmek için öncelikle emeklilikte toplumsal cinsiyet açığına yönelik sorunun tespiti, söz konusu açığın boyutunun ortaya çıkartılması ve ülkeler arası karşılaştırma yapmak gerektiğinden bu çalışma önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Literatürde emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının nedenleri arasında farklı etmenlere dikkat çeken çalışmalar mevcuttur. Bunların başında cinsiyete dayalı ücret farkını da tetikleyen kültürel ve yapısal faktörler dikkat çekmektedir (Shilton, 2013: 120). Bunun yanında devletin kamu politikası aracılığıyla önemli bir rolü olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmalar ülkedeki emeklilik sisteminin yapısına, doğum izni uygulamalarına ve bakım politikalarına dikkat çekmektedir (Bettio vd., 2013; Kleven ve Landais 2017; Redmond ve McGuinness 2019; Abatemarco ve Russolillo 2022). Emeklilik sistemlerinin yapısı; finansman yöntemi olarak tanımlanmış fayda veya tanımlanmış katkı esasına dayanıyor olmasına göre değişkenlik göstermektedir. Tanımlanmış katkı esası; sisteme sunulan katkı payı ile emeklilik faydası arasındaki ilişkinin güçlü olduğu anlamına geldiğinden işgücü piyasasındaki konumları nedeniyle prim ödeme güçlüğü çeken veya ödeyemeyen bireyler emeklilikte dezavantajlı konumdadır. Tanımlanmış fayda modeli ise emekli aylıklarının reel değerinin korunması ve gelecekteki gelir düzeyinden emin olma konusunda oldukça işlevseldir. Ancak tanımlanmış fayda planı, refah devletlerinin krize girmesindeki en önemli etkenlerden biri olarak gösterilmektedir. 1994 yılında Dünya Bankası tarafından yayımlanan “Yaşlılık Krizini Önlemek” isimli raporda (World Bank, 1994), yaşlıları korumak ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek için her ne kadar emeklilik sistemlerinin çok basamaklı bir yapıya dönüştürülmesi önerilse de asıl olarak kamu sosyal sigorta uygulamaları yerine sermaye piyasalarına aktarılan tanımlanmış katkı esasına dayanan özel bireysel hesaplara dayalı bir emeklilik sistemine odaklanılmıştır. Dolayısıyla emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı üzerindeki bir diğer etken de emeklilik sistemlerine yönelik gerçekleştirilen reformlardır. Özellikle katkı-fayda ilişkisinin güçlü olduğu

emeklilik sistemlerinde; kadınların istihdam geçmişleri boyunca erkeklere göre daha düşük ücret elde etmeleri, yetersiz kamusal bakım hizmetleri nedeniyle kesintiye uğrayan kariyerleri emeklilik geliri açısından dezavantajlılık yaratmaktadır.

Bu çalışma, emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının boyutları ve nedenlerine ilişkin kavramsal bir araştırma olmakla birlikte, EUROSTAT (2025a) üzerinden elde edilen ikincil veriler aracılığıyla AB ülkeleri arasında karşılaştırmalı bir analiz sunmaktadır. Çalışmada; farklı refah rejimlerine sahip olan ve emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının farklı oranlarda karşılık bulduğu Estonya, İsveç ve Almanya derinlemesine incelenecektir.

1. EMEKLİLİKTE TOPLUMSAL CİNSİYET AÇIĞI VE NEDENLERİ

Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı (gender pension gap); kadın ve erkeklerin ortalama emeklilik aylıklarının karşılaştırılmasıyla hesaplanır. Bu gösterge, 65-79 yaş aralığındaki kadınların emeklilik aylıklarının aynı yaş grubundaki erkeklerin emeklilik aylıklarından ne kadar az olduğunu gösterir. Böylelikle emeklilik sistemlerinin cinsiyet üzerindeki etkisini gözler önüne serer. Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı (ETCA) hesaplama formülü şu şekildedir:

$$ETCA = (1 - \frac{\text{kadınların ortalama brüt emekli aylığı}}{\text{erkeklerin ortalama brüt emekli aylığı}}) \times 100$$

Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı ne kadar büyükse, kadınların aylık brüt emeklilik aylıkları erkeklerinkine göre o kadar düşük demektir. Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının nedenlerini araştıran çalışmalarda kadınların çoğunlukla yaşam boyu kazançlarının erkeklere göre daha düşük olması, kariyer kesintileri, atipik istihdamda bulunmaları ve yarı zamanlı çalışmaları önemli nedenler olarak bulgulanmıştır (Pienta, 1999; Yabiku, 2000; Bardasi ve Jenkins, 2002; Evandrou ve Glaser, 2004; Elveren ve Hsu, 2007; Raymo vd., 2010; Bettio vd. 2013; Finch, 2013; Elveren, 2015; Möhring, 2015; König, 2017; Stafford vd., 2018, Veremchuk, 2020). Bettio vd. (2013) kariyer kesintisinin etkisini ortaya koymak üzere gerçekleştirdikleri çalışmada, AB ülkelerinde emeklilik için gerekli sürenin ortalama 15 yıl olmasından yola çıkarak; çalışma yılına göre kadınları gruplandırdıkları çalışmada, 14 yıl ve daha az çalışma ömrüne sahip kadınların emeklilik gelirlerinde diğer gruplara göre çok daha büyük bir cinsiyet açığı görülmüştür. Aynı çalışmada; Almanya'da 14 yıldan az çalışan kadınların emeklilik gelirlerinde, “ortanca” düzeyinde çalışma ömrüne sahip kadınlara (%31,8) kıyasla iki kat daha yüksek bir cinsiyet açığı (%64,1) olduğu ortaya çıkmıştır. Bu eğilim Fransa, Avusturya ve İspanya'da da görülmüştür. Buna karşılık, Doğu Avrupa ülkelerinin çoğunda (Polonya ve Romanya hariç) kariyer kesintilerinin daha az sorun teşkil ettiği de gözlemlenmiştir.

Cinsiyete dayalı ücret açığı, emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının en önemli nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle bu iki alandaki cinsiyet eşitsizliğinin birbirine denk veya ücret eşitsizliğinin daha fazla olması beklenir. Oysa Bettio vd. (2013), AB ülkeleri arasında ortalama ücret açığının (%16) emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının (%39) yarısından daha az olduğunu ortaya koymuş, bu durumu kadınların daha kısa süreli istihdam geçmişine sahip olmaları ile açıklamışlardır. Mohring (2015)'in çalışmasında da istihdam geçmişinin emeklilik gelirleri üzerinde temel belirleyicilerden biri olduğu görülmüş, buna karşın emeklilik sisteminin özelliklerinin aradaki ilişkiyi ılımlı hale getirebildiği ortaya çıkmıştır. Nitekim emeklilik sistemlerindeki toplumsal cinsiyet körü düzenlemeler işgücü piyasasında cinsiyetler arasındaki eşitsizliği yeniden üretir. Bu eşitsizlikler aynı zamanda emeklilik gelirlerindeki cinsiyet açığının temel nedenini oluşturur (Elveren, 2015). Genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten toplumlarda emeklilik açığı daha küçüktür (Veremchuk, 2020). Diğer taraftan emeklilik sistemlerinin yeniden dağıtım özelliği ile toplumsal cinsiyete dayalı dezavantajlar hafifletilebilir (Ebbinghaus, 2021). Ancak Mohring (2015)'in çalışmasında kurumsal destekler olması halinde dahi, kadınların bakım nedeniyle yarı zamanlı çalışmaları nedeniyle emeklilik gelirleri üzerindeki dezavantajlı konumlarının devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Veremchuk (2020)'un AB ülkeleri ve dört AB dışında kalan ülke üzerinden gerçekleştirdiği çalışmasında emeklilikte toplumsal cinsiyet açığına katkıda bulunan ana faktörün çalışma süresi olduğu görülmüş, bunun yanında emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı ile mesleki emeklilik kapsamı arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Mesleki emeklilik programları işgücüne katılım ile ilişkili olduğundan kadınlar dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Bir başka çalışmada özel emeklilik sistemlerinde yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve istihdam geçmişinin emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı üzerinde ortalama %15'lik bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ancak bu etki yine ülkeden ülkeye değişmiştir: Almanya ve Fransa'da bu etki %30'larda iken Estonya'da oldukça düşük bir orana karşılık gelmiştir (Bettio vd., 2013: 68).

Emeklilik sisteminin finansman yöntemi de emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı üzerinde etkilidir. Tanımlanmış fayda; dağıtım esasına dayanan bir emeklilik finansman yöntemidir. Bu modelde çalışılan yıl sayısı ve çalışanın kazançlarının hesaba katıldığı bir formülle emeklilere ömür boyunca belirli bir emeklilik geliri vaadedilir (OECD, 2008). Tanımlanmış fayda modeli, emekli aylıklarının reel değerinin korunması ve gelecekteki gelir düzeyinden emin olma konusunda işlevsel bir niteliğe sahiptir (Clark and Pitts, 1999: 20) ve çoğunlukla kamusal emeklilik

programlarında kullanılır (Aitken, 1996). Özellikle sosyal devlet anlayışının güçlü olduğu ülkelerde yaygındır ve piyasa risklerine karşı bireyleri koruma amacı taşır. Tanımlanmış katkı, emeklilik sistemlerinde fon biriktirim yöntemine dayanan bir finansman modelidir. Kişilerin aktif çalışma dönemleri boyunca birikimlerini uzun vadeli yatırımlara yönlendirerek, emeklilik dönemlerinde yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini hedefler. Tanımlanmış katkı esasına dayanan emeklilik programları işgücü piyasasının tabakalı bir yapıya sahip olduğu ülkelerde emeklilikte cinsiyete dayalı eşitsizliğin büyümesine neden olur. Böylelikle işgücü piyasasında yer alan bazı gruplar düşük emeklilik gelirine sahip olma tehdidiyle karşı karşıya kalır. Bu grupların ya daha yüksek emeklilik yardımı biriktirmek için daha uzun süre çalışmaları gerektiği ya da emeklilik sonrasında önceki kohortlara kıyasla daha fazla mali zorlukla karşı karşıya kaldıkları söylenebilir. Bu dezavantajlı gruplar arasında gelir düzeyi düşük olan düşük eğitilmiş çalışanlar, kadınlar ve göçmenler yer almaktadır (Guardiancich, 2012; Elveren, 2015; Peeters ve Wouter, 2015; Hofäcker vd., 2016; Neels vd., 2018). Böylelikle; tanımlanmış katkı esasına dayanan bireysel emeklilik sistemlerinde, tanımlanmış fayda esasına dayanan kamusal emeklilik sistemlerine göre daha fazla toplumsal cinsiyet açığı barındırma potansiyeli olmaktadır (Cribb vd., 2023; Piirits vd., 2025). Nitekim emeklilik sisteminin finansman yönteminin emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı üzerindeki etkilerini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur: Birleşik Krallık'ta tanımlanmış fayda esaslı emeklilik planında toplumsal cinsiyet açığı %39 iken, tanımlanmış katkı esaslı emeklilik planında bu oran %79'a çıkmaktadır (GOV.UK, 2025). Cribb vd. (2023)'nin çalışmalarında; Birleşik Krallık'ta 1930'ların sonlarında doğan kadınların 70'li yaşlarına geldiklerinde ortalama özel emeklilik gelirlerinin erkeklere göre %60 daha az olduğu, 1950'lerin başında doğanlarda ise bu farkın %45'e düştüğü görülmüştür. Bununla birlikte tanımlanmış katkı esasına dayanan özel emeklilik sistemlerinde kapsam bakımından toplumsal cinsiyet açığı büyük olsa da emeklilik geliri açısından cinsiyete dayalı farkın daha düşük düzeyde olabildiği de görülmektedir (Bettio vd., 2013). Bunun nedeni, bireysel emeklilik sistemine kadınların katılımı daha sınırlı olsa da sisteme katılabilen kadınların yüksek gelirli bireylerden oluşmalarıdır.

Başta Dünya Bankası olmak üzere IMF (Uluslararası Para Fonu) ve OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) gibi birçok uluslararası kuruluşun, emeklilik sistemlerini mali açıdan daha sürdürülebilir kılmak için önerdiği emeklilik reformları ile piyasayla daha güçlü bağı olan tanımlanmış katkı esaslı emeklilik programları özendirilmiştir. Veremchuk (2020) emeklilik planlarının özelleştirilmesinin ücret açığını emeklilik geliri açığına dönüştürebileceği ve emeklilik sonrasında kadınların dezavantajını pekiştirebileceğini vurgulamaktadır. 1981'de sosyal güvenliğin özelleşmesine ilişkin ilk örneklerden biri olan Şili'de reform sonrasında kadınlar, düşük

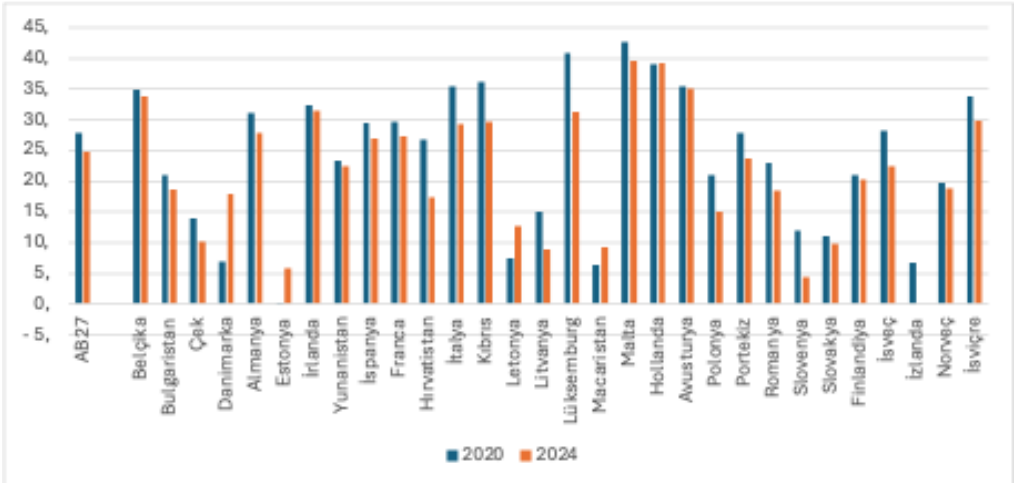
ücret elde ettikleri ve sisteme sınırlı düzeyde katkı sunabildikleri için düşük emeklilik aylıklarına mahkûm olmuşlardır (Edwards, 2002: 341). Latin Amerika ülkelerinin genelinde reform sonrası emeklilik sistemlerinin cinsiyet eşitsizliğini beslediği görülmüştür (Giménez, 2005). Bunun üzerine Latin Amerika ülkelerinde cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik birtakım adımlar atılmaya başlanmıştır; Şili’de kadın yaşlı yoksulluğunun azaltılması ve emeklilik gelirlerindeki cinsiyete dayalı eşitsizliğin ortadan kaldırılması amacıyla 2008 yılında yeniden bir reform yapılmıştır. Bu reformun etkilerini inceleyen Joubert ve Todd (2024) reformun büyük ölçüde hedeflerine ulaştığını; özellikle bir dayanışma uygulaması olarak gösterilen asgari emeklilik garantisinin olmasının ve çocuk başına ikramiye sisteminin getirilmesinin özellikle çocuklu ve düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar için olumlu sonuçları olduğunu ve sistemdeki toplumsal cinsiyet açığını azalttığını ortaya koymuşlardır. Benzer biçimde Slovakya’da tamamlayıcı rolü olan bireysel emeklilik sistemi kapsamında yaşlılık aylığı hesaplamasında bir “dayanışma unsuru” eklenerek asgari emeklilik düzeyinin belirlenmesi (SPC and DG EMPL, 2021: 119) toplumsal cinsiyet açığının birçok ülkeye göre daha düşük olmasının bir sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle asgari gelir uygulamasının emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmada önemli bir role sahip olduğu söylenebilir (SPC and DG EMPL, 2024: 123).

Tanımlanmış katkı esaslı emeklilik planlarında kadınların dezavantajlı konumda olmalarının bir diğer nedeni de sistemin “bireysel” işleyişi nedeniyle, katılımcılarının bireysel özelliklerinden etkileniyor olmasıdır. Tanımlanmış katkı esasına dayanan bireysel emeklilik sistemlerini inceleyen birçok çalışma kadınların özel emeklilik fonlarına daha az sıklıkta, düzensiz ve daha az katkıda bulunduklarını veya daha az getirisi olan fonları tercih ettiklerini ortaya koymuştur (Watson vd. 2007; Elveren, 2008a; Elveren, 2008b; Cribb vd. 2023). Ayrıca kadınların finansal risk toleranslarının erkeklere göre daha düşük olduğunu ortaya çıkaran çalışmalar vardır (Sung and Hanna, 1996; Grable and Lytton, 1998; Gibson vd.; 2013; Sunden ve Surette 1998; Watson ve McNaughton, 2007; Clark ve Strauss, 2008). Diğer taraftan Durmaz-Bodur vd. (2023)’nin Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının fon tercihlerini inceledikleri çalışmada statü tutarsızlığının risk alma davranışı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmada üniversite mezunu olup düşük ücret karşılığında çalışanların daha fazla risk aldıkları ortaya çıkmış ve bu tür bir statü tutarsızlığının kadınlarda görülme olasılığının erkeklere göre 1,5 kat daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Veremchuk (2020)’un çalışmasında emekli olan erkekler arasında yüksek öğrenim görmüş kişilerin oranının yüksek olmasının emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını arttırdığı ortaya çıkmıştır. Kişisel finans bilgisi ve bunun uygulanması anlamına gelen finansal okuryazarlık (Huston, 2010), kadınlar arasında daha düşük

düzeyde olabilir (Almenberg ve Sæve-Söderbergh, 2011). Ancak kadınlar erkeklerle aynı miktar gelire sahip olsalar bile yatırım davranışındaki cinsiyet farklılıkları, kadınların yaşamları boyunca aynı miktarda servet biriktirmelerini erkeklere göre daha zor hale getirmektedir. Böylelikle ortaya çıkan cinsiyete dayalı yatırım açığı, kadınların finansal planlama, borsaya katılım ve emeklilik tasarrufu konularında erkeklere kıyasla çok daha az aktif olduğu gerçeğini ifade etmektedir. Bu durum bireysel emeklilik sistemlerinde toplumsal cinsiyet açığını arttırmaktadır.

2. AB ÜLKELERİNDE EMEKLİLİKTE TOPLUMSAL CİNSİYET AÇIĞI

AB ülkelerinde emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını gösteren Grafik 1, AB ülkelerinde erkeklerin ortalama emeklilik aylıklarının kadınlarınkinden farklı oranlarda yüksek olduğunu gözler önüne sermektedir. AB ortalamasına baktığımızda 2020 yılında %27,8 olan emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının 2024 yılında %24,8'e gerilediği görülmektedir. 2024 yılı itibarıyla emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının en yüksek olduğu ülke %39,6 ile Malta, en düşük olduğu ülke ise %4,4 ile Slovenya'dır. Grafiğe göre; emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının %10'un altında olan ülkeler ise sırasıyla; Slovenya, Estonya, Litvanya, Slovakya ve Macaristan'dır. Bu ülkelerin Eski Doğu Bloğu ülkelerden olması dikkat çekicidir. Diğer taraftan Estonya'da 2020 yılında %-0,1 olan emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının 2024 yılına gelindiğinde %5,8'e yükselerek ciddi bir artış sergilediği görülmektedir.



Grafik 1: AB Ülkelerinde Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Açığı (%)

Kaynak: EUROSTAT (2025a) verileri kullanılarak yazar tarafından görselleştirilmiştir.

Bettio vd. (2013)'nin 2009 yılı verilerini kullanarak hazırladıkları çalışmada

düşük emekli aylıklarında ezici bir çoğunlukla (iki kata yakın bir oranla) kadınların temsil edildiği ve yüksek gelirlerde de çoğunlukla erkeklerin temsil edildiği vurgulanmıştır. Sadece Estonya'da kadınların dağılımı neredeyse tam olarak erkeklerinkini takip etmiş, bunu Slovakya izlemiştir. Danimarka'da kadınlar düşük emekli aylıklarında erkeklerden biraz daha iyi (0,9), ancak yüksek emekli aylıklarında daha kötü durumda oldukları görülmüştür (Bettio vd., 2013: 36). SPC and DG EMPL (2015) ise 2012 yılına ait emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı verileri üzerinden hazırladığı raporda Danimarka ve Estonya'da düşük emeklilik geliri elde eden kadın sayısının düşük emeklilik geliri elde eden erkek sayısına göre daha az olduğuna dikkat çekmektedir. Danimarka'daki bu görece daha eşitlikçi durum emeklilikte hizmet yılını baz almayan emeklilik aylığı hesabı uygulamasına dayanmaktadır (SPC and DG EMPL, 2015: 158). Ayrıca Estonya ve Bulgaristan'da çocuk bakım kredileri uygulaması emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının görece daha düşük düzeyde olmasına katkı sunmaktadır. Ek olarak, geride kalanlara ödenen (dul aylığı) yardımların emeklilikte cinsiyet farkını azalttığı tahmin edilmektedir; nitekim, hayatta kalanlara ödenen yardımların çoğu kadınlara verilmektedir (Bosch, 2024: 5).

Grafik 1'e göre; emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının AB ortalamasının üzerinde olan ülkeler; Malta, Hollanda, Belçika, Lüksemburg, İsviçre, Avusturya, Almanya, İrlanda, İspanya, Fransa, İtalya, Kıbrıs'dır. Bu ülkeler arasında Hollanda ve Almanya'da 2012 yılında kadınların %10'undan azı erkeklerin en üstteki %33'ünün alabildiği emekli aylığını alabilmiştir (SPC and DG EMPL, 2015: 158). Hollanda'da çocuk bakım tesislerinin yetersizliği, kadınlar için kariyer kesintisi ve yaygın yarı zamanlı çalışma anlamına gelmektedir. Bu durum kadınların mesleki emeklilik sistemi için gereken şartları karşılamasını zorlaştırmaktadır (Frericks vd., 2006).

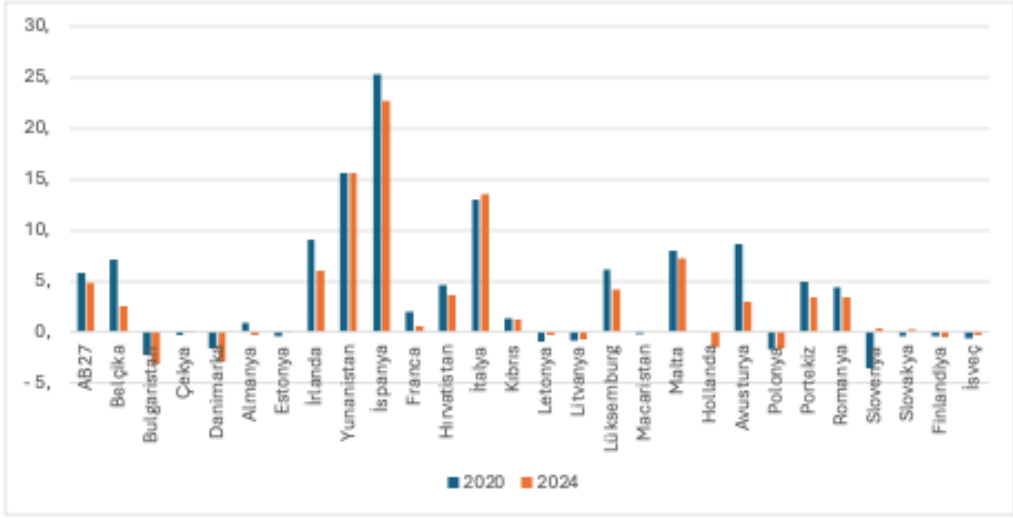
Kadın istihdamı ile emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı arasındaki ilişkiyi görebilmek amacıyla; AB ülkeleri arasından farklı refah rejimlerine göre kadını “çalışan” ve “ev kadını” olarak konumlandıran ülkelerde emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı oranları karşılaştırılabilir.² Vergiler ile finanse edilen gelişmiş sosyal hizmet ağları ve ücretli izin uygulamaları ile kadını işgücü piyasasında tutmayı başaran sosyal demokrat refah rejimini benimseyen ülkelerden İsveç, Norveç, Danimarka ve

² Refah rejimi sınıflandırmaları için Esping-Andersen (1990), Leibfried (1993), Ferrara (2000) ve Fenger (2007)'nin çalışmalarına bakılabilir. Burada AB üyesi ülkeleri gruplandırabilmek için, emeklilik sistemleri ve kadının istihdama katılımı açısından farklılık göstermeleri nedeniyle Esping-Andersen (1990)'in üçlü refah rejimi tipolojisinden sosyal demokrat ve korporatist-muhafazakâr refah rejimlerini, Ferrara (2000)'nin sınıflamasında yer alan Güney Avrupa refah rejimini ve Fenger (2007)'in Eski Doğu Bloku ülkelerini sınıflandırdığı post-komünist refah rejimini temsil eden ülkeler seçilmiştir.

Finlandiya’da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı ortalama %19,8 iken; bakım sorumlulukları nedeniyle kadınların işgücü piyasasından çekilmek veya yarı zamanlı biçimde istihdam edilmek zorunda kaldığı korporatist-muhafazakar refah rejimine sahip Almanya, Fransa ve Avusturya’da bu oran %30.1 olarak karşımıza çıkmaktadır. Aradaki 10,3 puanlık fark, benimsenen refah rejimi ile doğrudan ilişkilidir. Korporatist-muhafazakâr refah rejimi ile benzer özellikler sergileyen ancak bakım sorununa karşı daha fazla aileci yaklaşımıyla dikkat çeken Güney Avrupa refah rejimine sahip Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz’de ise emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı ortalama %25,6’dır. Sosyal demokrat refah rejimleri kadını “çalışan kadın” olarak konumlandırırken, korporatist-muhafazakâr refah rejimleri ile Güney Avrupa refah rejimlerinin kadınları “ev kadını” olarak tanımlaması (Durmaz-Bodur, 2020: 26-27) emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını etkilemektedir. Bunun yanında 2004 ve sonrasında AB’ye katılan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerini kapsama alan Post-Komünist refah rejimini temsil eden ülkelerden Estonya, Letonya, Slovakya, Slovenya ve Litvanya’da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı ortalama %8,34 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ülkeler, kadın istihdamının yüksek olması ve işgücü piyasasının katılımı ile dikkat çekmektedir. Yarı zamanlı istihdam oranı bakımından ise AB ortalamasının oldukça altında kalan ülkelerdir (Selek-Öz, 2019: 17).

Grafik 2 ise 65-79 yaş aralığında olup emekli aylığı almayan kadınların oranından erkeklerin oranının çıkartılmasıyla elde edilen farkı göstermekte ve böylece kapsam bakımından emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını (Gender coverage rate in pension (GCRP)) gözler önüne sermektedir. Bir ülkenin grafiğin eksi bölgesinde yer alması, o ülkede emekli aylığı almayan kadın sayısı ortalamasının erkeklerden daha az olduğu anlamına gelmektedir. Eksi bölgedeki değerlerin düşük olması (4 puanı geçmemektedir), kadınların kapsam bakımından önde olduğu ülkelerde erkeklerle arasında büyük farkların olmadığı anlamına gelmektedir. Bu ülkeler Estonya, Slovenya, Danimarka, Slovakya, Letonya, Litvanya, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Finlandiya, Belçika, İsveç’tir. Burada da sosyal demokrat ve post-komünist ülkelerin varlığı dikkat çekmektedir. Bunun yanında Van den Bosch (2024), Belçika için yüksek GCRP’nin kaynağı olarak aile emekli aylığı sistemini göstermektedir. Bu sistemde, çiftler arasında emekli aylığı daha yüksek olan kişi (genellikle erkek), daha düşük emekli aylığı olan kişinin emeklilik haklarından feragat etmesi halinde bir ikramiye alabilmektedir. Bu ülkede emeklilik geliri olmayan yaşlı erkeklerin sayısının neredeyse sıfır olması bu açıklamayı desteklemektedir. İspanya’da da benzer bir sistem mevcuttur; bu sistemde, bakmakla yükümlü olunan eşlerin olması durumunda emeklilik aylığı artmaktadır. İrlanda’da da bakmakla yükümlü olunan eşler için artış söz konusudur. Birlikte yaşayan veya evli bir kişinin kendi hakkı olarak emeklilik aylığı yoksa; eşi, bakmakla yükümlü olunan yetişkin için bir artış talep edebilir. Ödeme, birincil

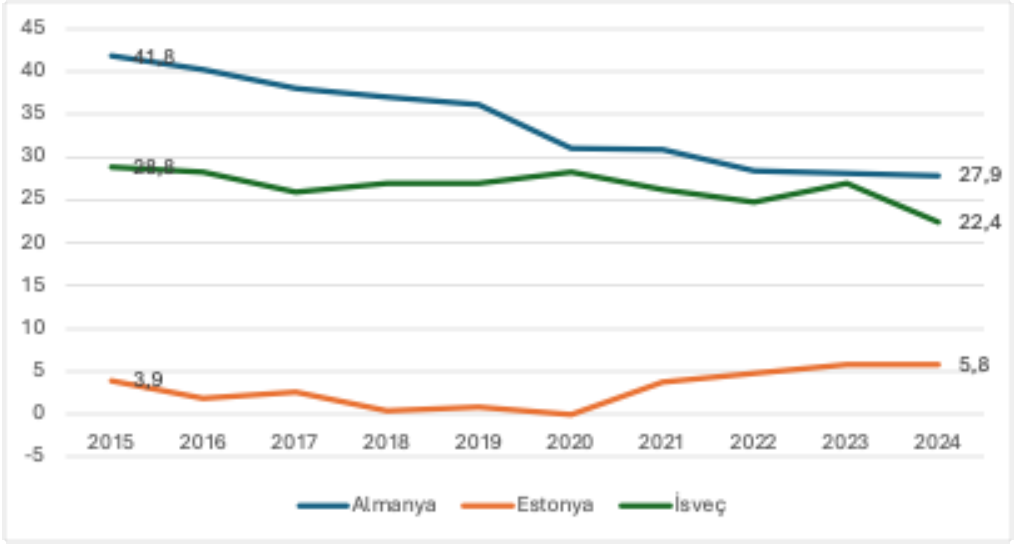
ödemeye ek olarak değil, ayrı bir ödeme olarak doğrudan bakmakla yükümlü olunan yetişkine yapılabilir (Van den Bosch, 2024). Diğer taraftan kapsam bakımından emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının en fazla olduğu ülkeler; İspanya, Yunanistan ve İtalya olmuştur. Bu yüksek oranda Güney Avrupa refah rejimine sahip ülkelerde emeklilik sistemlerinin yaygın biçimde Bismark modeline dayandığı ve bunun yanında kadınların “ev kadını” olarak kodlanıyor olmaları (Durmaz-Bodur, 2020: 21-25) en önemli etkidir.



Grafik 2: AB Ülkelerinde Kapsam Bakımından Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Açığı (%)

Kaynak: EUROSTAT (2025b) verileri kullanılarak yazar tarafından görselleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında AB ülkeleri arasında farklı refah rejimlerini temsil eden Estonya, İsveç ve Almanya seçilmiş ve bu ülkelerin emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının yıllar içindeki seyri, nedenleri ile birlikte ele alınmıştır. Estonya; Post-Komünist refah rejimi, İsveç sosyal demokrat refah rejimi, Almanya ise korporatist-muhafazakâr refah rejiminin temsilcisi olması nedeniyle çalışmada refah rejimleri açısından da bir karşılaştırma yapma imkânı doğmuştur. Grafik 3'te görüldüğü üzere, 2015 yılında Estonya'da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı %3,9; İsveç'te %28,8 ve Almanya'da %41,8'dir. 2015'ten bu yana Estonya'da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı artarken Almanya ve İsveç'te azalmıştır. Almanya, yıllar içerisinde 13,9 puanlık önemli bir iyileşmenin yanında halen AB ortalamasının üzerindedir.



Grafik 3: Estonya, İsveç ve Almanya’da Yıllar İtibariyle Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Açığı (2015-2024)

Kaynak: EUROSTAT (2025a) verileri kullanılarak yazar tarafından görselleştirilmiştir.

Estonya; AB ülkeleri arasında emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının en düşük olduğu ülkelerden biri olmasının yanı sıra aynı zamanda işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret farkının ve birikmiş servete ilişkin cinsiyet farkının en fazla olduğu ülke olma özelliği taşımaktadır (Bettio vd., 2013; Meriküll vd. 2021, Meriküll & Tverdostup, 2023). Diğer taraftan son on yıllık süreçte -özellikle 2020 sonrasında- emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının arttığı görülmektedir (Grafik 3). Bu nedenler, çalışma kapsamında Estonya’yı incelemeye değer kılmıştır. İsveç; kadınları kamusal bakım politikaları ile destekleyerek istihdama katılma oranlarının görece yüksek olduğu bir ülkedir (OECD, 2025b). Ülkenin emeklilik sistemi büyük oranda katkı esaslı olmasına rağmen evrensel temelli hizmetler barındırır ve emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı AB ortalamasının altındadır. Ancak buna rağmen söz konusu açığın azımsanmayacak boyutta olması nedeniyle çalışma kapsamında seçilen ülkelerden bir diğeri olmuştur. Almanya ise katkı esaslı model olan Bismark emeklilik sisteminin temsilcisi olması ve emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının AB ortalamasının üzerinde olması nedeniyle çalışma kapsamında incelenen bir diğer ülke olmuştur. Devam eden bölümde seçilen ülkelerin emeklilik sistemlerinin özellikleri ele alınacak ve farklı oranlarda emeklilikte toplumsal cinsiyet açığına sahip olmalarının nedenleri üzerinde durulacaktır.

2.1. Estonya Emeklilik Sistemi ve Toplumsal Cinsiyet Açığı

Estonya’da emeklilik düzenlemeleri 1990 yılına kadar Sovyet emeklilik sisteminin bir parçasıydı. Emeklilik sisteminin Sovyet mirasından gelen özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Leppik & Vörk, 2006):

- Kadınlar için 55, erkekler için 60 olan emeklilik yaşı;
- Daha düşük emeklilik yaşları da dahil olmak üzere çeşitli meslek grupları için ayrıcalıklı emeklilik imkanları;
- İstihdam geçmişine dayalı emeklilik hakkı, eski maaşla bağlantılı yardımlar;
- Düşük gelirli kişiler için %100, yüksek gelirli kişiler için %50’ye kadar değişen ikame oranı;
- İşçiler ve çiftçiler için ayrıcalıklı programlar;
- Devlet bütçesine dayalı finansman, işçilerin bireysel bir katkı payının olmaması.

Bu özelliklere bakıldığında düşük emeklilik yaşı, yüksek ikame oranları ve devlet bütçesinden karşılanan finansmanın, emeklilik sisteminin karakteristik özelliklerini oluşturduğu söylenebilir. Estonya’da emeklilik sistemine yönelik ilk reform 1990 yılında yapılmıştır. Bu reformda sistemin finansman yönteminde değişikliğe gidilerek işverenler tarafından ödenecek brüt maaşların %20’si oranında bir sosyal vergi getirilmiştir. 1991 yılında çıkarılan emeklilik kanunu ile daha önce ayrı olan işçi ve çiftçi sistemleri, evrensel kapsamlı tek bir sistem altında birleştirilmiştir. Bu yasa ile hak kazanma koşulları esnetilerek emeklilik sisteminin kapsamı tüm vatandaşları kapsayacak şekilde genişletilmiş ve emeklilik aylığı miktarını arttıracak şekilde düzenlemelere gidilmiştir. Son tahlilde primlerle finanse edilen tanımlanmış fayda esaslı bir emeklilik planı oluşturulmuştur. Ancak, bu model ekonomik sebeplerle oldukça kısa ömürlü olmuştur (Leppik & Vörk, 2006: 31-32).

1993 yılında yapılan bir değişiklik ile emeklilik yaşının her yıl 6 ay kademeli olarak yükseltilmesi öngörülmüş ve 2003 yılına kadar erkekler için 65, kadınlar için 60 yaşına ulaşılması hedeflenmiştir. Emeklilik yaşı cinsiyetler arası farklar korunarak yükseltilmiş olsa da yaşlılık aylığı için gerekli hizmet süresi erkekler ve kadınlar için eşit hale getirilmiş; daha önce erkekler için 25, kadınlar için 20 olan bu süre, her iki cinsiyet için de 15 yıla indirilmiştir. 1996 yılına kadar sistemin gelirleri sabit bir katkı oranıyla sağlanmakta ve emeklilik ödemeleri mevcut gelirler doğrultusunda belirlenmekteydi (Leppik & Vörk, 2006: 35), 1996 yılına gelindiğinde emeklilik aylığı hesaplamasında çalışma süresine bağlı hizmet süresi bileşeninin önemi artırılmıştır. 40 yıl hizmet süresi olan bir kişi için, toplam emekli aylığındaki sabit tutar bileşeninin payı 1993’te %71 iken 1999’da %28’e düşürülmüştür. Böylelikle uzun hizmet süresi

olan kişiler için emeklilik daha avantajlı hale gelerek emekli aylıkları arasındaki yeni eşitsizlikler meydana gelmiştir (Leppik & Vörk, 2006: 37).

Estonya’da mevcut emeklilik sistemi üç basamaklı bir modele dönüşmüştür. Özellikle yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte tanımlanmış fayda esasına dayanan sistemin finansal krize gireceği endişesiyle Dünya Bankası’nın önerdiği gönüllü, vergi teşvikli sistemler eklenerek çok basamaklı emeklilik programına geçilmiştir. Estonya’da emeklilik sistemine ilişkin ilk basamak, kamusal pay-as-you-go emeklilik planıdır. İkinci basamak, 1983 ve sonrasında doğan ve işgücü piyasasına yeni girenler için zorunlu tutulan tanımlanmış katkı esaslı özel emeklilik planıdır. 1942 ile 1982 yılları arasında doğanlara 2010 yılına kadar çeşitli zamanlarda katılma seçeneği sunulmuştur, ancak karar verildikten sonra bağlayıcıdır ve geri alınamaz hale gelmiştir. 1942’den önce doğanlar ikinci sütuna katılamazlar. Sisteme katılan kişiler için, maaş gelirlerinin toplam %6’sı ikinci basamağa aktarılır; bunun %4’ü birinci basamağa aktarılmayan sosyal güvenlik katkı payı, diğer %2’si ise kişinin maaş gelirinden olup kişi tarafından ödenir. Kişi, fonu istediği zaman değiştirebilir ve daha sonra gelecekteki katkı paylarını yeni fona yönlendirebilir veya halihazırda birikmiş varlıkların tamamını veya bir kısmını yeni fona aktarabilir. Üçüncü basamak ise vergi avantajlı, gönüllü, özel bir plandır. Herhangi bir miktarda olabilir, yalnızca kişinin vergilendirilebilir gelirinin %15’ine veya yılda en fazla 6.000 Euro’ya kadar olan katkı payları %20 sabit oranlı gelir vergisinden muaftır. Kişi 55 yaşına gelmeden önce üçüncü basamak emeklilik fonundan yapılan çekimlere sınırlama olmaksızın izin verilir, ancak bu çekimler %20 oranında vergiye tabidir. 55 yaşından sonra çekilen varlıklar, kişi bir yıllık gelir sigortası satın alırsa vergilendirilmez, aksi takdirde %10 oranında vergilendirilir. Üçüncü basamağa katkıda bulunan bireyler, sigorta ve yatırım fonları arasında seçim yapabilirler. Sigorta fonları, tanımlanmış fayda planları olup genellikle bir hayat sigortası bileşeni içerir. Yatırım fonları ise, bireylerin farklı risk sınıfları arasında seçim yapabildiği ve yatırımın tüm risklerini üstlenebildiği tanımlanmış katkı planlarıdır (Unt vd., 2020; Piirits vd., 2025).

Estonya emeklilik sistemi üç asgari gelir garantisi içerir. Birincisi, birinci basamak olan kamusal emeklilik aylığının belirli bir miktarın altına düşmemesidir. İkincisi, kamusal emekliliğe hak kazanamayan ancak Estonya’da en az 5 yıl ikamet edenler için asgari emeklilik garantisi görevi gören ulusal emekliliktir. Son olarak, tüm hanelere yönelik olan, gelir testine tabi tutulan bir geçim yardımıdır (SPC and DG EMPL, 2015).

SPC and DG EMPL (2018: 72-73)’nin raporunda Estonya’da -65 yaş ve üzerindeki bireylerin kapsama alındığı durumda- kadınların %69,3’ünün erkeklerin %95,1’inin kamusal emeklilik sistemine dahil olduğu, arada 25,8 puanlık bir fark

olduğu görülmektedir. İkinci basamak emeklilik programına kadınların %0,4'ünün erkeklerin %1,4'ünün dahil olduğu; bireysel emeklilik programına ise kadınların %0,4'ü, erkeklerin %0,6'sının katılım gösterdiği görülmektedir.³ Dolayısıyla Estonya'da ikinci ve üçüncü basamak emeklilik programlarına katılımın çok sınırlı düzeyde kaldığı söylenebilir. Grafik 1'de görülen Estonya'da -düşük düzeydeki- emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının temel belirleyicisinin kamusal emeklilik programı olduğu anlaşılmaktadır.

Piirits vd. (2025)'nin Estonya'da gönüllü üçüncü basamak emeklilik yatırımlarının cinsiyet eşitsizliklerini araştırdıkları çalışmalarında erkek olmanın kadın olmaya göre gönüllü emeklilik sistemine katılma olasılığını %6,5 oranında arttırdığını; sisteme katkıda bulunanlar arasında ise kadınların ortalama katkısının erkeklerinkinden %25,6 daha düşük ve kadınların ortanca katkısının erkeklerinkinden %11,1 daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Bu durum erkeklerin önemli bir kısmının sisteme çok büyük miktarlarda katkı sunmalarından kaynaklanmaktadır.

Estonya'da 2025 yılı itibariyle kadınların istihdam oranı %75,2, erkeklerin istihdam oranı %75,5'tir (OECD, 2025b). Dolayısıyla istihdamda yer alma açısından bir cinsiyet eşitliği söz konusudur. 1990'larda piyasa ekonomisine geçiş süreci yaşanmasına rağmen halen kadınların yüksek istihdam oranı bir Sovyet mirası olarak değerlendirilebilir. Sovyetler Birliği'nde 1960'ta %20 olan kadın istihdamı 1990'lı yılların başına kadar her 5 yılda %5 ila 10 arasında atış göstermiş; 1975 yılında %65,6'ya 1980 yılına gelindiğinde ise %74,1'e ulaşmıştır (Bulut, 2015: 449-450). 1960-2004 yılları arasında Estonya'da erkeklerin mesleki ortaokula gitme olasılıkları daha fazla iken, kadınların yüksek öğrenim görme olasılıkları daha fazla olmuştur (Saar vd., 2011). Ancak diğer taraftan Estonya'da kadınların yönetici pozisyonunda bulunma olasılıkları düşmüştür, bu durum ücret eşitsizliğini beraberinde getirerek Estonya'yı AB ülkeleri arasında en fazla ücret eşitsizliği olan ülke olma konumuna taşımıştır.⁴ Estonya'da kadınların düşük ücret elde etmelerinin bir nedeni de, 435 gün boyunca önceki kazancın %100'ünü karşılayan, oldukça cömert ebeveyn izni uyulamaları olduğu vurgulanmaktadır. Ebeveyn izni uygulaması herhangi bir cinsiyet belirtme de, 2019 yılı itibariyle sistemin yararlanıcılarının yalnızca %9'unun babalardan oluşması, bakım nedeniyle kariyer kesintisi yaşayanların çoğunlukla kadınlar olduğunu

³ Kapsam bakımından emeklilikte toplumsal cinsiyet açığına ilişkin SPC and DG EMPL (2018)'nin ve Grafik 2'nin farklı sonuçlar içermesi; SPC and DG EMPL'nin raporunda 65+ bireylerin Grafik 2'de ise 65-79 yaş aralığındaki bireylerin kapsama alınmış olması olabilir.

⁴ 2024 yılı itibariyle Estonya'da ücret açığı %19, iken OECD ortalaması %10.3'tür. Bu çalışma kapsamında ele alınan Almanya ve İsveç'te ise ücret açığı sırasıyla %13.5 ve %7.5'tir (OECD, 2024).

göstermektedir. Estonya’da kadınların %12,8’i erkeklerin %6,4’ü yarı zamanlı istihdam edilmektedir (OECD, 2025b). Diğer taraftan 1,5-7 yaş arasındaki çocuklara yönelik belediyeler bünyesinde uygun fiyatlı anaokulları bulunmakta ancak erken çocukluk bakımı için kamusal bakım desteği zayıf kalmaktadır (Unt vd., 2020: 242).

Estonya'nın bağımsızlığını yeniden kazandıktan sonra 1990'ların başından itibaren emeklilik sistemini aşamalı olarak dönüştürmesi nedeniyle, üç basamaklı emeklilik düzenlemesinin kurumsal geçmişinin nispeten kısa olduğu söylenebilir (Soosaar vd., 2021). Yapılan reform sonucunda emeklilik gelirlerinin bireylerin gelir profillerine ve birikim kararlarına bağlı olarak farklılık göstereceği, bunun yanında üçüncü basamağın, çoğu emekli için ödemelerin nispeten küçük bir kısmını oluşturduğu düşünülmektedir (Piirits vd., 2025).

Estonya’da emeklilik sistemlerindeki mevcut değişikliklerin etkileri/sonuçları muhtemelen 20-40 yıl sonra, şu anda genç veya orta yaşlı olanların emeklilik yaşına ulaştığında gözlemlenebilecektir (Veremchuk, 2020). Ancak mevcut durumda Estonya’da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının düşük olmasının nedenleri ve seyri şu şekilde açıklanabilir (Bettio vd., 2013: 74; SPC and DG EMPL, 2015: 84):

- *Emeklilik aylığı formülü*: Formül, ortalama yaşlılık aylığının yaklaşık %38’i olan sabit oranlı bir unsura sahiptir. 1999 yılına kadar olan emeklilik hakları hizmet süresine göre hesaplanırken, 1999’dan itibaren katkı miktarının önemi artmıştır. 2002’den itibaren, doğrudan katkı paylarına bağlı ücretin %6’sını oluşturan zorunlu bir fonlu destek sistemi getirilmiştir. Böylelikle katkı-fayda ilişkisinin güçlü kılındığı sistemin etkileri görülmeye başlandıkça emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının artacağı öngörülebilir.

- *Kadınların işgücü piyasasındaki konumu*: Estonya’da kadınların istihdam oranları tarihsel olarak oldukça yüksektir. Bu durum bir Sovyet mirası olarak değerlendirilebilir. Estonya’da cinsiyete dayalı ücret farkı yüksek olsa bile, ücret farkı genç yaş gruplarında daha yüksek, yaşlı yaş gruplarında ise biraz daha düşüktür. Bu nedenle ücret farkı -henüz- emeklilikte toplumsal cinsiyet açığına dönüşmemiştir. Ücret farkı yalnızca 2000 yılından sonra emekli olan grupları ve yalnızca 1999 yılından itibaren edinilen haklarla ilgili emeklilik aylığı kısmını etkilemektedir. Bu durum ilerleyen dönemde emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının artacağı sinyallerini vermektedir.

- *Çocuk bakımına ilişkin uygulamalar*: 1999 yılına kadar, çocuk bakımı süreleri cömertçe dikkate alınıyordu: Üç yıla kadar olan ebeveyn izni süreleri çalışma süresiyle eşitleniyor, en fazla 8 yıl olmak üzere, büyütülen her çocuk için iki yıl daha ekleniyordu. Çocuk bakım izni (çocuğun üç yaşına kadar) emeklilik hizmet süresi

bileşenine dahil edilmişti. Çocuk yetiştirme için ayrılan süreler 2000 yılından sonra önemli ölçüde daha az elverişli hale gelse de mevcut emeklilerin çoğu çocuklarını 1999'dan önce büyütmüş ve bakım kredilerinden yararlanan kimselerden oluşmaktadır. Dolayısıyla eski sistemde kariyer kesintileri emekliliği etkilememektedir.

2.2. İsveç Emeklilik Sistemi ve Toplumsal Cinsiyet Açığı

İsveç emeklilik sistemi kamusal, mesleki ve bireysel emekliliklerden oluşan üç basamaklı bir sistemdir. Sistem 1990'lardan bu yana büyük ölçüde değiştiğinden, farklı kohortlar farklı emeklilik sistemlerine sahiptir ve bazı kohortlar farklı nesil emeklilik sistemlerine dahildir. İsveç'te kamusal emekli sistemi 1913 yılında başlatılmıştır. Yardımların ilk alınabileceği emeklilik yaşı 67'idi. 1920'lerde ve 1930'larda sistemde yapılan bazı küçük değişikliklerin ardından, 1948'de gelir testi yapılmayan ve gelire bağlı olmayan bir emeklilik aylığı getirilerek büyük bir değişiklik yapılmıştır. Bu temel emekli aylığı (folkpension), evli emeklilerin evli olmayanlara göre daha düşük bir emekli aylığı alması dışında herkes için eşitti.

İsveç'te 1960 yılında tanımlanmış fayda esasına dayanan ATP (Tilläggs pension) sistemi uygulamaya konmuştur. Bu sistemde emekli aylığı hesaplamasında çalışma hayatındayken en yüksek gelirin elde edildiği 15 yıl esas alınmıştır. ATP emekli aylığı, bir kişinin tam emekli aylığı alabilmesi için en az 30 yıl çalışmasını gerektirmektedir; daha az çalışma yılı ile emekli aylığı orantılı olarak azalıyordu (König ve Lindquist, 2016). 1976 yılında emeklilik yaşı 67'den 65'e düşürülmüştür, ancak daha erken yaşta daha az emekli aylığı almak ya da emekli aylığı almayı erteleyerek daha ileri bir yaşta daha yüksek emekli aylığı almak mümkün olmuştur (Lindquist ve Wadensjö, 2014). Kadınların erkeklere göre finansal nedenlerle emekliliklerini ertelemeye daha fazla eğilimli olmalarına rağmen (Hofäcker vd., 2019), İsveçli kadınların diğer Avrupa ülkelerine kıyasla emeklilik gelirleriyle ilgili daha az endişe bildirdikleri görülmüştür (Hershey vd., 2010). Bu durum kısmen İsveç'teki gelir eşitsizliğinin düşük seviyelerde olması ile ilişkilendirilmiştir (Lindquist ve Wadensjö, 2014).

Emeklilik sistemi üzerindeki mali baskı nedeniyle, 1990'ların sonu ve 2000'lerin başında çalışma ömrünü uzatmak için reformlar yapılmıştır.⁵ Sistem “tanımlanmış fayda” ilkesinden “tanımlanmış katkı” ilkesine dönüşmüştür. Nitekim 1970'lerin ortalarından bu yana işgücünün %80-90'ı oluşturan mesleki emeklilik planları,

⁵ Reform ile birlikte yeni emeklilik sistemine kademeli bir geçiş olmuştur. 1937 veya daha önce doğanlar tamamen eski sistemdedir. 1938 doğumlular 1/5 oranında yeni sistemde, 1944 doğumlular 1/2 oranında yeni sistemde ve 1954 doğumlular tamamen yeni sistemdedir (Lindquist ve Wadensjö, 2014).

tanımlanmış katkı esaslı planlara dönüştürülmüştür (Palmer, 2002). İsveç'te on gelir temel puanından (2015'te 581.000 SEK⁶) fazla kazanan yüksek gelirli bireylere, geleneksel planlarından vazgeçip işverenleri tarafından kabul edilen yeni bir plana dahil olma imkânı getirilmiştir (OECD, 2017). Bu esneklik ve katkı payı oranındaki artış, öncelikle yüksek gelir elde etme olasılıkları daha yüksek olan erkeklerle fayda sağlamaktadır. Tanımlanmış katkı esaslı programlar ekonomik krizlerden ve piyasa koşullarından daha çok etkilendiğinden bireylerin gelecekteki emekli maaşlarına ilişkin endişe duymalarına neden olmaktadır. Özellikle de bireylerin emeklilik fonu seçimlerine dayanan emeklilik maaşlarının akıbeti konusunda endişe duyulmaktadır (Lindquist ve Wadensjö, 2014). 2014 yılında erkeklerin %20'si gelir puanı tavanının üzerinde gelire sahipken, kadınlarda bu oran sadece %8 olarak karşımıza çıkmıştır (Regeringskansliet, 2018). Dolayısıyla, İsveç emeklilik sisteminin bu özellikleri, yüksek gelirli erkeklerin tavanı daha da yükseltmesine ve cinsiyetler arası emeklilik farkını daha da kötüleştirmesine olanak sağlayabilir (Butts, 2019).

Diğer taraftan emeklilik aylığı hesaplamasında kullanılan “en iyi 15 yıl” yerini tüm çalışma kariyerinden elde edilen katkılara bırakmıştır. Eski emeklilik sistemi döneminde kariyer ortası kazançlar çoğu durumda kamusal emeklilik yardımları için önemsizken yeni modelde yaşam boyu kazançların ve özellikle de kariyerin başındaki kazançların önemi artmıştır. Oysa en yüksek kazançlar genellikle çalışma hayatının sonuna doğru elde edilebilmektedir. Düşük kariyer ortası kazançlar muhtemelen daha düşük mesleki emeklilik aylıklarına, daha az tasarruf fırsatı nedeniyle muhtemelen daha düşük özel emeklilik aylıklarına ve esas olarak reformdan geçirilmiş mevcut emeklilik sistemi durumunda daha düşük kamusal emeklilik aylıklarına yol açacaktır (König & Lindquist, 2016). König, vd. (2019)'nin İsveç'te kariyer ortası gelirin emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada; 2015 yılında erkeklerin ortalama emekli aylığının (295.165 SEK) kadınlarındakinden (200.733 SEK) ciddi derecede fazla olduğunu ve aradaki farkın kadınların erkeklerle göre daha düşük mesleki emeklilik ve kamusal emeklilik aylığı almalarına dayandığını bulgulamışlardır. Eğer kadınlar aynı miktarda mesleki emekliliğe sahip olsalardı, toplam gelirlerinin %23,5 oranında artacağı; aynı miktarda kamusal emekliliğe sahip olsalardı toplam gelirlerinin %20 artacağı ortaya çıkmıştır. Aynı çalışmada özel emeklilikten elde edilen gelir farklılıklarının, genel emeklilik farkının açıklanmasında önemli bir rol oynamadığı görülmüştür (König vd., 2019). Bu durum İsveç'te genel emeklilik farkını yaratan en önemli emeklilik türünün mesleki emeklilik olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan aynı çalışmada kadınlar kariyerlerinin sonunda erkeklerle aynı miktarda kazanmış olsalardı, toplam emeklilik gelirlerinin %13

⁶ İsveç para birimi

oranında artacağı; erkeklerle aynı mesleklere sahip olsalardı gelirlerinin yaklaşık %6 artacağı görülmüştür (König vd., 2019). Dolayısıyla, İsveç'te kadınlar kariyerlerinin sonunda erkekler kadar kazansalar bile, yaşam boyu kazançlarının daha düşük olması nedeniyle kadın ve erkeklerin emeklilik gelirleri arasındaki fark yine de oldukça yüksek olacaktır. Diğer taraftan meslek gruplarına göre, kadınların yönetici olma olasılığı erkeklere göre daha düşüktür, bu da aradaki farkın önemli bir kısmını açıklamaktadır. Kadınların kariyer ortasındaki gelir düzeyi erkeklerle aynı olsaydı toplam emeklilik gelirlerinin %25 oranında artacağı bulunmuştur. Dolayısıyla İsveç'te kariyer ortası gelirdeki cinsiyet farklılıklarının, kariyer sonu gelire kıyasla emeklilikte toplumsal cinsiyet açığında daha güçlü bir rol oynadığı görülmüştür.

İsveç'te de diğer AB ülkelerinde olduğu gibi emeklilik harcamalarının yükünü hafifletmek için özel emeklilik programlarına ağırlık verilmiştir. Bireysel emeklilik için yapılan tasarruflara yönelik vergi indirimleri vardır, ancak azami vergi indirimi kademeli olarak azaltılmıştır (Lindquist ve Wadensjö, 2014). Emeklilik katkı oranı, bir tavana kadar çalışanın gelirinin %18,5'i olup, bunun %16'sı tanımlanmış katkı sistemine, %2,5'i ise her bireyin birçok yatırım fonu arasından seçim yapabildiği bireysel hesap sistemine ayrılmaktadır. Tanımlanmış katkıdan elde edilen emeklilik aylığı gelire endekslidir, 61 yaşından itibaren alınabilir ancak bu yardımlar ne kadar geç alınırsa o kadar yüksek olmaktadır. Bu kapsamda çalışanların fon yöneticisi ve tasarruf şekli konusunda bazı seçenekleri vardır. Yatırım seçeneklerinde bir miktar esneklik mevcuttur, ancak katkı paylarının en az yarısı geleneksel emeklilik sigortasına yatırılmalıdır (OECD, 2017).

Hiç geliri olmayanlar ya da düşük geliri olanlar için bir garanti emeklilik aylığı vardır. Bu aylığı almaya hak kazanma, kamu emekli aylığının miktarına, İsveç'te ne kadar süredir yaşandığına ve medeni duruma bağlıdır. Garanti aylığı almak için İsveç'te 40 yıl ikamet etmek gerekmektedir, aksi takdirde her eksik yıl için bu meblağ 1/40 oranında azaltılır. Garanti emeklilikten yararlanabilmek için en az üç yıl İsveç'te çalışmış olmak gerekir, miktarı çalışılan bu süreye göre belirlenir (Swedish Pension Agency, 2026).

İsveç'te 65 yaş ve üzerindeki bireylere yönelik emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı kapsam bakımından incelediğinde; kadınların %92,5'i erkeklerin %92,2'si kamusal emeklilik kapsamında, kadınların %80,9'u erkeklerin %86,8'i mesleki emeklilik kapsamında, kadınların %22,9'u erkeklerin %26,1'i bireysel emeklilik kapsamında olduğu görülmektedir (SPC and DG EMPL (2018: 72-73). Dolayısıyla ülkede kamusal ve mesleki emeklilik sistemlerinin çok güçlü olduğu, kadınların kamusal emeklilik sistemlerine erişim düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu,

mesleki ve bireysel emeklilik sistemlerinin her iki cinsiyet grubu için de katılımının daha az olduğu emeklilik programı olsa da kadınların katılımının erkeklerin -sırasıyla 5,9 ve 3,3 puan- gerisinde kaldığı görülmektedir. Burada belirleyicilerden birinin, “Nordik Bölgesinde Yarı Zamanlı Çalışma” raporunda (Nordik Bakanlar Konseyi, 2014’ten aktaran König vd. 2019) belirtildiği üzere, yarı zamanlı çalışmaya yönelik emeklilik faydasındaki nispeten yüksek ceza olabilir. İsveç’te kadınların bir kısmı kariyerleri boyunca yarı zamanlı istihdamda kalırken, büyük bir kısmı çocuk yetiştirme aşamasında geçici yarı zamanlı çalışma dönemi geçirmektedir (Wahrendorf ve Siegrist, 2011). Özellikle, 1990 yılında kadın işgücünün %38’i yarı zamanlı olarak istihdam edilmiştir ve İsveç’te vergi sistemindeki değişiklikler nedeniyle kadınlar arasında yarı zamanlı istihdam 1982 yılında %47 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır (Sundström ve Stafford, 1992). 2024 yılı itibarıyla ise İsveç’te kadınlarda yarı zamanlı çalışma oranı %12,4 iken erkekler için bu oran %7,4’tür (OECD, 2025b). Görüldüğü üzere yıllar içinde kadınların yarı zamanlı çalışma oranları azalsa da halen erkeklere göre oldukça yüksektir.

İsveç’te 1970’lerden bu yana kadınların emeklilik gelirlerindeki cinsiyet farkını gidermeyi amaçlayan “bakım kredisi” uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulama ile; devlet bütçesinden sosyal güvenlik sistemine yapılan aktarımlar yoluyla dört yaşın altındaki çocukları olan ebeveynlere emeklilik kredisi sağlamaktadır (Jankowski, 2011; Steinhilber, 2004). Çocuk bakımı nedeniyle işgücü piyasasından uzak kalınan süre, bir tür istihdam olarak kabul edilerek emeklilik için gerekli süreye dahil edilir (Fultz, 2011; Natali ve Stamati, 2013). Krediler her seferinde bir çocuk için verilmektedir ve yardımın seviyesi, kişinin kendi kazancına göre (%80) ya da kapsama dahil tüm kişilerin ortalama kazancına göre (%75) hesaplanmaktadır; bu hesaplama olmadan hangisi daha avantajlıysa o uygulanmaktadır (Palmer, 2002). İsveç’te yasaya göre ebeveynlerden herhangi biri çocuk bakım kredisi alabilir. Ancak, herhangi biri tercih belirtilmezse, varsayılan alıcı, ilgili yılda en düşük gelire sahip ebeveyn olduğundan çoğu zaman kadın olmaktadır (Hammerschmid & Rowold, 2019). Voets (2023) emeklilik sistemleri oldukça benzer olup bakım kredisi uygulaması içeren İsveç ile bakım kredisi uygulaması bulunmayan Hollanda’yı karşılaştırdığı çalışmada, yaşlı kadın yoksulluğunun İsveç’te çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmış, Hollanda’da yaşlı kadın yoksulluğunun düşük olmasının nedeni cömert kamusal emeklilik aylığı ile açıklanmıştır. Aynı çalışmada bakım kredilerinin yaşlılık yoksulluğundaki cinsiyet farklılıklarını azaltmada olumlu bir etkisi olduğuna dair görünür bir kanıtın bulunmadığına dikkat çekilmiştir. Ancak İsveç’in kamu emeklilik kurumu olan Swedish Pensions Agency (?: 5)’nin raporuna göre İsveç’te 2016 yılı itibarıyla bakım kredileri uygulaması emeklilik gelirindeki cinsiyetler arası farkı dört puan azaltmıştır.

2.3. Almanya Emeklilik Sistemi ve Toplumsal Cinsiyet Açığı

Almanya’da emeklilik genellikle mesleki statüye göre düzenlenir, üç basamaklı bir yapısı vardır. Birincisi ve en önemli basamağı; zorunlu ve kamusal emeklilik planıdır, emeklilik gelirinin temelini oluşturur; ikincisi, mesleki emeklilik planıdır; üçüncüsü ise, gönüllü özel emeklilik planıdır. Almanya’da genel bir asgari emeklilik aylığı yoktur, ancak belirli bir gelir sınırının altındaki tüm kişiler için gelir testine tabi sosyal yardım bulunmaktadır. Birinci basamak; Bismarck sosyal sigorta prototipinin uygulandığı emeklilik sisteminin finansmanı, pay-as-you-go ve nesiller arası dayanışma ile karakterize edilmektedir. Mesleki emeklilik planları çoğunlukla tanımlanmış fayda esasına dayalı, işveren tarafından finanse edilen planlarken 2001 yılında gerçekleştirilen bir reform ile, sermaye piyasasına bağlı ve -artık işverenler tarafından değil- esas olarak doğrudan çalışanlar tarafından finanse edilen ve tanımlanmış fayda yerine tanımlanmış katkıya doğru evrilen bir sisteme dönüşmüştür. Üçüncü basamak, gönüllü olarak finanse edilen çeşitli tasarruf türlerini içerir. Bu sistemde bir takım vergi ayrıcalıkları ve devlet destekleri söz konusudur (SPC and DG EMPL, 2015).

Almanya’da 1970’li yıllardaki petrol krizi ve uluslararası rekabet nedeniyle ekonomik açıdan zorlanmasıyla, maliyetleri düşürebilmek için işçi çıkarılmaya başlanmıştır. Bu süreçte erken emeklilik imkânı getirilerek bir çözüm yolu aranmaya çalışılmıştır (Hess, 2018: 2). 1980’lerin sonuna gelindiğinde Almanya’nın ortalama yaşam süresinin yüksek olması, sistemin aktif/pasif dengesinin bozulması gibi nedenlerle kamusal emeklilik planı baskı altına alınmış ve emeklilik sisteminde birtakım reformlar yapılmıştır. 1992 emeklilik reformu ile erken emeklilik, gelir olarak daha az cazip hale getirilmiş, 1998’de erken emeklilik için yaş sınırı yükseltilmiş, 2008’de genel emeklilik yaşının 2012’den 2031’e kadar geçecek süre içinde 65’ten 67’ye çıkması kararlaştırılmıştır. 2008’de özel emeklilik programı için devlet sübvansiyonları başlatılmış, aynı yıl özellikle yaşlı bireylerin istihdama girebilmelerine yönelik aktif işgücü piyasası politikaları hayata geçirilmiştir (Hess, 2018: 2). Yasal yaş sınırına ulaşıldığında emekli olma zorunluluğu olmadığından, sigortalılar dilerse emeklilik başlangıcını erteleyebilir, aylık almadan çalışmaya devam edebilirler. Aylık almadan çalışmaya devam edilen her ay ileride alınacak yaşlılık aylığının %0,5 oranında artmasını sağlamaktadır. Böylece örneğin 1 yıl boyunca aylık alma ertelendiğinde emekli aylığında toplamda %6’lık bir artış meydana gelmektedir (Sağlam, 2024).

Almanya’da emeklilik sistemine yönelik gerçekleştirilen reformların etkisini araştıran çalışmalarda; çalışma hayatındaki gelir farkının emeklilik açığını arttırdığı (Buchholz vd., 2013), düşük vasıflı çalışanların daha fazla emekliliği erteleme

eğiliminde olduğu (Hofäcker & Naumann, 2015), emeklilikten sonra yaşlı bireylerin çalışma hayatına dönmek zorunda kaldığı (Hochfellner & Burkert, 2013) sonuçlarına ulaşılmıştır. Hess (2018) Almanya’da reformlarla birlikte beklenen emeklilik yaşının genel olarak arttığını ortaya koymuştur: Kadınlar ve partneri olan kişiler, erkeklere ve eşi olmayanlara göre daha geç emekli olmayı beklemektedir. Kadınların emeklilik yaşına ilişkin beklentilerinin nispeten düşük olması, Almanya refah rejiminde “ekmeği kazanan erkek” anlayışının yerleşikliği ile açıklanmıştır. Bu anlayışta geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri; erkeğin evi geçindirme, kadının ise hane ve çocuk bakımı sorumlulukları üzerinde kuruludur. Nitekim Almanya’da özellikle 2000’li yıllara gelindiğinde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik politikalar uygulamaya konsa da kadına atfedilen rol, hem çalışan hem daha fazla çocuk doğuran bir konuma evrilmiştir (Lewis, 2009: 134). Böylelikle kadın istihdamı daha çok yarı zamanlı çalışma biçiminde artış göstermiştir. 2024 yılı itibariye Almanya’da yarı zamanlı istihdam kadınlarda %34,7 erkeklerde %8,9’dur (OECD, 2025b). Yarı zamanlı çalışma, emeklilik hakkına erişmek için gerekli olan prim gün sayısının tamamlanmasını olanaksız hale getirdiğinden kadınlar için dezavantaj yaratmaktadır.

2023 yılı itibariyle Almanya’da işgücüne dahil olanların %83,5’i zorunlu temel emeklilik kapsamında, %3,6’sı gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik kapsamında olmak üzere toplamda %87,1’i emeklilik sistemine tabiidir (DeStatis, 2026a). Ülkede erkeklerin ortalama emekli aylığı 1.346 Euro iken kadınların ortalama emekli aylığı 903 Euro’dur (DeStatis, 2026c). 2024 yılı itibariyle emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı %27,9 ile AB ortalamasının üzerindedir (Grafik 1). OECD (2025a) raporunda Almanya’da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının yüksek seviyesi, istihdamla doğrudan ilişkili olan emeklilik sistemine dayandırılmış ve ayrıca gönüllü olan özel emeklilik sisteminde bu açığın daha fazla olduğuna dikkat çekilmiştir. Nitekim 2007’de Almanya’da bireysel emeklilik sisteminde toplumsal cinsiyet açığı %60’lardadır (Flory, 2011). Bununla birlikte 2007’de %43 olan emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının yıllar içinde önemli derecede azalması, 1950’lerden bu yana ücret düzeyindeki cinsiyete dayalı eşitsizliğin önemli ölçüde azalması ve çocuk bakım kredilerinin hayata geçirilmesi ile açıklanmaktadır (OECD, 2025a). SPC and DG EMPL (2015)’nin raporuna göre Almanya’da -özellikle de Doğu Almanya’da- kadınların ikinci ve üçüncü basamak emeklilik sistemlerinden neredeyse hiç emeklilik aylığı almadıkları rapor edilmiştir. 2016 yılı itibariyle Almanya’da 65 yaş ve üzerinde olan kadınların %97,5’i erkeklerin %99,1’i kamusal emeklilik kapsamında; kadınların %17,5’i erkeklerin %31,9’u mesleki emeklilik kapsamında; kadınların %4,3’ü erkeklerin %5,9’u bireysel emeklilik kapsamındadır (SPC and DG EMPL (2018: 72-73). Dolayısıyla kamusal emeklilik programının neredeyse toplumun tamamına sirayet ettiği, mesleki emeklilik kapsamında erkeklerin baskın bir şekilde yer bulduğu, sınırlı

katılımcısı olan bireysel emeklilik sisteminde ise yine kadınların dezavantajlı oldukları görülmektedir.

Literatürde Almanya’da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını konu edinen çalışmalar mevcuttur: Niessen-Ruenzi and Schneider (2022) tüm Alman işletmelerinin bildirmek zorunda olduğu İstihdam Araştırmaları Enstitüsü verilerinden yola çıkarak gerçekleştirdikleri çalışmada; Alman emeklilik sisteminin ilk basamağı olan kamusal emeklilik planı için cinsiyete dayalı emeklilik açığının ortalama %26 olarak hesaplamışlardır. Bu çalışmada; kadınların özellikle çocuk sahibi olduktan sonra yarı zamanlı çalışma biçimine geçmelerini “annelik cezası” olarak nitelendirerek istihdam geçmişi ile emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır (Niessen-Ruenz ve Schneider, 2022). Benzer şekilde Flory (2012) Almanya’da emeklilikteki toplumsal cinsiyet açığının yüksek olmasını, işgücü piyasasındaki ve hane içi çocuk bakımındaki eşitsizliğin bir yansıması olarak nitelendirmiştir. OECD (2025a) verilerine göre, Almanya’da 2023 yılı itibariyle kadınlar erkeklere göre haftada ortalama 7,5 saat daha az çalışmış, saat başına %21 daha az kazanmış, kariyerleri ise 4,2 yıl daha kısa olmuştur. İstihdam edilme süresi, özellikle katkı-fayda ilişkisinin güçlü olduğu sistemlerde emeklilikteki cinsiyet açığının önemli bir belirleyicisi olmaktadır.

Almanya’da bireysel gelir, emeklilik aylığının temel belirleyicisi olduğundan, ücret farkı benzer büyüklükte bir emeklilik açığı anlamına gelmektedir. Almanya’da cinsiyetler arası ücret farkının en önemli belirleyicilerinden biri anneliktir. Bir çocuğun doğumundan sonra ebeveynler yeni doğan bebeklerinin bakımı için en fazla 14 ay boyunca devletten mali destek alırlar. Bu yardımın miktarı önceki kazançlara bağlıdır ve aylık en fazla 1.800 Euro olmak üzere net gelirin %65’i ile %67’si arasındadır. Ayrıca bu süre emeklilik kapsamında prim günü olarak kaydedilir. Almanya’da kadınların emeklilikteki dezavantajlı durumlarını azaltmak için bakım kredisi uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulama genişletilerek 2025 yılında yasalaşan -ancak 2027’de yürürlüğe girecek olan- Mütterente III programı hayata geçirilmiştir. Buna göre; 1992’den önce doğan her çocuk için bakım kredileri altı ay uzatılacak. Bu uygulama, özellikle prim günlerini tamamlamakta zorlanan anneler için büyük bir avantaj olarak görülüyor ve emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının azaltılmasına katkı sunacağı tahmin edilmektedir (OECD, 2025a).

Almanya’da anneler babalara kıyasla daha çok tam zamanlı bir işten yarı zamanlı bir işe geçmeye karar vermektedir. Almanya’da doğum ödeneği alan ebeveynlerin cinsiyetine baktığımızda bakım sorumluluğun kadınların üzerinde olduğu görülmektedir: 2022 yılı itibariyle ebeveyn olarak doğum ödeneği alan kadınların

sayısı erkeklerin sayısının iki katından daha fazladır (DeStatis, 2026b). Diğer taraftan Almanya’da 2019 yılında, hanede reşit olmayan çocuğu olan kadınların yarı zamanlı çalışma oranı %66’nın üzerindeyken, reşit olmayan çocuğu olan erkeklerin yalnızca yaklaşık %6’sı yarı zamanlı işlerde çalışmıştır (Niessen-Ruenzi and Schneider, 2022). Küçük çocukların günlük temel bakımı genellikle ya ebeveynlerden biri (çoğunlukla anne) ya da bir çocuk bakım kuruluşu tarafından sağlanmaktadır. Ancak çocuk bakım kurumları da genellikle küçük çocuklar için tam gün bakım hizmeti sunmamakta, bu da tam zamanlı çalışan ebeveynler için zorluk teşkil etmektedir. Buna ek olarak, özellikle Batı Almanya’da annenin evde kalıp aileye bakması halinde çocuğun daha iyi yetişeceğine dair güçlü sosyal normlar, annelerin çalışma tercihlerini kısıtlamaktadır. Nitekim Batı Almanya’da Doğu Almanya’ya göre kadınlarda yarı zamanlı çalışma daha yaygın (SPC and DG EMPL, 2015), emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı ise daha fazladır (OECD, 2025a). 2019 yılında gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, Almanya’da 12-25 yaş arası kadınların %65’i bir aile kurmaları ve bir çocuğa bakmak zorunda kalmaları halinde yarı zamanlı çalışmak isterken, aynı yaştaki erkeklerin %68’i aynı şeyi partnerleri için istemektedir. Yani, gençler arasında dahi çocuk sahibi olunması durumunda kadının işini azaltması ve ailenin geçimini erkeğin sağlaması gerektiği yönünde güçlü bir görüş bulunmaktadır. Ek olarak ankete katılanların %10’unun, ailenin geçimini tamamen erkeğin sağladığı ve kadının tamamen evde çocukla birlikte kaldığı modeli tercih ettiği ortaya çıkmıştır (Niessen-Ruenzi and Schneider, 2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren sosyal normlar, kadınlar için işgücü piyasasında ve daha sonra emeklilikte dezavantajlılık yaratmaktadır.

Annelerin çocuk bakımı nedeniyle babalara göre daha fazla yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerinde; toplumsal cinsiyet normlarına ek olarak, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek ücret alıyor olmaları da önemli bir belirleyicidir. Annelerin çalışma saatlerindeki azalmaya; ücretinde bir azalma ve dolayısıyla -otomatik olarak- emeklilik hakkına erişmede zorlanma eşlik etmektedir. Almanya’da 35 yaşın altındaki çalışanlar için emeklilikte önemli bir toplumsal cinsiyet açığı beklenmezken, daha ileri yaş kohortları için beklenen emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı büyümektedir (Niessen-Ruenzi and Schneider, 2022: 22). Bu durumun en olası nedeni, genellikle otuzlu yaşlarında aile kurulması ve çocuk sahibi olunmasıdır.

Almanya’da çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olduğu ilçelerde yaşayan annelerin, çocuk bakım hizmetlerinin yaygın olduğu ilçelerdeki annelere kıyasla kazançlarında %25’lik ek bir düşüş yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, çocuk bakım hizmetlerinin yaygın olduğu ilçelerdeki annelerin aile kurduktan sonra işe erken dönme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve çocuk bakım hizmetlerinin düşük olduğu ilçelerdeki kadınlara kıyasla işlerinde terfi alma olasılıklarının da daha yüksek olduğu

bulgulanmıştır (Niessen-Ruenzi and Schneider, 2022). Dolayısıyla, kamusal çocuk bakım hizmeti, cinsiyetler arası emeklilik farkı da dahil olmak üzere cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasında kilit rol oynamaktadır. Chhaochharia vd. (2021)'nin çalışmasında, kamusal çocuk bakım hizmetlerinin kadınların doğumdan sonraki kazanç kayıplarını önemli ölçüde azalttığı ve “annelik cezası” nı ortadan kaldırmaya yardımcı olduğu ortaya çıkmıştır.

Almanya’da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının bir nedeni de finansal okuryazarlık düzeyi ile ilişkilidir. Kadınlar emeklilik için servet biriktirmek üzere erkeklerle aynı miktarda kazanca sahip olsalar bile, farklı yatırım kalıpları göstermekte ve bu da emeklilik için aynı miktarda servet üretmelerini erkeklerden daha zor hale getirmektedir (Niessen-Ruenzi and Schneider, 2022). Almanya’da emeklilik sözleşmelerinin sona ermesinin nedenlerinin araştırıldığı bir çalışmada kadınların önemli bir kesimin emeklilik piyasası hakkında yeterli bilgi sahibi olmadığı, bireylerin yanlışlıkla ihtiyaç ve tercihlerine uygun olmayan sözleşmeleri seçtiği ortaya çıkmıştır. Düşük gelirli hanelerin finansal okuryazarlık düzeylerinin daha düşük olduğu ve sözleşmeleri feshetme veya atıl hale getirme olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Ziegelmeyer ve Julius, 2013). Alman Hisse Senedi Enstitüsü’ne göre 2020 yılında erkeklerin %22,6’sı, kadınların ise sadece %12,5’i hisse senedi sahibi olmuştur. Charness ve Gneezy (2012) erkeklerin %79,5’inin riskli varlıklara yatırım yaptığını, kadınların ise riskli varlıklara sadece %48 oranında yatırım yaptığını tespit etmişlerdir. Bu fark, finansal karar vermede kadınların erkeklerden daha fazla riskten kaçınıyor olmasıyla açıklanmaktadır.

3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Bu çalışmada AB ülkelerinde emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı kavramsal ve karşılaştırmalı bir biçimde ele alınmıştır. AB ülkelerinin tamamında farklı oranlarda olmakla birlikte hem gelir hem kapsam bakımından emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının bulunduğu görülmüştür. Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının; emeklilik sistemlerinin yapısı ve işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliğine olan duyarlılığı ile şekillendiği söylenebilir. Tanımlanmış katkı esaslı modellerin tanımlanmış fayda esaslı modellere göre daha fazla emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı potansiyeli taşıdığı ve emeklilik reformlarının etkisiyle görünür kılınacağı sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle uluslararası kuruluşların önerisi ile gerçekleştirilen emeklilik reformlarının emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını arttırma potansiyeli olduğu söylenebilir.

Ülkelerin benimsediği refah rejimlerinin emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı üzerinde belirgin bir etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında incelenen

lkeler olan Estonya, İve ve Almanya'nın farklı refah rejimlerini temsil etmeleri ve farklı oranlarda emeklilikte toplumsal cinsiyet açığına sahip olmaları nedeniyle karşılaştırmalı bir analiz yapma imkânı doğmuştur: Sosyal demokrat İve ve post-komünist Estonya'da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının korporatist-muhafazakâr Almanya'ya göre daha düşük olması refah rejiminin emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını etkilediğini gözler önüne sermiştir. Diğer taraftan kapsam bakımından emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı ele alındığında ise sosyal demokrat ve post-komünist ülkelerde bu değerin -küçük farklarla- sıfırın altına düştüğü ortaya çıkmıştır.

Yaşam boyu kazancı temel alan emeklilik geliri hesaplamalarında, işgücü piyasasında var olan cinsiyete dayalı eşitsizliğin emeklilik dönemine de yansması kaçınılmazdır. Ancak buna karşın cinsiyetler arasında en geniş ücret farkına sahip ülke olan Estonya'da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı AB lkeleri arasında oldukça düşük (uzun yıllar en düşük) seviyededir. Estonya'da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının düşük olması; Sovyetler Birliği'nden miras olarak görülebilecek yüksek kadın istihdam oranları, bakım kredisi uygulaması ve eşitlikçi bir emeklilik aylığı formülü olarak karşımıza çıkmıştır. Buradan hareketle emeklilik sistemlerinin -piyasa sonuçlarına anlamlı müdahaleleri sonucunda- var olan eşitsizliği azaltma potansiyeli taşıyabileceği söylenebilir. Estonya'da emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının ele alınan diğer ülkelere göre daha düşük olmasının bir nedeni de toplumun önemli bir kısmının birinci basamak emeklilik sistemine dahil olması, -cinsiyet eşitsizliğini besleyen- ikinci ve üçüncü basamak emeklilik programlarına katılımın oldukça sınırlı düzeyde kalmasıdır. Diğer taraftan Estonya'da mevcut durumdaki ücret açığının emeklilik dönemine henüz yansmadığı düşünülmektedir. Estonya'da 1990'larda piyasa ekonomisine geçişin ve emeklilik sisteminde yapılan reformların etkisiyle ilerleyen yıllarda emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının artacağı tahmin edilmektedir. Nitekim emeklilikte toplumsal cinsiyet açığına ilişkin son yıllardaki seyir de bu yöndedir.

İve'te kadınların kamusal bakım politikaları ile desteklenerek istihdama katılma oranlarının AB lkeleri arasında görece yüksek olması, ülke­deki emeklilik sisteminin evrensellik ilkesi ile bezenmiş olması ve yaygın bakım kredisi uygulamaları emeklilikte toplumsal açığı oranlarında İve'i AB ortalamasının altında tutmuştur. Ancak yine de azımsanmayacak boyutta olan bu açık; kadınların yarı zamanlı çalışma oranlarının erkeklere göre daha fazla olmasına, emeklilik aylığı hesabında -kadınların bakım nedeniyle en dezavantajlı oldukları dönem olan- kariyer ortası gelirin öneminin artmasına ve yüksek emekli aylıklarının ancak uzun süreli çalışmayla hak kazanılabilmesine dayanmaktadır. 1990'lardaki emeklilik reformu sonrasında sistemde tanımlanmış katkı esaslı modele geçilmesi nedeniyle ileride emeklilikte toplumsal

cinsiyet açığının artacağına ilişkin sinyal verilmektedir.

Almanya’da istihdam geçmişi ile emeklilik hakkı arasında kurulan sıkı bağ emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını arttırmaktadır. Almanya’da cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğiyle mücadele edilmesi ve bakım kredisi uygulamalarının hayata geçirilmesi nedeniyle emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı yıllar itibariyle azaltılmış olsa da halen AB ortalamasının üzerindedir. Ülkede kamusal bakım hizmetlerinin yetersiz olması, kadınlara “annelik cezası” olarak geri dönmekte ve ücret eşitsizliğini emeklilik dönemine taşımaktadır. Bismark modelinin temsilcisi Almanya’da kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle kariyer kesintileri yaşamaları ve yarı zamanlı çalışmaya mahkûm edilmeleri düşük emekli aylığı almalarına neden olmaktadır. Ülkedeki - özellikle Batı Almanya’da- güçlü sosyal normların varlığı da kadınları “ev kadını” olmaya itmekte ve emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının artmasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak her ne kadar emeklilik hakkına ilişkin yapılan yasal düzenlemeler bir cinsiyet ayrımı gözetmese de kadınların emeklilik geliri erkeklerinkinden ciddi derecede düşük olmaktadır. Çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı eşitsizlik emeklilik dönemine katlanarak taşınmaktadır. Ülkelerin toplumsal cinsiyete duyarlı olmayan kamu politikaları ve emeklilik sistemi tasarımları emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Bakım kredileri, bakım emeği nedeniyle oluşan emeklilik dezavantajını telafi etmeyi amaçladığından emeklilikte toplumsal cinsiyet açığının azalmasını sağlamaktadır; ancak, emeklilik sistemi büyük ölçüde kazanca dayalı olduğunda bu uygulama yine de tam eşitlik sağlayamamaktadır. Özellikle 1990’larda başlayan emeklilik reformlarının etkileri görülmeye başlandıkça emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı oranlarının artacağı tahmin edilmektedir. Bunun önüne geçebilmek için kadınların tam zamanlı biçimde istihdama katılımlarını sağlayacak kamusal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, emeklilikte toplumsal cinsiyet açığını artırma potansiyeli taşıyan bireysel emeklilik sistemlerinin özendirilmesi yerine görece daha eşitlikçi olan kamusal emeklilik sistemlerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abatemarco, A., & Russolillo, M. (2022). The dynamics of the gender gap at retirement in Italy: Evidence from SHARE. *Italian Economic Journal*, 9, 445-473.
- Aitken, W. H. (1996). *Problem-solving approach to pension funding and valuation*. Actex Publications.
- Bardasi, E., & Jenkins, S. P. (2002). *Income in later life: Work history matters*, Bristol: The Policy Press.
- Bettio, F., Tinios, P., & Betti, G. (2013). *The gender gap in pensions in the EU*. Luxembourg: European Commission Publications Office.
- Bosch, K. (2024). The gender pension gap, past gender labour market inequalities and pension systems in the EU. REPORT 13001, Federal Planning Bureau, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_13001_EN.pdf (10.01.2026)
- Buchholz, S., Rinklake, A. & Blossfeld, H.P. (2013). Reversing early retirement in Germany. A longitudinal analysis of the effects of recent pension reforms on the timing of the transition to retirement and on pension income. *Comp. Popul. Stud.* 38, 881–906.
- Bulut, R. (2015). Rusya Federasyonu'nda çarlık döneminden günümüze kadın işgücü istihdamı ve ekonomiye katkısı, içinde *Türkiye'de ve dünyada kadın araştırmaları*. G. Ağrıdağ (Ed.). Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi, 446-452.
- Butts, L. (2019) A life-long culmination of inequalities: Mechanisms behind the gender pension gap. <https://psj.lse.ac.uk/articles/91/files/submission/proof/91-1-194-1-10-20200529.pdf> (28.03.2026)
- Charness, G., & Gneezy, U. (2012). Strong evidence for gender differences in risk taking. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 50- 58.
- Chhaochharia, V., S. Ghosh, A. Niessen-Ruenzi & C. Schneider (2021). Public Child Care Provision and the Motherhood Penalty, Working Paper.
- Clark, R. L., & Pitts, M. M. (1999). Faculty choice of a pension plan: DB versus DC, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 38(1), 18-45.
- Clark, G. L., & Strauss, K. (2008). Individual pension-related risk propensities: The effects of socio-demographic characteristics and a spousal pension entitlement on risk attitudes. *Aging and Society*, 28(6), 847–874.
- Cribb, J., Karjalainen, H., & O'Brien, L. (2023). *The gender gap in pension saving*. London: Institute for Fiscal Studies.
- DeStatis (2026a). Statutory pension insurance, [https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality Employment/Dimension4/4_7_StatutorPensionInsurance.html](https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality%20Employment/Dimension4/4_7_StatutorPensionInsurance.html) (20.01.2026)
- DeStatis (2026b). Recipients of parental allowance by period of birth: Germany, years,

- sex. <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/table/22922-0001> (23.01.2026)
- DeStatis (2026c). Average monthly pension payments (statutory pension insurance): Germany, reference date, type of pension, sex. <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22611/table/22611-0002/search/s/cGVuc2lvbg%3D%3D> (23.01.2026)
- Durmaz-Bodur, N. (2020). *Türkiye refah rejiminde kadın*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Durmaz-Bodur, N., Dudu, S., Bozkuş, S. C., & Elveren, A. Y. (2023). Gender differences in risk aversion: Evidence from private pension system in Türkiye, *Women's Studies International Forum*, 101.
- Ebbinghaus, B. (2021). Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The double-edged income effect of pension systems. *Social Policy & Administration*, 55(3), 440-455.
- Edwards, A. C. (2002). Gender effects of social security reform in Chile. *World Bank Economic Review*, 16(3), 321-343.
- Elveren, A. Y., & Hsu, S. (2007). Gender Gaps in the Individual Pension System in Türkiye, Working Paper No: 2007-06.
- Elveren, A. Y. (2008a). Social security reform in Türkiye: A critical perspective. *Review of Radical Political Economics*, 40(2), 212-232.
- Elveren, A. Y. (2008b). Assessing gender inequality in the Turkish pension system. *International Social Security Review*, 61(2), 39-58.
- Elveren, A. Y., (2015). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Bir Değerlendirmesi, içinde *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*. S. Dedeoğlu & A. Y. Elveren (Eds.). Ankara: İmge Yayınevi, 63-91.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford: Polity Press.
- EUROSTAT (2025a). Gender pension average gap by age group, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13__custom_19613949/default/table (10.01.2026)
- EUROSTAT (2025b). Gender coverage rate in pension by age group, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp14__custom_19613847/default/table (10.01.2026)
- Evandrou, M., & Glaser, K. (2004). Family, work and quality of life: changing economic and social roles through the lifecourse. *Ageing Soc*, 24, 771-791.
- Fenger, M. (2007). Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology. *Contemporary Issues and Ideas in*

Social Sciences, 3(2), 1-30.

Ferrara M. (2000). Reconstructing the Welfare State in Southern Europe. içinde *The Survival of the European Welfare State*. S. Kuhnle(Ed.). London: Routledge, 166-181.

Finch, N. (2013). Why are women more likely than men to extend paid work? The impact of work-family life history. *Eur. J. Ageing* 11, 31–39.

Flory, J. (2011). The Gender Pension Gap Developing an Indicator Measuring Fair Income Opportunities for Women and Men, Federal German Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/93948/6c86b9fac3b84af1ea9c7f3a13e9f0a/b/gender-pension-gap-englisch-data.pdf> (12.02.2026)

Frericks P., Maier R., & de Graaf W. (2006). Shifting the Pension Mix: Consequences for Dutch and Danish Women, *Social Policy & Administration*, 40 (5), 475-492.

Fultz, E. (2011). *Pension Crediting for Caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.

Gibson, R., Michayluk, D., & Venter, G. V. (2013). Financial risk tolerance: An analysis of unexplored factors. *Financial Services Review*, 22(1), 23-50.

Giménez, D. M. (2005). *Gender, pensions and social citizenship in Latin America*. United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).

GOV.UK (2025). Gender Pensions Gap in Private Pensions: 2020 to 2022, <https://www.gov.uk/government/statistics/gender-pensions-gap-in-private-pensions-2020-to-2022/gender-pensions-gap-in-private-pensions-2020-to-2022> (25.07.2025)

Grable, J. E., & Lytton, R. H. (1998). Investor risk tolerance: Testing the efficacy of demographics as differentiating and classifying factors. *Financial Counselling and Planning*, 9, 61-73.

Hammerschmid, A., & Rowold. C. (2019). Gender pension gaps in Europe are more explicitly associated with labor markets than with pension systems. *DIW Weekly Report*, 9(25), 203–211.

Hershey, D. A., Henkens, K., & Dalen, H. (2010). *What drives retirement income worries in Europe? A multilevel analysis*. *European Journal of Ageing*, 7(4), 301-311.

Hochfellner, D., & Burkert, C. (2013). Employment in retirement. Continuation of a working career or essential additional income?. *Z Gerontol Geriatr*, 46, 242-250.

Hofäcker, D., & Naumann, E. (2015). The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. *Z Gerontol Geriatr*, 48, 473-479.

Joubert, C., & Todd, P. E. (2024). Gender pension gaps in a private retirement accounts system: A dynamic model of household labor supply and savings. *Journal of Econometrics*, 243(1), doi: 10.1016/j.jeconom.2022.08.005

- König, S., and Lindquist, G. S. (2016). Sweden: steeply rising older workers' employment rates in a late-exit country, içinde *Delaying Retirement*. D. Hofäcker, M. Hess, & S. König (Eds.), London: Palgrave Macmillan, 315–335.
- König, S, Johansson B. E. A., Bolin, K. (2019). Invisible Scars or Open Wounds? The Role of Mid-career Income for the Gender Pension Gap in Sweden. *Front. Sociol.* 4, 84, doi:10.3389/fsoc.2019.00084
- Leibfried, S. (1993). Towards a European Welfare State. içinde *New Perspectives on the Welfare State in Europe*. C. Jones (Ed.). London: Routledge Press, 133–156.
- Leppik, L. & Vörk, A. (2006). Pension reform in Estonia, içinde *Pension Reform in the Baltic States*. Fultz, E. (Ed.). Budapest: International Labour Office.
- Lewis, J. (2009), Work-family balance, gender and policy, Cheltenham: Edward Elgar.
- Lindquist, G. S., & Wadensjö E. (2014). Social security and pension income in Sweden, içinde *Social security and pension reform international perspectives*, Marek Szczepański. John A. Turner (Eds.). Published by W.E. Upjohn Institute.
- Meriküll, J., & Tverdostup, M. (2023). The gap that survived the transition: The gender wage gap over three decades in Estonia. *Economic Systems*, 47(no. 3), 101127. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2023.101127>
- Meriküll, J., Kukk, M., & Rõõm, T. (2021). What explains the gender gap in wealth? Evidence from administrative data. *Review of the Economics of the Household*, 19(2), 501-547. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09522-x>
- Möhring, K. (2015). Employment histories and pension incomes in Europe: A multilevel analysis of the role of institutional factors. *European Sociological Review*, 31(6), 711-728.
- Natali, D., & Stamati, F. (2013). *Reforming Pensions in Europe: A Comparative Country Analysis*. Brussels: ETUI.
- Neels, K., Jeroen Van Bavel, & Jonas Wood. (2018). The educational gradient of retirement timing and the role of family, employment and pension contexts. *European Journal of Population*, 34(4), 495–529.
- Niessen-Ruenzi, A., & Schneider, C. (2022). The Gender Pension Gap in Germany- Reasons and Remedies, CESifo Forum, ISSN 2190-717X, ifo Institut-Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, 23(02), 20-24.
- OECD (2008) Private Pension Outlook 2008. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <http://www.oecd.org/pensions/private-pensions/42169565.pdf>. (08.12.2024)
- OECD (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
- OECD (2024) Gender Wage Gap, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage->

gap.html (02.02.2026)

OECD (2025a) Pensions at a Glance 2025: Germany. https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_8a53ef12-en/germany_c480c8fa-en.html (18.01.2026)

OECD (2025b) Employment Rate, <https://data-explorer.oecd.org> (02.02.2026)

Palmer, E. (2002). Swedish pension reform: How did it evolve, and what does it mean for the future?, içinde *Social Security Pension Reform in Europe*. M. Feldstein & H. Siebert (Eds.). University of Chicago Press, 171-210.

Pienta, A. (1999). Early childbearing patterns and women's labor force behavior in later life. *J. Women Aging*, 11, 69–84. doi: 10.1300/J074v11n01_06

Piirits, M., Soosaarb, O., & Staehr K. (2025). Gender gaps in contributions to tax-incentivised pension investment: Early experiences from post-transition Estonia. *Post-Communist Economies*. 37 (3), 203-222.

Raymo, J. M., Warren, J. R., Sweeney, M. M., Hauser, R. M., & Ho, J. H. (2010). Later-life employment preferences and outcomes: the role of mid-life work experiences. *Res. Aging*. 32, 419–466. doi: 10.1177/0164027510361462

Redmond, P., & McGuinness, S. (2019). The gender wage gap in Europe: Job preferences, gender convergence and distributional effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 81, 564–87.

Regeringskansliet (2018). The Swedish pension system and pension projections until 2070. Stockholm. https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/se_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf (28.03.2026)

Saar, E., Täht, K., & Unt, M. (2011). Late careers and labor market exit to retirement, içinde *In Towards a normal stratification order: Actual and perceived social stratification on post-socialist Estonia*. E. Saar (Ed.). Germany: Peter Lang Publisher House. 143-176.

Sağlam, N. (2024). Sosyal güvenlik hukukunda gümüş çalışanlar ve esnek emeklilik: Federal Almanya Cumhuriyeti örneği üzerine bir inceleme ve Türkiye için gözlemler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 32(4), 2381-2430.

Soosaar, K., Leetmaa, R., & Võrk, A. (2021). Pension system in Estonia: Institutional development and future challenges. içinde *OECD/European Commission, Pensions at a Glance: Europe 2021*. Paris: OECD Publishing.

SPC and DG EMPL (Social Protection Committee-European Commission/ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). (2015). The 2015 pension adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU, Luxembourg.

SPC and DG EMPL (Social Protection Committee-European Commission/ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). (2018). The 2018 pension

- adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU, V. 1, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- SPC and DG EMPL (Social Protection Committee-European Commission/ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). (2021). The 2021 pension adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- SPC and DG EMPL (Social Protection Committee-European Commission/ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). (2024). The 2024 pension adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Stafford, M., Lacey, R., Murray, E., Carr, E., Fleischmann, M., Stansfeld, S., (2018). Work–family life course patterns and work participation in later life. *Eur. J. Ageing*, 16, 83-94. doi: 10.1007/s10433-018-0470-7
- Sunden, A. E., & Surette, B. J. (1998). Gender differences in the allocation of assets in retirement savings plans. *The American Economic Review*, 88(2), 207-211.
- Sundström, M. & Stafford F.P. (1992). Female Labour Force Participation, Fertility and Public Policy in Sweden, *European Journal of Population*, 8, 199-215.
- Sung, J., & Hanna, S. D. (1996). Factors related to risk tolerance. *Financial Counselling and Planning*, 7, 11-20.
- Swedish Pension Agency (2026). National public pension and other financial support, payments Translation guide for the Swedish Pension Agency’s statistical database. <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/official-statistics-of-sweden> (10.01.2026)
- Swedish Pensions Agency (?). Theoretical Gender Gaps in Pensions, Pensions Myndigheten.
- Unt, M., Kazjulja M. & Krönström, V. (2020). Estonia, içinde *Extended working life policies*, (Ed. A. N. Leime, M. Rašticová, C. Krekula, I. Madero-Cabib, J. Ogg, D. Street) Switzerland: Springer.
- Van den Bosch, K. (2024). *The gender pension gap, past gender labour market inequalities and pension systems in the EU*. Federal Planning Bureau.
- Veremchuk, A. (2020). *Gender Gap in Pension Income: Cross-Country Analysis and Role of Gender Attitudes*. Tartu: The University of Tartu FEBA.
- Voets, I. (2023) The Gender Pension Gap: Assessing the Interaction between Pension System Reform, Care Credits, and Gendered Old-Age Poverty in Sweden and The Netherlands, <https://socio-hub.com> (05.04.2026)
- Wahrendorf, M., & Siegrist, J. (2011). Working conditions in mid-life and participation in voluntary work after labour market exit, içinde *The Individual and the Welfare State*. (A.

Börsch-Supan, M. Brandt, K. Hank, and Schröder M.(Ed.). Berlin Heidelberg: Springer, 179-188.

Watson, J., & McNaughton, M. (2007). Gender differences in risk aversion and expected retirement benefits. *Financial Analysts Journal*, 63(4), 52–62.

World Bank. (1994). *Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth*. Oxford University Press.

Yabiku, S. T. (2000). Family history and pensions: the relationships between marriage, divorce, children, and private pension coverage. *J. Aging Stud.*, 14, 293-312.

Ziegelmeyer, M. & Julius N. (2013). Backing out of private pension provision: Lessons from Germany, *Empirica*, 40(3), 505-539.