

YAŞLILIK SİGORTASI VE EMEKLİLİK YAŞI TARTIŞMASI OLD-AGE PENSION AND PENSIONABLE AGE DISCUSSION

Selahattin EROL*

ÖZET

Yaşlılık; bireyin hayatının son döneminde karşılaştığı, çalışma gücünü kaybettiği, gelir azalmasına neden olan ve özellikle sağlık harcamalarının artışı yüzünden gider çoğalmasına yol açan sosyal bir risk olarak tanımlanmaktadır. Ülkemiz, sosyal güvenlik sistemi ile bu riskin meydana getirebileceği maddi giderleri karşılamak amacıyla yaşlılık sigortası adı altında bir güvenceyi sigortalı çalışanlara tanımaktadır. Ancak, sosyal güvenlik ödemelerinin önemli bir kısmını oluşturan yaşlılık aylığının, hangi yaştan itibaren ödenmesi gerektiği tartışma konusu olmuş ve yaş sınırlarında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin temelinde mali sıkıntıya giren sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak bulunmaktadır. Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de yaş sınırları yükseltilmiş, yaşlılık aylığı hesaplama yöntemleri ve aylık bağlama oranlarını düşürülmüş ayrıca prim oranları yükseltilerek sosyal güvenlik sistemindeki sıkıntular çözülmeye çalışılmıştır. Çalışma ile yaşlılık sigortası ve emeklilik yaşı incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlılık Sigortası, Emeklilik, Emeklilik Yaşı

ABSTRACT

Old-age is defined as a social risk which an individual faces during the last phase of his/her life, losing power to work, and which causes decrease in income and increase in expenditure especially due to expenses on health. Our country provides an insurance named old-age pension for workers with social security in order to compensate for the expenditures which may be caused by this risk. However, there have been discussions on from what age on pensions, which constitute a significant part of the social insurance payments, will be paid, and there have been some important amendments made in the age limits. On the basis of these amendments is the aim to provide continuation of the social insurance system which has been in financial difficulties. As is the case with many countries, age limits have been increased, the methods of pension calculation and the rate of granting pensions have been decreased in our country; in addition, there have been efforts to eliminate the problems in the social insurance by increasing the premium rates. Working and old-age insurance will be investigated along with the pensionable age.

Key Words: Old-Age Pension, Pension, Pensionable Age

* Öğr. Gör. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, selahattinerol@kilis.edu.tr

1. GİRİŞ

1.1. Genel Bilgiler

İnsan, yaşamını ekonomik açıdan sürdürebilmesi için çalışmak zorundadır. Hayatının uzun bir süreci çalışmakla geçen insanlar bu şekilde; sosyal yaşamın bir gereğini yerine getirmekte, edinmiş oldukları eğitimi kullanarak topluma hizmet etmekte ve bunun karşılığında ücret elde ederek ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Kazançları ile sadece kendilerinin değil ailelerinin de sağlık ve ekonomik giderlerini karşılayabilmektedirler.

Çalışma yaşamında belli başlı haklara sahip olan çalışanların emeklilik dönemlerinde yaşlanmaları, sakatlanmaları dahası, sağlık sorunlarını yaşları itibariye daha çok hissetmelerinden dolayı devlet tarafından korunmaları gerekmektedir. Ülkemizde, devletin sosyal devlet niteliğinden dolayı yaşlılık sigortası sistemi kurularak çalışma dönemlerinde çalışanlardan bu hizmetler için belli bir katkı payı alınmakta, yaşlılık döneminde kendilerine emeklilik maaşı ödenmekte ve sağlık giderleri karşılanmaktadır.

Sosyal güvenlik uygulamalarında yer alan yaşlılık sigortası ve yaşlılık aylığı uygulamasında tartışılan konuların başında bu sigorta kolundan faydalanma yaşının ne olması gerektiğidir. Ülkemiz ve Avrupa ülkelerinde emeklilik yaşı konusunda tartışmalar yaşanmakta olup özellikle sosyal güvenlik sisteminin mali olarak sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla emeklilik yaşının yükseltilmesi eğilimi bulunmaktadır. Bu eğilim, yaşama süresinin artışı ile alakalı olduğu ifade edilmektedir.

Ülkemizde, yaşlılık sigortasını düzenleyen beş ayrı kanun bulunmaktadır. Bunlar; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK),¹ 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (BAĞ-KUR),² 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu (ESK),³ 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu,⁴ 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu⁵ ve son olarak 2008

¹ 506 sayı ve 17.07.1964 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu 11776 ve 11779 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

² 1479 sayı ve 02.09.1971 tarihli Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu 13956 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

³ 5434 sayı ve 17.06.1949 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu 7235 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴ 2925 sayı ve 17.10.1983 tarihli Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu 18197 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁵ 2926 sayı ve 17.10.1983 tarihli Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu 18197 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunudur.⁶

1.2. Çalışmanın Amacı

Anayasamızın başlangıç kısmında belirtildiği üzere, her Türk vatandaşı Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşit ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahiptir. Cumhuriyetin temel niteliklerinin ifade edildiği ikinci maddesinde, devletimizin sosyal bir hukuk devleti olduğundan bahisle devletin sosyal yönü ifade edilmektedir.

Anayasamızın 60. maddesinde ise; herkesin, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı belirtilmektedir. Anayasamızın 61. maddesi sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gereken kişileri sayarak devletin sosyal güvenliğe verdiği önemi hukuk normları ile açıklamaktadır. Devlet sosyal görevi gereği Anayasamızın ifadesiyle yaşlıları korur ve yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.

Yaşlılık sigortası beş ayrı kanun ile düzenlenmiş ve üç ayrı kurum ile de bu konu ile ilgili teşkilat ve tesisler düzenlenmiş olmakla birlikte 5510 sayılı Kanun yaşlılık sigortası konusunda birlikteliği sağlamıştır. Adı geçen Kanun ile yaşlılık sigortası tek kanunda düzenlenmiş ve bu sigorta kolunun iş ve işlemlerini yürütmekle görevli bulunan kurum olarak Sosyal Güvenlik Kurumu görevlendirilmiştir.

Çalışanların, uzun süre verdikleri hizmet karşılığında yaşlılıklarında devletin kendilerine yardım etmesini bu anayasal hak çerçevesinde isteme hakkı bulunmaktadır. Çalışmanın temelini devletin sosyal güvenliği sağlama görevi, çalışanların yaşlılık sigortasından faydalanma hakkı ve emeklilik yaşı konusundaki tartışmalar oluşturmaktadır. Bu çalışmada çalışanların eski diye ifade edebileceğimiz Kanunlar ile yeni diye tarif edilebilecek olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki yaşlılık sigortası imkânlarının karşılaştırılması ve son yıllarda emeklilik yaşı konusundaki tartışmaların incelenmesi amaç edinilmiştir.

⁶ 5510 sayılı ve 31.05.2006 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 26200 sayılı Resmî Gazete'de 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmek şartıyla yayımlanarak kabul edilmiştir.

2. TEMEL KAVRAMLAR

Konumuz ile alakalı olarak tanımlanmasında ve değerlendirilmesinde faydası olabilecek kavramlar; sosyal güvenlik, yaşlılık ve emeklilik kavramı olmak üzere üç tanedir.

2.1. Sosyal Güvenlik

Her canlı gibi insan doğar, gelişir, birçok sorunla karşılaşır ve yaşlanır. Sonunda da ölüm ile karşılaşır ve gerisinde çoğunlukla sosyal açıdan desteğe ihtiyaç duyabilecek yakınlarını bırakır. Bu açıdan bakıldığında insanlar yaşam süresince birçok riskle karşı karşıya gelmektedirler. Genel olarak bu riskler; işsizlik, malullük, hastalık, annelik, evlenme, meslek hastalığı, iş kazası ve yaşlılık olarak sayılabilir.

Emeklilik, sosyal güvenlik ilkesinin bir gereğidir.⁷ Anayasamızın 2. maddesinde düzenlenen “sosyal hukuk devleti” sosyal güvenlik ilkesinin en önemli dayanağını oluşturur. Anayasa Mahkemesi “sosyal hukuk devleti” kavramını şöyle tanımlamıştır: “Sosyal hukuk devleti güçsüzleri, güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir... Hukuk devletinin amaç edindiği kişinin korunması, toplumda sosyal güvenliğin ve adaletin sağlanması yoluyla gerçekleşebilir. Böylece sosyal güvenlik, sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan biridir... Sosyal güvenlik kavramının içerdiği temel esas ve ilkeleri uyarınca toplumda yoksul ve muhtaç insanlara devletçe yardım edilerek onlara insan onuruna yaraşır asgari düzeyin sağlanması, böylece sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkelerinin gerçekleşmesine elverişli ortamın yaratılması” gerekir. Anayasamızın 60. maddesine göre, “herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir, devlet bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”⁸

Sosyal güvenlik⁹ hakkı her Türk vatandaşının, kaynağını Anayasadan aldığı bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. “sosyal devlet” olma ilkesinin başında, ülkenin bir sosyal güvenlik sistemine sahip olması ve vatandaşlarını işsizlik, yaşlılık, hastalık, sakatlık gibi olumsuzluklara karşı koruma altına alması şartı gelmektedir. Bu, ülke vatandaşlarının geleceğe daha güvenle bakmasını sağlayacak, toplumsal adaleti ve barışı da tesis edecek önemli bir sistemdir. Türk

⁷ Tuncay, A. Can. (1994). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Beta Yayınları, İstanbul, s.65.

⁸ Anayasa Mahkemesinin 26.10.1988 tarih, 1988/19 esas ve 1988/33 sayılı kararı, www.anayasa.gov.tr/kararlar, (10.11.2007).

⁹ Arıcı, Kadir. (2007). *Sosyal Güvenlik Kurumunun Yeni Yapısı ve İşleyişi*. Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri Semineri, 29-30 Kasım, Ankara, (Sosyal Güvenlik Kavram ve Uygulamalarıyla İlgili Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz.).

sosyal güvenlik sisteminin hukuki çerçevesi de sosyal devlet ilkesinden yola çıkılarak, anayasa ve kanunlarla çizilmiştir.¹⁰

Sosyal güvenlik, bireylerin istek ve iradeleri dışında oluşan fiziksel ve sosyal risklerin, kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin üzerlerindeki gelir azaltıcı ve harcamaları arttırıcı etkilerini azaltmak ve kişilere sağlıklı ve asgari bir hayat standardı garanti edebilmek olarak tanımlanabilir.¹¹ Bu tarifte yer alan etkileri meydana getiren bir dönem olarak yaşlılık dönemi sayılabilir.

Çağdaş anlamda toplumsal gelişim süreciyle birlikte kendisini gösteren bir kavram olarak sosyal güvenlik, sosyal alana ilişkin her türlü ögeyi içine alan geniş bir kavram özelliğindedir. Kurumsal açıdan bakıldığında, sosyal güvenlik, gelir düzeyleri ne olursa olsun, kişilere belirli toplumsal riskler karşısında ekonomik bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da benimsendiği gibi, sosyal güvenliğin temel dalları; hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, aile yardımları ve işsizliktir.¹²

Görülmektedir ki sosyal güvenlik, sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan biridir.¹³ Sosyal güvenlik ile devlet, toplumda yoksul ve muhtaç insanlara yardım ederek onlara insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlar, böylece sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkelerinin gerçekleşmesine elverişli ortamı hazırlar.

2.2. Yaşlılık

Yaşlılık, insandaki; büyümenin devamı ve gelişim sürecinin son halkasıdır.¹⁴ Yaşlılık, insan hayatının belli bir safhasından sonra bireyin günlük yaşamını, hayatının gençlik ve yetişkinlik safhalarında olduğu gibi, sürdüremediği dönemdir. Bu durumun ne zamandan itibaren ortaya çıkacağı, çeşitli faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermesine rağmen, ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Yaşlılık, zamanın geçişine bağlı olarak, hastalık söz konusu olmaksızın ortaya çıkan, anatomik yapı ve fizyolojik işlev değişiklikleri olarak da

¹⁰ Türkiye Kamu-Sen. (2006). *Yeni Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri ve Kamu-Sen'in Bakışı*. Türkiye Kamu-Sen Araştırma ve Geliştirme Merkezi Yayınları, Yayın No: 20, Ankara, s.18.

¹¹ Sosyal Güvenlik Kurumu. (2007). *Sosyal Güvenlik Reformu: Uygulama Öncesi Yeni Yaklaşım*. Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları, Ankara, s.7.

¹² Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. (1991). *Kamu Yönetimi Araştırması*. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, s.66.

¹³ Altan, Ömer Zühtü. (2003). *Sosyal Politika*. Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No:1477, Eskişehir, ss.272- 273.

¹⁴ Şakar, Müjdat. (1987). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*. Doktora Tezi, Eskişehir, s.17.

tanımlanmaktadır.¹⁵ Tıbbi açıdan, genel olarak yaşlanma; kaza, hastalık ve diğer çevresel baskıların kaçınılmaz bir biçimde artmasına neden olan fizyolojik yetersizlikler, bunlara bağlı olarak da organizmanın çevreye uyumunda gitgide artan bir yetersizlikle ortaya çıkar.¹⁶

Kişinin yaşlı sayılıp sayılmayacağı, kişinin veya işverenin ya da toplumun bakış açısına ve uygulanan ölçütlere göre farklılıklar göstermektedir. Bu durumda yaş kavramı çoğunlukla üç açıdan ele alınmakta ve üç tür yaşlılıktan söz edilmektedir: Kronolojik yaş (takvim yaşı), biyolojik yaş (vücut yaşı) ve istihdam yaşı.

Kronolojik yaşlanma, bir insanın yaşını, yaşadığı yılların sayısı ile ölçmektir. Aynı kronolojik yaşta olmalarına rağmen, yaşama isteği ve çalışma gücünü koruyabilen bir kişi ile hem görüntü olarak büyük bir çöküntü içinde olan, hem de çalışma isteği ve gücünü kaybetmiş kişilere de rastlanmaktadır.¹⁷

Biyolojik yaş, vücudun yıpranma derecesine göre gösterdiği yaş olarak kabul edilir. Bu yaşın hesaplanması bireyden bireye, bireyin cinsiyetine, yaşadığı dönem ve yere göre değişebildiği için, kronolojik yaş hesaplanması kadar kolay olmamaktadır. Biyolojik yaş, ancak tıbbi verilere göre hesaplanabilir. Biyolojik yaş cinsiyete göre farklılıklar göstermektedir. Genel olarak, kadınların hem iş hem de evde çalışmaları nedeniyle erkeklerden daha çok yıprandıkları bu nedenle de erkeklerden daha önce çalışma isteklerini ve güçlerini kaybettikleri kabul edilmektedir.¹⁸

İstihdam yaşı, kişinin işgücü piyasasının, iş vermek için aradığı yaş olarak kabul edilmektedir.¹⁹ İstihdam yaşı uygulamasında, kişinin biyolojik olarak yıpranıp yıpranmaması ya da kronolojik olarak belli bir yaşa gelmiş olması önemli değildir. Önemli olan, o yaşa kadar kazandığı bilgi ve becerilerine veya fiziksel özelliklerine emek piyasasında talep olup olmadığıdır. Genel olarak istihdam yaşı, 15–64 yaşları arasındaki yaş olarak kabul edilmektedir.²⁰

Sosyal güvenlik sistemleri, yaşlılık aylığı bağlanmasında bireylerin biyolojik yaşlarını tespit ederek maaş bağlamanın hem çok masraflı, hem de tam olarak yaşlılık tespitinin yapılması mümkün olmayacağından, o ülkenin ortalama yaşam

¹⁵ Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). *VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005)*. Ankara, s.16.

¹⁶ Onur, Bekir. (1995). *Gelişim Psikolojisi-Yetişkinlik-Yaşlılık-Ölüm*. Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, ss.1-10.

¹⁷ Şakar, Müjdat. (1987). a.g.t., s.20.

¹⁸ Şakar, Müjdat. (1987). a.g.t., s.20.

¹⁹ Güzel Ali; Okur Ali Rıza. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.348.

²⁰ Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). a.g.e., s.22.

süresine göre belli bir yaşa gelenleri yaşlı olarak kabul etmektedir. Bu yaş “farazi yaşlılık”²¹ olarak adlandırılmaktadır.

Yaşlılık konusunda somut bir sınır Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesinin 23. maddesi ile belirlenmiştir. Bu maddeye göre; yaşlılık yardımı yapılacak hal, “mevzuatla tayin olunan bir yaşın üstündeki yaşlılık hali” olarak kabul edilmiş ancak bunun “65 yaşından yukarı olmaması” gerektiğine de işaret edilmiştir. Bununla birlikte, ülkedeki yaşlı kimselerin çalışma güçleri göz önünde bulundurulmak suretiyle, yetkili mercilerin daha yüksek bir yaş sınırı da tespit etmesine imkân tanınmıştır.²²

2.3. Emeklilik

Emeklilik, yasalara göre belirli bir süre çalıştıktan sonra bireyin iş ile ilgisinin kesilerek kendisine aylık bağlandığı zaman olarak tanımlanabilir. Diğer yandan emeklilik insan yaşamında orta yaştan yaşlılığa geçişi belirleyen, toplumsal açıdan önemli bir dönüm noktasıdır. Bu açıdan yaklaşıldığında emeklilik ile birlikte çalışanlar devletin sosyal güvenliği altında daha önceki emeklerinin de bir karşılığı olarak korunmaktadırlar.

Emeklilik kavramı sosyal güvenlik hukukunda “yaşlılık” kavramı ile çoğu zaman eşanlamlı olarak kullanılan bir kavram olarak da görülmektedir. Yaşlılık doğal bir durum, emeklilik ise bu durumun bir sonucudur. Ancak emeklilik terimi genellikle primli sosyal güvenlik rejimlerine tabi olarak çalışanlar bakımından kullanılmakta olup, primsiz rejimden yararlananlar için kullanılmamaktadır.²³

Emeklilik yaşının tespitinde objektif ölçüler yoktur. Emeklilik yaşı konusunda tüm ülkeleri kapsayan uluslararası bir standarttan da söz etmek olası değildir. Kişinin hangi yaştan sonra çalıştığı işte yararlı olup olmayacağı konusunda, kuşkusuz kişinin kendi vereceği kararlar, idarecileri ve toplum tarafından verilecek kararlar arasında farklılıklar olacaktır. Bununla birlikte, sosyal güvenlik uygulamalarında, bir emeklilik yaşının tespit edilmesi zorunluluğu vardır. Bir emeklilik yaşı tespit etmek kolaydır ama doğru yaşı seçmek zordur.²⁴

Kişinin, hangi yaştan sonra çalışmasının doğru olup olmayacağını tespiti, çeşitli faktörlere bağlıdır. Örneğin; kişinin kadın ya da erkek oluşuna, çalıştığı işin zorluğuna ve yıpratıcılığına, beslenme koşullarına, yaşadığı ülkeye göre değişebilmektedir.

²¹ Şakar, Müjdat. (1987). a.g.t., s.4.

²² Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). a.g.e., s.17.

²³ Şakar, Müjdat. (1987). a.g.t., s.21.

²⁴ Şakar, Müjdat. (1987). a.g.t., s.23.

Emeklilik yaşı, uygulamada, ölçütler incelenerek değil, genel bir biçimde tespit edilmektedir. Bununla birlikte, bazı ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlara, yaş haddinden daha düşük yaşlarda emekli olma hakkı verilebilmektedir. Genel olarak bakıldığında gelişmekte olan ülkelerde, çalışanların çoğu ve bunların temsilcileri olan sendika ve örgütler, emekli olduklarında daha çok boş zamana ve dinlenme imkânına kavuşacaklarını düşündükleri için erken emekliliği savunurlar. Politikacılar da, geniş oy potansiyelinin isteklerini destekler ve aynı fikri savunur ve erken emekliliğin gerekli olduğunu savunurlar. Buna “politik emeklilik yaşı” denmektedir.²⁵ Ülkemizde de uzun süreden beri sosyal güvenlik sisteminde yaşanmakta olan finansman sıkıntısının temelinde, oy amacıyla izlenen yanlış politik müdahalelerin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.²⁶

Ülkemizde uzun süre uygulanan düşük yaş haddi uygulamasının, istihdam politikaları ile pek ilgisinin olmadığı açıktır. Çünkü erken emekli olan bireyler, ya çalıştıkları yerde ya da başka bir iş bulduklarında çalışmaya devam etmişlerdir. Bu da işsizlerin iş bulmalarını zorlaştırdığı gibi, sosyal sigorta kurumlarının mali dengesini, pasif sigortalılar lehine önemli ölçüde bozmuştur.

Emeklilik yaşı belirlenirken, çalışma şartları ve ortalama hayatta kalma süresi gibi faktörlerin de göz önünde tutulması gerekmektedir. Ortalama hayatta kalma süresi düşük olan bir ülkede, emeklilik yaşının yüksek tespit edilmesi, çalışanların belki de hiç yararlanamayacakları ya da çok az yararlanabilecekleri emekli aylığı için, çok uzun süreler prim ödemeleri gibi hiç de adil olmayan, bir sonucun doğmasına neden olacaktır.

Emeklilik yaşının tespitiyle ilgili uluslararası bir çalışmayı, Uluslararası Çalışma Örgütü yapmıştır. Örgüt, emeklilik yardımlarının “önceden belirlenmiş ve insanların etkin çalışma güçlerini kaybettikleri, devamlı işsiz durumuna geldikleri bir yaşa ulaştıklarında” ödenmeye başlamasını tavsiye etmiş ve bu yaşın 65’ten yukarı olmasını önermiştir.

3. YAŞLILIK SİGORTASINDAN YARARLANMA ŞARTLARI

3.1. Genel Olarak

Yaşlılık sigortasını düzenleyen kanunlar incelendiğinde yaşlılık sigortasının iki tane imkân sunduğu görülecektir. Ancak bunlardan biri verilirken diğeri verilmemektedir. Bunlardan birincisi; yaşlılık aylığı bağlanması; diğeri ise toptan ödeme yapılmasıdır. Yaşlılık aylığı; yaşlanmış ve emekli olmuş kişiler arasında hatta bazı kanun hükümlerinde emekli aylığı veya emekli maaşı olarak ifade edilmektedir.

²⁵ Alper, Yusuf. (1997). *Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti*. Çimento İşverenleri Dergisi, Cilt:12, Sayı:1, s.36.

²⁶ Altan, Ömer Zühtü. (2007). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No:1694, Eskişehir, s.256.

Emeklilik aylığına hak kazanılabilmesi genellikle iki koşulun birlikte bulunmasını gerekli kılar. Bunlar, belirli bir yaşa ulaşma ile belirli bir süre prim ödeme veya belirli bir süre istihdamda kalma koşullarının yerine getirilmiş olmasıdır. Söz konusu yardımlara hak kazanılabilmesi için çalışanın aynı zamanda işgücünden tamamen veya kısmen ayrılması da zorunludur.

Yaşlılık aylığına hak kazanılabilmesi için öngörülen yaş genellikle, 60 ile 65 yaşlar arasında olmakla birlikte, bazı hallerde çalışanlara erken yaşlanma veya işgücü piyasasından erken ayrılma gibi nedenlerle kolaylaştırılmış emeklilik seçenekleri olarak adlandırabileceğimiz seçenekler sunulmuştur.

Bu genel açıklamalar bağlamında yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları olarak açıklamakta yarar bulunan iki şart vardır. Bunlar; yaşlılık sigortasından faydalanmak için gereken yaşı doldurmak ve belli bir süre prim ödemiş olmaktır.

3.1.1 Emeklilik Yaşını Doldurma

Yaşlılık sigortası sosyal güvenlik sistemleri içinde en çok kişiyi ilgilendiren sigorta koludur. Yaşlılık riskinin kural olarak herkes için bir gün gerçekleşmesi nedeniyle kapsama girenlerden yaşlanarak yardım alanların çokluğu bu sigorta kolunun uygulama esaslarının ve temel ilkelerinin belirlenmesinde çeşitli sıkıntılara neden olmaktadır. Bu bağlamda, nüfusun yaşlanması, sayısı giderek artan yaşlıları korumaya alırken yaşlılık sigortalarını yürüten kurumların giderlerinin artması, buna karşılık yeterli istihdam artışı sağlanamaması nedeniyle gelir azalması, bugün dünyada sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştıkları en temel sorunların basında gelmektedir.

Hemen belirtelim ki bugün tıp alanındaki gelişmelerle ortalama yaşam beklentisinin artması kişilerin sakatlanmadan uzun süre çalışmalarına olanak sağlamaktadır. Öte yandan, kişilerin uzun süre çalışabilmelerini sağlamak amacıyla işyerinde fiziksel güç gereksinimini en aza indirecek yöntemlere başvurulabilmektedir. Bunun sonucu olarak da emeklilik yaşının yükseltilmesi eğilimi ortaya çıkmaktadır. Emeklilik yaşının yükseltilmesi de aslında işsizliği artırıcı bir etki doğurmaktadır. Çünkü çalışma yeteneğine sahip olan ve emeklilik yaşının yüksekliği nedeniyle çalışma yaşamından ayrılmayan yaşlıların gençlerin yerine istihdam edilmeleri, gençlerin iş bulma olanaklarını azaltarak bunların işsiz kalmalarına neden olmaktadır.

Görüldüğü gibi emeklilik yaşının belirlenmesi konusu istihdamın korunması ve sosyal güvenliğin finansmanı bakımından birbirine zıt farklı bakış açıları yaratmakta, buna bağlı olarak söz konusu yaklaşımların olumsuz etkilerinin azaltılması yönünde yeni çözüm önerileri de ortaya atılmaktadır.

Zorunlu emeklilik yaşının düşürülmesi farklı bir açıdan da istihdam politikasının gereği olarak düşünülebilir. Şöyle ki, yaşlıların işgücü verimlilikleri

fiziki ve ruhsal nedenlerle gençlere oranla düşebilmekte, ayrıca bunların işgücü maliyetleri de kıdem ve ücretlerindeki artışlar dolayısıyla gençlere göre daha yüksek olmaktadır.²⁷ Bu ve benzeri nedenler işverenlerin emeklilik yaşının düşürülmesi konusundaki taleplerini artırdığı gibi, erken emeklilik programlarının da daha çok gündemde kalması sonucunu doğurmaktadır. Sonuç olarak konuya sosyal güvenlik açısından yaklaşıldığında, yaşlılara yapılan harcamaların azaltılması ve denge sağlanması amacıyla emeklilik yaşının yükseltilmesine yönelik çözümler öne çıkarken, işverenler açısından emeklilik yaşının düşürülerek işgücü maliyetlerinin azaltılması ve daha az maliyetli genç işgücü istihdam edilmesi yönünde görüşler öncelik kazanmaktadır.

Bu konuda son olarak şu gerçeğin altı çizilmelidir. Günümüzde, doğum oranlarındaki düşüşe, yaşam kalitesinin gün geçtikçe artmasına, sağlık yardımlarının kalitesinin yükselmesine bağlı olarak ortalama yaşam beklentisi de giderek artmaktadır. Nüfusun yaşlanmasının beraberinde getirdiği en önemli tehlike, iş gücüne katılma oranlarının düşmesidir. Avrupa ülkelerinin çoğunda yaşanan bu sorun, aktif sigortalı sayılarını da düşürdüğünden, bunu önleyebilmek için yaşlılık aylığının düşürülmesi veya prim oranlarının yüksek tutulması gibi yollara başvurulabilmektedir.²⁸

3.1.1.1. Emeklilik Yaşının Tespiti

Emeklilik yaşının belirlenmesi ve bunun ölçütlerinin ortaya konması yaşlılık sigortası programlarının başarısında çok önemli bir yer tutmaktadır.

Kişilerin emekli olabilecekleri yaşın esas olarak kişilerin biyolojik durumuna ve aktivitesine göre belirlenmesi gerekir. Ancak bunun her bir bireyde değişik olması ve herkes için ayrı belirlenmesinin güçlüğü, yaşlılık sigortalarının yürütülebilmesi için kronolojik yaş, bir başka deyişle takvim yaşının bu konuda ölçüt alınmasını zorunlu kılmıştır.²⁹ Herkes için geçerli olan kronolojik emeklilik yaşı, kurumların aktüeryal hesaplarının yapılmasında basitlik ve kolaylık sağlayıcı bir özelliğe sahiptir. Bu yaşın belirli bazı gruplar örneğin kadınlar ya da belirli iş kollarındakiler için farklı belirlenmesi söz konusu olabilir. Kronolojik emeklilik yaşının gerçek yaşlanma yaşından düşük veya yüksek belirlenmemesi de gerekir. Kronolojik emeklilik yaşının tespitinde dikkate alınacak en somut ölçüt ortalama yaşam beklentisidir. Ortalama yaşam beklentisi belirlendiğinde, olası yaşam süresinin dolmasından önce ne kadar süre ile yaşlılık aylığının alınabileceği göz

²⁷ Arıcı, Kadir. (2005). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler*. A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Hukuk Kitapları Serisi, No: 49, İstanbul, ss.933-951.

²⁸ TÜSİAD. (2004). *Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler*. İstanbul, s.86.

²⁹ Tunçomağ, Kenan. (1990). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. İstanbul, s.391.

önünde bulundurulurken emeklilik yaşı kolaylıkla tespit edilebilir.³⁰ Ancak uygulamada emeklilik yaşının belirlenmesinde temel ölçüt ortalama yaşam beklentisi olmaktan çıkmış, hükümetlerin müdahaleleriyle, politik, iktisadi ve aktüeryal emeklilik yaşı kavramları gündeme gelmiştir.³¹

Çalışma yaşamındaki yeni gelişmeler de emekli olmanın değil, çalışmanın esas alınarak kişinin çalışma yaşamında kalmasına ilişkin önlemlerin alınması gerektiği yönündedir. Yaşlı işgücünün tecrübesi dikkate alındığında bunların yerine genç iş gücünün ikamesinin zor hatta mümkün olmadığı da ileri sürülmekte ve bu nedenle yaşlı iş gücünün gözden çıkarılmaması gerektiği belirtilmektedir. Bu bağlamda, kişinin fonksiyonel emeklilik yaşının belirlenmesi gereği üzerinde durulmaktadır. Fonksiyonel emeklilik yaşı, kişinin kendi arzusuyla gücü yettiği sürece çalışmasına, ancak çalışma yaşamından ayrılması gerektiğinde yine kendi isteği ile bunu gerçekleştirmesine olanak veren yaş olarak tanımlanmaktadır.³² Fonksiyonel yaş belirlenirken, kişinin fizyolojik özellikleri kadar çalışma hayatında ne kadar kalmak isteyip istemediği de önem taşır. Ancak, biyolojik emeklilik yaşında olduğu gibi fonksiyonel emeklilik yaşının da belirlenmesi kolay değildir. Bu nedenle olması gereken hukuk bakımından kronolojik emeklilik yaşının halen birçok hukuk düzeninde olduğu gibi esnekleştirilmesi yoluna gidilebilir.³³

Özetle, yaş konusunda önemli olan nokta yaşlılık tehlikesine maruz kalma ile emekli aylığına hak kazanma halinin aynı zamanda gerçekleşmesinin aranmasıdır. Unutulmamalıdır ki belirli bir yaşa ulaşma yaşlılık tehlikesi ile karşılaşıldığını gösteren objektif bir ölçüttür.³⁴

Avrupa ülkelerinde emeklilikte ortalama aylık alma süresi 10–12 yıldır. Türkiye’de ise, 4447 sayılı yasa ile yaş koşulunda değişiklik yapılmadan önce bu süre ortalama 18 yıl olarak saptanmıştır.³⁵ Hatta yaş koşulunun kaldırılmasından sonra kadınlara 38, erkeklere de 43 yaşında yaşlılık aylığına hak kazanma şansı tanındığı dikkate alındığında, yaşlılık aylığı alma süresinin, sadece 20 yıl prim ödeyen sigortalı için 27 yıl gibi bir süreye ulaşabileceği gerçeği ile karşılaşılmaktadır.³⁶ Ülkemizde emeklilik yaşının hesaplanmasının uzun süre siyasi bir konu olarak görülmesi bu sonuçların dogmasına neden olmuştur. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin mali yapısına da zarar vermektedir.

³⁰ Alper, Yusuf. (1997). a.g.m., s.9.

³¹ Alper, Yusuf. (1997). a.g.m., ss.10-11.

³² Sözer, Ali Nazım. (1994). *Sosyal Sigorta Kurumlarında Yeniden Yapılanma Üzerine*. Çimento İşverenleri Dergisi, ss.6-14.

³³ Alper, Yusuf. (1997). a.g.m., s.12.

³⁴ Dilik, Sait. (1989). *Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye’de Durum*. Kamu-İş Dergisi, s.16.

³⁵ Sözer, Ali Nazım. (1994). a.g.m., ss.99-100.

³⁶ İSMMMO. (2003). *Sosyal Güvenlik Sisteminde Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Yeniden Yapılanma Raporu*. İstanbul, s.51.

3.1.1.2. Ülkemizdeki Emeklilik Yaşı Uygulamaları

Ülkemizde, emeklilik yaşının belirlenmesinde bugüne kadarki iktidarların siyasi yaklaşımları etkili olmuştur. Aşağıdaki tabloda da görüleceği gibi, 1969 yılından itibaren emeklilik yaşı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanılmasına olanak tanıyan düzenlemelere gidilmiştir. Son olarak 20.2.1992 tarih ve 3774 sayılı Kanun ile 1999 yılına kadar yaşa bağlı olmayan emeklilik seçeneğini içeren bir sisteminin kabul edildiği görülmektedir. Bu sistemde de sigortalılara yalnızca belirli süre sigortalı olma ve prim ödemeyi yeterli sayan bir seçeneğin sunulması haklı olarak eleştirilmiştir.³⁷

Tablo 1: SSK Emeklilerinin Yaşını Düzenleyen Kanunlar³⁸

Kanun No	Yürürlük Tarihi	Emeklilik Yaşı	Asgari Sigortalılık Süresi	Asgari Prim Ödeme Gün Sayısı
5417	01.04.1950	Kadın	60	25
		Erkek	60	25
6391	01.04.1954	Kadın	60	25
		Erkek	60	25
6900	01.06.1957	Kadın	60	25
		Erkek	60	25
506	01.03.1965	Kadın	55	25
		Erkek	60	25
1186	01.03.1969	Kadın	---	25
		Erkek	---	25
1992	26.05.1976	Kadın	---	20
		Erkek	---	25
3246	10.01.1986	Kadın	55	---
		Erkek	60	---
3774	20.02.1992	Kadın	---	20
		Erkek	---	25
4447	08.09.1999	Kadın	58	---
		Erkek	60	---

25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla emeklilik yaşıyla ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır. Reform olarak da adlandırılan bu kanun düzenlemesi ile yaşa bağlı olmayan emeklilik olanağına son verilmiş, emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 yaş olarak öngörülmüştür.

4447 sayılı yasada, yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının kademelendirildiği bir geçiş süreci öngörülmüştür. 4447 sayılı yasanın diğer bazı hükümleri ile birlikte söz konusu geçiş dönemini düzenleyen hükümlerinin, adil,

³⁷ Eleştiriler için bkz. Tuncay Can; Ekmekçi Ömer. (2005). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Basım: 11, İstanbul, s.22 vd.; Güzel Ali; Okur Ali Rıza. (2004). a.g.e., ss.350-351.

³⁸ Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). a.g.e., s.78.

makul ve ölçülü bir geçiş dönemi öngörmediği ileri sürülerek iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurulmuş, Anayasa Mahkemesi söz konusu yasanın kademeli geçişi öngören düzenlemesinin bir bölümünü Anayasanın eşitlik ve sosyal güvenlik ilkelerine aykırı bularak iptal etmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe girişini 6 ay erteleyerek bu süre içinde yeni düzenlemeler yapılabilmesine olanak tanımış, bu sürenin sonunda ortaya çıkan yasa boşluğu 23.5.2002 tarih ve 4759 sayılı yasa ile doldurulmuştur.

4447 sayılı yasanın geçiş hükümlerini düzenleyen maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptalinden sonra geçiş dönemini düzenlemek üzere yürürlüğe giren 23.5.2002 tarih ve 4759 sayılı kanun, sigortalılık süresine göre iki farklı süreç öngörmüştür. İlkinde, 20–25 hizmet yılı için geçiş süreci kadınlar bakımından 17 erkekler için ise 15 basamakta düzenlenirken, 15 hizmet yılı için emeklilikte az sayıda geniş basamaklı bir geçiş süreci öngörülmüştür.³⁹ 15 yıldır çalışanlar bakımından eski düzenlemenin devamını öngören bu seçeneği Anayasa Mahkemesi de herhangi bir hak kaybına neden olmadığı gerekçesiyle Anayasaya aykırı bulmamıştır. 20–25 hizmet yılı için çok basamaklı bir geçiş süreci öngörülürken, 15 hizmet yılı için göreceli olarak daha az basamaklı bir seçeneğin sunulması biraz daha kolaylaştırılmış bir emeklilik seçeneği yaratılması düşüncesiyle açıklanabilir.

Daha önce de belirttiğimiz gibi ortalama yaşam beklentisinin yükselmesi emekliliğe ayrılacak sürenin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Ülkemizde ortalama yaşam beklentisinin 1990’lı yıllardan bu yana erkeklerde 62,8’den 68’e, kadınlarda 67,8’den 73,2’ye çıktığı düşünüldüğünde, nüfusun yaşlanmakta olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Kanımca, nüfusun yaşlanmasına paralel olarak genç nüfusun azalacağı sonucu yaşlılık sigortasından faydalanma yaşının yükseltilmesine zemin hazırlamıştır.

3.1.2 Belirli Süre Prim Ödeme

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için, sigortalı ya da iştirakçilerin belirli bir süre sigortalı olmalarının yanında belirli bir süre prim ödemiş bulunmaları da aranabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 102 sayılı sözleşmesinde yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli süre, “30 senelik bir prim ödeme veya çalışma süresi veya 20 senelik ikamet süresi şeklinde tespit edilebilecek bir staj süresi” olarak tanımlanmıştır.

Türkiye’de 506 sayılı yasada malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kolunun uygulanması bakımından sigortalılık süresi, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başlama tarihinden anılan sigorta kolundan aylık tahsis talebinde bulunulan tarihe kadar geçen süre olarak belirlenmiştir. Sosyal Sigortalar Kanununa göre, 18 yaşından önce bu kanuna göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına tabi olarak çalışılan süreler sigortalılık süresinden sayılmaz. Buna karşılık, prim ödeme gün

³⁹ Sözer, Ali Nazım. (1994). a.g.m., s.102.

sayılarının yükseltilmesini ve sigortalılık süresinin tamamının prim ödenerek geçirilmesini eleştiren bir görüşe göre, istihdam sorununa çözüm bulunamadığı ve iş güvencesinin sağlanamadığı bir ortamda sigortalıların bu sürenin tamamında sürekli prim ödemeleri beklenemez. Dolayısıyla anılan durum, emeklilik koşullarının yerine getirilmesini zorlaştırır.⁴⁰

Avrupa Birliği ülkelerindeki uygulamaya bakıldığında ise, çoğunlukla prim ödeme gün sayıları ile sigortalılık sürelerinin eşit olduğu görülmektedir. Buna örnek olarak Almanya, Fransa ve İtalya'daki uygulama gösterilebilir. Örneğin; İtalya, Avusturya, Portekiz ve Norveç'te 14.400 gün, İspanya'da 12.600, İngiltere'de ise 14–16 bin gündür.⁴¹ Ayrıca bazı ülkelerde emeklilik yaşına kadar olan dönemde 37,5 ile 40 yıl arasında fiilen prim ödemenin yanında, aylığa hak kazanabilmek için ortalama bir prim ödeme süresinin de arandığı görülmektedir. Buna örnek olarak İngiltere, İrlanda ve ABD gösterilebilir.⁴²

Ülkemizde ise geçmişten günümüze gelindiğinde 1950 yılında çıkarılan 5417 sayılı Kanuna göre; yılda ortalama 200 gün prim ödenmesi yeterli görülmüş fakat daha sonraki dönemlerde çıkarılan kanunlar ile prim ödeme gün sayısı 5000 gün olarak kabul edilmiştir. 4447 sayılı Kanun ile bu süre 7000 güne 5510 sayılı Kanun ile de işçiler için 7200 gün, memur ve bağımsız çalışanlar için ise 9000 gün olarak tespit edilmiştir.

3.2. Hizmet Akdiyle Çalışanlar (506 sayılı Kanun)

506 sayılı Kanunun değişik 60. maddesine göre yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalıların; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şarttır.

3.3. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar (1479 sayılı Kanun)

1479 sayılı Kanunun 35. maddesine göre yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalıların; yazılı talepte bulunması, talepte bulunduğu tarihte prim ve her

⁴⁰ Şakar, Müjdat. (1989). *Sosyal Sigortalarda Emekliliğe Hak Kazanma Koşullarına İlişkin Bazı Sorunlar*. Çimento İşverenler Dergisi, Mart Sayısı, ss.10-11.

⁴¹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2008). *Sosyal Güvenlik Reformu*. Ankara, <http://www.calisma.gov.tr/>, s.4.

⁴² Güzel Ali; Okur Ali Rıza; Şakar, Müjdat. (1990). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik Programları, Sorun ve Çözüm İçin Bir Model Önerisi*. TÜSES Projesi, İstanbul, s.31.

türlü borçlarını ödemiş olması, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması şarttır.⁴³

Bu şartı yerine getirme imkânı bulunmayanlar; kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını dolduran ve en az 15 tam yıl prim ödeyen sigortalılara da kısmi yaşlılık aylığı bağlanır.

3.4. Devlet Memuru Olarak Çalışanlar (5434 sayılı Kanun)

Anayasamızın 70. maddesi gereğince her Tük vatandaşı kamu hizmetine girme ve yine istediğinde memuriyetten ayrılma hakkına sahiptir.⁴⁴ Memurlar, idarenin hiç bir baskısı olmadan kendi tek yanlı iradeleriyle emeklilik talebinde bulunabilirler.⁴⁵

Kendi isteği ile emekli olmak isteyen memur, bu isteğini belirtir dilekçesini kurumuna verir. Emeklilik dilekçesini veren memur bu tarihten başlayarak bir ay sonra görevinden ayrılabilir. Emeklilik için gerekli olan yasal şartları taşıyan kişilerin emeklilik istemini idarenin reddetme yetkisi yoktur. Bu işlem yapıldıktan sonra emeklilik işlemleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yerine getirilir.

Emekli Sandığı Kanununda 08.09.1999 tarihinde yapılan değişiklikten önce 20 yılını dolduran kadınların ve 25 yılını dolduran erkeklerin yaşına bakılmaksızın emekli olmaları mümkündür. Ancak, “erken yaşta emekliliğin önlenmesi ve sandığın aktüeryal dengesi üzerindeki olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması amacıyla”⁴⁶ 4447 sayılı Kanunla bu tarihte yapılan değişiklikle, memurların kendi istekleriyle emekli olabilmeleri, 25 hizmet yılını doldurmaları ve kadın 58 erkeklerin ise 60 yaşını tamamlamaları şartına bağlanarak kısmen zorlaştırılmıştır. Bir görüşe göre⁴⁷ bu değişiklik yerinde bir düzenlemedir. Çünkü bir kişinin 18 yaşında devlet memuru olabileceği düşünüldüğünde önceki düzenlemeye göre kadınlar 38 yaşında, erkekler 43 yaşında emekli olabiliyordu. Ortalama bir insan ömrünün 65 yıl olduğu düşünüldüğünde bu yaşların emeklilik için çok erken olduğu açıktır. Böylece kişiler, performanslarının en iyi olduğu dönemde iş bırakmakta ve Emekli Sandığı aracılığıyla devlet bu kişilere bakmak zorunda kalmaktaydı. Dolayısıyla, bu kişilerin genç yaştan itibaren üretim ve verimlilik

⁴³ Yıldız, Ahmet. (2006). *Türkiye'deki Sosyal Sigortalar Kurumlarının Primli Rejimlerinde Yaşlılık Sigortası Uygulaması ve Eleştirisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, ss.94-97.

⁴⁴ Yıldırım, Turan; Günay, Metin. (2003). *İdare Hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 781, Eskişehir, s.249.

⁴⁵ Memiş, Emin. (2003). *Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu Hizmetlerine Girme/Çekilme Hakları, Arşiv Araştırması ve Güvenlik Soruşturması Analizleri*. Kamu Personeli Sorunları Sempozyumu, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 4-5 Nisan 2003, Eskişehir, s.34.

⁴⁶ Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. a.g.e., s.98.

⁴⁷ Sezer, Yasin; Çelik, Bilal. *Devlet Memurlarının Emeklilik Hakkı*.

s.73. www.icisleri.gov.tr/icisleri/TurkIdareDergisi/UpLoadedFiles/443_69_92.doc, (03.10.2007).

anlamında bir katkısı olmadan kamu maliyesine uzun süre büyük bir yük olması söz konusudur.

Bu görüşe katılmakla birlikte ülkemizdeki ortalama yaşam süresinin 65–70 yaş aralığında olduğu düşünüldüğünde kadınlarda 58 erkeklerde ise 60 yaşında emekli olunabilmesinin kabulü zordur. Emeklilik yaşının bu kadar yükseltilmesine mali sorunlar sebep olmaktaysa da emeklilik hakkı için yıllarca çalışıp prim ödeyen bir memurun çok kısa denilebilecek bir süre bu imkândan faydalanması adalet ilkesi ile açıklanması güçtür. Tabi ki ölen memurun geride bıraktığı kişiler varsa bu hukuki durum biraz daha anlaşılabilir. Her şeye rağmen emeklilik yaşı yüksektir.

Bir başka görüşe göre de, 50–60 yıl gibi çok kısa bir geçmişi olan sosyal sigorta kurumlarımızın iflas noktasına gelmesinde ve de bu kurumlardan hizmet alan insanımızın neredeyse tamamının mutsuz oluşundaki temel sebepler incelendiğinde en başta erken emeklilik uygulamalarının geldiği görülmektedir. Emeklilik döneminin sigortalılık süresinden daha uzun olması, ödenen primlerle alınan emekli aylıkları arasında büyük orantısızlıkların oluşmasına ve de zamanla sistemin tıkanmasına yol açmıştır. Siyasi amaçlar uğruna düşülmüş bu hatalardan faydalanıp 38 gibi erken yaşta emeklilik hakkı kazananlar sosyal güvenlik sisteminde mali sorunlara ve kayıt dışı iş hayatında kalarak işsizliğin artmasına neden olmuşlardır. Kriz içinden çıkılmaz hal almaya başladığında emeklilik yaşı tekrar yükseltmek zorunda kalınmıştır. İlk defa çalışmaya başlayanlardan kadın olanlar 58 erkek olanlar da 60 yaşından önce emekli olamayacaklardır. 58–60 yaş gelişmiş ülkelere göre düşük olsa da ilk etapta yeterli kabul edilmektedir.⁴⁸

4447 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanuna eklenen Geçici 205. madde ile Geçici 206. madde “dilimler arasındaki adil olmayan geçiş süreçleri, uzun aralıklar ve farklılıklar” bulunduğu gerekçesiyle eşitlik ilkesine aykırı bulunarak Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.⁴⁹ Ancak mahkeme iptal dolayısıyla doğacak hukuki boşluğun doldurulabilmesi için kararın altı ay sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir. Bunun üzerine 23.05.2002 tarih ve 4759 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanunun Geçici 205. maddesi yeniden düzenlenerek, emeklilikte kademeli geçiş süreci⁵⁰ yeniden düzenlenmiştir. Tablo 2 ile bu durum ifade edilmektedir.

⁴⁸ Uğur, Suat. (2002). *Sosyal Güvenliğimizdeki Son Değişikliklerin Değerlendirilmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, İzmir, s.139, 140.

⁴⁹ Anayasa Mahkemesinin 23.2.2001 tarih, 1999/42 esas ve 2001/41 sayılı kararı, RG., 23.11.2001, Sayı:24592.

⁵⁰ Bozoğlu, Osman. (2002). *Emeklilikte Kademeli Geçiş Hükümleri 4759 sayılı Kanunla Yeniden Düzenlendi*. Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi, Cilt:7, Sayı:6, Ankara, s.42.

Tablo 2: 4759 sayılı Kanuna Göre Yıllar İtibariyle Emeklilik Yaşları⁵¹

EMEKLİLİK TARİHİ	KADIN	EMEKLİLİK TARİHİ	ERKEK
09/09/2001-23/05/2004	40	09/09/2001-23/05/2004	44
24/05/2004-23/05/2005	41	24/05/2004-23/11/2005	45
24/05/2005-23/05/2006	42	24/11/2005-23/05/2007	46
24/05/2006-23/05/2007	43	24/05/2007-23/11/2008	47
24/05/2007-23/05/2008	44	24/11/2008-23/05/2010	48
24/05/2008-23/05/2009	45	24/05/2010-23/11/2011	49
24/05/2009-23/05/2010	46	24/11/2011-23/05/2013	50
24/05/2010-23/05/2011	47	24/05/2013-23/11/2014	51
24/05/2011-23/05/2012	48	24/11/2014-23/05/2016	52
24/05/2012-23/05/2013	49	24/05/2016-23/11/2017	53
24/05/2013-23/05/2014	50	24/11/2017-23/05/2019	54
24/05/2014-23/05/2015	51	24/05/2019-23/11/2020	55
24/05/2015-23/05/2016	52	24/11/2020-23/05/2022	56
24/05/2016-23/05/2017	53	24/05/2022-23/11/2023	57
24/05/2017-23/05/2018	54	24/11/2023-08/09/2024	58
24/05/2018-23/05/2019	55	09/09/2024'den sonra	60
24/05/2019-08/09/2020	56		
09/09/2020'den sonra	58		

4759 sayılı yasa ile değişikliğe uğrayan Geçici 206. madde ile de 8.9.1999 tarihinde Sandık iştirakçisi olanlardan 50 ve daha yukarı yaşlarda bulunan iştirakçilerin 61 yaşını doldurmaları halinde istekleri üzerine veya kurumlarınca yaş haddinden re'sen emekliye ayrıldıklarında fiili hizmet süreleri 10 yılı doldurmuş olanlara emeklilik aylığı bağlanmaktadır.

Ülkemizde emeklilik sistemi ve diğer sosyal güvenlik ile alakalı sorunların çözümü için 5510 sayılı Kanun “tüm vatandaşlarımıza eşit ve adil bir sosyal sigortacılık hizmeti sunulması” ilkesi ile hazırlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16 Haziran 2006 tarihinde yayınlanmış ancak, Anayasa Mahkemesinin 15 Aralık 2006 tarihinde bazı maddelerinin iptali yönünde verdiği karar doğrultusunda Kanunun yürürlük tarihi Ekim 2008 tarihine ertelenmiştir.⁵² Bu yasal düzenlemelerin yapılması bir zorunluluk olarak görülmektedir. Şimdi değişiklikler yapılmasa bile gelecekte bu düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekecektir. Ancak, gelecekte yapılacak reformun ekonomik ve sosyal maliyeti ülkemiz için bugünkünden çok daha yüksek olacaktır. Çalışmaların en erken sürede

⁵¹ Sosyal Güvenlik Kurumu. a.g.e., s.55.

⁵² Sosyal Güvenlik Kurumu. a.g.e., s.6.

tamamlanması maliyeti azaltacaktır.⁵³ Yasal değişikliklerin olumlu nihai etkileri, uzun dönemde, değiştirilen tüm parametrelerin ve kuralların kapsamındaki herkes için uygulanmasıyla birlikte ancak 2040'lı yıllarda ortaya çıkabilecektir.⁵⁴

4. 5510 SAYILI KANUN İLE GETİRİLEN YENİLİKLER

4.1. Yaşlılık Aylığından Yararlanma Şartları

5510 sayılı Kanun ile yaşlılık sigortasından sağlanan haklar diğer Kanunlarda olduğu gibi, yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır. Bu olanaklardan faydalanabilmek için Kanunun öngördüğü şartlardan birincisi yaş şartıdır. İkinci şart ise belli bir süre prim ödemiş olmaktır.⁵⁵

Kanunun 28. maddesinde 17.4.2008 tarihinde 5754 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucunda ilk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır. Kanunun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar eski Kanun olan 506 sayılı SSK'ya tabi olarak çalışanları kastetmektedir. Buna göre; bağımsız çalışanlar ile memurların yaşlılık sigortası kapsamında emekli olabilmesi için 9000 gün prim ödemiş olması gerekirken işçilerin emekliliği için 7200 gün prim ödemiş olmaları yeterli görülmektedir.

Emeklilik yaşı ile ilgili olarak, 5510 Sayılı Kanun'la getirilen düzenlemelere göre, kamu çalışanları da dâhil tüm sigortalılar için 2036 yılından itibaren emeklilik yaşlarında hayatta kalma beklentisindeki artışa paralel, bozuk olan aktif/pasif oranının düzeltilmesi ve buna bağlı olarak mali sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için, kademeli bir artış yapılarak emeklilik yaşının 2048 yılında kadın ve erkek için 65 yaş olması önerilmektedir.⁵⁶

⁵³ Sosyal Güvenlik Kurumu. a.g.e., s.7.

⁵⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu. a.g.e., s.47.; Yılmaz, Binhan Elif; Şeker, Murat; Akgeyik, Tekin. (2007). *En Büyük Karadelik: Sosyal Güvenlik Açıkları ve Reform Tartışmalarının Sosyo-Ekonomik Yansımaları*. Türkiye Sigorta Enstitüsü Vakfı Yayını, Yayın No:11, İstanbul. (Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz.).

⁵⁵ Ergin, Hediye. (2007). *5510 Sayılı Yasanın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme*. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, No: 13, ss.227-228.

⁵⁶ Teksöz, Tuncay. (2007). *Sosyal Güvenlik Reform Çabaları*. Bütçe Dünyası Dergisi, Cilt:2, Sayı:26, Ankara, ss.11-14. (Sosyal güvenlik ve emeklilik yaşının yükseltileme sebepleri hakkında daha fazla bilgi için bkz.)

Tablo 3: 5510 sayılı Kanuna Göre Yıllar İtibariyle Emeklilik Yaşları⁵⁷

YILLAR	KADIN	ERKEK
2005 - 2035	Değişmiyor	Değişmiyor
2036 - 2037	59	61
2038-2039	60	62
2040-2041	61	63
2042-2043	62	64
2044-2045	63	65
2046-2047	64	65
2048-	65	65

5510 sayılı Kanun ile çalışma statüsüne (işçi, esnaf, memur) dayalı farklılıkların ortadan kaldırılması, emeklilikte geçen sürelerin uluslararası uygulamalara yaklaştırılması sonucu elde edilecek tasarruf ülke refahının artmasını sağlayacak alanlarda kullanılarak sadece belli bir kesimin değil tüm ülkenin refah düzeyinin artması hedeflenmektedir.

2036 yılından itibaren yaş hadlerinin uygulanmasında Kanunda belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır.

4.2. Kolaylaştırılmış Emeklilik Seçenekleri

Bahsedilen bu hükümlerle birlikte yaşlılık sigortasından yararlanamayan sigortalılar için ise kolaylaştırılmış bazı olanak sağlanmıştır. Sigortalılar, ikinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinde yer alan yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler. Bu bağlamda örneğin; bir bayan sigortalı Kanundaki 58 yaş sınırını geçtiği halde gereken prim şartını yerine getirememiş ise bu durumda 58 yaşına 3 yıl eklenecek yani 61 yaşına geldiğinde 9000 gün veya 7200 gün prim şartına bakılmaksızın 5400 gün prim ödemiş ise yaşlılık sigortasından yararlanabilecektir.⁵⁸

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 25. maddenin ikinci fıkrasına göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özrü bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

⁵⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu. a.g.e., s.55.; Ergin Hediye. (2007). a.g.m., s.229.

⁵⁸ Ergin Hediye. (2007). a.g.m., ss.230-231.

Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

a) % 50 ilâ % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün,

b) % 40 ilâ % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla ikinci fıkranın (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar. Bunlar 94. madde hükümlerine göre kontrol muayenesine tâbi tutulabilirler.

Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için ikinci fıkrada belirtilen yaş şartı 55 olarak uygulanır.

55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar.

5510 sayılı Kanunun 28. maddesine 17.4.2008 tarihinde eklenen ek fıkra ile emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.

Yukarıdaki açıklamalarda belirtilen yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalının çalıştığı işten ayrıldıktan, (b) bendinde belirtilen sigortalının sigortalılığa esas faaliyete son verip vermeyeceğini beyan ettikten sonra yazılı istekte bulunmaları, 4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen sigortalıların ise istekleri üzerine yetkili makamdan emekliye sevk onayı alındıktan sonra ilişkilerinin kesilmesi şarttır.

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca, yazılı talepte bulunduğu tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dâhil kendi sigortalılığı nedeniyle prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması zorunludur.

4.3. Yaşlılık Toptan Ödenmesi ve İhya

Kanunun değiştirilen 31. maddesine göre; 4. maddenin birinci fıkrasının; (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanuna göre ilk defa (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan, herhangi bir nedenle çalıştığı işten ayrılan veya işyerini kapatan ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu

Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması
Selahattin EROL

halde malûllük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında ise kendi adına bildirilen, (b) bendi kapsamında ise ödediği malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir.⁵⁹

Bu Kanuna göre toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilmiş bulunanlardan, yeniden bu Kanuna tabi olarak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olanlar, yazılı olarak müracaat etmeleri halinde, aldıkları toptan ödemenin ödeme tarihi ile yazılı istek tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarın ilgiliye tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, bu hizmetler ihya edilerek bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınır.

4.4. Karşılaştırma Tablosu

Tablo 4: Emeklilik Sisteminin Temel Parametrelerinin Karşılaştırılması⁶⁰

	5510 İLE ÖNGÖRÜLEN	SSK (506 sayılı Kanun)	BAĞ-KUR (1479 sayılı Kanun)	EMEKLİ SANDIĞI (5434 sayılı Kanun)
Emeklilik Yaşı	Kadın 58 Erkek 60, 2035'den itibaren kademeli artışla 2048'de tek yaş 65	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43'den kademeli olarak 58/60	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43'den kademeli olarak 58/60	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43'den kademeli olarak 58/60
Prim Ödeme Gün Sayısı	Mevcut sigortalılar için değişmiyor, yeni işe giren memur ve Bağ-Kur sigortalıları için 9000 gün devam ediyor, işçiler için ise 7200 gün	4447 sayılı Kanun ile 5000'den 7000'e (14'den 20 yıla)	25 yıl	Kadın 20 yıl, Erkek 25 yıl
Aylık Bağlama Oranı	Yeni sistemde geçecek her yıl için %2; Mevcut sigortalılarda ise bu oran ilk 3600 günde yüzde 3	İlk 10 yıl %3,5, sonraki 15 yıl %2; sonrasında her yıl %1,5	İlk 10 yıl %3,5, sonraki 15 yıl %2; sonrasında her yıl %1,5	25 yıla kadar her yıl için %3, sonrası

⁵⁹ Okur Ali Rıza; Ergin Hediye. (2007). a.g.m., s.1456.

⁶⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu. a.g.e., s.49.

	5510 İLE ÖNGÖRÜLEN	SSK (506 sayılı Kanun)	BAĞ-KUR (1479 sayılı Kanun)	EMEKLİ SANDIĞI (5434 sayılı Kanun)
	uygulanacak. (10 Yıl)			her yıl %1
Geçmiş Kazançların Güncellenmesi	% 50 TÜFE, % 50 ücret	%100 TÜFE ve Reel GSYİH Artışı	%100 TÜFE ve Reel GSYİH Artışı	Güncell eme yok, son aylığa bağlı
Bağlanmış Aylıkların Artışı	TÜFE	TÜFE	TÜFE	Memur maaş artışı
Malullük Aylığı Koşulu	10 yıldan beri sigortalı olup en az 1800 gün prim, bakıma muhtaçsa 5 yıldan beri sigortalı olup en az 900 gün prim	1800 gün prim veya 5 yıldan beri sigortalı olup her yıl için 180 gün prim (900 gün)	1800 gün prim	3600 gün hizmet
Ölüm Aylığı Koşulu	İşçiler en az 5 yıldan beri sigortalı olup toplam 900 gün prim; memur ve bağımsız çalışanlar için en az 1800 gün prim ödemiş olmak	5 yıldan beri sigortalı olup en az 900 gün prim	1800 gün prim	3600 gün hizmet
Prim Oranları	Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 + %5 devlet katkısı GSS % 12,5 + %3 devlet katkısı Kısa Vadeli %1-%6,5 arasında değişiyor İşsizlik hariç toplam: %33,5+%8 devlet katkısı	Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 Kısa Vadeli %13,5-%19 arasında değişiyor İşsizlik hariç toplam: %33,5	Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 Kısa Vadeli %20 Toplam: %40	Uzun Vadeli Sigorta Kolları %36

5. SONUÇ

Sosyal güvenlik sisteminde yapılan reform çalışmaları ile büyük ölçüde emeklilik sisteminin yanlış planlanmasından kaynaklanan sorunların çözülmesi amaçlanmıştır. Sistemdeki tartışma konusu olan temel unsur emeklilik yaşıdır. Emeklilik yaşının düşük tutulması henüz çalışma çağındaki olanları işgücü piyasasından çıkmaya teşvik etmesi beklenir. Ancak, ödenen emeklilik maaşları genelde düşük miktarda olduğu için emekli olan pek çok kişinin tekrar çalışma yaşamına katıldığı bilinmektedir.

Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması
Selahattin EROL

Emeklilik yaşının yüksek tutulmasının gençlerin iş bulma olanaklarını kısıtlayacağı ve istihdam dengesini olumsuz etkileyeceği de bilinen bir gerçektir. Bu, özellikle Türkiye gibi genç nüfusa sahip ülkeler bakımından önemli bir sorundur. Emeklilik yaşının yüksekliği nedeniyle sigortalıların emekliliği, erişilmesi güç bir durum olarak görmeleri, kazançlarının yükselebilmesi için prim kesintilerinden vazgeçmelerine yol açabilir. Bu da, sigortalıları kayıt dışılığa itmektedir.

Bu olumsuz sonuçların meydana gelmesi ihtimaline karşılık emeklilik yaşının tespiti, ülkemiz gerçeklerine uygun olarak bir türlü tespit edilememiştir. Daha önce çıkarılan Kanunlarda, emeklilik yaşı ya çok yüksek tespit edilmiş ya da yaş haddi ortadan kaldırılarak, erken emeklilik yolu açılmıştır. Son çıkarılan Kanunlarda ise, Türkiye'deki ortalama yaşam süreleri ve çalışma koşulları göz önünde bulundurulursa, emeklilik yaşının yüksek olduğu görülmektedir. Emeklilik yaşının gerektiğinden yüksek tespit edilmesi, yaşlılık sigortasının amacını ortadan kaldıracaktır. Bu durumda sigortalı, bu hakkını kullanamayacak duruma gelmiş olması yanında karşılığını alamayacağı bir primi de ödemiş olacaktır.

Yaş hadlerinin yükseltilmiş olması, Türkiye gerçeklerine uymamaktadır. Çünkü yaşam kalitesi ve yaşama süresi gelişmiş ülkelerdeki gibi ileri bir seviyede değildir. Bu durum emeklilik yaşının Türkiye gerçeklerine göre tespit edilmesi gerekliliğini meydana getirmektedir. Bunun için; sigortalılar, işverenler ve kamu bir araya gelerek, bilimsel verilerden faydalanarak ve sosyal devlet unsurunu göz önünde bulundurarak, emeklilik yaşında yeni bir düzenlemeye gitmelidirler.

Sadece kamu açıklarını azaltmak için tespit edilen yaş hadleri, sigortalıların uzun çalışma süresinin sonunda ödül olarak kazandıkları yaşlılık aylığından, yararlanma sürelerini düşüreceğinden veya çok az bir süre yararlanacağı için yaşlılık sigortasının amacına uygun olmayacağı gibi, adil olmayacaktır. Yaş haddi tespit edilirken, sadece aktüeryal dengeler dikkate alınmamalıdır. Aktüeryal denge ile sosyal devlet ilkesi arasında uyum sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Alper, Y. (1997). *Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. Çimento İşverenleri Dergisi*, Cilt:12, Sayı:1.
- Altan, Ö. Z. (2003). *Sosyal Politika*. Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No:1477, Eskişehir.
- Altan, Ö. Z. (2007). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No:1694, Eskişehir.
- Arıcı, K. (2005). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler*. A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Hukuk Kitapları Serisi, No: 49, İstanbul.
- Arıcı, K. (2007). *Sosyal Güvenlik Kurumunun Yeni Yapısı ve İşleyişi. Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri Semineri*, 29-30 Kasım, Ankara.
- Bozoğlu, O. (2002). *Emeklilikte Kademeli Geçiş Hükümleri 4759 sayılı Kanunla Yeniden Düzenlendi*. Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi, Cilt:7, Sayı:6, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2008). *Sosyal Güvenlik Reformu*. Ankara, <http://www.calisma.gov.tr/>. (12.02.2009)
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). *VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005)*. Ankara.
- Dilik, S. (1989). *Sosyal Güvenliğin Karşılıdığı Riskler ve Türkiye' de Durum*. Kamu-İş Dergisi.
- Ergin, H. (2007). *5510 Sayılı Yasanın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme*. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, No: 13.
- Güzel A.; Okur A. R.; Şakar, M. (1990). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik Programları, Sorun ve Çözüm İçin Bir Model Önerisi*. TÜSES Projesi, İstanbul.
- Güzel A; Okur A. R. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- İSMMMO. (2003). *Sosyal Güvenlik Sisteminde Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Yeniden Yapılanma Raporu*. İstanbul.
- Memiş, E. (2003). *Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu Hizmetlerine Girme/Çekilme Hakları, Arşiv Araştırması ve Güvenlik Soruşturması Analizleri*.

Kamu Personeli Sorunları Sempozyumu, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 4–5 Nisan 2003, Eskişehir.

Onur, B. (1995). *Gelişim Psikolojisi-Yetişkinlik-Yaşlılık-Ölüm*. Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Sezer, Y.; Çelik, B. *Devlet Memurlarının Emeklilik Hakkı*.
www.icisleri.gov.tr/icisleri/TurkIdareDergisi/UpLoadedFiles/443_69_92.doc,
(03.10.2007).

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2007). *Sosyal Güvenlik Reformu: Uygulama Öncesi Yeni Yaklaşım*. Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları, Ankara.

Sözer, A. N. (1994). *Sosyal Sigorta Kurumlarında Yeniden Yapılanma Üzerine*. Çimento İşverenleri Dergisi.

Şakar, M. (1987). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*. Doktora Tezi, Eskişehir.

Şakar, M. (1989). *Sosyal Sigortalarda Emekliliğe Hak Kazanma Koşullarına İlişkin Bazı Sorunlar*. Çimento İşverenler Dergisi, Mart Sayısı.

Teksöz, T. (2007). *Sosyal Güvenlik Reform Çabaları*. Bütçe Dünyası Dergisi, Cilt:2, Sayı:26, Ankara.

Tuncay C.; Ekmekçi Ö. (2005). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Basım: 11, İstanbul.

Tuncay, A. C. (1994). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Beta Yayınları, İstanbul.

Tunçomağ, K. (1990). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. İstanbul, s.391.

Türkiye Kamu-Sen. (2006). *Yeni Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri ve Kamu-Sen'in Bakışı*. Türkiye Kamu-Sen Araştırma ve Geliştirme Merkezi Yayınları, Yayın No: 20, Ankara.

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. (1991). Kamu Yönetimi Araştırması. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.

TÜSİAD. (2004). *Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler*. İstanbul.

Uğur, S. (2002). *Sosyal Güvenliğimizdeki Son Değişikliklerin Değerlendirilmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, İzmir.

Yıldırım, T.; Günday, M. (2003). *İdare Hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 781, Eskişehir.

Yıldız, A. (2006). *Türkiye'deki Sosyal Sigortalar Kurumlarının Primli Rejimlerinde Yaşlılık Sigortası Uygulaması ve Eleştirisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yılmaz, B. E.; Şeker, M.; Akgeyik, T. (2007). *En Büyük Karadelik: Sosyal Güvenlik Açıkları ve Reform Tartışmalarının Sosyo-Ekonomik Yansımaları*. Türkiye Sigorta Enstitüsü Vakfı Yayını, Yayın No:11, İstanbul.

506 sayı ve 17.07.1964 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu

1479 sayı ve 02.09.1971 tarihli Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu

2925 sayı ve 17.10.1983 tarihli Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu

2926 sayı ve 17.10.1983 tarihli Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu

5434 sayı ve 17.06.1949 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu

5510 sayı ve 31.05.2006 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu