

“Erken Yaşlananlar”ın Emekliliği Üzerine Bir Değerlendirme

Hatice Duygu ÖZER¹

ORCID ID: 0000-0002-6341-6172

Öz: Yaşlılık sigortası, sigortalıların kaçınılmaz bir sosyal risk olan yaşlılık durumunda ortaya çıkan gelir kaybını güvence altına almaktadır. Yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları ise, sigortalıların şahsından veya işinden kaynaklanan nedenlerle farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. “Erken yaşlanma emekliliği” de sigortalılara özel koşullarla daha kolay emekli olma imkanı getirmektedir. Diğer koşullardan daha az bilinen ve uygulanan bu hak kazanma koşulu, 5510 sayılı Kanun m.28/’de, “55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar” hükmüyle düzenlenmiştir. Yasal emeklilik yaşına ulaşmadığı halde biyolojik yönden, bu yaşı doldurmuş bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücü bu seviyeye düşmüş olanlar erken yaşlanmış olarak kabul edilmektedir. Çalışmamızın temel amacı az bilinen bu emeklilik türünü değerlendirmektir. Bu amaçla öncelikle erken yaşlanma emekliliğine ilişkin yasal esaslar ele alınacaktır. Hangi sigortalıların bu haktan yararlanma olanağına sahip olduğu ortaya konulacaktır. Ardından uygulaması çok az olan ve yargı kararlarına da yansımayan bu emekli olma koşulu neden daha az tercih edildiği üzerinde durulacaktır. Nihayet bu hükmün mevzuatımızda yer alma gerekliliği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yaşlılık Sigortası, Erken Yaşlanma, Emeklilik Yaşı.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Bu makale, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları” başlıklı yayınlanmamış doktora tezinden türetilmiştir.

Makale Geliş Tarihi:03.03.2021-Makale Kabul Tarihi:02.06.2021

An Evaluation On "Premature Aging" Pension

Abstract: Old age insurance guarantees the loss of income that occurs in the case of old age, which is an inevitable social risk for the insured persons. The conditions of entitlement to old-age pension appear in different ways due to reasons arising from the personal or job related conditions of the insured persons. "Premature aging pension" also provides the insured with the opportunity to retire more easily with special conditions. Less known and applied than other conditions, this entitlement condition is stated in m.28 Act No. 5510, "Insurance holders, who have passed the age of 55 and are determined to suffer from premature aging, shall benefit from old - age pension, provided that they fulfil conditions other than age" regulated by the provision. Those who have not reached the legal retirement age, but who have aged at the level of a human being who have reached this age and whose working power have decreased to this level are considered to be premature aged. In our study, first of all, the legal principles regarding premature age pension will be discussed. It will be revealed which insured persons have the opportunity to benefit from this right. Then, it will be focused on why retirement is less preferred with this condition, which has little application and is not reflected in judicial decisions. Finally, the necessity of this provision in Act no 5510 will be discussed.

Key Words: Old Age Insurance, Premature Aging, Retirement Age.

Giriş

Yaşlılık yetişkinlikten itibaren başlayan ve vücut sisteminde kayda değer değişikliklere yol açan kademeli bir süreçtir (Ham, Sloane ve Warshaw, 2002: 17). Bir başka tanıma göre ise, yaşlılık, kaza, hastalık ve diğer çevresel baskıların kaçınılmaz bir biçimde artmasına neden olan fizyolojik yeterlilik azalmasıdır (Onur, 2000: 304-312).

Söz konusu bu yeterlilik azalması durumu çalışma ilişkisinde de ortaya çıktığından, sosyal güvenlik sistemi açısından bakıldığında yaşlılık durumu sosyal bir risk olarak kabul edilmektedir. Gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde, belirli yaşa ulaşması nedeniyle çalışma gücü azalan sigortalıya çalışma yaşamından ayrılarak, dinlenmesinin

sağlanması amacıyla yaşlılık sigortası uygulaması bulunmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 503). Uzun vadeli bir sigorta kolu olan yaşlılık sigortasında, kişiye emeklilik süreci denilen dönemde gelir kaybını telafi edecek miktarda yaşlılık aylığı bağlanmaktadır.

Yaşlılık aylığı, yaşlılık sigortasından yapılan asli nitelikteki yardım olup, aylığa hak kazanabilmek için belirli koşulların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları oldukça karmaşık ve çok yönlü bir bakış açısı gerektiren bir konudur. Bu nedenle ülkelerin emeklilik sistemlerindeki yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları birbirinden farklı olabilmektedir. Hatta aynı ülkede yıldan yıla veya sigortalılık statüsüne, cinsiyete göre değişiklikler de görülmesi mümkün olabilmektedir. Ancak oluşabilecek tüm farklılıklara rağmen, yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları, genel olarak belirli bir yaşın tamamlanması, belirli süre prim ödemesi yapma, belirli süre sigortalı olma, işten ayrılma ve kuruma başvurma başlıkları altında toplanmaktadır.

Ülkemiz yaşlılık sigortasının sosyal güvenlik mevzuatında düzenlenme biçimine bakıldığında, yukarıda sayılan hak kazanma koşullarına etki eden nedenlerin dışında bazı faktörlerin de var olduğu görülmektedir. Bunlar, yaş koşuluna etki eden yaş düzeltme durumları, yaş hadlerinden indirim yapılması olabildiği gibi, prim ödeme koşuluna etki eden hizmet borçlanmaları ve farazi hizmet süreleri gibi karşımıza çıkmaktadır.

Hak kazanma koşullarıyla ilgili bir diğer detay ise, sigortalıdan kaynaklanan bazı özel durumlar nedeniyle genel hak kazanma koşullarına istisna getirilerek farklı hak kazanma koşullarının kabul edilmesi durumudur. Bunlar bizim mevzuatımız açısından ileri yaştakiler, maluller ve engelliler, engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılar, maden işlerinde çalışanlar ve nihayet inceleme konumuzu oluşturan erken yaşlananların yaşlılık aylığına hak kazanmaları durumlarıdır.

Çalışmamızda az bilinen bir yaşlılık aylığına hak kazanma koşulu olan erken yaşlananlar ele alınacak, eski ve yeni mevzuattaki düzenlemeler kıyaslanmak suretiyle incelenecektir. Yürürlükteki mevzuatımıza göre, “55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar”(5510 sayılı Kanun m.28/7) denilmek suretiyle erken yaşlananlar için kabul edilmiş olan yaşlılık aylığına hak kazanma koşulu ifade edilmiştir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun ilk yürürlüğe girdiği dönemden bu yana var olan bu erken

emeklilik seçeneğinden yararlananların sayısı oldukça azdır². Bu durum yargı kararlarına da yansımış, yaptığımız incelemede erken yaşlanma emekliliğine yönelik bir yargı kararı bulunamamıştır.

Yabancı ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde, erken yaşlanma gerekçesine dayalı bir emeklilik seçeneği tespit edebildiğimiz kadarıyla bulunmamaktadır³. Kolaylaştırılmış emeklilik koşulları olarak genellikle yapılan işin niteliğine⁴, uzun süreli işsizliğe, çocuk yetiştirme gerekçesine bağlı olarak emeklilik yaşının düşürüldüğü erken emeklilik seçenekleri bulunmaktadır. Bu olasılığın dışında bir de sigortalının çalışıp para kazanma gücünün azalmasına neden olan hastalık, engellilik durumları nedeniyle bizdeki malullük aylığı bağlanması ya da engellilik nedeniyle erken emekli olma durumlarına benzer erken emeklilik seçeneklerine rastlanılmıştır. Örneğin İtalya emeklilik sisteminde, dezavantajlı olarak ifade edilen gruptakiler için 30 yıl sigortalılık süresine sahip olmak kaydıyla standart emeklilik yaşından 3 yıl 7 ay erken emekli olma olanağı getirilmiştir (Key Policies To Promote Longer Working Lives In Italy, OECD Country Note 2007-2017, https://www.oecd.org/els/emp/Italy%20Key%20policies_Final.pdf, s.4, erişim tarihi, 21.02.2021). Çalışmamızda erken emeklilik sağlayan bu alternatifler varken ayrıca bir de erken yaşlanma emekliliğine ihtiyaç olup olmadığı bu emeklilik seçeneğinin koşulları ve sonuçları bağlamında tartışılacaktır.

²SGK'nın verilerinde açıkça bu emeklilik seçeneğinden yararlanarak emekli olanların sayısı gösterilmemekle birlikte, tahminimiz bu sayının oldukça az olduğudur.

³ Hatta 506 sayılı SSK'nın mehzazı olan Belçika Sosyal Güvenlik mevzuatında dahi benzer bir uygulama bulunmamaktadır. Ülkede uygulanan erken emeklilik 63 yaşında, en az 42 yıl sigortalılık süresi olanların 63 yaşında emekli olmasını sağlamaktadır. Daha uzun kariyere sahip bazı çalışanlar için yaş sınırı azalabilmektedir (Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018, ISSA, 2018, <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/ssptw18europe.pdf>, s.57, erişim tarihi 06.02.2021.

⁴ Çalışma sürecinde ortaya çıkan üç faktör bazı işlerde erken emekliliğin kabulüne yol açmaktadır. Bunlar, fiziksel çaba, düzensiz çalışma saatleri ve güvenli olmayan çalışma koşulları olarak belirlenmiştir, (Dries ve Guy, 2018:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/belgium-latest-working-life-developments-q2-2018>, erişim tarihi 06.02.2021.

Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşullarına Toplu Bakış

Genel Koşullar

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları belirlenirken, gerek önceki mevzuatta gerekse yürürlükteki mevzuatımızda yapılan ilk ayırım, olağan (normal) koşullar ile kolaylaştırılmış koşullara göre aylığa hak kazanma koşulları olmuştur.

Bir başka ayırım ise, sigortalı statüsüne göre koşullarda farklılık oluşmasıdır. 5510 sayılı Kanun’dan önce SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı mensupları için farklı şekilde düzenlenmiş olan yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları, 5510 sayılı Kanun m.28 hükmü ile tüm sigortalılar için ortak düzenlemeler yapmayı hedeflese de anılan maddede dahi 4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c kapsamındaki sigortalılar için farklı koşulların varlığı devam etmektedir.

Önceki mevzuat-sonraki mevzuat farkı hak kazanma koşullarında geçiş hükümlerinin kabul edilmesini de zorunlu kılmıştır. Böylece gerek 4447 sayılı Kanun sonrası gerekse 5510 sayılı Kanun sonrası geçiş hükümleri konulmak suretiyle özellikle beklenen hak sahiplerinin mağduriyetinin önüne geçilmek istenmiştir. “Beklenen hak sahipleri” kavramını kullanan *Sözler*, 5510 sayılı Kanun öncesi dönemde 506, 2925, 1479, 2926 ve 5434 sayılı Kanunlar kapsamında sigortalı olanları kastetmektedir (2021: 370)

Özel Koşullar

Bu başlık altında ülkemizde uygulanan koşullar normal emekliliğe göre daha erken yaşta veya daha az prim ödeyerek yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarıdır. Yurtdışı uygulamalara bakıldığında, erken emekliliği gerektiren durumların genellikle risk bağlantılı olduğu görülmektedir. Uluslararası hukukta bu durum için ifade edilen kavram, “risk bağlantılı erken emeklilik”tir. Bu nedenle karşımıza çıkan işler genellikle “ağır ve tehlikeli” işlerdir (Zaidi ve Whitehouse, 2009: 6). Kavramın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızdaki güncel kullanımının “tehlikeli ve çok tehlikeli işler” olduğunu belirtmek gerekir. Bu tür işlere en önemli örnek maden işleridir. Bu işlerde çalışan kesim her ne kadar çalışmaları esnasında çeşitli iş sağlığı ve güvenliği yöntemleriyle korunuyor ve hatta daha yüksek ücretlerle yaşadıkları güçlükler telafi ediliyor olsa da, bu çalışan grubuna emeklilik sistemleri tarafından da özel düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Hangi işlerin ya da meslek gruplarının ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ve erken emekliliği

gerektirdiği konusunda ise her ülkenin kendine has bir ölçüt belirlemiş olduğu görülmektedir⁵.

Yaptıkları işler ağır ve tehlikeli iş olmasa da, bazı çalışan gruplarına da erken emeklilik hakkı tanınmış olduğuna rastlamak mümkündür. Zira bu tür işler nitelikleri gereği ileri yaşlarda yapılamamaktadır. Bu tür işlere de pilotluk örnek gösterilebilir. Örneğin Portekiz’de hava trafik kontrolörleri için de erken emeklilik hakkı tanınmıştır (Zaidi ve Whitehouse, 2009: 47). Dünya genelinde uygulamasına nadiren rastlanılan bir başka erken emeklilik hakkı tanınan grup ise, kültürel olarak korunan işlerdir. Buna verilecek örnek ise, boğa güreşçiliği ve müzisyenliktir⁶ (Zaidi ve Whitehouse, 2009: 8).

Öte yandan, Fransa’da demiryolu çalışanları için de uzun yıllar önce kabul edilen bir kanunla erken emeklilik olanağı tanındığı görülmektedir. Ancak bazen söz konusu işlerin zaman içindeki teknolojik gelişmelere paralel olarak tehlikeli bir boyutu kalmasa da politik ya da diğer nedenlerden dolayı bu işlerde çalışanların erken emeklilik haklarını ortadan kaldırmak mümkün olamamaktadır (Zaidi ve Whitehouse, 2009: 11).

Yukarıda sayılan, yapılan işin niteliği gereği ağır ve tehlikeli olan ve bu nedenle çalışanları daha fazla yıpratdığı için daha erken emeklilik hakkı getiren durumların dışında, erken emeklilik hakkı getiren başka durumlar da mevcuttur. Bunlar yapılan işten dolayı değil de, çalışan kişinin kendi şahsından kaynaklanan durumlardan dolayı erken emeklilik hakkı sağlayan olasılıklardır. Bunlara örnek olarak engellilerin emekliliklerini ve ileri yaştakilerin emekliliklerini saymak mümkündür. Örneğin Avusturya’da, sigortalılara uzun süreli sigortalılık halinde erken yaşlılık aylığı bağlanması imkanı tanınmıştır. Uzun süre sigortalı olarak çalışmış olanların mutlak emeklilik yaşından önce emekli olabilmelerine imkan sağlayan “Uzun Süre Sigortalılık Düzenlemesi” ile kadınlar 540 prim ödeme ayını tamamlamak koşuluyla, kademeli olarak değişen 58 ile 62 yaşları arasında, erkekler ise 540 prim ödeme ayı sigortalılık süresi bulunması kaydıyla 62 yaşını doldurdıklarında söz konusu özel düzenleme çerçevesinde erken yaşlılık aylığına hak kazanmaktadırlar. Ayrıca aynı ülke mevzuatı sigortalılarına “uzun süreli işsizlikten dolayı” erken emeklilik hakkı da tanımıştır (Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018–Austria,

⁵ Örneğin Avusturya’da, ağır iş emekliliği durumu söz konusudur. Bu konuda bkz. <https://www.pv.at/cdscontent/load?contentid=10008.577772>, erişim tarihi 23.02.2021.

⁶ Yazarlara göre ayrıca, bu gruba örnek olarak verilecek bir başka çalışma da dansçılar ve sirk sanatçılarıdır. İspanya’da, bu çalışanlar diğerleri gibi 65 değil, 60 yaşında emekli olma hakkına sahiptirler. Boğa güreşçileri de belirlenen sayıda boğa güreşi yapmış olmak koşuluyla 55 yaşında emekli olabilmektedirler.

<https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/austria.pdf>, erişim tarihi 21.02.2021).

Bu genel açıklamaların ardından, ülkemiz açısından normal emeklilik koşullarından daha erken emekli olma hakkı tanınan durumlara değinmek gerekir ki, anılan durumun, öğretilde, sigortalının işine veya sağlık durumuna bağlı olarak yaş ve prim ödemeye ilişkin özel koşullar (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 520 vd.) olarak adlandırılmış olduğu gibi, özel emeklilik (Alper, 2019: 288 vd.), istisnai durumlar (Arıcı, 2015: 367 vd.) ve kolaylaştırılmış emeklilik koşulları (Tuncay ve Ekmekçi, 2019:521; Başterzi F., 2006:151; Uşan, 2009: 221 vd.) olarak adlandırılmış olduğu da görülmektedir. Biz de çalışmamızda özel koşullarla emeklilik ifadesini kullanacağız.

Özel koşullarla emeklilik seçenekleri olarak ülkemiz uygulamasında karşımıza çıkan durumlar ise, kişinin kendinden kaynaklanan sebepler olan, ileri yaşta olma, erken yaşlanma, engelli olma gibi durumlardır. Buna ek olarak, kişinin ailevi sorumluluğunun bir parçası olarak malul çocuğu olma durumu da sayılmaktadır. Bunların yanı sıra, kişinin çalışma koşullarının zorluğunu dikkate alan kanun koyucu diğer pek çok ülkede de olduğu gibi yer altı ve maden işyerlerinde çalışma durumunu emeklilik açısından özel durum olarak ele almış ve bu grupta çalışanlara özel koşullarla emeklilik olanakları tanımıştır.

Erken Yaşlananların Emekliliğinde Genel Esaslar

Yaşlılık-Emeklilik Yaşı-Erken Yaşlanma Kavramları

Erken yaşlanma kavramını açıklamadan önce yaşlılık kavramına kısaca değinmekte fayda vardır. Yaşlılık kavramı, hukuki olmayan açıdan bakıldığında zamanın geçişine bağlı olarak hastalık söz konusu olmaksızın ortaya çıkan anatomik ve fiziksel işlev değişiklikleridir. Yaşlılığın ne zaman ortaya çıktığı hususu topluma, kişiye ve hatta zamana göre farklılık gösteren değişken bir olgudur. Yine de sayısal bir veri ifade etmek gerekirse, Dünya Sağlık Örgütü (WHO); 65-75 yaş arasını erken yaşlılık evresi;75-85 yaş arasını orta yaşlılık evresi; 85 yaş ve üzerini ise ileri yaşlılık evresi olarak kabul etmektedir (Tümerdem, 2006: 195). Değişen ve gelişen teknoloji ile yaş dilimlerini güncelleyen Dünya Sağlık Örgütü'nün yeni yaş dilimi listesine göre ise, 66- 79 yaş arası orta yaşı ifade ederken, 80-100 yaş arası yaşlı olarak kabul edilmektedir (Çataloğlu, 2018: 28).

Yaşlılık kavramını belirlerken ülkenin gelişmişlik seviyesi de önem arz etmektedir. Zira gelişmiş ülkelerde yaşam süresi uzun olduğu için 60 yaşındakiler yaşlı sayılmayabilecekken, gelişmemiş ülkelerde bu yaş oldukça yaşlı sayılmaktadır.

Yaşlılık, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yaşam süresinin ilerleyen zamanlarında fiziksel ve ruhsal dönüşümlerin yoğunlukla görüldüğü zaman dilimi olarak açıklanmaktadır. Philadelphia Konferansı'nda⁷ ise yaşlılık, çalışma hayatının ilerleyen dönemlerinde hayatın olağan akışına uygun olarak biyolojik sebeplerin etkisi ile aktif çalışma hayatından koparak önceki dönemlerde elde edilen gelir miktarının da gerisine düşülmesi olarak açıklanmıştır. Görüldüğü üzere sosyal güvenlik hukuku ve yaşlılık sigortası açısından yaşlılık tıbbi boyutuyla değil de, gelir elde etme yeteneğine yaptığı olumsuz etki boyutuyla ele alınmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 503 vd.) .

Yaşlılık kavramı ile sosyal güvenlik hukuku açısından önemli olan emeklilik yaşı ilişkisinin de ortaya konulması gerekir. Çalışanların yaşlı sayılıp sayılmayacağı, çalışanın 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. Bunlar; kronolojik yaş (takvim yaşı), biyolojik yaş (vücut yaşı) ve istihdam yaşıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019:502 vd.) .

Kronolojik yaş; insanın doğum tarihi ile başlayan, bürokratik kural ve işlemlerin uygulanabilmesi için gerekli olan, bir şey için uygun olan veya olmayan insanları ayırtırmada yararlanan temel ölçüttür (Altan ve Şişman, 2003: 5). Nüfus kayıtlarına göre belirlenen ve objektif, somut bir gösterge olma özelliğine sahip olan kronolojik yaş, çocukluk, gençlik ve yaşlılık gibi üç temel yaş grubuna ayrılmaktadır. Ancak kronolojik yaştan tespiti, kişinin tam olarak yaşlı olup olmadığını ortaya koymada yeterli olmayabilmektedir. Zira aynı yaşta olmasına rağmen, iki kişi arasında yaşam biçiminden kaynaklanan bedensel ve çevresel faktörler, onların farklı yaşta görünmelerine ve hissetmelerine neden olmaktadır. İşte bu durum kronolojik yaştan yanı sıra biyolojik yaştan da önemini ortaya çıkarmaktadır. İkinci olarak, biyolojik yaştan (fonksiyonel) söz etmek gerekmektedir. Biyolojik yaş ise, vücudun yıpranma derecesine göre gösterdiği yaştır (Tunçomağ, 1987: 476). Bu ayırım insanların fiziksel görünüş, dayanıklılık,

⁷1944 yılında Philadelphia'da 26. toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaç ve hedeflerini bir bildirge yayınlamak suretiyle ortaya koymuştur.

koordinasyon ve zihinsel kapasite gibi gözlenebilir bireysel özellikler sayesinde ortaya konulur (Altan ve Şişman, 2009: 5). Böylece kronolojik yaş ile biyolojik yaşın eşit olmadığı durumlar karşımıza çıkabilir. Bu farklılıklar ise tıbbi ve teknik yöntemler kullanılarak tespit edilir⁸ . Erken yaşlanma nedeniyle emeklilik de işte bu farkın ortaya çıkaracağı sorunları giderebilmek için sosyal güvenlik sistemimize eklenmiştir.

Üçüncü olarak, istihdam yaşı karşımıza çıkmaktadır. Kavram, işgücü piyasasının iş vermek için aradığı yaş olarak tanımlanabilir. İstihdam yaşı, alt ve üst sınır olarak ele alınmaktadır. İstihdam yaşına ilişkin belirlenen alt sınır inceleme alanımız dışında kaldığından, çalışmamız açısından önemli olan üst sınırın belirlenmesidir. Bununla ilgili olarak, ülkemizin de aralarında olduğu pek çok ülkede istihdam yaşının yükseltilmesi hedeflenmiştir⁹.

Sosyal güvenlik hukuku açısından önemli olan yaş ise genellikle kronolojik yaş olmaktadır. Zira sosyal güvenlik sistemleri de uygulamada kolaylık sağlamak amacıyla bedensel yetersizlik durumunun mevcut olup olmadığına bakılmaksızın belli bir kronolojik yaşı yaşlılık sigortasının başlayacağı yaş olarak kabul etmişlerdir. İşte tespit edilen bu yaş, emeklilik yaşı olarak adlandırılmaktadır (Şakar, 1987: 42). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırlamış olduğu 102 sayılı Sözleşme'nin 26. maddesinde de yaşlılık sebebiyle yardımların yapılması açısından esas alınacak yaşın azami sınırının 65 olacağı belirtilmiştir. Yürürlükteki mevzuatımızda güncel emeklilik yaşı 58/60 olmakla birlikte zaman içinde kademeli olarak 65'e çıkarılması planlanmıştır.

Görüldüğü üzere yaşlılık sigortasından yardım almaya hak kazandıran yaşlılık durumu (emeklilik yaşı) aslında farazi bir yaşlılık durumu tespitidir. Oysa kişiler gerçekte biyolojik olarak bu yaştan daha erken veya daha geç yaşlanabilmektedir. Bu noktada ortaya çıkan erken yaşlanma (premature aging) ise, yaşlanma belirtilerinin normalden daha erken ortaya çıkmasıdır. Bir başka deyişle, erken yaşlanma, bir kişinin biyolojik yaşının kronolojik

⁸ Biyolojik yaş ve yaşlanma ile ilgili olarak multidisipliner bir bilim dalı olan gerontoloji bilimi ortaya çıkmış ve öncelikle tıbbi yönden olmakla birlikte diğer konularda da yaşlıların yaşam koşullarını iyileştirmeyi hedeflemiştir.

⁹ Türkiye'de 2004 yılında yaşlı istihdamı oranı % 33, 2 olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizin 2010 hedefine ulaşmak için 16,8 puanlık yaşlı istihdamı artışı kaydetmesi gerekmektedir, (Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri, TİSK Yayını, Ankara 2006). Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 1935 yılına göre 2,3 kat artarak 2019 yılında %9,1'e yükselmiştir. 2018 yılı verilerine göre ise yaşlı nüfusun istihdama katılma oranı, %12,5 olarak belirlenmiştir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/45354/yasli-nufus-demografik-degisimi-2020.pdf>, s.18, erişim tarihi 23.02.2021).

yaşından daha fazla çıkması durumudur¹⁰ (Zielinsky, 2020). Dünya genelinde her ne kadar insan ömrü uzamakta ve nüfus yaşlanması olgusu karşımıza çıkmakta ise de, istisnai bir durum olarak erken yaşlanma da dikkate alınmıştır (Tuncay, 2012: 86).

Yaşlılık sigortası bakımından erken yaşlanma hususu, 5510 sayılı Kanun m.28/7’de düzenlenmiş ancak erken yaşlanmanın tanımı maddede yapılmamıştır. Konuya ilişkin tanımın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği¹¹ m.25/1’de, “*Kanunda yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen yaş şartı dışındaki diğer şartları taşıyan ve 55 yaşını dolduran sigortalılardan biyolojik yönden, bu yaşı doldurmuş bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücünün bu seviyeye düşmüş olduğu tayin ve tespit edilenler, erken yaşlanmış sayılırlar.*” şeklinde yapılmış olduğu görülmektedir.

Benzer bir tanım da, mülga Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nün 32. maddesinde yapılmıştı. Erken yaşlanmış sigortalıdan Tüzükte açıkça; “*Sigortalının 50 yaşını doldurmuş fakat yaşlılık aylığından yararlanma yaşını doldurmadan, biyolojik yönden bu yaşı doldurmuş bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücünün bu seviyeye düşmüş olduğu Tüzükteki hükümlere göre tespit edilenler erken yaşlanmış sayılırlar*” şeklinde söz edilmiştir¹².

Yabancı ülke uygulamalarına bakıldığında, 506 sayılı Kanun’a mehz olan Belçika sosyal güvenlik mevzuatında, doğrudan erken yaşlanma olarak anılmasa da, kalıcı fiziksel yetersizlik olarak kabul edilen durumlarda erken emeklilik hakkı tanınmıştır. Sadece memurlara tanınan bu emeklilik seçeneğine göre, 63 yaşını dolduran veya en az on yıllık sigortalılık süresi bulunan kişilere erken emeklilik imkanı tanınmıştır

¹⁰Bir de tıp literatüründe “Progeria Sendromu” olarak adlandırılan “erken yaşlanma hastalığı” vardır. Progeria, kellik, cildin incilmesi, kafa derisindeki kan damarlarının belirginleşmesi ve vasküler hastalık gibi yaşlanmanın birçok yüzeysel yönüyle karakterize, erken çocukluk çağının oldukça nadir görülen bir hastalığıdır. <https://www.britannica.com/science/human-aging/Premature-aging>, erişim tarihi 26.01.2021. İncelemekte olduğumuz erken yaşlanma kavramını bahsi geçen progeria hastalığı ile karıştırmamak gerekmektedir. Zira sosyal güvenlik hukuku açısından “erken yaşlanma” bir engellilik durumu ya da hastalık olarak kabul edilmemektedir. Öte yandan tıpta nadir görülen bir başka erken yaşlanma hastalığı ise, “Werner Sendromu” olarak bilinen, genellikle yaşamın ikinci-üçüncü dönemlerinde ortaya çıkan, yaşlı görünüm ve yaş ilişkili metabolik bozukluklarla karakterize, erişkin başlangıçlı, hastalıktır, (Ünlütürk, Şahin, Uysal, 2015: 99-104)

¹¹RG. 27021 sayı ve 11.10.2008.

¹² Çalışma Gücü Kaybına ilişkin yönetmelikte yer alan, “*bu yaşı doldurmuş bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücünün bu seviyeye düşmüş olduğu*” ifadesi esasen yanlış anlaşılmaya müsait biçimde kaleme alınmıştır. Burada anlaşılması gereken Mülga Tüzükte açıkça belirtildiği gibi 55 yaş değil, emeklilik yaşını doldurmuş insan derecesinde olmaktadır.

(<https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/inaptitude-physique>, erişim tarihi 05.02.2021).

Erken Yaşlanmanın Tespiti

Yukarıda da ifade edildiği gibi günümüzde genellikle sosyal güvenlik sistemleri kronolojik yaşı esas alarak yaşlılık sigortası yardımlarını yapmaktadır. Ancak erken yaşlanma gibi bazı düzenlemelerle biyolojik yaşlılık olgusuna da itibar edilir.

Erken yaşlanma kavramı, tıbbi açıdan tespit edilmesi gereken bir olgu olduğundan, nasıl tespit edileceğine ilişkin hukuki düzenleme Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği¹³ ile ortaya konulmuştur. Yönetmelik m.25/1’e göre, “*Kanunda yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen yaş şartı dışındaki diğer şartları taşıyan ve 55 yaşını dolduran sigortalılardan biyolojik yönden, bu yaşı doldurmuş bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücünün bu seviyeye düşmüş olduğu tayin ve tespit edilenler, erken yaşlanmış sayılırlar*” denilmek suretiyle erken yaşlanmanın tespitinde “biyolojik açıdan çalışma gücünün düşmesi”ne işaret edilmiştir. Çalışma Gücünün Kaybına ilişkin Yönetmeliğin düzenleme şeklienden erken yaşlanma halini de bir tür “çalışma gücü kaybı” olarak kabul ettiği sonucuna ulaşılabilir. Zira anılan yönetmeliğin amacının, “*5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre sigortalı sayılanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları veya hak sahibi çocuklarının çalışma gücü veya meslekte kazanma gücü kayıp oranlarının tespitine ilişkin usul ve esasları düzenlemek*” olduğu belirtilmiştir (m.1). Erken yaşlanma kanaatimizce sadece meslekte kazanma gücünü etkilemeyeceğinden, yönetmeliğe göre, bu olguyu çalışma gücü kaybı olarak değerlendirme gerektiği sonucu ortaya çıkacaktır.

Öte yandan, Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliği¹⁴ (MTİY.) m.14/1’e göre ise, tespit için “*...dikkat, algı, bellek, kavrama ve soyutlama gibi işlemlerin kaybı olan bilişsel yaşlanma ile fizyolojik ve psikolojik yaşlanma hali tayin ve tespit edilenler, erken yaşlanmış sayılırlar.*” denilmek suretiyle erken yaşlanma durumu somutlaştırılmıştır. Teknik açıdan tespitin nasıl yapılacağını daha ayrıntılı olarak belirleyen MTİY.’nin amacı ise, “*31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre sigortalı sayılanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları veya hak sahibi çocuklarının maluliyetinin tespitine ilişkin usul ve esasları düzenlemek*” olarak belirlenmiştir (m.1).

¹³İlgili yönetmeliğin 2/g maddesinde, “*5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların hangi hâllerde erken yaşlanmış sayılacaklarının tespitine ilişkin usul ve esasları*” düzenlediğine yer verilmiştir.

¹⁴ RG. 28727, 03.08.2013.

Yönetmelik, esasen malullüğün tespitine odaklanmıştır. Malul sayılmaya ilişkin düzenlemelere 4. bölümde yer verilmiş, erken yaşlanma konusu ise, ayrı bir bölümde (6. bölüm) bağımsız olarak düzenlenmiştir. Bu durum, yönetmeliğin erken yaşlanmayı maluliyet olarak görmediği şeklinde yorumlanabilir. Kaldı ki, Yönetmeliğin yaptığı maluliyet tanımı, “*Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60’ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az %60’ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetme halı*” olarak yapılmıştır. (m.4/1-k). Erken yaşlanma her ne kadar bir çeşit çalışma gücü kaybı olsa da, kayıp oranı konusunda maluliyetteki gibi bir sınırlama getirmediğinden, erken yaşlanmada yasal açıdan malullük durumu ortaya çıkmamaktadır. Yine bizim sistemimize göre çalışma gücü kaybı örneğin Alman Hukukundaki gibi belirlenmiş bir şekilde sigortalının ruhsal ya da bedensel bir hastalık ya da eksiklik nedeniyle kazancının benzer durumdakilerden daha düşük olması şeklinde tanımlanmamıştır (Akın, 2007:166) . Oysa teknik tanımlamalar bir kenara bırakıldığında, erken yaşlanma olgusu neticede sigortalının vücudunda ortaya çıkan belirli arızalardır.

Bu durumda erken yaşlanmanın maluliyet olarak kabul edilmeyeceği tartışma konusu olmasa da, çalışma gücünün kaybı olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği tartışılmalıdır. Kanaatimizce, erken yaşlanma olgusunu mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışma gücü kaybı ya da maluliyet olarak görmek mümkün değildir.

Öte yandan kavrama farklı açıdan bakıldığında, şayet erken yaşlanma tespiti yapıldığında, bu durumun işyerindeki olumsuz çalışma koşullarından kaynaklandığı da belirlenebiliyorsa, erken yaşlanma durumunun bir tür meslek hastalığı olduğu dahi ileri sürülebilecektir.

Görüldüğü gibi erken yaşlanma bir hastalık veya engellilik durumu olarak görülmesi de, sosyal güvenlik hukuku açısından çalışma gücünün kaybına neden olan bir durumdur. Kanunkoyucumuzun bu olguyu kendine mahsus bir durum olarak düzenlediğini söylemek mümkündür. Ancak fiili olarak gerçekleşen bu benzerlik, hukuki sonuçları bakımından aynı sonuçlara yol açmamaktadır. Örneğin, erken yaşlanma olgusunun maluliyet tespitinde olduğu gibi sigortalılık başlangıcından önce ya da sonra olmasının bir farklılığa yol açmadığı görülmektedir. Ayrıca, erken yaşlanma durumu maluliyette olduğu gibi zaman içinde değişiklik gösterebilecek bir nitelikte olmadığından, bir kez erken yaşlanma tespiti yapılmış ise bunun sigortalı ölünceye kadar geçerli olacağı, dolayısıyla erken yaşlandığı tespit edilenlerin

malullükte olduğu gibi “kontrol muayenesi” ne tabi olmayacağını kabulü gerekir. Ancak (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği) SSİY. geçici madde 4/3’de, *“Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin yürürlüğe girdiği tarihten önce meydana gelen;...b) Malûlen emeklilik ile yaşlılık sigortası erken yaşlanma ve çalışma gücü kayıp oranları,...tespiti sonucu gelir ve aylık alanların kontrol muayenelerine ilişkin değerlendirme, ilk tespitlerinde esas alınan mevzuat hükümleri doğrultusunda yapılır.”* hükmünün açık ifadesinden, görüşümüzün aksine erken yaşlanma emekliliğinde de kontrol muayenesi yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak tüm bu değerlendirmeler, erken yaşlanmanın diğer özel koşullarla erken emeklilik seçeneklerine benzer nitelikte olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile sigortalılar engellilik, malullük ve dolayısıyla çalışma gücünü kaybı yaşadıklarında bunlara mahsus erken emeklilik seçeneklerinden zaten yararlanabilmektedir. Aşağıda da belirtileceği gibi aylığa hak kazanma koşulları açısından diğerlerine kıyasla fazla avantajlı olmayan bu seçeneğin tercih edilme olasılığı da düşmektedir.

Erken Yaşlanmanın Tespitine İlişkin Usuli Esaslar

Erken yaşlanmanın tespiti talebi kural olarak sigortalının kendisinden gelecektir. Ancak teorik olarak işverenin de erken yaşlanma belirtileri gösteren ve çalışma performansı düşmüş olan çalışanın erken yaşlandığının tespiti için sağlık hizmet sunucularına başvurma hakkı olmalıdır¹⁵. Sigortalı veya işverenden gelen talep doğrultusunda, bilişsel, fizyolojik ve psikolojik boyutlarıyla ortaya çıkabilecek erken yaşlanma hâlinin tespitine esas alınmak üzere Sağlık Hizmeti Sunucuları tarafından düzenlenen raporlarla erken yaşlanma hâlinin bulunup bulunmadığına Kurum Sağlık Kurulu’nca karar verilecektir (ÇGY. m.25/2)¹⁶. Söz konusu sağlık raporunun içeriği ile ilgili

¹⁵ Sistemimiz, erken yaşlanma emekliliğini isteğe bağlı olarak sigortalı tarafından talep edilebilecek şekilde düzenlemiş olmakla birlikte, işverenden gelen taleple erken yaşlanmanın tespit edilmesi, isteğe bağlılık olgusunu zayıflatmaktadır. Burada elbette işveren emeklilik talebinde değil, sadece erken yaşlanmanın tespiti talebinde bulunabilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, bu durum işverence belli yaşa gelen işçinin işten çıkarılması biçiminde anlaşılmalıdır. Zira burada işveren işçiyi sırf belli yaşa geldiği için emekli olmaya zorlamamaktadır. (Bu konuda Birleşik Krallık uygulaması için bkz. Sarıbay Öztürk, 2019:920 vd.).

¹⁶ Belirtmek gerekir ki, MTİY.m.22’de, 11/10/2008 tarihli ve 27021 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin çalışma gücü kaybı, vazife malullüğü, harp malullüğü ile erken yaşlanma durumlarının tespiti hükümlerine yapılan atıflar bu Yönetmelik hükümlerine yapılmış

olarak, MTİY. m.14/2’de, “*Bu tespitlerde; nöroloji, psikiyatri, fiziksel tıp ve rehabilitasyon, iç hastalıkları, göğüs hastalıkları ve kardiyoloji başta olmak üzere ilgili branşlarca düzenlenen sağlık kurulu raporları esas alınır*” hükmüne yer verilmiştir.

Çalışma gücü kaybına ilişkin Yönetmeliğin m.5/1’de, sağlık raporunu vermeye yetkili olan sağlık hizmet sunucuları, “*a) Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleri, b) Devlet üniversitesi hastaneleri, c) Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı asker hastaneleri, ç) Sigortalıların ikamet ettikleri illerde (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen hastanelerin bulunmaması durumunda Sağlık Bakanlığı tam teşekküllü hastaneleri*” olarak sayılmıştır. Yönetmelikte sağlık kurulu raporlarının düzenlenmesine ilişkin detaylara yer verilirken, gerek çalışma gücü kaybı gerekse meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının sağlık kurulunca belirlenmemesi, bunun Kurum Sağlık Kuruluna bırakılması gerektiği ifade edilmiştir. Erken yaşlanmanın tespiti yapılırken bir oran belirtmek gerek olmadığından, yetkili sağlık hizmet sunucularının raporlarında sadece erken yaşlanma bulgularının mevcut olduğunu belirlemesi gerekecektir.

Sağlık hizmet sunucuları tarafından verilen raporlara istinaden erken yaşlanma durumu olup olmadığına nihai karar verecek olan ise, Kurum Sağlık Kurulu’dur. Bu husus, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği¹⁷ m.55/3’de açıkça şu şekilde belirtilmiştir; “*Kanununun 28 inci maddesinin ..., yedinci fıkrasında belirtilen sigortalıların erken yaşlanma durumları ... Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilir.*” Aynı husus, çalışma gücü kaybına ilişkin yönetmelikte de düzenlenmişti. Ancak daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi bu yönetmelikteki erken yaşlanmanın tespitine yönelik hükümler, MTİY. m.23 ile yürürlükten kaldırılmış olduğundan, varılan sonuç değişmese de, SSİY’deki hüküm gereği erken yaşlanma durumunun tespiti Kurum Sağlık Kurulunca yapılacaktır.

Sigortalının Kurul kararına karşı itiraz hakkı bulunmaktadır. Bu konuda 5510 sayılı Kanun m.58/4’de, “*Kurul, sigortalılar hakkında vazife malullük derecesi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik derecesi tespiti ile çalışma gücünün maluliyeti gerektirecek derecede kaybına ilişkin Kurumca verilen kararlardan itiraza konu olanları inceleyerek karara bağlar...*” hükmü yer almaktadır. Dikkat edilirse maddede açıkça erken yaşlanmanın tespitine

sayılacağı kabul edilmiştir. Dolayısıyla m.23 hükmü gereği, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alan; çalışma gücü kaybı, vazife malullüğü, harp malullüğü ile erken yaşlanma durumlarının tespiti ile ilgili tüm hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

¹⁷RG. 27579, 12.05.2010.

ilişkin itirazlardan bahsedilmemiştir¹⁸. Ancak kanaatimizce, Kurum Sağlık Kurulu’nun verdiği diğer kararlara karşı belirlenmiş olan itiraz prosedürünün erken yaşlanma açısından da uygulanmaması için bir neden yoktur. Nitekim SGK’nın 2018/38 sayılı Genelgesinde de, “*Kanunun 58 inci maddesi gereği, ..., erken yaşlanma ile ağır engellilik tespitine ilişkin Kurumca verilen kararlara ...yapılan itirazlar, gerekli değerlendirme yapılmak üzere en kısa sürede Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna gönderilecektir*” (9.1, s.261) hükmü ile bu esas açığa kavuşturulmuştur. Nihayet, erken yaşlanma talebinin reddine karşı sigortalının Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’na başvurması halinde, sigortalı lehine çıkan sonucu uygulamayan Kuruma karşı sigortalının yargı yoluna başvurması mümkün olduğu gibi SSYSK kararına karşı da iş mahkemesine başvurabilecektir. İş Mahkemeleri Kanunu m.4’e göre, “*5510 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, ...dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu’na başvurulması zorunludur.*”

Erken Yaşlanma Emekliliğine Hak Kazanma Koşulları

Önceki Mevzuata Göre Erken Yaşlananların Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları

Genel Olarak

Öncelikle belirtmek gerekir ki, erken yaşlanma nedeniyle emekliliğe hak kazanma, ilk kez 5510 sayılı Kanunla sosyal güvenlik sistemimize dahil olan bir emeklilik seçeneği değildir. Daha önceki dönemde de erken yaşlanma emekliliği kavramına sosyal güvenlik mevzuatımızda rastlamak mümkündür. Bu başlık altında 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önceki dönemde işçi, memur ve bağımsız çalışanların erken yaşlanma nedeniyle emeklilik haklarının ne şekilde düzenlendiği incelenecek ve yürürlükteki mevzuatla bir karşılaştırma yapılacaktır.

Sosyal Sigortalar Kurumu (İşçiler)

İlk olarak hizmet akdiyle çalışan sigortalılar açısından bakıldığında, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 60. maddesinin D bendinde, “*50 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen Sigortalılar da (A) bendinin*

¹⁸Aynı yönde düzenleme, 5510 sayılı Kanun m.95/2’de de bulunmaktadır; “*Usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeler ile gerekli diğer belgelerin incelenmesiyle; yurt dışında tedavi için yapılacak sevkler, vaziye malullük derecesini, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücünün kaybına veya meslekte kazanma gücünün kaybı derecelerine ilişkin usulüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurumca verilen karara ilgililerin itirazı halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.*”

(a) veya (b) fıkralarında belirtilen diğer şartlarla yaşlılık aylığından yararlanırlar” hükmü bulunmaktaydı¹⁹. Maddede ifade edilen diğer şartlar, 4447 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar bakımından 506 sayılı Kanun’un geçici m.81 maddesinde düzenlenmişti. Anılan hüküm gereği, 50 yaşını doldurmuş ve 5000 gün prim ödemiş olan ya da 50 yaşını doldurmuş ve 3600 gün prim ödemiş ve 15 yıldır sigortalılığı bulunanlar erken yaşlanma emekliliğine hak kazanabilmekteydi. Kadın sigortalılar zaten 50 yaşında emekli olabildiklerinden, bu hükmün 55 yaşını doldurması gereken erkek sigortalılar için yaş sınırı bakımından kolaylık sağladığı ifade edilmişti (Şakar, 1987: 189).

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları belirlenirken yapılan genel sınıflandırma, 08.09.1999 (4447 sayılı Kanun)’dan önce sigortalı olanlar, 08.09.1999 ila 1.10.2008 tarihleri arasında sigortalı olanlar ve nihayet bu tarihten sonra sigortalı olanlar biçiminde yapılmaktadır. Biz de inceleme konumuzu bu sınıflandırmaya göre yaptığımızda, ilk gruptakilerin yukarıda da belirtildiği gibi 506 sayılı Kanun geçici m.81’deki diğer koşulları sağlamalarıyla erken yaşlanma emekliliğine hak kazandıklarını ifade etmek gerekir. İkinci gruptakiler için ise, aranan diğer koşullar 7000 gün adına prim bildirilmiş olma veya en az 25 yıldan beri sigortalı olup, adına 4500 gün prim bildirilmiş olma şeklinde iki seçenek olarak belirlenmiştir (Başterzi F., 2006, 161). Diğer bir ifade ile, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce SSK kapsamında sigortalı olan beklenen hak sahibi sigortalılar, her ne kadar fiilen 5510 sayılı Kanun döneminde emekli olacaklarsa da erken yaşlanma emekliliği konusunda 506 sayılı Kanun’un hükümlerine tabi olacaklardır (Sözer, 2021: 382).

Diğer kolaylaştırılmış emeklilik seçeneklerinde (maden işlerinin yeraltı işlerinde çalışanlar, ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malul olanlar, sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlananlar) kanunkoyucu 5510 sayılı Kanun geçici m.9’da geçiş hükümleri öngörmüş olmasına karşın, erken

¹⁹ RG. 11767 sayı ve 30.07.1964 tarihli, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun ilk şekliinden beri incelemekte olduğumuz hükmün SSK’da mevcut olduğu görülmektedir. Madde 60/1-C’ye göre, “50 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalı da, yukarıdaki (A) veya (B) fıkralarında belirtilen şartlarla yaşlılık aylığından yararlanır.” Bahsedilen diğer koşullar ise; “Kadın ise 55, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, b) E n az 25 yıldan beri sigortalı bulunması, c) En az beş bin gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması, Şarttır. B) Yukarıki (b) ve (c) bentlerinde yazılı şartlardan birini veya her ikisini yerine getirmemiş olmakla beraber sigortalılık süresi 15 - 34 yıl olan ve her yıl için ortalama olarak en az 150 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunan sigortalıya da yaşlılık aylığı bağlanır.” şeklinde belirlenmişti.

yaşlanma emekliliğinde herhangi bir kademelendirme yapmaya ihtiyaç duymamıştır.

Bağ-Kur (Bağımsız Çalışanlar)

Yukarıda SSK’da daha kolay emekli olmanın hangi şartlarda, kimler için mümkün olduğundan bahsettik. Bağ-Kur kapsamındaki sigortalılar için ise SSK’daki kadar çeşitli kolaylaştırılmış emeklilik seçeneklerinin bulunmadığını söylemek gerekir. Oysa Bağ-Kur kapsamında çalışan bazı sigortalıların da işine ve sağlık durumuna etki edecek hususlar söz konusu olabileceğinden, bağımsız çalışan sigortalılara da 1479 sayılı Kanun döneminde erken emekli olma hakkının tanınması gerekirdi. Daha erken emekli olabilme konusunda 1479 sayılı Kanun’da sadece, “ileri yaştakiler” bakımından kolaylaştırılmış bir emeklilik olanağı mevcuttu. Erken yaşlanma emekliliği ve diğer kolaylaştırılmış emeklilik seçeneğinin Bağ-Kur’lulara sunulmamasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu tartışmasızdır. İşte bu eksikliği fark eden kanunkoyucunun 5510 sayılı Kanunla bağımsız çalışanlara da bu hakkı tanımış olduğu ileride açıklanacaktır.

2008 öncesi dönemde Bağ-Kur kapsamında sigortalı olup da, 5510 sayılı Kanun döneminde bu sigortalılığı devam edenlerle ilgili olarak, erken yaşlanma emekliliğinden yararlanabilmelerinin ise mümkün olacağını kabul etmek gerekir. SSIY.m.56/5’e göre, “Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olup, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara Kanunun 28 inci maddesinin ... yedinci fıkralarındaki şartları yerine getirmeleri hâlinde yaşlılık aylığı bağlanır.” ifadesi de bu sonuca varılmasını gerekli kılmaktadır.

Emekli Sandığı Kanunu (Kamu Personeli)

Erken yaşlanma emekliliği açısından, Emekli Sandığı Kanunu’nda da herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Zira bu Kanunda kolaylaştırılmış emeklilik seçeneklerinden sadece “engellilere yönelik” erken emeklilik olanağı bulunmaktaydı.

Erken yaşlanma emekliliğinin Emekli Sandığı Kanunu’nda bulunmayışı, ileride de değinileceği gibi 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce iştirakçi olan ve 5510 sayılı Kanun açısından 4/1-c kapsamında sigortalı sayılan kişilerin m.28/7 hükmünden yararlanıp yararlanamayacakları sorusunu akla getirmiştir. Bu durumda, 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğünden önce 5434 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığı başlayan ve günümüzde 4/1-c kapsamında sigortalı olanlar bakımından erken yaşlanma emekliliği seçeneğinin uygulanması gerektiği kabul

edilmelidir. Belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Kanun geçici m.4/4’e göre, “*Bu Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde; iştirakçi iken, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar ile bunların dul ve yetimleri bakımında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır*” hükmü bulunmaktadır. Bu maddeye göre, 5510 sayılı Kanun öncesi sigortalılığı olan kamu çalışanları bakımından, emeklilikle ilgili olarak 5510 sayılı Kanun m.28 değil, 5434 sayılı Kanunun hükümleri uygulanacaktır. 5434 sayılı Kanunda da erken yaşlanma ile ilgili bir düzenleme bulunmadığından, 5510 sayılı Kanun sonrası kamu çalışanları için erken yaşlanma emekliliği seçeneği mevcutken, 5510 sayılı Kanun öncesi sigortalı olan kamu çalışanları için bu hak mevcut olmayacaktır. Bilindiği üzere, m.28/8’de yer alan engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıların emekliliği de geçici m.4’de düzenlenmemiş olmakla beraber, 2013/11 sayılı SGK Genelgesi ile 5510 öncesi sigortalılığı olan kamu çalışanları da m.28/8’den yararlandırılmıştır (s.315). Kanaatimizce aynı mantıktan hareket ettiğimizde eski memurların da erken yaşlanma emekliliğine ilişkin hükümden yararlanması gerekecektir. Ancak işaret etmek gerekir ki, yukarıda da değinildiği gibi SSIY. m.56/5’de, göre, “*Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olup, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara Kanunun 28 inci maddesinin ... yedinci fıkralarındaki şartları yerine getirmeleri hâlinde yaşlılık aylığı bağlanır.*” ifadesine yer verilmekle yetinilmiş olup, 4/1-c’lilerden söz edilmemiştir. Aynı yönde olmak üzere, 2018/38 Sayılı SGK Genelgesinde de erken yaşlanma emekliliğine yönelik hükmün, “*Kanunun yürürlük tarihinden sonra tahsis talebinde bulunan 4/1-(a) ve 4/1-(b) sigortalıları ile ilk defa Kanunun yürürlük tarihinden sonra 4/1-(c) kapsamında sigortalı olanlar bakımında*” uygulanacağı ifade edilmiş, 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olan iştirakçilerden söz edilmemiştir. Bu durumda yürürlükteki mevzuat gereği varılacak sonuç, 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğünden önce sigortalılığı bulunan beklenen hak sahibi 4/1-c’lilerin erken yaşlanma emekliliğinden yararlanamayacaklarıdır (Aksi yönde, Kuruca ve Özdamar, 2013:102). Kanaatimizce ise, vazife malullüğünde ya da engelli çocuğu bulunan kadın sigortalının emekliliğinde yapıldığı gibi bu konuda da anılan sigortalılar lehine bir düzenleme yapılarak, onların da bu seçenekten yararlandırılması Kanunda yapılacak değişikliklerle ya da SGK genelgesiyle sağlanmalıdır.

Yürürlükteki Mevzuata Göre Erken Yaşlananların Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları

Genel Koşullar

5510 sayılı Kanunda erken yaşlanma emekliliğinin düzenlenmesi sürecinde ilk yasa taslak ve tasarılarında konuya yer verilmemiş olduğu, bunun sebebi olarak ise, geçmiş dönemlerde erken yaşlanma nedeniyle aylık bağlanması talebinde bulunanların sayısının düşük olduğu ifade edilmiştir (Başterzi F., 2006: 162). Ancak 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde bu hükme kanunda yine yer verilmiş olduğu görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 16. maddesiyle; "50" ibaresi "55" şeklinde, değiştirilmiştir. Yaş sınırının 55'e çıkarılmasının gerekçesi ise, emeklilik yaş sınırlarının artırılması yönündeki mevzuatımızda yapılan değişime paralel çözüm getirme çabası olarak açıklanabilir.

Yürürlükteki düzenlemeye göre, 5510 sayılı Kanun m.28/7'de, "55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar." hükmü ile konu düzenlenmiştir.

Bu hükmün uygulama alanına dahil olan sigortalılar ise, ilk defa 1.10.2008 tarihinden sonra sigortalı olanlardır. Bunlar 4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c'lilerdir. Yukarıda belirtildiği gibi 5510 sayılı kanunun yürürlüğünden önce sigortalı olup da, 5510 sayılı Kanun döneminde de sigortalılığı süren veya yeniden başlayan 4/1-a ve b'liler de bu madde hükmünden yararlanacaktır. Bu düzenlemenin tüm sigortalılara yönelik olarak kabulü daha fazla sigortalıyı kapsayacak şekilde genişletilmesi kuşkusuz eski mevzuata göre daha isabetli ve eşitlik ilkesine uygun olmuştur (Mutlay, 2014: 430-431). Kanaatimizce yukarıda açıklandığı üzere, eski memurlara da bu hakkın tanınması daha isabetli olurdu.

Hükmün kişi bakımından uygulama alanının genişlemesiyle ilgili olarak bir başka örnek de 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nda²⁰ yer verilmeyen erken yaşlanma emekliliğinden (Temir, 2020:389), 5510 sayılı Kanun geçici m.9/4 hükmü gereği, 4/1-a kapsamına dahil edilen tarım çalışanlarının da yararlanabilmesidir²¹. Yaşlılık aylığına ilişkin hükümleri halen yürürlükte olan 2925 sayılı Kanun m.39'da, "Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde; 5510 sayılı Kanun m.28 hükmünün uygulanacağına" işaret

²⁰ RG. 18197, 20/10/1983.

²¹ 5510 sayılı Kanun geçici m.9/4'e göre, "kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve onbeş yıldan beri sigortalı olup 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemek şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar."

edilmiştir. Dolayısıyla erken yaşlanma emekliliği 1999-2008 arası sigortalı olan tarım çalışanlarına da uygulanabilecektir. Ancak burada cevaplanması gereken soru, erken yaşlandığı tespit edilen tarım çalışanlarından, “diğer koşullar” olarak 5510 sayılı Kanun geçici m.9’daki koşulları mı yoksa m.28’deki diğer koşulları mı aramamız gerektiğidir. Burada kabul edilmesi gereken, kanaatimizce, 5510 sayılı Kanun m.28 hükümleri değil, tabi oldukları mevzuat hükmündeki yaş dışındaki diğer koşullar olmalıdır.

Benzer şekilde, mülga 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu²²da erken yaşlanma emekliliğine yönelik bir hüküm içermemekteydi. Ancak 2926 sayılı Kanun’a tabi sigortalı olanların hak ve yükümlülükleri, 5510 sayılı Kanunla devam ettirildiğinden²³ (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 323), 2008 öncesinde bu kanuna göre sigortalı olanlar, bundan böyle 5510 sayılı Kanun kapsamında erken yaşlanma emekliliğinden yararlanacaktır.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk kez isteğe bağlı sigortalı olanlar da, erken yaşlanma emekliliğinden yararlanabileceği gibi kanaatimizce bu tarihten önce isteğe bağlı sigortalı olup da sigortalılığı 5510 sayılı Kanun döneminde de devam eden isteğe bağlı sigortalılar erken yaşlanma emekliliğinden 28/7. madde hükümlerine göre yararlanabileceklerdir.

İlk kez 5510 sayılı Kanunla sigortalı olan 4/1-a, b ve c’liler açısından baktığımızda ise, 28/7. maddeye göre, sigortalılar, 55 yaşını doldurmak ve erken yaşlandığının tespit edilmesi koşuluyla 4/1-a kapsamındakiler için 7200 gün, 4/1-b ve 4/1-c’liler için 9000 gün veya hangi statüde sigortalı olursa olsun 5400 gün prim ödeme/bildirme koşulunu tamamladıklarında erken yaşlanma emekliliği olanağından yararlanabileceklerdir. Maddede ifade edilen, “diğer şartlar”la kastedilenin sigortalılık süresi değil, sadece prim ödeme gün sayısı olduğuna kuşku yoktur (Sözer, 2021:405). Burada diğer prim ödeme koşulları olarak 28. maddenin ilk fıkrasında yer alan 7200/9000 günlük genel koşulun mu yoksa ikinci fıkrada anılan ileri yaştakilere yönelik olarak düzenlenen 5400 günlük kolaylaştırılmış koşulun mu anlaşılması gerektiği yönünde farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretide çoğunluğun 5400 gün olarak anlaşılması gerektiği yönünde olmasına karşın (Tuncay ve Ekmekçi, 2019:528; Sözer, 2021: 405; Bulut, 2013: 552), bazı yazarlar ise, kanunda 5400 prim ödeme gün sayısının uygulanacağına ilişkin açık bir hüküm bulunmadığından genel koşul olan 7200/9000 günlük koşulun anlaşılması gerektiğini ileri sürmüştür (Polat, 2011: 80; Kayırgan, 2014: 134).

²² RG.18197, 20/10/1983.

²³Ayrıca bkz. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği geçici m.8/1.

Kanaatimizce prim ödeme gün sayısını genel koşul olan 7200/9000 gün olarak anlamak, bu hükmün varlığını işlevsiz kılacaktır. Nitekim SGK 2018/38 sayılı Genelgesi'nde açıkça diğer koşulların, "*Erken yaşlanmış olduğu tespit edilen, - 55 yaşını dolduran, - En az 5400 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olan sigortalılara yaşlılık sigortasından aylık bağlanacağı*" nı düzenlemiştir (2018/38 sayılı SGK Genelgesi, s.55).

Söz konusu hükümler, Kanunun yürürlük tarihinden sonra tahsis talebinde bulunan 4/1-a ve 4/1-b sigortalıları ile ilk defa Kanunun yürürlük tarihinden sonra 4/1-c kapsamında sigortalı olanlar hakkında uygulanacaktır (2018/38 sayılı SGK Genelgesi, s.56; Sözer, 2021: 405).

Nihayet erken yaşlanma emekliliğiyle ilgili olarak kadın ve erkek için aynı yaşların tespit edilmiş olması da eleştirilmelidir. Zira normal emeklilikte dahi kadın ve erkek arasındaki biyolojik ve sosyal nedenlerden dolayı kadın lehinde daha erken emeklilik yaşı tespit edilirken, erken yaşlanma durumunda bu hususun göz ardı edilmeksizin farklı yaş sınırlarının getirilmesi isabetli olurdu.

Geçiş Hükümleri

Bu emeklilik olanağından 5510 sayılı Kanun'dan önce sadece SSK'lıların yararlanabildiğinden yukarıda bahsedildi. Ancak 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 50 yaş olan bu sınırın bu tarihten önce sigortalı olanlara nasıl uygulanacağı konusunda herhangi bir geçiş hükmü mevcut değildir. Bu durumda 1.10.2008'den önce sigortalı olanların erken yaşlanmaları olasılığında da 28. maddedeki 55 yaş koşulunu aramak gerekir. Nitekim 2018/38 sayılı Genelge'de, "*4/1-(a) sigortalıları için erken yaşlanma ile ilgili olarak Kanunun geçici maddelerinde düzenleme yapılmadığından, Kanunun yürürlük tarihinden sonra tahsis talebinde bulunan 4/1- (a) sigortalılarına Kanunun 28 inci maddesinin yedinci fıkrasında öngörülen şartlarla aylık bağlanacaktır.*" denilmek suretiyle geçiş hükmüne ilişkin düzenleme ortaya konulmuştur (2018/38 sayılı SGK Genelgesi, s.56).

Bu noktada tartışılması gereken bir diğer konu ise, 1.10.2008'den önce sigortalı olan bağımsız çalışanların da bu haktan yararlanırken herhangi bir geçiş hükmünden yararlanıp yararlanmayacaklarıdır. Diğer bir deyişle, erken yaşlanma durumu tespit edilen 55 yaşındaki sigortalı için "diğer koşullar" olarak anlaşılması gerekenin doğrudan 5510 sayılı Kanun m.28'deki koşullar mı yoksa, prim ödeme konusunda geçiş hükümlerinin mi uygulanacağı olduğudur? Burada sigortalı 5510 sayılı Kanun hükmüne göre emekli olduğuna göre, geçiş hükmü uygulanmadan doğrudan m.28/7 hükmü uygulanmalıdır.

Erken Yaşlanma Emekliliğinin Uygulanma Esaslarının Değerlendirilmesi

Yaşlılık Aylığının Başlangıcı

Sigortalıların aylıkları, genel kural olarak yazılı istek tarihinden sonraki ay başından başlatılmaktadır. (Özel sektör için ayın 1'i, kamu sektörü için 15'i). Erken yaşlananlar için de bu genel kural geçerli olmakla beraber, 5510 sayılı Kanun m.28/7'ye göre erken yaşlananların, bu durumlarını gösterir sağlık raporu almadan doğrudan yaşlılık aylığı talebinde bulunmaları halinde rapor tarihi, aylık talep tarihlerinden sonraki bir tarih olacağından, rapor tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere yaşlılık aylığı bağlanacaktır (2018/38 sayılı SGK Genelgesi, s.63).

Öte yandan, Genelgeye göre Kanunun yürürlük tarihinden sonra yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için sigortalıların yazılı istekte bulunduğu tarih itibariyle genel sağlık sigortası primleri dahil, kendi sigortalılığı nedeniyle prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir (2018/38 sayılı SGK Genelgesi, s.64). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin ek 8 inci maddesi uyarınca, 5/12/2017 tarihinden sonra malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunup, Kanunun 4/1-(b) bendi kapsamında hizmet olarak değerlendirilen süreler dahil olmak üzere, prim ödeme yükümlüsü kendisi olup aylık bağlanması için yazılı istekte bulunduğu tarih itibariyle prim borcu olanların malullük ve yaşlılık aylığı talebi, borcun ödendiği tarih itibariyle geçerli sayılacak ve bağlanacak aylıklar borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren başlatılacaktır.

Erken Yaşlanma Emekliliğinin Diğer Erken Emeklilik Seçenekleriyle Kıyaslanması

Yukarıda erken yaşlanma emekliliğinin ülkemizde uygulamasının çok az olduğundan bahsedilmiştir. Bunun sebebinin sigortalılarca bu koşullarla emekliliğin bilinmemesi olduğu bir gerçektir. Ancak kanaatimizce diğer önemli sebep ise, daha erken emekli olmak isteyen sigortalıların önlerindeki diğer olasılıklarla erken yaşlanma emekliliğini kıyasladıklarında, m.28/7 kapsamındaki emekliliğin daha az tercih edilebilir nitelikte olmasıdır. Bunun temel nedeni, üst sınır olarak belirlenen 55 yaşın oldukça yüksek olması ve aranan 5400 günlük prim koşulununun yüksek olmasıdır.

İlk olarak erken yaşlanma emekliliğini ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlamadan önce malullüğü bulunanların erken emeklilikleriyle kıyasladığımızda, m.28/4'e göre, "...en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve

en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla” yaşlılık aylığı bağlanacağı görülmektedir. Görüldüğü gibi bu olasılıkta sigortalının 55 yaşını beklemesine gerek bulunmamaktadır.

İkinci olarak, malullük durumunun %60’ın altında kaldığı bu nedenle malullük aylığına hak kazanamayanların erken emekliliğini değerlendirdiğimizde, “...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, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla ikinci fıkranın (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.” hükmü karşımıza çıkmaktadır. (m.28/5). Bu olasılıkta da, yaş şartı bulunmaması erken yaşlanma emekliliğinden daha avantajlı görülmektedir. Bu durumda kanaatimizce, malullük oranı %40’dan daha düşük olanların erken yaşlanma emekliliğini kullanması faydalı olabilecektir. Ancak burada da erken yaşlanma durumunun %1-40 arası bir çalışma gücü kaybına yol açıp açmayacağı bilinmelidir.

Nihayet emeklilik yaşının m. 28/2-b hükmü gereği 2048’e kadar kademeli olarak arttığı durumlarda, 65 olan normal emeklilik yaşı ile 55 olan erken yaşlanma emeklilik yaşı arasında ortaya çıkacak büyük fark nedeniyle uygulanabilmesi söz konusu olabilir. Ancak unutmamak gerekir ki, 55 yaşını doldurmuş bir kişinin 65 yaşındaki bir kişi kadar yaşlanmış olması kanaatimizce çalışma gücünün büyük ölçüde kaybı anlamına geleceğinden, kişinin bu olasılıkta da diğer kolaylaştırılmış emeklilik olanaklarını tercih etmesi söz konusu olabilecektir.

Erken Yaşlanan Emeklilerin Tekrar Çalışmaya Başlaması

Yaşlılık aylığına hak kazanıldıktan sonra tekrar çalışmaya başlayan sigortalıların yaşlılık aylıklarının kesilmesi esasına 5510 sayılı Kanun m.30’da yer verilmiştir. Maddeye göre, “Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra; Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) (Mülga ibare:RG-25/8/2016-29812)⁽¹⁷⁾ (...) bendi hariç olmak üzere Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında yaşlılık aylığı kesilir.” Görüldüğü üzere, yaşlılık aylığına hak kazandıktan sonra tekrar çalışanlar şayet 2008 sonrası sigortalı olmuşlarsa aylıkları kesilecektir. Bu durumun tek istisnası madde 4/1-b kapsamında tekrar çalışmaya başlayanlardır. Hangi tür yaşlılık aylığına hak kazanma koşuluna tabi olarak emekli olduğuna bakılmadığından, erken yaşlanma emekliliğine hak

kazanmış olanlar için de aynı esas geçerli olacaktır. 2008 öncesi sigortalı olan kişilerin erken yaşlanma nedeniyle emekli olup, daha sonra tekrar çalışmaya başlamaları durumunda ise, 5510 sayılı Kanun geçici m.14 hükümleri uygulanacak ve hizmet sözleşmesiyle çalışarak ve bağımsız çalışarak emekli olanlar daha sonra çalışmaya başladıklarında ya sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yaşlılık aylıklarını almaya devam edecekler ya da yaşlılık aylıkları kesilecektir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020:598-604; http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilikten_sonra, erişim tarihi 06.02.2021).

Yaşlılık aylığına hak kazanma olasılıklarından biri olarak düzenlenmiş olan erken yaşlanma emekliliğinde, aylığa hak kazandıktan sonra çalışma konusunda yukarıdaki hükümlerin uygulanması kanuna uygun olmakla birlikte, erken yaşlanma olgusuna bir tür malullük gibi baktığımızda, çalışmayacak derecede erken yaşlanmış birinin daha sonra çalışmak istemesi hükmün amacına uygun düşmemektedir. Nitekim malullük aylığı alanların tekrar çalışmaya başlamaları durumunda aylıklarının kesileceği, bunlar hakkında SGDP ödeyerek çalışmanın mümkün olmadığı 5510 sayılı Kanun m.27/3 gereği kabul edilmektedir. Bunun gerekçesi ise, çalışma gücü ya da meslekte kazanma gücü kaybına uğrayan ve çalışmadığı için malullük aylığı vasıtasıyla gelir güvencesine kavuşan kişinin tekrar çalışmaya başlaması bu gelir güvencesine ihtiyaç duymaması olarak açıklanabilir²⁴. Bu durumda erken yaşlanmayı malullüğün bir türü olarak kabul etmemek sigortalı lehine bir yorum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erken Yaşlanma Emekliliğinin Yaş Haddinden İndirime Neden Olan Diğer Emeklilik Seçenekleriyle Birlikte Değerlendirilmesi

5510 sayılı Kanun'a göre yaş haddinden indirim olanağı iki durumda karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki, başkasının bakımına muhtaç derecede engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıya yaş haddinden indirim yapılması durumudur. İkincisi ise, fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan bazı sigortalıların yaş haddinden indirim yapılması durumudur. Bu durumlarda, erken yaşlanma emekliliği seçeneğini kullanan sigortalının 55 olan yaş haddinden söz konusu indirimleri de yapmanın mümkün olup olmayacağını değerlendirilmesi gerekir. 5510 sayılı Kanun m.28/8'de, *"Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan*

²⁴ Malullük aylığı alanlara çalışma hakkı verilmemesinin çalışma hakkı yönünden eşitlik ilkesine aykırılığı iddia edilmiş olsa da, Anayasa Mahkemesi bu iddiayı kabul etmemiştir (14.04.2016, 2015/105, 2016/133, RG. 29854, 11.10.2016).

başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli 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." hükmü bulunmaktadır. Hükme göre engelli çocuğuyla ilgilendiği sürenin bir kısmının emeklilik yaş haddinden indirilmesi olanağı getirilmiştir. Bakıma muhtaç ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıların emekliliği ile ilgili bazı esaslar bulunmaktadır (Göktaş, 2015: 213; Çavuş, 2021: 85-87).

İşte bu noktada yaş haddi ile anlaşılması gereken, 28. maddenin genel düzenlemesi mi olmalıdır yoksa 55 yaş, yaş haddi olarak kabul edilip bu süreden mi indirim yapılmalıdır? Kanaatimizce her iki özel koşullu emeklilik seçeneği farklı amaçlara hizmet ettiklerinden ve erken yaşlanma emekliliğini düzenleyen hükümde açık bir yaş belirlemesi de yapılmamış olduğundan, engelli çocuğu bulunan kadın sigortalı için 55 yaş haddinden indirim yapılması daha isabetli olacaktır.

İkinci durum, fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan bazı sigortalıların yaş haddinden indirim yapılması durumudur. 5510 sayılı Kanun m.40/3'e göre, maddede belirtilen fiili hizmet süresi zammının uygulanacağı süreler, uzun vadeli sigorta kolları bakımından hem prim ödeme gün sayısına eklenecek hem de eklenen sürelerin yarısı emeklilik yaş hadlerinden indirilecektir. Bu indirim 3 yılı aşmayacak şekilde olacaktır. Maddenin devamında ayrıca yaş haddi indiriminden yararlanabilmesi için sigortalıların en az 1800/3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları şartı da aranmaktadır. İşte fiili hizmet süresi zammı alan sigortalının yaş haddinden yapılacak indirim, şayet erken yaşlanma durumu da varsa 55 yaştan indirim şeklinde mi olacak yoksa genel emeklilik yaşından mı olacak sorusunun yanıtı da kanaatimizce olumlu olmalıdır. Zira sosyal güvenlik sistemimizde özel emeklilik koşullarının birlikte uygulanmasını engelleyici bir hüküm bulunmadığından, sigortalının lehinde olan bu sonuca varılmalıdır.

Öte yandan bir başka husus ise, "yaş haddinden emeklilik" durumu ile erken yaşlanma durumunun birlikte değerlendirilmesidir. Sigortalıların belirli bir yaşa ulaştıklarında, sosyal güvenlik mevzuatı gereği kendi istekleri dışında emekli olmaya zorlanması olarak tanımlanabilecek olan yaş haddinden emeklilik, sosyal güvenlik sistemimizde sadece kamu personeli olarak çalışan 4/1-c kapsamındaki sigortalılar ve 2008 öncesi sigortalı olan iştirakçiler için söz konusudur. 5434 sayılı Kanun m.40'a göre, *"İştirakçilerin görevleri ile*

*ilişkilerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 65 yaşını doldurdıkları tarihtir*²⁵.”5510 sayılı Kanun m. 44’de ise, açık bir şekilde yaş haddinden emeklilik hususu düzenlenmemiş olmakla birlikte, 5434 sayılı Kanun’un 40. maddesine 5754 sayılı Kanunla eklenen fıkraya ²⁶ istinaden, 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten önce ve sonra devlet memuru olan, diğer bir ifade ile 4/1-c kapsamında olanların tümü yaş haddine ilişkin konuda 5434 sayılı Kanun’un 40. maddesine tabi olacakları sonucu çıkmaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken, bazı meslekler açısından 55 yaşın altındaki yaşlar olarak tespit edilen yaş hadlerinin erken yaşlanma emekliliğini gereksiz kıldığıdır. Kanunkoyucunun bu durumu dikkate alarak erken yaşlanma yaş sınırını bu çalışanlar özelinde aşağıya çekmesi akla gelen bir çözüm yoludur. Öte yandan, genel emeklilik yaşı dikkate alındığında, bazı yaş hadlerinin çok düşük tutulmuş olması erken yaşlanma emekliliğini etkisiz kılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erken Yaşlanma Emekliliğinin İş İlişisine Etkisi

Emeklilik yaşına ulaşmanın sosyal güvenlik hukuku boyutundan başka, erken yaşlanma olgusunun işverence fesih sebebi olarak kullanılıp kullanılmayacağı sorusu da önem taşımaktadır. Bu değerlendirme elbette sadece “işverence işçisinin erken yaşlanıp yaşlanmadığının tespitini istemesi” durumu için yapılmalıdır. Zira işçinin kendi isteği ile işten ayrılarak erken yaşlanma emekliliğine hak kazanma talebi iş ilişkisi açısından herhangi bir sorun oluşturmayacaktır. İşçinin erken yaşlanma nedeniyle performansında düşüklük olduğunu iddia eden işveren, bu durumu *işçinin yetersizliğinden* kaynaklanan geçerli bir fesih sebebi olarak ileri sürebilecektir. Burada çıkış noktası, işverenin bu feshi gerçekleştirebilmek için işçisinin erken yaşlandığını SGK marifetiyle tespit ettirmesine gerek olup olmadığıdır.

²⁵ Bu genel yaş sınırının yanı sıra maddede farklı statüde çalışan kamu görevlileri için değişik yaş hadleri düzenlenmiştir. Listede yaş hadlerinin 4”e kadar düştüğü meslek grupları bulunmaktadır. Bu durumda 55 yaşın altında yaş haddi düzenlenenler açısından (Asteğmen, teğmen ve üstteğmenler: 41, Yüzbaşı, kıdemli yüzbaşı ve önyüzbaşılar:46, Binbaşılar, Gedikli subaylar :52, Gedikli çavuşlar (Astsubay astçavuşlar ve astsubay çavuşlar : 43, Gedikli üstçavuşlar (Astsubay üstçavuşlar) : 46, Gedikli başçavuşlar (Astsubay başçavuşlar):49, Milli İstihbarat Teşkilatı kadrolarındaki kadro karşılığı sözleşmeli çalıştırılanlar dahil memurlardan: 2 nci Sınıf İstihbarat Uzmanı, 2 nci Sınıf Uzman, Hukuk Müşavir 2 nci Sınıf Yardımcısı, Müfettiş Yardımcısı, Öğretim Üyesi Yardımcısı : 54, Diğer kadrodakiler: 52) erken yaşlanma emekliliğine gerek olmayacağından, onlar açısından bu hükmün uygulanması fiilen söz konusu olmayacaktır.

²⁶Yukarıdaki hükümler 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar ile hak sahipleri hakkında ilgisine göre uygulanır.

Soruya olumlu yanıt verdiğimizde, erken yaşlandığı tespit edilen sigortalının bu durumunun işveren açısından iş ilişkisini sona erdiren geçerli bir fesih sebebi olarak kabul edilip edilmeyeceğinin ortaya konulması gerekir. Yabancı hukuk sistemlerinde, örneğin Almanya’da, belirli yaşa ulaşma belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif neden olarak görülmekte ve sözleşmenin kendiliğinden sona ermesine neden olmaktadır (Ünal, 2018: 332; Alman hukukundaki bu düzenlenmenin eleştirisi için, Tuncay, 2012: 95). İşçinin mesleki açıdan yetersiz olması, Yargıtay’a göre, “*kişisel yetenek ve özellikleri itibarıyla fesih anında iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini tamamen veya kısmen ifa edemeyecek durumda olması*”dır (Y. 9.HD. 01.12.2009, 8399/32595, www.kazancı.com.tr.) İşverenin erken yaşlanmış olan işçinin yetersizliğini belirlemede *performans değerlendirmesi sistemi* uygulamak suretiyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin de mümkün olduğu hatırlandığında, doğrudan bu yola başvurusu daha kolay bir yol olacaktır. Ancak performans değerlendirme sisteminin de bazı nitelikleri taşıması gerekmektedir. (Gürsel, 2020: 181-186). Özellikle yaşlı işçilerin teknolojik gelişmelere adapte olmasının güç olduğu ve bu durumda yetersizlik nedeniyle feshin ortaya çıkabildiği görülmektedir (Gürsel, 2020: 179).

Hukukumuzda ise iş ilişkisinde yaşa dayalı ayrımcılığa izin verilmediği gibi işçinin belirli bir yaşa ulaşmasının ya da emeklilik yaşına ulaşmasının işveren açısından geçerli fesih sebebi oluşturmadığı da isabetli olarak öteden beri öğreti ve yargı kararlarıyla ortaya konulmaktadır. Konuyu İş Kanunu m.18’deki “işçinin yetersizliği” hükmü ve gerekçesinde yer alan, “emeklilik yaşına gelmiş olma halinin işyerinden kaynaklanan sebeplerle feshe örnek olarak gösterilmesi” özelinde ele alan Ünal, bu durumun işyerinden kaynaklanan sebep değil, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir sebep olabileceğini ancak bu durumun sadece işyerinde olumsuzluklara neden olması olasılığında geçerli fesih sebebi olabileceğini ifade etmektedir. Gerçekten de işçiyi feshe götüren emeklilik yaşına gelmiş olma değil, yaşlılığına bağlı yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açmasıdır. (Ünal, 2018:336-338).

Erken yaşlanma emekliliği açısından konuya bakıldığında, işçinin erken yaşlanmış olduğunun tespiti, yukarıda da açıklandığı gibi “*dikkat, algı, bellek, kavrama ve soyutlama gibi işlevlerin kaybı olan bilişsel yaşlanma*” olarak ortaya çıktığı için işçinin sözleşmesinin feshinde sadece emeklilik yaşına ulaşmış olduğu gerekçesinden hareket edilmeyeceği, işçinin bilişsel, fizyolojik yetersizliği nedeniyle feshin gerçekleştiği söylenebilir.

Olayı bir başka açıdan değerlendirdiğimizde, belirli bir yaşa ulaşmanın işçinin çalışması için gerekli olan bazı ehliyetleri kaybetmesi durumunda, bu

yaşa fiilen gelmese de, erken yaşlandığı tespit edildiğinde, aynı sebeple iş ilişkisinin sona erdirilip erdirilemeyeceğidir. AB Adalet Divanı'nın önüne gelen, pilota ilişkin bir davada, bu mesleğin yapılabilmesi için gereken azami sınırın aşılması durumunun, pilot lisansını kaybedeceğinden bahisle, mesleki yetersizlik sebebiyle geçerli feshe yol açacağına karar verilmiştir. Bu durumda örneğin Uluslararası Sivil Havacılık Otoritesi (ICAO) tarafından yapılan belirlemede üst sınır 65 yaş olmakla birlikte (Sarıbay Öztürk, 2019: 927; <http://boardinginfo.com/pilotlar-kac-yasina-kadar-calisabilir,erisim> tarihi, 24.02.2021), 55 yaşını doldurmuş ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen kişi bakımından da bu yaşa ulaştığı varsayılarak geçerli fesih yapılabilir. Zira erken yaşlanma emekliliği, kişinin yasal emeklilik yaşına fiilen henüz ulaşmasa da, farazi olarak o yaşa ulaştığının kabulü anlamındadır. Kanaatimizce, incelediğimiz örnekte olduğu gibi fiilen 65 yaşına gelmekle farazi olarak bu yaşa ulaşmış seviyesinde yaşlanmış olmak sadece SGK mevzuatı açısından aynı nitelendirilmektedir. Çalışma ehliyetini belirleyen mevzuatın bundan etkilenmesi düşünülemez. Ancak bu durumda da işverenin “işçinin yetersizliği” gerekçesinden hareketle geçerli fesih yapması mümkün olabilecektir.

Sonuç

Erken yaşlanma durumu, çeşitli nedenlerle kişinin biyolojik yaşının kronolojik yaşının üzerinde çıkması durumudur. Sosyal güvenlik mevzuatımızda hastalık, engellilik ya da malullük olarak nitelendirilmeyen bu durum, sigortalıların 55 yaşına ulaşıp da, yaş dışındaki diğer emekliliğe hak kazanma koşullarını sağlamaları durumunda, daha kolay emekli olmalarına olanak tanıyan bir seçenektir. 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra sigortalı olanların tamamına sağlanan bu yaşlılık aylığına hak kazanma koşulunun, diğer koşullarla kıyaslandığında çok daha az başvurulan bir yöntem olduğu görülmektedir. Yaptığımız değerlendirme sonrasında bunun en önemli nedeninin, yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları arasında özel koşullarla emeklilik olarak anılan diğer koşulları tercih etmenin sigortalının daha lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle son yıllarda emeklilik yaşının yukarıya çekilmesiyle birlikte erken yaşlanma emekliliğinde aranan üst sınırın da 50'den 55'e çıkarılması, yüksek bir yaş olarak karşımıza çıkmakta, konunun düzenlendiği hükmü işlevsiz kılmaktadır. Bu nedenle kanaatimizce, anılan hüküm mevcut haliyle ancak yaş dışındaki diğer koşullar diye anılan hükmün değiştirilmesi suretiyle uygulanabilir hale gelecektir. Bu değişiklik, bu maddeden yararlanacak tüm sigortalıları kapsayacak biçimde belirlenecek

bir prim ödeme koşulu olmalı ve miktarı da diğer emeklilik seçeneklerinden daha düşük tutulmalıdır.

Alternatif bir başka çözüm yolu ise, kanun koyucunun bu hükmü mevzuatımızdan çıkararak, erken yaşlanma durumunu, bir tür engellilik olarak kabul etmesi, bu durumdaki kişilerin de ya malullük sigortası ile ya da engellilerin erken emekliliğiyle ilişkilendirilmesi olacaktır. Yabancı hukuk sistemlerince de tespit edebildiğimiz kadarıyla tercih edilmeyen bu seçenek mevcut haliyle, zaten oldukça karmaşık olan yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını daha karmaşık hale getirmekten öteye geçmemektedir.

Düzenlemenin sosyal etkileri açısından baktığımızda ise, tüm dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de uzayan ömür dikkate alındığında, erken yaşlanma olgusunun çok sık karşılaşılan bir durum olmayacağı sonucuna varılabilir. Kaldı ki ülkemiz gibi emeklilik yaşını artırma eğilimine girmek suretiyle sosyal güvenlik sistemlerinin aktüeryal dengesini sağlamaya çalışan ülkeler bakımından da erken yaşlanma emekliliğinin varlığı kurulmaya çalışılan bu dengeye mali açıdan zarar verici niteliktedir.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent, (2007): **Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti**, Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Alper, Yusuf, (2019): **Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayınevi, Bursa.
- Altan, Z. Ömer ve Şişman, Yener, (2003), "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, S.2.
- Başterzi, Fatma, (2006), **Yaşlılık Sigortası**, TİSK Yayını, Ankara.
- Arıcı, Kadir (2015), **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gazi Yayınevi, Ankara.
- Aydoğan, Berna İmge, Ünlütürk Uğur, Demir, Özgür, Şahin, Mustafa, Başkal, Nilgün ve Uysal Ali Rıza "Erken Başlangıçlı Werner Sendromu", <http://www.turkjem.org/current-issue/erken-baslangicli-werner-sendromu-9841>, erişim tarihi 04.02.2021.
- Bulut, Mehmet, (2013), **Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar**, Bilge Yayınevi, Ankara.
- Çataloğlu, Seher, (2018), "Yaşlılık Değer ve Teknoloji", **Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi / International Journal of Human Studies**, I.1, 28, 25-33.
- Çavuş, Ö. Hakan, (2021): "Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.68, 85-87, 75-95.
- Dries, Van Herreweghe ve Guy, Van Gyes, (2018): "Belgium: Latest Working Life Developments Q2 2018-Early Retirement On The Cards For Workers In 'Heavy' Occupations", <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/belgium-latest-working-life-developments-q2-2018>, erişim tarihi 06.02.2021.*
- Göktaş, Murat, (2015): "Başkasının Bakımına Muhtaç Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıların Emekliliği", **İş ve Hayat Dergisi**, C.1, S.1, 231 vd., 211-217.
- Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen, (2020): **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Gürsel, İlke, (2020): "Performans Değerlendirme Sistemi ve Mesleki Yetersizlik", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.43, 181-186, 172-189.
- Ham, Richard J., Sloane, Philip D. ve Warshaw, Gregg A. (2002): **Primary Care Geriatrics**, St. Louis Missouri.
- Kayırgan, Hasan, (2014), **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kuruca, Mustafa, Özdamar, Murat, (2013): **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

- Mutlay, Faruk Barış, (2014): Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, Beta Yayınevi, İstanbul.**
- Onur, Bekir, (2000), Gelişim Psikolojisi- Yetişkinlik Yaşlılık Ölüm, Ankara.**
- Polat, Gökhan, (2011), Yaşlılıkta Gelir Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul.**
- Sarıbay Öztürk, Gizem, (2019): Birleşik Krallıkta Zorunlu Emeklilik Yaşına İlişkin Düzenlemeler ve Ülkemizdeki Durum, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, 911-942, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul.**
- Sözer, Ali Nazım, (2021): Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.**
- Şakar, Müjdat,(1987): Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, s.189.**
- Temir, Münevver, (2020), Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar, Yetkin Yayıncılık, Ankara.**
- Tuncay, A.Can ve Ekmekçi, Ömer, (2019), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul.**
- Tuncay, A.Can, (2012): "Geciken Yaşlılık ve Zorunlu Emeklilik Üzerine", Sosyal Güvenlik Dergisi, Haziran, Cilt 2, Sayı 2, 86, Sayfa 84-102.**
- Tunçomağ, Kenan, (1987), Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Fakülteler Matbaa, İstanbul.**
- Tümerdem, Yıldız, (2006), "Gerçek Yaş/ Real Age", Turkish Journal of Geriatrics ,9 (3), 195, 195-196.**
- Uşan, Fatih (2009), Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Seçkin Yayınevi, Ankara.**
- Ünal, Canan, (2018): İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul.**
- Ünlütürk, Aydoğan, Demir, Şahin, ve Uysal, Başkal, (2015): "Erken Başlangıçlı Werner Sendromu", Turkish Journal of Endocrinology and Metabolism September, 19(3):99-104.**
- Zaidi, A. Ve Whitehouse E.R., (2009): "Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"?", **OECD Social, Employmentand Migration Working Papers**, No. 91, OECD Publishing E.R.**
- Zielinsky, Linnea, Premature Aging: What it is And Ways To Prevent It", **Health Guide**, <https://www.getroman.com/health-guide/premature-aging/>, erişim tarihi 26.01.2021.**

