



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**REFAH REJİMLERİ BAĞLAMINDA YAŞLILIK AYLIĞI
UYGULAMALARININ AVRUPA VE TÜRKİYE MUKAYESESİ**

Hazırlayan

Dicle Tuğçe GÜRLE

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI

KASIM 2024



**REFAH REJİMLERİ BAĞLAMINDA YAŞLILIK AYLIĞI
UYGULAMALARININ AVRUPA VE TÜRKİYE MUKAYESESİ**

Dicle Tuğçe GÜRLE

YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KASIM 2024

TEZ ONAY SAYFASI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı/ Sosyal Politika Bilim Dalı Programı Yüksek Lisans öğrencisi Dicle Tuğçe GÜRLE tarafından hazırlanan “REFAH REJİMLERİ BAĞLAMINDA YAŞLILIK AYLIĞI UYGULAMALARININ AVRUPA VE TÜRKİYE MUKAYESESİ” başlıklı tez çalışması 20/11/2024 tarih ve 10.30 saatinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak KABUL edilmiştir.

Kabul **Ret**

Danışman Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ



Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Başkan Prof. Dr. Banu METİN



Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Üye Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER



Aydın Adnan Menderes Üniversitesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi beyan ederim.

Dicle Tuğçe GÜRLE

20/11/2024

REFAH REJİMLERİ BAĞLAMINDA YAŞLILIK AYLIĞI UYGULAMALARININ
AVRUPA VE TÜRKİYE MUKAYESESİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Dicle Tuğçe GÜRLE

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSTÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
Kasım 2024

ÖZET

Sosyal güvenlik kavramı, çalışanların çalışma hayatı süresince maruz kalabilecekleri tehlikeleri en aza indirmeyi ve emeklilik dönemlerinde de insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmeleri için şimdiden tasarruf yapmalarını sağlayan bir sistem olarak açıklanabilmektedir. Sosyal güvenlik; özünde, kişilerin yaşam boyu karşılaşacağı ekonomik ya da fizyolojik risk faktörleriyle mücadele etmede aradığı bir güvencedir. Avrupa’da sosyal güvenlik sistemi uygulamaları ülkeden ülkeye farklılıklar teşkil etmekle birlikte, kamu harcamaları kapsamında emeklilik programlarına ayrılan pay her zaman en yüksek olmuştur. Mevzu bahis edilen program ve uygulamalar en çok refah rejimleri bağlamında farklılık arz etmektedir. Belirli bir yaşı doldurduktan sonra dinlenmek amacıyla aktif çalışma yaşamından çekilen sigortalının gelir kaybı “yaşlılık aylığı” ile telafi edilir. Bir ülkenin sosyal güvenlik sistemi, o ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında önemli ipuçları verir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, yaşlılık sigortasından faydalanan bireylerin hayatını idame ettirme konusunda aile mekanizmasının desteğini aldığı görülmekte ve bu durum, toplumlarda yaşlı nüfustaki bağımlı oranını artırmaktadır. Ayrıca emeklilikten sonra ve hatta emekli olmaya yakın zamanlarda, çalışan bireylerin ikinci bir işte çalışma arzusu ve isteği artmakta; bu durum çoğu zaman sosyal güvenlik kurumlarının mali dengesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Avrupa ülkelerinin sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde; yapısal reform uygulamalarıyla emeklilik yaşının yükseltilip, prim gün sayısının artırıldığı görülmektedir. Ayrıca, her ne kadar toplumlarda emeklilik sonrası refahın korunması hedeflense de bireylerin emekli olduktan sonra gelirlerinin refah seviyesini koruma konusunda yetersiz kaldığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, sosyal güvenlik sistemi içerisinde önemli bir paya sahip olan emeklilik düzenlemelerinin 20-30 yıl sonrası için yaşlı yoksullar yaratacağı bilinen bir gerçektir. Gelişmiş ülkelerle özdeşleşen nüfusun yaşlanması sorununun önümüzdeki süreçte gelişmekte olan ülkelerde de ortaya çıkması beklenmektedir. Bu da toplumların yaşlılık aylığı konusunda uyguladığı programları yavaş yavaş değiştirmesine yol açacaktır. Yani; devletler, erken emekliliğin önlenmesinden emeklilik yaşının yukarıya çekilmesine kadar bir dizi tedbirler alıp, yaşlı bağımlılığını en alt seviyeye indirgemeye çalışacaktır.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : Sosyal Güvenlik, Refah Rejimi, Sosyal Sigortalar, Yaşlılık Aylığı
Sayfa Adedi : 145
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ

COMPARISON OF OLD AGE PENSION PRACTICES IN EUROPE AND TURKEY IN
THE CONTEXT OF WELFARE REGIMES
(M.Sc. Thesis)

Dicle Tuğçe GÜRLE

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
November 2024

ABSTRACT

The concept of social security can be explained as a system that minimizes the risks that employees may be exposed to during their working lives and enables them to save now to lead dignified lives in retirement. In essence, social security is an assurance that individuals seek to overcome the economic or physiological risk factors they will encounter throughout their lives. Although social security implementations in Europe vary from country to country, it is notable that the percentage of public expenditure allocated to pension programs has consistently represented the largest share of expense. These programs and practices differ most in the context of the prosperity of regimes. The loss of income of an assured person who withdraws from active working life to rest after reaching a certain age is compensated by an “old-age pension”. A country’s social security system provides important hints about the development level of that country. Particularly in developing countries, it is seen that individuals who benefit from old-age insurance are supported by the family mechanism to maintain their lives, and this increases the dependency rate of the aged population in societies. In addition, after retirement and even close to retirement, the desire and eagerness of employed individuals to work in a second job increases, which can often adversely affect the financial balance of social security institutions. When the social security systems of European countries are examined; it is seen that the retirement age has been raised and the number of premium days has been increased with the structural reform practices. In addition, although it is aimed to maintain post-retirement well-being in societies, it is observed that individuals’ incomes are insufficient to maintain the level of well-being after retirement. For this reason, it is a well-known fact that pension arrangements, which have an important share in the social security system, will create elderly poor people for 20-30 years to come. The problem of societal aging, associated with developed countries, is expected to arise in developing countries in the coming period. This will lead societies to slowly change their old-age pension programs. In other words, states will take several measures, from preventing early retirement to raising the retirement age, to try to reduce elderly dependency.

Science Code	: 113505
Key Words	: Social Security, The Welfare Regime, Social Insurance, Old Age Pension
Page Number	: 145
Supervisor	: Assoc. Prof. Dr. Hande Bahar AYKAÇ

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hazırlanmasında bana yol gösterici olan ve yardımlarını esirgemeyen başta değerli hocam Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ' a, çalışmama değerli katkılarda bulunan Prof. Dr. Banu METİN ve Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER' e ve isimlerini buraya sığdıramayacağım öğrenim hayatımdaki tüm değerli hocalarıma, beni destekleyen bütün arkadaşlarıma, hayatımın her anında yanımda olan ve destek olan sevgili ailem annem ve kardeşime teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLoların LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. REFAH REJİMLERİNDE EMEKLİLİK İLE FARKLI REFAH REJİMLERİNE DAİR ÜLKE ÖRNEKLERİ	5
2.1. Refah Rejimleri ve Emeklilik.....	5
2.1.1. Refah Rejimi Modelleri.....	8
2.1.1.1. Liberal refah rejimi modeli	11
2.1.1.2. Muhafazakâr refah rejimi modeli	12
2.1.1.3. Sosyal demokrat refah rejimi modeli	13
2.1.1.4. Güney avrupa refah rejimi	14
2.1.1.5. Diğer refah rejimi sınıflandırmaları	16
2.2. Yaşlılık Sigortası	18
2.3. Refah Rejimi Ülkeleri Açısından Sosyal Güvenlik Sistemleri ve Emeklilik	20
2.3.1. İngiltere	21
2.3.2. Almanya	29
2.3.2.1. Riester emeklilik sistemi.....	35
2.3.2.2. Rürup emeklilik sistemi	35
2.3.2.3. Türk- Alman ikili sosyal güvenlik anlaşmaları çerçevesindeki esaslar	38
2.3.3. Hollanda	40
2.3.3.1. Birinci sütun emeklilik.....	41
2.3.3.2. İkinci sütun emeklilik	43
2.3.3.3. Üçüncü sütun emeklilik	44
2.3.4. İtalya.....	49
2.4. Bireysel Emeklilik.....	53
2.4.1. Bireysel Emeklilik Modelleri	54
2.4.2. Yabancı Ülke Deneyimleri.....	54

	Sayfa
3. TÜRK EMEKLİLİK SİSTEMİ VE YAŞLILIK AYLIĞI DÜZENLEMELERİ.....	59
3.1. Türk Emeklilik Sistemi	59
3.1.1. Genel Olarak	59
3.1.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	59
3.1.3. Cumhuriyet ve Sonrası Dönem	62
3.1.4. Türk Emeklilik Sisteminin Hukuki Dayanakları.....	72
3.1.4.1. Ulusal kaynaklar	72
3.1.4.1.1. Anayasa.....	72
3.1.4.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumu kanunları.....	73
3.1.4.1.3. Yargı kararları.....	74
3.1.4.2. Uluslararası kaynaklar	75
3.1.4.2.1. Birleşmiş Milletler metinleri	75
3.1.4.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri.....	75
3.1.4.2.3. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği metinleri.....	77
3.1.4.2.4. İki taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri.....	80
3.2. 5510 sayılı Kanundan Önce Yaşlılık Aylığı.....	80
3.3. 5510 sayılı Kanundan Sonra Yaşlılık Aylığı.....	81
3.4. 4/1 (a) Sigorta Koluna Göre Emeklilik	85
3.5. 4/1 (b) Sigorta Koluna Göre Emeklilik	89
3.6. 4/1 (c) Sigorta Koluna Göre Emeklilik	91
3.6.1. İstek Üzerine Emeklilik.....	92
3.6.2. Re' sen Emeklilik	92
3.6.3. Yaş Haddi Sebebiyle Emeklilik	93
3.7. Fiili Hizmet Süresi Zammı	97
3.8. İtibari Hizmet Süresi	100
3.9. Aylıkların Birleştirilmesi.....	101
3.10. Toptan Ödeme ve İhya	102
3.11. Emekli İkramesi	103
3.12. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları.....	105
3.12.1. İlkokul Öğretmenlerinin Yardımlaşma Sandığı	106
3.12.2. Polis Bakım ve Yardım Sandığı	106
3.12.3. Munzam Sandıklar	106
3.12.4. Ordu Yardımlaşma Kurumu.....	107

	Sayfa
3.13. Ülkemize Hizmeti Geçmiş Vatandaşları Koruyucu Yardımlar.....	108
3.13.1. İstiklal Madalyası Sahiplerine Aylık Bağlanması.....	108
3.13.2. Vatani Hizmet Tertibinden Aylık Bağlanması.....	109
3.13.3. Güven ve Asayiş Koruma Uğruna Zarar Görenlere Yapılan Yardımlar.....	109
3.13.4. Terör ve Anarşiyle Mücadelede Görev Yapanlara Yapılan Yardımlar.....	110
3.13.5. Muhtaç Durumdaki Türk Vatandaşlarına Yardım Yapılması	111
3.14. Türk Emeklilik Sisteminde İkinci Sütun	111
3.15. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Hizmetlerin Borçlanması	113
3.16. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Dezavantajlı Gruplar İçin Emeklilik Düzenlemeleri	114
3.16.1. Yeraltı Maden İşyeri Çalışanları	114
3.16.2. Engelli Bireyler	116
3.16.3. Kadın Çalışanlar	118
3.16.4. Erken Yaşlananlar	120
3.16.5. Güvenlik Korucuları.....	120
3.17. Türkiye’de Bireysel Emeklilik	121
3.17.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım.....	126
3.17.2. Bireysel Emeklilik Sisteminde Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları	127
3.18. Refah Rejimleri Kapsamında Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırılması	129
4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	135
KAYNAKLAR	139
ÖZGEÇMİŞ	145

TABLoların LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. AB, Bazı AB ve Avrupa ülkelerinde 65 yaş ve üstü nüfus	7
Tablo 2.2. 60 yaş ve üzeri nüfus	8
Tablo 2.3. Çok sütunlu sosyal güvenlik sistemleri için dünya bankası modeli	21
Tablo 2.4. İngiltere emeklilik sistemi	28
Tablo 2.5. Almanya’da madenciler için getirilen emeklilik düzenlemeleri.....	36
Tablo 2.6.Almanya’da maluliyetten doğan emeklilik için getirilen düzenlemeler	36
Tablo 2.7. Almanya emeklilik sistemi	37
Tablo 2.8. Hollanda emeklilik sistemi	46
Tablo 2.9. Bazı OECD ülkelerinde bireysel emeklilik fonlarının GSYİH’ daki payı	55
Tablo 3.1. 1 Ocak 2013’ten sonra sistemde geçirilen süreye göre stopaj oranları.....	128
Tablo 3.2. Bazı avrupa ülkelerindeki küresel emeklilik endeksi	131

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AOW	Genel Yaşlılık Aylıkları Yasası
AYM	Anayasa Mahkemesi
BAĞ-KUR	Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BM	Birleşmiş Milletler
BSP	Temel Kamusal Emeklilik
CBS	Hollanda Merkez İstatistik Bürosu
DNB	Hollanda Denetim Otoritesi
GSYİH	Gayrisafi Yurt İçi Hasıla
HMRC	Gelir ve Gümrükler İdaresi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	Kanun
MYÖ	Malullük-Yaşlılık-Ölüm
NSP	Yeni Kamusal Emeklilik
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
PAYG	Kuşaklararası Dağıtım Modeli
s.	Sayılı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SVB	Sosyal Sigortalar Bankası
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

Sosyal güvenlik; bireylerin gelirlerine bakılmaksızın, toplumda hayat boyu karşılaşılan sosyal risklere karşı mücadele edilme yöntemidir. Bu kavram genel olarak sosyal güvenlik politikaları ile sosyal güvenlik sistemlerini içermektedir. **Sosyal güvenlik politikası**, devletin sosyal güvenlik konusunda amaçladığı noktayı; **sosyal güvenlik sistemi** ise bu amaçlara ulaşma yolundaki hukuksal, kurumsal, mali ve idari fonksiyonları kapsamaktadır. Sosyal riskler ise sosyo-ekonomik riskler, fizyolojik riskler ve mesleki riskler olarak üçe ayrılmaktadır. Sosyo-ekonomik riskler gelirin yetersizliği ve işsizlik; fizyolojik riskler yaşlılık, analık, hastalık, ölüm; mesleki riskler ise kazalar ve meslek hastalıkları olarak sayılabilir.

Emeklilik, sigortalı olarak çalışan bireylerin çalışma kabiliyetini yitirip iş yaşamından çekilmesi ve bununla beraber gelir kaynaklarının azalması sonucunu doğuran bir sosyal güvenlik hakkıdır. **Yaşlılık** ise bir bireyin hayatında fiziksel ve psikolojik yetilerinde kayıpların başladığı bir süreçtir. Dolayısıyla yaşlı emekli, her emekli de yaşlı olmayabilir. Diğer yandan emeklilik ve yaşlılık kavramları birbirlerini tamamlamaktadır. Yaşlılık sürecinin getireceği risklere karşı emeklilik hakkı elde edilmektedir. Bu nedenle yaşlılık kavramı, çalışma hayatında olan yaşlı bireyler bakımından emeklilik sonucunu doğuran bir olgudur.

Gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik hakkına ilişkin öncelikli olarak sosyal koruma kapsamının genişletilmesine yönelik uygulamalar görülmektedir. Son yıllarda dünyanın birçok yerinde sosyal korumanın yaygınlaştırılmasında kaydedilen ilerlemeye rağmen, COVID-19 küresel salgını patlak verdiğinde, birçok ülke sosyal güvenliğin herkes için bir hak haline getirilmesinde önemli zorluklarla karşı karşıya kalmıştır (Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], 2021).

ILO'nun 2020-2022 Dünya Sosyal Koruma Raporu'na göre **sosyal koruma**; yaşam döngüsü boyunca yoksulluğu, kırılganlığı ve sosyal dışlanmayı azaltmak ve önlemek için tasarlanmış bir dizi politika ve programdır. Yine aynı rapora göre, COVID-19 küresel salgını, yüksek ve düşük gelirli ülkeler arasındaki sosyal koruma farklarını ortaya çıkardı ve bu farkın ortaya çıkardığı eşitsizlik bilançosunu daha da ağırlaştırmıştır. Buna göre 4 milyarı aşkın insan halen sosyal korumadan yoksundur (ILO, 2021). Bu durumdan öncesi de sosyal koruma açısından farklı değildir. Nitekim ILO'nun (2019) "Sosyal koruma finansman açığını ölçmek: Küresel tahminler ve

gelişmekte olan ülkeler için stratejiler” başlıklı raporuna göre, dünya çapında temel sosyal koruma sağlamak için her yıl 500 milyar dolardan fazla kaynak gerekmektedir. Sosyal koruma, 2030’a kadar ulaşılması hedeflenen *Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları*’nda ortaya konulan yoksulluk, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme hedefleri bakımından kritik öneme sahiptir (ILO, 2019).

Sosyal güvenlik, sosyal korumadan daha dar bir kapsamı içerisinde barındırır. Sosyal güvenlik kavramı Sanayi Devrimi’nden sonra ortaya çıkmış olup, özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında toplumların sosyal gereksinimlerinin karşılanması bakımından önem taşımıştır. Bu nedenle 1950-1970 yılları arasında pek çok ülke sosyal güvenlik harcamalarına ağırlık vermiştir. Bu kavram ilk defa devrimci lider *Simon Bolivar* tarafından 1819’daki bir konuşmada kullanılmıştır (Centel, 2021). Dünyada sosyal güvenliğin gelişmesinde başat olabilecek iki ülke, Almanya ve İngiltere olmuştur. Bazı ülkeler Alman kökenli Bismarck Modeli’ni, bazı ülkeler ise İngiliz kökenli Beveridge Modeli’ni esas almıştır. Bazıları ise karma bir model oluşturmuştur. Ancak 1973 Petrol Krizi’nden sonra yaşanan ekonomik sorunlar, sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimini sekteye uğramıştır (Doğan ve Kabayel, 2017).

19. yüzyılın ikinci yarısı pek çok manada yoksulluk ile emek- sermaye arası çatışmaların yoğunlaştığı bir dönemdir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı’nın büyük yıkımlarından sonra; yani 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren özgürlük, eşitlik, insan hakları, demokrasi, hukuk üstünlüğü gibi kavramlarla beraber sosyal devlet, sosyal güvenlik ve sosyal politika gibi anlayışlar da gelişip önem kazanmıştır. Sosyal politika genel olarak toplumsal güç ilişkilerini ele alır. Ancak günümüzde bu olgu daha çok bireyin merkeze alınması üzerine kuruludur.

Güncel durumda çocuk, engelli, kadın, çevre vb. konularda genişleyip bu kesimlere *pozitif ayrımcılık*’a kadar uzanan bir sosyal politika anlayışından bahsetmek mümkündür. Örneğin; geleneksel ataerkil yapıdaki aile reisinin çalışması üzerine kurulu düzenden diğer aile üyelerinin de çalıştığı bir düzene, tam istihdam hedefi koymak yerine asgari gelir düzeyinde insanca yaşam hakkının amaçlandığı bir düzene doğru gelişme görülmektedir. Özetle, sosyal politika beklentileri günden güne farklılaşmaktadır. *Nitekim liberal ekonomi çerçevesinde*, toplumun değişen ihtiyaçlarının sadece sosyal politikayla karşılanması mümkün görülmemektedir. Bu sebeple bireysel çözümler ve gönüllü sivil toplum kuruluşlarının yardımlarından faydalanma oranı gün geçtikçe artmakta ve sosyal

politika uygulamaları piyasalaşmaya başlamaktadır. Sonuç olarak, sosyal politika kavramı başlangıçta bir hak arama olgusu olarak ortaya çıkmışsa da günümüzde yalnızca yardımseverliğe indirgendiği durumlar olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak; çeşitli amaçlarla faaliyet gösteren dernek ve vakıflar, sosyal yardım kuruluşları, sivil toplum örgütleri vb. gösterilebilir.

Çalışmanın iki bölümden oluşması planlanmaktadır. Bu çerçevede, refah rejimleri bağlamında yaşlılık sigortası uygulamaları ve bu uygulamanın her refah rejiminden bir ülke seçilerek incelenmesi ile son olarak ülkemiz açısından emeklilik konusuna değinilerek karşılaştırmalar yapılması suretiyle çalışma neticelendirilecektir. Çalışmanın birinci bölümünde refah rejimi ve refah rejimi modelleri, sosyal güvenlik sistemi açısından seçilen ülkeler bazında refah rejimlerinin incelenmesi ve bireysel emeklilik gibi unsurlar ele alınacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise; Türkiye'nin emeklilik sistemi hukuki dayanaklar ve emekliliğe etki eden diğer faktörler (fiili/itibari hizmet, tamamlayıcı programlar vb.) kapsamında incelenip, dezavantajlı gruplara getirilen ayrıcalıklar ele alınacak ve ülkemizdeki bireysel emeklilik sistemi anlatılacaktır.

Çalışmanın amacı; refah rejimleri bağlamında, her refah rejimine uygun bir ülke seçilip o ülkenin sosyal güvenlik sistemi ve özellikle emeklilik uygulamalarının değerlendirilmesi ile ülkemiz emeklilik programlarıyla karşılaştırma yapılarak Türk emeklilik sistemindeki aksaklıklara çözümler üretebilme kapasitesini artırmaya yönelik öneriler sunmaktır. Ayrıca refah rejimleri çerçevesinde emeklilik sistemlerinin kendi içerisinde benzerlik ve farklılıkları ile yaşlılık aylığı uygulamalarının Avrupa ve Türkiye bakımından incelenip karşılaştırılması, yaşlılık aylığının refah devletleri kapsamında edindiği yeri ülke örnekleri bazında araştırarak çıkan sonuçlardan ileriye dönük yapılması gerekenleri incelemektir.

Bu araştırma, daha geniş açıdan bakıldığında sosyal güvenlik sisteminin en çok geliştiği refah sisteminin ortaya konulması ve Türk emeklilik sistemi bakımından alınması gereken önlemler ile en ideal uygulamaların belirlenmesi bakımından önem taşır. Böylelikle literatürdeki refah rejimleri çerçevesinde yaşlılık aylığının ülkeler dahilinde değerlendirilmesi şeklinde bir eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır. Konuyla ilgili yapılacak tespitler özünde, sigortalı çalışıp yaşlılık aylığına hak kazandıktan sonra insan onuruna yaraşır bir geçim sürdürülüp sürdürülemeyeceği sorununa etki eder.



2. REFAH REJİMLERİNDE EMEKLİLİK İLE FARKLI REFAH REJİMLERİNE DAİR ÜLKE ÖRNEKLERİ

2.1. Refah Rejimleri ve Emeklilik

Refah devleti, bireylere temel düzeyde bile olsa refah olanağı sunan devlettir. Ayrıca refah devleti; kişinin doğumundan ölümüne kadar hayatının tüm yönleriyle ilgilenen, kişilere sosyo-ekonomik imkanlara ulaşmada eşit fırsatlar tanıyan ve vatandaşına asgari bir hayat standardı sağlayan devlettir (Özmen, 2017). Asa Briggs' e göre refah devleti; “Piyasa güçlerinin rolünü azaltmak amacıyla, bilinçli bir şekilde örgütlü kamu gücünün kullanıldığı bir devlet türüdür” (Asa Briggs, 1999’dan akt. Özdemir, 2005).

Refah rejimi kavramı, refah devletinden farklı olarak refahın devlet, piyasa ve aile arasında karşılıklı bağımlılık içinde ve eşgüdümlü olarak üretilme ve paylaştırılma yöntemi olarak tanımlanabilmektedir (Özaydın ve Karaman, 2020).

Refah rejimleri, 18. yüzyılın sonlarında Sanayi Devrimi’nin doğurduğu bir oluşum şeklinde ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi kitlesel üretimle birlikte ürünlerin çeşitlenmesine yol açmış; teknolojik değişim ve yeniliklerle bu dönem, sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel alanda önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir (Toprak, 2015).

Modern refah rejimi için benimsenen sıfır noktası, 1880’li yıllarda Bismarck tarafından kurulan ve ilk modern sosyal güvenlik sistemi olan İşçi sigortası Modelidir. Dünyada prim esasına dayalı ilk sosyal güvenlik sistemi olma özelliği taşıyan bu model, pek çok ülke tarafından da kabul edilmiştir (Özmen, 2017).

Refah rejimi uygulamaları bilhassa 2. Dünya Savaşı’ndan sonra bireylerin alım gücünün artırılarak ekonominin onarılmasına giden yolda mihenk taşı olmuştur (Tiyek ve Yertüm, 2016).

Refah rejimi kavramının büyümesinde 4 temel aşamadan bahsedilebilir (Koray, 2020):

- ✓ 1870’lerde başlayıp “bir başlangıç, bir deneyim edinme” şeklinde ifade edilen ve işçi sınıfının genişlediği, ancak toplumsal çözülme ve aksaklıkların yaşandığı aşama,
- ✓ 1930’larda başlayıp 1940 sonlarına kadar devam eden ve “pekiştirme, sağlamlaştırma” şeklinde ifade edilen dönemdir. Bu aşama Dünya Savaşları

nedeniyle ekonomik problemlerin arttığı, ancak yine savaşlar sebebiyle toplumsal güçler arasında anlaşma sağlamanın öneminin arttığı bir aşama olmuştur.

- ✓ 1950’lerden 1970 ortalarına dek süren ve “büyüme, yayılma” şeklinde ifade edilen dönemdir. Ekonomik büyüme ve Keynesyen politikalarla refah rejiminin gelişimi için uygun şartların olduğu bir aşamadır. 2. Dünya Savaşı’ndan sonra bilhassa Batı Avrupa’ da refah rejimlerinin gelişim göstermesiyle beraber işçi sınıfı da güçlenmiştir.
- ✓ Bu gelişmelerden sonra, refah rejimlerinin son aşaması olan “sorgulama ve yeniden şekillenme” biçiminde ifade edilen 4. dönem ortaya çıkmıştır. Bu dönem ekonominin liberalleşmesi sonucu, refah rejimlerinde devlet müdahalesinin azalmaya başladığı ve sosyal sorunların çözümünde giderek artan bir özelleşme sistemi gözlemlenmektedir. Bu aşamanın halen devam ettiği söylenebilir.

Esping-Andersen’e göre, refah rejimlerinin;

- ✓ Küresel ekonominin yarattığı sorunlar
- ✓ Gelirin yeniden dağıtımında oynadığı rolde çıkan kısıtlamalar ve
- ✓ Siyasal uzlaşmada ortaya çıkan çatlaklar gibi üç önemli sorunu vardır (Esping-Andersen, 1997’de akt. Koray, 2005).

Bir görüşe göre, refah rejiminin karşıladığı sağlık, eğitim, yaşlılık, işsizlikle ilgili hizmetler gibi topluma sağlanan kolaylıklar, aslında, “gerçek (objektif) ihtiyaca” hiç cevap vermemekte, yalnızca devletin tercihini yansıtmaktadır. Ancak; refah rejiminin, vatandaşların ihtiyaçlarını gidermede yaşanan tüm zayıflık ve yetersizliklerine rağmen, ekonomik dönüşümün yaşandığı dönemlerde sosyal ve siyasal acıları yumuşattığı, varlığını sürdürmek için farklı stratejiler benimsediği ve bu dönemlerin, refah rejiminin değişen koşullara uyum kapasitesini artırdığı söylenebilir (Koray, 2005). Bu görüşe tamamiyle katılmak mümkün görünmemektedir. Çünkü sağlık, eğitim gibi sosyal hizmetler toplumun sosyal gereksinimlerini en azından o ülkenin mali yeterlilikleri ölçüsünde karşılamaktadır. Bunun dışında kalan özel gereksinimler de kamu dışı alanda her bireyin olanakları çerçevesinde özel kurum ve kuruluşlar tarafından karşılanabilmektedir.

Emeklilik, kişilerin yaş veya malullük gibi çeşitli nedenlere bağlı olarak çalışma hayatından çekilmelerini ifade etmektedir. Ancak sosyal refahın ve ortalama yaşam süresinin artışı sebebiyle yasalarca belirlenen emeklilik yaşında değişiklikler

olmaktadır (Yaman, 2020). Sosyal sigorta kriterlerine göre sigortalının prim ödediği sürenin 1/3'ü kadar devam eden emeklilik dönemi içerisinde aylık alması genel kabul görmektedir. Genel olarak Avrupa ülkelerinde ortalama emeklilik aylığı alma süresi 10-12 yıl olarak tespit edilmiştir. Mevcut yasal düzenlemelerde kadınlar açısından yaşlılık sigortasından yararlanma sürelerinin erkeklere nazaran daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların fiziksel yeterliliği erkeklere kıyasla daha düşüktür. Bu nedenle kadınların çalışma yaşamından daha erken ayrılmaları pozitif ayrımcı bir uygulamadır (Kayırgan, 2021).

Refah rejimi ve emeklilik açısından yaşlanma çerçevesinde ortaya çıkan problem, emekli nüfusun aktif nüfusa oranı olarak tanımlanan yaşlı bağımlılık oranıdır (Kökalan ve Durdu, 2014). Emeklilik yaşları yaşam beklentisiyle giderek daha fazla bağlantılı hale gelmektedir. İtalya, emeklilik yaşını yaşam beklentisindeki tam artışla artırırken (birebir bağlantı), Hollanda bunu bir yıllık artış başına sekiz ay artırmaktadır (üçte iki bağlantı). Bire bir bağlantı finansal sürdürülebilirlik açısından faydalı olabilirken, böyle bir bağlantının politik sürdürülebilirliği zaman içinde zayıf olabilir. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerindeki mevzuata göre emeklilik yaşlarının 2060'lara kadar yaklaşık iki yıl artması beklenmektedir. Güncel durumda, Türkiye emekliliği daha erken yaşlarda mümkün kılarken, İtalya süresi dolması beklenen erken emeklilik seçeneklerini geçici olarak uzatmıştır (OECD, 2023).

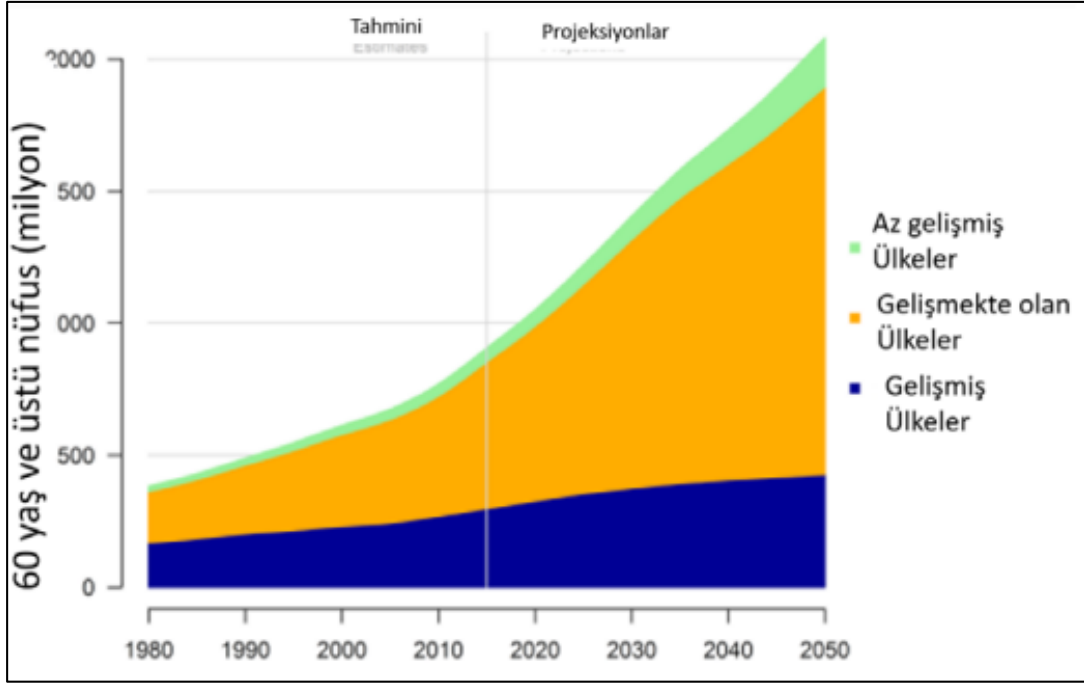
ÜLKELER	ORANLAR
AB-27 ülke (2020'den itibaren)	21,3
Almanya	22,1 (2023)
İtalya	24,0 (2023)
Hollanda	20,2 (2023)
Birleşik Krallık	18,4 (2019)
Türkiye	9,9 (2023)

Tablo 2.1. AB, Bazı AB ve Avrupa ülkelerinde 65 yaş ve üstü nüfus (%)

Kaynak: EUROSTAT (2024)

Tablo 2.1.'den de görüleceği üzere; ortalama yaşam süresinin artması ve ölüm oranlarının düşmesiyle beraber, yaşlı nüfus (65+) da artmaktadır. Ayrıca ülkemizde, yaşlı nüfus oranı artmakla birlikte, Avrupa'ya göre nispeten düşük bir seyir izlemektedir. Ancak önümüzdeki süreçte Türkiye, yaşlı bağımlı nüfus oranının daha da artması tehdidiyle karşı karşıyadır.

OECD ülkelerinin yarısından fazlası emeklileri zaman içindeki enflasyon eğilimlerinden tamamen korumaktadır. Ancak, birçok OECD ülkesinde emekli maaşları reel olarak düşmüştür. Bunun önüne geçebilmek adına, emekli maaşlarının artan fiyatlara göre ayarlanması ve emeklilerin satın alma gücünün iyileştirilmesi gerekir (OECD, 2023).



Tablo 2.2. 60 yaş ve üzeri nüfus (1980-2050)

Kaynak: Kul Parlak, 2016.

Tablo 2.2.'de görüldüğü üzere; gelişmekte olan ülkelerde yaşlı nüfus, gelişmiş bölgelere göre daha hızlı bir şekilde büyümektedir. Ayrıca dünya genelinde nüfusun yaşlanma olgusu, sosyal güvenlik harcamalarının artmasına yol açmaktadır. Buna göre; emeklilik sistemlerinin karşılaştığı güçlüklerden biri, nüfusun ve dolayısıyla bağımlılık oranının artması karşısında dağıtım yöntemi ile finanse edilen emeklilik sistemlerinin aktüeryal dengesinin bozulmuş olmasıdır. Zira aktif ve pasifler arasındaki denge, pasifler lehine gelişerek sosyal güvenlik sisteminin finansman açıklarını artırmakta ve yeniden yapılanmayı gerekli kılmaktadır (Kul Parlak, 2016).

2.1.1. Refah Rejimi Modelleri

Sosyal refah devletinin sınıflandırılmasına yönelik ilk çalışma, Wilensky ve Lebeaux'un 1958'de kaleme aldığı refah rejimlerini "kalıntı" (residual) ve "kurumsal" (institutional) olarak iki türe ayıran çalışmadır (Titmuss 1958'den akt. Toprak, 2015).

Kalıntı refah rejimi yaklaşımına göre, esas olarak refah sağlama gereken kurumlar aile ve piyasadır. Aile ve piyasa bu işlevini yerine getiremediğinde, refah sağlama görevi devlete düşmektedir. Kurumsal refah rejimi yaklaşımına göre ise, esas olan aynı zamanda modern sanayi toplumlarının da gerekli kabul ettiği devletin refah sağlama işlevidir (Özdemir, 2010). Günümüzde refah rejimi uygulamalarının öncelikle devlet eliyle, daha sonra liberalleşen ekonomi kapsamında özelleştirme politikalarıyla gerçekleştirildiği dikkate alınır, güncel durumda kurumsal refah rejimi anlayışının kabul edildiği söylenebilir. Ancak, aile kurumuna verilen önem nedeniyle muhafazakâr refah rejiminin, piyasa merkezli refah sağlandığı için liberal refah rejiminin kalıntı refah rejimi özellikleri taşıdığını söylemek mümkündür. Adından da anlaşılacağı üzere kalıntı refah rejimine sahip ülkelerde sosyal politikalar piyasa ya da aile merkezli olmaktan öteye geçememiş ve İskandinav ülkelerindeki gibi evrensel bir nitelik kazanmamıştır. Yani kalıntı olarak kalmış, bütüne yayılamamış bir özellik gösterir.

Refah rejimi kavramının ortaya çıkıp gelişim göstermeye başladığı klasik dönem olarak adlandırılan geleneksel refah rejiminde sosyo-ekonomik haklar, temel olarak kişinin koşul ve gereksinimlerine göre belirlenirken; 21. yüzyıl refah rejiminde bu hakların “şarta bağlı” ve “akitsel” özellikler kazandığı belirtilmektedir (Koray, 2020).

Refah rejimi devletleri konusunda literatürde yer alan önemli çalışmalardan biri, Esping Andersen’in refah modeli ayrımıdır. Esping-Andersen, refah modellerini 1990’da yayımladığı “The Three Worlds of Welfare Capitalism” adlı eserinde (Ülgen & Arda Özalp, 2017);

- ✓ Liberal/Anglo-Sakson refah modeli (ABD, İngiltere)
- ✓ Muhafazakâr veya Kıta Avrupası refah modeli (Almanya, Fransa, Belçika) ve
- ✓ Sosyal-demokrat/İskandinav refah modeli (İsveç, Danimarka, Hollanda) olarak ayırmıştır.

Esping-Andersen, bu konuyla ilgili olarak 1990’daki çalışmasında refah devleti kavramını kullanırken 1999’dan itibaren refah rejimi kavramını tercih etmeye başlamıştır. Esping- Andersen 1999’da yayınladığı “Sanayi Sonrası Ekonomilerin Sosyal Temelleri” başlıklı kitabında refah rejimi modellerini yaklaşım açısından güncellemiştir. İlk kitabında sosyal devlet modellerini yapısal faktörlerle ele alan Esping-Andersen ikinci çalışmasında ise devlet, aile ve piyasa üçgenine odaklanan bir

yaklaşımı benimsemiştir. Yazarın 1990-1999 yılları arasında tutumunda yaşanan değişikliklerde toplumsal risklerin ve aileye biçilen rolün değişmesinin önemli bir yeri vardır. 1990 yılında bu hususları önemsemeyen Esping-Andersen 1999 yılında bunları metnin merkezine almıştır. Ayrıca Esping-Andersen aileyi devlet ve piyasa ile toplumsal riskleri yönetmenin üçüncü bir aracı olarak görmeye başlamıştır. Bu üç araç bir arada “refah karması”nı oluşturmaktadır (Powell ve Barrientos, 2004’ten akt. Güler, 2017).

Sosyal devlet ile refah devleti temelde aynı olguyu ifade eder. Konuyla ilgili ifadesel farklılık coğrafi düzeyde gerçekleşmektedir. Buna göre, Anglo-Sakson kökenli yaklaşımlarda refah devletinin kullanımı tercih edilirken Kıta Avrupa’sında sosyal devlet kavramı benimsenmektedir (Güler, 2017).

Esping-Andersen üçlü refah rejimi sınıflamasını metalaştırmama (dekomodifikasyon) kavramına dayandırmaktadır. Metalaştırmama, bireylerin veya ailelerin sosyal anlamda kabul edilebilir bir yaşam standardını piyasaya katılımdan bağımsız olarak sürdürebilme seviyesine işaret etmektedir. Esping-Andersen’in İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde 18 Batılı ülkeyi inceleyerek geliştirdiği metalaştırmama endeksinde, metalaştırmama düzeyi liberal refah rejimi kapsamındaki ülkelerde en düşük, sosyal demokrat refah rejimini temsil eden İskandinav ülkelerinde ise en yüksektir. Muhafazakâr refah rejimini temsil eden Kıta Avrupası ülkeleri ise endekste iki uç nokta arasında yer almaktadır (Metin, 2017).

Esping-Andersen’in sınıflandırması, yayınladığı tarihten itibaren çok sayıda eleştiri ile karşı karşıya kalmıştır. Bu bağlamda yapılan eleştiriler (Güler, 2023);

- ✓ Sosyal devlet modellerinin sayısal açıdan eksik olması,
- ✓ Refah hizmetlerinin farklı yönlerinin göz ardı edilmesi,
- ✓ Kullanılan göstergelerin yetersizliği,
- ✓ Farklı katmanlaşma biçimlerinin göz ardı edilmesi,
- ✓ Cinsiyete dayalı bir bakış açısının bulunmaması ve
- ✓ Sınıf koalisyonlarının modellenmesinin tarihsel güçlüğü biçiminde sıralanmaktadır

Leibfried ise, Esping-Andersen’ in *Refah Kapitalizminin Üç Dünyası* adını verdiği çerçeveye, bir dördüncü dünya olarak Güney Avrupa Modelini eklemiştir (Leibfried, 1993’ten akt. Özmen, 2017). Esping-Andersen’in üçlü refah ayrımı, başta Leibfried

olmak üzere bazı yazarlarca eleştirilmiştir. Bunun sebebi, bu refah ayrımının rejim türleri arasındaki karmaşıklığı göz ardı etmesinin yanı sıra, aile ve diğer enformel bağların da refah sunumunda oynadığı önemli rolü göz ardı etmesidir. Buna göre, aile ve diğer enformel bağların refah için önemli unsurlar olduğu dikkate alındığında, Güney Avrupa refah rejimlerinin de sınıflandırmaya dahil edilmesi gerekmektedir. Leibfried'e göre, Avrupa Birliği'nin güney kısmı, "Latin Kuşağı Ülkeleri" olarak nitelendirilebilecek farklı bir refah rejimi türüdür. Leibfried'in oluşturduğu bu dördüncü refah rejimi türü aslında, Esping-Andersen'in üçlü refah ayrımına, Titmuss'un "tam oluşmamış refah rejimi modeli" ni eklemesiyle oluşmuştur. Bu model, 1980'li yıllarda Avrupa Birliği'ne girmiş olan, Batı Avrupa'nın güney ülkelerinden İspanya, Portekiz, Yunanistan, bir ölçüde İtalya, diğerlerine göre daha az oranda Fransa ve İrlanda'yı içermektedir. Söz konusu ülkelerde anayasalar modern refah rejimi yönünde güçlü kurallar içermesine karşılık yasal, kurumsal ve sosyal uygulamalar çok yetersizdir (Toprak, 2015). Leibfried'ın yaptığı başka bir ayrıma göre, kapsam bakımından refah rejimleri, riskler ve gruplar açısından kategorik ya da evrensel olma ölçütüne göre dört tipe bölünebilir:

1. Parçalanmış refah rejimi; bazı riskleri belli gruplar için kategorik biçimde kapsar,
2. Kısmi refah rejimi; bazı riskleri grupların önemli çoğunluğu için evrensel denilebilecek boyutta kapsar,
3. Bölünmüş refah rejimi; risklerin büyük çoğunluğunu bazı gruplar için grubun tümünü içerecek şekilde kapsar,
4. Kapsamlı refah rejimi; risklerin büyük çoğunluğunu neredeyse bütün gruplar için kapsar ve evrensellik ölçütü geçerlidir (Arın, 1996).

Ferrera da Leibfried gibi Güney Avrupa ülkelerinin ayrı bir refah rejimine sahip olduğu fikrini savunmuş ve bu rejimi Güney Avrupa Modeli (Southern Model) olarak isimlendirmiştir. Güney Avrupa modeli Türk refah sistemini tartışmak adına çok kullanışlı bir analitik bakış açısını temsil eder (Özmen, 2017). Bu karşılaştırma, aşağıda Güney Avrupa refah rejimi modeli başlığı altında incelenmiştir.

2.1.1.1. Liberal refah rejimi modeli

Devlet mekanizmasının üstünlüğünün sınırlı olduğu piyasa merkezli bir modeldir. *Anglo- Sakson Model* veya *Kalıntı Refah Rejimi* isimleriyle de bilinir (Tiyek ve

Yertüm, 2016). Bu model sınıflamasına dahil olan ülkeler arasında ABD, Kanada, Avustralya, Japonya, 1980 sonrası İngiltere sayılabilir (Sarica, 2009).

Gelir testleri (ihtiyaç sahiplerinin birtakım yollarla belirlenmesine bağlı olarak yapılan yoklamalı ödemeler) ve mütevazı sosyal güvenlik ödemelerinin yer aldığı bir modeldir. Dolayısıyla bu refah rejimine sahip ülkelerde sosyal vatandaşlıktan söz etmek pek mümkün değildir (Koray, 2005). Bu sebeple bireysel emeklilik ve bireysel sağlık sistemleri gelişmiştir.

Bu modelin içeriğini, kişilerin emek piyasasına girip o piyasada kalması oluşturmaktadır. Devlet en son tazmin edici özelliğe sahiptir. Bu sebeple en kötü şartlarda bulunan kesime gelir transferi yapma yoluna başvurulur. Gelir transferi yapılacak olan bireyler, muhtaçlık testine tabi tutularak belirlenir (Toprak, 2015). Amaç, piyasayı güçlendirmektir (Koray, 2020).

Kadınların istihdama katılım oranı görece fazla olup, vergi oranları düşük seviyededir. Sendikalar genellikle güçsüz durumdadır. Talepte dalgalanmalar sebebiyle istikrarsızlık ve eğitim düzeyinin düşük olması temel problemlerdir (Marangoz, 2001). Kanımıza göre bu problemlerin aşılabilmesi amacıyla, devletin sosyal politikalar yoluyla refahı sağlaması gerekmektedir. Devletin yetersiz kaldığı durumlarda piyasanın müdahalesi söz konusu olabilir. Bu şekilde dolaylı da olsa sendikaların güçlenerek işçi sınıfının refah seviyesinin artırılması noktasında taraflar arası (devlet-işçi-işveren) birtakım düzenlemelere gidilebilir.

2.1.1.2. Muhafazakâr (korporatist) refah rejimi modeli

Başlangıcı Hristiyan demokratlara uzanan ve “Kıta Avrupası modeli”, “Bismarck ülkeleri modeli”, “Sosyal sigorta modeli”, “Kurumsallaşmış refah rejimi modeli” olarak da adlandırılan bu rejimde piyasanın üstünlüğü kabul edilmeyip ailenin üstünlüğü benimsenir. Yani sosyal politikanın şekillenmesinde geleneksel aile yapısının korunması amaçlanır. Bir bakıma devlet, refah rejimi uygulamalarında piyasanın yerini almıştır. Liberal refah rejimlerine nazaran sosyal harcamalar yüksektir (Myles ve Quadagno, 2002). Neoliberal ve sosyal demokrat modellerin bir karışımı olmakla birlikte, Bismarck modeline dayanır (Çelik, 2008).

Bu modeli benimseyen başlıca ülkelerden biri Almanya’dır. Ayrıca Fransa, Belçika, Avusturya ve kısmen İtalya’nın da bu modelin özelliklerine sahip olduğu

bilinmektedir (Özdemir, 2005). Aile, kilise ve mesleğe dayalı bir refah anlayışı benimsenir (Koray, 2005). Bu rejim türü, Katolik sosyal politikanın tarihsel mirası ve geleneksel aile yapısının üstünlüğü ile şekillenmiştir. Bu sebeple sosyal güvenlik sisteminde mesleğe dayalı uygulamaların (ikinci sütun emeklilik sistemi gibi) geliştiği söylenebilir.

Sosyal meseleler sosyal güvenlik aracılığıyla çözüm yoluna kavuşturulmaktadır. Gelir kaybına maruz kalan vatandaşlar için yeni istihdam alanları açmak yerine gelir kaybını telafi edici uygulamalar yapılmaktadır (Arın, 1996). Burada kastedilen, kanımıza göre iş kaybı sonucu verilen işsizlik sigortası ödeneğidir. Her ne kadar bu ödenek, gelir kaybını kısa dönemde gidermeye yardımcı olsa da belirli bir süreyle sınırlı olduğu için, sigortalının gelir kaybını uzun dönemde telafi etmesine imkân vermemektedir. Bu nedenle işsizlik yardımı alan bireye yeni istihdam olanakları sağlanması önem arz eder.

Sosyal güvenlik uygulamaları daha çok ücretli çalışanlar için söz konusu olmakta ve farklı çalışan grupları için farklı uygulamalar getirilmektedir. Bu uygulamaların dışında kalan kesimler için ise, “yardım” şeklinde gelir dağıtımları yapılmaktadır (Koray, 2020).

2.1.1.3. Sosyal demokrat (İskandinav) refah rejimi modeli

Bu model, “Evrensel refah rejimi”, “Modern refah rejimi”, “İskandinav model” gibi farklı isimlerle de bilinmektedir. Kadınların istihdama katılımının yüksek olmasından ötürü “istihdam genişletici refah rejimi modeli” veya “tam istihdam sağlayıcı refah rejimi modeli” şeklinde de adlandırılmıştır (Toprak, 2015).

Bu rejimin özelliklerine sahip olan ülkeler Norveç, Danimarka, Hollanda, Finlandiya olmakla beraber en önemli örneğini İsveç oluşturur. Bu sebeple kimi sosyal bilimciler bu modele “İsveç modeli” adını vermişlerdir. Toplumsal dayanışma ve sınıflar arası eşitlik bu modeli diğer refah rejimi modellerinden ayırmaktadır (Özdemir, 2005). Çalışma hakkını merkeze alan, sosyal hizmet bakımından yaygın ve cömert bir modeldir (Çelik, 2008).

Sosyal hakların en çok kurumsallaştığı model olan İskandinav modelde; piyasa ile devlet arasında ve işçi sınıfı ile orta sınıf arasında ikili bir yapıyı kabul etmekten ziyade, yüksek standartlarda bir toplumsal eşitlik amaçlanır. Piyasaya müdahale

araçları ve gelir dağılımı politikalarıyla eşitlik sağlamaya çalışan devletin sosyal refah devleti olduğundan hareketle, yalnızca sosyal demokrat modelin sosyal refah devleti olarak nitelendirilmesi daha uygun görünmektedir (Koray, 2005).

Bu sistemde sosyal haklar geniş yer kaplar ve tam istihdamı sağlamanın yolu, devletin işveren yükümlülüğünü-bilhassa kadınlar nezdinde- üstlenmesi fikri benimsenmiştir (Tiyek ve Yertüm, 2016). Devlet, gelirin yeniden dağıtılması ve bireylerin refahının artması konularına önem verir (Myles ve Quadagno, 2002). Piyasa ve devlet arasında ikili bir yapılanma yerine, sosyal eşitlik amaçlanır (Koray, 2020). Bu sebeple devlet, sosyal devlet oluşumunu tamamlamıştır.

Bu modelde eğitimden sağlığa, konuttan kreşe varana dek yüksek düzeyde bir kamu hizmeti sağlanmakta ve bu hizmetlerden hangi gelir grubu ya da meslekte olursa olsun tüm vatandaşlar faydalanabilmektedir (Koray, 2005).

Bu refah rejimi türünde kadın çalışanların emek piyasasına katılım oranı ve vergi oranları yüksek düzeydedir. Ücretteki dalgalanmalar ve gelir dağılımındaki eşitsizlik düşük bir seviyededir (Marangoz, 2001). Bununla birlikte, yaşlı nüfustan daha çok gençlere yönelik sosyal politika uygulamalarının düzenlenmesi, bu rejim tipini diğer Avrupa ülkelerinden ayırmaktadır (Toprak, 2015). Ancak kanımıza göre Batı Avrupa, özellikle İskandinav ülkelerinde kamu harcamalarının payının giderek azalması sonucu kimi hizmetlerin piyasa gücüne devredilmesi nedeniyle sosyal demokrat modelde değişimler gözlenebilmektedir. Bu da yine liberalleşen ekonomi neticesinde gerçekleşen bir değişimdir.

Yaşlılık döneminde sosyal korumanın özellikle sosyal sigorta tekniği kullanılarak sağlandığı sosyal güvenlik sistemleri, sisteme uzun süre ve düzenli katkı yapmayı gerekli kılmaktadır. Ancak kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle düzensiz ve güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalması, bu katkıya olanak sağlamamaktadır. Yaşlılık döneminde sosyal korumanın vergiler ile finanse edildiği İskandinav sosyal güvenlik modeli kapsamında ise, kadınların yaşlılık döneminde görece daha güvenceli bir konuma sahip oldukları görülmektedir (Gökbayrak, 2011).

2.1.1.4. Güney avrupa refah rejimi

Esping-Andersen'in sınıflandırmasını eksik olarak değerlendiren Leibfried, Petmesidou, Castles ve Ferrera gibi araştırmacılar; Güney Avrupa ülkelerinin, sahip

oldukları farklı özellikleri nedeniyle Kıta Avrupası refah rejimi kategorisinde değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmişlerdir (Elza vd., 2014'ten akt. Kul Parlak, 2016). Güney Avrupa refah rejimi ülkeleri, muhafazakâr refah rejimi modelinin temel kurumsal özelliklerini taşımaktadır. “Sosyal Devlet” ilkesi bu ülkelerin anayasasında açıkça yer almaktadır (Kul Parlak, 2016).

Bu refah rejimi, 1980’li yıllarda Avrupa Birliği’ ne girmiş bulunan “İspanya, Portekiz, Yunanistan ve bir kısım olarak İtalya’yı kapsar. Sözü edilen ülkelerin anayasalarında modern refah rejimi devleti bağlamında güçlü kurallar bulunmasına karşın, sosyal ve kurumsal düzenlemeler yetersiz kalmıştır (Marangoz, 2001). Bu rejimde sosyal güvenlik sistemi yeterince gelişmemiştir, mesleki statü ile kazanca göre çok katmanlı ve parçalı yapıdadır. Bu yüzden adı geçen ülkeler tam anlamıyla sosyal refah devleti kategorisine dahil olamamıştır.

Bu modelde tarım sektörünün önemli bir ağırlığı vardır ve tam istihdam sağlanamaz. Kadınların istihdama katılımı ve emek piyasasındaki yeri son derece düşüktür (Toprak, 2015). Bu rejim türündeki ülkelerin kimisinde siyasi vaatler, siyasi partilerin seçimlere yönelik politikaları ve zayıf bir devlet kapasitesi bütünleşik bir halde bulunur. Bu nedenle söz konusu ülkelerde Kuzey Avrupa ülkelerine göre daha zorlayıcı ekonomik krizlerin oluşabileceği kaygısı vardır (Pierson, 1998). Toplumsal yapı içerisinde ücretli çalışanların görece güçsüz bir konumda bulunması sebebiyle, sosyal politika uygulamaları *sosyal hizmet ve yardımlar* şeklinde sönük kalmaktadır (Koray, 2020).

Güney Avrupa refah rejiminde devlet müdahalesinin yanı sıra; hem piyasa hem de aile, cemaat, komşuluk gibi ilişkiler; işsizlik, hastalık, yaşlılık gibi risk durumlarında bireyin hayatını idame ettirmesini sağlamaya yönelik fonksiyonlar üstlenmektedir (Şentürk, 2014).

Güney Avrupa refah rejimi, kalıntı yapısı ve emek piyasasına girişi zorlayıcı niteliği ile Anglo-Sakson modeline benzemektedir. Diğer yandan; kadınların emek piyasasındaki konumları, İskandinav ülkelerinin aksine, güçlü bir yapıya sahip değildir (Güler, 2015).

Ülkemizin sosyal politika sistemine bakıldığında; sosyal yardım ve hizmetlerin dağınık, çok parçalı ve aile merkezli olarak şekillenmesi bakımından söz konusu ülkelerle benzeştiği görülmektedir (Toprak, 2015). Kimi yazarlara göre; Türkiye gibi Güney Avrupa refah rejimine sahip ülkelerin en önemli ortak özelliği, refahın ana

bileşeni olarak aile kurumunun görülmesidir (Gençler ve Çolak, 2012). Bazı yazarlar ise; Türkiye'nin refah rejimini Güney Avrupa'nın korporatist yönlü sosyal güvenlik sistemine benzetmişlerdir (Buğra ve Keyder, 2006).

Güney Avrupa refah rejimi modelini diğerlerinden ayıran temel özellikler;

- ✓ Devletlerin refah sistemlerinin gelişmemiş olması
- ✓ Aile kavramının geleneksel olarak kendine önemli bir yer bulması
- ✓ Katolikliğin, refah programlarının sistematize edilmesinde etkinliğinin fazla olmasıdır (Ferrera, 2006: 196).

Özellikle din ve aile kurumunun etkin olması, refah politikalarının uygulanmasında devletin arka planda kalmasına yol açıp, evrensel ve ideal bir refah rejimi düzenine girme konusunda aksamalara yol açmaktadır. Güney Avrupa refah rejimi ülkelerinde kamu harcamalarının sosyal politikalara aktarılan kısmı düşük seviyede kaldığından, sosyal devlet niteliği geri planda kalır. Böylece vatandaşlar aile kurumu ve çeşitli sivil toplum kuruluşları dışında sosyal politika uygulamalarından mahrum kalır.

Güney Avrupa refah rejimi ülkelere genel çerçeveden bakıldığında; kurumsal bir yapılanmadan yoksun kalma ve vatandaşlarına yeterli sosyal olanakları sağlayamama özellikleri ön plana çıkar (Tiyek ve Yertüm, 2016). Bismarck tipi kamu emekli aylıkları mevcuttur. Yani çalışma esasına dayalı sosyal sigorta mekanizması vardır ve sigortalılar, bir işi yapmaları halinde sosyal hukuk bakımından güvence kapsamına alınmaktadır. Buna ilaveten; kamu çalışanları için, özel sektör çalışanları ve serbest meslek erbaplarına kıyasla emekli maaşları daha yüksek seviyededir (Kul Parlak, 2016).

2.1.1.5. Diğer refah rejimi sınıflandırmaları

Diğer refah rejimi sınıflandırmalarından biri Nick Adnett'in sınıflandırmasıdır. Nick Adnett'in sınıflandırmasında 4 model bulunmakta ve geleneksel gelişmemiş model haricinde Esping-Andersen modeliyle örtüşmektedir (Çelik, 2008):

Geleneksel gelişmemiş model: Tarımsal üretim hakimiyeti ve aile ekonomisi ön plandadır. Portekiz, İspanya ve Güney İtalya bu modele örnek gösterilebilir. Adı geçen model bu yönüyle Leibfried ve Ferrera' nın Güney Avrupa refah rejimine benzerlik gösterir.

Liberal-bireyci model: Bilinen adıyla Anglo-Amerikan modeldir. Emek piyasasındaki davranışları piyasa güçleri belirler. Sosyal refah sorunu piyasa mekanizması temelinde çözülmeye çalışılır.

Muhafazakâr korporatist model: Katolik sosyal düşünce ile paralellik gösteren bu model, Almanya merkezli bir refah rejimi yaklaşımıdır.

Sosyal demokrat model: Sosyal sigorta gelirin yeniden dağıtımının bir aracıdır. Emek piyasalarında üçlü karar alma (işçi-işveren-devlet) önem taşır.

Michel Albert'ın ise 2 modelli sınıflandırması mevcuttur. Michel Albert, *Kapitalizme Karşı Kapitalizm* adlı eserinde birbirine karşı ve birbiriyle mücadele halinde iki kapitalizm modelinden söz eder (Çelik, 2008):

Yeni Amerikan (Anglo-Amerikan) modeli: Bireysel başarı, rekabetin maksimizasyonu, hızlı kar üretme ve para kazanma ile aşırı ticarileşme üzerine kuruludur. Ücret düzeyinin piyasanın o anki koşulları içerisinde belirlendiği bu modelde konut ticari bir malken, aşağıda bahsedilecek olan Ren modelinde tersi geçerli olup, kira yardımları söz konusudur. Eğitim ve sağlık alanının ticari mal özelliği ağır basmakta ve bu durum giderek artmaktadır. Tüm bu özellikler, Esping-Andersen'in liberal refah rejimi modeliyle örtüşmektedir.

Ren modeli (Almanya, Kuzey Avrupa ve Japonya): Ücretler piyasa koşullarına göre değil; kıdem, diploma ve toplu sözleşmelerle saptanan ücret kademelerine bağlıdır. Albert'e göre Ren modeli sadece etkin değil, aynı zamanda daha eşitlikçidir ve hem sosyal hem de ekonomik olarak Amerikan modelinden üstündür.

Coates, 2000 yılında yayımlanan *Models of Capitalism* adlı eserinde kapitalizm modellerini 3'e ayırarak incelemiştir (Çelik, 2008):

Devletin yönlendirdiği kapitalizmler (Japonya ve Asya Kaplanları): Bu modelde refah düzenlemeleriyle ilgili kararlar esas itibarıyla özel şirketler tarafından alınır. Ancak şirketler bu kararlarından önce kamu otoriteleriyle danışma müzakerelerinde bulunup rekabet güçlerini artırmak için devletten destek alırlar. Çalışanlar politik ve sosyal haklardan yoksundur, ancak şirket seviyesinde çekirdek işgücü için sosyal koruma düzenlemeleri mevcuttur. Uzun çalışma saatleri, rutin çalışma düzeni ve görece baskıcı ve yoğun kadın emeği sömürsüne dayalı yanları bu modelin karanlık yüzü olarak ifade edilebilir.

Uzlaşmaya dayalı kapitalizmler (Almanya ve İsveç): Bu sistemde işçi hakları ve refah düzenlemeleri güçlü bir yapıya sahiptir. Bu sayede örgütlü emek (sendikalar) piyasada etkin bir rol oynayıp ekonomik karar alma sürecine dahil olma şansına sahip olur. Her ne kadar günümüzde Almanya'nın korporatist refah rejimine sahip olduğu bilinse de ekonomik karar alma sürecinde işçi sendikalarının söz sahibi olabilmesi, İskandinav refah rejimiyle paralellik gösterir.

Piyananın yönlendirdiği kapitalizmler (ABD ve İngiltere): Hemen hemen bütün kararlar açık mali piyasalarda firmalarca alınır. İşçilere tanınan sosyal hakların son derece sınırlı olduğu bu sistemde, devlet müdahalesi büyük ölçüde piyananın korunmasına yöneliktir.

2.2. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık, genel itibariyle *kronolojik* ve *biyolojik yaşlılık* olarak sınıflandırılmıştır. Kronolojik yaşlılık, yaşanan yılların sayısına göre belirlenir. Bu açıdan hukuki bir özellik taşır. Biyolojik yaşlılık ise, vücudun yıpranmasına göre tespit edilir. Bu bakımdan belirli ihtiyaçları gerçekleştirmede yetersizlik anlamı taşır ve yaşlılık tanımına tıbbi bir özellik katar. Yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibi iş göremezlik durumuna neden olmakta olduğundan sosyal bir risk olarak kabul edilir (Kayırgan, 2021).

Dünya genelinde çalışma yaşamından çekilmek anlamına gelen yaşlılık sınırları erkeklerde 62-70, kadınlarda 55-65 yaş arasında değişmektedir. Dünya Sağlık Örgütü yaşlılık sınırını 1970'li yıllarda 60 olarak kabul ederken, günümüzde sanayileşmiş ülkeler bu sınırı 65 olarak belirlemiştir. Bu tasnife göre; 65-74 yaş **genç yaşlı**, 74-84 yaş **yaşlı**, 85 yaş üzeri de **yaşlı yaşlı** olarak anılır. Çoğu gelişmiş toplumda yaşlılık ile emeklilik yaşı eşdeğer kabul edilip, 65 yaş kişinin yaşlı bir birey sayılmasında başlangıç olarak görülür (Kayırgan, 2021). Buna rağmen, dünyada yaşlı nüfusun (65 yaş ve üzeri) yarıya yakını emeklilik gelir garantisine sahip değildir (Doğan ve Kabayel, 2017).

Yaşlılık sigortası, yaştan ilerlemesi nedeni ile çalışma gücünün azalmasıyla birlikte gelir kaybına uğrayan sigortalıların geçimlerini sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir sigorta koludur. Yaş aldıkça kişinin çalışma gücünde kayıplar yaşanmakta ve yaşılanan bireyin gelirinde azalma ile sağlık giderlerinde bir artış görülmektedir (Yamakoğlu,

2018). Belirli bir yaşı doldurduktan sonra dinlenmek amacıyla aktif çalışma yaşamından çekilen sigortalının gelir kaybı “yaşlılık aylığı” ile tazmin edilir. Bu açıdan bakıldığında yaşlılık aylığını almaya hak kazanmak için biyolojik bir yaşlanmaya maruz kalmak şart değildir. Gelir getirme kabiliyetinin yitirilmesi halinde “emekli” olma devreye girmektedir (Yaman, 2020). Ancak OECD 2023 Bir Bakışta Emeklilik Raporu’na göre; yaşlı insanlar ortalama olarak diğer yaş gruplarına göre daha düşük gelire sahiptir.

Yaşlılık sigortası, malullük ve ölüm sigortalarına benzer şekilde uzun süreli yardım yapan bir sigorta koludur. Sigortalının artık çalışmaması sebebiyle vuku bulan *gelir kaybı*, yaşlılık sigortasından yapılan yardımlarla tazmin edilir. Bu sigorta dalının başlıca özelliği sosyal sigorta kurumlarının en temel gider kalemini oluşturmasıdır. Gelişmiş ekonomilerde yaşlılık sigortasından bağlanan maaşların toplam sosyal güvenlik giderlerinin içindeki payı %60’ tan fazladır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021).

Yaşlılık sigortası ile sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesine yönelik amaçlar şu şekilde açıklanabilir:

- ✓ Tüm çalışanlar için nimet- külfet dengesinin sağlandığı tek bir sistem oluşturmak,
- ✓ Hak ve sorumluluklar bakımından kural ve standart birliği sağlamak,
- ✓ Nüfusun yaşlanmasına önlem almak,
- ✓ İstihdam üzerinde ek yük yaratmamak,
- ✓ Zorunlu ve isteğe bağlı sigortalılık kavramlarını ülke gerçeklerine uygun bir şekilde yeniden tanımlamaktır (Acar ve Kitapçı, 2008).

Yaşlılık sigortasının dünya genelinde ortaya çıkışı Orta Çağ’da başlamıştır. Orta Çağ’da sosyal yardımlaşma açısından korporasyon (Osmanlı’daki lonca), yardım sandıkları ve dini nitelikteki hayırsever kurumlar ön plana çıkmıştır. İngiltere’de 1601 tarihli Yoksulluk Kanunu ve 1662 tarihli İskan ve Nakil Kanunu gibi düzenlemeler, yoksulluğa karşı mücadeleyi amaçlar. Almanya’da ilk kez 1880’lerde (1889-Malullük ve Yaşlılık Sigortası Kanunu) bugünkü sosyal sigortaların temeli atılmıştır. Ayrıca İngiltere ve İrlanda’da 1908, Hollanda’da 1913, İtalya’da 1919’da yaşlılık sigortasına dair birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Mali problemlerin giderilmesi açısından İngiltere’de yayınlanan Beveridge Raporu önemli bir yere sahiptir. Bu raporda,

günümüzde ülkemizde uygulamaya geçirilen tek çatı ilkesi de yer alır (Kayırgan, 2021).

2.3. Refah Rejimi Ülkeleri Açısından Sosyal Güvenlik Sistemleri ve Emeklilik

Sosyal güvenlik, sosyal sigortalardan daha geniş kapsamlı bir anlama sahiptir. “Sosyal sigortalar” ise, sosyal güvenliğı meydana getiren araç ve uygulamaların yalnızca bir bölümünü oluşturup, kişileri sosyal risklerin ekonomik sonuçlarına karşı koruyan bir sistemdir (Koray, 2020). **Sosyal güvenlik** kavramı, çalışanların çalışma hayatı süresince maruz kalabilecekleri tehlikeleri en aza indirmeyi ve emeklilik dönemlerinde de insana yaraşır bir hayat sürdürebilmeleri için şimdiden tasarruf yapmalarını sağlayan bir sistem olarak açıklanabilmektedir (Baykara, 2014). ILO’ nun tanımına göre "sosyal güvenlik"; halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı korunması ve doğum ve analık halinde desteklenmesi için gereken önlemler sistemidir (ILO Türkiye Ofisi, 2021).

İlk defa 1935’ te ABD’ de yürürlüğe giren “Sosyal Güvenlik Yasası’nda” kullanılan sosyal güvenlik kavramı, günümüzde sosyal devlet modelinin temel prensiplerinden biridir (Koray, 2020).

1990’larda birçok ülke artan bağımlılık oranı nedeniyle sürdürülemez yaşlanma sorunuyla karşı karşıya kalmıştır. 2008’deki mali kriz ile, emeklilik fonlarındaki iyileşme için sert önlemler gerekmiş, hatta bazen emeklilik fonlarının hala devam edebilmesini garanti etmek için nominal olarak kesintiler talep etmek gerekmiştir. Bu çerçevede son 30 yılda neredeyse tüm OECD ülkeleri ve Avrupa Birliği’nin tüm üye ülkeleri, emeklilik sistemlerinde reform düzenlemelerine gitmiştir (Ewijk ve Soest, 2022).

Pek çok gelişmiş ülkede ekonomik refahtaki büyüme ile beraber doğum oranlarındaki düşüş, çocuk sahibi olma yaşındaki artış gibi sebeplerle nüfus yaşlanmakta ve “yaşlı bağımlılık oranı” artmaktadır. OECD ülkelerinin genelinde çalışabilir çağıdaki (15-64) her 100 kişiye düşen 65 yaş üstü birey sayısının, 1990-2030 yılları arasında ikiye katlanacağı öngörülmektedir. Endüstrileşmiş ülkeler içerisinde yaşlı bağımlılık oranı %49,2 ve %48,3 olarak en fazla Almanya ve İtalya’da tespit edilmiştir. Yaşlı nüfusun ortaya çıkardığı bu olumsuz seyirden dolayı yaşlanmakta olan gelişmiş ülkelere

Danimarka ve Hollanda’da bakıma muhtaçlık riskine yönelik bakım güvencesini temin eden modeller ortaya konulmaktadır (Acar ve Kitapçı, 2008).

Gelişmiş Avrupa ülkelerinde sosyal güvenlik sistemi genellikle birden fazla sütundan oluşur. Çok sütunlu (basamaklı) sosyal güvenlik sistemi, kaynağını büyük oranda Dünya Bankası’nın 1994 yılındaki “Yaşlılık Krizinin Bertaraf Edilmesi” başlıklı raporundan almıştır (Dur, 2014). Bu sistem, birinci sütundaki sigorta kurumlarına ilaveten en az iki sütun daha eklenmesiyle gelişmiştir.

ILO’ya göre tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları (ikinci sütun):

- ✓ Birinci sütun sosyal güvenlik kurumlarına alternatif değil; onları tamamlayıcı olarak, ödeme gücü olanların katılacağı sistemler olmalı.
- ✓ Düşük ve orta gelirliilerin sisteme girmesini teşvik etmeye yönelik olarak vergi muafiyetleri veya devlet desteği sağlanmalıdır (ILO, 2001’den akt. SGK, 2012).

	Zorunlu Kamu Programları (Birinci Sütun)	Zorunlu Özel Programlar (İkinci Sütun)	Gönüllü Özel Programlar (Üçüncü Sütun)
Amaçlar-Hedefler	Gelirin yeniden dağılımı ve sigorta	Sigorta ve Özel Tasarruflar	Özel Tasarruflar ve sigorta
Kurumsal Yapı ve Düzenleme	Yoklamalı, asgari veya sabit oranlı bir gelir garantisi	Bireysel tasarruf planları veya mesleki programlar	Bireysel tasarruf planları veya mesleki programlar
Finansman Kaynakları ve Yönetimi	Vergilerle finansman ve dağıtım metodu	Primlerle finansman ve düzenlenmiş fon metodu	Sigortalı primleri ile finansman ve tam fon metodu

Tablo 2.3. Çok sütunlu sosyal güvenlik sistemleri için dünya bankası modeli

Kaynak: SGK, 2012.

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı, **dağıtım sistemi** ve **fon (kapitalizasyon) sistemi** olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dağıtım sistemi; her aktif neslin kendinden önceki nesli ve toplumun muhtaç bireylerini finanse etmesi anlamına gelmektedir. Fon sistemi ise; her neslin kendi sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem için elde edilen gelirlerle karşılanması temeline dayanmaktadır (Baykara, 2014). Yani, sağlanan haklara bireyler ya kendileri önceden ücret ödeyerek sahip olmakta ya da bu hak onlara devlet tarafından finanse edilerek verilmektedir (Nalbant ve Demiral, 2019).

2.3.1. İngiltere

İngiltere’de zorunlu sigorta sistemini tamamlayıcı emeklilik sistemi ile destekleyen nitelikte bir sistem uygulanmaktadır (Güzel vd., 2021). Yani ilk ve ikinci sütun emeklilik

sistemi uygulamada ağırlıklı olarak yer alır. Teklik esasına dayanan bir sosyal güvenlik sistemi mevcut olup, bütün nüfusu içine alır. Liberal refah rejimine sahip olduğundan dolayı, büyük oranda liberal bir sosyal güvenlik sistemine sahiptir.

İlk sosyal güvenlik kanunları *Old Poor Law* adıyla 1601’de İngiltere’de çıkarılmıştır. Bu kanunla özellikle dul kadınlara ve yetimlere barınma ile sağlık hizmeti sunumu sağlanmıştır. Söz konusu yardımlar İkinci Dünya Savaşı yıllarına kadar azalarak devam etmiştir (Doğan ve Kabayel, 2017).

Sosyal sigorta alanında ilk yasal düzenleme iş kazası sigortası alanında 1897 yılında gerçekleşmiştir. Günümüzdeki sistemin temelleri ise 1942’de ünlü İngiliz İktisatçı William Beveridge tarafından hazırlanan raporla (Sosyal Sigortalar ve İlgili Servisler Hakkında Rapor) atılmıştır (Şahin, 2019).

1908 yılında yaşlılık aylığı bazında bir yasal düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre (Yaşlılık Aylığı Yasası), 70 yaşını dolduran ve yoksulluk belgesi bulunan yaşlılara aylık bağlanmakta idi (Güzel vd., 2021). 1911’ de çıkarılan *Sosyal Sigorta Yasası (Ulusal Sigorta Kanunu)* hastalık, işsizlik ve engellilik sigortasını kapsayan bir yasa olup; yaşlılık ve iş kazasına ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Ancak, dünyada işsizlik sigortasını kabul eden ilk düzenleme niteliğinde olması bakımından önemlidir (Koray, 2020).

20 Kasım 1942’ de yayımlanan Beveridge Raporu, İngiltere’de sosyal güvenlik açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu raporda vatandaşın yoksulluk, hastalık, cehalet ve işsizlik gibi temel problemlerle karşılaşma olasılığının yüksek olduğu belirtilip; bu problemlerle baş etme aşamasında devletin müdahalesinin önemi vurgulanmıştır. Buna göre devlet, çalışanlar için yeterli gelir ve sosyal güvenlik sistemini oluşturmalıdır (Koray, 2020). Kısacası; Beveridge’e göre: “Bireye, hayatının her anında yeteri kadar gelir seviyesi sağlanmalı ve bireyin sosyal güvenlik ihtiyacı karşılanmalıdır.” Beveridge’in bizzat kendisi bu raporu *sosyal devrim* olarak tanımlamıştır. Bu raporda, sosyal güvenlik sisteminin temel prensipleri (Güzel vd., 2021);

- ✓ Genellik (sosyal güvenliğin toplumdaki tüm vatandaşlara ulaşabilmesi) ve sigorta yardımlarında teklik
- ✓ Yönetimde birlik
- ✓ Primlerde teklik
- ✓ Vergilerle katkı sağlama olarak belirlenmiştir.

Anılan raporda tespit edilen ilkeler bağlamında 1945-iki çocuklu aileleri kapsayan Aile Yardımları Kanunu, 1946- Ulusal Sağlık/Sigorta Kanunu, 1948-Sosyal Yardım Kanunu (Temel Emeklilik Sigortası Yasası) çıkarılmıştır (Güzel vd., 2021).

1977’de yapılan bir düzenleme ile *öne alınmış emeklilik* uygulaması hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemeye göre, 59 yaşını dolduran kadın ya da 64 yaşını dolduran erkek işçi, işini bir başka çalışana devredip ayrıldığı takdirde temel aylık bir miktar artırılmış şekilde emekli olan işçiye ödenir (Şuğle, 2000). Kanımızca bu sayede hem iş akışının devamı sağlanacak hem de işi bırakıp emekli olan sigortalının yaşlılık aylığında artırıma gidilmiş olacaktır.

1980’li yılların başında Thatcher hükümetinin neo liberal politikalara hız vermesi ile İngiliz sosyal güvenlik sisteminde dönüşüm başlamıştır. Bu dönemden itibaren kamusal emeklilik sistemlerinin rolü azaltılmaya başlanmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin kapsamına çalışmayanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işçiler girmektedir (Baykara, 2014).

İngiliz emeklilik sistemi kadınlar ekseninde incelenecek olursa; örneğin, kadınların mesleki emeklilik programlarını tercih etmemesinde içselleştirdikleri toplumsal roller etkili olabilmektedir. Gough ’un 2004’te İngiltere’de 532 çalışan ile yaptığı bir anket çalışmasında, kadınların mesleki emeklilik programlarını tercih etmemesinde eşlerinden gelir elde etme beklentisinin (%26,1) öncelikle etkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer nedenler arasında ise, sırasıyla katkı durumunda gelirin azalması (%21) ve kendi bireysel emekliliğinin olması (%18,9) yer almaktadır. Kadınların mesleki emeklilik programlarını tercih etmemeye ilişkin gelir azalmasını gerekçe göstermeleri, kadınların gelirlerinin ancak mevcut tüketim harcamalarını karşılamaya yettiğini göstermesi açısından anlamlıdır. Bireysel emeklilik programına dâhil olduğu için mesleki emeklilik programlarını tercih etmeyen kadınlar ise, daha çok genç yaşlardaki kadınlardan oluşmaktadır (Gökbayrak, 2011).

Anglo-Sakson refah rejiminin öncülerinden olan İngiltere’de yaşlılara dönük sosyal güvenlik metotları, *emeklilik sistemi ve sosyal hizmetler* etrafında toplanmıştır (Taşcı, 2010). Liberal tarzda sosyal güvenlik sistemine sahip İngiltere’ de sosyal güvenlik sistemi sosyal eşitliği azaltıcı ve yoksulluğu artırıcı etkiler göstermektedir. Bu nedenle liberal sosyal güvenlik sistemleri kamu maliyesine yük olmasa da sosyal korumanın

amaçları açısından etkin değildir (Doğan ve Kabayel, 2017). Kanımızca bu durumun sisteme yansıyan durumları olarak;

- ✓ Yalnızca muhtaçlık testinden geçen bireylere sosyal yardım yapılması,
- ✓ Piyasa merkezli bir ekonomik sistemin olmasıyla devletin son tanzim edici özellik göstermesi ve buna bağlı olarak kamusal emeklilik sistemindeki sigortalı sayısının artmasıyla bireylerin gönüllü emeklilik sistemine dahil olabilmemesinin önünün açılması,
- ✓ Ayrıca geç emeklilik için birtakım düzenlemeler getirilmesi gösterilebilir. Bu uygulamaların getirilmesinin sebebi, emekli olup yaşlılık aylığı alan bireylerin artmasıyla birlikte yaşlı bağımlılık oranının artması ve bunun devlete yük olmasıdır.

2011 yılında kadınlar için 60 olan emeklilik yaşı erkeklerdeki gibi 65'e çıkarılmıştır. 2019'da insanların uzun çalışmaya teşvik edilmesi ve işverenlerin emeklilik yaşı gelenleri emekli olmaya zorlayamama kuralı getirilmiştir. 2014'te ise ikinci sütun mesleki emeklilik ve üçüncü sütun bireysel emeklilik (tanımlanmış katkı) tasarruflarını toptan ödeme yoluyla geri alma şartları kolaylaştırılmıştır (Şahin, 2019).

İngiltere' de sosyal güvenlik programı, *Sosyal Güvenlik Bakanlığı* tarafından yürütülmektedir. Yaşlılık ve dul/yetim aylıklarının yönetimi, Yardımlar Dairesi adı altındaki *Yardımlar Bölge Ofisleri* tarafından yerel seviyede yürütülmektedir. Yaşlılık aylığı prim katkılı bir yapıya sahiptir. Yaş şartı 2020 yılından itibaren 66 olup, 2026-2028 yılları arasında da 67 olması planlanmaktadır (Aras, 2010). 2044-2046 yılları arasında ise 68'e çıkarılması beklenmektedir.

Emeklilik sistemi ise *primli* ve *primsiz sistem* olarak ikiye ayrılır. Primli sistemde Dünya Bankası'nın üç sütunlu sınıflandırmasına uygun şekilde; birinci sütunda bütün çalışanları kapsayan *kamusal emeklilik programı*, ikinci sütunda *işyeri ve mesleki sigorta planları* ve üçüncü sütunda *bireysel emeklilik sistemi* uygulanmaktadır. Bunun yanında, primli sosyal sigorta aylıklarını elde edemeyen alt gelir gruplarına yönelik olarak gelir testine tabi primsiz aylık ve sosyal yardım sistemleri mevcuttur (Şahin, 2019).

İngiliz kamusal emeklilik sistemi, iki kademededen oluşmaktadır. Birinci kademe, dağıtım esasına göre finanse edilen "sabit oranlı temel devlet emeklilik sistemi" dir. Kamusal sistemin ikinci kademesi, 2000 yılında Kamusal Gelirle Bağlantılı Emeklilik Sistemi'nin (SERPS) yerini alan, gelirlerle bağlantılı İkinci Devlet Emeklilik Sistemi'dir (SSP). SSP de dağıtım esasına göre finanse edilmektedir. Çalışan nüfusun

tamamı birinci sütun emeklilik sisteminin birinci kademesi kapsamındadır. *Temel Devlet Emeklilik Sistemi*, varislere veya boşanmış eşlere de maaş sağlar. Ulusal sigorta katkı paylarını ödeyen tüm maaşlı çalışanlar, Devlet İkinci Emeklilik Sistemi'nin kapsamındadır (SGK, 2012).

Birleşik Krallık'taki birinci sütun emeklilik sisteminde iki ana emeklilik planı türü vardır. Bunlar (Mirza-Davies, 2022):

- ✓ **Tanımlanmış sosyal yardım planları:** Hizmet süresi faktörüne bağlı olarak taahhüt edilen bir emeklilik maaşı ödenir. Söz verilen emekli maaşı genellikle ömür boyu bir gelir sağlar ve ayrıca bir toplu ödeme içerebilir.
- ✓ **Tanımlanmış katkı planları:** Garantili bir emekli maaşı sağlamaz ve bunun yerine emeklilikte kullanılabilecek bir miktar para sağlar. Bu emeklilik parasının değeri, yatırım getirileri ve yapılan katkılar dahil faktörlere bağlı olarak artabilir veya azalabilir.

Hem **Temel Devlet Emeklilik** hem de **Devlet İkinci Emeklilik** sistemleri dağıtım esaslı finanse edilmektedir. İkinci ve üçüncü sütundaki sistemler ise fon esasına dayalı sistemlerdir. Buradaki tek istisna, kamu sektörüne yönelik mesleki emeklilik sistemidir. Kamu sektöründeki mesleki emeklilik sistemleri, fonlu tanımlanmış fayda temelli sistemlerdir (SGK, 2012).

Yaşlılık sigortasının uygulamasında, primler HMRC (*Gelir ve Gümrükler İdaresi*) tarafından toplanmaktadır. Emeklilik aylıklarının düzenlenmesi ve ödenmesi ise *Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı* tarafından gerçekleştirilir. Tam aylık alınabilmesi için gerekli prim ödeme süresi en az 30 yıldır. Kısmi aylık için ise en az 10 yıl prim ödenmiş olması gerekmektedir. Yatırılan primlerin yüksekliği alınan maaşı etkilemez. Görüldüğü üzere İngiltere'deki kurumsal yapılanma ülkemizdeki sosyal güvenlik yapılanmasına benzemektedir (Aras, 2010). Ayrıca, İngiltere'de yaşlılık aylığı şartları Türkiye'ye benzer olmakla birlikte, tamamlayıcı nitelikte ikinci bir aylık getirilmiştir.

Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı, birinci sütunun yönetiminden sorumludur. Mesleki ve bireysel emeklilik sistemleri ise, **Emeklilik Düzenleme Kurumu** tarafından denetlenmekte ve düzenlenmektedir. **Mali Hizmetler Kurumu** ise, bireysel emeklilik sistemlerini yönetmektedir. Birinci sütundan sağlanan aylıklar çok düşük olduğundan, insanlar ilave emeklilik sistemlerine ihtiyaç duyar. İkinci ve üçüncü sütun sistemlerine olan katkı payları genellikle işverenler ve çalışanlar arasında paylaşılır. Kendi adına

ve hesabına bağımsız çalışanlar, Devlet İkinci Emeklilik Sistemi'nin değil, Temel Devlet Emeklilik Sistemi'nin kapsamına girer. Temel Devlet Emekli Aylıkları ve Devlet İkinci Emekli Aylıkları vergiye tabidir. İkinci ve üçüncü sütunda vergilendirme yoktur (SGK, 2012).

İngiltere başta olmak üzere pek çok Batı ülkesinde, munzam sandıklar özendirilerek kamusal programların yükünün azaltılması hedeflenmiştir. İngiltere’de özel sektör sandıkları lehine geniş düzenlemeler yapılmıştır. Bu tür özel sandıklarda; işveren ve işçi tarafından ödenen primler, bu primlerden oluşan fonların faizleri, yeniden kapital değerlemesi ve söz konusu sandıklarca ödenen emekli aylıkları vergiden muaf tutulmaktadır (Akyıldız, 1999).

Temel Kamusal Emeklilik (Basic State Pension-BSP) kapsamında aylık bağlanabilmesi için, 6 Nisan 2016 tarihinden önce o dönem geçerli emeklilik yaşı olan erkekler için 65 yaşında ve kadınlar için 63 yaşında olmak ve 30 yıl prim ödemiş olmak gerekir. 30 yıl prim şartını doldurmak için kişinin çocuğa, yaşlıya, özürlü bir akrabasına baktığından dolayı çalışmadığı veya iş göremezlik, hastalık ya da işsizlik ödeneği gibi bazı yardımları aldığı dönemler prim ödenmiş günler olarak sayılır (crediting). Bu uygulama ülkemizdeki borçlanma uygulamasına benzemektedir, ancak bu sistemde ülkemizde olduğu gibi sigortalı tarafından herhangi bir ücret ödenmemektedir. Sayılan sebeplerden ötürü oluşmuş prim boşlukları prim ödenmiş gibi sayılarak (crediting) doldurulmaktadır. Diğer taraftan “crediting/saydırma” yöntemiyle de prim ödeme süresi doldurulamıyorsa, kişi isterse boş olan dönemlere ilişkin gönüllü toptan prim ödemesi yaparak süre şartını yerine getirebilmektedir (Şahin, 2019).

Diğer yandan, Temel Kamusal Emeklilik ’te en az bir yıl ve üzeri (30 yıldan az) prim ödeme süresi olan kişiler “kısmi aylık” alabilmektedirler (Şahin, 2019). Kısmi aylık, emeklilik yaşına ulaşp en az 1 yıl prim ödemiş sigortalılara, tam aylığın en az %25’i olacak şekilde orantılı olarak ödenir (SGK, 2013).

Sistemde temel yaşlılık aylığıyla birlikte ikinci bir yaşlılık aylığı da alınabilir. Sözü edilen bu aylık için yaş koşulu, temel yaşlılık aylığı ile aynıdır. Eğer aylık sahibi haftalık en alt gelir sınırının üzerinde ancak 14 poundun altında gelir elde ediyorsa, ikinci emeklilik aylığına hak kazanır. Prim ödeyen her bireye yaşlılık aylığı bağlanır. Kural olarak erken emeklilik olmamakla birlikte, engelliler için ve yeni istihdam olanağı yaratmak amacıyla bazı istisnalar oluşturulmuştur (SGK, 2013).

Tam aylık alabilmek için yaş şartının haricinde 16 yaştan emeklilik yaşına dek geçen sürede %90 oranında prim ödenmesi gerekir. Aksi durumda aylık ödemelerinde indirim yapılır. Temel aylık bir işçi ücretinin ortalama 1/3'üne denk gelmektedir. Emeklilik yaşı doldurulduktan sonra emekli olmayıp çalışmaya devam eden sigortalıların aylıkları her fazla yıl için %7,5 oranında arttırılır. Ancak söz konusu uygulama 5 yıl ile sınırlandırılmıştır. Emeklilere yılbaşında ek bir ödeme ve 80 yaşını aştıklarında ise aylıklarına bir ilave yapılmaktadır. Bunlarla birlikte emekliye eşi ve varsa çocukları için ek bir ödeme yapılır (SGK, 2013). Bazı emekliler emekli maaşına ek olarak *Belediye Vergisi Yardımı* veya *Emekli Kredisi* gibi aylıkla bağlantılı devlet destekleri alır (Balseven, 2009).

Emeklilik konusunda İngiltere'de uygulanan özelleştirme politikaları da bulunmaktadır. İngiltere gibi liberal anlayışın hâkim olduğu ülkelerde özel emeklilik fonları GSYH'nin yarısını aşan bir boyuta geçmiş bulunmaktadır (Koray, 2020).

İngiltere' de 1995' te üç kola dayanan bir emeklilik sistemi geliştirilmiştir (Koray, 2020):

- ✓ Temel emeklilik sistemi
- ✓ Gelire bağlı emeklilik sistemi
- ✓ Gönüllü tasarruflara bağlı emeklilik sistemi

6 Nisan 2016 tarihinden sonra tek sütunlu/ayaklı (Single Tier) emeklilik sistemine geçilmiştir ve bu sistem **Yeni Kamusal Emeklilik** (New State Pension-NSP) olarak isimlendirilmiştir. BSP ve ASP 6 Nisan 2016 tarihinden sonra emeklilik yaşına erişenler için uygulanmamaktadır. Ancak 6 Nisan 2016 tarihinden önce bağlanan yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam edilmektedir. Yeni Kamusal Emeklilik (New State Pension-NSP) Sisteminden faydalanabilmek için emeklilik yaşına 6 Nisan 2016 tarihinden sonra erişmek gerekir. Getirilen yeni sistemle daha önce 30 yıl olan prim ödeme süresi şartı, 35 yıla çıkartılmıştır. Ancak 6 Nisan 2016 tarihinden önce sigorta başlangıcı olanlar için 30 yıl şartı korunmuştur. Yine kısmi emeklilik için daha önceden bir yıl olan prim ödeme süresi 10 yıla çıkarılmıştır. Buna göre en az 10 yıl ve üzeri (35 yıldan az) prim ödeme süresi olan kişiler kısmi aylık alabilmektedirler (Partial pension). Prim ödeme süresindeki boşluklar önceki BSP sisteminde olduğu gibi *crediting/saydırma* veya *gönüllü toptan prim ödeme* yöntemiyle doldurulabilir. Hem önceki sistemde hem de bu sistemde istenirse emeklilik yaşına gelenler emekli olmayı bir yaş sınırı olmaksızın erteleyebilirler.

Öte yandan emeklilik yaşına ulaşp emekli olanlar çalışmaya devam edebilir ve bu kişiler çalışmalarından ötürü ulusal sigorta primi ödemez (Şahin, 2019).

Kişinin 30 yıl prim yatırmış olma şartını dolduramamış olması halinde ise, başvuranların İngiltere’de ikamet etmeleri kaydıyla, başvuran kişinin durumuna göre alacağı emekli aylığı **Yardımlı Emeklilik Maaşı (Pension Credit)** ile 30 tam yıllık maaş seviyesine tamamlanabilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022a).

	Sütun 1 Zorunlu Emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlaveler		Teşvikli, gönüllü mesleki emeklilik sistemleri	Teşvikli, gönüllü özel emeklilik sistemleri
Kademe 2 Gelirin Korunması	Gelirle bağlantılı Devlet ikinci Emeklilik Sistemi	İşveren için asgari mesleki emekliliğin sağlanması zorunluluğu (Ekim 2012) + Birinci sütun kademe 2’den vazgeçme olasılığı Mesleki emekliliğe geçme olasılığı	Birinci sütun kademe 2’den vazgeçerse bireysel özel emekliliğe geçme
Kademe 1 Yoksulluğun Azaltılması	Sabit oranlı Temel kamusal emeklilik: + Emeklilik kredisi (bütçe hesaplı)		
	Gelir testine dayalı asgari gelir desteği		

Tablo 2.4. İngiltere emeklilik sistemi

Kaynak: SGK, 2012.

Türkiye’nin ilki 1959’da İngiltere’yle imzalanan ve halen yürürlükte olan sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır. İngiltere ile yapılan sosyal güvenlik sözleşmesi 1961’de yürürlüğe girmiştir ve yalnızca uzun vadeli sigorta kollarını kapsar (SGK, 2013).

İngiltere ile yapılan sözleşmeye göre, taraflardan her birinin yaşlılık sigortasından yararlanma şartları bakımından kendi mevzuatı çerçevesinde hareket edeceği ancak sigortalılık süreleri, prim ödeme süreleri ve bu gibi dikkate alınan sürelerin kendi ülkesinde geçirilmiş gibi kabul edileceği hüküm altına alınmıştır. Bununla beraber, bir işçinin taraf ülkede çalışmasının 3 yıldan fazla sürmesi beklenmiyorsa, prim yükümlülüğü bakımından bu işçiye kendi ülkesinin mevzuatı uygulanacaktır (Kayırgan, 2021).

2.3.2. Almanya

Almanya’da *sosyal sigorta sistemi* benimsenmiştir (Güzel vd., 2021). Sosyal sigortaların kanuni dayanağa kavuşması 1880’ de ilk defa Bismarck Almanya’ında gerçekleşmiştir. Başlangıçta (1881-1890) yoksulluk, iş kazası (1884), hastalık/sağlık (1883), yaşlılık ve sakatlık (1889) gibi durumlara birtakım düzenlemeler getirilmiş olup; 1901 yılında ise “ölüm sigortası” yürürlüğe girmiştir (Koray, 2020). Ancak aylık bağlanma yaşı, yaşam süresinin çok üzerinde (20. yy’in başları için 46,5 yıl) olan 70 yaş olarak belirlenmiştir (Çelik, 2008). Bu sigortalar kapsamına yalnızca sanayi işçileri dahil edilmiştir. Kendi işini kuranlar, idarede yüksek maaşla çalışanlar ve memurları kapsamamıştır. 20. yüzyılda yapılan değişikliklerle (1911-İmparatorluk Sigorta Kanunu) özel çalışan ve işsizler de sisteme dahil edilmiştir. Bismarck sistemi, *sosyal sigorta temelli ve meslek tabanlı dayanışmacı* bir özelliğe sahiptir (Doğan ve Kabayel, 2017). Sosyal güvenlik sisteminin Almanya’da bu kadar hızlı bir biçimde (30 yıl kadar) ilerlemesinin sebebi, erken endüstrileşmeyle birlikte kentlerdeki yoksulluk boyutunun artmasıdır. Bu dönem, sosyal güvenlik sistemlerinin gelişiminde *klasik dönem* olarak adlandırılmaktadır (Güzel vd., 2021). Tabi ki günümüz için sosyal güvenlik 30 yıla yakın bir zamanda ilerleme kaydedilmesi kayda değer bir gelişme sayılmazken, 19. ve 20. yüzyıl koşullarına göre bu süre, emsal ülkelere nazaran hızlı bir ilerleme sayılabilir.

1972’de yapılan reforma dek, Alman sosyal sigortalar sisteminin temelinde ücretli çalışanlar bulunmaktaydı. 1972 yılındaki düzenleme ile, genel aylık uygulamasında iki önemli değişiklik yapılmıştır. İlki, yaşlılık aylığı rejiminde esnek emeklilik yaşının kabul edilmesi; ikincisi ise genel aylık kapsamında olmayan kişilere isteğe bağlı şekilde rejime katılma hakkı tanınmasıdır (Şuğle, 2000).

Avrupa’da muhafazakâr refah rejimi ülkesi olarak bilinen Almanya’nın toplam devlet gelirlerinin %25’inden fazlasını sosyal güvenlik gelirleri oluşturur. Sosyal güvenlik sisteminin finansmanının sosyal katkı ve devlet katkısından oluştuğu Almanya gibi refah rejimi ülkelerinde sistem, yoksulluğu azaltıcı ve gelir dağılımını düzelten bir görünüme sahiptir (Doğan ve Kabayel, 2017).

Muhafazakâr refah rejimi ülkelerinin öncüsü olan Almanya’da yaşlılara yönelik sosyal güvenlik uygulamaları, *bakıma muhtaçlık ve emeklilik sistemi* etrafında şekillenmiştir. Alman Sosyal Yardım Kanunu’na istinaden; “hastalık ya da maluliyetten dolayı

yardım ve bakım görmeksizin hayatını sürdüremeyen kişiler” bakıma muhtaç bireylerdir (Taşcı, 2010).

Almanya’da uzun vadeli sigorta kolları, “kuşaklararası dağıtım modeli’ ne göre (pay as-you-go) ve zorunlu bir sosyal sigorta programı olarak devlet tarafından yürütülmektedir. Bununla birlikte, zorunlu devlet sigortasını tamamlayıcı nitelikte, gönüllülük esasına dayanan ve şirket temelli ikinci sütun emeklilik sistemleri ile üçüncü sütun bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Primler hastalık kasaları (Avrupa ülkelerinde sigortalılardan her birinin sağlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu sigorta kurumu) tarafından toplanıp, emeklilik sigortası kurumlarına aktarılmaktadır (Şahin, 2019). Ayrıca, bu zorunlu katılım yanında, 16 yaşından büyükler için sisteme gönüllü katılım da mümkündür (Baykara, 2014).

Almanya’da yaşlılık-ölüm-malullük tek bir sigorta koludur. **Alman Emeklilik Sigortası ve Eyalet Emeklilik Sigortası Bölge Müdürlükleri (Deutsche Rentenversicherung)** bu sigorta kollarının uygulanmasından sorumlu kurumdur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022b).

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı; emeklilik, kaza ve işsizlik sigortalarından sorumludur (SGK, 2013). Kamusal sistem, *Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)* tarafından yönetilmektedir. Bu merciin yönetim kurulu, işveren ve çalışan kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur. VDR’nin dışında, birçok bölgesel sigorta fonu mevcuttur. İkinci ve üçüncü sütun sistemlerinin önemi artıyor olsa da halen kısıtlıdır. Farklı meslek grupları, ayrı ayrı kapsamlara dahil edilmiştir. Tüm meslekleri kapsayan bir sistem yoktur. Nüfusun %54’ü mesleki veya bireysel bir sisteme dahildir. İlk sütundaki emeklilik sistemi dağıtım temelinde finanse edilir. Çoğu özel emeklilik sistemi ise fonlama yöntemine dayanır. Devlet, yasal emeklilik sistemlerinden sorumludur. İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri zorunlu değildir. 2002’den itibaren yeni başlatılan tüm sistemler (özel bireysel sistemler dahil) tanımlanmış katkı temelli sistemlerdir (SGK, 2012). Tanımlanmış katkı planı, bir çalışanın parasal olarak katkıda bulunduğu ve işverenin de buna uygun şekilde katkı yaptığı bir emeklilik planıdır (TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı, 2006).

Yaşlı nüfus oranının gün geçtikçe arttığı Almanya içerisinde, bilhassa siyasal bütünlüğün sağlandığı (Berlin Duvarı’nın yıkılması-1989) 1990’lı yıllardan itibaren

emeklilik sisteminde pek çok farklı reform ve düzenleme yapılmıştır. Bu reformların ve düzenlemelerin temel amacı; kişilerin emekli olma yaşlarını yükseltip, birtakım caydırıcı değişikliklerle bireylerin çalışma yaşamında geçirdikleri süreyi uzatmak ve sistemin finansal olarak sürdürülebilirliğini garanti altına almaktır. Nitekim, daha az insan çalışmaya ve daha çok insan emekli olmaya başlamıştır (Gök, 2020). Bu durum genel olarak yaşlı nüfusun artmaya başladığı pek çok Avrupa ülkesinde mevcuttur.

Emeklilik sigortası, öncelikle sigortalı kişilere veya sigortalının ölümü halinde onların hayatta kalan hak sahiplerine, sırasıyla ücret ikame yardımları veya nafaka ikame yardımları olarak emeklilik maaşı sağlar. Yasal emeklilik sigortasının ücret ve katkı payına bağlı yaşlılık aylıklarının miktarı, sigortalı olunan yıl sayısına ve sigortalı kazanç miktarına bağlıdır. Bir kişi yasal emeklilik sigortası sistemine ne kadar uzun süre ödeme yaparsa ve kazancı ne kadar yüksek olursa, bireysel sigorta geçmişine göre hesaplanan emekli maaşı da o kadar büyük olur (*eşdeğerlik ilkesi*). Yasal emeklilik sigortası sistemi, kullandığın kadar öde sistemidir (*kuşaklar arası sözleşme*). Sigortalanabilir kazançlara ilişkin katkı paylarının yarısı prensip olarak çalışanlar tarafından, yarısı da işverenler tarafından ödenmektedir (Alman Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, 2018).

1992 yılında Helmut Kohl hükümeti döneminde birtakım değişiklikler gündeme gelmiştir. Berlin Duvarı'nın yıkılmasına saatler kala 9 Kasım 1989'da parlamentodan geçen ve 1992 yılında uygulanmaya başlanan reformlar (Rentenreform) içerisinde yapılan en önemli değişikliklerden biri, yaşlılık aylıklarının bireylerin elde ettikleri brüt ücretlerden ziyade net ücretlerine endekslenerek hesaplanmasıdır. Bununla birlikte çalışanların ödediği sosyal güvenlik katkı paylarının ve vergilerin artırılmasına rağmen dolaylı şekilde yaşlılık aylıklarının azaltılması amaçlanmıştır. Bu şekilde bireylerin emekli olduktan sonra elde edecekleri kazançların azalması sağlanarak, emekli olmanın cazibesinin azaltılması hedeflenmiştir (Gök, 2020).

Almanya'da emeklilik yaşı erkeklerde 2001'den itibaren, kadınlarda ise 2004'ten itibaren 65 olarak belirlenmiştir (Acar ve Kitapçı, 2008). 2001 yılında yapılan reformla, 2011-2030 yılları arasında kademeli olarak uygulanmak üzere zorunlu emeklilik sigortası aylık bağlama oranı %70'ten %67'ye indirilmekte, yaşlılık ve maluliyet aylığı alanlardan düşük gelirli olanlara sosyal yardım niteliğinde bir asgari gelir garanti edilmekte, birinci sütundan sağlanan aylıklardaki düşüşleri telafi etmek

üzere, gönüllü katılımın teşviki yoluyla II. ve III. sütun emeklilik sistemlerinin (Riester Emeklilik Sistemi) desteklenmesi amacıyla vergi teşvikleri getirilmektedir. Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için, **en az 5 yıl prim ödenmiş olması** gerekmektedir. 5 yıllık süreyi tamamlayamayan sigortalı ya da hak sahiplerine, sigortalının yatırmış olduğu işçi payı sigorta primleri iade edilir. İşveren tarafından yatırılan sigorta primlerinin iadesi mümkün değildir. Diğer yandan, sigortalının 5 yıl çalışma süresi mevcut değilse, Türkiye’de ya da Almanya’nın sosyal güvenlik bakımından anlaşmalı olduğu ülkelerden birinde çalıştığı süreler de 5 yılın değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bu uygulamanın dışında; **63 yaş** ve 6 ayı (2029 yılına kadar her yıl 2 ay yükselerek 65 yaş olarak uygulanacaktır.) dolduran ve en az 45 yıl hizmeti olan, 63 yaş ve 9 ayı dolduran (2021 yılına kadar her yıl bir ay sonrasında her yıl iki ay yükselerek 2029 yılında 65 yaş olarak uygulanacaktır) ve **35 yıl hizmeti** yanında en az %50 oranında malullüğü olanlar yaşlılık aylığına hak kazanır. 65 yaş doldurulmadan yaşlılık aylığı bağlanırsa, ayda %0,3 kesinti yapılır. 65’ten sonra emekli olanlar içinse her ay bazında emekli maaşlarına %0,5 artış yapılmıştır. Kesinti olmaması için 45 yıllık sigorta süresinin tamamlanması gerekmektedir. 2007 yılında çıkarılan reforma göre, emeklilik yaşının 2012- 2029 yılları arasında kademeli olarak 65’ten 67’ye çıkartılması öngörülmektedir. Şu andaki emeklilik yaşı 65’tir. Bu artışın yarattığı olumsuzlukları dengelemek için mesleki eğitim, istihdam engellerinin kaldırılması gibi yöntemlerle yaşlı istihdamının teşvikine yönelik “**50 Artı Girişimi**” hayata geçirilmiştir (Şahin, 2019).

1 Temmuz 2014’te yürürlüğe giren bir reform ise şu düzenlemeleri içerir (Şahin, 2019):

- ✓ Uzun çalışma hayatına sahip bazı çalışanlara tam yaşlılık aylığı vererek daha erken yaşta emekliliğe izin verilmesi
- ✓ Yaşlılık aylıklarının bazı ebeveynler için yükseltilmesi (çocuğu olan ebeveynlere aile bireyi adına ek yardım düzenlemesi gibi)
- ✓ Yaşlılık aylığı hesaplama formülünün engelli olup aylık alanlar için tekrar düzenlenmesi (engelli bireylerin emeklilik şartlarının hafifletilmesi)

Kısmi emeklilik için ise gereken en önemli şart işçi ve işverenin toplu iş sözleşmesi etrafında anlaşmasıdır. Buna göre, çalışan ve işveren arasındaki anlaşmanın üç ile on yıllık zaman dilimleri için yapılması ve henüz kesintisiz bir yaşlılık aylığı almaya hak

kazanamayan çalışanın, son beş sene içerisinde herhangi bir işveren altında en az 1080 günlük çalışmasının bulunuyor olması gerekir. Kısmi emekliliğin tam emeklilik haline dönüşebilmesi için kişinin en az 24 ay bu uygulamadan yararlanmış olması ve kesintili emeklilik için 63, kesintisiz emeklilik içinse 65 yaşında olması gerekmektedir. Emekli olduktan sonra daha fazla gelir elde etmek isteyen emeklilerin ya da henüz emekli olmayan yaşlı çalışanların, Almanya sınırları içerisinde mini job (geringfügige Beschäftigung) olarak adlandırılan ve sosyal güvenlik ödemelerinden muaf olan yarı zamanlı işlerde çalışmaya eğilimli oldukları da bilinmektedir (Gök, 2020).

Alman emeklilik sisteminin ikinci sütununda, iki farklı emeklilik sistemi vardır (SGK, 2012):

- ✓ Çalışanlar, emeklilik rezervlerine göre, mesleki emeklilik sistemlerini kendileri taahhüt ve idare eder (Direktzusagen).
- ✓ İşverenler, kendilerinden yasal olarak bağımsız olan sigorta kuruluşlarından (Unterstützungskasse, Pensionsfund and Pensionskasse) yararlanır. Yani işverenler, çalışanları yararına bir sigorta şirketinden doğrudan sigorta satın alır.

Emeklilik fonu ve toplu anlaşmayla tanımlanmış emeklilik sistemlerini idare eden diğer kuruluşlar, toplu sözleşmeler aracılığıyla oluşturulur ve iki sosyal taraf aracılığıyla eşitlik ilkesine göre yönetilir. Tüm mesleki emeklilik sistemleri, Emeklilik Koruma Birliği'ne üyedir. Bir işveren iflas ederse, bu birlik işverenin yükümlülüklerini üstlenir ve üyelerin haklarını korur (SGK, 2012).

Alman sosyal güvenlik mevzuatına göre, emeklilik aylığı miktarı, emekli aylığı faktörlerinin birbiriyle çarpımı sonucunda belirlenmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022b). Almanya'da emeklilik maaşı bölgelere göre değişiklik göstermektedir. Almanya'nın batısında çalışma sürelerinin daha az olması ve işsizlik yardımının uzun süre alınması, doğu bölgesinde ise aylıkların yüksek bildirilmesi sonucunda iki bölge arasında emeklilik sütunlarında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Baykara, 2014). Dolayısıyla her ne kadar Demokratik Almanya Cumhuriyeti 1990 Berlin Duvarı'nın yıkılmasıyla sona ermiş olsa da doğu ve batı bölgesi arasında halen birtakım farklılıklar bulunduğu söylenebilir.

Bakım sigortası uygulamasına göre evde yapılan ve ticari olmayan bakım süreleri (haftada en az 14 saat) 1995'ten itibaren emeklilik sigortasında zorunlu prim süresi sayılır. Bu durumda emeklilik aylığı tutarı yükselir. Bakıma muhtaç bir yakınına ev

ortamında bakan kişiler için emeklilik sigortası primleri bakım sigortası tarafından karşılanır. Bu durum, bakımı üstlenip aynı zamanda haftada 30 saati aşmamak koşuluyla ücretli bir işi olanları da kapsar (T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022).

Alman mevzuatına göre; sigortalının vefat tarihinde en az 60 ay (5 yıl) prim ödeme süresi varsa, geride kalan hak sahiplerine (dul eş ve çocuk) aylık bağlanır.

2003'te, 65 yaşın üzerindeki yoksullar ve 18 yaşın üzerinde meslekte kazanma gücünü sürekli olarak kaybetmiş kimselere temel bir aylık güvencesi getiren düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme, gelir testine dayanmakta ve vergilerle finanse edilmektedir (Şahin, 2019).

Almanya, Ocak 2023'te yaşlılık emeklilerinin kazanç sınırını kaldırmıştır. Almanya, serbest meslek sahiplerinin emeklilik kapsamını genişleten bir yasa tasarısı reformu hazırlamaktadır. Şu anda, yasal emeklilik sistemi yalnızca belirli serbest meslek kategorileri için zorunludur. 2021'de koalisyon anlaşması, zorunlu yaşlılık emeklilik sigortası getirmeyi kabul etmiştir. Yeni bir serbest meslek sahibi, "eşdeğer" bir bireysel emeklilik ürünü seçenler harici yasal emeklilik sisteminde sigortalı olacaktır. Reform esas olarak çalışanlar ile serbest meslek sahipleri arasında emeklilik korumasını uyumlu hale getirmek ve yaşlılık yoksulluğunu azaltmayı amaçlamaktadır (OECD, 2023).

1 Temmuz 2024'te yapılan emeklilik düzenlemesiyle yaklaşık 21 milyon emeklinin emekli maaşlarının yeniden ciddi oranda artması beklenmektedir. Alman Emeklilik Sigortası Birliği Başkanı Gundula Roßbach: "Mevcut yüzde 4,57'lik emeklilik düzenlemesi ile emekliler hem yeni hem de eski federal eyaletlerde ilk kez üst üste üçüncü yıl ücret ve maaşlardaki iyi gelişmeden yararlanıyor. Bu olumlu gelişme, Almanya'da yaşlılık güvenliğinin temel direği olan yasal emekliliği güçlendiriyor" demiştir. Emekli maaşına yüzde 4,57 oranında zam yapılacaktır. Emeklilik düzenlemesi bir kez daha beklenen ortalama fiyat gelişiminin önemli ölçüde üzerinde gerçekleşmiştir. **Emeklilik düzenlemesi**, her yıl Temmuz ayının 1'inde emekli maaşlarındaki yıllık artış ayarlamasıdır. Emekli maaşı ayarlamasının miktarı genellikle federal hükümet tarafından bir yönetmelikle belirlenir ve Federal Konseyin onayını gerektirir (Deutsche Rentenversicherung, 2024).

2.3.2.1. Riester emeklilik sistemi

Alman emeklilik sisteminde gerçekleştirilen ve üzerinde en çok konuşulan reform, 2001 yılında düzenlenen *Riester Reformu*'dur. İsmi dönemin Çalışma Bakanı Walter Riester'den alan bu düzenleme, 11 Mayıs 2001 tarihinde parlamentodan geçmiş ve ilerleyen tarihlerde uygulanmaya başlamıştır. Bu düzenlemeyle Alman emeklilik sistemi; “Zorunlu Kamu Emeklilik Sistemi”, “Mesleki Emeklilik Sigortası” ve “Bireysel Emeklilik Sistemi (Riester-Rente)” olmak üzere üç farklı sütuna ayrılmıştır (Gök, 2020).

Riester emeklilik sistemi, düşük gelir seviyesindeki sigortalılara ve çocuklu ailelere yönelik teşviklerle desteklenen, teminatlı fonlama yöntemiyle finanse edilen bir bireysel emeklilik sistemidir. Çalışanları ilave tasarruflarda bulunmaya yönelik teşvik etmeyi amaçlar. Devlet, brüt ücretin %4'ünün bu amaçlara dayalı yatırım yapılmasını tavsiye etmektedir (ve katkı payları için vergi teşvikleri veya doğrudan ödenek sağlamaktadır. En önemli özellikleri; garantili getiri oranı, düşük masraflar ve müşteri bilgilendirme şartıdır. Bireylerden, düşük bir yıllık katkı payı alınır. Ayrıca, bir bireyin süreç sonunda elde edeceği mali çıktı, ödemiş olduğu katkı paylarından düşük olamaz (ödememiş olduğu emeklilik primleri dahil). Bu sistem; bankalar, sigorta şirketleri ve yatırım firmaları tarafından finanse edilmektedir. 3. sütun Riester yaşlılık aylıklarının promosyonu; mali hibeler (ödenekler) ve ek vergi indirimleri (özel harcamaların ek kesintisi) olarak iki şekilde yapılır (SGK, 2012).

2.3.2.2. Rürup emeklilik sistemi

2001 yılında yapılan düzenlemelere ek olarak 2004 yılında da çeşitli reformlar yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerin uygulanıp denetiminin yapılması adına 2002 yılında Bert Rürup başkanlığında *Alman Sosyal Sigorta Sistemleri Finansmanının Sürdürülebilirliği Komisyonu* kurulmuştur. Sonrasında ise Rürup komisyonunun tavsiyeleri doğrultusunda 2004 yılında, Emeklilik Sigortası Sürekliliği Yasası (Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz) kabul edilmiştir (Gök, 2020). Serbest meslek sahipleri ve bağımsız çalışanlar Rürup yaşlılık aylığı için başvuruda bulunabilirler. Getirilen sistemin sağladığı avantaj, ödenilen primlerin vergiden düşülebilir olmasıdır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların kamusal emeklilik sistemine gönüllü olarak katılmasına izin verilir. Özel bir sisteme katılma seçeneği bulunmayan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik, teminatlı fonlama yöntemiyle finanse edilen bir bireysel emeklilik sistemidir. Almanya'da gönüllü emeklilik planlarına (2. ve 3. sütun) katılım oranı (mesleki veya kişisel) %40'ın üzerindedir (OECD, 2023).

Madenciler için yaşlılık aylığına ilişkin getirilen düzenlemeler, uzun yıllar yeraltında çalışan madenciler için yaşlılık aylığı bağlanması şeklindedir.

Yaş	Prim Yıl Sayısı	Ek Şart
60	25 (300 takvim ayı)	Sürekli yer altında çalışma
50	25	Madencilğe ekonomik olarak denk bir işte çalışmama

Tablo 2.5. Almanya’da madenciler için getirilen emeklilik düzenlemeleri

Kaynak: T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022.

Tablo 2.5.’e göre; 60 yaşı dolduran madencilere yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için, 25 yıl prim ödeme şartı ve kesintisiz olarak yer altında çalışma şartı getirilmiştir. 31.12.1951 tarihinden sonra doğan sigortalılar için yaş haddi kademeli olarak 62 yaşa çıkartılmaktadır (T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022).

İşgücü kaybından dolayı bağlanan maluliyet aylığı, Almanya’dan kesin dönüş yaparak Türkiye’ye gidilmesi durumunda ya tamamen kesilir ya da **meslekte iş göremezlik aylığına** çevrilerek 1/3 eksiği ile ödenir. Bu durumda olan sigortalıların kesin olarak ayrılmadan önce ilgili Alman Sigorta Kurumu’ndan bilgi alması gerekmektedir (T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022).

Normal Sigortalılar	Madenciler
Hekim raporu	Çalışma becerisinin azalması
En az 60 ay (5 yıl) sigortalılık süresi	En az 60 ay (5 yıl) sigortalılık süresi
Son 5 yıl içinde 36 ay prim ödenmiş olması	Son 5 yıl içinde 3 yıl prim ödenmiş olması

Tablo 2.6.Almanya’da maluliyetten doğan emeklilik için getirilen düzenlemeler

Kaynak: T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022.

Tablo 2.6.’ya göre; malulen emekli olabilmek için, malul durumda olunduğunun hekim raporuyla belgelenmesi, en az 5 yıl prim ödeme gün sayısının bulunması ve maluliyet halinin vuku bulduğu tarihten önceki son 5 yıl içerisinde en az 36 ay zorunlu sigorta priminin ödenmiş olması gerekmektedir (T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022).

Madencilerin malulen emekli olabilmesi için; madencilik alanındaki çalışma becerilerinin azalması, çalışma becerisinin azaldığı tarihten önceki son 5 yıl içerisinde

3 yıl mecburi prim ödemiş olmaları ve çalışma becerisinin azaldığı tarihten önce emeklilik sigortası kapsamında 5 yıllık bekleme süresini tamamlamış olma şartları vardır (T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022).

EMEKLİ AYLIĞI=Ortalama emekli aylığı miktarı $\times$ emekli aylığını azaltan veya yükselten faktörler $\times$ ortalama emekli aylığına dayandırılan değer faktörü $\times$ emekli aylığı türü

	Sütun 1 Zorunlu Emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 <i>İlaveler</i>		Teşvikli, gönüllü mesleki emeklilik sistemleri	Teşvikli, gönüllü bireysel emeklilik sistemleri
Kademe 2 <i>Gelirin Korunması</i>	Kademe 1+2 Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik		
Kademe 1 <i>Yoksulluğun Azaltılması</i>	Kademe 1+2 Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik		

Tablo 2.7. Almanya emeklilik sistemi

Kaynak: SGK, 2012.

Öte yandan, eşlerin anlaşığına dair beyan ile evlilik sırasında edinilen emeklilik hakkını aralarında paylaşması mümkündür. Bu paylaşım eşler hayatta iken dahi geçerlilik kazanır. Söz konusu paylaşım, kadınların eşlerinden bağımsız ve daha fazla tutarda emeklilik hakkına sahip olmasına olanak sağlar. Bu haklar yeniden evlilik halinde de kaybedilmemektedir (T.C. Berlin Büyükelçiliği, 2022).

Birinci sütun (kamusal emeklilik), Hollanda'nın birinci sütununa göre gelirin yeniden dağılımına daha az yatkındır. Alman birinci sütununun temel amacı, gelirin korunmasıdır. İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri, doğaları gereği birinci sütun emeklilik sistemleri kadar yeniden dağılıma uygun değildir (SGK, 2012).

Almanya'da toptan ödeme uygulaması da vardır; (getirilerin bir Pensionfonds'dan sağlanması halinde) ancak, tüm birikimin toplu olarak ödenmesine izin verilmez. Yalnızca işçi veya çalışanın yatırdığı primlerin iadesi yapılabilir. İşverence ödenen veya devlet katkısı içeren primlerin çalışana ödendiği bir uygulama yoktur. Yaşam boyu düzenli gelir en yaygın seçenektir. Emeklilik gelirin %86'sı birinci sütundan elde edilirken, ikinci ve üçüncü sütunlar için bu oran sırasıyla %8 ve %6'dır. İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemi vergilendirmeden muaftır (SGK, 2012).

2.3.2.3. Türk- Alman ikili sosyal güvenlik anlaşmaları çerçevesindeki esaslar

Almanya ile Türkiye arasındaki sosyal güvenlik sözleşmesi ilk defa 1964'te imzalanıp 1965'te yürürlüğe girmiştir. Daha sonra ise 1984'te imzalanıp 1987'de yürürlüğe giren Ek Sözleşme ile son halini almıştır (SGK, 2013). Ancak, günümüzün değişen şartlarına göre, SGK tarafından ek genelge ve genel yazılarla bu sözleşmenin kimi hususları (yurtdışı borçlanma, sağlık aktivasyon işlemleri vb.) güncellenebilmektedir.

Alman sosyal sigorta mevzuatına göre; 65 yaşını dolduran ve orada 5 yıl hizmeti bulunan veya kesin dönüş yapıp Türkiye' ye dönenler eksik olan günlerini sigortalı olarak çalışıp 5 yıla tamamladıktan sonra yaşlılık aylığı talebinde bulunabilir (Özmert Koçer, 2014).

Türk mevzuatı bakımından; Alman emeklilik sigortası başlangıç tarihi, Türk emeklilik sigortası başlangıcı kabul edilir. Alman mevzuatına göre maden işletmelerinde yer altında geçen prim ödeme süreleri, erken emeklilik aylığı bağlanması için gerekli şartların bulunup bulunmadığının tespit edilmesinde, ülkemizde maden işletmelerinde yer altında geçen sürelerle eşdeğer kabul edilir. Ancak aylıkların hesabında Almanya'daki günlerin ¼'ü gün sayılarına eklenmez (SGK, 2013).

Almanya'da ikamet edip doğum yapan kadınlar konusunda ise; 31.12.1991 tarihinden önce doğum yapanlar için 1 yıl hizmet, 01.01.1992 tarihinden itibaren *bir doğuma 3 yıl hizmet* verilir. 2 ve daha fazla çocuk için 65 yaşına gelince yaşlılık aylığı bağlanır.

Ülkemiz ve Almanya'da geçen sigortalılık süreleri; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından aylık bağlanmasına yeterli ise hizmet birleştirme yapılmadan her iki ülke sigorta kurumunca ayrı ayrı *tam aylık* bağlanabilir. Her iki ülkede geçen çalışma süresiyle ayrı ayrı aylık bağlanmasına hak kazanılamaz ise, her iki ülkede geçen sigortalılık süresi birleştirilir ve aylığa hak kazanma halinde, birleşmiş süreler üzerinden aylık bağlayacak ülke sigorta mevzuatına göre geçen süreler oranında *kısmi aylık* bağlanabilir.

22.05.1985 tarihinde yürürlüğe giren 3201 sayılı Kanunla; vatandaşlarımızın yurtdışında geçen çalışma sürelerinin sosyal güvenlikleri açısından değerlendirilmesi hedeflenmiştir. 18 yaşından sonra yurtdışında Türk vatandaşı olarak çalışma hayatına sahip olan bireyler bu Kanundan faydalanabilir; yurtdışında, Türk vatandaşı olarak geçmeyen süreler borçlandırılmaz. SGK'nın (2011) 2011/48 sayılı "Yurtdışı

Borçlanma ve Tahsis İşlemleri” Genelgesi’ne göre; yurtdışındaki çalışma süreleri arasında ya da sonunda her birinde 1 yıla kadar olan işsizlik süreleri (boşta geçen/çalışılmayan süreler) ile ev hanımı olarak geçen süreler de borçlanılabilir. Yurtdışı hizmetlerini borçlanmak isteyen Türk vatandaşları, borçlanacakları bu süreyi belgelemekle yükümlüdür. Almanya’da geçen sigortalılık sürelerine ait primlerin iadesi, borçlanma için engel değildir; ancak prim iadesini almak, Almanya’ dan yaşlılık aylığı alma hakkını ortadan kaldırır.

Türkiye- Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi gereğince kısmi aylık bağlanan vatandaşlarımız, bu aylıkları tam aylığa çevirmek için borçlanma yapabilir. Yine bu sözleşmeye göre taraf ülkelerden birinin yasal mevzuatına göre aylık almakta olanlar, diğer taraf ülkede ikamet etseler bile aylık aldıkları ülkenin hastalık sigortasına, her iki ülkeden aylık alanların ise ikamet ettikleri ülkenin (1 yıl içerisinde 6 aydan fazla ilgili ülkede oturma şartı/183 gün) hastalık sigortasına tabi olacağı ifade edilmiştir (Kayırgan, 2021).

3201 sayılı Kanuna istinaden yapılan borçlanma neticesinde bağlanan aylık, daha sonra yurtdışına çıkma ya da yurtdışında bulunma nedeniyle kesilmeyip, yurtdışında çalışmaya başlama veya yurtdışında iken sosyal yardım alma sebebiyle kesilir (SGK, 2024).

Türkiye’de ikamet edip Almanya’dan maluliyet, yaşlılık ve ölüm aylığı veya iş kazası ve meslek hastalığı geliri alan kişilerin bu aylıkları, SGK aracılığı ile ödenmek üzere Türkiye’ye aktarılır. Aylık ya da gelir alanların kişisel durumlarındaki değişiklikleri yetkili emekli sigorta kurumuna gecikmeksizin bildirmeleri gerekmektedir. Bu bildirimin yapılmamasından ötürü haksız ödenen aylıkların geri ödenmesi gerekir. Alman Posta İdaresi, ülkemizde ikamet eden aylık sahiplerine genel olarak her yılın Temmuz ayında yoklama belgesi gönderir. Aylık alan bireyin bu belgeyi onaylattıktan sonra derhal Almanya’ya geri göndermesi gerekir. Yoklama belgesi zamanında Almanya Posta İdaresi’ne geri gelmezse, aylık sahibine genellikle Eylül ayında yeni süreli yoklama belgesi gönderilir. Bu belge de Almanya’ya geri gelmez ise, aylık ödemesi geçici olarak durdurulur (SGK, 2013).

Alman Emeklilik Sigortası tarafından bağlanan aylıklar, hak sahibinin ikametini Türkiye’ye taşıması durumunda Türkiye’ye havale edilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022b).

2.3.3. Hollanda

Sosyal demokrat refah rejimi modeli kapsamındaki ülkelerden Hollanda’da sosyal güvenlik sistemi, yaşlılara gelirleriyle bağlantı kurmaksızın, herkese eşit ve genel bir gelir sağlar. Hollanda emeklilik sistemi, kamu ve özel emeklilik sistemlerini tek bir çerçevede bütünleştirmesinden ötürü ‘sınıfının en iyisi’ olarak bilinir (SGK, 2012).

Sistem Beveridge ve Bismarck sisteminin özelliklerini bünyesinde toplayan karma bir yapıya sahiptir. Bu yapının bir sonucu olarak da hem primler hem de vergilerle finanse edilmektedir. Hollanda’da sosyal güvenlik *Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı* ile *Sağlık, Refah ve Spor Bakanlığı* tarafından ortak olarak organize edilmektedir (Gencal, 2011).

Hollanda’da yaşlılık sigortası ilk kez 1913 yılında kabul edilmiştir. Halen yürürlükteki bu sigortanın temeli ise, 1956 tarihli kanuna dayanmaktadır. Bu sistemde yaşlıların korunması ikili bir sigorta sistemi ile sağlanır. *Genel aylık rejimi* denilen ilk uygulama, ulusal sigortalar çerçevesinde 1957’de oluşturulan yaşlılık sigortası kapsamındadır (Şuğle, 2000). “Genellik” ve “teklik” ilkelerinin yer bulduğu bu uygulamada; Hollanda Krallığı’nda ikamet eden herkes (işçi, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, işsizler) ulusal sigorta programı kapsamında (volksverzekeringen) yaşlılık, malullük, uzun süreli iş göremezlik, çocuk yardımı ve temel sağlık hizmetleri gibi sigorta kolları açısından sigortalı sayılır (Şahin, 2019). İşte bu sebeple Hollanda sosyal güvenlik sistemi, evrensel olarak idealize edilen bir yapıya sahiptir.

Hollanda’ da yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için, çalışanın Hollanda’da en az 1 yıl çalışmış ya da ikamet etmiş olup, 67 yaşını tamamlaması gerekmektedir. Bu koşul, Hollanda’dan yaşlılık aylığı bağlanıp emekli olabilmek için aranan genel bir koşuldur. Sigortalıların 67 yaşını doldurmalarına 6 ay kala, ikamet ettikleri ülke sigorta kurumuna başvuru yapmaları yeterli olacaktır. Yaşlılık aylığı primleri, işverenler tarafından çalışanların ücretinden kesinti yapılarak *Hollanda Vergi ve Gümrük İdaresi*’ne ödenir. Çalışmayan ve gelir düzeyi düşük olan bireylerin primleri ise sosyal yardımlarla karşılanır. Kendi nam ve hesabına çalışan kesim için ödenmesi gereken tutarlar vergi dairelerince tespit edilir. 2022’de 67 yaş 3 ay olan emeklilik yaşının, kademeli olarak (3 aylık artışlarla) arttırılması amaçlanmaktadır. Genel Yaşlılık Aylıkları Yasası (AOW)’nın idari sorumlu kurumu olan Sosyal Sigortalar Bankası (SVB)’nin emeklilik yaşında yapacağı herhangi bir değişikliği 5 sene öncesinden

duyurma zorunluluğu bulunmaktadır. Dolayısıyla her yılın Ocak ayında sigortalıların durumlarını kontrol etmeleri önerilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022c).

Hollanda’da yaşayan veya çalışan herkes, **Genel Yaşlılık Emekli Maaşı (AOW)** Yasası kapsamında sigortalıdır. Kamusal emeklilik yaşına ulaşan herkes, ilk sütun yaşlılık aylığı olan AOW ödeneği hakkına sahiptir. Hollanda’da yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan emeklilik aylığından yararlanmak için ikamet esaslı bir sistem vardır. 15 ile 67 yaş arasında kesintili veya sürekli olarak Hollanda Krallığı’nda ikamet etmek, emeklilik aylığından faydalanmak için yeterlidir. Ancak 15 ile 67 yaşları arasında kişi gelir getiren bir faaliyete sahip ise prim ödemek zorundadır. Ayrıca, devlet yıllık olarak yaşlılık sigortası fonuna katkı yapmaktadır. Bununla beraber 12 defa olmak üzere tatil ödemesi de yaşlılık sigortası kapsamında yapılmaktadır (Şahin, 2019).

Hollanda’da yaşlılık sigortası, *halk sigortaları programı* içerisinde yer alır ve **Sosyal Sigortalar Bankası (SVB)** tarafından yürütülür. Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı’nın bir bölümü olan “Çalışma ve Gelir Denetim Servisi” ise SVB’ nin faaliyetlerini denetlemektedir. SVB, **Ulusal Yaşlılık Aylığı (AOW)** Yasası’nın yürütülmesinden sorumlu bir kuruluştur. Gereken araştırmaların yapılması ve doğrulama ile kontrol mekanizmasının yerinde uygulanması için SVB’ nin ülkemizde ataşeliği (Hollanda Büyükelçiliği Sosyal İşler Ataşeliği SVB Bölümü) bulunmaktadır (Gencal, 2011).

Hollanda’ da yaşayan ve iradi olarak kendi ülkelerine kesin dönüş yapacak olan sigortalıya *geri dönüş aylığı* bağlanmaktadır. Bu aylıklar, yaşlılık aylığı kadar yüksek olmamakla birlikte, bazı sigortalılar için maluliyet (hastalık vb.) durumlardan da kaynaklanabilmektedir (Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, 2000).

Hollanda’ da 3 çeşit emeklilik vardır (Şahin, 2019):

- ✓ Zorunlu devlet emeklilik sistemi (birinci sütun)
- ✓ İşverenlerin sorumluluğundaki gönüllü mesleki emeklilik sistemi (ikinci sütun) ve
- ✓ Gönüllü özel emeklilik sistemi (üçüncü sütun).

2.3.3.1. Birinci sütun emeklilik

Birinci sütun emeklilik, yaşlılar arasında düşük yoksulluğu garanti eder. Bunun için uygunluk yaşı 67 iken, kademeli olarak yükselmektedir ve yaşam süresinin gelişimine

bağlı olarak uzun vadede daha da yükselmesi planlanmaktadır. Temel bir emeklilik hakkı sağlar ve *AOW (yaşlılık) programı* şeklinde adlandırılmıştır. AOW, tüm vatandaşlara emekliliğe hak kazanıp yaşlılık aylığı almasından itibaren başlayıp ömür boyu emekliliği sağlayan genel bir sigorta türüdür. Yardımlar gelirden bağımsızdır ve gelir testi yapılmaz, ancak seviyeleri sigortalının Hollanda'da kaç yıldır ikamet ettiğine bağlıdır (Ewijk ve Soest, 2022). Hollanda'daki tek yasal olarak şart koşulan emeklilik sistemi olan zorunlu kamu emeklilik sistemi kuşaklararası dağıtım modeli (pay-as-you-go-bir önceki kuşağın emeklilik aylıklarının bir sonraki kuşağın primleriyle ödenmesini esas alan ve bireysel risk yerine riski toplulaştırılan model) esasına dayanan temel emeklilik programıdır (Gencal, 2011).

Hollanda emeklilik sisteminin birinci sütununu oluşturan ulusal yaşlılık aylığı, 1957 tarihli Hollanda Genel Yaşlılık Aylığı Yasası (AOW) ile hayata geçirilmiştir. Prim ödeme bakımından çalışan veya çalışmayan kadın ya da erkek gibi bir ayrım bulunmamaktadır. Kişi Hollanda'da ikamet etmese dahi eğer burada çalışıyor ve/veya gelir vergisi ödüyorsa AOW kapsamında sigortalı sayılır. Kuşaklararası Dağıtım Modeli (PAYG) mantığıyla çalışan AOW'nin finansmanı primlerle sağlanmaktadır. AOW yaşlılık aylığı yasal net asgari ücrete endeksli bir sosyal güvenlik yardımıdır. Sigortalının önceki gelirinin veya ödemiş olduğu primlerin önemi yoktur. Düz oranlı bu emeklilik yardımının tutarı yalnız yaşayan emekli bireyler için yasal net asgari ücretin %70'idir. AOW, çok az geliri olan veya hiç olmayan 65 yaşından genç bir partneri (evli veya birlikte yaşayanlar) olup yaşlılık aylığı alan kişiler için bir partner ödeneği de sunmaktadır. Bu emeklilik yardımının oranı ise her bir eş için %50'dir. (Gencal, 2011). Genç partnerler (evli ya da birlikte yaşayan) için ek ödenek Nisan 2015'ten sonra emekli olanlara ödenmemektedir (Şahin, 2019). Bir kişinin Hollanda'da yaşadığı her yıl için, aylık bağlama oranı %2'dir (SGK, 2012).

Yukarda belirtilen düzenlemelerin dışında özel koşullarla uygulanan bir aylık türü daha vardır. Buna göre, Hollanda'dan emekli olup yaşlılık aylığı alan bireylerin eşlerinden, ayrı sigortası bulunmayanlara, eşin de 67 yaşı doldurmasından itibaren sigortalı üzerinden aylık bağlanmaktadır. Buradaki uygulama aylığın ikiye bölünmesi değil, halihazırda alınmakta olan yaşlılık aylığının sabit kalması ve eş adına ayrıca bir aylık bağlanması şeklinde olmaktadır. Eşin Hollanda'da ayrı bir çalışması ve sigortası

var ise bu düzenleme uygulanmaz. Bu uygulama yalnızca geliri olmayan eşler için söz konusudur.

Hollanda’da kamusal emeklilik sistemi (AOW) dağıtım modeli temelinde finanse edilir. Kamu Sosyal Sigorta Bankası, kamusal emeklilik sistemini uygular. Hollanda Merkez Bankası, emeklilik fonlarını denetler. %100 AOW kapsamında olmayan kişiler için, yerel yönetimler tarafından sosyal yardım sağlanmaktadır (SGK, 2012).

2.3.3.2. İkinci sütun emeklilik

İkinci sütun emeklilik, emekli aylıklarını daha kişisel hale getirir ve serbest meslek sahipleri için erişilebilirlik oranını artırır. *Yarı-zorunlu/mesleki ek emeklilik* sağlar. Bu sütundaki emekli maaşları, özellikle orta ve yüksek gelirli için emeklilik sonrası gelirin büyük kısmını oluşturmaktadır. Endüstri çapında emeklilik fonları, şirket emeklilik fonları ve mesleki emeklilik fonlarını kapsar. Primlerin ödenmesi bireysel katkılara bağlıdır, ancak fonun mali durumu da bir rol oynar. Yaklaşık %11 olan mesleki emeklilik aylıkları *tanımlanmış katkı payı* biçimindedir, ancak büyük çoğunluğu yıllık gelir olan *tanımlanmış fayda* emekli maaşıdır (Ewijk ve Soest, 2022). Tanımlanmış fayda planları, katkı planları haricindeki, iş ilişkisi sonrasında fayda sağlayan planlar olarak tanımlanabilir. Söz konusu planlar, elde edilecek faydanın daha önceden belli matematiksel formüllerle tespit edilmiş olan ve değişken işveren katkılarının söz konusu olduğu planlar olarak nitelendirilmektedir (Oğuz, 2016). Bir işletmenin, ayrı bir işletmeye (bir fona) sabit katkılar ödediği iş ilişkisi sonrasında fayda sağlayan planlar ise tanımlanmış katkı planlarıdır (TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı, 2006).

Gönüllülük esasına dayanan mesleki emeklilik sistemi “fonlama” modeliyle (sigortalılardan toplanan primlerin finansal varlıklarda değerlendirilmesi yoluyla elde edilen kaynaklarla yaşlılık aylıklarının ödendiği model) finanse edilir. Temel programdan farklı olarak zorunlu devlet emeklilik sistemi anlayışına dayanmaz, işverenlerce uygulanır ve gönüllülük esasına dayanır. Hükümetin rolü, uygun maliye politikaları benimsemek ve emeklilik programının taraflarına koruyucu mevzuatı uygulamaktır. Gönüllü olmasına rağmen halihazırda işçilerin %90’ından fazlası ikinci sütun emeklilik programları tarafından sigortalanmıştır. Bu nedenle yarı zorunlu bir yapıya sahip olduğu düşünülmektedir (Gencal, 2011). Hollanda mesleki emeklilik

uygulamasını II. Dünya Savaşı'ndan sonra hayata geçirmiştir. Hollanda'da mesleki emeklilik fonları (SGK, 2013):

- ✓ Şirket emeklilik fonu (Philips, Ahold ve Heineken vb.)
- ✓ Endüstriyel düzeydeki fonlar (inşaat, metal ve elektroteknik sektöründeki çalışanlar ve devlet memurları için)
- ✓ Meslek kolu (dışçılar, avukatlar vb.) düzeyindeki fonlar olmak üzere 3 kademede örgütlenir. Güncel olarak çalışanların %75'i endüstri kolunda örgütlenmiştir.

Sosyal taraflar, ikinci sütundaki emeklilik sistemlerinin yönetiminden sorumludur. Sosyal taraflar, emeklilik fonlarının yönetim kurullarında eşit derecede ve denklik içerisinde temsil edilmektedir. Ancak, kurul üyesi olarak dışarıdan mali uzmanların istihdamı giderek daha çok yaygınlaşmaktadır. Mesleki sistemlerdeki katılımcıların %90'ı tanımlanmış fayda sistemlerinde, %10'u ise tanımlanmış katkı sistemlerinde yer almaktadır (SGK, 2012).

2.3.3.3. Üçüncü sütun emeklilik

Üçüncü sütun, *gönüllü ek emeklilik* sağlar. Bu aylıklar, bireysel ve isteğe bağlı olarak düzenlenir. Emeklilik gelirlerinde birinci sütunun payı yüzde 57, ikinci sütunun payı ise yüzde 39'dur. Üçüncü sütunun rolü her zaman nispeten az olmuştur (Westerhout, 2020). Birinci (AOW) ve ikinci sütun sistemleri tamamlayıcı nitelik arz eden gönüllü özel emeklilik programı, özel sigorta şirketleri ya da bankalar tarafından sunulan bireysel emeklilik hesapları sistemidir ve bireysel olarak yönetilir. Daha çok kendi hesabına çalışanları ve yüksek gelirli hizmet akdiyle çalışanları kapsamına alan bu sistem devlet tarafından vergi kolaylıkları ile teşvik edilmektedir. Amacı çalışanların diğer emeklilik programlarından doğabilecek gelir eksikliğini giderebilmeleri için onlara bir alternatif sunmaktır. Bu sütundaki fonların 2/3'ü sigorta şirketleri, 1/3'ü de bankalarca yönetilir (Gencal, 2011).

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar emekli olma yaşına geldiğinde birinci sütun yaşlılık aylığına hak kazanmakla birlikte ikinci sütundaki sektör ve şirket emeklilik fonlarına katılamaz. Bir sigortalı, ikinci sütun emeklilik programı sağlayan işyerinden ayrılmaya karar verirse, aynı sistemde 10 yıl süreyle aktif bir katılımcı olarak kalabilir. Bu 10 yıldan sonra, bağımsız çalışan kişiler üçüncü sütundaki bir sisteme katılabilir. İkinci ve üçüncü sütun emeklilik, vergilendirmeden muaftır.

Ancak, üçüncü sütun emeklilik sistemine katılım görece maliyetlidir. Üçüncü sütunda, belirli bir tavana kadar olan tasarruflar (emeklilik rezervleri veya sigorta) vergi teşvikleriyle kolaylaştırılmaktadır. Bir mesleki emeklilik sistemine katılım, zorunlu hale getirilebilir. Sosyal İşler Bakanlığı, resmi bir talebin bulunması halinde, bir sektörün bütünüyle aynı emeklilik fonuna katılmasını zorunlu kılabilir. Sosyal taraflar, bir sektör için yeterli temsil gücüne sahipse ve toplu sözleşmeler düzenliyorsa, Bakan'dan bir emeklilik fonunu tüm çalışanlar için zorunlu kılmasını talep edebilir. Bu sistemin birçok avantajı vardır: İşverenler arasında işgücü maliyetleri açısından rekabetin oluşması önlenmekte ve çalışanlar, emeklilikleri için tasarruf etmeye erken bir aşamada başlayabilmektedir (SGK, 2012).

Hollanda genellikle çok sütunlu emeklilik sistemiyle övülür ve tipik olarak dünyanın dört bir yanındaki ülkelerde emeklilik sistemleri sıralamasında en üst sıralarda yer alır. 2021'deki Mercer emeklilik endeksi sıralamasında Hollanda, İzlanda'nın hemen ardından 2. sırada yer almıştır (Ewijk ve Soest, 2022).

Hollanda emeklilik sistemindeki yeri bakımından üçüncü sütun nispeten daha küçüktür ve ilave bireysel tasarruflar için oluşturulmuştur. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ve girişimcilerin birinci ve üçüncü sütuna bağlı olması önemli bir husustur. Genel olarak, bu meslek gruplarının ikinci sütun emeklilik sistemlerine dahil olma olasılıkları düşüktür. Kamusal sistemde alınan emekli aylıkları, yılda iki kez artırılan asgari ücrete endekslidir. Yaşlılık aylığı, yaşam boyu aylık ödemeleriyle sağlanır. Toptan ödeme yoktur. Sigortalı emeklilik yaşından bir yıl önce çalışmayı bırakırsa, emekli aylığı %6,5 oranında azaltılır. Buna karşılık kamusal emekliliğin, emeklilik yaşından sonrasına ertelenmesi halinde, her yıl %6,5 artış sağlanır (SGK, 2012).

Hollanda'da yaşlılık aylığı tutarı, 15 yaşından tam emeklilik yaşına kadar olan tüm yıllardaki sigortalı çalışanlara ödenen maaşın tamamı ile teminat yılı sayısına dayanmaktadır. 2013'te yürürlüğe giren bir yasa ile sözü edilen teminat süresi artırılarak tam emekli aylığı için gerekli olan 45 yıllık süre 50 yıla çıkarılmıştır (Şahin, 2019).

2012 yılında Hollanda hükümeti, insanların AOW 'un (yaşlılık aylığı) avantajlarını elde etmeye başlama yaşını kademeli olarak artırmaya karar vermiştir. 2012-2022 arasındaki dönemde emeklilik yaşı 65'ten 67 yıl üç aya yükselmiştir. 2022'den itibaren,

emeklilik yaşı kademeli olarak artma eğilimindedir. Emekli aylıkları yıllık ödeme esasına göre ödenir; toptan ödeme yapılmasına izin verilmez. Bu noktada Hollanda uluslararası alanda yaygın olan uygulamadan farklılaşır (Westerhout, 2020). Çünkü Avrupa ülkeleri ve bilhassa bu çalışmada ele alınan ülkeler özelinde emekli aylığı almaya hak kazanamayan sigortalılara toplu ödeme uygulaması mevcuttur. Örneğin Almanya’da işçilerin ödediği primlerin iadesi veya ülkemizde bulunan yaşlılık toptan ödemesi buna örnek olarak gösterilebilir.

Aylık almaya hak kazanan bireyin eşi veya bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşından küçük çocuğu varsa, emeklilik aylığı artırılarak ödenir (Şuğle, 2000). Hollanda’da ulusal sigorta kollarından olan yaşlılık sigortası için (AOW) prim ödeme yükümlülüğü işçi ve devlet (kamu kaynakları) arasında paylaşılır. Hollanda’daki sosyal güvenlik sistemine göre; bireyin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gereksinim duyduğu gelir/aylık miktarının en az asgari ücret seviyesinde olması gerektiğinden, kişinin geliri asgari ücretin altında ise; devletten alınan sosyal yardımla birlikte bu gelir asgari ücret seviyesine çekilir (AIO).

Ulusal Kayıt: Sigortalıları birinci ve ikinci sütundaki emeklilik tahakkukları konusunda bilgilendirmek amacıyla, ulusal ve zorunlu bir dijital ortam oluşturulmuştur. Bu ortam, kişilerin alacakları yaşlılık aylıkları konusunda genel bir bilgi edinmesine olanak tanır. Bu Ulusal Kayıt, özellikle düzenli olarak iş değiştiren ve bu nedenle, birden çok emeklilik fonunda emeklilik faydalarına hak kazanan kişiler için yararlıdır. Son olarak Ulusal Kayıt, emeklilik hakları için gerçekten eksiksiz bir tablo sunmak üzere, üçüncü sütunu da kapsamına alacaktır (SGK, 2012).

	Sütun 1 Zorunlu Emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlaveler		İlave gönüllü mesleki emeklilik	Gönüllü özel emeklilik
Kademe 2 Gelirin Korunması		Yarı zorunlu, teşvikli mesleki emeklilik	
Kademe 1 Yoksulluğun Azaltılması	Kamusal, tüm nüfusu kapsayan, sabit oranlı emeklilik		
	Sosyal yardım		

Tablo 2.8. Hollanda emeklilik sistemi

Kaynak: SGK, 2012.

OECD Bir Bakışta Emeklilik:2023 Raporu’na göre; Hollanda’nın artan enflasyon karşısında emeklileri korumak için aldığı önlem, emeklilik fonlarının finansmanını

gevşetmek şeklinde olmuştur. Bu ifadeden anlaşılması gereken kanımızca, emeklilik fonları için yapılan kesintilerden sigortalının ödediği pay oranının düşürülmesi şeklindedir.

Ülkemiz ile Hollanda arasındaki sosyal güvenlik sözleşmesi 1966'da imzalanıp 1968'de yürürlüğe girmiştir. 1983'te ise "Ek Sözleşme" ile değişikliğe uğramıştır. 2000'de "Sözleşmenin Revizyonunu Amaçlayan Anlaşma" imzalanıp, bu anlaşma 2002'de Resmî Gazete' de yayımlanmıştır. Son olarak, sözü edilen anlaşmaya ek Anlaşma ise 2009'da imzalanmıştır (SGK, 2013).

Türkiye- Hollanda Sosyal Güvenlik Sözleşmesi' ne göre; Hollanda mevzuatı gereğince üç şekilde yaşlılık aylığı bağlanmaktadır (Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, 2000):

- ✓ Yaşlılık aylığı
- ✓ İşsizlik halinde erken yaşlılık aylığı
- ✓ Dul eşi bağlanan yaşlılık aylığı.

Diğer kısımlara yukarıda değinildiği için burada yalnızca son madde üzerinde durulacaktır.

Dul yaşlılık aylığı: Sigortalının ölümü halinde, hak sahibi dul eş 67 yaşını doldurduğu zaman *dul- yaşlılık aylığı* bağlanmaktadır.

Hollanda sosyal sigorta mevzuatına göre dul ve yetim aylığının bağlanabilmesi için;

- ✓ Sigortalının vefat ettiği tarihte çalışmakta olması veya sigortalılığının bulunmaması,
- ✓ Sigortalının Hollanda sigortasından malullük ya da yaşlılık maaşı almakta iken ölmesi,
- ✓ Dulun 18 yaşından küçük bir çocuğunun bulunması,
- ✓ Dul çocuksuz ise 50 yaşını doldurması
- ✓ Dulun çalışmamakta olması gerekmektedir.

Dul da vefat etmişse; yani sadece yetim veya yetimler varsa, yetim aylığına hak kazanabilmek için:

- ✓ 18 yaşından küçük olması,
- ✓ Evlat edinilmemiş olması,

✓ 18 yaşından büyük ise eğitimine devam ediyor olması gerekmektedir.

Türkiye ve Hollanda’ da geçen sigortalılık süreleri, aynı tarihlere rastlamamak şartıyla birleştirilebilir. İki ülkede de geçen hizmetlerin birleştirilerek aylığa hak kazanılması durumunda, birleşmiş hizmetler üzerinden aylığı bağlayan ülke mevzuatına göre geçen sigortalılık süreleri oranında *kısmi aylık* bağlanabilir. Türkiye- Hollanda Sosyal Güvenlik Sözleşmesi gereği kısmi aylık bağlanan vatandaşlarımız kısmi aylıklarını tam aylığa çevirmek amacıyla borçlanma yapabilir (Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, 2000). Hollanda’ da çalışan vatandaşlarımızın Türkiye’ de hizmetleri varsa; en son hangi Sosyal Güvenlik Kuruluşuna bağlı çalışılmış ya da prim ödenmiş ise, aylık talebi için o ildeki Sosyal Güvenlik Merkezi’ne başvurulması gerekmektedir.

Prim iadesi/transferi uygulaması: Hollanda’dan Türkiye’ye sosyal güvenlik primlerinin transferi veya iadesi mümkün olmamakla birlikte; ikinci sütun emeklilik sisteminde (işkolu-işyeri emeklilik fonlarında) yapılan birikimler, ilgilinin talebi üzerine (örneğin kesin dönüş sebebiyle) toplu olarak iade edilebilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022c).

Hollanda’ da ikamet eden ve yalnızca 3201 sayılı Kanun’ a göre borçlanan Türk vatandaşlarına Türkiye’ de aylık bağlanabilmesi için, Hollanda’ da çalıştığı işten ayrılmış olmaları gerekir. 22.05.1985 tarihinde yürürlüğe giren 3201 sayılı Kanunla; Türk vatandaşlarının yurtdışında geçen çalışma sürelerinin sosyal güvenlikleri açısından değerlendirilmesi hedeflenmiştir. 18 yaşından sonra yurtdışında Türk vatandaşı olarak çalışma hayatına sahip olan bireyler bu Kanundan faydalanabilir; ancak yurtdışında, Türk vatandaşı olarak geçmeyen süreler borçlandırılmaz. Yurtdışındaki çalışma süreleri arasında ya da sonunda her birinde 1 yıla kadar olan işsizlik süreleri (boşta geçen/çalışılmayan süreler) ile ev hanımı olarak geçen süreler de borçlanılabilir. Yurtdışı hizmetlerini borçlanmak isteyen vatandaşlarımız, borçlanacakları bu süreyi belgelemekle yükümlüdür.

3201 sayılı Kanuna istinaden yapılan borçlanma neticesinde bağlanan aylık, daha sonra yurtdışına çıkma ya da yurtdışında bulunma nedeniyle kesilmeyip, yurtdışında çalışmaya başlama veya yurtdışında iken sosyal yardım alma sebebiyle kesilir (Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, 2000).

2.3.4. İtalya

İtalya da Beveridge temelli sosyal güvenlik sistemini uygulamayı tercih etmiştir (Doğan ve Kabayel, 2017). 90'lar öncesi dönemde cömertçe sunulan sosyal güvenlik, ekonomik ve demografik değişimlerle birlikte finansal olarak sürdürülebilirliği güçleşmiştir (Kul Parlak, 2016).

Güney Avrupa refah modeli içerisinde yer alan İtalya'nın yaşlılar ile ilgili sosyal güvenlik uygulamaları, *emeklilik sigortası*, *bakım hizmetleri* ve *sosyal yardım* faaliyetleri etrafında biçimlenir. Nitekim BM Dünya Nüfus Beklentileri 2022 Raporu'na göre; Dünya'da en yüksek yaşlı nüfus oranına sahip ülkeler arasında 2. sırayı %24,1 ile İtalya almıştır. İtalyan refah rejiminin en önemli özelliklerinden biri, **klientalist** yapıya sahip olmasıdır. *Klientalizm* kavramı, siyasal otoritenin dağıtım ölçütlerine göre sunulan birtakım hizmetler ya da mallar karşılığında, siyasal destek talebinde bulunması şeklinde tanımlanabilir (Yuvalı, 2018). Bu anlayışa göre, oy karşılığı refah hizmeti dağıtımı söz konusudur. İtalya'da emeklilik ödemeleri 3 şekildedir:

- ✓ Sosyal yardımlar,
- ✓ Sosyal emeklilik ve
- ✓ Asgari emeklilik maaşı (Taşcı, 2010).

İtalya, çalışanların emeklileri finanse ettiği kamu emeklilik sistemini uygulamaktadır (Atılğan, 2022). OECD üye ülkeleri içerisinde hem kamu emekli aylığı hem de bireysel emekli aylıkları için yapılan toplam kamu harcaması GSYH'nin %17,0'ı ile İtalya'da en yüksek seviyededir (OECD, 2023). Yaş haddini tamamladığı halde emekli olmayan sigortalılar, fazladan çalıştıkları her 2 yıl için ek bir tutara hak kazanır. Sigortalıya bağlanan emekli aylığı, fiyat yükselmeleri ve ücretlerdeki reel artışlara göre üç ayda bir yeniden düzenlenir. Emeklilik yaşını doldurmuş olup, herhangi bir aylık veya gelirden mahrum olanlara, sosyal bir fon tarafından sosyal aylık ödenmektedir (Şuğle, 2020).

İtalya'da uzun vadeli sigorta kollarında **Kavramsal Tanımlanmış Katkı Programı (Sanal Belirlenmiş Katkı Programı)** (Notional Defined Contribution-NDC) ve **sosyal sigorta sistemi** uygulanmaktadır. Kavramsal Tanımlanmış Katkı Programı'na göre, yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları 2019'dan itibaren 67 yaş olacak şekilde kademeli artış, en az 20 yıllık ödenmiş ya da borçlanılmış prim ödeme gün sayısıdır. Sosyal yardım sisteminde ise yaşlılık ödeneğine hak kazanma koşulları 2019'dan

itibaren 67 yaş olacak şekilde kademeli artış, sosyal sigorta ya da NDC sistemine göre yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını karşılamamak ve İtalya’da aralıksız en az 10 yıl ikamet etmektir. Yaşlılık ödeneği gelir testine tabidir. Düşük gelirli emekli aylıklarına sosyal yardım kapsamında destek sağlanmaktadır. 70 yaş ve üzeri (engelli ise 60 yaş ve üzeri, prim ödeme gün sayısına göre 65 yaş ve üzeri) kişilerden yaşlılık, maluliyet ile dul ve yetim aylıkları düşük olanlar yaşlılık ödeneğinden gelir testine göre yararlanabilmektedir (Şahin, 2019).

İtalya’da uygulanan sosyal güvenlik sistemi de diğer ülkelerdeki uygulamalar gibi 3 sütunludur. Sistemin birinci sütununda zorunlu devlet güvencesini barındıran program yer almaktadır. Ülkedeki birinci sütun emeklilik yasası dağıtım esaslı olup işçi ve işveren için zorunludur. İkinci ve üçüncü sütunda bulunan mesleki ve bireysel emeklilik sistemlerinde devlet tarafından ortaya konulan bir garantiden söz edilemez. 2. Sütunda mesleki emeklilik programlarına yer verilmiştir (İslamoğlu, Aziz ve Konak, 2020).

Kamu emeklilik sistemindeki emeklilik yaşı sabittir. Sosyal güvenlik sistemindeki bireyler için emeklilik yaşı kadınlar için yaş 60, erkekler için ise yaş 65 olacak şekilde planlanmıştır. Ayrıca bu kişilerin en az 5 yıl prim ödeyerek sistemde bulunması koşulu getirilmiştir. Dolayısıyla emeklilik için prim ödeme yıl şartı Almanya’ya benzer şekilde düzenlenmiştir. Sistemde 8 yıl ödeme yapan bireyler sağlık harcamaları, ev sahibi olma, konut tadilatlarında yapacakları yenilikler için sistemdeki tasarruflarını kullanabilmektedir (İslamoğlu vd., 2020).

3. sütun emeklilik sisteminde bireysel ya da grup hayat sigortaları yer almakta ve bunlar sigorta şirketleri tarafından yönetilmektedir. Bu sütunda 15 sene sistemde bulunmak şartıyla, 10 sene daha erken emekli olma fırsatı mevcuttur. Bu basamağın finansman yapısı tümüyle fonlama esasına dayanmaktadır. Fonlarda herhangi bir devlet garantisi yoktur. Bireylerin sisteme katılımı isteğe bağlıdır. Sözleşme süresi dolan bireylerin, getirileri ile tasarruflarının yarısını peşin olarak, diğer yarısını ise mutlak suretle maaş olarak alma zorunlulukları bulunmaktadır (İslamoğlu vd., 2020).

İtalya’da uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1919’daki *Sosyal Güvenlik Kodu* ile kabul edilmiştir. Daha sonra, 1952 yılında ve 1995 yılında bu sigorta kollarına giren aylıklar için köklü reformlar yapılmıştır. 1993 yılından sonra emeklilik aylığını

hak eden çalışanlara vergi indiriminden yararlanabilme hakkı getirilmiştir (Şahin, 2019).

1992'deki **Amato Reformu** ile emekli aylıkları tüketici fiyatlarına endekslenerek emeklilik harcamaları azaltılmış ve mesleki özel emeklilik sistemine izin verilmiştir (Kul Parlak, 2016).

1995 yılında düzenlenen ve “Dini reform” olarak adlandırılan İtalyan emeklilik reformu 1996 yılında yürürlüğe girmiştir. Sistemde emeklilik yaşı 57 ile 65 arasında değişmekte olup emekli aylıkları her yıl brüt ücretlerin üçte birinden oluşacak şekilde belirlenmiştir. Bağlanacak yaşlılık aylığı ise, kişinin çalışma yaşamı süresince bireysel hesabına yatırılan ve değerlendirilen primlerin **dönüşüm katsayısı** adı verilen bir katsayı ile çarpılması sonucu bulunmaktadır. Dönüşüm katsayısı İtalya Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı tarafından yaşam beklentisi ve Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'daki değişim göz önüne alınarak periyodik bir şekilde her 10 yılda bir değiştirilmektedir. Dolayısıyla, emekli aylığı; kişinin hesabında biriken miktara, 57 ile 65 arasında değişen emeklilik yaşına ve yaşam beklentisine bağlı olarak hesaplanan bu katsayıya göre belirlenmektedir. Aylığın miktarını tespit eden ve Emeklilik Reformu Kanunu ile belirlenen bu katsayı değerleri yaşla birlikte giderek arttığından, katsayının erken emekliliği caydırıcı bir fonksiyon üstlendiğini söylemek mümkündür (Güner, 2016).

Reform konusunda ele alınan başlıklar ise kısaca;

- ✓ Tüm çalışanlar için tek bir sistem oluşturulması,
- ✓ Ödenen prime göre yaşlılık aylığının hesaplanması (Eski sistemde emekli aylıklarının gelire göre belirlenmesi esasken, yeni sistemde sigortalı tarafından ödenen prime göre hesaplanması),
- ✓ Emeklilik yaşının yükseltilmesi,
- ✓ Emekli aylığının bir defa tespit edilmesinden sonra izleyen yıllarda enflasyona göre ayarlanması şeklindedir (Atılğan, 2022).

31.12.1995 tarihinden öncesi için 18 yıldan daha uzun bir süre sistemde tasarruf yapanlarla, 2001 yılından sonra erkekler için 65, bayanlar için de 60 yaş sınırında olanlar, 20 yıl tasarruf yaparak sisteme dahil olduklarında devletten emekli olabilmektedir. Ülkede 70 yaşını doldurmuş herkese yaşlılık aylığından farklı olarak yaşlılık yardımı yapılmaktadır. 2002 yılı itibariyle 35 yıl prim ödeyip 57 yaşında

olanlar ile 38,7 yıl prim ödeyenler yaşları ne olursa olsun emekli olabilmektedir (İslamoğlu vd., 2020).

1 Nisan 2001 tarihinden itibaren, asgari emeklilik şartlarını sağlayan ve emekliliğini en az iki yıl erteleyen yaşlı özel sektör işçileri ve bunların işverenleri uzun vadeli sigorta primlerini ödemeyeceklerdir. 2004 yılında yaşlılık aylığı için yapılan reform kapsamında; kıdemli yaşlılık aylığı ile erken emekli olabilme durumunun önlenmesi, tamamlayıcı yaşlılık aylıkları fonlarının finansmanı için yeni yolların oluşturulması ve emeklilik yaşına kadar kişilerin çalışmasının teşvik edilmesi hedeflenmiştir. 2010'da emeklilik yaşının yükseltilmesi ile ilgili bir düzenleme hayata geçirilmiştir. Buna göre; 2050 yılına kadar emeklilik yaşlarının 3 yıl artırılması düşünülmektedir. Böylece, tüm devlet memurları ve özel sektörde çalışan erkek işçiler için emeklilik yaşı 65'ten 68 yıl 4 aya, özel sektörde çalışan kadınlar için 60'tan 63 yıl 5 aya yükseltilmektedir. Son olarak 2012 Eylül ayında hayata geçen 54 milyar avroluk (73 milyar USD) tasarruf planına göre; özel sektörde çalışan kadınların emeklilik yaşı, 2014 yılından 2026 yılına kadar 60 yaşından 65 yaşına (erkekler için emeklilik yaşıyla eşleşerek) yükseltilmiştir. Benimsenen yeni politika ile 2026 yılı itibarıyla emeklilik yaşı (erkekler hem de kadınlar için) 65 yaşından 67'ye çıkmaktadır (Şahin, 2019). Diğer yandan, İtalya'da malulen emeklilik için son 10 yılda tehlikeli veya zorlu işlerde en az 7 yıl görev süresi şartı bulunmaktadır (OECD, 2023).

Emeklilik reformları, ülke içi değişkenlere bağlı olarak belirlenmektedir. Bu bağlamda, İtalya bir önceki sistemde var olan pek çok sorunla mücadele etmeye çalışmaktadır. Kamu maliyesi bakımından sıkıntı kaynağı olarak görülen emekli aylıklarının cömertliği, yoksulluğu daha da artırabileceği endişesiyle önemli ölçüde azaltılmıştır. Reform, gelecekteki emeklilerin aylığını azaltmakta, katkı oranlarını düşürmektedir. Bu durum, aylıkların yeterliliğine ilişkin endişeleri artırmaktadır. İtalya'da emekli bir bireyin, çalışma hayatındaki gelirine oranla %70'e yakını kayba uğrayarak emeklilik aylığına dönüşmektedir. Dolayısıyla, reformların bu yönde olması ve tüm taraflar arasında sosyal diyalog yoluyla fikir birliğinin sağlanmamış olması reformları politik anlamda zorlamaktadır. Bu bakımdan uygulamadaki sorunların bir an önce giderilmesi, İtalya'daki yeni sistemin aşamalı olarak devreye girmesi gerekmekte ve yeni sistemin sınırlı etkinliği sorununun düzeltilmesi gerekmektedir (Kul Parlak, 2016).

2004 yılındaki **Maroni Reformu** ile özel emeklilik fonlarına dayanan ikinci sütun emeklilik sistemi hayata geçirilmiştir. Ayrıca, tamamlayıcı emekliliğin desteklenmesi amacıyla kıdem tazminatı fonunun sigortalının isteğiyle emeklilik fonuna aktarılabilme olanağı getirilmiştir (Kul Parlak, 2016).

Türkiye ile İtalya arasındaki sosyal güvenlik anlaşması 2012’ de imzalanıp, 2015’te yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmenin “Yaşlılık, Malullük ve Geride Kalanlar” başlıklı 2. kısmına göre;

“Akit taraflardan birinin mevzuatına göre yardım hakkının kazanılması, korunması ve yeniden kazanılması bir sigortalılık süresinin tamamlanmış olması koşuluna bağlı ise, bu mevzuatı uygulayan kurum, gerekiyorsa, diğer akit tarafın mevzuatına tabi olarak geçen sigortalılık sürelerini aynı zamana rastlamamak kaydı ile kendi mevzuatına göre geçmiş süreler gibi değerlendirir. Akit taraflardan birinin mevzuatına göre yardım hakkının kazanılması şartlarının tespitinde, diğer akit taraftaki ilk işe başlama tarihi dikkate alınır.”

Bu kısım ile, İtalya’da sigortalı olan Türk vatandaşlarının ülkeye geri dönüş yaptığı zaman sigortalılık süresi ve emeklilik bakımından mağdur olmaması adına bir düzenleme yapılmıştır. Karşılıklı ilkesine göre (uluslararası ilişkilerde ve antlaşmalarda karşılıklılık ilkesi, bir devletin diğer bir devletin vatandaşlarına veya tüzel kişilerine sağladığı iyilik, yarar ya da cezaların aynen iade edilmesi gerektiğini belirtir) bu durum, Türkiye’de çalışıp İtalya’ya geri dönüş yapan sigortalılar için de geçerlidir.

2.4. Bireysel Emeklilik

Bireysel emeklilik; sosyal güvenlik sistemine, zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimleriyle birlikte özel sigorta tekniğinin de ilave edilmesidir. Bireysel emeklilik sistemi ise; bireylere çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, yaşlılıklarında ek bir gelir sağlama amacına yönelik, gönüllü katılıma dayanan bireysel katkılardan oluşup ayrı hesaplarda takip edilen fonların, kamunun gözetim ve denetimi altında oluşturulan özel şirketler tarafından değerlendirilmesi neticesinde, kamu emeklilik programlarına ek nitelikteki sistemdir (Centel, 2021).

Batılı ülkelerde, yalnızca işçi ve işverenin finansmana katılımı bazında *tamamlayıcı sosyal güvenlik rejimi* mevcuttur. Tamamlayıcı programlar; kimi ülkelerde (ABD, İngiltere, Almanya) işletme seviyesinde, kimi ülkelerde ise (Fransa, Hollanda, İtalya) ulusal seviyede düzenlenmiştir (Güzel vd., 2021).

2.4.1. Bireysel Emeklilik Modelleri

Zorunlu kamu sosyal güvenlik sisteminde finansman temel olarak dağıtım metoduna dayanırken, bireysel emeklilikte *fon biriktirme (kapitalizasyon)* metodu esastır. Nitekim, bu sistem için “emeklilik fonları” deyimi de kullanılır (Güzel vd., 2021).

Başlıca iki model mevcuttur:

- ✓ Önceden belirlenmiş prim
- ✓ Önceden belirlenmiş yardım (emeklilik aylığı)

Önceden belirlenmiş prim modeli, Avrupa’da çok yaygın olmayıp, 1980’ den beri ABD’ de yaygınlaşmaya başlayan bir modeldir. Ülkemizde de bu model uygulanır. Yukarda 4632 sayılı Kanunun ilk maddesinde de belirtildiği gibi, bireysel emeklilik sistemi *belirlenmiş katkı esasına* dayanır (Güzel vd., 2021).

Önceden belirlenmiş yardım modelinde ise, emeklilik aylığı tutarı daha önceden belirlenmiş bir formüle göre hesaplanır. Avrupa ülkelerinde ağırlıklı olarak kullanılan bir bireysel emeklilik modelidir (Güzel vd., 2021).

2.4.2. Yabancı Ülke Deneyimleri

Bireysel emeklilik sistemi, başlangıçta gelişmiş Batı ülkelerinde ortaya çıkıp uygulanmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin uygulanmasının en önemli nedeni, beklenen yaşam süresinin uzaması ve yükselen yaşam standartları nedeniyle nüfusun giderek yaşlanmasıdır (Kabataş ve Gülay, 2022). Dünyada farklı uygulanış biçimleri olmakla beraber, bireysel emeklilik sistemini uygulayan ülkelerin başında **Almanya** gelmektedir. 1889’da Bismarck tarafından bir emeklilik sistemi geliştirilmiştir. Bu sistem içerisinde *zorunlu devlet emeklilik sigortası, endüstriyel emeklilik sigortası ve bireysel emeklilik sigortası* olmak üzere üç ayrı sigorta türünün yer aldığı görülmektedir (Ergün, 2022). **Almanya**’da emeklilik fonları işçilerin 2/3’ ünü kapsar ve fondan işçilere bağlanacak olan emeklilik aylığı, işletmenin bilançosunda görülmektedir. Ancak, şirketin iflası riskine karşı, reasürans sigorta sistemi zorunlu kılınmıştır. *Reasürans*, sigorta şirketlerinin sigorta faaliyetleri ile üzerlerine aldıkları riskleri, bu riskleri üstlenecek başka reasürans şirketlerine tamamen veya kısmen devrederek yükümlülüklerini paylaşmasıdır. Bu şekilde sigorta şirketleri sundukları güvenceyi genişletme imkanına sahip olmaktadır. **İngiltere**’de ise önceden belirlenmiş aylık sistemi uygulanmakta olup, her iki işçiden birini kapsar.

Fonun yönetimi, işçiden bağımsızdır ve reasürans sistemi mevcut değildir (Güzel vd., 2021).

Emeklilik fon sistemi, bilhassa ekonomik büyüme dönemlerinde başarılı sonuçların elde edildiği birkaç gelişmiş ülke haricinde, küreselleşme ve neoliberal ekonomik politikaların yaygınlaştığı 1980’li yıllardan beri ve özellikle 1994’te Dünya Bankası’nın hazırladığı rapor ile *üç basamaklı* veya *üç sütunlu* sosyal güvenlik kuramına dayandırılmıştır. Bu kuramın ilk ayağında kamusal/zorunlu emeklilik sistemi, ikinci ayağında mesleki emeklilik sistemi ve son ayağında bireysel/gönüllü emeklilik sistemi bulunmaktadır. Bu ideoloji, uluslararası finans kuruluşları olan IMF ve OECD tarafından da desteklenmiştir (Güzel vd., 2021).

ÜLKELER	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
İtalya	0,9	1,0	1,0	1,2	1,5	1,6	1,4
Türkiye	2,2	2,5	2,5	2,9	3,4	3,3	2,8
Danimarka	43,5	42,8	42,0	46,0	55,5	45,8	33,4
ABD	17,8	21,5	20,2	23,9	28,5	30,1	22,6

Tablo 2.9. Bazı OECD ülkelerinde bireysel emeklilik fonlarının GSYİH’ daki payı (%)

Kaynak: OECD, 2022

Tablo 2.9.’a göre; 2016-2022 arası bireysel emeklilik fonlarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’daki payına bakıldığında:

İtalya: 2016’ dan 2021’e dek bu payın artış yönünde ilerlediği gözlemlenmektedir. Yalnızca 2021’den 2022’ye 0,2 oranında bir düşüş yaşanmıştır.

Türkiye: Ülkemizde de bu pay genel olarak artış eğiliminde olup, 2017’den 2018’e sabit kalmış ve daha sonra tekrar artışa geçip son olarak 2021’den 2022’ye 0,5 oranında azalmıştır.

ABD: İngiltere verilerine erişilemediği için yine *İngiltere* gibi liberal refah rejimine sahip ABD örneği ele alındığında; bu payın seçilen güney Avrupa ülkelerine (İtalya ve Türkiye) göre yüksek olduğu ve dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir.

Almanya: Varlıkların değerlendirme yönteminde 2011 yılında bir değişiklik olmuştur: 2010 yılı öncesinde veriler defter değeri üzerinden ifade edilirken, 2011 yılı itibarıyla değerler piyasa değerine göre ifade edilmektedir (OECD, 2022). Bu sebeple tabloda yer almamaktadır.

Hollanda: Veri kaynağı 2016 veri toplamısından bu yana değişmiştir. 2016'dan önceki veriler Hollanda Merkez İstatistik Bürosu (CBS) tarafından sağlanmaktaydı. 2016'dan itibaren veriler Hollanda denetim otoritesinden (DNB) gelmektedir. Hollanda verilerine erişilemediği için yine Hollanda gibi sosyal demokrat refah rejimine sahip *Danimarka* örneği ele alınmıştır. Danimarka da ABD gibi dalgalı bir seyir izlemiştir.

Bireysel emeklilik sistemine yapılan olumlu eleştiriler şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Emeklilik fonlarının, sosyal güvenlik sisteminde üçüncü basamağı oluşturması sebebiyle zorunlu kamu sisteminin yetersiz kaldığı hallerde tamamlayıcı bir etki bırakacağı,
- ✓ Sistemde yer edinen kişiye ek bir emeklilik aylığı ile daha iyi bir teminat sağlayacağı,
- ✓ Bireysel sorumluluk ve tasarrufa yatkınlığın artacağı,
- ✓ Fonların ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak istihdamı artıracacağı,
- ✓ Tasarruftaki eksiklik problemini çözerek ekonomik kalkınmayı arttıracacağı,
- ✓ Mali piyasalara kaynak aktarımı olacağı şeklindedir (Güzel vd., 2021).

Bireysel emeklilik sistemine yapılan olumsuz eleştiriler şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Uluslararası mali piyasada dengesizlik oluşturması
- ✓ Mali performansın yetersiz kalması sebebiyle istenilen amacın gerçekleştirilememesi
- ✓ İşletmeler bakımından ek bir tasarruf eğilimini canlandırmaması nedeniyle işletmelere yarar sağlayamaması
- ✓ Kamu sosyal güvenlik sisteminde bağlanan emekli aylıklarının azaltma riski
- ✓ Emekli bireyleri borsanın risklerine katlanmaya itmesi
- ✓ Sistemin yüksek gelir gruplarını kapsama alması sebebiyle, sağlanan vergi kolaylıklarının düşük gelirlilerden yüksek gelirlilere doğru bir gelir transferi şeklinde olabilmesi ihtimali (Güzel vd., 2021).

Tüm bu bilgiler ışığında; bireysel emeklilik sisteminin, zorunlu emeklilik ve mesleki emeklilik sisteminin aksadığı noktalarda veya bunlara ek olarak bir güvence sağlayacağı söylenebilir. Ancak, tüm refah rejimi ülkeleri için bu tespiti yapmak doğru olmaz. Özellikle üç sütunlu emeklilik sisteminin yeterince gelişmediği ya da neredeyse hiç gelişim göstermediği İtalya, Türkiye gibi Güney Avrupa refah rejimi ülkelerinde

daha çok zorunlu emeklilik sistemi rayına oturmakla birlikte, çok sütunlu bir emeklilik sisteminin uygulamada kendine yer bulduğu söylenemez. Bu gibi ülkelerde zorunlu emeklilik sistemi işleyişinde bir kesinlik varken, bireysel emeklilik sistemi çalışanlar tarafından henüz tercih edilmemektedir. Bu şekilde gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin tercih edilmemesi, çalışanların aylık miktarının düşük seviyelerde kalması nedeniyle bireysel emeklilik fonuna katkı yapmakta zorlanmalarından ileri gelmektedir. Çok sütunlu emeklilik sisteminin oturduğu korporatist, liberal ve İskandinav refah rejimi modeli ülkelerde ise; bireysel tasarruflar sebebiyle uzun vadede birinci sütun aylıkların azalma eğilimine girebilme riski bulunmaktadır. İlk sütundaki aylıkların azalmaması adına bireysel tasarrufların sınırlı seviyede tutulması ve bu tasarruflar sonucu hak kazanılan aylığın zorunlu sistemdeki kadar yüksek seviyede olmaması gerekir. Bu sayede sigortalılar bireysel emeklilik sistemine yaptıkları katkıları sınırlı seviyede tutacak ve birinci sütundaki aylıkların azalma eğilimi de ortadan kalkacaktır.



3. TÜRK EMEKLİLİK SİSTEMİ VE YAŞLILIK AYLIĞI DÜZENLEMELERİ

3.1. Türk Emeklilik Sistemi

3.1.1. Genel Olarak

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, temel olarak Bismarck modelini esas almıştır. Prime dayanan bu modelin haricinde, primsiz rejim kurumlarına da yer verilmiştir (Centel, 2021). Bu karma model, Bismarck ve Beveridge modellerinin karışımı olan *Douglas Modeli* olarak da adlandırılmaktadır (Doğan ve Kabayel, 2017). Ayrıca Türkiye, Avrupa’da uygulanan sütunlu emeklilik sistemindeki birinci sütunu (kamusal emeklilik) büyük oranda geliştirmiştir. İkinci sütun emeklilik sistemine geçilmesini ise değerlendirmektedir (SGK, 2012).

Türkiye’nin refah rejimi modellerindeki konumuna dair tartışmalarda, yazarların büyük bir çoğunluğu Türkiye’yi refah rejimi modellerinde net bir yere oturtmamaktadır. Buğra ve Keyder (2003 ve 2006) Türkiye’nin Güney Avrupa modeline dahil olduğu iddiasındadır. Yörük (2022) de tam anlamıyla olmasa da Türkiye’nin kısmen bu modelle açıklanabileceği düşüncesindedir. Metin ve Özaydın (2016’dan akt. Güler, 2023) ise yaptıkları çalışmada Türkiye’nin karma-hibrit bir modeli temsil ettiğini belirtmişlerdir.

Kanımızca Türkiye, gelir testine tabi tutularak sınırlı bir kesime yapılan sosyal yardımlar ve sosyal politikanın gün geçtikçe özelleşmesi sebebiyle liberal refah rejimine; aynı zamanda geleneksel aile yapısının korunması ve sosyal yardımların aile ve yakın çevrede sınırlı kalması nedeniyle muhafazakâr refah rejimine; yasal düzenlemelerde sosyal devlet vurgusu yapılmasına karşın uygulamada sosyal koruma ve yardımların yetersiz kalması yönüyle Güney Avrupa refah rejimine doğru yaklaşmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’nin karma bir refah rejimi modelini temsil ettiğini söylemek mümkündür.

3.1.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti’nde sosyal güvenlik;

- ✓ Aile içi yardımlaşma
- ✓ Meslek teşekkülleri bağlamında yardımlaşma ve
- ✓ Sosyal yardımlar olarak üç esasa dayandırılmıştır (Kayırgan, 2021).

Klasik dönemde emeklilik konusu Fatih Kanunnamesinde ele alınıp, devlet adamlarının her birine emeklilik döneminde ne kadar akçe verileceği sistemleştirilmiştir (Özger, 2011). Osmanlı’da sosyal güvenlik sistemi, 15. yüzyılın sonunda kaynağını Selçuklu dönemindeki Ahilik’ten alan “Lonca” teşkilatının hastalık, yaşlılık, yoksulluk, engellilik gibi sorunlara küçük çapta destekler sunup *yardım ve dayanışma sandıkları* şeklinde örgütlenmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu tarz sandıklara **Orta Sandığı** veya **Teavün** de denmektedir. Sandıkların finansal kaynağı usta ve kalfaların ödediği üyelik aidatı benzeri ödemelerden oluşmaktaydı. Bu ödemeler, loncaların mesleki bir örgütlenme olması sebebiyle bir bakıma prim niteliğinde görülebilir. Fakat devlet, bu sandıklara herhangi bir katkıda bulunmamıştır. Orta sandıkları, yaşlılık sebebiyle işini terk edip muhtaç duruma düşen bireylerin geçimini sağlamayı amaç edinmiştir. Lonca sisteminin uygulandığı dönemde ihtiyarlık, hastalık ya da sakatlık sebebiyle iş göremez hale gelmiş olan esnafa *efradı gayri amile* adı verilmiştir. Bu esnaf, sandıktan alınan yardımların içeriğine göre de üç bölüm halinde sınıflandırılmıştır. Yaşlılık nedeniyle dükkanlarına ve tezgahlarına gidip gelemeyen, ancak sermayesinin yeterli olması sebebiyle kalfaları aracılığıyla durumu idare edebilen ustalar **müteakit**; yaşlılık nedeniyle dükkanlarına gidemeyen ve dükkanı idare edecek kalfası veya sermayesi de olmayıp işini terk etmek zorunda kalan ve bu sebeple dükkanını kapatmak mecburiyetinde olan ustalar **aceze** (işini bıraktığı veya dükkanını kapattığı için finansal durumu kötüleştiğinden sandık bu kişilere yardımda bulunmuştur), bir kaza nedeniyle sakat kalmış veya tedavisi mümkün olmayan hastalığa yakalanmış kişiler ise derecesi ne olursa olsun herhangi bir tasnife tabi tutulmadan **malulin** olarak kabul edilmiştir. Osmanlı’da sanayileşme aşamasına geç girilmesi nedeniyle, bu yardım sandıkları 19. yüzyılın sonuna dek varlığını sürdürebilmiştir. Bu sebeple, sağlam bir işçi gücü ve bağımsız çalışan örgütü ortaya çıkamamıştır. Her ne kadar sosyal sigortalar ile arasında bazı farklılıklar mevcut olsa da karşılıklı yardım ve zorunluluk esasına dayalı olması nedeniyle loncaların ülkemiz sosyal sigortalarının öncüsü olduğu söylenebilir (Kayırgan, 2021).

Yaşlılara yönelik sosyal güvenlik sistemi kapsamında Osmanlı Devleti’nde sadrazamlar, kazaskerler, kadılar ve askerlerin veya devlet hizmetinde büyük yararı olanların yaşlanmaları sonucu işi bırakmaları durumunda; dirlik sistemi, arpalık gibi uygulamalarla kendilerine gelir sağlanmıştır. Asker yetiştirilen yer olarak bilinen tımar arazileri, devlet hizmetinde büyük faydası olanların geçim kaynağıydı. Yani, tımar

arazileri bu kişilerin yaşlılık zamanında da sosyal güvenlik teminatı görevini üstlenmekteydi (Kayırgan, 2021).

Kapsamı dar olan yasal tedbirler arasında 1865 yılındaki *Dilaver Paşa Nizamnamesi* ve 1869'daki *Maden Nizamnamesi* yer alır. Dilaver Paşa Nizamnamesi Ereğli bölgesindeki kömür işçilerinin tedavisine ilişkin önlemleri içerirken; Maden Nizamnamesi maden sahalarında bir doktor ve gerekli ilaçların bulundurulmasını öngörüp, iş kazası geçiren işçilerin ölümü durumunda ailelerine mahkemece tespit edilecek bir tazminat ve yardım parası ödenmesini düzenlemiştir (Centel, 2021). Osmanlı İmparatorluğu'nun son zamanlarında ise, asker ve sivil memuriyet görevinde bulunanlar için farklı *tekaüt (emekli) sandıkları* oluşturulmuştur (Koray, 2020). Adliye mensupları gibi emekli olan bürokratlara *mazuliyet akçesi*, ilmiye mensuplarına ise *tarik maaşı* verilmeye başlanmıştır.

Yoksul kişilere yardım, İslam'ın gerekli kıldığı zekât, fitre vb. bağışlar yoluyla gerçekleşmekteydi. Bunun haricindeki sosyal yardımlar ise, vakıflar tarafından yapılmaktaydı. Bahsi geçen bu vakıflar, mahallelerde ve köylerde hastalanan yoksulların tedavisi ve hastalık nedeniyle kazanç sağlayamayanların bakımları ile kimsesizlerin ve çocukların koruma altına alınmasını amaç edinmiştir (Centel, 2021). Sözü edilen vakıflardan *hayri vakıflar* ve *avarız vakıfları* Osmanlı'nın sosyal güvenlik uygulamaları bakımından önemli bir konumdaydı. 1909 Tershane-i Amiriyyeye Mensup İşçi Sairenin Tekaüdiyeleri hakkında bir nizamname ile tekaüt maaşları maluliyet ve hizmet yıllarına göre bağlanmaya başlamıştır (Kayırgan, 2021).

Cumhuriyetin ilanından hemen önce oluşturulan 10.9.1921 tarih (Millî Mücadele'nin en yoğun olarak yaşandığı bir dönem olan Sakarya Savaşı sırasında) ve 151 sayılı *Ereğli Kömür Bölgesi Maden İşçilerinin Haklarına İlişkin Yasa* 'ya göre; işverenler, meslek hastalığı ya da iş kazası geçiren işçileri ücretsiz bir şekilde tedavi ettirip, bu amaçla maden sahasının yakınında hastane açmak ve bu hastanede doktor bulundurmak zorundaydı. Bununla birlikte; işveren, iş kazası geçiren işçiye veya ölüm halinde ailesine tazminat ödemekle yükümlü kılınmıştır. Ayrıca bu Yasa, maden işçileri için yardımlaşma sandıklarının kurulmasına ilişkin bir düzenleme de içermektedir. 1923 yılında yapılan bir düzenleme ile "İhtiyat ve Teavün Sandıkları" kurulmuş ve bu sandıklar **Amele Birliği** adı altında birleşmiştir. Sözü edilen Birlik, 15.10.1975'ten itibaren hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmasına başlanıp,

Ereğli maden işçilerine ek haklar sağlayan bir kurum olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Centel, 2021).

3.1.3. Cumhuriyet ve Sonrası Dönem

Türkiye sanayileşme aşamasına Cumhuriyet dönemi içerisinde, 1930’lu yıllarda girebilmiştir. 1930’da *Umumi Hıfzısıhha Kanunu* ile, bazı işçilere zorunlu sağlık yardımı uygulamasına geçilmiştir. 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu, ülkemizde *İşçi Sigortaları İdaresi*’nin kurulması hakkında öngörüler içermektedir. Kanun, kendilerine karşı sosyal güvence sağlanacak riskleri; “iş kazası ve meslek hastalığı, analık, yaşlılık, işsizlik, hastalık ve ölüm” olarak tespit etmiştir. *Sosyal güvenlik* kavramının mevzuatımıza ilk defa bu Kanunla geldiği söylenebilir (Güzel vd., 2021).

Diğer yandan bu dönemde, yukarıda söz edilen dayanışma sandıkları uygulaması sürdürülüp, daha sonra bu sandıklar bir çatı altında toplanmış ve 1949’da “Emekli Sandığı” kurulmuştur. Buna göre; emekli, dul ve yetim maaşlarının devlet hazinesinden karşılanmasına dayalı bir sistem getirilmiştir. Bu sandık, üyelerine aylık yanında emekli ikramiyesi de vermektedir. Daha sonrasında işçiler için 1946’da “Sosyal Sigortalar” ve bağımsız çalışanlar için ise 1972’de “BAĞ-KUR” adı verilen sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmuştur (Koray, 2020). Yani, birbirinden ayrı ve bağımsız sosyal güvenlik kanunları, İkinci Dünya Savaşı sonrası çok partili döneme geçişle birlikte oluşumunu tamamlamaya başlamıştır.

Sosyal Sigortalar Kurumu, 1936’ da İş Kanunu içerisinde “iş dairesi” şeklinde bir teşkilat olarak bahsedildikten sonra, 1945 tarihli 4772 sayılı *İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu* ile tüzel kişiliğini haiz bir kurum olmuştur. Yasadaki ilk haliyle iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortasını kapsayan Kurum, 1950’deki ihtiyarlık ve 1951’deki hastalık sigortası ile kapsamını genişletmiştir. 1957’ de ise; maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortası tek çatı altında toplanmıştır. Son olarak, 1965’te 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile daha kapsamlı bir sosyal sigorta sistemi benimsenmiştir (Koray, 2020). Yani, kısaca ülkemizde de Bismarck’ ın ortaya attığı sosyal sigorta modelinden esinlenilmiştir. Bu noktada, 102 Sayılı ILO Sözleşmesi’nden bahsetmekte fayda vardır. Adı geçen sözleşme, 1952’de kabul edilmiş ve Türkiye’de 1975’te yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmede; gelişmekte olan ve bu nedenle ekonomik yeterliliğe sahip olmayan ülkelerin 102 sayılı sözleşmeyi kabul etmeleri için birtakım istisnalar getirilmiştir. Bu çerçevede, sözleşmede yer alan uygulamaların tümünün onaylanmasına gerek olmadığı ve bazı uygulamaların da belirli koşullar altında kabul edilebileceği şeklinde birtakım kolaylıklar getirilmiştir. Sözleşmede 9 temel alan için sosyal güvenlik uygulamaları bulunmaktadır. Türkiye’de aile yardımları dışında diğer 8 yardım kolu uygulamada kendine yer bulmaktadır. Çalışmamızın kapsamı bakımından yaşlılık yardımlarına değinilecektir.

102 sayılı ILO Sözleşmesinde emekli bireylerin tekrar ücretli işlerde çalışması durumunda yaşlılık aylığının kesilebileceği belirtilmiştir. Bu hüküm, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre emekli olanlar bakımından, başka bir işte çalışma durumunda aylık almaya devam etme şeklinde uygulanmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanuna göre emekli olacaklar için tekrar çalışma durumunda aylık kesilecektir. İlgili Kanun 2008 yılında yürürlüğe girdiği için bu Kanuna göre yaşlılık aylığı alan henüz bulunmamaktadır. Ancak en erken 2028 yılından itibaren bu Kanuna göre emekli olan sigortalılar olacaktır. Baykara’ya göre; bu şartın Türk çalışma hayatında uygulanması çok zordur. 5510 sayılı Kanunla zaten emekli aylığı hesaplama oranları değişmiş ve yaşlılık aylıklarında önemli düşüşler gerçekleşmiştir. Yaşlılık aylığı yetmediği için çalışmak zorunda kalan kişilerin ücretli olarak çalışmaları durumunda aylığın kesilmesi bu kişileri çok zor durumda bırakacaktır. 5510 sayılı kanuna göre emekli aylığı almaya başlanıldığında yanlılığın görülüp kısa süre içinde ilgili maddenin kanundan çıkarılacağı öngörülmektedir (Baykara, 2022).

Diğer birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi, modern Türk refah sistemi İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra kurulmuştur. Bu sistem esas olarak istihdama dayalı sosyal güvenlik politikalarını içerir. Daha önce, geç Osmanlı İmparatorluk döneminde zaten parçalı bir sosyal refah politikaları dizisi oluşturulmuştu. 1945 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın kurulmasıyla birlikte Türkiye refah sisteminde kurumsallaşmış, merkezi ve kapsamlı bir gelişme süreci başladı. Bu kapsamda oluşturulan kurumlar (SSK, BAĞ-KUR, Emekli Sandığı) resmi olarak idareden bağımsız yapıdaydı. Ayrıca bu kurumlar kamu statüsünden yararlanmıştır. Yani bu kurumdaki fonlara yapılan katkılar zorunlu bir uygulama şeklinde olmuştur ve genellikle çalışanların bordrolarından düşülmüştür (Yörük, 2022).

Yaşlılık sigortası Türkiye’ de ilk kez 1.4.1950 tarihinde 5417 sayılı *İhtiyarlık Sigortası Kanunu* ile uygulamaya konulmuştur. Bu Kanunun 5. maddesine göre; ihtiyarlık aylığından yararlanabilmek için 60 yaşın doldurulmuş olması, ilk işe girilen tarihten itibaren yaşlılık aylığı talebinde bulunulan zamana dek en az her yıl ortalama 200 gün yaşlılık sigortası primi ödenmiş ve aylıktan yararlanma talebinden önce son 3 yıl içerisinde en az 200 gün prim ödeme şartı bulunmaktadır (Kayırgan, 2021). 4.2.1957 tarihinde yasalaşan 6900 sayılı *Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu* yaşlılık sigortası konusunu tekrardan düzenlemiş ve 5417 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Daha sonra 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu bu konuyu 59-64. maddelerinde düzenlemiş ve 6900 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Son olarak, 5510 sayılı Kanunun 106/1. maddesi ile kimi hükümleri haricinde 506 sayılı Kanun da yürürlükten kalkmıştır.

Sosyal Sigortalar Kurumunun refah sisteminde cömert bir yapıya dönüştürülmesi 1961 Anayasasından sonra meydana gelmiştir (Yörük, 2022). 1961 Anayasası’yla sosyal güvenlik hakkına anayasal bir nitelik verilmiştir. Daha sonra yürürlüğe giren 1982 Anayasası’nda da bu ilke kabul edilmiştir (Güzel vd., 2021). Anayasanın 60. maddesine göre; “*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.*” Yine Anayasa’nın 61. maddesi devleti; “harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri”, “malul ve gazileri”, “sakatları”, “yaşlıları” ve “korunmaya muhtaç çocukları” gözetmek ve bu bireylerin topluma kazandırılması amacıyla gereken tedbirleri almakla mükellef kılmıştır. Ayrıca 62. madde ile “*yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması için gerekli tedbirleri alma*” yükümlülüğü de devlete verilmiştir.

1971’de kabul edilen 1479 sayılı Kanun ile “Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu” kurulmuştur. Başta yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasını kapsamına alan BAĞ-KUR; 1986’ da sağlık sigortasını da içeriğine dahil etmiştir (Koray, 2020). 1990'lara kadar Türkiye’de refah sağlama mantığı öncelikle resmi olarak istihdam edilen işçiler ve ailelerine emeklilik ve sağlık hizmetleri için sosyal sigorta sağlanması şeklinde olmuştur. Bu sistemde kırsal ve kentsel alanlarda kayıt dışı çalışanların çoğunluğu hariç tutulmuştur (Yörük, 2022).

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, genç nüfus yapısına rağmen, 1990’lı yılların başlarından itibaren açık vermeye başlamıştır. Bunun ana sebebi, sigortalılara çok

erken yaşta emeklilik hakkının tanınmasıdır (Centel, 2021). Bu durum, emeklilikle ilgili düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Ancak yapılan reformlarla sosyal güvenlik sisteminin kamu maliyesi üzerindeki baskısı azalmamıştır. Yani, sosyal güvenlik sisteminin kendi kendini finanse etmesi konusunda başarı sağlanamamıştır. Bu nedenle bir görüşe göre; Türkiye’ de sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi, kamu kesimi üzerindeki mali yükün azaltılması bakımından olumlu ve etkin bir politika olabilir (Doğan ve Kabayel, 2017). Bize göre bu görüş, her ne kadar kamu kesiminde finansal açıdan olumlu sonuçlar doğurabilecek olsa da sosyal güvenlik sisteminin özelleşmesi, sigortalılara mali külfet olarak geri döneceğinden sorgulanmalıdır. Sosyal güvenlik sisteminin gelir-gider dengesindeki olumsuzlukların giderilmesi noktasında hem çalışan hem de emekli kesimin herhangi bir mağduriyet yaşamaması öncelikli hedef olarak belirlenmelidir.

Yaşlılık sigortası uygulamasında; genelde belirli bir takvim yaşı esas alınmakta ve bu sınırı aşan kişi, biyolojik anlamda istihdam edilebilme gücüne sahip olsa dahi yaşlı sayılarak, yaşlılık sigortası kapsamına alınmaktadır. Yaşlı nüfus olarak kabul edilen 65 ve üzeri yaş grubundaki nüfus, 2018’ de 7.186.204 iken; son 5 yılda %21,4 artarak 2023’te 8.722.806 olmuştur. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2018’ de %8,8 iken; 2023’te %10,2’ye yükselmiştir. Nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranı 2030’ da %12,9; 2040’ ta %16,3; 2060’ ta %22,6 ve 2080’ de %25,6 olarak öngörülmüştür. Türkiye, yaşlı nüfus oranına göre yapılan sıralamada 184 ülke arasında 67. sırada yer almıştır. Yaklaşık her 4 haneden birinde en az bir yaşlı ferdin bulunduğu görülmüştür. Yaşlı nüfusun yoksulluk oranı 2021’ de %11,4 iken, 2023’te bu oran %21,7’ye yükselmiştir. 2023 istatistiklerine göre çalışan yaşlı nüfusun %57,7’ si tarım sektöründe yer almıştır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2024).

TÜİK verilerine göre; 2022 sosyal koruma yardımlarında en büyük harcama 565 milyar 810 milyon TL ile emekli/yaşlılara yapılan harcamalar olmuştur. Risk/ihtiyaç grupları bazında bakıldığında, emekli/yaşlılara yapılan harcamaların %3,8 ile en büyük paya sahip olduğu görülmüştür. Bunu, %2,6 ile hastalık/sağlık bakımı harcamaları ve %1,0 ile dul/yetim harcamaları takip etmiştir. Sosyal koruma yardımlarının %63,5’i nakdi olarak verilmiş olup, nakdi yardımlarda en büyük payı %71,7 ile emekli/yaşlılara yapılan yardımlar oluşturmuştur (TÜİK Sosyal Koruma İstatistikleri, 2023). Sayılan bu üç kalemin

haricinde olan engellilik, aile/ ocuk, işsizlik, sosyal dışlanma vb. harcamaların yetersiz kalmasının nedeni; Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin kaynak yetersizliği ve sosyal koruma kısmının zayıf kalmasıdır. Doğurganlık hızındaki azalış ve beklenen yaşam sürelerinin artması sonucu ülkemiz ya lı nüfusu hızla artmaktadır. Nüfusun ya lanmasına bağlı olarak ya lı bakıma ihtiyaç duyacak kişi sayısının da artış göstermesi beklenmektedir. Bakım yükünün artacak olması bakım hizmetlerinin maliyetlerini ve sağlık harcamalarını da artıracaktır. Bu durum ekonomik ve sosyal sorunların yanı sıra; kamu emeklilik sistemlerini, sosyal güvenlik sistemini, emek piyasalarını, istihdam ve sürdürülebilirliği de olumsuz yönde etkileyecektir (Engelli ve Ya lı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2023).

2023 yılı Ocak ayı itibariyle tüm sigortalılık durumlarına uyanlardan yaşlılık aylığı ba lananların toplam sayısı 13.539,239’ dur (SGK Veri Uygulaması, 2023).

Günümüzde tıp alanındaki gelişmelerle ortalama yaşam beklentisinin artması kişilerin maluliyet haline ulaşmadan uzun süre çalışmalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca, kişilerin uzun süre  alı abilmelerini sağlamak amacıyla işyerinde fiziksel güç gereksiniminin en az olduğu yöntemlerle çalıştırılması yoluna gidilebilmektedir. Bunun sonucu olarak da emeklilik ya ının yükseltilmesi eğilimi ortaya çıkmaktadır. Emeklilik ya ının yükseltilmesi de aslında i sizli i artırıcı bir etki doğurmaktadır. Çünkü  alı ma yeteneğini henüz yitirmemi  olan ve emeklilik ya ının y kseklili i nedeniyle çalışma hayatından ayrılmayan yaşlıların gençlerin yerine istihdam edilmeleri, gençlerin i  bulma olanaklarını azaltarak onların i siz kalmalarına neden olmaktadır (Erol, 2011).

Türk sosyal sigorta sistemi, 2000’li yıllara gelinceye dek, düzensiz bir görünüme sahip olmuştur. Devlet tarafından 2004’te ‘‘Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform’’ adında önerilen tasarı ancak 2006’da yasala ıp 5510 sayılı ‘‘Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’’ kabul edilmiştir. Buna göre, SSK, BA -KUR ve Emekli Sandığı kurumları Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) adı ile tek çatı altında birle mi tir. Bu düzenlemeyle birlikte; yaşlılık, malullük ve ölüm durumlarında yapılan ödemelerde kısıtlamaya gidilmiş ve bu kısıtlamalardan kalan bo lu un sosyal yardımlarla kapatılması sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, bireysel emeklilik kesintisi zorunlu hale getirilip emeklilik sistemi piyasala ma aşamasına geçmiştir (Koray, 2020).

Türkiye emeklilik sistemine, Avrupa sütunlu emeklilik uygulaması açısından bakıldığında; kamusal emeklilik sistemleri birinci sütunda yer almakla birlikte, özel mesleki emeklilik sistemleri zorunlu olması nedeniyle birinci sütun yerine geçer ve tanımlanmış fayda esaslıdır. Ülkemizdeki kıdem tazminatı uygulamasına benzerlik gösteren tanımlanmış fayda planları, içerisinde aktüeryal kazanç ve kayıpları barındırmaktadır. Kıdem tazminatı kapsamı itibariyle aktüeryal kazanç ve kayıplar, kıdem tazminatı hesaplamasında kullanılan aktüeryal varsayımlardaki değişikliklerin etkisi olarak tanımlanmaktadır (Oğuz, 2016). Bu ilk sütun Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilir. Yalnızca Silahlı Kuvvetler (OYAK) ve madencilik işletmelerine yönelik mesleki emeklilik planları (Amele Birliği) ikinci sütunda yer alır ve tanımlanmış fayda +tanımlanmış katkı esaslıdır. İkinci sütun mesleki emeklilik sistemi devletçe düzenlenmez. Özel emeklilik sistemleri mesleki ve kişisel olarak ikiye ayrılır ve gönüllülük esasına dayanmakla birlikte üçüncü sütunda yer alır. Üçüncü sütun, tamamen fonlu sisteme (kapitalizasyon) dayanır. Birinci sütunda yeniden dağıtım var iken, üçüncü sütunda bu durum söz konusu değildir.

2006'da kurumsal yapıyı tekleştiren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve Ekim 2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Türk sosyal güvenlik sisteminde sil-baştan denilebilecek şekilde kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu yapılarak yeniden şekillendirilmiştir. Bu yeni yapı içerisinde ikinci sütun sosyal güvenlik kurumlarına ihtiyaç duyulacaktır. Çünkü yeni sistemde, gelir ve aylık düzeyleri uzun dönemde düşecek ve ikinci sütun sosyal güvenlik kurumlarına ihtiyacı ortaya çıkaracaktır. Eski kanunlar döneminde (1.10.2008 öncesi) aylık bağlama oranları güncel oranlara göre daha yüksek olduğundan, emekli bireyler emeklilik ikramiyeleriyle çalışma hayatından çekildikten sonra ekonomik açıdan mağduriyetlerini bir ölçüde gidermekteydi. Dolayısıyla ikinci sütun emeklilik sistemine ve bu sistemin getirdiği kolaylıklara ihtiyaç duyulmamaktaydı. İkinci sütun sosyal güvenlik kurumları bakımından referans verilebilecek başarılı bir örnek olarak OYAK gösterilebilir. Sayıları az olmakla birlikte, Merkez Bankası, Ereğli Demir Çelik Sandıkları veya benzer olumlu sonuçları veren sandıklar da referans olarak kullanılabilir (SGK, 2012).

Ülkemizde kamu eliyle oluşturulacak tasarruf programlarına yönelik ciddi bir güven problemi vardır. Bu durum, Türkiye'de ikinci sütun mesleki emeklilik sisteminin

gelişmesinde engelleyici bir nitelik taşımaktadır. 1960'lı yıllarda başlayan tasarruf bonoları, MEYAK (Memur Yardımlaşma Kurumu) uygulaması, zorunlu tasarruf uygulaması, konut edindirme yardımı benzeri uygulamalar başarısızlıkla sonuçlanmış, devlet kendi oluşturduğu uygulamaları yine kendisi sonlandırmıştır. Devletin; bir yandan bu güven eksikliğini giderecek, diğer yandan geniş çalışan grupların katılımını sağlayacak bir sistemi oluşturma konusunda kararlı, açık ve tutarlı bir politik tavrı henüz bulunmamaktadır (SGK, 2012).

5510 sayılı Kanun'a göre emeklilikte kademeli yaş artışının 2036'dan itibaren uygulanmaya başlayıp, 2048'de kadın ve erkek için 65 olarak eşitlenmesi öngörülmüştür. Ancak bu durumun ilk kez 8.9.1999'dan önce sigortalı olanlar, 8.9.1999-30.4.2008 arasında sigortalı olanlar ve 30.4.2008'den sonra sigortalı olanlar olarak ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

30.4.2008'den sonra ilk defa sigortalı olanlar: 4/1 (a) bendine göre sigortalı sayılanlar için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını bitirip en az 7200 gün uzun vadeli sigorta kolları (malullük-yaşlılık-ölüm) primi bildirilmiş olma şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. 4/1 (b) ve (c) bendine göre sigortalı sayılanlar için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını tamamlayıp en az 9000 gün MYÖ sigorta primi bildirilmiş olma şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ayrıca sigortalılar, yaş sınırına 65'i geçmemek koşuluyla 3 yıl ilave edilip adlarına en az 5400 gün MYÖ sigorta primi bildirimi yapılmak şartıyla da emekli olabilir (Güzel vd., 2021). Her üç grup için; primlerin ödenmiş olmasından ziyade, bildirilmiş olması esas kabul edilmiştir. Uygulamada Yargıtay, primlerin işveren tarafından ödenmemiş olmasının emeklilik aylığı bağlanmasına engel teşkil etmeyeceğini belirtmiştir (Centel, 2021).

5510 sayılı Kanunun “yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28. maddesine göre; *İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara emekli aylığı bağlanması için gereken yaş;*

- ✓ 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
- ✓ 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
- ✓ 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,
- ✓ 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
- ✓ 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
- ✓ 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,

✓ 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65 olarak uygulanır (5510 s. K., değ. 2008).

8.9.1999-30.4.2008 arası ilk kez sigortalı olanlar: 4/1 (a) bendine göre sigortalı sayılanlar için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını bitirip en az 7000 gün MYÖ primi bildirilmiş/ödenmiş olmak ya da yaş şartları aynı kalmak kaydıyla, 25 yıldan beri sigortalı olup en az 4500 gün MYÖ sigorta primi ödenmiş olması halinde emekli olunur. 4/1 (b) bendine göre sigortalı sayılanlar için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını bitirip 25 yıl sigorta primi ödenmiş olması (tam aylık) ya da kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını bitirip en az 15 yıl sigorta primi ödenmesi şartıyla kısmi emekli olunur. 4/1 (c) bendine göre sigortalı sayılanlar için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını bitirip 25 yıl sigorta primi ödenmiş olarak tam aylık alınır ya da kadın-erkek fark etmeksizin 61 yaşını bitirip en az 15 yıl sigorta primi ödenmiş olması şartıyla kısmi emekli olunur (Güzel vd., 2021).

8.9.1999'dan önce ilk kez sigortalı olanlar: 1.3.2023' te kabul edilip 3.3.2023 tarih ve 32121 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 7438 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” la birlikte 2006 tarih, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen geçici madde neticesinde sigortalılık başlangıç tarihi 8.9.1999 öncesi olanlara yaş şartı aranmaksızın kadınlar için 20 yıl sigortalılık süresi ve 7200 prim günü, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 9000 prim günü şartıyla emeklilik imkanı getirilmiştir (7438 sayılı Kanun, 2023). Yani kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) olarak bilinen bir düzenleme kaldırılıp, yerine yaş şartı olmadan yalnızca prim günü şartıyla emekli olabilme imkânı getirilmiştir. Bilindiği gibi sosyal güvenlik, dayanışma ilkesiyle öne çıkan bir kavramdır ve EYT yasası, yaşlılık aylığına hak kazanma konusunda aynı yaş grubu içinde dahi önemli farklılıklar yaratmıştır. Buna göre, aynı yaş grubunda bulunan iki sigortalıdan birisinin işe giriş tarihine bağlı olarak yaşlı sayılması, diğerinin ise yaşlı sayılmaması iki ayrı birey açısından emeklilik hakkının kazanılması konusunda eşitsizliklere neden olmaktadır (Aslan, 2024).

Toplumdaki tüm vatandaşların sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesi, ulaşılması amaçlanan temel hedeftir. Bu amaç, Türkiye bağlamında **Beş Yıllık Kalkınma Planlarında** da yer almaktadır. Son olarak, 11. Kalkınma Planında (2019-2023)

“sosyal güvenlik sisteminin nüfusun tamamını kapsayan, adil, kaliteli ve mali açıdan sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmasının temel amaç” olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, 12. Kalkınma Planı (2024-2028) için “Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği” adı verilen özel bir ihtisas komisyonu kurulacaktır (Güzel vd., 2021). TBMM’ de 31.10.2023 tarihinde kabul edilen 12. Kalkınma Planı’nın “Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı” bölümünde ele alınan noktalar şunlardır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024):

- ✓ Sisteme girişlerin kolaylaştırılması için farklı meslek ve gelir gruplarına yönelik yeni uygulamalar geliştirilecektir.
- ✓ Kişilerin daha çok istihdamda kalmasını teşvik eden, hakkaniyeti ve aktüeryal dengeyi önceleyen düzenlemeler hayata geçirilerek sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliği güçlendirilecektir.
- ✓ Aylık bağlama sistemi kişilerin daha çok istihdamda kalmasını teşvik edecek ve mali yük getirmeyecek şekilde yeniden düzenlenecektir.
- ✓ Sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla emeklilik kriterlerinin belirlenmesinde doğuştan beklenen yaşam süresi artışı ile uyumlu otomatik ayarlama mekanizmalarına ilişkin çalışmalar yapılacaktır.
- ✓ Nüfusun yaşlanmasının sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerinin azaltılması için bakım sigortası ve mesleki rehabilitasyon uygulamaları hayata geçirilecektir.
- ✓ Yaşlı bakım hizmetlerinin finansmanı için bakım sigortası kurulacaktır.
- ✓ Sosyal güvenlik sistemi, emekli refahının artırılması ve kişilere ilave sağlık güvencesi sağlanması amacıyla tamamlayıcı emeklilik ve sağlık sistemleriyle desteklenecektir.

Yine aynı Kalkınma Planı’nın “Nüfus ve Yaşlanma” bölümünde ele alınan birtakım konular ise şunlardır:

- ✓ Yaşlanan nüfusun bedensel ve ruhsal sağlık düzeyinin ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi, işlevselliğinin artırılarak aktif ve bağımsız olarak hayatlarını sürdürmeleri, ekonomik ve sosyal hayata katılımının sağlanması, kaliteli bakım ve sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi temel amaçtır.
- ✓ Yaşlıların sosyal dışlanmalarının önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır.
- ✓ Genç-yaşlı iş birliğinin özendirildiği, yaşlıların gençlere deneyim aktardığı program ve projeler uygulanacaktır.

- ✓ Yaşlılara yönelik eğitim ve yaşam boyu öğrenme olanakları geliştirilecektir.
- ✓ Kişilerin kendi yaşlılık planlamalarını yapabilmeleri için farkındalık çalışmaları yapılacaktır.
- ✓ Yaşlı bireylerin ekonomik koşullarının iyileştirilmesi sağlanacaktır.
- ✓ Yaşlı kadınlar başta olmak üzere yoksul yaşlıların yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik mekanizmalar geliştirilecektir.

Ülkemizde sosyal güvenlik harcamalarının seyrine bakıldığında; Türkiye'nin kamu emeklilik harcamalarının gayrisafi milli hasılaya oranı, gelişmiş ülkelerden daha genç bir nüfus yapısına sahip olmasına rağmen, bu ülkelerinkine yakın bir tablo izler. Ancak, genç yaşta ve erken emeklilik ile ödenen prim ve çalışılan süreye oranla yüksek emekli aylığı bağlanması, Türkiye'nin emeklilik harcamalarını yaşlı nüfus oranı yüksek ülkelerin emeklilik harcamalarının üzerine çıkarmış durumdadır. Devletin sosyal güvenlik sistemine katkısı epey yüksek olmasına rağmen; 2006 ve 2008'de yapılan iki önemli reform bile toplam bütçe transferinin gayrisafi milli hasılaya oranında önemli bir iyileşme yaratmamıştır (Centel, 2021).

Sonuç olarak, süreklilik arz eden değişimlerle güncel sosyal güvenlik uygulamalarının takip edilmesi zorlaşmaktadır. Ayrıca, Türk sosyal güvenlik sisteminin gelecek kuşaklar açısından sürdürülebilirliği amacıyla, yaşlıların çalışma hayatında daha uzun süre kalabilmeleri ve tamamlayıcı emeklilik programlarının özendirilmesi bu bakımdan önemlidir. Buna gerekçe olarak; Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de ortalama yaşam beklentisinin artmasıyla birlikte, emekli olduktan sonra ortalama maaş alma süresinin artması gösterilebilir. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanunun 4/1 (c) bendine göre sigortalı sayılan kamu görevlilerinin yaş haddinden (65 yaş) re' sen emekli olması bu kapsamda değerlendirildiğinde; çalışanlar yaşlılık sigortasına geçtiğinde aylıklarının düşme tehlikesiyle karşı karşıya olduğunu bildiklerinden, emeklilik yaşını mümkün olduğunca geciktirmeye çalışmaktadır. Bu da kamu kesimine istihdam sağlanması bakımından yeni mezunlara ve gençlere engel oluşturacak mahiyettedir. Bu durumun önlenmesi için yaşlılık aylığı bağlanma oranlarının 01.10.2008 öncesi hale getirilme uygulaması düşünülebilir.

3.1.4. Türk Emeklilik Sisteminin Hukuki Dayanakları

3.1.4.1. Ulusal kaynaklar

3.1.4.1.1. Anayasa

Anayasa hükümleri; yasama, yürütme ve yargı organlarını, idari makamları ve diğer kişi ve kurumları bağlayan temel hukuk normlarıdır. Kanunlar, Anayasaya aykırı olamaz (Centel, 2021).

1961 Anayasası ile devletin nitelikleri arasına *sosyal devlet* de girmiştir. Ayrıca; çalışma hakkı, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakları da anayasal güvence altına alınmıştır (Koray, 2020). 1961 Anayasasının “sosyal güvenlik” başlıklı 48. maddesine göre; “*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir.*”

Güncel Anayasa’nın (1982) “sosyal güvenlik hakkı” başlıklı 60. Maddesine göre; “*sosyal güvenlik herkes için temel bir haktır ve devlet, sosyal güvenliğini sağlamak üzere gerekli önlemleri alıp örgütü kurar.*” Bu maddedeki “*herkes*” ifadesi önemlidir; çünkü buradan yalnızca Türk vatandaşlarının değil, aynı zamanda yabancıların da sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu sonucu çıkmaktadır. 1982 Anayasası, öncekinden farklı olarak, sosyal yardım ve sosyal hizmet kavramlarına yer vermiştir. Bu konuyla ilgili düzenlenen “sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler” başlıklı 61. maddeye göre;

– “Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, Devletçe korunur, yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.”

Yine “yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları” başlıklı 62. Maddeye göre; “*Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.*”

1982 Anayasası, devletin sosyal güvenliği yerine getirme sorumluluğunu kapsamlı bir şekilde kabul etmekle beraber; 1961 Anayasasında olduğu gibi *devletin mali gücü* ile sınırlandırmıştır. Konuyla ilgili 65. maddeye göre; “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek **mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.**” (1982 Anayasası, değ. 2001).

Bunun haricinde, sosyal güvenlik mevzuatında uygulama imkânı olan genel kanunların başında; Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu gelmektedir (Güzel vd., 2021).

3.1.4.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kanunları

506 sayılı Kanun: 1/3/1965 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanunla; işçiler için sosyal güvenliğin sağlanması amaçlanmıştır. Güncel olarak bakıldığında, bu Kanunun çoğunluktaki maddeleri, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girince geçerliliğini yitirmiştir.

1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu: 1971’de yürürlüğe giren bu Kanun, esnaf ve sanatkarlarla tarım haricinde faaliyet yapan bağımsız çalışanlara sosyal güvenlik sağlanması için öngörülmüştür. Günümüz için 5510 sayılı Kanun yürürlükte olduğundan, bu Kanunun çok sayıdaki hükmü geçerliliğini yitirmiştir.

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu: Devlet memurlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması hususunu inceleyen ve *sandık* şeklinde teşkilatlanmayı esas alan bir Kanun olmakla birlikte, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber geçerliliğini yitirmiştir.

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu: 5510 sayılı Kanunun kabul edilmesiyle bu Kanunun da pek çok hükmü geçerliliğini yitirmiştir.

1005 sayılı Kanun: 1968’te çıkarılan bu Kanun ile gazilere aylık bağlanmıştır.

2022 sayılı Kanun: 1976’da kabul edilen bu Kanunla; 65 yaşını dolduran muhtaç, güçsüz ve kimsesiz vatandaşlarımıza aylık bağlanması kararlaştırılmıştır.

2330 sayılı Kanun: 1980’de yürürlüğe giren bu Kanun, görevi sebebiyle yaralanan ya da vefat eden bazı kamu görevlilerine tazminat ve aylık verilmesini öngörür.

5502 sayılı Kanun: Bu Kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu, BAĞ-KUR ve T.C. Emekli Sandığı’nın tüzel kişilikleri sona erip; malvarlıkları ile Sosyal Güvenlik

Kurumu adı altında birleşmiştir. Böylece sosyal güvenlik bazındaki politikaların tek bir kurumsal yapı içinde uygulanması sağlanmıştır. Ancak, halen sosyal güvenlik mevzuatında yeknesaklığa ulaşılamayıp özellikle emeklilik, prim günü vb. konularda bu üç kurum uygulamalarının ayrı ayrı devam etmesi eleştirilere neden olmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu: 31 Mayıs 2006'da kabul edilmiş olmasına rağmen, gerekli düzenlemelerin yapıp yürürlüğe girmesi 2008 yılını bulmuştur. Ancak; bu Kanun 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanunların epeyce maddesini yürürlükte bırakmış olduğundan, sosyal sigortaların uygulamada tek çatı altında toplanması henüz mümkün görünmemektedir.

3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun: 3201 sayılı Kanunun “amaç ve kapsam” başlıklı ilk maddesine göre;

“Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev kadını olarak geçen süreleri, bu Kanunda belirtilen sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve istekleri hâlinde, bu Kanun hükümlerine göre sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilir.” (3201 s.K., değ. 2014).

Belirtmek gerekirse, Türkiye’de çalışan sigortalıların iş gereği geçici olarak yurt dışında çalışmak zorunda kalmaları yurt dışı çalışma olarak nitelendirilemez (Orhan, 2007).

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu: Bu Kanun, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak özel emeklilik sistemine değinmiştir. Kanuna göre; işçilerle memurlar en az 10 yıl sistemde bulunup 56 yaşını bitirmek şartıyla emekli olabilir (Centel, 2021).

3.1.4.1.3. Yargı kararları

Sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin yargı kaynakları (Güzel vd., 2021):

- ✓ Anayasa Mahkemesi
- ✓ Uyuşmazlık Mahkemesi
- ✓ Yargıtay ve
- ✓ Danıştay aracılığıyla verilen hükümlerden oluşur.

Yargıtay’da sosyal güvenlik ile ilgili ihtilafları 10. Daire ve 21. Hukuk Dairesi inceleyip karara bağlamaktadır.

3.1.4.2. Uluslararası kaynaklar

Sosyal güvenlik kavramı, uluslararası seviyede ilk kez 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde temel bir hak olarak ortaya konmuştur.

3.1.4.2.1. Birleşmiş Milletler (BM) metinleri

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi: Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948’de yayımlanan bu bildirinin 22. Maddesi: “Her kişinin, toplumun üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu” ifadesini içerir. Yine 25. maddede ise:

“Her kişinin gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, mesken, tıbbi yardım ve gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere; sağlık ve refahını sağlayacak bir yaşam seviyesine ve işsizlik, hastalık, malullük, dulluk, yaşlılık hallerinde ya da geçim imkanlarından isteği dışında mahrumiyet yaratacak diğer tüm durumlarda sosyal güvenliğe hak kazanır...”

ifadesiyle birlikte toplumların bütün kesimlerini kapsayıcı bir sosyal güvenlik ilkesi kabul edilmiştir (Güzel vd., 2021). O tarihte ülkemiz BM üyesi olduğu için, bu bildiri Türkiye açısından da önem taşır (Centel, 2021).

Madrid Uluslararası Eylem Planı: 2002 yılında gerçekleştirilen toplantıda yaşlı nüfusun toplumsal sorunları bağlamında uyum problemleri, hayat kalitesinin iyileştirilmesi politikası noktasında bu eylem planı hazırlanmıştır. Bu plan, gelişmekte olan ülkelere vurgu yapar (Kayırgan, 2021).

3.1.4.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bilhassa istihdam ve çalışma şartları bakımından asgari standartların belirlenip bu standartların evrensel seviyede de uygulanabilmesi açısından önemli katkılar yapmıştır (Koray, 2020). Bu katkılar, uluslararası sosyal politikanın gelişimine ortam hazırlamaktadır. Temel amacı sosyal adaleti sağlama bakımından evrensel anlamda sunumlar hazırlayıp destekler oluşturmaktır. Örgüt; hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinden meydana gelir.

102 No’ lu Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme: 1952’ de kabul edilen bu sözleşmenin kaynağını 1944 tarihli Philadelphia Bildirisi oluşturmaktadır.

Ülkemiz bu sözleşmeyi 1974'te onaylamıştır (Güzel vd., 2021). Anılan sözleşme sosyal güvenlik sistemini 9 ana alana yaymaktadır:

- ✓ Hastalık (bakım maliyetleri/sağlık yardımı)
- ✓ Hastalık (boşta geçen süre gelirlerinin karşılanması/hastalık ödeneği)
- ✓ Analık
- ✓ Sakatlık
- ✓ Yaşlılık
- ✓ İş kazası ve meslek hastalığı
- ✓ Ölüm
- ✓ Aile yardımları
- ✓ İşsizlik (Koray, 2020).

102 sayılı Sözleşmeyi kabul etmek isteyen bir ülke, bu alanlardan en az 3 tanesine karşı bir koruma programı oluşturmalıdır. Bununla beraber; onaylanacak 3 riskten birinin işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, engellilik ya da ölüm risklerinden birini içermesi gerekmektedir (Güzel vd., 2021).

Bu sözleşmenin 23. Maddesine göre: yaşlılık yardımı yapılacak durum, “mevzuatla belirlenen bir yaştan üzerindeki yaşlılık hali” olarak tespit edilmiş; fakat bunun 65’ ten yukarı olmaması gerektiği belirtilmiştir (Günümüzde birçok ülkede 65 yaş emeklilik yaşı olarak kabul edilmiş bulunmaktadır). Bununla birlikte, ülkedeki yaşlı bireylerin çalışma yeterliliklerinin hesaba katılması halinde, yetkili kurumlar aracılığıyla daha yukarda bir yaş haddi de belirlenebilecektir.

Ülkemiz, başlangıçta işsizlik sigortası ve aile yardımı kısımları hariç sözleşmeyi onaylamışken; 1999’daki 4447 sayılı Kanun’u yürürlüğe koymak suretiyle işsizlik sigortasını da hayata geçirmiştir. O zamana kadar ise, işsizlik sigortasının yerine kıdem tazminatı kullanılmıştır (Centel, 2021).

118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi: Türkiye tarafından 1971’de onaylanıp 1973’te yürürlüğe girmiştir.

Bu sözleşmeyi kabul eden her üye devlet, farklı sosyal güvenlik dalları açısından ülkesinde, bu sözleşmeyi uygulayan diğer üye devlet vatandaşlarına sosyal güvenliğe tabi olma ve sosyal yardımlardan faydalanma konusunda kendi vatandaşlarıyla eşit işlem yapma yükümlülüğü altındadır. Ancak bu yükümlülüğün, mülteciler ile

vatansızlar haricinde, karşılıklılık esasına bağlı olduğu görülmektedir. Söz konusu sözleşmenin ülkemiz açısından iki önemli noktası bulunmakta olup bunlar (Centel, 2021):

- ✓ Türk vatandaşları, yurt dışında çalıştıkları ülkenin 118 sayılı Sözleşmeyi onaylamış olması durumunda, kendilerine o ülkenin vatandaşı gibi eşit işlem yapılmasını isteyebilecektir.
- ✓ Son zamanlarda özellikle Suriye krizi bakımından önemli sayıda mülteci kabul eden bir ülke olarak Türkiye, eşit işlem konusunda mülteciler için mütekabiliyet koşulunu arayamayacaktır.

3.1.4.2.3. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği metinleri

- ✓ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- ✓ Avrupa Sosyal Şartı
- ✓ Avrupa Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi
- ✓ Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
- ✓ Tüzük ve Direktifler

Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa Konseyi tarafından 1961’de kabul edilip, 1965’te yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz 1964’te imzalamış, 1989’da onaylamıştır. Ancak; Türkiye tarafından Şartı’nın Başlangıç ve bazı bölümleri çekincelerle kabul edilmiş olup, sosyal güvenliğe ilişkin maddeler eksiksiz onaylanmıştır. Bu Şart’ tan ayrı ve farklı olup, zamanla onun yerine de kullanılmak üzere 1996’da *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı* hazırlanmış olup, 1999’da kabul edilmiştir. Türkiye, bu son Şart’ ı 2007’de onaylamıştır (Güzel vd., 2021). Avrupa Sosyal Şartı’na göre;

- ✓ Bütün çalışanlar ve geçimini sağladıkları kişiler sosyal güvenlik hakkına,
- ✓ Yeterli kaynaklara sahip olmayan herkes sosyal yardım ve sağlık yardımı hakkına,
- ✓ Herkes sosyal refah hizmetlerinden faydalanma hakkına sahiptir (Centel, 2021).

Sosyal Şart’ın kapsadığı haklar bakımından; 12. madde olan “sosyal güvenlik hakkı” hem Şart’ın ilk halinde hem de 1996 tarihli ikinci halinde kabul edilmiş olup, 23. madde olan “yaşlıların sosyal korunma hakkı” ise Şartı’n ilk halinde bulunmayıp son halinde kendine yer edinmiştir. Ancak bu hakkın yer aldığı madde de dahil olmak üzere çok sayıda maddeye hükümet tarafından çekince konmuştur (Çelik, 2008).

Bu çerçevede Türkiye;

- ✓ Sosyal güvenlik sistemini 102 No'lu Sözleşmenin onaylanması için gereken seviyeden daha düşük olmamak şartıyla yeterli düzeyde tutup giderek daha yüksek seviyeye çıkarmak için gerekli girişimlerde bulunma,
- ✓ Yeterli imkânı olmayan ve böyle bir imkânı sağlayamayan herkese yeterli yardımın sağlanması ve hastalık durumunda gerekli bakımın sunulması,
- ✓ Toplumda gerek bireylerin gerekse grupların refah ve gelişimlerine ve sosyal çevreye adaptasyonlarına destek olacak hizmetleri sağlayıp bu hizmetleri geliştirme yükümlülüğündedir (Centel, 2021).

Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi: 1968'de kabul edilen Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu' nu Türkiye 1979'da onaylamıştır. Kendilerine karşı koruma sağlanacak sosyal alanların sayısını, 102 No'lu ILO Sözleşmesi'ndeki gibi 9 olarak tespit etmiştir. Kod' u onaylamak isteyen devletlerin bu 9 risk kapsamından en az 6 tanesi için koruma programı devreye sokması gerekmektedir (Güzel vd., 2021).

1972'de kabul edilen Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi; göçmenlerin, vatansızların ve mültecilerin sosyal güvenlik haklarına da yer vermiştir. Temel olarak eşit muamele, yardımların yurtdışında ödenmesi (taraf ülkeler arasında yer değiştirilse bile sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan haklardan faydalanmaya devam etme) ve kazanılmış ya da beklenen hakların korunması ilkeleri yerini almıştır. Türkiye anılan bu sözleşmeyi 1976'da onaylamıştır (Güzel vd., 2021).

İşçi ve personel ihraç eden ülkemiz için Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, Türk vatandaşlarının gittiği Avrupa ülkeleri ile kendi ülkelerinde geçen hizmetlerin değerlendirilmesi hususunda önem taşır (Centel, 2021).

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı: 2000' de kabul edilip, 2007'deki Strazburg Zirvesi'nde yeniden uyarlanmıştır. Bu Şart'ın “sosyal güvenlik ve sosyal yardım” başlıklı 34. maddesine göre: *“Avrupa Birliği, Birlik hukuku ve ulusal kanunlar ile uygulamaların öngördüğü prensipler bağlamında analık, hastalık, iş kazası, bağımlılık ya da yaşlılıkla işin kaybedilmesi sebepleri ile sosyal güvenlik yardımlarından ve sosyal hizmetlerden faydalanma hakkına saygı duyar.”*

Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı: Her ülkeye özgü metotlarla Avrupa topluluğunda çalışan bireylere emeklilik döneminde makul bir yaşam düzeyi tanınması ve emeklilik yaşına geldiği halde yaşlılık sigortasından yararlanamayan ve

hayatını idame ettirebilecek gelire sahip olmayan bireylere de sosyal ve tıbbi yardım sağlanması gerekliliği belirtilmiştir (Kayırgan, 2021).

Avrupa Birliği 79/7 sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğü Hakkındaki Direktif: Yaşlılık riskine karşı öngörülen korumalardan yararlanma bakımından kadın ve erkekler arasında prim ödeme yükümlülüğü, primlerin ve yardımların hesaplanması gibi hususlarda ayrımcılık yapılamayacağı kabul edilmiştir. Bununla birlikte, yaşlılık aylığından yararlanmada kadın ve erkekler açısından farklı yaşlar belirlenmesinin aykırılık oluşturmadığı, bu konunun değişen şartlara göre yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği belirtilmiştir (Kayırgan, 2021).

883/2004 sayılı Tüzük: 2004'te kabul edilip 988/2009 sayılı Tüzük ile değişikliğe uğramış ve son olarak 2010'da yürürlüğe girmiştir. Bu Tüzük' ün, üye devlet sosyal güvenlik mevzuatına tabi her vatandaşı ve bu vatandaşların aile bireyleriyle hak sahiplerine uygulanacağı hükmü doğrultusunda; sadece bağımlı veya bağımsız çalışanlar ile aylık alanlar değil, çalışmayan yurttaşların da sosyal güvenlik haklarından faydalanacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca bu Tüzük, 102 sayılı ILO Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Güvenlik Kodundaki sosyal risklere ek olarak yasal erken emeklilik düzenlemelerini de ele almıştır (Güzel vd., 2021).

Yaşlılık sigortası çerçevesinde yaşlılık aylığına hak kazanılabilmesi için pek çok devlet uzun süreli bağlantı şartını aramakta, bu durum da dolaşım halindeki işçilerin uzun süreyle belli bir programa tabi kalamaması nedeniyle aylığa hak kazanamamaları problemini açığa çıkarmaktadır. Primli uygulamaların yer aldığı bir ülkede yaşlılık aylığına hak kazanabilme bakımından ikamet koşulu aranabilmekte iken, ikamete bağlı olan başka bir sistemde ise aylık hakkı için ikamet yeterli sayılmaktadır. Bu bağlamda çifte sigorta ya da sigortasızlık, bölünmüş sigorta kaydı, yardımlara hak kazanma halinin olmaması veya azaltılmış olması, başka bir üye devlete taşınma nedeniyle yardımların kaybedilmesi gibi sorunların çözümü bakımından tüzük tarafından eşit muamele, hangi ülke mevzuatının uygulanacağını tespiti, sigorta sürelerinin birleştirilmesi ve iyi yönetim ilkesi benimsenmiştir. Birden fazla ülkede geçirilen sigorta, ikamet ya da çalışma süreleri gibi süreler farklı içeriğe sahip olsalar dahi ulusal süre gibi kabul edilip birleştirilerek haklar korunacaktır. Bir ülkede 1 yıldan az geçirilen süreler yardıma hak kazandırmıyorsa dikkate alınmayacak ve bu kişi hak

talebinde bulunamayacaktır. Yine 987/2009 sayılı Tüzüğe göre çocuk yetiştirme süreleri de sigortalılıkta tamamlayıcı süre olarak kabul edilmektedir (Kayırgan, 2021).

“Aylıkların hesaplanması” başlıklı 52. maddeye göre yaşlılık aylığının hesaplanması üç kısımda gerçekleşecektir. Bu hükme göre devlet kendi mevzuatını göz önünde bulundurarak bir aylık hesaplaması yapıp, ilgili kişinin diğer bütün üye ülkelerde geçen sigortalılık ve/veya oturma süresi kendi ülkesinde geçmiş gibi hesaplama yapılarak teorik miktar (pro-rata aylığı) belirlenecek ve bunlardan hangisi fazla ise o aylık ilgiliye bağlanacaktır. Yine Tüzüğün 48. maddesinde de aylıkların birleşmesi durumu ele alınmış ve sigortalılık süresi birden fazla ülkede geçen kişinin maluliyet aylığı almaktayken yaşlılık sigortası şartlarını yerine getirmesi durumunda, halihazırdaki aylığının yaşlılık aylığına çevrileceği kabul edilmiştir (Kayırgan, 2021).

3.1.4.2.4. İki taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri

Bu sözleşmeler (Güzel vd., 2021);

- ✓ Yabancı ülkede ücretli çalışanlara uygulanacak sosyal güvenlik mevzuatının tespiti
- ✓ İşçi çalıştıran ülke vatandaşları ile işçi gönderen ülke vatandaşları arasında eşit muamele yapılması
- ✓ Kazanılmış hakların korunması ve
- ✓ Sigortalı hizmet sürelerinin birleştirilmesi konuları ile ilgili düzenlemeler içerir.

Günümüze dek ülkemiz ile İngiltere, Federal Almanya, Arnavutluk, Azerbaycan, Çek Cumhuriyeti, Gürcistan, Kanada, Kebek, Makedonya, Romanya, Lüksemburg, Bulgaristan, Hollanda, Belçika, Avusturya, İsviçre, Fransa, Danimarka, Libya, Norveç, İsveç ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti arasında sosyal güvenlik sözleşmeleri yapılmıştır (Güzel vd., 2021).

3.2. 5510 sayılı Kanundan Önce Yaşlılık Aylığı

- ✓ İş sözleşmesine göre çalışan, yani 4/1 (a) bendine göre sigortalı olanların aylık hesaplamalarında 1.1.2000 tarihine kadar olan dönem ile 1.1.2000 ile 1.10.2008 arası dönem ayrı ayrı ele alınır.

Yaşlılık aylığının 1.1.2000 tarihine kadarki prim gün sayısı ile orantılı bölümü, 1.1.2000 tarihinden itibaren aylık başlangıç tarihine kadar geçen takvim yılları için,

her yılın Aralık ayına göre Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan en son temel yıllık kentsel yerler tüketici fiyatları endeksindeki artış oranı ve gayrisafi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar ayrı ayrı arttırılarak hesaplanır. Bu metotla hesaplanan yaşlılık aylığı, aylık bağlanması için başvurunun yapıldığı yılın Ocak ayı ile aylığın başladığı takvim ayının başlangıç tarihi arasında geçen her ay için Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan en son temel yıllık kentsel yerler tüketici fiyatları endeksindeki oranları kadar artırılır (Güzel vd., 2021).

Sigortalının 1.1.2000-1.10.2008 arası dönemdeki aylığı, aylık talep tarihine kadar olan toplam prim ödeme gün sayısı baz alınarak, 506 sayılı Kanunun 4447 sayılı Kanunla değişik 61. maddesine göre hesaplanacak aylığının, sigortalının 1.1.2000 tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadar olacaktır. Buna göre bağlanacak olan aylıkların toplamı, her yılın Aralık ayına göre Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan en son temel yıllık kentsel yerler tüketici fiyatları endeksindeki artış oranına ve 506 sayılı Kanunun 61. maddesinin son fıkrasına göre arttırılmış değerinin altında olamaz (Güzel vd., 2021).

- ✓ Bağımsız çalışan, yani 4/1 (b) bendine göre sigortalı olanların aylıklarının hesaplanmasında; ilk kez 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlara bağlanacak yaşlılık aylığı hesaplanırken iki ayrı döneme göre iki ayrı hesaplama metodu kullanılıp elde edilecek miktarların toplanması ile bulunan yaşlılık aylığı, 1479 sayılı Kanun'a göre artırılarak ödenir (Güzel vd., 2021).

3.3. 5510 sayılı Kanundan Sonra Yaşlılık Aylığı

5510 sayılı Kanunun geçici 2. maddesine göre; *“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı kanunlara tabi olanlara bağlanacak yaşlılık aylıkları aşağıdaki şekilde hesaplanır.”* (5510 s. K., geç.m. 2, değ. 2008).

- ✓ *Sigortalının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına veya fiilî hizmet süresine ait aylık; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki kanun hükümlerine göre, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi üzerinden, bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanacak aylığının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe*

kadarki prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi ile orantılı bölümü, aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile çarpılarak hesaplanır.

- ✓ *Sigortalının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına ait aylığı, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden 29 uncu madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının, bu Kanunun yürürlük tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır. Ancak, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 3600 prim gün sayısını doldurmamış olan sigortalıların yaşlılık aylığı bağlama oranının hesabında, sigortalının Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen ve Kanunun yürürlük tarihinden önceki prim gün sayısını 3600 güne tamamlayan hizmet sürelerinin **her 360 günü için %3 oranı** esas alınır.*
- ✓ *Aylık, hesaplanan kısmî aylıkların toplamından oluşur.*

5510 sayılı Kanunun “yaşlılık aylığının hesaplanması” başlıklı 29. maddesine göre;

“Yukarıdaki şekilde hesaplanan aylığın başlangıç tarihinin **yılın ilk altı aylık dönemine** rastlaması halinde 55 inci maddenin ikinci fıkrasına göre Ocak ödeme dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, **yılın ikinci altı aylık dönemine** rastlaması halinde ise öncelikle Ocak ödeme dönemi, daha sonra Temmuz ödeme dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranları kadar artırılarak, sigortalının aylık başlangıç tarihindeki aylığı hesaplanır.” (5510 s. K., değ. 2008).

5510 sayılı Kanun yaşlılık aylığının hesaplanmasında sigortalının ortalama aylık kazancını esas almaktadır. Bunun nasıl tespit edileceği 29. maddede açıklanmıştır. Buna göre, **ortalama aylık kazanç**, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibari hizmet süresi ile fiil hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplanan *ortalama günlük kazancının 30 katıdır*. Aylık oranının %90’a ulaşabilmesi için 45 yıl kesintisiz sigortalı olup prim ödemek gerekir. Yapılan bu değişiklik ile, sigortalıların aylık bağlama oranları düşürülmüştür. **Güncelleme katsayısı** ise, her yılın Aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından belirlenen en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranının %100’ü ile sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının %30’unun toplamına 1 tam sayısının eklenmesi sonucunda bulunan değerdir (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun 55. maddesine göre;

“Sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelir veya aylıklar, **her ay peşin olarak** ödenir. Gelir ve aylıkların ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri Kurumca belirlenir.” Aynı maddeye göre; Bu Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıklar ile ölen sigortalının hak sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82. maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibarıyla 29 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın %35'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa %40'ından az olamaz. Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir.” (5510 s. K., değ. 2008).

Yine aynı Kanunun 97. maddesine göre;

“Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren **aralıksız on iki ay sonuna kadar** tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur. Sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin, genel sağlık sigortalıları ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, bu Kanunun uygulanması bakımından hak ettikleri alacaklarının süresi içinde ödenememesi halinde, avans verilmesine Kurum yetkilidir.” (5510 s. K., 2006).

5510 sayılı Kanunun “genel sağlık sigortalısı sayılanlar” başlıklı 60. maddesine göre;

“Bu Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler, genel sağlık sigortalısı sayılır.” (5510 s. K., değ. 2008). Buna göre, yaşlılık aylığı almakta olanlar, herhangi bir prim ödeme yükümlülüğü olmaksızın ve genel sağlık sigortalısı olarak tescile gerek kalmadan genel sağlık sigortalısı sayılır. Kurumdan yaşlılık aylığı alanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, gereken sağlık hizmeti sunumundan faydalanır¹ (Centel, 2021). Genel sağlık sigortasından (Kayırgan, 2021):

- ✓ Koruyucu sağlık hizmetleri
- ✓ Hastalık halinde sağlık yardımı
- ✓ Analık halinde sağlık yardımı

¹ 5510 sayılı Kanunun geçici 1. maddesine göre; “Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı ve 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı kanunlara göre ödenmekte olan sosyal yardım zammı ile telafi edici ödeme tutarları, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ödenen tutarlar esas alınarak, ilgililerin gelir ve aylıklarına ilâve edilerek ödenir.” (5510 s. K., değ. 2008). Bu hükme göre; yaşlılık aylığı alanlara yapılan sosyal yardım zammı, önce azaltılıp daha sonra 5510 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Ancak; eskiden bu yardımı alanlara, 5510 sayılı Kanundan sonra emekli maaşına ek olarak sosyal yardım zammı miktarının ödenmesine devam edilmektedir (Centel, 2021).

- ✓ Ağız ve diş tedavisi ve
- ✓ Diğer sağlık yardımları sağlanmaktadır.

Kurum, sigortalıya ya da sigortalının hak sahiplerine bağlanacak gelir, aylık veya toptan ödemeleri, gerekli bilgi ve belgelerin incelenmesinin tamamlanması itibarıyla **en geç 3 ay içinde** belirleyerek sonuçlarını yazıyla bildirmektedir. Sigortalı, Kurumun bu kararına karşı yetkili iş mahkemesinde dava açabilir (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun 18. Ek maddesine göre;

“Kurumca bu Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca gelir ve aylık ödemesi yapılanlara, bayramın içinde bulunduğu ayda gelir ve aylık alma şartıyla, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı’nda 3.000’er TL tutarında **bayram ikramiyesi** ödenir. Birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara en fazla ödemeye imkân veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır. Bu madde kapsamında yapılan ödemelerden kesinti yapılamaz ve bu ödemeler haczedilemez.” (5510 s. K., 2018).

5510 sayılı Kanunun “yaşlılık aylığının başlangıcı ve kesilmesi” başlıklı 30. maddesine göre;

“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, 4/1 (b) bendi hariç olmak üzere bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir.” (5510 s. K., değ. 2008).

Sigortalıların emekli aylığı almakta iken çalışmaya başlaması ve bu durumu Kuruma haber vermeyip aylığını almaya devam etmesi halinde, alınan aylıkların iade edilmesi gerekir. Yaşlılık aylığı sigortalının vefatı halinde de kesilir. Bu durumda şartlar sağlanıyorsa hak sahipleri ölüm aylığı için Kuruma başvurabilecektir. Ancak uygulamada bilhassa aylıkların bankamatik aracılığıyla çekildiği hallerde, mirasçılar vefattan sonra da aylığı almaya devam edebilmektedir. Bu durumda Kurum haksız ödenen bu aylıkları iade almak için dava açmaktadır.

Yaşlılık sigortasının finansmanı konusunda 5510 Sayılı Kanun’un 81.maddesi özel bir düzenlemeye yer vermiş olup Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin *dörtte biri* oranında Kuruma katkı yapar hükmü yer almaktadır (Baykara, 2014).

3.4. 4/1 (a) Sigorta Koluna Göre Emeklilik (İşçi)

Daha önce 506 sayılı Kanun kapsamına giren sigortalılar, 5510 sayılı Kanun' un 4. Maddesinin 1. Fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılır ve bunlar, iş akdine bağlı çalışan işçi kapsamındadır. İş sözleşmesine göre sigortalılık hali devam eden kişilerin yaşlılık aylığı isteminde bulunabilmeleri için işlerinden ayrılmaları ve yazılı talepte bulunmaları gerekir. Sigortalı birden fazla işte çalışmakta ise tümünü bırakmış olmalıdır. Çalışan, aylık talebini işten ayrılmadan önce yapmışsa; talebi geçersiz sayılmaz ve yaşlılık aylığı, *işten ayrılmayı izleyen aybaşından* başlar. Neticede, işten ayrılıp ayrılmama sadece aylığın başlangıcını etkiler. İş akdi ile istihdam edilen sigortalılar, emeklilik aylığı almak amacıyla işini bırakmadan önce Kuruma başvurarak aylık bağlanması için gerekli şartları tamamlayıp tamamlamadığını öğrendikten sonra işten çıkışını yaptırmalıdır. Şartlar gerçekleşmemişse sigortalı hem aylıktan hem de kıdem tazminatından mahrum kalabilir (Güzel vd., 2021). Bu bağlamda emekliliğe hak kazanmış olmak, işveren bakımından haklı fesih sebebi sayılamaz. Ayrıca iş sözleşmesine emekliliğin haklı fesih nedeni olacağına dair bir kayıt konulamaz ve kayıt konulsa bile geçersiz sayılır. Bununla birlikte iş akdine konulacak “emekliliğin iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmesine” dair bir kayıt da düzenlenemez. Yargıtay bir işçinin iş sözleşmesinin yalnızca 67 yaşında olması nedeniyle feshedilmesini geçerli saymamıştır. Nitekim işe iade davası konusu olan olayda yerel Mahkeme, emekliliğe hak kazanan ve bu gerekçe ile sözleşmesi feshedilen davacının fesih tarihinde 67 yaşını doldurmuş olduğu ve hukukumuzda bu yaşın çalışmak için son sınır olduğu gerekçe gösterilerek açılan davayı reddetmiştir. Yargıtay ise, “İş Kanunu’nda iş sözleşmesi ile çalışan bir kişi için bir çalışma yaşı üst sınırı belirlenmiş değildir” diyerek, “davacının verimsizliği de ileri sürülmediğine göre anılan gerekçe ile istemin reddi hatalıdır” demiştir (Yargıtay 9. H.D. 2003, 18926/18920). Gerek yaşlılık gerekse emeklilik, bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde tek başına geçerli sebep sayılmamaktadır. Şu kadar ki, bir işçinin yaşlı veya emekli olması, onun iş veriminin önemli ölçüde azalmasına sebep oluyorsa, bu takdirde geçerli bir fesih sebebinin varlığından söz edilebilecektir (Akı, 2007). Geçerli feshe neden olan diğer işletme içi durumlar ise; maliyeti düşürmek, verimliliği artırmak ve rekabetin devamlılığı gibi nedenlerdir. Bununla beraber; işçiye eğitim verilerek yeni çalışma şartlarına uyumlulaştırılması, esnek çalışma saatleriyle

çalıştırılması, başka bir iş kolunda değerlendirilmesi vb. opsiyonların da hesaba katılması gerekir (Yamakoğlu, 2018).

Yine Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nün **166 sayılı Tavsiye Kararı**'nda "emekliliğe hak kazanmanın iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden sayılamayacağı" üzerinde durulan konulardan biridir.

İşçinin emeklilik sebebiyle iş akdini kendi iradesiyle feshetmesi durumunda *kıdem tazminatı hakkı* bulunmaktadır. Bununla beraber, işçinin emeklilik nedeniyle işyerinden ayrıldıktan sonra aynı ya da başka bir işveren yanında çalışması, kıdem tazminatının iadesini gerektirmez. Aksi bir yorum, Anayasanın *Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti* başlıklı 48. Maddesinde yerini bulan; "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." ifadesine aykırılık teşkil eder. Nitekim, hali hazırda emeklilik aylığı alan bir kişinin aylığı kesilerek tekrar tüm sigorta kollarına bağlanacak şekilde çalışma yaşamına dönmesi imkân dahilindedir. Benzer şekilde, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde yaşlılık aylığı almaktayken *sosyal güvenlik destek primi* ödeyerek yeniden çalışma olanağı da mevcuttur. İş akdiyle çalışanlar bakımından sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağı ilk defa 1986'da 3279 sayılı Kanun ile hayata geçirilmiştir (Güzel vd., 2021). Bu durum, ilk kez 506 sayılı Kanun ile çalışmaya başlayan kişiler için geçerli olup; 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren (01.10.2008) ilk defa sigortalı olan bireyin emekliliği akabinde işçi statüsünde çalışma yaşamına dönmek istemesi halinde geçerli olmayacak ve emekli aylığı kesilecektir. Bu kişinin, kurumu bilgilendirmeden iş hayatına geri dönmesi halinde kendisine ödenen aylıkların iadesi talep edilir (Yamakoğlu, 2018).

İşçilerin iş sözleşmesini haklı bir nedene dayandırmadan feshetmesi kural olarak kıdem tazminatına hak kazandırmamaktadır. Ancak 1475 sayılı İş Kanunu'nda işçilerin hizmet sözleşmesini bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum ya da sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya maluliyet aylığı veyahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacakları ifade edilmiştir. Bununla birlikte, yaş şartını karşılayamayan 4/a sigortalıları için kanun koyucu kıdem tazminatına hak kazanabilme bakımından; yaş dışındaki diğer koşulları karşılayıp kendi isteği ile işten ayrılanların kıdem tazminatına hak kazanacakları hükmünü koymuştur. Yaş şartını tamamlayamayıp işyerinden ayrılan işçinin daha sonra tekrar

Çalışma olanağı bulunup bulunmadığı dikkate alınmadan işlem yapılmalıdır. Bununla beraber, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce 2020 Eylül'de yayınlanan "içtihat farklılıklarının görüşülmesi" konulu yazıda bu hakkın yalnızca bir defa kullanılabileceği vurgulanmıştır. Yani, işçinin yeniden çalışması durumunda, yaş koşulunu sağlayınca emekli olması halinde 1 yıl çalışma şartı mevcutsa, son işverenin de kıdem tazminatı ödemesi gerekir (Kayırgan, 2021).

Aylık alma bakımından doldurulması gerekli olan yaş, 506 sayılı Kanundan önce kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın 60 olarak belirlenmişti. 506 sayılı Kanun ise başlangıçta bunu erkek için 60, kadın için 55 yaş olarak kabul edip; 1186 sayılı Kanunla yaş sınırını erkek için 55, kadın için 50 yaşa indirmiştir. Ancak 25 yıldan beri sigortalı olup 5000 prim gününü dolduranlar, bu yaş şartlarını gerekleştirmeseler dahi aylığa hak kazanabilmiştir. 2422 sayılı Kanunla bu konuda kadınlar açısından yeniden değişiklik yapılarak 25 yıl sigortalılık süresi 20 yıla indirilmiş olup, erkekler bakımından değişiklik yapılmamıştır. Bununla beraber, 18 yaştan önceki sigortalı çalışmaların sigortalılık süresine eklenmemesi; ancak prim ödeme gün sayısına ilave edilmesi kabul edilmiştir. Bu değişiklikle birlikte, emeklilik aylığına müstahak olmak için gerekli yaş şartı kadınlar için 38 (20+18), erkekler için de 43 (25+18) olmuştur; fakat kadınların 38, erkeklerin ise 43 yaşında emeklilik aylığını hak etmelerinin Kurumu finansal açıdan zor bir duruma düşürmesi sebebiyle 1999' da 4447 sayılı Kanun ile bu konuda esaslı değişiklikler yapılmıştır. Bu Kanunla aylığı hak ediş yaşı kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak belirlenmiş; ancak mevzu bahis yaşların uygulanması, ilk defa söz konusu Kanunun yürürlüğe girdiği 8.9.1999 tarihinden sonra sigortalı olanlar açısından onaylanmıştır (Güzel vd., 2021). Nihayet 1.3.2023' te kabul edilip 3.3.2023 tarih ve 32121 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 7438 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" la birlikte 2006 tarih, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen geçici madde neticesinde sigortalılık başlangıç tarihi 8.9.1999 öncesi olanlara yaş şartı aranmaksızın kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000-5975 arasında değişen prim günü şartıyla emeklilik imkanı getirilmiştir. Yani kamuoyunda EYT olarak bilinen uygulama kaldırılıp, yerine yaş şartı olmadan yalnızca prim günü şartıyla emekli olabilme imkânı getirilmiştir. Söz konusu 95. Geçici maddeye göre;

“...yaşlılık ya da emeklilik aylığı talebinde bulunarak ilk defa yaşlılık veya emeklilik aylığı bağlananlardan, yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin işten ayrılış tarihini takip eden 30gün içerisinde en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, **sosyal güvenlik destek primine** tabi çalışmaya başlandığı tarihten itibaren bu Kanunun geçici 14. Maddesinin 1. Fıkrasının a bendinde belirtilen sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır.”

2925 sayılı Tarım İşçileri Kanunu’na göre ise kadın-erkek fark etmeksizin 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim günü şartı sağlandığı takdirde yine yaş koşulu aranmadan emeklilik olanağı getirilmiştir.

5510 sayılı Kanun, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma hakkında 4/1 (b) bendine tabi sigortalılarla diğer bentlere tabi sigortalılar arasında bir ayrıma gitmiştir. 6663 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önce 4/1 (b) bendine tabi sigortalılara sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma imkânı tanınmış olup, 4/1 (a) ve (c) bendine tabi sigortalılara bu hak tanınmamıştır. 6663 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğe göre, 4/1 (b) bendine tabi sigortalılara sosyal güvenlik destek primi ödemelerine de gerek kalmaksızın faaliyetlerini sürdürme olanağı tanınır. Kanun hükmü ilk kez 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar için geçerli olup, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar için uygulanmaz. Emeklilik aylığı almaktayken çalışmaya başlayan sigortalılar, eğer sosyal güvenlik destek primi kesilmesini talep etmezse, aylıkları kesilir ve çalıştıkları süre boyunca bütün sigorta kolları için prim ödemeleri gerekir. Sigortalı tercihi istinaden ya sosyal güvenlik destek primi ödeyip çalışmayı ya da tüm sigorta kollarına tabi olmayı seçecektir (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun geçici 14. maddesine göre;

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malullüğü, malullük ve yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında; bu Kanunun 4/1 (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar hariç olmak üzere sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilir. Bu Kanunun 4/1 (a) bendi kapsamında çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi oranı 80. maddeye göre tespit edilen prime esas kazançlar üzerinden 81. maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen prim oranına yüzde 30 oranının eklenmesi suretiyle bulunan toplamdır. **Yüzde 30 oranının 1/4’ i sigortalı, 3/4’ü işveren hissesidir.** Bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanların prim ödeme yükümlüsü bunların işverenleridir. Bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. 5434 sayılı Kanuna göre vazife malullüğü aylığı

almakta iken bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Kanunun 4/1 (a) bendi kapsamında çalışmaya devam edenler hakkında, bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren **bir ay içinde** yazılı talepleri doğrultusunda bu Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri ve uzun vadeli sigorta kolları veya sosyal güvenlik destek primine ait hükümler uygulanır. Bunlardan uzun vadeli sigorta primi ödeyenlerin belirtilen süre içinde yazılı talepte bulunmamaları halinde ayrıca iş kazası meslek hastalığı hükümleri uygulanır, sosyal güvenlik destek primi kesilmez (5510 s. K., geç. m. 14, 2008). 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez ve bunlar hakkında da bu maddenin sosyal güvenlik destek primi alınmasına ilişkin hükümleri uygulanır (5510 s. K., geç. m. 14, 2009).

Bu süreler sigortalılık süresinden sayılmaz ve hizmet birleştirilmesinde hesaba katılmaz (Güzel vd., 2021).

Tarım işçileri için emeklilik

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun “yaşlılık aylığından yararlanma şartları” başlıklı 20. maddesine göre; “*Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının;*

- ✓ *Kadın ise 58 yaşını, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması,*
- ✓ *15 yıldan beri sigortalı olması,*
- ✓ *En az 3600 gün prim ödemiş olması,*
- ✓ *Kurumdan yazılı istekte bulunması şarttır.”* (2925 s. K., 1983).

Yine aynı Kanunun “aylığın kesilmesi ve yeniden bağlanması” başlıklı 23. maddesine göre;

“Yaşlılık aylığı almakta iken sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi bir işte sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir. Yukarıdaki fıkraya göre yaşlılık aylığı kesilen sigortalılardan işten ayrılarak yaşlılık aylığı verilmesi için yazılı istekte bulunan sigortalıya, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanarak bulunan aylık tutarına, yazılı istek tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamı üzerinden, 21. maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü eklenmek suretiyle istek tarihini takip eden ödeme dönemi başından itibaren ödenir.” (2925 s. K., değ. 2007).

3.5. 4/1 (b) Sigorta Koluna Göre Emeklilik (Bağımsız Çalışanlar)

5510 sayılı Kanunun 4/1 (b) bendi, bağımsız ve kendi hesabına çalışan sigortalıları düzenlemektedir. Yani, önceleri 1479 ve 2926 sayılı Kanunlara istinaden sigortalı

kabul edilenler de 5510 sayılı Kanun çerçevesinde sigortalı sayılmıştır. 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce kadın 20, erkek 25 yıl sigortalı olmak şartıyla; yaş koşulu aranmadan emekli olabiliyordu. 4447 sayılı Kanunla BAĞ-KUR Kanunu'nun 35. Maddesi de değiştirilmiş, 8.9.1999 tarihinden itibaren ilk kez sigortalı olanların emeklilik hakkından yararlanabilmeleri için kadın ise 58, erkeğe 60 yaşını doldurması ve 25 yıl sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir (Kadınlarda prim ödeme süresini 20 yıldan 25 yıla yükselten düzenlemenin Anayasa' ya aykırılığı iddiasıyla iptali istenmiş olup, Anayasa Mahkemesi tarafından bu düzenleme, “...kadınlar için prim ödeme şartı 25 yıla çıkarılarak erkek sigortalılar ile eşitlik” sağlama vasıtasıyla oluşturulmuştur; bu da **külfette eşitlik** ilkesine yerinde bir örnek teşkil etmiştir). Yine bu Kanunla, en az 15 yıl sigorta primi ödemiş olanlara bağlanan **kısmi aylığı** alabilmek için gereken yaş haddi ise kadınlarda 60, erkeklerde 62 idi (Güzel vd., 2021). Nihayet 1.3.2023' te kabul edilip 3.3.2023 tarih ve 32121 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 7438 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” la birlikte 2006 tarih, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen geçici madde neticesinde sigortalılık başlangıç tarihi 8.9.1999 öncesi olanlara yaş şartı aranmaksızın kadınlar için 20 yıl sigortalılık süresi ve 7200 prim günü, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 9000 prim günü şartıyla emeklilik imkanı getirilmiştir.

İsteğe bağlı sigortalı olma şartlarından bahsedilecek olursa; Türkiye’de ikamet ediyor olmak ya da Türkiye’de ikamet ederken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış devletlere çalıştırılmak üzere gönderilen bir Türk vatandaşı olmak sayılabilir. Ancak, ülkeler arası sözleşmeler kapsamınca istisnai bir düzenleme var ise; bu koşulda Türkiye’de hali hazırda ikamet etmeyen bireyler de isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir. Örneğin, Türkiye ile İsveç arasındaki sosyal güvenlik akdinde bu konu hakkında bir hüküm bulunmaktadır. Fransa ile imzalanan sosyal güvenlik akdinde de benzer bir hüküm bulunur (Güzel vd., 2021).

Kendi adına çalışanların aylık isteminde bulunması için işi bırakıp faaliyetine son vermesi gerekmez. Bu sigortalı grubunun faaliyetlerine son verip vermeyeceğini bildirdikten sonra yazılı talepte bulunmaları gerekir ve bu yeterlidir (Güzel vd., 2021). Ancak, bağımsız çalışan sigortalılara emeklilik aylığının bağlanabilmesi için, ayrıca talepte bulunulan tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı

sebebiyle prim ve prime ilişkin hiçbir borcun olmaması gerekmektedir (Centel, 2021). Bununla beraber Yargıtay, çok önemli olmayacak derecede borcunun bulunmasına rağmen, durumun sigortalıya bildirilmeden, borcu olması nedeniyle emekli aylığının bağlanmamasını hakkaniyete uygun bulmamıştır (Yargıtay 10. H. D., 2006-16469/4723, 27.03.2007).

5510 sayılı Kanunun “sigortalı sayılmayanlar” başlıklı 6. maddesine göre; *yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4/1 (b) bendi kapsamında çalışanlar, sigortalı sayılmaz* (5510 s. K., m. 6 ek fıkra, 2016). Sonuç olarak, sigortalının bu faaliyeti nedeniyle uğradığı kaza iş kazası sayılmaz ve sigortalı Kurumdan herhangi bir sosyal sigorta yardımına hak kazanamaz (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa çalışmaya başlayan işçilerle bağımsız çalışanların yaşlılık aylığı, **ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranının çarpımından** çıkan sonuca göre bulunan tutardır. Aylığın hesaplanmasında göz önüne alınacak olan sigortalılık süresi, kişinin uzun vadeli sigorta kollarına (malullük-yaşlılık-ölüm) tabi olarak 18 yaşını doldurduğu günden itibaren başlar. Bu yaştan daha önce uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan bireylerin sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurduğu günden başlayıp; bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primleri yalnızca prim ödeme gün sayısının hesaplanmasına dahil edilir (Centel, 2021).

Ortalama aylık kazanç: Güncelleme katsayısıyla sigortalının yıllara göre kazançlar toplamının, toplam prim gün sayısına bölünmesiyle bulunacak ortalama günlük kazancının 30 katıdır (Centel, 2021).

Yaşlılık aylığı oranı: Yaşlılık aylığı bağlama oranı, sigortalının toplam prim gün sayısının her 360 günü için %2 olarak uygulanır. Ancak, yaşlılık aylığı bağlama oranı %90’ı geçemez (Centel, 2021).

3.6. 4/1 (c) Sigorta Koluna Göre Emeklilik

Daha önceden 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı’na bağlı devlet memurları ile kamu görevlileri, 5510 sayılı Kanunun 4/1 (c) bağlamında sigortalı kabul edilir (Güzel & Okur & Caniklioğlu, 2021). Genel kural; kadın için 58, erkek için 60 yaşı tamamlama ve en az 9000 gün sigortalı olmasıdır. Bu bende ve m. 4/1 (a) bendine göre sigortalı olanların primlerinin yatırılmış olması değil; Kuruma bildirilmesi yeterli olacaktır.

Nitekim Yargıtay 2012’ de verdiği bir kararda primlerin işverence ödenmemesinin yaşlılık aylığı bağlanmasını engellemeyeceği hususuna ulaşmıştır (Legalbank, 2023).

Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce 5434 sayılı Kanun kapsamında iştirakçi (Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri, “iştirakçi” olarak ifade edilmektedir.) olanlara daha sonra görevinden ayrılmış ya da 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışmaya devam etmiş olsa dahi ilk tescilinin yapıldığı tarihte yürürlükte olan 5434 sayılı Kanun uygulanmaya devam edecektir. Diğer taraftan 5434 sayılı Kanun Türk vatandaşı olma koşulunu ararken 5510 sayılı Kanun Türk vatandaşı olma koşuluna yer vermemiştir (Yorulmaz, 2024).

5434 sayılı Kanunda üç tür emeklilik düzenlenmiş olup bunlar (Güzel vd., 2021);

- ✓ İstek üzerine emeklilik
- ✓ Re’ sen emeklilik
- ✓ Yaş haddi sebebiyle emekliliktir.

3.6.1. İstek Üzerine Emeklilik

- ✓ Cumhurbaşkanı görevinden ayrılınca isterse,
- ✓ 25 fiili hizmet yılını tamamlamış olan kadın sigortalı 58, erkek sigortalı için 60 yaşını doldurunca isterlerse,
- ✓ Emekli keseneği geri verilmeyenler 61 yaşını doldurunca isterlerse,
- ✓ İlgili mevzuat gereğince görev verilen engelliler 15 fiili hizmet yılını doldurunca isterlerse kendilerine yaşlılık aylığı bağlanır (Güzel vd., 2021).

3.6.2. Re’ sen Emeklilik

Kamuda belirli bir yaşa erişme hali, *resen emeklilik nedeni* sayılmaktadır. 5434 sayılı Kanun’ un 40. maddesine göre; zorunlu emeklilik yaşı genel olarak 65 olup, 65 yaşını dolduranların açıktan veya naklen atamaları yapılmaz.

- ✓ 30 hizmet yılını dolduran sigortalıların kurumları lüzum üzerine,
- ✓ Subay ve askeri memurlar ile, gedikli subay ve gedikli erbaşların, ahlak konusunda hüküm giymeleri; yetersizlik ya da disiplinsizliğe bağlı sicil bozukluğu veyahut askeri mahkeme kararı sebebiyle kurumları lüzum üzerine,
- ✓ Memurların ahlak ve yetersizliğe bağlı sicil bozukluğu üzerine kurumları gerekli görürse re’ sen emeklilik işlemi yapılır (Güzel vd., 2021).

3.6.3. Yaş Haddi Sebebiyle Emeklilik

Sigortalının göreviyle ilişkisinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 65 yaşını doldurduğu tarihtir. 65 yaşını dolduran sigortalının açıktan ve naklen tayini yapılmaz (Güzel vd., 2021). 5510 sayılı Kanunun 44. maddesine göre; *5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40. maddesi gereğince yaş haddinden emekliye ayrılanlara 5400 gün prim ödeme gün sayısı olması halinde yaşlılık aylığı bağlanır* (5510 s. K., 2006).

Devlet memuru veya bu çerçevede sigortalı olanların, aylık bağlanması için talepleri üzerine yetkili makamdan emekliye sevk oluru alındıktan sonra ilişkilerinin kesilmesi gerekir. Fakat devlet memurları açısından re'sen emeklilik ile yaş haddinden (65 yaş) yaşlılık aylığı bağlanması durumunda sigortalının Kuruma başvuru talebi olmadan emeklilik aylığı bağlanması mümkün olabilmektedir (Güzel vd., 2021). Ancak polislik, askerlik vb. gibi meslek grupları için kanunla “yaş haddi” getirilmesi ayrımcılık olarak nitelendirilemez (Yamakoğlu, 2018). Nitekim;

- ✓ Üniversite öğretim üyeleri için yaş haddi 67,
- ✓ Subay ve askeri memurlar için, rütbe ve görevlerine göre 41-68 yaş arası,
- ✓ Emniyet mensupları için görev türlerine göre 55-60 yaş arası,
- ✓ Gümrük koruma memurlarının yaş haddi 55, kısım amirlerinin ise 60'tır (Vazifelerinde kalmaları faydalı görülenlerin yaş hadleri, ilgili bakanlarca 1'er yıllık müddetlerle 5 yıl uzatılabilir).
- ✓ Posta, telgraf ve telefon hat bakıcı ve dağıtıcıları için 55 yaş (Görevlerinde kalmaları yararlı bulunanların yaş hadleri, ilgili bakanlarca 1'er yıllık müddetlerle 5 yıl uzatılabilir),
- ✓ Millî İstihbarat Teşkilâtı kadrolarında çalışan personel için 52-60 yaş (Vazifelerinde kalmaları faydalı görülenlerin yaş hadleri yetkili amir tarafından 1'er yıllık müddetlerle 5 yıl uzatılabilir),
- ✓ Diyanet İşleri Başkanı ve Din İşleri Yüksek Kurulu üyelerinin yaş sınırı 67'dir (Güzel vd., 2021).

Kamu görevlileri 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta hükümleri kapsamı dışında bırakılmıştır (Centel, 2021). Böylelikle Kanunun gerekçesinde belirtilen “tek kanun” düşüncesi amaçsız kalmıştır. Ayrıca; yaşlılık, malullük veya ölüm gibi birtakım sosyal risklerle karşı karşıya kalan 4/1-c sigortalıları veya hak sahiplerine Kurum tarafından

ödenen aylık, diğer statüdeki sigortalılara göre oldukça düşüktür. Mevzuatta değişiklik yapılmaması halinde sigortalılar ve hak sahipleri açısından telafisi mümkün olmayan sonuçlar ortaya çıkacaktır (Yorulmaz, 2024).

5510 sayılı Kanunun “yaşlılık aylığının başlangıcı ve kesilmesi” başlıklı 30. maddesine göre;

4/1 (c) bendinde belirtilen sigortalılardan yaşlılık aylığına hak kazananlara, yetkili makamdan alınan emekliye sevk onayı üzerine görevleriyle ilişkisinin kesildiği tarihi takip eden, 4/1 (c) bendinde belirtilen sigortalılardan her ne şekilde olursa olsun görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanlar ile kontrol muayenesi sonucu aylığı kesilenlerden yaşlılık aylığına hak kazananlara ise istek tarihini takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır (5510 s. K., değ. 2008).

Görüldüğü üzere; 4/1 (a) bendine göre çalışanlar bakımından prim ödeme gün sayısı daha düşük olarak belirlenmiştir. Bunun nedeni, 9000 günün bu sigortalılar için tamamlanma güçlüğüdür. Çünkü iş akdine göre istihdam edilmenin, kamu personeli veya bağımsız çalışanlarda olduğu gibi aralıksız bir biçimde sürdürölme imkânı zor görünmektedir (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun “Cumhurbaşkanlığı, TBMM Başkanlığı, Başbakanlık, Cumhurbaşkanlığı yardımcılığı, Bakanlık ve TBMM üyeliği görevinde bulunanların aylıkları” başlıklı 43. maddesine göre;

Cumhurbaşkanı iken bu görevinden herhangi bir nedenle ayrılanlara, istekleri üzerine, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren, istek tarihinde **Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin %40'ı** oranında yaşlılık aylığı bağlanır. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı veya Başbakan iken bu görevinden herhangi bir nedenle ayrılanlara, istekleri üzerine, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren, istek tarihindeki Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin %40'ı esas alınarak Cumhurbaşkanına bağlanacak yaşlılık aylığının %75'i oranında yaşlılık aylığı bağlanır (5510 s. K., 2006).

Dışardan bakanlık ya da milletvekilliği görevinde bulunanlara veya bu görevi sona erenlere, aylık bağlanmasına hak kazanmaları ve en az 2 yıl süreyle bu görevde bulunması durumunda, Cumhurbaşkanına ödenen aylık ödeneğin %40'ı baz alınarak Cumhurbaşkanına bağlanacak emeklilik aylığının %42'si oranında emekli aylığı ödenir (Centel, 2021).

5510 sayılı Kanunun 44. maddesine göre;

Özel kanunları gereğince kadrosuzluk nedeniyle emekliye sevk edilenlere yaş şartı aranmaksızın, prim ödeme gün sayısı **9000 gün** olması halinde, yaşlılık

aylığı bağlanır. Yine aynı maddeye istinaden; 4/1 (c) bendi kapsamında olanlardan subay, astsubay, askerî memurlarla uzman jandarma ve uzman erbaşlar ahlâk noktasından hükümle veya yetersizlik ya da disiplin sebeplerinden dolayı sicilleri üzerine veyahut askerî mahkemelerce verilecek kararlar üzerine kurumlarınca re' sen, bunlar dışında kalanlar ise ahlâk ve yetersizlik sebeplerinden dolayı yönetmeliğine göre sicilleri üzerine kurumlarınca re' sen emekliye sevk edilenlere ise, 28 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında belirtilen yaş ve prim ödeme gün sayısını tamamlamaları halinde yaşlılık aylığı bağlanır (5510 s. K., 2006).

Fiili hizmet süresi: Sigortalıdan prim kesilmeye başlanan ayın başından başlayan ve prim ödemek suretiyle geçen süredir (Centel, 2021). Aybaşından sonra görevinden ayrılanlar bakımından, ayrıldıkları ayın tamamı fiili hizmet süresinden sayılır. Bakanlık nezdinde, kadro dolayısıyla açıkta, işten el çektilmiş, açığa alınmış ya da tutuklanmış veyahut gözaltına alınmış olanların bu şekilde geçirdiği sürelerin yarısı dikkate alınır. Silahlı Kuvvetler mensubu askeri öğrencilerin başarısız olarak geçirdiği öğrenim yılları fiili hizmet süresinden indirilir (Güzel vd., 2021).

Kadrosuzluk tazminatı: Kadrosuzluk sebebiyle bir üst rütbeye terfi ettirilmemesi nedeniyle veya bekleme süresi sonunda ya da kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi üzerine istekleri doğrultusunda emekliliğe sevk edilen subaylara söz konusu hali telafi edici ve teşvik niteliğinde kadrosuzluk tazminatı ödenir. Emekli Sandığı, 3 aylık devreler halinde ödenen meblağı faturası karşılığında Hazineden tahsil eder. Bu tazminatlar vergiye tabi değildir ve yaş haddinden önce ölenlerin varislerine intikal etmez (Kayırgan, 2021).

Emlak vergisi muafiyeti: 1319 sayılı Emlak Verisi Kanunu uyarınca Cumhurbaşkanı, gelirleri münhasıran kanunla kurulan sosyal güvenlik kurumlarından aldıkları aylıktan ibaret bulunanların, Türkiye sınırları içerisinde brüt 200 metrekareyi geçmeyen tek meskeni olması (intifa hakkına sahip olunması hali dahil) durumunda, bu meskenlerine ait vergi oranlarını sıfıra kadar indirmeye yetkilidir. Muayyen zamanda dinlenme maksadıyla kullanılan meskenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. Emlak vergisinden muaf sayılabilmek için kısaca;

- ✓ Sigortalının geliri sadece yaşlılık aylığından ibaret olmalıdır.
- ✓ Emlak vergisine konu olan konut 200 metrekareyi aşamayacaktır.
- ✓ Konutun, sigortalının hayatını idame ettirmek için tahsis edilmiş olması gerekmektedir (Kayırgan, 2021).

Emekli aylığı hesaplanırken 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki aylık bağlamaya esas gösterge tablosu kullanılır. Gösterge sayısına, varsa ek gösterge sayısı ile taban aylığı ve kıdem aylığı da eklenir. Yabancı dil tazminatıyla konut yardımı emekli aylığı hesabında dikkate alınmaz. Aylık bağlama oranı ise %75 olarak belirlenmiştir. Oranın hesaplanmasında 25 yıllık hizmet süresi temel alınır. Hizmet süresinin belirlenmesinde, fiili hizmet süreleriyle birlikte fiili hizmet zammı ve itibari hizmet süresi de hesaba katılır. Hizmet süresi 25 yıldan fazla olanların aylık bağlama oranı her tam yıl için %1 arttırılıp, 25 yıldan az her tam yıl içinse %1 düşürülür. Bağlanan aylık, esas aylığın %100'ünden fazla olamaz (Güzel vd., 2021).

Türk vatandaşlığından çıkma ya da çıkarılma, emekli aylığı hakkını düşürür. Hakları düşenler, düşme sebebinin ortadan kalkması halinde Sandığa tekrar başvurursa, diğer şartları da gerçekleştirerek emekli aylığından tekrar faydalanabilir (Güzel vd., 2021).

Cumhurbaşkanınca atanan veya görevlendirilenler, TBMM tarafından yapılan seçimler neticesinde vazife verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliklerine ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar hariç tutulmak üzere; herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik aylığı alanlar genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamaz. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı alanlar bu aylıklar kesilmeden; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyelerle il özel idarelerince kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50' sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya vazifede çalıştırılmazlar. Bu hüküm;

- ✓ Cumhurbaşkanı
- ✓ Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar
- ✓ Yasama organı üyeleri (milletvekilleri)
- ✓ Mahalli idare seçimleri sonucuna göre görev yapanlar (belediye başkanları ve muhtarlar)

- ✓ Yalnızca toplantı ya da huzur hakkı ödenen görevleri yürütenlerle yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler
- ✓ Yaş haddini aşmamış olmaları koşuluyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler (üniversiteler hariç)
- ✓ Vakıf üniversitelerinde görev yapanlar
- ✓ Özel kanunlarında ya da Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde emekli aylığı kesilmeksizin çalışma hakkı verilenlerden Cumhurbaşkanı tarafından atananlar ve TBMM tarafından yapılan seçim neticesinde görev verilenler
- ✓ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca yasama organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretim üyesi olarak atanmış olanlar
- ✓ İhtiyat pilotlar ile Millî Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde personel ve askeri öğrenci temin faaliyetine yönelik hizmetlerin yürütümü için görevlendirilen emekli subay ve astsubaylar
- ✓ Güvenlik korucuları hakkında uygulanmaz (Güzel vd., 2021).

Daha önce 1.500 TL olan asgari emeklilik maaşı; Ocak 2022’de 2.500 TL’ ye, Temmuz 2022’de 3.500 TL’ ye, Ocak 2023’te 5.500 TL’ye, Nisan 2023’te 7.500 TL’ ye, Ocak 2024’te 10.000 TL’ ye ve son olarak Temmuz 2024’te 12.500 TL’ye çıkarılmıştır. Yine 2023 Nisan’da her iki bayramda da ödenen bayram ikramiyesi tutarı 1.100 TL’den 2.000 TL’ ye çıkarılmış olup, 2024 yılı için 3.000 TL’ ye yükseltilmiştir. Ayrıca Kasım 2023'te emeklilerin satın alma gücünü artırmak amacıyla tek seferlik 5.000 TL tutarında bonus bir ikramiye ödemesi yapılmıştır.

EMEKLİ AYLIĞI= $[(Gösterge + Ek Gösterge) \times Memur Maaş Katsayısı + Taban Aylığı + Kıdem Aylığı + Özel Tazminat] \times Aylık Oranı$

3.7. Fiili Hizmet Süresi Zammı

Kanun koyucu, kimi yıpratıcı işlerde çalışanların fiili hizmet sürelerinin, eklenecek itibari hizmet süreleriyle -bu süreler 2, 3 ya da 6 aydır- arttırılmasını öngörmüş, böylece bu kişilerin biraz daha erken emekli olabilmelerine olanak sağlanmak istenmiştir. Bunun gerçekleşebilmesi için, sigortalının bu işlerde bizzat çalışması ve söz konusu işlerin risklerine muhatap olması gerekmektedir. Fiili hizmet süresi zammından faydalananlar Kanunda ‘sınırlı sayı ilkesi’ ne tabi olarak belirlenmiştir. Buna benzer şekilde; fiili hizmet süresi zammı malullük, yaşlılık ve

ölüm sigortaları açısından göz önüne alındığı için kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışanlar ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar bakımından geçerli değildir. Ayrıca, bu zamdan 4/1 (b) bendine tabi sigortalılar da yararlanamaz. Yalnızca 4/1 (a) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılar faydalanabilir (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun “fiili hizmet süresi zammı” başlıklı 40. maddesine göre;

Fiili hizmet süresi zammına tabi işler veya işyerleri

- ✓ Kurşun ve arsenik işleri (60 veya 90 gün)
- ✓ Cam fabrika ve atölyeleri (60 gün)
- ✓ Cıva üretimi işleri sanayii (90 gün)
- ✓ Çimento fabrikaları (60 gün)
- ✓ Kok fabrikalarıyla termik santraller (60 gün)
- ✓ Alüminyum fabrikaları (60 gün)
- ✓ Demir ve çelik fabrikaları (90 gün)
- ✓ Döküm fabrikaları (60 gün)
- ✓ Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler (90 gün)
- ✓ Yeraltı işleri (180 gün)
- ✓ Radyoaktif ve radyo iyonizan maddelerle yapılan işler (90 gün)
- ✓ Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (60 veya 90 gün)
- ✓ Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında çalışma (90 gün)
- ✓ İtfaiye veya yangın söndürme işleri (60 gün)
- ✓ Basın ve gazetecilik mesleğinde çalışma (90 gün)
- ✓ Türkiye Radyo- Televizyon Kurumunda basın kartı sahibi olarak çalışma (90 gün)
- ✓ Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri (milletvekilleri ve dışardan atanan bakanlar) ile Cumhurbaşkanlığı (90 gün)
- ✓ Ceza infaz kurumları (90 gün)
- ✓ İnsan sağlığına ilişkin işler (60 gün) (Centel, 2021).

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin konuyla ilgili aldığı bir karara göre; *İtibari hizmet zammının verilisindeki amaç, özendirme düşüncesiyle birlikte, bu gibi yerlerde çalışanların her an ölüm tehlikesiyle karşı karşıya bulunmalarına, bedence veya ruhça*

arızaya uğrama olasılığının yüksek oluşu vb. nedenlere dayanmaktadır (Yargıtay 10. H. D., E.1983/5439).

Bu zamdan faydalanabilmek için sigortalının örneğin çimento fabrikasında; ilkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma, otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışması gerekir. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun 32. maddesine göre;

- ✓ Gemi ateşçi ve kömürcüleri ile dalgıçların denizde geçirdiği her yıl için 6 ay,
- ✓ Devlet tiyatrosu sanatçılarının bu vazifede geçirdiği her yıl için 3 ay,
- ✓ Asaleti onaylanmış olmak kaydıyla adaylıkta geçen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürü gibi emniyet mensupları için 3 ay,
- ✓ Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında görevli memur ve hizmetlilerin zirai mücadele ve zirai karantina teknik ve idari işleri ile salgın, bulaşıcı, paraziter hayvan hastalıklarıyla mücadele işlerinde 2 ay, bunların fiili hizmet süresine eklenir. Eklenen süreler, emeklilik işlemlerinde fiili hizmet olarak hesaba katılır; fakat bunların toplamı 8 yılı geçemez. Lokomotif makinisti ve ateşçileri için 8 yıllık sınır uygulanmaz. Yani kısacası; sigortalı hem Kanunda sayılan işyerlerinden birinde çalışmalı hem de bu işyerinde fiili hizmet süresi bağlamında olan bir işi ifa etmelidir. Sonuç olarak işyeri ve iş şartı bir arada sağlanmalıdır (Güzel vd., 2021). Bu durum Kanunda açıkça belirtildiği için, şart ve koşullara göre değişmemekte olup, esneklik durumu yoktur.

Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesine göre;

“Kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışmalar, bu işlerin fiilen yapılmayıp işin yönetim görevinin yapılması ile birinci fıkrada yer alan tablodaki işleri yapmakla birlikte işin otomasyonla yapılması, ileri teknolojilerin kullanılması gibi sebeplerle riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortalılar fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlandırılmaz.” (Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2008).

Fiili hizmet süresi zammının uygulanabilmesi için, bu zammı gerektiren çalışmaların ülkemizde geçmiş olması gerekmez. Yurt dışındaki çalışmalar için de itibari hizmet süresi tanınması gerekir. 506 sayılı Kanun döneminde de Yargıtay bu neticeye varmıştır (Yargıtay 10. H. D., 1909/2488, 10.05.1983). Bu karar günümüz için de

geçerliliğini korumaktadır (Güzel vd., 2021). Kanımızca bu uygulama, yerinde bir karardır. Çünkü, yurt dışı hizmet borçlanması ile yurt dışında çalışılan süreler ülkemizde çalışılmış kabul edilerek sigortalı olunabilmektedir. Yurt dışındaki fiili hizmet sürelerinin ülkemizde çalışılmış olarak kabul edilmesi, hakkaniyet ilkesine de uygun düşmektedir.

5510 sayılı Kanunun “fiili hizmet süresi zammı” başlıklı 40. maddesine göre;

“4/1 (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik sürelerle ait fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir.” (5510 s.K., değ., 2008).

Kanunda fiili hizmet süresi zammına tabi iş ve işyerleri, prim ödeme gün sayısına eklenecek 60,90 ve 180 gün olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır (Centel, 2021). Ayrıca maddede belirtilen işlerde birden fazla çalışmanın bulunması durumunda, yüksek olan süreye itibar edileceği ifade edilmiştir (Kayırgan, 2021).

Fiili hizmet süresi zammından faydalanabilmek için ölüm ve maluliyet haricinde, yer altı maden işlerinde çalışanların en az 1800 gün, diğerleri içinse en az 3600 gün Kanunda sayılan işlerde çalışma şartı aranır. Bu şarta sahip sigortalının fiili hizmet süresi zammı; Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet ve polis mesleği ile Milli İstihbarat Teşkilatında çalışanlar için 8, diğer çalışanlar için 5 yılı geçmemek koşuluyla uzun vadeli sigorta kollarında prim ödeme gün sayısına ilave edilir. Bununla beraber bu sürelerin; 3 yılı geçmemek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı yardımcıları ile bakanlar için tamamı ve diğerleri için yarısı emeklilik yaş haddinden düşürülür (Güzel vd., 2021).

3.8. İtibari Hizmet Süresi

5510 sayılı Kanunun “İtibarî hizmet süreleri ve itibarî hizmet süresi primi” başlıklı 49. maddesine göre;

“İtibarî hizmet süresi, bu Kanuna göre bağlanacak aylıklar ve yapılacak toptan ödemelerin hesabında dikkate alınan ancak hiçbir şekilde bu Kanunla tanınan hakları kazanma bakımından gerekli prim ödeme gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabında nazara alınmayan süredir. Sigortalıların aşağıda yazılı görevlerde geçen zamlar hariç, fiilî hizmet sürelerinin her yılı için; subay (yedek subay dahil), astsubay (yedek astsubay dâhil), uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlerden;

- ✓ Harbi doğuran genel ve kısmî seferberliğe katılanların, harbin ilânından seferberliğin bitim tarihine,
- ✓ Seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe,
- ✓ Harp veya seferberlik ilân edilmeden, Anayasanın 92. maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görev yapanların çarpışma meydana gelmesi halinde, çarpışma süresince veya çarpışma bitmeden dönenler için Türkiye'ye dönüş tarihine kadar geçen tutsaklık süreleri dahil fiilî hizmet sürelerinin her yılı için altı ay itibarî hizmet süresi olarak eklenir. Bu nedenlerle eklenecek itibarî hizmet sürelerinin toplamı, üç yıldan fazla olamaz.”

“Kamu idarelerinde pilot olan ve olmayan uçucu, denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçülerin bu görevlerde geçirdikleri fiilî hizmet sürelerinin her yılı için üç ay itibarî hizmet süresi eklenir.” (5510 s. K., değ.,2008).

506 sayılı Kanun, itibari hizmet süresinden yararlanılabilmesi için belirtilen işlerde en az 10 yıl (3600 gün) çalışılmasını öngörmüştür. Sözü edilen Kanunda fiili hizmet süresi zammı itibari hizmet süresi içinde ele alınmıştır. Ayrıca, 5434 sayılı Kanunda yer alan itibari hizmet süresi kavramı ile 5510 sayılı Kanunda yer alan fiili hizmet süresi zammı aynı anlamı taşımamaktadır (Kayırgan, 2021). Fiili hizmet zammı süre, aylık ve ikramiye bağlamında nazara alınabilirken; itibari hizmet süresi yalnızca aylık bağlanırken hesaba katılır. Eklenecek süreler 3 aydan az ve tamamı 5 yıldan fazla olamaz (Güzel vd., 2021).

3.9. Aylıkların Birleştirilmesi

Kimi hallerde sigortalı hem yaşlılık hem de maluliyet aylığına hak kazanma şartlarını gerçekleştirmiş olabilir. Örneğin; 60 yaşında bir sigortalı en az 9000 gün prime sahip iken malullük aylığı almaya hak kazanıp çalışma hayatından çekilirse hem yaşlılık hem de maluliyet aylığı bağlanması için yeterli şartlara sahip olur. Bu çerçevede, yaşlılık aylığının diğer aylık ile birleşmesi devreye girer (Güzel vd., 2021). 5510 sayılı Kanunun “aylık ve gelirlerin birleşmesi” başlıklı 54. maddesine göre;

- ✓ *Hem malullük hem de yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya, bu aylıklardan yüksek olanı, aylıklar eşitse yalnız yaşlılık aylığı,*
- ✓ *Malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı ile, ölen eşinden dolayı da aylığa hak kazanan sigortalıya her iki aylığı,*
- ✓ *Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır (5510 s. K., 2006).*

3.10. Toptan Ödeme ve İhya

5510 sayılı Kanundan önce toptan ödeme iki durumda söz konusu idi. Bunlardan biri yaşlılık toptan ödemesi, diğeri evlenme toptan ödemesi olup; evlenme toptan ödemesi 5510 sayılı Kanunda yer almamıştır (Güzel vd., 2021).

506 sayılı Kanuna göre, sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılan ve malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş bulunan sigortalıya ve 50 yaşını doldurmuş bulunup erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalıya, kendisinin ve işverenlerinin ödediği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin toplamı, yazılı isteği üzerine toptan ödeme şeklinde verilir (Kayırgan, 2021).

İhya, önceden primi alınarak tasfiye edilmiş sosyal sigorta ilişkisinin yeniden kurulması, başka bir ifade ile biten yaşlılık sigortasından yararlanmak için ortadan kaldırılan sigortalılık süresinin yeniden kurulması anlamını taşımaktadır (Kayırgan, 2021).

5510 sayılı Kanunun “yaşlılık toptan ödemesi ve ihya” başlıklı 31. maddesine göre;

“4/1 (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 halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya, 4 /1 (a) ve (c) bentleri kapsamında ise kendi adına bildirilen, (b) bendi kapsamında ise ödediği malullük, 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. Bu Kanuna göre toptan ödeme yapılarak

hizmetleri tasfiye edilmiş bulunanlardan, yeniden bu Kanuna tabi olarak malullük, 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 (yeniden canlandırılarak) bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınır.” (5510 s. K., değ. 2008).

Yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya, kendisi istese dahi toptan ödeme yapılmaz. Ayrıca, sigortalı istemediği ve işten ayrılmadığı sürece, kendisine toptan ödeme yapılmaz. Buna istinaden, sigortalının birden fazla işte çalıştığı durumlarda, bu işlerin tamamından ayrılması gerekmektedir (Centel, 2021). Toptan ödeme hakkını kullanan bir sigortalının daha sonra tekrar çalışabilmesine bir engel bulunmadığından, tekrar çalışma hayatına giren sigortalı toptan ödeme olarak aldığı primleri iade etmekle yükümlü tutulmamıştır (Kayırgan, 2021).

5510 sayılı Kanunun “toptan ödeme ve ihya geçiş hükümleri” başlıklı geçici 5. maddesine göre;

Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için bu Kanuna göre yapılacak toptan ödemelerin, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki hizmet sürelerine ait bölümü, bu Kanunla bazı maddeleri yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerine göre bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanarak, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile toptan ödemenin yapılmasına ilişkin yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için **her yılın güncelleme katsayısı ile çarpılarak bulunan tutar**, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki süreler için bu Kanuna göre hesaplanan toptan ödeme tutarına ilâve edilerek ödenir (5510 s. K., değ. 2008).

Sigortalının toptan ödeme hakkını ne zamana dek kullanabileceği konusunda Kanunda açık ve net bir ifade bulunmamakta olup, ölene kadar toptan ödeme isteyebilmesinin mümkün olamayacağı kanısı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “on yıllık zamanaşımı” başlıklı 146. maddesine istinaden; “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.*” hükmünün kabul edilmesi uygun olacaktır (6098 s. K., 2011).

3.11. Emekli İkramesi

5434 sayılı Kanunun “ikramiye” başlıklı 89. maddesine göre;

“Hizmet sürelerinin tamamı bu Kanun ve/veya 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4. maddesi kapsamında geçenlerden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan asker ve sivil tüm iştirakçilere, her tam

fiili hizmet yılı için aylık bağlamaya esas tutarın bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilir. Birleştirilen hizmet süreleri üzerinden emeklilik, yaşlılık ya da malullük aylığı bağlananlara ise; bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi hükümlerine tabi olarak bu Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda geçen çalışmalarının, 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen **kıdem tazminatına** hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması şartıyla **emekli ikramiyesi** ödenir. Bu madde gereğince Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen emekli ikramiyeleri, düzenlenecek fatura üzerine Sayıştay ve Danıştay başkanları için kendi kurumları, diğerleri için emekliye sevk onayını veren kurum tarafından karşılanır.” (5434. S. K., 2012).

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere emekli ikramiyesi uygulamada kamu görevlilerine ilişkin yapılan özel bir yardımdır. Belirtmek gerekirse, daha önce emekli ikramiyesi hesaplanırken 30 fiili hizmet yılından daha fazla olan süreler dikkate alınmamaktaydı (Güzel vd., 2021). Fakat bu sınırlama Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (AYM, E.2013/111 K.2014/195).

Yine 5434 sayılı Kanunun ek 82. maddesine göre; “31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4/1 (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardan;

- ✓ Çalışma sürelerinin tamamı 5510 sayılı Kanunun 4/1 (c) bendi kapsamında geçmiş olanlara,
- ✓ 5510 sayılı Kanunun 4/1 (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen sigortalılık hallerinin birden fazlasına tabi olarak çalışmış olmakla birlikte, anılan Kanun hükümlerine göre aylık bağlandığı sırada son defa uzun vadeli sigorta kolları açısından 5510 sayılı Kanunun 4/1 (c) bendi kapsamında çalışmakta olanlara,
- ✓ Aylık bağlandığı sırada uzun vadeli sigorta kolları açısından zorunlu olarak sigortalı olunması gereken bir işte çalışmamakla birlikte, uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak 5510 sayılı Kanunun 4/1 (c) bendi kapsamında çalışmış olanlara,
- ✓ Yaşlılık toptan ödemesi yapılmış olup uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak 5510 sayılı Kanunun 4/1 (c) bendi kapsamında çalışmış olanlara, Sosyal Güvenlik Kurumunca emeklilik ikramiyesi ödenir.” (5510 s. K., ek 2008).

Ödenecek ikramiye'nin hesaplanmasında, kamu kuruluşlarında madde 4/1 (a) ve (c) bentleri kapsamında geçen sigortalılık süreleri baz alınır (Güzel vd., 2021). Emekliliğin hesaplanmasında; doğum tarihlerinde doğum yılı yazılıp doğum ayı ve günü yazılmamış olanların yaşlarının hesabında doğduğu yılın Temmuz ayının 1.

günü, ayı yazılıp da günü belli olmayanlar için de o ayın 1. günü başlangıç olarak alınır (Centel, 2021).

5510 sayılı Kanunun “yaş” başlıklı 57. maddesine göre;

“Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında, sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının, mülga 2/6/1949 tarihli ve 5417 sayılı Kanun ve mülga 4/2/1957 tarihli ve 6900 sayılı Kanun ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı kanunlara, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine tâbi sandıklara veya bu Kanuna göre ilk defa malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olduğu tarihte, nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri, sigortalının bu Kanuna göre ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra doğan çocuklarının ise nüfus kütüğüne ilk olarak yazılan doğum tarihleri esas alınır.” (5510 s. K., 2006).

3.12. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları

Ek sosyal güvenlik kuruluşu olarak da adlandırılan tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları, asıl sosyal güvenlik kuruluşlarına ek olarak kurulup bireye asıl sosyal güvenceyle birlikte daha çok sosyal güvence sağlama amacı taşıyan kurumlardır. Bu bağlamda ülkemizdeki tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarını, Avrupa’daki ikinci sütun sosyal güvenlik sistemine benzetebiliriz. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları ve ikinci sütun sosyal güvenlik sistemi, mesleki bazda ek sosyal güvence sağlayan uygulamalardır.

Bu kurumların en önemlisi yardımlaşma sandıklarıdır. Sözü geçen sandıklar, belli kesimdeki sigortalılar için oluşturulmuştur. Bu çerçevede, Ereğli kömür işçileri için *Amele Birliği* (151 sayılı Kanun), ilkokul öğretmenleri için *İLKSAN* (4357 sayılı Kanun), emniyet üyeleri için *POLSAN* (3201 sayılı Kanun), banka ve sigorta şirketi mensupları için *munzam sandıklar* ve orduya bağlı çalışanlar için *OYAK* (205 sayılı Kanun) kurulmuştur.

506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre;

“Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malullük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, bu kanunun yayımı tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıkların statüleri ve statü değişiklikleri Çalışma Bakanlığınca onaylanmak suretiyle tekemmül eder.”

denilerek banka ve sigorta şirketlerinin munzam sandıklarının da kanunla kurulmuş emekli sandığı içerisinde yer aldığı kabul edilmiştir (506 s. K., 1964).

Ekonomik yapısı güçlü olmayan ya da bozulan bu sandıklardan bazılarının geçmişte Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredildiği görülmüştür (Centel, 2021). Bu nedenle Türkiye'de tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemi uygulamalarının Avrupa'daki kadar (ikinci sütun) yaygın ve gelişmiş olduğundan söz edilemez.

3.12.1. İlkokul Öğretmenlerinin Yardımlaşma Sandığı (İLKSAN)

1943 yılında kurulmuş olan bu sandık, tüzel kişiliğini haiz olup Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlıdır. Başlangıçta üyelik zorunlu tutulmuşken, 1/6/2012 tarihinden itibaren isteğe bağlı üyelik sistemi getirilmiştir. Üyelere sağlanan yardımlar; emeklilik, maluliyet ve ölüm durumlarında olmak üzere 3'e ayrılır. Çalışmamızın konusu olan emeklilikle ilgili yardım ise; en az 120 ay (10 yıl) aidat ödeyen üyelere emekli olacakları zaman, 1 kereye mahsus olarak yapılan bir yardımdır.

3.12.2. Polis Bakım ve Yardım Sandığı (POLSAN)

Bu sandığın geçmişi II. Meşrutiyet'e dayanmakta olup, ilk olarak 1913'te *Polis ile Polis İdare Memurları Tasarruf Sandığı Nizamnamesi* ismiyle resmen kurulmuştur. Daha sonra 1951 tarihli *Polis Bakım ve Yardım Sandığı Tüzüğü* ile yeni bir sandığa devrolunup, son olarak 1998'de günümüzdeki halini almıştır. Sandığın sosyal güvenlik yardımları; İLKSAN' da olduğu gibi emeklilik, maluliyet ve ölüm yardımı şeklindedir. Çalışmamızın konusu olan emeklilikle ilgili yardım ise; en az 3 yıl sandık ortağı olan üyelere sağlanır.

3.12.3. Munzam Sandıklar

Yardımlaşma sandığı durumunda olan bu sandıklardan bazıları hukuken kanunla kurulan (506 s. K. geç m. 20) emekli sandıkları iken; bazıları ise vakıf statüsünde kurulmuştur.

Geçmişte, 506 sayılı Kanun geçici madde 20'ye tabi sandıklardan emekli olan kişilerin ek olarak Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan faydalanarak emekli olup olamayacağı tartışma konusu olmuştur. Yargıtay içtihadı birleştirme kararı ile bu kişilerin ayrıca emekli aylığı alamayacakları belirtilmiştir (Centel, 2021).

Vakıf statüsünde bulunan yardımlaşma sandığına örnek olarak *Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı* gösterilebilir. Bu

munzam sandık vakfı, faydalananların zorunlu sosyal güvencelerine ek sosyal yardım hakkı sağlanması amacına yönelik Medeni Kanun hükümlerine göre kurulmuştur.

3.12.4. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu'nun 1. maddesine göre;

Millî Savunma Bakanlığına bağlı olmak ve Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına bu kanunda yazılı sosyal yardımları sağlamak ve merkezi Ankara'da bulunmak üzere (Ordu Yardımlaşma Kurumu) teşkil edilmiştir. Kurum, bu kanun ile özel hukuk hükümlerine tabi olup, mali ve idari bakımdan özerk ve tüzel kişiliği haiz bir teşekküldür (205 s. K., 1961).

OYAK, tamamlayıcı mesleki emeklilik fonlarının Türkiye'deki başarılı bir örneğidir. Gerçekten de daha önce kamu görevlileri için kurulmak istenen memur yardımlaşma kurumu (MEYAK) ve işçiler için hayata geçirilmek istenen işçi yardımlaşma kurumu (İYAK) ile 3417 sayılı Kanuna dayanan zorunlu tasarruf uygulaması gibi örnekler, ülkemizde başarılı olamamıştır. OYAK'ın temelleri ise, 1911 tarihindeki *Askeri İkraz Sandığı*'na dayanır. Yine OYAK, 2003 yılından itibaren, Avrupa'da emeklilik fonlarının sürdürülebilir ve daha güvenli emeklilik hakları sunmaları amacıyla hareket eden **Pensions Europe** adlı kuruluşun kurumsal destekleyici üyesidir (Centel, 2021).

OYAK daimî üyelerine yapılan toptan yardımlar: Emeklilik, sakatlık ve ölüm yardımından oluşur. 205 sayılı Kanunun 21. maddesine göre;

“En az 10 yıl müddetle Kurumda üye olarak bulunduktan sonra, görevli oldukları kuruluşlardan herhangi bir sebeple ayrılmak suretiyle üyeliği sona eren daimî üyeler emeklilik yardımından faydalanırlar.” (205 s. K., değ. 1985). Aynı Kanunun 24. maddesine göre; “Emeklilik yardımı, üyenin Kurumda geçen ve aidat ödediği süreye karşılık olarak, tasarruf primine yıllık %5 teknik faiz oranı üzerinden hesaplanan miktardan ibarettir.” (205 s. K., değ. 1996). Yine söz konusu Kanunun 25. maddesine göre; “Kurum üyesinden herhangi birine, Kuruma aidat ödediği müddet içinde ölmesi halinde, almakta olduğu son aylık tutarının 12 misli ölüm yardımı olarak ödenir. Ayrıca, bu yardıma ilave olarak üyeye, Kuruma dahil olduğu tarihten ölüm tarihine kadar geçen müddeti esas ittihaz edilmek suretiyle 24. maddeye göre hesap edilecek emeklilik yardımı da verilir.” (205 s. K., 1961).

OYAK geçici üyelerine yapılan yardımlar: Emeklilik, maluliyet ve ölüm yardımı şeklindedir. 205 sayılı Kanunun 25. maddesine göre;

“Kurum üyesinden herhangi birine, Kuruma aidat ödediği müddet içinde ölmesi halinde, almakta olduğu son aylık tutarının 12 misli ölüm yardımı olarak ödenir. Ayrıca, bu yardıma ilave olarak üyeye, Kuruma dahil olduğu tarihten ölüm

tarihine kadar geçen müddeti esas ittihaz edilmek suretiyle 24. maddeye göre hesap edilecek emeklilik yardımı da verilir.” (205 s. K., 1961).

OYAK emeklilik aylığı sistemine giren üyelere yapılan yardımlar: Emeklilik aylığı ve ölüm yardımı olarak 2’ye ayrılır. 205 sayılı Kanunun 21. maddesine göre;

“En az 10 yıl müddetle Kurumda üye olarak bulunduktan sonra, görevli oldukları kuruluşlardan herhangi bir sebeple ayrılmak suretiyle üyeliği sona eren daimî üyeler emeklilik yardımından faydalanırlar.” (205 s. K., değ. 1985). “Birinci fıkraya göre emeklilik yardımına hak kazanarak görevli oldukları kuruluşlardan herhangi bir sebeple ayrılan üyeler emeklilik yardımının 1/4’ünü veya 2/4’ünü veya 3/4’ünü yahut tamamını Kurumda bırakarak Emekli Maaşı Sistemine girebilirler. Tam ve daimî maluliyet yardımından yararlanacak üyeler; emeklilik yardımlarının 1/4’ünü veya 2/4’ünü veya 3/4’ünü yahut tamamını Kurumda bırakmak suretiyle Emekli Maaşı Sistemine girebilirler. Kısmi maluliyet yardımından yararlanan üyeler, emeklilik yardımından yararlanabilmeleri durumunda emeklilik yardımının 1/4’ünü veya 2/4’ünü veya 3/4’ünü yahut tamamını Kurumda bırakmak şartıyla Emekli Maaşı Sistemine girebilirler. Kurum üyesi iken ölenin eşi, ölen üye için tahakkuk eden emeklilik yardımının kendisine düşen miras payı oranında veya daha yüksek bir dilimde, Kurum Emekli Maaşı Sistemine girmiş bulunan üyenin ölümü halinde ise; varislerine ödenecek olan rezervinin 1/4’ünü veya 2/4’ünü veya 3/4’ünü yahut tamamını kurumda bırakmak veya iştirak edilecek dilimi tamamlamak suretiyle Emekli Maaşı Sistemine girebilir. Emekli Maaşı Sistemine giren üye eşinin ölümü halinde birikmiş rezervi kanuni mirasçılara ödenir. Tam ve daimî malul veya kısmi maluliyet yardımına hak kazanan üyeler ile muvazzaf iken ölen üyenin eşi, hak edilen emeklilik yardımları adata esas **albay maaşının yirmi katından az olduğu takdirde**, isteklerine bağlı olarak emeklilik yardımlarını bu miktara kadar artırarak sisteme girebilirler. Sistemde bulunan üyelerin, sisteme girişlerinden itibaren **üç yıl geçtikten sonra** rezervlerini alarak ayrılabilirmeleri mümkündür. Ancak, sistemden çıkanlar bir daha sisteme kabul edilemezler.” (205 s. K., ek 1996).

205 sayılı Kanunun 24. maddesine göre; “Emeklilik maaşı, üyenin Kurumda bıraktığı emekli yardımına göre hesaplanan yıllık %5 faizden ibarettir.” (205 s. K., değ. 1996).

3.13. Ülkemize Hizmeti Geçmiş Vatandaşları Koruyucu Yardımlar

3.13.1. İstiklal Madalyası Sahiplerine Aylık Bağlanması

1005 sayılı Kanunun 1. maddesine göre;

“Milli mücadeleye iştirak eden ve bu sebeple kendilerine İstiklal Madalyası verilmiş bulunan Türk vatandaşları ile 1950 yılında Türk Tugayı’nın Kore’ye ayak bastığı Ekim ayında başlamak ve 1953 yılı Pan-Munjon Ateşkes Anlaşması’na kadar Kore’de fiilen savaşa katılmış olan Türk vatandaşlarına ve 1974 yılında Temmuz 1. ve Ağustos 2. Barış Harekatına Kıbrıs’ta fiilen görev alarak katılmış olan Türk vatandaşlarına, hayatta bulundukları sürece, vatani

hizmet tertibinden 30 günlük net asgari ücret tutarında aylık bağlanır.” (1005 s. K., 2023).

3.13.2. Vatani Hizmet Tertibinden Aylık Bağlanması

Hiçbir karşılık ve menfaat gözetmeden üstün başarı ve çabayla ülkemize hizmet etmiş Türk vatandaşlarına ya da bunların vefatı durumunda muhtaç duruma düşen aile bireylerine vatani hizmet tertibinden aylık bağlanır. Bu aylığın bağlanması, Cumhurbaşkanı’nın kararına bağlıdır (Centel, 2021).

3292 sayılı Kanunun 2. maddesine göre; *“Bu aylıklar hiçbir vergi veya kesintiye tabi olmadığı gibi haczedilemez.”* (3292 s. K., 1986).

3.13.3. Güven ve Asayiş Koruma Uğruna Zarar Görenlere Yapılan Yardımlar

2330 sayılı Kanun ile; barışta güvenliği korumak, kaçakçılığı önlemek, izlemek ve araştırmakla görevli olanlar ve silahlı kuvvetler ile güvenlik güçlerinin elindeki patlayıcı maddelerin saklanması, taşınması, imha edilmesi ve etkisiz hale getirilmesi işlemleriyle görevli olanların hizmet sırasında derhal ya da sonradan ölmeleri veya engelli hale gelmeleri durumunda, tazminat ödenmesi ve aylık bağlanması düzenlenmiştir (Centel, 2021).

2330 sayılı Kanunun 2. Maddesine göre; *bu kanun* (2330 s. K., 1980):

- ✓ *İç güvenlik ve asayişin korunması veya kaçakçılığın men, takip ve tahkiki veya trafik ve yol güvenliğini sağlamak konularında görevlendirilen; Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelini, Silahlı Kuvvetler mensuplarını, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensuplarını, Çarşı, mahalle ve kır bekçilerini, Orman memurları ve personeli ile Gümrük Muhafaza memurlarını,*
- ✓ *Güven ve asayiş ihlal eden eylemlere ve kaçakçılığa ilişkin olayların soruşturma ve kovuşturma işlemlerini yürüten adli ve askeri hakimleri, Cumhuriyet savcı ve yardımcısıyla askeri savcı ve yardımcılarını,*
- ✓ *Güven ve asayiş ihlal eden eylemler ile kaçakçılığa ilişkin eylemlerin önlenmesine yönelik görev yapan mülki idare amirlerini,*
- ✓ *Tutuklu ve hükümlülerin sevk ve nakilleri ile ceza ve tutukevlerinin iç ve dış güvenliğini sağlamakla görevli bulunan personeli,*

- ✓ *Güven ve asayişin korunmasında hizmetlerinden yararlanılması zorunlu olan ve yetkililerce kendilerine bu amaca yönelik görev verilen kamu görevlileri ve sivilleri,*
- ✓ *İç güvenlik ve asayişin korunmasında veya kaçakçılığın men, takip ve tahkiki ile ilgili olarak güvenlik kuvvetlerine kendiliklerinden yardımcı olmuş ve faydalı oldukları yetkililerce tevsik edilmiş şahısları,*
- ✓ *Devlet güçlerini sindirme amacına yönelik olarak yapılan saldırılara maruz kalan kamu görevlilerini,*
- ✓ *Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Teşkilatında bulunan ve 24/2/2000 tarihli ve 4536 sayılı Denizlerde ve Yurt Yüzeyinde Görülen Patlayıcı Madde ve Şüpheli Cisimlere Uygulanacak Esaslara İlişkin Kanunda tanımlanan patlayıcı maddelerin incelenmesi, muhafazası, nakli, imha edilmesi ve zararsız hâle getirilmesi işlemlerinde görevlendirilenleri,*
- ✓ *Orman yangınlarını söndürme çalışmalarında Orman Genel Müdürlüğü tarafından fülen görevlendirilen personel ve gönüllüler ile bu kapsamda görev verilen diğer kamu görevlilerini,*
- ✓ *Yukarıdaki bentlerde sayılanların yaptıkları görevler veya yardımlar sebebiyle saldırıya maruz kalan eş, fûru, ana, baba ve kardeşlerini kapsar.*

Yine aynı Kanunun “aylık bağlanması” başlıklı 4. maddesine göre; “Bu Kanun kapsamına girenlerden, Engelli hâle gelerek bağlı oldukları sosyal güvenlik mevzuatına göre emekliye sevk edilenlere görev malullüğü aylığı bağlanır. Emekli aylığı almakta iken engelli hâle gelenlerin almakta oldukları aylıkları görev malullüğü aylığına dönüştürülür.” (2330 s. K., 1980).

2330 sayılı Kanunun kabulünden sonra, kamu görevlilerini aynı maksatla korumak için 2453 sayılı Kanun çıkarılmıştır. Bu Kanuna göre; yurt dışında sürekli ya da geçici görevde bulunup bu görevi sebebiyle karşılaşılan terör olayı sonucunda ölen, malul kalan ya da yaralananlara 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanır (Centel, 2021).

3.13.4. Terör ve Anarşiyle Mücadelede Görev Yapanlara Yapılan Yardımlar

3713 sayılı Kanun ile, kamu görevlilerinden yurt içinde ve dışında görev yaparken ya da görevi sona ermiş olsa dahi bu görevinden ötürü terör eylemlerine muhatap kalarak yaralanan, engelli duruma düşen, ölen veya öldürülenler hakkında 2330 sayılı Kanun

hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Diğer taraftan, 6749 sayılı Kanun ile 15 Temmuz 2016’da gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemleri nedeniyle ölen ya da malul duruma gelen sivillerle bunların hak sahiplerine aylık bağlanması söz konusudur (Centel, 2021).

3.13.5. Muhtaç Durumdaki Türk Vatandaşlarına Yardım Yapılması

2022 sayılı Kanunun 1. maddesine göre;

“Sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birisinden her ne nam altında olursa olsun bir gelir veya aylık hakkından yararlananlar ile uzun vadeli sigorta kolları açısından zorunlu olarak sigortalı olunması gereken bir işte çalışanlar, nafaka bağlanmış veya nafaka bağlanması mümkün olanlar veya 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu hükümlerine göre harçlık ödenenler hariç olmak kaydıyla, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından muhtaç olduğuna karar verilen 65 yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarına, muhtaçlık hâli devam ettiği müddetçe (4.387) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımından bulunacak tutarda aylık bağlanır.” (2022 s. K., 2016).

Yine aynı Kanuna istinaden; 65 yaşından küçük engelliler ile bunlara bakan ve gelirleri düşük olan yakınları ve meslekte kazanma gücünü en az %15 oranında kaybedip çalışmayan silikozis (akciğer toz hastalığı) hastaları ile yakınları da kapsama alınmıştır. Yaşlılık aylığı alanlardan daha sonra %70 ve üzeri oranda engelli hale düşenlerin aylıkları, başkasına muhtaç engelli aylığına çevrilir (Centel, 2021).

3.14. Türk Emeklilik Sisteminde İkinci Sütun

Türkiye emeklilik sisteminin, Batılı ülkeler tarzı gelişimini tamamlayıp rayına oturmuş bir emeklilik sistemine dahil olabilmesi için, çalışmada daha önce ifade edilen Avrupa tarzı ikinci sütun sosyal güvenlik sistemi oluşturulmalıdır. Bilindiği gibi Türkiye’de, birinci sütun olarak tabir edilen “zorunlu kamu emeklilik sistemi” ve üçüncü sütun şeklinde tabir edilen “bireysel emeklilik sistemi” mevcut olup, ikinci sütun biçiminde isimlendirilen “mesleki emeklilik sistemi” birkaç istisna dışında mevcut değildir. Bu konuda, 2012 yılında SGK’ nın “İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Uygulanabilirliği” konulu Matra Projesi’nde birtakım önlemler belirtilmiştir. Öncelikle sistemin ilk kuruluşunda mutlaka kamu inisiyatifinin öne çıktığı bir kurumsal yapılanma oluşturulmalıdır. Ayrıca tüm memurlar, işçiler ve bağımsız çalışanlar için ayrı kurumlar oluşturulması söz konusu olabileceği gibi; her bir grup için birden fazla tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu oluşturulabilir. Örneğin; eğitim sektöründe, sağlık sektöründe, büro işlerinde ayrı sandıklar (fonlar)

kurulabilir. Eğitim sektörü içinde de ilk ve orta öğretim ve yüksek öğretim ayrımları yapılarak ayrı sandıklar oluşturulabilir (SGK, 2012). Kanımızca bu öneri yerinde olup, ikinci sütun emeklilik sisteminin kamusal alanda inşa edilmesi amacıyla sektörel bazda tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri oluşturulabilir. Yukarda da değinildiği üzere; genel idare, sağlık, teknik vb. gibi hizmet sınıfları için ayrı mesleki bir yaşlılık sigortası sandığı uygulaması öngörülebilir. Bununla birlikte, katılımcılara güven veren çok yönlü bir denetim olmalı, faaliyetlerde şeffaf yönetim ilkesi hayata geçirilmelidir. Kanımızca bu denetim elbette ki SGK ve/veya SGK' nın gözetiminde alt bir denetim mekanizması tarafından gerçekleştirilmelidir.

Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları yalnızca malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için oluşturulmalıdır. Genel Sağlık Sigortası uygulamasının sağladığı hizmete erişim kolaylıkları da dikkate alınınca sağlık sigortası için ikinci sütun kurumlar oluşturulması imkanı gözükmemektedir (SGK, 2012). Bize göre bunun nedeni, genel sağlık sigortası sisteminin yanında, halihazırda özel sağlık sigortalarının uygulamada kendine yer edinmesidir.

Zorunlu kapsam olmakla beraber, bazı çalışan grupları için (kendi adına bağımsız çalışanlar ya da çok küçük işyerleri için) kademeli kapsama alma veya gönüllülük esası uygulanabilir (SGK, 2012). Bize göre de isteğe bağlı ve esnaf/çiftçi sigortalıları için aşamalı olarak sisteme katılım sağlanması daha yerinde bir uygulama olabilir. Ayrıca hesaplar, fon yönetimlerince bireysel hesaplarda takip edilmelidir. Kanımızca da ikinci sütun emeklilik sistemi için, kamusal zorunlu emeklilik ve bireysel emeklilik sisteminden ayrı bir hesapta birikim yapılması daha yerinde olacaktır.

Türk sigortalılar “tanımlanmış fayda” esasına göre çalışan sistemler kültürüne sahiptir. Tanımlanmış fayda planlarında, emeklilik dönemine giren çalışanlar hizmet süresi ve ücrete dayanan bir fayda elde etmektedir. Bu kapsamda ele alınan ücret genellikle son yılda kazanılan ücret veya son birkaç yılda (genellikle üç yılda) kazanılan ücretlerin ortalaması olarak hesaplanmaktadır (Oğuz, 2016). Aylıkların ve toptan ödemelerin tanımlanmış fayda esasına göre belirlenmesi isabetli olacaktır.

İkinci sütun sosyal güvenlik kurumlarından ayrılma, aylığa hak kazanma, mutlaka SGK emeklilik yaşından önce olmalıdır. Bir tür erken emeklilik fonksiyonu üstlenilerek birinci sütun üzerindeki baskı azaltılmalıdır (SGK, 2012). Buna kısmen katılıyor olsak da ikinci sütun emekliliğin net ve kesin bir şekilde kamusal emeklilik

sisteminden önce devreye girmesi gerekmebilir. Bu ifade ile getirilmesi hedeflenen uygulamanın, sigortalının menfaati adına esnek yanları da olabilmelidir.

İkinci sütun emeklilik sisteminde, sigortalının toptan ödemeden yararlanması istisna olmalı ve aylık olarak ödeme esas alınmalıdır. Ancak sigortalının ölümü durumunda hak sahiplerine toptan ödeme yapılmalıdır (SGK, 2012). Bize göre, birinci sütun ve opsiyonel olarak üçüncü sütun emeklilik sisteminden de herhangi bir toplu ödemeye hak kazanıldığı takdirde, hesaplarda bir karışıklık olmaması adına ikinci sütun emeklilik sisteminde istisnalar hariç olmak üzere esas olarak aylık şeklinde ödeme yapılması yerinde bir uygulama olacaktır.

Türkiye’de Devlet inisiyatifi, öncülüğü ve desteği olmadan, beklenen kapsam ve genişlikte bir tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemi oluşturmak mümkün görünmemektedir. Kanımızca da tüm bunların gerçekleştirilebilmesi için devletin gerekli planlama ve hazırlığı yaptıktan sonra uygulamaya geçmesi gerekmektedir. Aksi durum, dağınık bir yapıya ve böylelikle sistem bazında aksaklıklara sebebiyet verebilir. Bu nedenle, ikinci sütun (mesleki) sosyal güvenlik sisteminin oluşturulabilmesi için, öncelikle devlet desteği ve yapılanması şarttır. 5502 Sayılı Kurum Kanununa göre SGK, yalnızca bir icra organı değil, aynı zamanda politika belirleyici kurumdur. İkinci sütun sosyal güvenlik kurumları oluşturma iradesi SGK’da olmalıdır. Oluşturulacak sistemin; tasarrufların artırılması, mali piyasaların geliştirilmesi gibi amaçlar dikkate alındığında fonlama esası şeklinde olması daha uygun olacaktır. Fonlama işleminin özel sektörde yapılması gerekmektedir. Fon birikiminin hızlı olması, sistemden yararlanma oranlarının yüksek olması, işçilerin bilinç düzeyinin düşük olması gibi faktörler göz önüne alındığında kurulacak sistemin zorunlu bir sistem olması tercih edilebilir. Bu noktadaki görüşümüz, ikinci sütun emeklilik sisteminin zorunlu veya en azından yarı-zorunlu olmasının uzun vadede çalışan bireylerin yararına olacağı ve böylece genç istihdam edilenler üzerinde de sisteme katılım etkisini arttıracığı yönündedir.

3.15. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Hizmetlerin Borçlanması

Sigorta primi ödenmeden çalışılan sürelerin daha sonra borçlanılarak ödenip uzun vadeli sigorta kolları (malullük-yaşlılık-ölüm) bakımından sigorta süresine ilave edilmesine *hizmet borçlanması* denilmektedir. Buna göre, 5510 sayılı Kanunda sayılan durumlar dışında borçlanma imkânı yoktur; yani anılan konu “sınırlı sayı ilkesi” ne

tabidir (Güzel vd., 2021). 506 sayılı Kanunda yalnızca askerlik ile grev ve lokavtta geçen süreler için borçlanma yapılabilirken, 5510 sayılı Kanunda 11 durumda borçlanma yapılabileceği ifade edilmiştir (Kayırgan, 2021):

- ✓ Doğum borçlanması
- ✓ Askerlik borçlanması
- ✓ Kendi hesabına yükseköğrenim görüp subay veya polisliğe geçenler
- ✓ Aylıksız izin süresi
- ✓ Doktora süresi
- ✓ Tıpta uzmanlık öğrenim süresi
- ✓ Doktorun fahri asistanlıkta geçen süresi
- ✓ Avukatlık staj süresi
- ✓ Tutukluluk ve gözaltı süresi
- ✓ Grev ve lokavtta geçen süre
- ✓ Seçim için istifa eden kamu görevlisi
- ✓ Kısmi süreyle çalışılan aylardaki eksik süreler
- ✓ Yurt dışı hizmet borçlanması
- ✓ Yurt dışında eğitimde geçen süre

Askerlik ve doğum borçlanması da dahil hizmet borçlanmalarının tamamında borç ödeme tarihi, tebliğ tarihinden itibaren 1 ay iken; yurtdışı hizmet borçlanması için bu süre 3 aydır. Bu süreler içinde borçlanma tutarını ödemeyenlerin borçlanma hakkı devam etmekte olup, yalnızca yeniden başvuru yapmaları gerekmektedir. Üç aylık süre içerisinde borcun bir kısmının ödenmesi durumunda, ödenen miktara denk gelen süre geçerli sayılacaktır.

Borçlanmayla aylık bağlanmaya hak kazanan sigortalıya, borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır (Güzel vd., 2021).

3.16. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Dezavantajlı Gruplar İçin Emeklilik Düzenlemeleri

3.16.1. Yeraltı Maden İşyeri Çalışanları

Ağır ve yıpratıcı çalışma koşullarında bulunmaları sebebiyle, yer altında çalışan maden işçileri için özel emeklilik şartları düzenlenmiştir (Centel, 2021).

İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar: Bakanlık tarafından belirlenen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya nöbetleşe olarak *en az 20 yıldan beri* çalışan sigortalılar için *yaş şartı 50*'dir. Bu kapsamdaki sigortalılar için 7200 gün prim ödenmesi gerekmektedir. Şayet yeraltı maden işyerinde çalışan sigortalı 4/1 (c) bendi içerisinde yer alıyorsa, tamamlanması gereken prim gün sayısı 9000'dir. Haklarında fiili hizmet süresi zammı uygulanacak çalışanlar için sigortalı hissesi %9, işveren hissesi %14'tür (Güzel vd., 2021). Ancak, bu kapsamdaki çalışmanın yalnızca ülkemizdeki yeraltı maden işyerlerinde geçmesi gerekir. Yeraltında çalışan işçiler haricinde fiili hizmet süresi zammı uygulanacak işçiler bakımından yaş haddinden yapılacak indirimin en fazla 3 yıl olacağı ifade edilmiştir. Yani, diğer işlerde çalışanlar açısından yaş şartı için üst sınır bulunurken, yeraltında çalışan işçiler bakımından yaş haddinden indirim konusunda azami bir sınır öngörülmemiştir (Kayırgan, 2021).

İlk defa 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar: *En az 20 yıldan beri* Bakanlıkça belirlenen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli çalışan (ör. nakliyatçı, ambarcı, şef, başçavuş, çavuş vb.) ve bu işlerde *en az 5000 gün* malullük-yaşlılık-ölüm (MYÖ) sigortaları primi ödeyen çalışanlara yazılı istekleri halinde **yaş şartı aranmaksızın** yaşlılık aylığı bağlanır. İlk kez 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olup, *en az 25 yıldan beri* Bakanlık tarafından belirlenen yeraltı maden işyerinde dönüşümlü çalışan ve bu işlerde *en az 4000 gün* MYÖ primi ödenen sigortalılara da yaş şartı aranmadan yaşlılık aylığı bağlanır. Bu bağlamda özel emeklilik hakkı tanınan bir diğer sigortalı grubu ise, *50 yaşını* tamamlayan ve MYÖ sigortalarına tabi çalışmalarının *en az 1800 gününü* Bakanlık tarafından belirlenen yeraltı maden işlerinde geçirmiş olanlardır (Güzel vd., 2021).

Yargıtay 506 sayılı Kanun döneminde bu düzenlemelerden yararlanabilmek için çalışmanın Türkiye' de geçmiş olmasını şart koşmuştur (Yargıtay 21. H. D., 4233/5422, 09.07.2001). Bu nedenle yurt dışındaki yeraltı maden işyerlerindeki çalışmalara bu kural uygulanamayacaktır (Güzel vd., 2021).

Bu Kanunun yasalaştığı tarihten önce sözü edilen işlerde çalışmaya başlayan sigortalıların, bu Kanunun yasalaşma tarihinden önce ya da sonra bu işler kapsamındaki çalışmalarının en az 1800 gün olması durumunda bu çalışmaların *dörtte biri* toplam prim ödeme gün sayılarına eklenir. Bu sayede maden yeraltı işlerinde

geçirilen **her yıl için 90 gün** kazanılacaktır. Bu kişiler hakkında fiili hizmet süresi zammı uygulanmaz (Güzel vd., 2021).

Maden yeraltı işyerlerinde sigortalı olanlar için MYÖ sigortaları primi, çalışanın prime esas kazancının %23'üdür. Bunun %9' u sigortalı hissesi, %14'ü de işveren hissesidir (Güzel vd., 2021).

Çalışmanın önceki bölümünde değinildiği üzere, Almanya'da uzun yıllar yeraltı maden işyerlerinde çalışanlar, 50 veya 60 yaş şartları ile emekli olabilmektedir. İki yaş şartını da sağlayan sigortalı için çalışma yılı şartı 25 olarak belirlenmiştir. Ülkemizde bu şart 20 yıl olduğu için, kanımızca Almanya'da yeraltı maden işyerlerinde çalışan bireylerin emeklilik koşullarının daha zor olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, Almanya'da maden işyerlerinde çalışma dolayısıyla emekli olma yaşının 60 olarak öne sürüldüğü durumlarda, bu yaş şartının kademeli olarak artırıldığı bilinmektedir. Bununla birlikte, 50 yaş şartı bulunan durumda, madencilik faaliyetine ekonomik olarak denk bir işte çalışılmaması ya da eşdeğer serbest bir işle iştigal edilmemesi gerekmektedir. Son olarak, ülkemizde ilk defa 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olan maden işçileri için, 20 yıl ve 5000 prim günü şartlarının birlikte sağlanması halinde yaş şartı aranmadan emeklilik hakkı doğmaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında, Türkiye'deki yeraltı maden işçilerine emeklilik konusunda tanınan kolaylıkların daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilir.

3.16.2. Engelli Bireyler

1982 Anayasasının 61. maddesine göre, engelliler sosyal güvenlik hakkı açısından özel olarak korunmaya alınmıştır (T.C. Anayasası, 1982).

Engellilere daha düşük prim ödeme gün sayısı ile aylık bağlama hakkı tanınmıştır. Buna göre; sigortalı olarak ilk kez çalışmaya başladığı tarihten önce malul sayılmayı gerektirecek oranda hastalık ya da engellilik hali olan ve bu sebeple malullük aylığından faydalanamayan çalışanlara, en az 15 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 3960 gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olmak kaydıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Şu hâlde, 18 yaşında ilk sigorta girişi olan bir engelli, 11 yıl prim ödenmesi ve 15 yıl sigortalı olmak şartıyla 33 yaşında aylık alma hakkı kazanabilir (Güzel vd., 2021).

Kanunda, ilk defa sigortalı olduğu tarihte malul halde olmamakla beraber, çalışma gücü kayıp oranı %40' tan fazla olan engelli kişilerin durumu da özel olarak

düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, Kurumca yetki verilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca yöntemine uygun hazırlanacak raporlar ve delil teşkil eden tıbbi belgelerin incelenmesi neticesinde, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

- ✓ %50 ile %59 arasında olduğu tespit edilen sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün,
- ✓ %40 ile %49 arasında olduğu tespit edilen sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün MYÖ sigortaları bildirilmiş olmak koşuluyla **yaş şartı aranmadan** aylığa müstahak olurlar; fakat bu bireyler kontrol muayenesine tabi kılınabilir (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanuna tabi olarak sigortalılığı başlayıp, çalışmaya başlamadan evvel ilgili mevzuatına göre alınmış ve en az %40 oranında engelli olduğunu gösteren sağlık kurulu raporu bulunan kişiler ile en az %40 oranında doğuştan engelli olduğunu belgeleyen kişilerden aylık talep tarihinde 4/1 (c) bendi kapsamında çalışanlara; en az 5400 gün uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması durumunda, istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır. Fakat çalışmaya başladıktan sonra, Kurumca yetki verilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun hazırlanacak raporlar ve dayanağı olan tıbbi belgelerin incelenmesi neticesinde, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

- ✓ %50 ile %59 arasında olduğu tespit edilen sigortalılar en az 5760,
- ✓ %40 ile %49 arasında olduğu tespit edilen sigortalılar en az 6480 gün uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması şartıyla haklarında bu kanun hükmü uygulanır (Güzel vd., 2021).

5510 sayılı Kanunun 28. Maddesine istinaden çalışma gücünün %40 ile %59 arasında kaybedilmesi neticesinde yaşlılık aylığı bağlananlardan, yapılan kontrol muayenesi sonucunda, çalışma gücündeki kayıp oranının %40'ın altına düşenlerin, bu durumun tespit edilmesine esas olan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi itibarıyla aylıkları kesilir (Kayırgan, 2021).

Belirli derecede maluliyet nedeniyle vergi indirim belgesi alıp vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanan sigortalılar için bu, pozitif bir ayrımcılıktır. Bu kişilerin çalışmakta iken aldığı ücretlerden yapılan vergi kesintisi, normal kesintiden daha

azdır. Ayrıca Kanun vergi indiriminden faydalanan kişilere sakatlık oranına göre normal yaşlılık aylığına nazaran daha az sigortalılık süresi ve prim ödenen gün sayısına göre yaşlılık aylığı bağlanmasını öngörmüştür. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun "engellilik indirimi" başlıklı 31. maddesine göre çalışma gücünün;

- ✓ Asgari %80'ini kaybetmiş olan hizmet erbabı *birinci derece engelli* (2024 yılı için 6.900 TL engellilik indirimi)
- ✓ Asgari %60'ını kaybetmiş olan hizmet erbabı *ikinci derece engelli* (2024 yılı için 4.000 TL engellilik indirimi)
- ✓ Asgari %40'ını kaybetmiş olan hizmet erbabı ise *üçüncü derece engelli* (2024 yılı için 1.700 TL engellilik indirimi) sayılır (Kayırgan, 2021).

Almanya'da 2014 yılında yürürlüğe giren emeklilik düzenlemesine göre, emekli aylığı hesaplama formülünün engelli olup aylık alanlar için tekrar düzenlenmesi ve engelli bireylerin emeklilik şartlarının hafifletilmesi kabul edilmiştir. İtalya'da düşük seviyedeki emekli aylıklarına sosyal yardım kapsamında destek sağlanmaktadır. 70 yaş ve üzeri (engelli ise 60 yaş ve üzeri, prim ödeme gün sayısına göre 65 yaş ve üzeri) kişilerden aylıkları düşük olanlar gelir testine göre bu düzenlemeden yararlanabilmektedir. İngiltere'de engelliler için ülkemizdeki uygulamaya benzer şekilde ve belirli koşullar dahilinde erken emekli olabilme imkânı getirilmiştir.

3.16.3. Kadın Çalışanlar

Emeklilik aylığı bağlanması isteminde bulunan kadın sigortalılardan başka birisinin devamlı bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının *dörtte biri* prim gün sayıları toplamına ilave edilir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş haddinden indirilir. Kuruma başvuran kadın çalışanların çocuklarının sevkleri sağlık hizmeti sunucularına yapılacaktır. Kadın sigortalının devamlı başka birisinin bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuk sayısının birden fazla olması durumunda her bir çocuk için ayrı sevk işlemi yapılmalıdır (Güzel vd., 2021). Kadın sigortalılara sağlanan bu imkân; ağır engelli çocuğun ölmesi, ağır engel halinin ortadan kalkması, velayet hakkının kadından alınması, malul çocuğun 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu uyarınca koruma altına alınması ya da çocuğun rehabilitasyon ve bakım hizmetlerinde sürekli bir şekilde faydalanyor olması durumunda sona ermektedir (Kayırgan, 2021).

Başka birisinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu olan kadın sigortalıların yaş haddinden indirim yapılabilmesi için prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde bakmakla yükümlü bulunulan çocuğun engellilik halinin işe giriş tarihinden önce gerçekleşmesi durumunda işe giriş tarihinden, işe giriş tarihinden sonra engel durumunun gerçekleşmesi halinde ise engel tarihinden itibaren geçen süreler dikkate alınacaktır. Örnek verilecek olursa; 01.01.2008'den beri sürekli bakıma muhtaç ağır engelli çocuğu olan ve 4/1 (b) kapsamında bulunan bir kadın sigortalının 01.10.2013 tarihinde (5 yıldan beri 360 gün olmak üzere 1800 gün çalışıldığına göre sigortalının prim ödeme gün sayısının dörde bölünmesi suretiyle 450 gün bulunur.) yaş haddinde 1 yıl 3 ay indirilecektir. Yine çocuğunun sürekli bakıma muhtaç derecede ağır engelli olduğuna dair Sosyal Güvenlik Sağlık Kurulu tarafından 20.07.2006 tarihinde karar verilen kadın sigortalının çocuğunun 06.05.2010 tarihinde ölmesi durumunda, 5510 sayılı Kanun'a göre 01.10.2008 tarihinden itibaren işleyecek süreler nazara alınacağından 01.10.2008 ile 06.05.2010 tarihleri arasında geçen 575 günlük sürenin dörtte biri olan 143 gün kadın sigortalının prim ödeme gün sayısına ilave edilecektir (Kayırgan, 2021).

Sosyal yapımız göz önüne alındığında bu koşullardaki çocukların bakımını kadınların üstleneceği, bu sebeple söz konusu haktan yalnızca kadın sigortalıların yararlanacağı anlamı çıkmakta ise de bu durum ayrımcılığa yol açabilecektir. Erkek çalışanların da devamlı başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu varsa ve sigortalının bu çocuğa bakacak kimsesi yoksa, mevzubahis haktan erkek sigortalının faydalandırılmamasının izahını anlamak güçtür. Bu bağlamda sözü edilen hakkın erkek sigortalılara da tanınması gerekir (Güzel vd., 2021). En azından eşi hayatta olmayan veya eşinden ayrılmış ancak velayet hakkı kendisinde bulunan ve sürekli bakıma muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan erkek sigortalıların da aynı ayrıcalıktan faydalandırılması daha adil bir çözüm olacaktır. Kanun koyucu tarafından eşi sürekli bakıma muhtaç derecede ağır engelli olan kadın ya da erkek sigortalı bu kapsama alınmamıştır. Sosyal devlet ilkesi gereğince eşi sürekli bakıma muhtaç derecede ağır engelli bulunan kadın veya erkek sigortalıların da bu olanaktan yararlandırılması gerekmektedir (Kayırgan, 2021). Kanımızca da erkek ya da kadın sigortalı fark etmeksizin, başka birisinin bakımına muhtaç ağır engelli eşi veya çocuğu olan çalışanlara da bu imkânın sağlanması yerinde bir düzenleme olacaktır.

Almanya’ da ikamet edip doğum yapan kadınlara, 31.12.1991 tarihinden önce doğum yapanlar için bir doğuma 1 yıl hizmet, 01.01.1992 tarihinden itibaren bir doğuma 3 yıl hizmet verilir. 2 ve daha fazla çocuk için 65 yaşına gelince yaşlılık aylığı bağlanır. Türk-Alman sosyal güvenlik ilişkisinde bu uygulama **çocuk parası** olarak adlandırılır. Diğer yandan, Almanya’da eşlerin anlaştığına dair beyan ile evlilik sırasında edinilen emeklilik hakkını aralarında paylaşması mümkündür. Bu paylaşım eşler hayatta iken dahi geçerlilik kazanır. Söz konusu paylaşım, kadınların eşlerinden bağımsız ve daha fazla tutarda emeklilik hakkına sahip olmasına olanak sağlar. Bu hakların yeniden evlilik halinde de kaybedilmemesi ve doğum yapan kadınlara çocuk parası bağlanması, kanımızca Alman emeklilik sisteminde kadınlara getirilen kolaylıkların ülkemizden daha geniş kapsamda olduğunu göstermektedir.

3.16.4. Erken Yaşlananlar

55 yaşını tamamlayan ve erken yaşlanmış olduğu belirlenen sigortalılar, yaş haricindeki diğer koşullara (en az 5400 günü tamamlamış olmak) sahip olmaları durumunda yaşlılık aylığından faydalanır. Bu çerçevede **Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği**, erken yaşlanmanın hangi hallerde söz konusu olacağını belirler (Centel, 2021). Erken yaşlanmadan anlaşılması gereken; dikkat, algı, bellek, kavrama ve soyutlama gibi fonksiyonların kaybı olan bilişsel yaşlanma ile fizyolojik ve psikolojik yaşlanma durumu tayin ve tespit edilen bireylerin içinde bulunduğu haldir. Bu saptamalarda; nöroloji, psikiyatri, fiziksel tıp ve rehabilitasyon, iç hastalıkları, göğüs hastalıkları ve kardiyoloji başta olmak üzere ilgili branşlarca hazırlanan sağlık kurulu raporları temel alınır. Sigortalının karara karşı *Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna* itiraz etme hakkı mevcuttur. Kurul kararları Kurum açısından bağlayıcı olmakla birlikte, sigortalı bu karara istinaden yargı yoluna gidebilir (Güzel vd., 2021).

3.16.5. Güvenlik Korucuları

Güvenlik korucusu olarak istihdam edilmekte iken 55 yaşını tamamlayanlardan en az 15 yıl bu işte çalışmış bulunanlara yaşlılık aylığı bağlanır. Bu bağlamda bir emeklilik aylığının bağlanabilmesi için ayrıca terör suçlarından hüküm giymemiş olma şartı vardır. Hüküm giymeden evvel yaşlılık aylığı bağlanmışsa, bu aylık kesilir (Güzel vd., 2021).

Türkiye, son iki yıl içinde ülkenin karşı karşıya olduğu yüksek enflasyon seviyesine karşı düşük gelirli emeklilerin satın alma gücünü korumak amacıyla asgari emekli aylığını yapılan zamlarla üçe katlamıştır. Asgari emekli aylığına Nisan 2023'te yapılan son düzenleme ile bayram ikramiyesi yüzde 82 artırılmıştır (OECD, 2023).

3.17. Türkiye’de Bireysel Emeklilik

Gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin uygulanmasının en önemli nedeni, sosyal güvenlik sisteminde yaşanan finansman sorunları, bütçe açıkları ve sosyal güvenlik kurumlarının yeterince etkin işleyememesidir (Kabataş ve Gülay, 2022). Türkiye’de özel emeklilik, 2000’li yıllardan itibaren önem verilmeye başlanan bir olgudur. Ancak, çalışanların büyük bir kesiminde tasarruf gücünün düşük kalması nedeniyle, bireysel emeklilik yüksek gelir gruplarına hizmet eder hale gelmiştir. Dünya genelinde başlayan neo-liberalleşme hareketleri ülkemizde de etkisini gösterip, sosyal güvenlik devlet müdahalesi küçülmeye başlamıştır. Böylelikle özel sektör özendirilmiş olup, bireysel emeklilik sistemi de bunun bir ürünü olarak oluşturulmuştur (Centel, 2021).

Türkiye bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı fonksiyonda uygulanan ve sigortalıların çalışma yaşamı sona erdikten sonra ikinci bir emeklilik geliri sağlayarak refah seviyesini artırmayı hedefleyen bir finansal mekanizmadır. Bireysel emeklilik sistemi ekonomide tasarrufları arttırarak sermaye piyasalarının gelişmesine katkı sağlamakta, böylece ekonomik istikrara destek olmaktadır. Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sistemine ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na alternatif değil, tamamlayıcı işlevde uygulanmaktadır (Kabataş ve Gülay, 2022).

Sistemin başlıca sosyal amaçları;

- ✓ Sosyal güvenlik sisteminde tamamlayıcı rol üstlenerek kurumsal yapı oluşturmak,
- ✓ Toplumu, emeklilik ve tasarruf planlarına katılmaya teşvik etmek,
- ✓ Katılımcılara emeklilik dönemleri için ek gelir imkânı sağlamak,
- ✓ Emeklilik dönemlerine yönelik birikim ve tasarruf yapmak isteyen kişiler için kurumsal yatırım seçeneği sunmaktır (Kabataş ve Gülay, 2022).

Sistemin temel ekonomik amaçları;

- ✓ Ekonomiye uzun vadeli kaynak temin ederek istihdamı desteklemek,

- ✓ Tasarrufları ve fonları arttırarak ekonomik büyümeye ve kalkınmaya katkı sağlamak,
- ✓ Sermaye piyasalarının derinliğini geliştirmek,
- ✓ Spekülatif dalgalanmaları azaltmak,
- ✓ Kamu sektöründe uzun vadeli borçlanma olanağını arttırmaktır (Kabataş ve Gülay, 2022).

Bireysel emeklilik sistemine dahil olmak isteyenler, emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamalıdır. Emeklilik sözleşmesi, katılımcı ile “bireysel emeklilik sözleşmesi” veya bir istihdam ilişkisine bağlı olarak ya da katılımcı adına bir kuruluş ile “grup emeklilik sözleşmesi” şeklinde yapılabilir. “İşveren grup emeklilik sözleşmesi” ise, bir istihdam ilişkisine bağlı olarak ya da katılımcı lehine sponsor kuruluşla emeklilik şirketi arasında imzalanan ve katılımcı adına sponsor kuruluş tarafından katkı payı ödenen sözleşmedir (Centel, 2021).

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile 7 Ekim 2001’de uygulanmaya başlamıştır. Ancak konuyla ilgili yönetmeliklerin hazırlanıp yayınlanması ve sistemi yürütecek olan emeklilik şirketlerinin kurulması belli bir zaman aldığından dolayı, sistemin fiilen yürürlüğe girmesi 27 Ekim 2003 tarihini bulmuştur. Sistem, 2017 yılına kadar isteğe bağlı olarak uygulanmıştır. Fakat 1 Ocak 2017 tarihinde otomatik katılım uygulamasının başlatılmasıyla birlikte, bu tarihten itibaren sisteme katılım hem isteğe bağlı hem de 45 yaş altı çalışan grupları için zorunlu statüde tatbik edilmektedir (Kabataş ve Gülay, 2022).

Bireysel Emeklilik Fon Sistemi, diğer ülkelerde sistemin üçüncü basamağını oluştururken, ülkemizde, Kanun gerekçesinde belirtilenin aksine, sistemin ikinci basamağını oluşturmaktadır. Nitekim, 28.3.2001 tarih ve 4632 sayılı **Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun** “amaç ve kapsam” başlıklı 1. maddesine göre;

“Bu Kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.” (4632 s. K., 2001).

Kanunun uygulanmasında Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlık (Hazine ve Maliye Bakanlığı) ve Sermaye Piyasası Kurulu söz sahibidir. Bu sistem, prim ödeme yetisi ve belirli gelir düzeyine sahip bireylere yöneliktir. **Hazine ve Maliye Bakanlığı** bireysel emeklilik sistemini düzenler ve politikaları belirler (SGK, 2012).

Ülkemizdeki bireysel emeklilik sisteminin temelinde, anonim şirket statüsünde kurulup emeklilik alanında faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketleri bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin işleyişinde görevli kılınan birim, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile ilişkili olan *Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu*'dur. Buna ek olarak, bireysel emeklilik politikalarının tespiti ve uygulanması amacıyla alınması gereken tedbirler için tavsiyelerde bulunmak üzere *Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu* oluşturulmuştur. Bu Kurul; Hazine ve Maliye bakan yardımcısının başkanlığında, Hazine ve Maliye bakanınca belirlenen kamu kurul ve kuruluşlarından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesinde birer temsilciden oluşur. Kurul **en az üç ayda bir** Hazine ve Maliye Bakanlığınca önerilen tarih ve gündem ile toplanır (Güzel vd., 2021). *Emeklilik Gözetim Merkezi* de bu yapı içerisinde önemli bir fonksiyona sahiptir. Bu kuruluş, Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurulu tarafından görevlendirilen ve özel hukuk hükümlerine tabi olan bir tüzel kişiliktir (Centel, 2021). Emeklilik Gözetim Merkezi bireysel emeklilik sisteminin günlük olarak izlenmesi ve bilgilendirmenin sağlanmasında önemli bir rol oynar (SGK, 2012). Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Emeklilik Gözetim Merkezi'nin bu uygulamaları, Türk emeklilik sisteminin üçüncü sütununda devletin rolüne örnek gösterilebilir.

4632 sayılı Kanunun “emeklilik gözetim merkezi” başlıklı 20/A maddesine göre; “*Kurum, bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla:*

- ✓ *Şirketlerin ve bireysel emeklilik araçlarının faaliyetlerinin gözetim ve denetimine yönelik alt yapı oluşturulmasına,*
- ✓ *Portföy yönetim şirketlerinin emeklilik yatırım fonlarına ilişkin faaliyetlerinin Sermaye Piyasası Kurulunca gözetimine yönelik altyapı oluşturularak raporlama yapılmasına,*
- ✓ *Bireysel emeklilik hesaplarına, emeklilik planlarına, işlemlerin konsolidasyonuna, katılımcılara ait bilgilerin saklanmasına,*

- ✓ *Kamunun ve katılımcıların bilgilendirilmesine, istatistik üretimine, bireysel emeklilik araçları siciline ve bireysel emeklilik araçları sınavına ilişkin işlemlerin yapılması ile hayat sigortaları ve diğer sigorta branşlarına ilişkin verilebilecek diğer görevleri yerine getirmek üzere özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş bir tüzel kişiyi emeklilik gözetim merkezi olarak görevlendirebilir.”* (4632 s. K., ek 2007).

Sözü geçen bu kamu kurumları haricinde, *emeklilik şirketleri* ve *bireysel emeklilik araçları* da bu sistemin önemli öğelerindendir.

Emeklilik şirketi

4632 sayılı Kanunun “Emeklilik şirketine ilişkin düzenlemeler” başlıklı 4. Bölümünün “kuruluş esasları ve kuruluş izni” başlıklı 8. maddesine göre; “*Emeklilik şirketi, bu Kanuna göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu Kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade eder.*” (4632 s. K., 2001). Yine emeklilik şirketi, sermayesinin en az %51’inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişilere ait olduğu anonim şirkettir. Bu şirketler, hayat ve ferdi kaza sigortası alanlarında da ruhsat alabilir (Güzel vd., 2021).

4632 sayılı Kanunun “şirketin teşkilat ve organları” başlıklı 12. maddesine göre; “*şirket yönetim ve denetim kurulundan oluşmakta olup; şirketin yönetim kurulu beş kişiden az olamaz.*” (4632 s. K., 2001).

Bireysel emeklilik araçları

4632 sayılı Kanunun “tanımlar” başlıklı 2. maddesine göre; “*Bireysel emeklilik araçları: Emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan kişileri ifade eder.*” (4632 s. K., değ. 2007).

Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik’in 8. maddesine göre;

“Lisans almaya hak kazanan kişiler, sicil numarası verilmek suretiyle emeklilik gözetim merkezi nezdinde tutulan sicile kaydedilir. Emeklilik gözetim merkezi, sicil kaydını elektronik ortamda tutar, günceller ve bireysel emeklilik araçlarının faaliyetlerinin elektronik ortamda izlenmesine ilişkin altyapıyı oluşturur ve işletir. Bireysel emeklilik aracısı, hiçbir surette giriş aidatı, katkı payı veya benzeri adlar altında tahsilât yapamaz, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde katılımcı ve işveren ile hiçbir para alışverişinde bulunamaz, katılımcı veya işveren adına aktarım işlemi yapamaz, katılımcı adına fon tercihi

ve fon dağılımı değişikliği yapamaz, katılımcıya belli bir getiri sağlanacağına ilişkin yazılı veya sözlü hiçbir taahhütte bulunamaz, bu konuda yazılı veya sözlü garanti veremez ve katılımcının sözleşmeden doğan diğer haklarını katılımcı adına kullanamaz.”

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı, emeklilik planını 1 yıl içerisinde en fazla 4 defa, fon dağılım oranlarını ve tutarlarını ise yine 1 yıl içerisinde en fazla 6 defa değiştirebilmektedir (Kabataş ve Gülay, 2022).

Emeklilik yatırım fonu: Emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi kapsamına alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında takip edilen katkıların, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır. Süresiz olarak kurulur ve tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Bu fonlar, *Grup Emeklilik Yatırım Fonu* şeklinde de kurulabilir (Güzel vd., 2021).

4632 sayılı Kanunun 17. maddesine göre; “*emeklilik şirketi, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen türlerden olmak üzere para ve sermaye piyasası araçlarından, kıymetli madenlerden veya Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen diğer yatırım araçlarından oluşan farklı portföy yapılarına sahip en az üç fon kurmak zorundadır.*” (4632 s. K., değ. 2012).

Denetim: İç denetim ve bağımsız dış denetim şeklinde ikiye ayrılır. İç denetim, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından Sigortacılık ve Özel Emeklilik ve Denetleme Kurumu ve emeklilik gözetim merkezince yapılır. 4632 sayılı Kanunun “bağımsız dış denetim” başlıklı 21. maddesine göre ise; “*Şirketin yıl sonu mali tablolarının bağımsız denetim kuruluşları tarafından denetlenmesi zorunludur. Fonların hesap ve işlemleri ayrıca yılda en az bir defa bağımsız dış denetime tabidir.*” (4632 s. K., değ. 2012).

4632 sayılı Kanunun ek 1. maddesine göre;

“İşveren tarafından ödenenler hariç bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının **yüzde otuzuna** karşılık gelen tutar, şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine iletilen bilgiler esas alınarak Devlet katkısı olarak emeklilik gözetim merkezince hesaplanır. Cumhurbaşkanı, yabancı para cinsinden yapılan katkı payı ödemeleri için bu oranı **yüzde ona kadar indirmeye** yetkilidir. Katılımcılardan bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra (1/1/2013);

- ✓ *En az üç yıl sistemde kalanlar Devlet katkısı hesabındaki tutarın %15’ine,*
- ✓ *En az altı yıl sistemde kalanlar Devlet katkısı hesabındaki tutarın %35’ine,*

- ✓ *En az on yıl sistemde kalanlar Devlet katkısı hesabındaki tutarın %60'ına hak kazanır. Bu sürelerin hesabında emeklilik sözleşmesi esas alınır.” (4632 s. K., ek m. 1,2022).*

Bu maddeden anlaşılması gereken; katılımcıların sistemde kaldığı süre uzadıkça, devlet katkısı ve getirisinde hak kazandığı miktarın da arttığıdır. Böylelikle katılımcıların bireysel emeklilik sisteminde daha uzun süre kalması teşvik edilmektedir.

3.17.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

İsteğe bağlı katılım

Kamu sosyal güvenlik sistemine tabi olma bakımından zorunluluk ilkesi hâkim olduğu halde, bireysel emeklilik sisteminde gönüllü katılım esası vardır. Bununla birlikte, bireyin zorunlu sigortalı olması ya da bir işte çalışıp çalışmamasının önemi yoktur. Fiil ehliyeti bulunan tüm gerçek kişiler, 18 yaşından küçük olup olmamasına bakılmaksızın emeklilik şirketiyle emeklilik sözleşmesi imzalayıp belirlenen katkı payını ödemek şartıyla bireysel emeklilik sistemine dahil olabilir. Birikimli hayat sigortasına prim ödeyen kişiler de bu birikimleri devretmek suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilir. Sigortalılar, devir yapıldıktan 1 yıl sonra iradi olarak bir başka emeklilik şirketine birikimlerini aktarabilir. Bireysel emeklilik sistemine yapılan aktarımlarda giriş aidatı alınmaz ve aktarıma dair herhangi bir gider kesintisi yapılmaz. Ek olarak, aktarımlarda herhangi bir vergi, resim ya da harç alınmaz (Güzel vd., 2021).

4632 sayılı Kanunun geçici 1. maddesine göre;

“Bireysel emeklilik sistemine aktarılan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerince daha önce gider kaydedilmemişse, aktarıldığı yılın ticari kazancının tespitinde dikkate alınır. Kurumca uygun görülen programlı geri ödeme tutarları hariç, aktarım tarihinden itibaren **üç yıl içinde** katılımcı tarafından malûliyet ve ölüm haricindeki bir nedenle, aktarılan birikimlerin bir kısmının veya tamamının alınarak sistemden çıkılması durumunda, aktarım nedeniyle istisnadan yararlanılan tutar üzerinden **yüzde 3,75 oranında** gelir vergisi tevkifatı yapılır (4632 s. K., geç. m. 1, ek 2013). Yine aynı maddeye göre; Bu Kanunun yayımı tarihinden önce, hayat branşında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisi olan sigorta şirketleri, bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren beş yıl içerisinde başvurmak ve Kanunun 8. maddesinde öngörülen şartları yerine getirmekle emeklilik şirketine dönüşürler.” (4632 s. K., 2001).

Otomatik katılım

En son kabul edilen 6740 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, temel olarak; bireysel emeklilik fonlarına kaynak transferini amaçlayıp “çalışanların otomatik bir şekilde emeklilik planına alınması” esasını benimser (Güzel vd., 2021).

4632 sayılı Kanunun geçici 2. maddesine göre;

“Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kırk beş yaşını doldurmamış olan çalışanlar ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışanlardan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte **kırk beş yaşını doldurmamış olanlar**, ek 2. madde hükümleri çerçevesinde otomatik olarak emeklilik planına dâhil edilir.” (4632 s. K., geç. m., 2016).

Bireyin otomatik olarak dahil edildiği bu sistemde kalıp kalmama kararı, isteğe bağlı katılımdakine benzer şekilde bireyin kendi isteğine bırakılmıştır. Sigortalı, emeklilik programına katıldığının kendisine beyan edildiği tarihten itibaren **2 ay içerisinde** cayma hakkını kullanabilir. Bu süreyi 3 katına dek çıkarmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Cayma durumunda, tahsil edilen katkı paylarının iadesi **10 iş günü** içerisinde yapılır.

4632 sayılı Kanunun ek 2. maddesine göre; “*Cayma hakkını kullanmayan çalışan Kurumca belirlenen hâllerde katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir.*” (4632 s. K., ek m. 2, 2016).

Otomatik katılım için belirlenen katkı payı oranı, tespit edilen prime esas kazancın %3’üdür. Bu oranı iki katına kadar çıkarıp %1’e kadar indirmeye ya da katkı payına maktu limit getirmeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Bu pay, en geç sigortalının ücretinin ödeme gününü takip eden ilk iş günü, işverence emeklilik şirketine aktarılır. Çalışan, otomatik katılıma dair sözleşmede tespit edilen miktardan daha fazla bir miktarda kesinti yapılmasını işvereninden talep edebilir.

3.17.2. Bireysel Emeklilik Sisteminde Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik’in 15. maddesine göre; “*Emeklilik sözleşmesini emekliliğe hak kazanmadan veya emeklilik hakkını kazanmış olduğu halde bu hakkı kullanmadan sona erdirmesi halinde katılımcı, sona erdirilen sözleşme bakımından bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybeder.*”

4632 sayılı Kanunun ek 1. maddesine göre;

“Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat veya malûliyet nedeniyle ayrılanlar Devlet katkısı hesabındaki tutarın tamamına hak kazanır. Devlet katkısı hesabındaki tutarlardan hak kazanılan tutarlar sistemden ayrılma veya emeklilik durumunda katılımcıya ödenir. Vefat veya malûliyet hariç sistemden emekli olmadan ayrılan katılımcıların Devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılmayan tutarlar genel bütçeye gelir kaydedilir.” (4632 s. K., ek m. 1, 2012).

Katılımcı hesabına yatırılan devlet katkısının yıllık üst limiti bulunmaktadır. Buna göre katılımcıların 1 yıl içerisinde hak kazanabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yılın toplam brüt asgari ücret tutarının %30’unu geçemez. Örneğin 2024 yılında, katılımcının azami devlet katkısı alabilmesi için ödemesi gereken katkı payı tutarı 72.009 TL’dir. Katılımcıların devlet katkısı alabilmesi için vergi mükellefi olma şartı bulunmamaktadır. Hayır kurumları, dernek, vakıf ve sandıklarda yapılan birikimler devlet katkısı hesaplamasına dahil edilmemektedir. Katılımcının sistemden ayrılması veya emekli olması durumunda, devlet katkısına hak kazandığı kısma ilişkin getirisi üzerinden aşağıdaki tabloda verilen oranlarda stopaj kesintisi uygulanmaktadır (Kabataş ve Gülay, 2022):

10 Yıldan Az Süre Katkı Payı Ödeyerek Ayrılanlar	%15
10 Yıl Katkı Payı Ödediği Halde Emekli Olmadan Ayrılanlar	%10
Emeklilik, Ölüm veya Maluliyet Sebebiyle Ayrılanlar	%5

Tablo 3.1. 1 Ocak 2013’ten sonra sistemde geçirilen süreye göre stopaj oranları

Kaynak: Kabataş ve Gülay, 2022.

4632 sayılı Kanunun “emekli olma ve emeklilik seçenekleri” başlıklı 6. maddesine göre;

“Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren **en az on yıl sistemde bulunmak koşulu ile** 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir program dahilinde ödenmesini, tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Katılımcının bu madde kapsamında birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde şirket, katılımcının hesabındaki birikimleri bildirimin ulaşmasından itibaren **en geç on iş günü içinde** katılımcıya öder veya ilgili şirkete aktarır. Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehtarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir. Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşı, **aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık** olarak ödenebilir. Katılımcının hesabının bulunmadığı durumlarda ise ödeme katılımcının kendisine yapılır. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan

sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde şirket, bildirimün ulaşmasından itibaren **yirmi iş günü içinde** katılımcının birikimlerini tamamen öder.” (4632 s. K., değ. 2012).

Dilenirse 10 yıl ya da 56 yaş doldurulmasına rağmen birikim yapmaya devam edilebilir ve istenilen zaman bireysel emekli olunabilir. Birikimler; ödenen katkı paylarına, devlet katkısına ve fonların getirilerine göre değişiklik gösterir. Sistemde kalınan süre ve tercih edilen fon dağılımı fon getirilerini etkiler.

Emeklilik sözleşmesi süresi içerisinde katılımcının vefat etmesi durumunda hak sahibi, maluliyet halinin vuku bulmasında ise katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin ödenmesini talep edebilir. Buna göre; artık, aylık bağlanması söz konusu değildir (Centel, 2021).

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik’in “emekliliğe hak kazanma ve birikimin ödenmesi” başlıklı 16. maddesine göre;

“Katılımcının aynı şirkette veya farklı şirketlerde birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunması halinde, katılımcının sisteme giriş tarihi, yürürlükte bulunan sözleşmeleri arasından sisteme giriş tarihi açısından en eski tarihli sözleşme dikkate alınarak belirlenir. Bu durumda katılımcının tüm sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanması için en az birinden bu hakkı kazanması gerekir. Hesap birleştirme işlemi yalnızca emeklilik hakkını kullanma talebinde bulunan katılımcılar için gerçekleştirilir. Bu kapsamda, hesap birleştirme yapılmış sözleşmeye katkı payı ödemesi yapılmaya devam edilemez.”

4632 sayılı Kanunun ek 2. maddesine göre;

“Çalışan adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden ek 1. maddedeki usul ve esaslara göre bu madde uyarınca ayrıca Devlet katkısı sağlanır. Çalışanın bu madde kapsamında cayma hakkını kullanmaması hâlinde, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere, ek 1. maddedeki Devlet katkısı hak etme ve ödeme koşuluna tabi olmak kaydıyla, **bin Türk lirası** tutarında ilave Devlet katkısı sağlanır. Cumhurbaşkanı, bu tutarı yarısına kadar artırmaya veya yarısına kadar azaltmaya yetkilidir. Emeklilik hakkının kullanılması hâlinde, hesabında bulunan birikimi **en az on yıllık**, yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin **%5’i karşılığı ek Devlet katkısı** ödemesi yapılır.” (4632 s. K., ek m. 2, 2016).

3.18. Refah Rejimleri Kapsamında Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırılması

Esping Andersen’in 1990’daki klasik refah rejimleri sınıflandırması bağlamında, sosyal demokrat refah rejiminin toplumsal cinsiyet eşitliğini ve evrensel sosyal koruma anlayışını ön plana çıkarmasıyla beraber kadınlara emeklilik güvencesi sağlamada en kapsayıcı sistem olduğu, liberal refah rejiminin ise güvence arayışını

büyük ölçüde piyasaya bıraktığı için en dışlayıcı sistem olduğu, muhafazakar/korporatist refah rejiminin ise sosyal sigorta tekniğine dayanması, bu çerçevede de emek piyasalarında içerdekiler/dışarıdakiler ayrımını yaratması nedeniyle, ancak emek piyasasının içerisinde kalan ve süreklilik sağlayabilen kadınlar için kapsayıcı bir sistem olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sınıflandırma çerçevesinde refah rejiminde kamunun, piyasa ve aileye oranla sosyal korumada öncelikli aktör olduğu sistemler, yaşlılık döneminde kadınlara güvence sağlamada kapsama alma düzeyi yüksek sistemler olarak karşımıza çıkmaktadır (Gökbayrak, 2011).

4 refah rejimi devleti de ele alındığında; ideal refah rejimi modelinin İskandinav model olduğu görülmekle birlikte, diğer modellerde bazı değişiklikler yapılarak bu evrensel modele yaklaşmak imkanlar dahilinde görünmektedir. Neticede sosyal politikalar, sosyo-ekonomik haklara değil, adaletsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar planlamakta; sosyal devlet de yoksulluğu idare etme çerçevesinde “sosyal yardım mekanizmasına” evrilmektedir. Başka bir deyişle, sanayileşmenin ortaya çıktığı dönemde yerini bulan “liberal ya da seyirci” devlete doğru bir gidişatın olduğu söylenebilir (Koray, 2020). Bunda özellikle İskandinav rejime sahip ülkeler dışındaki sendikalaşma oranının düşme eğiliminde olması etkili olmuştur. Yine günümüzün en önemli sorunlarından biri olan işsizlik çözülmedikçe refah rejimlerinin geleceği pek parlak olmayacaktır.

Sosyal harcamalar baz alındığında; Avrupa’da yüksek (İskandinav ülkeleri), orta (Kıta Avrupası ülkeleri) ve düşük (Akdeniz ülkeleri) harcama yapanlar olarak üç grup ülkenin bulunduğu söylenebilir.

Sosyal harcamalar açısından refah modelleri ele alındığında; sosyal koruma için yapılan kamu harcamalarının İskandinav ülkelerinde en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu ülkeler sosyal hakların en çok piyasa dışından sağlandığı ülkelerdir. İkinci sıra Orta ve Güney Avrupa ülkelerine aittir. Sosyal nitelikli kamu harcamalarının en düşük olduğu ülkeler ise Anglo-Amerikan ülkeleridir (Çelik, 2008).

Almanya emeklilik sisteminde yüzdesel olarak %40’larda olan gönüllü emeklilik sistemine katılım oranının Hollanda’da %90 seviyelerinde olması, Almanya’ya nazaran Hollanda’da ikinci ve üçüncü sütun emekliliğin yerleşmiş bir uygulama olduğunu göstermektedir. Yine benzer şekilde Almanya’da emeklilik gelirlerinin ikinci sütun için oranı %8 iken, Hollanda’da bu oranın %39 olması, mesleki emeklilik sistemine verilen

önemin Hollanda’da daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Buna karşın, Almanya’da emeklilik gelirlerinin %86 gibi büyük bir çoğunluğu kamusal emeklilik sisteminden elde edilirken, Hollanda’da birinci sütunun payı %57’dir. Bu bağlamda, Hollanda’da üç sütunlu emeklilik sisteminin rayına oturmuş olması, sütunlar arası emeklilik geliri oranlarının daha dengeli bir biçimde dağılmasını sağlamıştır. Almanya’da ikinci ve üçüncü sütun emeklilik gelirlerinin oranı sırasıyla %8 ve %6 olduğundan, daha büyük pay olan %86’lık oran, kamusal emeklilik sistemine aittir.

ABD’ li şirket Natixis Investment Managers’ ın 44 ülkede emeklilerle ilgili yaptığı araştırmaya göre (Natixis Küresel Emeklilik Endeksi, 2023); küresel emeklilik güvenliği artmakta, ancak çok az kişi kendini güvende hissetmektedir. *Küresel Emeklilik Endeksi (GRI)*, Natixis Yatırım Yöneticileri ve CoreData Research tarafından emeklilik güvenliğini artıran faktörleri incelemek ve emeklilik politikasındaki en iyi uygulamalar için bir karşılaştırma aracı sağlamak amacıyla geliştirilen çok boyutlu bir endekstir. GRI; Uluslararası Para Fonu (IMF) gelişmiş ekonomilerini, Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyelerini ve BRIC ülkelerini (Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin) içermektedir. Her kategoride bir ortalama puan hesaplanmış ve incelenen 44 ülkenin nihai genel sıralamasını oluşturmak için kategori puanları birleştirilmiştir. Emeklilik güvencesi çoğu gelişmiş ülke için artan oranlar, düşen enflasyon, kilit pazarlardaki düşük işsizlik ve salgının kaybolmasıyla daha iyi görünmektedir. Ancak bu gelişmeler, emeklilik güvencesinin daha geniş anlamda ulaşılabilir olduğunu gösterse de 2023 Natixis Küresel Bireysel Yatırımcılar Anketi’nin sonuçlarına göre, birçok ülkedeki bireyler o kadar iyimser değildir. 2023 raporu, küresel emeklilik güvenliğini yönlendiren kritik konuları derinlemesine ele almıştır. İlk dört ülke 2022’deki sıralamalarını korurken (Norveç, İsviçre, İzlanda, İrlanda); Almanya dokuzuncu sıradan ilk 10’a girmiştir. Çalışmamızda ele alınan ülkelerden Hollanda ise geçen seneye kıyasla 2 sıra yükselerek 6. Sırada yerini almıştır. İngiltere ise 16. sıradadır (Natixis, 2023).

ÜLKELER	KÜRESEL EMEKLİLİK ENDEKSİ (%)
Hollanda	79
Almanya	76
Birleşik Krallık	73
İtalya	62
Türkiye	36

Tablo 3.2. Bazı avrupa ülkelerindeki küresel emeklilik endeksi (%)

Kaynak: Natixis, 2023.

Yukarıda bahsedilen raporda; emekliler için sağlık, yaşam kalitesi, maddi refah ve gelir dikkate alınmıştır. Küresel emeklilik indeksi ise; kısaca, emeklilerin gelir ve yaşam kalitesini ölçer. Bu bağlamda 2023 yılı verilerine göre sosyal demokrat refah rejiminin önde gelen ülkesi *Hollanda*, emekli bireylerin hayat ve gelir kalitesi bakımından çalışmamızdaki ülkelerden refah düzeyi en yüksek ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni büyük ölçüde, sözü edilen ülkede her bir bireye asgari de olsa gelir garantisi sağlaması ve emeklilik sisteminin genel bir yasa ile tüm yaşlıları kapsamasıdır. Ayrıca halihazırda sigortalıların çoğunluğunun ikinci sütun emeklilik sistemine fon aktarıyor olması da emekli olduğunda gelir seviyesini etkileyerek yaşlı bireylerin refah seviyesi bakımından üst sıralarda olmasına olanak sağlar. Endeks bakımından bir alt sırada olan korporatist refah rejiminin önde gelen ülkesi *Almanya* için ise, sosyal güvenlik ve bilhassa emeklilik sisteminin düzenli ve rayına oturmuş olduğundan refah düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Diğer taraftan emekliler için düşük yoksulluk ve gelir dağılımında eşitliğin daimî olarak hedeflenmesinin, Almanya'nın emeklilik endeksinin yüksek olmasında rol oynadığı söylenebilir. *İngiltere*'ye gelecek olursak; emeklilik endeksinin Hollanda ve Almanya'ya yakın bir seyir izlemesi, büyük oranda zorunlu sosyal güvenlik sisteminin yanında tamamlayıcı sosyal güvenlik sisteminin de bulunması nedeniyledir. Ancak liberal tarzda bir emeklilik sistemine sahip olduğundan, sosyal eşitliği azaltan ve yoksulluğu arttıran etkiler de gözlenebilmektedir. Güney Avrupa refah rejimi ülkesi *İtalya*, bahsi geçen üç ülkeye nazaran daha düşük bir emeklilik endeksine sahiptir. Siyasi oy mekanizması nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin kayırmacı ve oy karşılığı refah hizmeti şeklinde bir yapıya sahip olması, endeksin biraz daha düşük kalmasına etki etmektedir. Bununla birlikte, ikinci ve üçüncü sütun emeklilik sisteminin yeterince gelişmemesi nedeniyle emekli bireylerin yaşlılık aylığının yalnızca ilk basamağından faydalanması da refah düzeylerini etkilemektedir. Son olarak *Türkiye* emeklilik endeksi, çalışmamızda sözü edilen 5 ülke arasında en düşük seviyededir. Her ne kadar ülkemiz Güney Avrupa refah rejimi içerisinde yer alsa da İtalya ile arasında neredeyse 2 kata yakın endeks farkı vardır. Sosyal güvenlik sistemindeki klientalist (kayırmacı) yapı, yaşlılık aylığı sonrası gelirden büyük kayıplar, ikinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemlerine tam geçişin sağlanamaması gibi özellikler iki ülke arasında benzerlik taşısa da; İtalya'da kamu harcamaları içerisinde sosyal güvenlik harcamalarına Türkiye'ye oranla daha fazla pay ayrılması, kamu emeklilik sisteminde 8 yıl ödeme yapan bireylerin sağlık harcamaları,

ev sahibi olma, konut tadilatlarında yapacakları yenilikler için sistemdeki tasarruflarını kullanabilme özelliği ve enflasyon artışlarından etkilenmemek adına 3 ayda bir düzenleme yapılması gibi uygulamalarla İtalya'nın ülkemizden büyük ölçüde ayrıldığı görülmektedir.

Güncel durumda ise; bir taraftan bütün ülkelerin sosyal güvenlik sisteminde liberalleşmeye yönelim ön plana çıkmakta olup, diğer taraftan hali hazırda liberal bir anlayışa sahip olan ülkelerin de piyasalaşma yöneliminde olduğu görülmektedir (Koray, 2020).

Ülkemizdeki yaşlı nüfusun genel nüfusa oranının gitgide artması karşısında yakın gelecekte yaşlı çalışan kesimi iş piyasasında tutmanın çareleri düşünülmelidir. Bu kapsamda yaşlı çalışanların esnek çalışma saatlerinde istihdam edilmesi, kısmi süreli çalıştırılması gibi *aktif yaşlanma politikalarının* yasal güvence altına alınması gerekmektedir (Yamakoğlu, 2018).



4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Avrupa ülkelerinin sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde; yapısal reform uygulamalarıyla emeklilik yaşının yükseltilip, prim gün sayısının artırıldığı görülmektedir. Ayrıca, her ne kadar toplumlarda emeklilik sonrası refahın korunması hedeflense de bireylerin emekli olduktan sonra gelirlerinin refah seviyesini koruma konusunda yetersiz kaldığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, sosyal güvenlik sistemi içerisinde önemli bir paya sahip olan emeklilik düzenlemelerinin 20-30 yıl sonrası için yaşlı yoksullar yaratacağı bilinen bir gerçektir.

İster Avrupa genelinde ister ülkemiz özelinde düşünülecek olursa nüfus hızlı bir şekilde yaşlanmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemlerinin gelirleri azalıp giderleri artmaktadır.

2 Güney Avrupa ülkesi olan İtalya ve Türkiye, sosyal güvenlik sistemleri bakımından karşılaştırıldığında; 2008 ekonomik kriz öncesinde ülkemizin aksine İtalya’da reformlar daha hızlı ve erken uygulanmıştır. Buna karşın; İtalya’daki refah seviyesinin düşüklüğü, bölgeler arasındaki farklılıklar ve sosyal güvenliğin dağınık bir yapıda seyretmesi ülkemizle benzerlikler arasındadır.

Yaşlılık aylığı uygulamaları ülkemiz açısından ele alındığında; 01.10.2008’den itibaren aylık bağlama oranlarının düştüğü bilinmekte olup, bu düşüşler kademeli olarak gerçekleştiği için çalışanlar açısından tam hissedilmemektedir. Bu durum emeklilik döneminde mağduriyet yaratacağından, ileride emekli maaşlarında yeni intibakların yapılması gündeme gelebilecektir. Ayrıca, ödenen maaşlar genel olarak düşük seviyede kaldığı için, emekli olan pek çok bireyin tekrar çalışma hayatına atıldığı bilinen bir gerçektir. Nüfusun yaşlanma hızının artması, sosyal güvenlik sisteminin gelirlerinin azalıp giderlerinin artmasına yol açmaktadır.

Asgari gelir ile emeklilik geliri kıyasında; özellikle Almanya ve Hollanda özelinde, yaşlılık aylığının asgari ücretin altında kalması halinde sosyal yardımlarla bireyin emeklilik maaşının asgari ücret seviyesine çıkarıldığı görülmektedir. Bu uygulamanın, emeklilik aylığının asgari ücrete endeksli olması açısından İtalya bakımından da geçerli olduğu söylenebilir. Ancak, Türkiye için günümüzde bu durumun geçerli olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Örneğin; 2003 yılında emekli maaşlarının asgari ücretin 1,5 katı olmakla birlikte, güncel durumda emekli maaşlarının asgari

ücretin, hatta açlık ve yoksulluk sınırının altında kalması nedeniyle emekli bireylerin refah seviyesinin gelişmiş ülkelerin epey gerisinde olduğu bilinmektedir.

OECD' nin Bir Bakışta Emeklilik:2023 Raporu'na göre; emeklilik aylığının dönemsel olarak reel iyileşmede olduğu birkaç ülkeden biri olan Türkiye'de, gerçek kazanca bağlı ve hedeflenen emekli maaşlarının değeri, yaklaşık %17 artmıştır. Bunun nedeni, endeksleme kuralından sapmalardır. Emekli maaşlarındaki bu artışlar, enflasyonun emekliler üzerindeki etkisini azaltmaya yönelik olsa da yetersiz kalmıştır. Yine aynı rapora göre, Almanya ve İngiltere'de enflasyonla mücadele için emeklilere geçici ödemeler uygulanmıştır. Aynı zamanda, çoğu OECD ülkesi, ısıtma ödenekleri veya enerjide daha düşük KDV oranları gibi yaşlıların yararlanabileceği destekler sağlamıştır. OECD ülkelerinde emeklilik yaşı 62 ila 67 arasında değer almakla beraber, bu ülkelerden en düşük emekli olma yaşı ülkemize aittir. Bu hususta, 2023 yılında yürürlüğe giren 7438 sayılı Kanun ile getirilen emeklilikte yaş şartının kaldırılması (yalnızca prim gün sayısı ve yılı baz alınmıştır) etkili olmuştur.

Yaşlı bireylerin sosyal korumasının sağlanması zaruri hale gelmiştir. Bu kapsamda çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş) istihdama katılımının sağlanabilmesi için yaşlılara çalışma ve emeklilik koşullarında bazı kolaylıklar sağlanmalıdır. Örnek vermek gerekirse, belli bir yaşı dolduran bireylere kısmi yaşlılık aylığı bağlanarak, bu bireylerin kısmi zamanlı iş akdi ile çalışma yaşamında bulunması teşvik edilmelidir. Böylece çalışma hayatından kademeli bir geri çekilme olacaktır. Bu durumda hem finansal açıdan yük altına girilmeyip hem de aktif nüfusun çalışma yaşamına katılımı mümkün olacaktır. Bununla beraber, belli bir yaştan üzerinde olan bireylerin bağımsız faaliyette bulunması durumunda gelir vergisinden muaf tutularak iş yaşamına atılmaları kolaylaştırılabilir. Böylelikle bu sigortalıların gelir kaybına uğraması önlenmiş olacaktır. Ayrıca işyerlerine, engelli istihdamına benzer şekilde, belli bir yaşı aşmış olan işçi çalıştırma yükümlülüğü getirilerek gelir kaybı riskine karşı önlem alınması sağlanabilecektir.

Emeklilerin tekrar çalışmaya başlaması veya başlamak istemesinin temel sebepleri arasında;

- ✓ Yaşlılık aylığının aktif çalışma hayatındaki ücrete oranla düşük olması,
- ✓ Ülkemizdeki erken emeklilik politikaları,
- ✓ Bireyin emeklilik sonrası da üretken olma arzusu,

✓ Emekli olduktan sonra boşta kalma hissi yer alır.

Bu sebeplerden en az etkili olanı şüphesiz emekli olduktan sonraki manevi boşluk hissiyatıdır. Emekli bireyler üzerindeki en önemli baskı, gelir seviyelerinin refah sağlamada yetersiz kalmasıdır. Bu nedenle sayıları azımsanmayacak derecede emekli birey, kayıt dışı istihdamla hem ek gelir sağlayıp hem de emekli aylıklarını almaya devam etmektedir.

Son olarak; “Emekli, devletin aynadaki kendi görüntüsüdür. Aynadaki görüntü ne kadar güzel ise yaşama koşulları da o kadar güzeldir.” diyen Mustafa Kemal ATATÜRK’ün de vurgulamak istediği gibi, bir devletin sosyal güvenlik sisteminde emeklilere verdiği önem, o devletin refah rejiminin gelişmişliğiyle doğru orantılıdır. Yani, bir devlet aynadaki görüntüsünü beğenmiyorsa emeklilik sistemini baştan ele alıp günümüzün gelişen ve değişen koşullarına uyarlamalıdır. Yine o aynadaki görüntü, mevzubahis ülkenin gelişmiş toplumlar arasındaki konumunu, refah seviyesini ve çağdaşlık düzeyini belirleyen bir etkidir.



KAYNAKLAR

- Acar, İ.A. ve Kitapçı, İ. (2008). Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye’deki Emeklilik Sistemindeki Değişim. *Maliye Dergisi*, 154.
- Akı, E. (2007). “İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak ‘Emeklilik. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 3-16.
- Akyıldız, H. (1999). Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi*, 14(2).
- Aras, A. (2010). İngiltere’deki Sosyal Güvenlik Kurumu Yapılanması ve Sosyal Güvenliğin Hukuksal Altyapısı. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 13 (67).
- Arın, T. (1996). Refah Devleti: Bir Analiz Çerçevesi. *Türkiye’ de Bütçe Harcamaları, IX. Türkiye Maliye Sempozyumu*, 55-74, İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi Yayınları.
- Aslan, H. (2024). Emeklilikte Yaşa Takılanlar Problemi: Kuşakıçi Dayanışma ve Çatışma Perspektifinden Bir İçerik Analizi. *Çalışma ve Toplum*, 3(82), 1127-1165.
- Atılğan, A. (2022). *Neo-Liberal Dönemde Sosyal Güvenlik*. Ankara: Beta Basım Yayın.
- Balseven, H. (2009). İngiltere’ de Refah Reformlarının Ekonomi Politigi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (18), 1-29.
- Baykara, M. (2014). *Sosyal Güvenlik Reformunun Yaşlılık Aylığına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baykara, M. (2022). 102 Sayılı ILO Sözleşmesi ile Sağlanan Yardımların Türk Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(83), 1025-1031.
- Buğra, A., and Keyder, Ç. (2006). The Turkish Welfare Regime in Transformation. *Journal of European Social Policy*, 16 (3), 211-228.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul.
- Çelik, A. (2008). *AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*, İstanbul.
- Doğan, A. ve Kabayel, M. (2017). “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Harcamaları Üzerine Değerlendirmeler”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 217-240.
- Dur, V. (2014). Dünya Bankasının Ulusal Sosyal Güvenlik Reformlarına Etkisi. *Sosyal Güvence*, (6), 5-27.
- Ergün, T. (2022). Bireysel Emeklilik Sigortacılığı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Bağntı: Bir Zaman Serisi Analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 161-177.
- Erol, S. (2011). Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 40-65.
- Ewijk, C. and Soest, A. (2022). Editorial Introduction: Pension Reform. *Netspar Academic Series (Network for Studies on Pensionsi Aging and Retirement)*, 1-5.
- Ferrera, M. (2006). Sosyal Avrupa’ da Güney Avrupa Refah Modeli. Buğra, A. Ve Keyder, Ç. (Ed.), *Sosyal Politika Yazıları*, 195-230 içinde. İstanbul: TÜSES Yayınları.

- Gencal, B. (2011). Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu. *Eğitim ve Kültür Hayatboyu Öğrenme Programı: Leonardo Da Vinci*, Sosyal Güvenlik Kurumu.
- Gençler, A. ve Çolak, A. (2012). "Globalization, Welfare State and Turkey", 3. *International Symposium on Sustainable Development*, Saraybosna- Bosna Hersek.
- Gök, M. (2020). *Aktif Yaşlanma ve Yaşlılara Yönelik Politikalar: Almanya ve Türkiye Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökbayrak, Ş. (2011). İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (29), 165-190.
- Güler, M. A. (2015). Güney Avrupa Refah Rejiminde Sosyal Dışlanma. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(1), 57-96.
- Güler, M. A. (2017). Sosyal Politikanın 'Sınıf' Sorunu ve Sosyal Devlet Modelleri. *Emek Araştırma Dergisi*, 8(12), 87-106.
- Güler, M. A. (2023). İnsani Gelişim Endeksi ve Sosyal Devlet: Seçilmiş Ülkeler Üzerine Bir Sınıflandırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2743-2760.
- Güner, Z. (2016). Yaşam Tablolarıyla Uzun Ömürlülük Riskinin Emeklilik Sistemine Getirdiği Yükün Karşılaştırılması. *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi*, 5(9), 47-81.
- Güzel, A., Okur, A.R., ve Caniklioğlu, N. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul.
- İnternet: TÜİK. (2024, 27 Mart). Haber Bülteni, Sayı: 53710. Web: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslılar-2023-53710> adresinden 03 Eylül 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Alman Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı. (2018). *Özetle Sosyal Güvenlik*. Web: <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Pensions/pensions-from-age-67.html> adresinden 18 Eylül 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022a). İngiltere. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Ankara. Web: <https://www.csgeb.gov.tr/digm/contents/sosyalguvenlikulkekunyeleri/ingiltere/> adresinden 22 Eylül 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022b). Almanya. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Ankara. Web: <https://www.csgeb.gov.tr/digm/contents/sosyalguvenlikulkekunyeleri/almanya/> adresinden 23 Eylül 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022c). İngiltere. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Ankara. Web: <https://www.csgeb.gov.tr/digm/contents/sosyalguvenlikulkekunyeleri/hollanda/> adresinden 24 Eylül 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Deutsche Rentenversicherung. (2024). Homepage. Web: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/de/Navigation/0_Home/home_node.html adresinden 11 Mart 2024'te alınmıştır.

- İnternet: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2023, Nisan). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Web: https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf adresinden 14 Mart 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Eurostat. (2024). Proportion of population aged 65 and over. Web: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00028/default/table?lang=en> adresinden 11 Mart 2024'te alınmıştır.
- İnternet: ILO Türkiye Ofisi. (2021, Ocak). Araştırma Raporu, Web: <https://www.ilo.org/tr/media/388836/download> adresinden 18 Mart 2024'te alınmıştır.
- İnternet: ILO. (1952, 28 Haziran). 102 No'lu Sözleşme. Web: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm adresinden 22 Mart 2024'te alınmıştır.
- İnternet: ILO. (2019). “SKA Hedef 1.3'e Ulaşma Yolunda Sosyal Koruma Finansman Açığını Ölçmek: Küresel Tahminler ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Stratejiler Raporu.” Web: <https://www.ilo.org/tr/resource/news/dünya-çapında-temel-sosyal-koruma-sağlamak-için-her-yıl-500-milyar-dolardan> adresinden 26 Mart 2024'te alınmıştır.
- İnternet: ILO. (2021). *Dünya Sosyal Koruma Raporu 2020-22: Sosyal koruma yol ayrımında – daha iyi geleceği ararken*. Web: https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_818247/lang--tr/index.htm adresinden 28 Mart 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Legalbank. (2023). Web: <https://legalbank.net/belge/y-10-hd-e-2010-11405-k-2010-16906-t-20-12-2010-yaslilik-ayligi/755109/> adresinden 24 Nisan 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Mirza-Davies, J. (2022). Pensions: Defined Benefit Superfunds. *House of Commons Library Research Briefing*, Web: <https://commonslibrary.parliament.uk/> adresinden 17 Temmuz 2024'te alınmıştır.
- İnternet: Natixis. (2023). Natixis Global Retirement Index. Web: <https://www.im.natixis.com/intl/resources/2023-global-retirement-index-full-report> adresinden 15 Nisan 2024'te alınmıştır.
- İnternet: OECD. (2022). OECD Data Explorer. Web: <https://stats.oecd.org/> adresinden 12 Haziran 2024'te alınmıştır.
- İnternet: OECD. (2023). Pensions At A Glance 2023. Web: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/678055dd-en.pdf?expires=1709791530&id=id&accname=guest&checksum=810F7867046E85CD4D723A6179254862> adresinden 17 Haziran 2024'te alınmıştır.
- İnternet: SGK Veri Uygulaması. (2023). Web: www.veri.sgk.gov.tr adresinden 22 Haziran 2024'te alınmıştır.
- İnternet: SGK. (2011). Yurtdışı Borçlanma ve Tahsis İşlemleri 2011/48 sayılı Genelge. Web: <http://net.sgk.intra/wps/myportal/sgkintranet/e-mevzuat/> Erişim tarihi: adresinden 26 Haziran 2024'te alınmıştır.

- İnternet: SGK. (2024). *Yurtdışı Aylık İşlemleri*. Web: <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/6ff64ddd-528d-4c13-a345-ad8a95657f31/Yurtdisi-Aylik-Islemleri-2024-01-10-02-47-07> adresinden 25 Haziran 2024'te alınmıştır.
- İnternet: T.C. Berlin Büyükelçiliği. (2022). Almanya'dan emeklilik. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği. Web: http://calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&id=49:almanyadan-emeklilik&Itemid=69 adresinden 12 Ekim 2024'te alınmıştır.
- İnternet: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). On İkinci Kalkınma Planı, 2024-2028. Web: https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf adresinden 11 Ekim 2024'te alınmıştır.
- İnternet: TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı. (2006, 30 Mart). *Resmi Gazete*, Sayı:26124. Web: https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%B Crkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2018Seti/TMS/TMS_19_2018.pdf adresinden 22 Ekim 2024'te alınmıştır.
- İnternet: TÜİK. (2023, 21 Aralık). Haber Bülteni, Sayı: 49675. Web: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sosyal-Koruma-Istatistikleri-2022-49675> adresinden 25 Ekim 2024'te alınmıştır.
- İslamoğlu, M., Aziz, H., ve Konak, A. (2020). Türkiye ve G7 Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 557-570.
- Kabataş, Y. ve Gülay, A. (2022). Devlet Katkısı Uygulamasının Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 17(58), 492-515.
- Kayırgan, H. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası*, Ankara.
- Koray, M. (2005). Görülmek İstenmeyen Gerçek: Sosyal Refah Politikaları ve Demokrasi İlişkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(5), 27-60.
- Koray, M. (2020). *Sosyal Politika*, Ankara.
- Kökalan, F. ve Durdu, Z. (2014). Refah Devletin Yeniden Yapılanması ve Emeklilik Sistemine Etkileri. *Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 31-47.
- Kul Parlak, N. (2016). Emeklilik Sistemlerinin Reformu ve Geleceği: Güney Avrupa ve Türkiye. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 71(2), 65-98.
- Marangoz, Ş. (2001). *Refah Devleti: Gelişimi, Oluşumu, Modelleri ve Güncel Değişimler*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Metin, B. (2017). İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri. *TİSK Akademi Dergisi*, 12(23), 18-48.
- Myles, J. and J. Quadagno (2002). Political Theories of the Welfare State. *Social Service Review*, 76(1), 34-57.

- Nalbant, F.T. ve Demiral, A.K. (2019). Çalışma Hayatında Bulunan ‘Emeklilikte Yaşa Takılanlar’ ın Kendini İşe Verme Düzeyleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 181-213.
- Oğuz, M. (2016). Tanımlanmış Fayda Planlarının 19 Nolu Türkiye Muhasebe Standardı Çerçevesinde Muhasebeleştirilmesi ve Ortaya Çıkardığı İktisadi Sonuçlar. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45), 393-410.
- Orhan, C. (2007). *Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Borçlanılması ve Türkiye’deki Emeklilik Hakları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özaydın, M. ve Karaman, N. (2020). Refah Sisteminin Dönüşümü Sürecinde Bakım Politikalarının Yörüngesi: Muhafazakâr Refah Rejimi Temelinde Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78, 171-203.
- Özdemir, S. (2005). Başlangıcından Günümüze Refah Devletlerinde Sosyal Harcamaların Analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 153-204.
- Özdemir, S. (2010). Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 232-266.
- Özger, Y. (2011). Tanzimat Sonrası Osmanlı Kara Ordusunda Emeklilik İşlemlerine Dair Yapılan Düzenlemeler ve 1881 Tarihli Tekâüt Kanunnamesinin Tahlili. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (30), 201-237.
- Özmen, Z. (2017). Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 600-620.
- Özmert Koçer, Ş. (2014). *Alman Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları*. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Pierson, C. (1998). Contemporary Challenges to Welfare State Development. *Political Studies*, 46(4), 777-794.
- Sarıca, Ş. (2009). *Farklı Refah Devleti Modellerinde Sosyal Harcamaların Niteliği: Emek Gücünün Meta Niteliği Açısından Bir Değerlendirme*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SGK. (2012). *Türkiye’de İkinci Ayak Sosyal Güvenlik Kurumları Oluşturmak: Fırsatlar, Tehditler ve Çözüm Arayışları*. Alper, Y.& Jawad, B.& Pauw, R. & Stein, O. & Uçar, T. & Vinken, W. & Dur, V. & Yağmur, A. S. & Sezer, A. H. & Taze, H. O. & Yücedal, A. & Sarıca, A. O. (Edt.), SGK Matra Projesi, Mayıs 2012.
- SGK. (2013). *Uluslararası Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri I: Avrupa Birliği Üyesi Ülkeler*. Ankara: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yayın No:53.
- Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı. (2000). *Hollanda’da Çalışan Vatandaşlarımız İçin Sosyal Güvenlik Rehberi*. Ankara: Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü, Yayın No:622.
- Şahin, M. (2019). *Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik*, yayın no: 172, Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara.

- Şentürk, M. (2014). Türkiye’de Kamunun ve STK’ların Sosyal Yardım Uygulamaları: Yeni Eğilimler ve İhtiyaçlar. *Sosyoloji Dergisi*, 3 (28), 285-307.
- Şuğle, M. A. (2000). Bazı Avrupa Ülkelerinin Yaşlılık Sigortası Sistemlerine Genel Bir Bakış. *Kamu İş Dergisi*, 5(3), 597-607.
- Taşcı, F. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 175-202.
- Tiyek, R. ve Yertüm, U. (2016). Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye: Bir Değerlendirme. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 26-51.
- Toprak, D. (2015). Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 151-175.
- Ülgen, G. ve Arda Özalp, L. F. (2017). Refah Rejimleri Sınıflandırma Çalışmaları: Cinsiyet Boyutları. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 39 (2), 637-656.
- Westerhout, E. (2020). Pension Reforms in the Netherlands. *Center Discussion Paper*, No.2020-012.
- Yamakoğlu, E. (2018). Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (40), 145-165.
- Yaman, Y. (2020). Emeklilik Sisteminde Yapısal Dönüşümün Zorunluluğu: Kademeli Yaş Artışı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(25), 470-491.
- Yorulmaz, Ç. (2024) Kamu Görevlilerinin Prime Esas Kazançlarının Emekli Aylığına Etkisinin Anayasa’nın Eşitlik İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 1(80), 67-92.
- Yörük, E. (2022). *The Politics of the Welfare State in Turkey: How Social Movements and Elite Competition Created a Welfare State*. E-book, Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Yuvalı, E. (2018). Hak Temelli Sosyal Yardım ve Klientalizm. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (135), 383-404.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : GÜRLE, Dicle Tuğçe

Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD	Devam ediyor
Lisans	Ankara Gazi Üniversitesi/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2014
Lise	Muğla Turgutreis Anadolu Lisesi	2010

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2022-devam ediyor	Sosyal Güvenlik Kurumu	V.H.K.İ.

Yabancı Dil

İngilizce



