

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA GÜMÜŞ ÇALIŞANLAR VE ESNEK EMEKLİLİK : FEDERAL ALMANYA CUMHURİYETİ ÖRNEĞİ ÜZERİNE BİR İNCELEME VE TÜRKİYE İÇİN GÖZLEMLER

Arş. Gör. Dr. Nazlı SAĞLAM*

Öz

Dünya genelinde yaşanan nüfus yaşlanmasının yol açtığı demografik dönüşüm emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği için sosyal güvenlik hukukunda reform çalışmalarını zorunlu kılmaktadır. Nüfus yaşlanmasının emeklilik sistemi üzerindeki etkisi gümüş çalışan ve esnek emeklilik kavramlarını ön plana çıkarmaktadır. Sürdürülebilir emeklilik sisteminde, kişilerin yaşamını uzatmayı teşvik ederek "esnek emeklilik" reformları ile "kısmi emeklilik", "yarı zamanlı çalışma ve emekli aylığı alma" imkânı getirilmektedir. Gümüş çalışanlar ve esnek emekliliği sosyal güvenlik hukuku sistemlerine entegre etmek için uzun yıllardır önemli adımlar atan ülkelerin başında Federal Almanya Cumhuriyeti gelmektedir. Almanya, ileri yaş grubundaki kişilerin çalışma hayatına katılımı konusunda

* Arş. Gör. Dr. Yozgat Bozok Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Yozgat, Türkiye | Res. Asst. Dr. Yozgat Bozok University, Faculty of Law, Department of Private Law, Labour and Social Security Law Department, Yozgat, Türkiye.

✉ nazli.saglam@bozok.edu.tr • ORCID 0000-0002-0943-6332.

✎ **Atıf Şekli** | Cite As: SAĞLAM, Nazlı: "Sosyal Güvenlik Hukukunda Gümüş Çalışanlar Ve Esnek Emeklilik : Federal Almanya Cumhuriyeti Örneği Üzerine Bir İnceleme ve Türkiye İçin Gözlemler", SÜHFD, C. 32, S. 4, 2024, s. 2381-2430.

✎ **İntihal** | **Plagiarism**: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✎ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

ciddi ilerleme kaydeden ülkelerden biri olarak gösterilmektedir. Ne var ki sürdürülebilir emeklilik sistemi çalışmalarında yük sigortalı üzerinde bırakılmakta, nadiren de olsa işveren buna ortak edilmektedir. Üçüncü bir aktör olarak devlet de birtakım önlemler alarak sürdürülebilir emeklilik sistemi çalışmalarında rol almalıdır. Ülkemizde de ciddi sorunlar barındıran emeklilik sistemi için konu, karşılaştırmalı hukuktan yararlanılarak güncel tartışmalar ışığında irdelenmelidir.

Anahtar Kelimeler

• Sürdürülebilir Emeklilik Sistemi • Yaşlı Çalışan • Gümüş Çalışan • Esnek Emeklilik • Emeklilik Aylığı

SILVER WORKERS AND FLEXIBLE RETIREMENT IN SOCIAL SECURITY LAW: AN EVALUATION ON THE EXAMPLE OF THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY AND OBSERVATIONS FOR TURKEY

Abstract

The demographic transformation caused by population aging worldwide requires reforms in social security law for the sustainability of pension systems. The impact of population aging on the pension system brings the concepts of silver workers and flexible retirement to the forefront. In the sustainable pension system, 'flexible retirement' reforms are being introduced with the possibility of 'partial retirement', 'part-time work and pensions', encouraging people to extend their working life. The Federal Republic of Germany is one of the countries that have taken important steps for many years to integrate silver workers and flexible retirement into their social security law systems. Germany is considered one of the countries that have made significant progress in the participation of old age groups in working life. However, in sustainable pension system studies, the burden is left on the insured and the employer is rarely made a partner. As a third actor, the state should also play a role in sustainable pension system studies by taking some measures. For the pension system, which has serious problems in our country, the issue should be analysed in the light of current debates by making use of comparative law.

Keywords

• Sustainable Pension System • Older Worker • Silver Worker • Flexible Retirement • Pension Wage

GİRİŞ

Yaşlılıkta sosyal koruma evrensel bir insan hakkıdır. Devletler bu hakkı yerine getirmekle yükümlüdür. Ne var ki 19. yüzyılın ortalarından bu yana insan ömrünün yaklaşık iki katına ulaşması nüfus yapısında ciddi değişimler meydana getirmiştir. Yaşanan değişimlerin başında yaşlı bireylerin oranının artması gelmektedir. Doğum oranındaki azalma nedeniyle genç bireylerin oranının gerilemesi de demografik değişimin en çarpıcı noktalarından biridir¹. Dünya genelinde ilk kez 2018 yılında, 65 yaş ve üzeri kişilerin sayısı beş yaşın altındaki çocukların sayısını geçmiştir. 2022 yılı verilerindeyse, 65 yaş ve üzeri nüfusun 1980 yılına göre üç kat arttığı görülmektedir. 2050 yılına gelindiğinde 65 yaş ve üzeri nüfusun beş yaşın altındaki nüfusun iki katına ulaşacağı, 12 yaş altındaki nüfus ile ise neredeyse eşitleneceği öngörülmektedir².

Yaşlanan nüfusa sahip ülkelerin başta emeklilik olmak üzere sosyal güvenlik sistemlerini iyileştirebilmek, kamu programlarını nüfusun değişen yapısına uyarlamak için adım atması gerekmektedir³. Zira emeklilik sistemleri 20. yüzyılın başlarında emeklilik döneminde belirli bir süre (ortalama 5 yıl) ikame gelir sağlama amacı ile getirilmiş, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise uzun yıllar boyunca daha cömert faydalar sağlayacak şekilde geliştirilmiştir. Bu gelişim bugünkü demografik dönüşümün hayal bile edilemeyeceği bir dönemde gerçekleştirilmiştir⁴. Dolayısıyla temelde emeklilik⁵ ile bağdaştırılan yaşlılıkta sosyal koruma devletlerin “kemer

¹ **KIRKWOOD**,T. B. L., “The Origins of Human Ageing”, Philosophical Transactions: Biological Sciences C. 352, S. 1363, 1997, s. 1765.

² **UNITED NATIONS**, World Population Prospects 2022 Summary of Results, 2022, https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf (Erişim Tarihi: 06.06.2024), s. 7.

³ **UNITED NATIONS**,World Population Prospects 2022, s. ii.

⁴ **REDAY-MULVEY**, Geneviève,Working Beyond 60 Key Policies and Practices in Europe, New York 2005, s. 1.

⁵ Öğretide Türk hukukunda, yaşlılığın sigortalanması gereken riski, emekliliğin ise söz konusu riskin gerçekleşmesi durumunu ifade ettiği belirtilmektedir. Bu görüşün sonucunda yaşlılık riskine karşı korunmanın yaşlılık sigortası adı ile bu durum neticesinde bağlanacak aylığın ise emeklilik aylığı olarak ifade edilmesi isabetli bulunmaktadır. Bkz. **BAŞTERZİ**, Fatma,Yaşlılık Sigortası (Normların Uyumlaştırılması ve Yeniden Yapılandırılması Açısından), Ankara2006, s. 35. Ancak uluslararası literatürde İngilizcede “pension system” olarak geçen kavramın Türkçe karşılığı emeklilik olduğu için biz de çalışmamızda emeklilik kavramını kullanmayı tercih etmekteyiz.

sıkma” politikalarıyla karşı karşıyadır. Demografik dönüşüm ve mali zorluklarla mücadele edebilmek için; emeklilik yaşının yükseltilmesi, yardım seviyelerinin düşürülmesi, çalışanların ödedikleri primlerin artırılması ve primler ile yardımlar arasındaki bağlantının güçlendirilmesine yönelik reformlar yapmaktadır⁶. İlgili tedbirler emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğine katkıda bulursa da etkinlikleri sınırlı olup kabul edilebilirlikleri tartışmalıdır. Zira söz konusu tedbirlerin yetersiz emekli aylıkları ve yaşam kalitesinin düşmesi ile sonuçlanma ihtimalleri bulunmaktadır⁷. Bunun yerine sürdürülebilir emeklilik sistemine katkıda bulunabilecek, temelde kişilerin çalışma yaşamını uzatmayı teşvik etmeyi amaçlayan “esnek emeklilik” reformları ile “kısmi emeklilik”, “yarı zamanlı çalışma ve emekli aylığı alma” imkânı getirerek belirli bir yaşın üzerindeki çalışanların işgücü arzını artırabilmek için esnek bir şekilde emekli olabilmelerinin önünün açılması benimsenmektedir⁸.

Söz konusu çalışmalar ışığında sosyal güvenlik hukukunda gümüş çalışanlar ve esnek emeklilik kavramları ön plana çıkmaktadır. Gümüş çalışanlar ve esnek emekliliği sosyal güvenlik hukuku sistemlerine entegre etmek için uzun yıllardır önemli adımlar atan ülkelerin başında Federal Almanya Cumhuriyeti gelmektedir. Almanya, ileri yaş grubundaki kişilerin çalışma hayatına katılımı konusunda ciddi ilerleme kaydeden ülkelerden biri olarak gösterilmektedir⁹. Bu nedenle çalışmamızda sosyal güvenlik hukukunda sürdürülebilir emeklilik sisteminin önde gelen örneği olan Federal Almanya Cumhuriyetinde konu ile ilgili yapılan sosyal

⁶ INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, Adequacy and sustainability of pension systems in the context of demographic ageing, 2019, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/adequacy_and_sustainability_of_pension_systems_in_the_context_of_demographic_ageing_en.pdf (Erişim Tarihi: 06.06.2024), s. 2; EUROFOUND: Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement Member, Luxembourg, 2016, s. 3; UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “Nüfusun Yaşlanması Yönündeki Demografik Değişimin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi: Endişeler ve Önlemler”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2024, C. 19, S. 221, s. 775.

⁷ EUROFOUND, s. 3.

⁸ BÖRSCH-SUPAN, Axel/BUCHER-KOENEN, Tabea/KUTLU-KOÇ, Vesile/GOLL, Nicolas, “Dangerous Flexibility- Retirement Reforms Reconsidered”, Mea Discussion Papers, 2017, s. 2; EUROFOUND, s. 3.

⁹ LEIBETSEDER, Bettina, “Country profile – Germany Policies for longer working lives and two good practices”, CBSS Publications, 2022, https://cbss.org/wp-content/uploads/2022/08/sustainable-working-life_country-report_germany.pdf (Erişim Tarihi: 04.10.2024), s. 2.

güvenlik hukuku çalışmalarını inceleyerek konu ülkemiz açısından değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

I. EMEKLİLİK SİSTEMİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK TARTIŞMALAR

Emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği tartışmaları¹⁰ yaşlanan nüfusun sistem üzerindeki etkisi perspektifinden ele alınmaktadır. Demografik dönüşüm yaşlı bağımlılık oranının (çalışma çağındaki aktif nüfusun yaşlılara oranı) artmasına neden olmuştur. Dünya genelinde, yaşlı bağımlılık oranı Birleşmiş Milletlerin raporuna göre, tüm Dünya’da yaşlı bağımlılık oranı 1990’lı yıllardan beri sürekli artmaktadır. 2021 yılında Dünya’da %17 olan yaşlı bağımlılık oranının 2050 yılında %29’a yükselmesi beklenmektedir¹¹. Bu oranın 2075 yılında gelindiğinde ise %58’e ulaşması beklenmektedir¹². Yaşlı bağımlılık oranındaki yükselme eğiliminin emeklilik sistemleri üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır. Öncelikle çalışma hayatından daha fazla insanın ayrılmakta dolayısı ile sisteme ödenen primler azalmaktadır. Böylece daha az sayıda çalışan daha uzun

¹⁰ Emeklilik sistemi üzerindeki tartışmalar yaşlanma perspektifinden incelendiğinde hem sistemin sürdürülebilirliği hem de yeterliliği dikkate alınarak yapılmalıdır. Zira düşük emekli maaşları ve yetersizliği birçok ülkede halihazırda sorun teşkil etmektedir. Emeklilik sisteminin sürdürülebilirliği çalışmalarında devletler son zamanlarda emeklilik yaşının yükseltilmesi ve erken emekliliğin aşamalı olarak kaldırılması, yardım seviyelerinin düşürülmesi, ödenen primler ile sağlanan yardımlar arasındaki bağın sıkılaştırılması, mesleki ve özel emekliliğe geçiş ve sosyal güvenlik primlerinin artırılması gibi reform adımları atmaktadır. Atılan bu adımlar her ne kadar emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğine yönelik olsa da sistemin yeterliliğini tehlikeye atarak yaşlılar için güvenli bir emeklilik sağlamadaki etkinliği azaltmaktadır, bkz. **INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION**, s. 4. Bu nedenle emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği için reform çalışmaları yapılırken emeklilik aylıklarının yeterliliği noktasında bir denge kurulması gerektiği ifade edilmektedir, bkz. **GORDANA**, Đukić P./**BİLJANA**, Ilić S./**LEPOSAVA**, Jovanović M., “Sustainable and silver economy - focus on pension system”, 10th International Symposium On Natural Resources Management,2020,s. 106. Ancak biz çalışmamızda sadece sürdürülebilirlik tartışmalarını ele alacağız, zira aksi bir durum çalışmanın öngörülemez bir biçimde genişlemesine neden olacaktır.

¹¹ **UNITED NATIONS**, Leaving No One Behind In An Ageing World, World Social Report 2023, <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2023-leaving-no-one-behind-ageing-world> (Erişim Tarihi: 27.11.2024), s. 26.

¹² **INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION**, s. 3.

sürelerle, artan sayıdaki emeklilerin aylıklarını finanse etmek zorunda kalmaktadır¹³.

Emeklilik sisteminin finansmanında meydana getirdiği sorunların yanı sıra yaşlı bağımlılık oranı daha fazla yaşlı nüfus anlamına geldiğinden yaşlıların “nasıl yaşlandığı” da sistemin finansmanını dolaylı olarak etkilemektedir. Uzayan yaşam ömrü her zaman sağlıklı yaşlanıldığı anlamına gelmemektedir. OECD ülkelerinde yapılan bir araştırmaya göre, 65 yaşındaki kişilerin ortalama 19,5 yıl daha yaşaması öngörülürken bu yılların sadece 9,4’ünün “sağlıklı” yaşam yılları olarak geçirilmesi beklenmektedir. Dolayısı ile artan yaşlanma emeklilik sistemi üzerinde mali baskı yaratmanın yanı sıra sağlık ve bakım sistemlerine yönelik talepleri de artırmaktadır¹⁴. Bu durum emeklilik sistemlerinde reform yapılmasını gündeme getirmiştir.

Emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği yönelik reform çalışmalarının temelini teşkil eden ve “gümüş çalışan” olarak adlandırılan yaşlı nüfusun emeklilik yaşından sonra, bir süre daha çalışma yaşamında kalarak iş gücü piyasasına katılımını artırmayı içermektedir¹⁵. Aşağıda sürdürülebilir emeklilik sistemi için getirilen önerilerden öncelikle önemli gördüğümüz; yaşlı çalışan, gümüş çalışan ve esnek emeklilik kavramlarını incelemekteyiz.

II. DÜNYADAKİ DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMÜN ÇALIŞMA HAYATINA YANSIMASI: YAŞLI ÇALIŞAN, GÜMÜŞ ÇALIŞAN VE ESNEK EMEKLİLİK KAVRAMLARI

Yukarıda yer vermeye çalıştığımız demografik dönüşümün sosyal güvenlik hukukunda emeklilik sistemleri üzerindeki etkisini açıklamaya çalıştık. Yaşlanan nüfusun emeklilik sistemleri üzerindeki etkisi, emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği noktasında bir takım önlemler alıp, politika değişikliğine gidilmesine neden olmuştur. Bu önlemler ve politika değişikliğinin gündeme getirdiği “gümüş çalışan” kavramını aşağıda açıklamaya çalışmaktayız.

¹³ INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, s. 3. Benzer yönde bkz. GHOSHEH JR., N.S./LEE, Sangheon/MCCAN, Deidre, Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues, International Labour Organization, Geneva 2006, s. 3-6.

¹⁴ INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, s. 3.

¹⁵ GHOSHEH JR./LEE/MCCAN, s. 6.

A. Yaşlı Çalışan Kavramı

1. Genel Olarak

İşgücünün yaşlanması 21. yüzyılın en önemli sosyal sorunlarından biridir¹⁶. Ancak kimin “yaşlı” çalışan olduğunu veya kimin olmadığını belirlemek çok zordur¹⁷. Yaşlı çalışanlar tanımlanırken nedeni bilinmemekle beraber belirli bir yaş aralığı esas alınmasına karşın üzerinde tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bir çalışanın “yaşlı”¹⁸ olarak tanımlanması olumsuz sonuçlara yol açabileceğinden¹⁹ kronolojik olarak belirli bir yaşın belirlenmesinden daha iyi bir tanımlamaya ihtiyaç duyulmaktadır²⁰.

“Yaşlı çalışan” kavramı üzerinde mevcut fikir birliği eksikliği, yalnızca araştırmacılar için değil, aynı zamanda politika yapıcılar ve karar

¹⁶ MCCARTHY, Jean/HERATY, Noreen/CHRISTINE, Cross/CLEVELAND, Jeanette, “Who is considered an ‘older worker’? Extending our conceptualisation of ‘older’ from an organisational decision maker perspective”, *Human Resource Management Journal*, C. 24, S. 4, 2014, s. 374.

¹⁷ PITT-CATSOPHES, Marcie/SMYER, Michael A., “How old are today’s older workers?”, *The Center on Aging and Work/Workplace Flexibility*, Issue Brief 04, 2006, s. 2.

¹⁸ Yaşlılık ve yaşlanma kavramları ile yaşlılığın başlangıcı üzerinde uzlaşmış bir tanım bulunmamaktadır. Yaşlılık bir dönemi işaret ederken yaşlanma kişinin hayatındaki bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşlılığın tanımlanmasında yaşanan zorluğun nedeni yaşın, kişiye, kültüre, cinsiyete ve yaşanan ülkeye özgü bir kavram olmasıdır. Yaşlılığın başlangıcı da aynı nedenlerle yeknesak bir kronolojik yaşın belirlenmesini mümkün kılmamaktadır. Emeklilik ile ilişkilendirilerek yaşlılığın başlangıcı 65 yaş olarak gösterilse de Dünya Sağlık Örgütü gelişmemiş ülkelerde 65 yaş sınırının daha düşük olabileceğini ifade ederek kimi zaman elli ve üzerindeki yaşlı yaşlılığın başlangıcı olarak kabul etmektedir, **WORLD HEALTH ORGANIZATION**, *Men, ageing and health : achieving health across the life span*, Geneva 2001, https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/66941/WHO_NMH_NPH_01.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y, (Erişim Tarihi: 26.06.2024), s. 10.

¹⁹ Yaşlı çalışanlara yönelik önyargılar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **GOVERNMENT OF ALBERTA: HUMAN RESOURCES AND EMPLOYMENT SAFE AND HEALTHY**, *A Guide to Managing an Aging Workforce*, Alberta 2006, <https://open.alberta.ca/dataset/08869008-73bf-47ac-8021-923d98f5953f/resource/1d3936f5-49b8-49c4-aeff-6ab757319fe5/download/3531406-2006-safe-and-healthy-guide-to-managing-aging-workforce.pdf> (Erişim Tarihi: 26.06.2024), s. 5-7.

²⁰ SCHALK, René/VAN VELDHoven, Marc/DE LANGE, Annet/DE WITTE, Hans, “Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 19, S. 1, 2010, s. 88.

vericiler için de bir sorun teşkil etmektedir. Zira mevcut ve gelecekteki yaşlı çalışanların sayısını belirlemeye yönelik herhangi bir girişim için öncelikle “yaşlı çalışanların” kim olduğu tespit edilmelidir²¹. Yaşlılık ve yaşlılığın başlangıcı noktasında süregelen tartışmalar yaşlı çalışanları tanımlarken de yaşanmaktadır. Genel olarak 55 yaş ve üzerindeki işgücü yaşlı olarak kabul edilse de²² bu yaş aralığı hakkında net bir fikir birliği yoktur²³. Görüldüğü üzere aslında yaşlı çalışan kavramının tanımı yapılmamakta sadece kronolojik yaştan hareket edilmektedir. Bunun nedenleri arasında kronolojik yaşın kolayca ölçülebilmesi, zaman içindeki değişimle (yani aylar veya yıllar) aynı temel metriğe dayanması, kurumsal uygulayıcılar ve politika yapıcılar tarafından yaygın olarak kullanılması gösterilmektedir²⁴. Ne var ki “yaşlı çalışanı” tanımlayacak yerleşik bir kronolojik yaşın olduğundan söz edilemez²⁵. Bunun yerine konunun “değişken bir süreç” olarak ele alınması gerekmektedir²⁶. Biz de aşağıda öğretilerdeki görüşlere yer vererek yaşlı çalışan kavramını incelemekteyiz.

²¹ MCCARTHY/HERATY/CHRISTINE/CLEVELAND, s. 376.

²² SAMORODOV, Alexander, Ageing and labour markets for older workers, Geneva 1999, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf. (Erişim Tarihi: 27.06.2024), s. 11; HARASTY, Claire/OSTERMEIER, Martin, Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work, ILO Working Paper 5, Geneva 2020, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_747257.pdf (Erişim Tarihi: 27.06.2024), s. 8.

²³ İşgücü piyasasına katılımdaki düşüşlerin birçok ülkede özellikle 55 yaş üstü çalışanlar arasında belirgin olması nedeniyle bu yaş kriteri esas alınmaktadır. Öte yandan, emeklilik reformları ve emeklilik hakkındaki tartışmalara bakıldığında, 65 yaş ve üzerinelere vurgu yapma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu da birçok ülkede ilgili yaşta yürürlüğe giren yasal emeklilik hükümleriyle büyük ölçüde örtüşmektedir. Bunun yanı sıra kimi zaman 45 yaş da yaşlı çalışanı tanımlarken dikkate alınmaktadır, bkz. MCCARTHY/HERATY/CHRISTINE/CLEVELAND, s.376.

²⁴ HERTEL, Guido/ZACHER, Hannes, Managing The Aging Workforce, Anderson, Neil/ Ones, Deniz S./Viswesvaran, Chockalingam/Kepir Sinangil, Handan (Editörler), Handbook of Industrial, Work, & Organizational Psychology, 2nd Ed., Volume 3, London 2018, s. 23.

²⁵ HEDGE, Jerry W./BORMAN, Walter C., Employee Age and Performance in Organizations, Shultz, Kenneth S./Adams, Gary A. (Editörler), Aging and Work in the 21st Century, 2nd Ed., Routledge, New York 2019, s. 124; MCCARTHY/HERATY/CHRISTINE/CLEVELAND, s. 376.

²⁶ HERTEL/ZACHER, s. 24.

2. Tanım

Yaşlı çalışan kavramında öğretide üzerinde uzlaşmış bir tanım yoktur. Ancak genel olarak emeklilik planı yapmaya başlayanlar bu kapsamda algılanmakta, çalışma hayatının sonuna yaklaşılması yaşlılık işareti olarak görülmektedir. Ancak günümüzde kişiler 60'lı hatta 70'li yaşlarında, emekli olduktan sonra bile çalışmaya devam etmektedir. dolayısı ile kişinin ne zaman yaşlı çalışan statüsüne geçtiği artık net değildir²⁷.

Öğretideki bir görüşe göre; yaşlı çalışanların tanımlanabilmesi için birden fazla noktaya değinilmesi gerekir. Bu bağlamda “korunması gereken bir grup”, “halkın yaşlanma algısı”, “kişinin olduğu değil hissettiği yaş”²⁸, “emeklilikten faydalanabilme”²⁹ “hayat tecrübesi ve bağlam konusu”³⁰ ve son olarak “akademik ve profesyonel bakış açısının”³¹ dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.

²⁷ PITT-CATSOPHES/SMYER, s. 1.

²⁸ Psikolojik yaş, kişinin olduğu değil hissettiği yaş olarak da tanımlanmaktadır. İnsanlar günümüzde hem daha uzun süre yaşamakta hem de sağlıklı yaşlanabilmektedir. Dolayısı ile ileri yaştaki kişilerin işgücüne katılımı artmaktadır. Fiziksel aktiviteyi gerektiren işlerin de azalması ile ileri yaştaki kişilerin çalışma hayatında daha uzun süre kalabilmesi mümkün hale gelmiştir. Yaşlı çalışanların sağlığı ve istihdamı konusunda aldıkları kararlarla ilgili olarak son 50 yılda bu iki önemli dönüşüm göze çarpmaktadır. Bu bağlamda günümüzde yaşlı çalışanların çalışma hayatında eskiye nazaran daha uzun süre kaldıkları ifade edilmektedir, bkz. SCHULTZ, Kenneth S./ADAMS, Gary A., Introduction and Overview, Schultz, Kenneth S./Adams, Gary A. (Editörler), Aging and Work in the 21st Century, 2nd Ed., New York 2019, s. 5-6; PITT-CATSOPHES/SMYER, s. 3.

²⁹ Bilindiği üzere pek çok ülkede emeklilik yaşı 65'tir. Emeklilikten faydalanabilme yaşı, yaşlı çalışanlar üzerindeki bakış açımızı etkilemektedir. Sonuç olarak emeklilik yaşının artırılmasının, yaşlı çalışanların işgücüne katılımının artmasına neden olduğu ifade edilmektedir, PITT-CATSOPHES/SMYER, s. 3.

³⁰ Çalışanların yaşları, bireysel yaşam öyküleri, aile “evresi” ile kariyer ve iş deneyimleri arasındaki ilişkilere ilişkin algıları, benlik algılarını etkileyebilir. Yaşlı çalışanlar tanımlamaya yönelik bir yaşam seyri perspektifi, bir kişinin yaşam olaylarının ve bağlamlarının hesaba katılmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. MARSHALL, Victor W./MUELLER, Margaret M., Rethinking Social Policy for an Aging Workforce and Society: Insights from the Life Course Perspective, Canadian Policy Research Networks Inc., CPRN Discussion Paper Iss. W118, 2002, s. 1-57.

³¹ Araştırmacıların, politika analistlerinin ve yaşlı çalışan hakları savunucularının, yaşlı çalışan kavramını açıklığa kavuşturmaya çalışırken farklı yaş kriterlerinden faydalandıkları görülmektedir. Zira “Kimin yaşlı olduğu” kültürler, tarihsel dönemler ve çalışma hayatındaki sektörler arasında büyük farklılıklar gösterir. Örneğin bilişim sektöründe çalışanların çocuğu varsa yaşlı olarak algılandıkları tespit edilmiştir. Yine

Yaşlı çalışan kavramında, yaşın, biyolojik yaşla ilgili değil, yaşam süresinin çeşitli noktalarında çalışanların karşılaştığı endişelerle ilgili olduğu ve yaşın tek başına ilgili terimi tanımlayıcı özelliği olmayabileceği isabetle belirtilmektedir³². Yine kavram ifade edilirken sıklıkla başvuru olan “emeklilik” kriteri modası geçmiş bir bakış açısı olarak görülmektedir³³. Ne var ki öğretilerdeki bir görüşe göre yaşlı çalışan; yaş itibari ile çalışma çağının son evresindeki kişilerdir³⁴. Söz konusu yaklaşıma benzer biçimde çalışma çağındaki nüfusu tanımlamada kullanılan 15-64 yaş aralığından yaşlı çalışanı tanımlamakta yararlanılmaktadır. Sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma ve emeklilik politikaları çerçevesinde benimsenen 65 yaştan hareketle yaşlı çalışanlar; 65 yaşında olup emekliliğe hak kazanmış ancak emekliliği reddetmiş ve emekli olup çalışmaya devam edenler şeklinde de tanımlanmaktadır³⁵.

Aşağıda ayrıntılı olarak değineceğimiz üzere günümüzde, kişilerin emekli olduktan sonra çalışmaya devam etmesi yaygınlaşmıştır. Ülkeler sürdürülebilir emeklilik sistemi için kişilerin emekli olduktan sonra da çalışma hayatında yer almasını teşvik etmektedir. Bu teşvikin dışında halihazırda demografik dönüşüm nedeni ile “yaşlı çalışanlar”ın işgücünde daha uzun süre yer aldığı, mevcut emeklilik yaşlarının ise pek çok ülkede yükseltilmeye çalışıldığı göz önüne alındığında “çalışma çağının son ev-

bale dansçıları ve profesyonel sporcular 20’li veya 30’lu yaşlarında yaşlı kabul edilebilirken pilotlar 50’li yaşlarında yargıçlar ise 80’li yaşlarında “yaşlı” olarak algılanmaktadır. Bkz. **PITT-CATSOPHES/SMYER**, s. 4.

³² **ROCCO**, Tonette S./**STEIN**, David/**LEE**, Chan., “An Exploratory Examination of the Literature on Age and HRD Policy Development”, *Human Resource Development Review*, C. 2, S. 2, 2003, s. 165.

³³ Günümüzde yaşlı çalışanların emeklilik planları ve emekli olduktan sonra boş zamanlarını nasıl geçireceğine ilişkin çözüm bulma çabasından ziyade istihdama yeniden kazandırılması üzerinde durulmaktadır. Konuya bireysel açıdan yaklaşıldığında, emeklilik yaşı gelmiş pek çok işçinin çeşitli sebeplerle emekliliğe hak kazanamayabileceği ya da kazansa bile yaşam standartlarını koruyamamasının olasıdır. Bu nedenle, sağlık, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara dayalı olarak yaşlı çalışanların emekli olmanın yanı sıra, işyerinde kalmaya devam etme, geri dönme gibi eğilimleri de vardır, Ayrıntılı bilgi için bkz. **ROCCO/STEIN/LEE**,s. 165-166; **SCHALK/VAN VELDHOVEN/DE LANGE/DE WITTE**, s. 86.

³⁴ **ARICI**, Kadir, “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler”, Prof. Dr. A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 932.

³⁵ Söz konusu bilgiler için bkz. **ÖKTEM ÖZGÜR**, Ayşenur, Yaşlı İstihdamının Sosyo-Psikolojik Analizi, Ankara 2021, s. 52.

resindeki kişiler” yaklaşımının yaşlı-gümüş çalışan ayrımını belirsizleştireceği kanaatindeyiz. Bunun yanı sıra salt bir kronolojik yaşı esas alarak tanım yapmaktan da kaçınılmalıdır. Ancak yine de çalışma konumuz özelinde yaşlı çalışan-gümüş çalışan ayrımını ortaya koyarken “emeklilik” bizim için de kavramları ayıran bir sınır olacaktır.

Tüm bu açıklamalar ve tartışmalar çerçevesinde bir tanım yapmamız gerekirse, yaşlı çalışanları, kronolojik yaşının ilerlemesi sonucunda çalışma hayatlarındaki görevlerini yerine getirmesinin fiziksel ve zihinsel yönden etkilendiği, çalışma hayatında geçirdiği sürenin uzunluğuna yani görev süresine, bugünkü kariyer seviyesine bakıldığında kariyerinin zirvesine ulaştığı ve emekliliğe hak kazanmaya yaklaştığı kanaatine varılabilecek çalışanlar şeklinde ifade edebiliriz.

B. Gümüş Çalışan Kavramı

Gümüş çalışan kavramı en yalın hali ile emeklilik olduktan sonra veya emekli olabilme şartlarını yerine getirmesine karşın emekliliğini erteleyip çalışmaya devam edenleri ifade etmektedir³⁶. Ancak gümüş çalışan kavramının yaşlı çalışandan farkını ortaya koyabilmek ve kavramı daha iyi açıklayabilmek için emeklilerin, emekli olduktan sonra çalışması gerektiği yönünde yaygınlaşan kabulün nedenleri incelenmelidir. Aşağıda öncelikle emeklilik sonrası dönemde çalışılması yönündeki hâkim görüşün nedenlerine değinildikten sonra gümüş çalışan kavramı ve kapsamı detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılacaktır.

1. Çalışma Hayatının Uzaması: Emeklilik Sonrası Dönemde Çalışmak

Emeklilik sistemlerindeki reform çalışmalarına baktığımızda konunun ilk olarak 1990’lı yıllarda Avrupa Komisyonu tarafından, üye ülkelerin “yaşlıların” işgücü piyasasına katılmalarını artırmayı ana hedef olarak

³⁶ Benzer yaklaşımlar için bkz. **DELLER**, Jürgen/**LIEDTKE**, Patrick M./**MAXIN**, Leena M., “Old-Age Security and Silver Workers: An Empirical Survey Identifies Challenges for Companies, Insurers and Society”, The Geneva Papers, S. 34, 2009, s. 138. Literatürde gümüş çalışan kavramı tanımlanırken “çalışma” terimi ile hem ücret karşılığı hem de ücret karşılığı olmaksızın gönüllü olarak yapılan çalışmaları kapsayacak şekilde geniş bir kullanım söz konusudur, bkz. **DELLER**/**LIEDTKE**/**MAXIN**, s. 138. Bunun yanı sıra çalışmamızda özellikle “gümüş çalışan” ifadesi tercih edilmiş, “gümüş işçi” kullanımından kaçınılmıştır. Zira gümüş çalışan kavramı ile hem bağımsız çalışanlar hem memurlar hem de işçiler kastedilmektedir. Emekli olanların emeklilik döneminden sonra çalışmaya devam etmesinin tartışıldığı çalışmamızda kavramın salt işçilerle sınırlı tutulmaması için böyle bir tercih yapmış bulunmaktayız.

belirlemesiyle gündeme gelmiştir. Yaşlıların işgücü piyasasına katılımının artırılması çabasının akabinde “aktif yaşlanma” kavramı yaygınlaşmıştır³⁷.

Avrupa Komisyonunun emeklilik sistemlerindeki reform teşvikinden evvel 1980’li yılların sonlarına doğru Cenevre Derneği’nin Uluslararası Sigorta Ekonomisi Araştırmaları bölümü tarafından “Dört Sütun” isimli bir araştırma programı geliştirilmiştir. Program temelde; ilk olarak kademeli emeklilik sistemi konusunda farkındalık yaratmayı, ikinci olarak ise resmi emeklilik yaşından sonra (erken emeklilik söz konusu ise daha erken bir yaşta) çalışmaya devam etmenin teşvikini amaçlamaktaydı. Çalışma konumuzla ilgili olarak, derneğin emeklilik sonrası dönemde çalışma hayatına devam edilmesi yaklaşımı emeklilik sistemlerindeki emeklilik yardımları (1. sütun), mesleki emeklilik (2. sütun) ve şahsi varlıklara (3. sütun) ek 4. sütun olarak yer almasının öngörüldüğü bir fikir olarak önerilmiştir³⁸. Yaşlıların daha doğru bir ifade ile emeklilerin emekli olduktan sonra çalışmaya devam etmesi fikri söz konusu araştırma programı çerçevesinde gündeme gelmiştir.

Emeklilikten sonra çalışmanın gerekliliği öncelikle tüm Dünyanın içerisinde bulunduğu demografik dönüşüm ile ilişkilendirilmektedir. Demografik dönüşümde ilk olarak artan yaşam beklentisi vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra hastalıkların etkisinin azalmasıyla kişilerin yaşamlarındaki “iş göremez” yıllarının azalması ancak emeklilikte geçirilen sürenin eskisine göre neredeyse iki katına çıkması uzun süreli emeklilik dönemlerinin nasıl finanse edileceği tartışmalarını doğurmuştur. Demografik dönüşümde en çok vurgulanan bir diğer husus “baby boomer” olarak adlandırılan, İkinci Dünya Savaşı’nın sonunda, 1950’li yıllarda doğan ve günümüzde emekli olan kuşağın emeklilik sistemi üzerindeki etkilerinin 2005-2030 yılları arasında pek çok ülkede görülmeye başlamasıdır. Zira bu kuşağın emekli olması, artan yaşam beklentisi ve azalan genç nüfus birleştiğinde emekli sayısının işgücüne katılanlarının sayısını aşmasıyla sonuçlanacağı endişesini doğurmuştur³⁹.

³⁷ REDAY-MULVEY, s. 4.

³⁸ REDAY-MULVEY, s. 4. Benzer bir görüş için bkz. DELLER/LIEDTKE/MAXIN, s. 137-138.

³⁹ REDAY-MULVEY, s. 11-17. Benzer yöndeki endişeler için bkz. PIMPERTZ, Jochen/STETTES, Oliver, “Silver Worker: Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer und Arbeitgeberperspektive”, IW-Trends-Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, C. 47, S. 2, 2020, s. 44.

Demografik dönüşümün ardından emeklilik sonrası dönemde çalışmanın gerekliliğinin nedenlerinden bir diğeri “toplumsal değişim ve yeni imkanlar” olarak gösterilmektedir. Toplumsal değişim ve yeni imkanlar; yeni yaşam döngüsü, yaşam boyu eğitim ve öğretim, yeni yaşlılık tanımı, aktif yaşlanma ve çalışma ile emeklilik arasında geçiş ihtiyacının olması şeklinde karşımıza çıkmaktadır⁴⁰. Emeklilikten sonra çalışmanın gerekliliğinde ekonomik kısıtlamalar ve refah reformları da ayrı bir neden olarak ele alınmaktadır. Yaşlanan nüfusun başlıca ekonomik etkileri; işgücünün daralması ve yaşlanması, üretimdeki olası değişiklikler, kamu emeklilik harcamalarındaki artış ve bireysel tasarruf davranışlarındaki olası değişiklikler olarak sıralanmaktadır⁴¹.

Emeklilik sonrasında çalışmanın gerekliliğinin üçüncü nedeni istihdam değişiklikleri ve imkânları üzerinden değerlendirilmektedir. İstihdamda yaşanan değişimlerin, esnek çalışma modellerinin önemi vurgulanarak 60 yaş ve üzerindeki kişilerin çalışabilmesi için çok elverişli olduğu ifade edilmektedir⁴².

Özetleyecek olursak 1980’li yıllardan itibaren yaşanan gelişmeler dikkate alındığında emeklilik sisteminin günümüzdeki yaşam süresi düşünülerek tasarlanmadığı ve bu nedenle ciddi bir reform çalışmasının gerekliliği tartışılmaktadır. Sürdürülebilir bir emeklilik sistemi için ise kişilerin yaşam süresi, insanların daha sağlıklı yaşlanması, emeklilik döneminin uzaması ve bunun doğurduğu finansal baskı, daha çok emekli ancak daha az çalışanın varlığı ve emekli olan kişilerin emeklilik sonrası dönemde çalışmaya devam edebilecekleri esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması üzerine emeklilerin çalışmayı sürdürmesi önerilmektedir. Aşağıda bu önerinin günümüzdeki güncel yansımalarının meydana getirdiği “gümüş çalışan” kavramını açıklamaya ve kapsamını ortaya koymaya çalışacağız.

⁴⁰ REDAY-MULVEY, s. 21.

⁴¹ REDAY-MULVEY, s. 41.

⁴² REDAY-MULVEY, s. 57-58.

2. Gümüş Çalışanın Tanımı ve Kapsamı

Emeklilik sonrasında çalışmaya devam eden kişilere yönelik çalışmaların Almanya, İsveç, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletlerinde gerçekleştirildiği görülmektedir⁴³. Literatürde emeklilik sonrası dönemde çalışanlar için Amerika’da “köprü istihdam (*bridge employment*)”⁴⁴ Almanya’da ise “gümüş çalışan” terimi kullanılmaktadır. Köprü istihdam ile emeklilik yaşından sonra çalışmanın geçişken ve tek yönlü bir süreç olması kastedilirken gümüş çalışan kavramının belirli bir yaşın üzerine atıf yaparak aslında üstü kapalı bir normatif değerlendirme içerdiği belirtilmektedir⁴⁵.

Gümüş çalışan kavramı ilk olarak Almanya’da, aktif emeklileri başka bir deyişle emekli olduktan sonra ücretli veya gönüllü (ücret karşılığı olmaksızın) çalışmaya devam eden kişileri ifade etmek için kullanılmıştır⁴⁶. Ne var ki Almanya’da, emekli olduktan sonra çalışma olumlu bir durumdan ziyade “*emeklilik dünde kaldı, artık düşene kadar çalışmak emeklilerin modern kaderi*” olarak nitelendirilerek olumsuz yönüne vurgu yapılmakta ve emeklilerin düşük emekli aylıkları nedeni ile çalışmak zorunda kaldıkları ifade edilerek konu tartışılmaktadır⁴⁷. Bunun yanı sıra çalışma çağındaki nüfusun azalması nedeni ile emeklilik sonrası dönemde kişilerin çalışmaya devam etmesinin önemi üzerinde durulmaktadır⁴⁸. Literatürde ise emeklilik sonrası dönemde çalışmaya devam etmenin nedenleri; kişisel, sosyal, finansal veya üretken olmak üzere dört başlık altında açıklanmaktadır. Kişisel nedenler, refahın ve öz saygının art-

⁴³ PLATTS, Loretta G./IGNATOWICZ, Agnieszka/WESTERLUND, Hugo/RASOAL, Dara, “The nature of paid work in the retirement years”, *Ageing & Society*, S. 43, 2023, s. 1311.

⁴⁴ MAXIN, Leena/DELLER, Jürgen, “Activities in retirement: Individual experience of Silver Work”, *Comparative Population Studies*, C. 35, S. 4, 2011, s. 805.

⁴⁵ SCHERGER, Simone/HAGEMANN, Steffen/HOKEMA, Anna/LUX, Thomas, *Between privilege and burden: Work past retirement age in Germany and the UK*, ZeS-Arbeitspapier, S. 04/2012, Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik (ZeS), Bremen 2012, s. 17.

⁴⁶ DELLER/LIEDTKE/MAXIN, s. 137.

⁴⁷ SCHERGER/HAGEMANN/HOKEMA/LUX, s. 8. Benzer yönde bkz. HESS, Moritz, “Retirement Expectations in Germany – Towards Rising Social Inequality?”, *Societies*, C. 8, S. 50, 2018, s. 4.

⁴⁸ MAXIN/DELLER, s. 807.

ması ve bunun yanı sıra yaşlılar için zihinsel ve fiziksel olarak aktif kalmanın önemi olarak belirtilmektedir. Sosyal nedenler, emeklilik sonrası dönemde sosyal hayattan uzaklaşmamak için yaşlıların başkaları ile olan etkileşimlerinin devamlılığının sağlanması, emekliliğe geçişteki yaşam koşullarının dramatik olarak değişmesi gibi zorlukların önlenmesi şeklinde açıklanmaktadır⁴⁹. Finansal nedenler ise emeklilik döneminde edinilen sabit bir gelir ve daha düşük yaşam standardı ile ilişkilendirilmektedir⁵⁰. Üretken nedenler, deneyim ve bilgi birikiminin genç meslektaşlarla paylaşılması, bilgi birikiminin bir sonraki nesle aktarılma isteği şeklinde karşımıza çıkmaktadır⁵¹.

Almanya’da gümüş çalışanlar tanımlanır ve kapsamı belirlenirken kronolojik olarak belirli bir yaş esas alınmamaktadır. Zira gümüş çalışan tanımında önemli olan nokta emekli olduktan sonra çalışma hayatında kalmaya devam etmenin sürdürülebilir emeklilik sistemi içerisindeki yerini tartışmaktır. Şayet bir yaş sınırı getirilerek 65 yaş ve üzerinde olup çalışmaya devam edenler gümüş çalışandır şeklinde bir tanımlamaya gidilirse gümüş çalışan kavramının kapsamı sınırlandırılmış olur. Bunun ilk nedeni, kişilerin yasal emeklilik yaşına ulaşmasıyla emekli oldukları varsayımının bizi yanılgıya düşürecek olmasıdır. Çünkü emekli olmak sadece belirlenen yaş sınırına ulaşmakla kazanılacak bir hak değildir, ülkeden ülkeye değişmekle beraber belirli bir sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması da emeklilikte aranan şartlardandır. Bunun yanı sıra ikinci olarak bazı hallerde yasal emeklilik yaşından evvel kişiler emekliliğe hak kazanabilmektedir. Zira “erken emeklilik” veya “kolaylaştırılmış istisnai hallerde” kişiler emekliliğe hak kazanmak için kural olarak belirlenen şartlardan farklı birtakım koşulları yerine getirerek emekli olabilmektedir. Hal böyle iken 65 yaşından daha erken bir yaşta emekliliğe hak kazanmış kişileri gümüş çalışan kapsamının dışında bırakmak kavramın kapsamını sınırlandıracaktır. Bu nedenle belirli bir kronolojik yaşın üzerinde olup çalışmaya devam edenlerin gümüş çalışan olarak tanımlanması kanaatimizce isabetsizdir. Nitekim Almanya’da da

⁴⁹ DELLER/LIEDTKE/MAXIN, s. 142.

⁵⁰ PLATTS/IGNATOWICZ/WESTERLUND/RASOALS. 1311. Benzer yönde bkz. SCHERGER/HAGEMANN/HOKEMA/LUX, s.8; PIPERTZ/STETTES, s. 46.

⁵¹ SCHERGER/HAGEMANN/HOKEMA/LUX, s. 12.

gümüş çalışan kavramı “emekli olduktan sonra çalışmaya devam eden (ücretli veya ücretsiz olarak) kimseleri” kapsamaktadır⁵².

Burada önemle vurgulamak gerekir ki sadece emekli olduktan sonra çalışmaya devam edenler değil, emekli olabilmek için aranan şartları yerine getirmesine karşın emekliliklerini erteleyip çalışmaya devam edenlerin de gümüş çalışan olarak adlandırılması isabetli olacaktır. Zira aşağıda Alman sosyal hukukundaki esnek emeklilik sistemini incelerken değineceğimiz üzere, Almanya’da sigortalılar emeklilik başlangıçlarını erteleyerek emekli olmayıp çalışmaya devam edebilmektedir. Dolayısı ile gümüş çalışan; en yalın hali ile emekli olduktan sonra veya emekli olabilmek şartlarını yerine getirmesine karşın emekliliğini erteleyip çalışmaya devam edenleri ifade etmektedir.

Bu noktada gümüş çalışan ile yaşlı çalışan arasındaki fark netleşmektedir. Yaşlı çalışan belirli bir kronolojik yaşın üzerindeki ancak henüz emekli olabilmek şartlarını yerine getiremeyip, emekliliğe yaklaşmış istihdamdaki kişileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Emekliliğin yanı sıra yaşlı çalışan kavramını incelerken değindiğimiz üzere yaşlı çalışanlar ücret karşılığı bir işte çalışma esas alınarak tanımlanmaya çalışılmaktadır. Ancak gümüş çalışanlar tanımlanırken özellikle ücretli veya ücret karşılığı olmaksızın gönüllü işlerde çalışmak da kişileri gümüş çalışan olarak tanımlarken yeterli görülmektedir. Birbirinden bu noktalarda farklılaşan iki kavramı açıkladıktan sonra aşağıda sosyal güvenlik hukukunda sürdürülebilir emeklilik sistemi için başat diğer bir kavram olan esnek emeklilik incelenecektir.

C. Esnek Emeklilik Kavramı

Geleneksel emeklilik senaryosunda kişiler belirli bir yaşa dek tam zamanlı ya da kısmi zamanlı çalışmakta ardından bir gecede çalışmayı bırakmaktadır⁵³. Esnek emeklilik ise geleneksel emeklilikten farklı olarak emeklilik ve çalışmayı sürdürme, emekliliğe esnek bir geçişi sağlama ile karakterize edilmektedir.

Esnek emeklilik (*flexible retirement*) teriminin anlamı ve kapsamı noktasında görüş birliği olmayıp kavram karmaşası yaşanmaktadır. Terim, şemsiye kavram olarak kullanıldığında iki farklı boyutu ile ele alınmaktadır. Birinci boyutu, en genel anlamı ile çalışma saatleri azaltılarak

⁵² PIMPERTZ/STETTES, s. 44; DELLER/LIEDTKE/MAXIN, s. 137.

⁵³ KANTARCI, Tunga, Essays on partial retirement, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Tilburg Üniversitesi, Ekonomi Araştırmaları Merkezi, Tilburg 2012, s. 5.

ücret karşılığı çalışmaya devam edilirken tam veya kısmi emeklilik maaşı almayı ifade etmektedir⁵⁴. Esnekliğin bu boyutu aynı zamanda “kademeli (*gradual*)”, “aşamalı (*phased*)” veya “kısmi (*partial*)” emeklilik olarak da adlandırılmaktadır⁵⁵. Esnekliğin ikinci boyutu ise emeklilik anı ile ilgili olup kişilerin yasal emeklilik yaşından evvel veya sonra emekli maaşı alabilmesini ifade etmektedir⁵⁶. Burada yine emekliliğe geçiş anidir. Bu nedenle kısmi emeklilikten farklı olduğu şeklinde yorumlanmaktadır⁵⁷.

Konuyu kademeli, aşamalı, kısmi emeklilik ve bunlara ek olarak yarı zamanlı emeklilik (*part-time retirement*) bağlamında ayrı ayrı tanımlayan yaklaşıma göre; kademeli emeklilik çalışma gücünü daha az kullanmaya başlayarak işgücü piyasasından kademeli olarak çekilmektir. Aşamalı emekliliğin aynı sistem ve aynı işveren bünyesinde çalışmaya devam ederek aşamalı bir şekilde emekliliğe geçişi ifade ettiği belirtilirken; kısmi emeklilik aşamalı emeklilikten farklı olarak işveren değişikliğini içeren bir emeklilik olmasıyla öne çıkmaktadır. Aynı yaklaşım kısmi emekliliğin, işveren değişikliği veya bağımsız çalışmaya geçişle beraber çalışma saatleri ya da ücret miktarının (yahut her ikisi) azaltılmasını içerdiğini belirtmektedir. Yarı zamanlı emeklilik, haftada en fazla 34 çalışma saati ya da yılda 1600 saatten az çalışmayı ve daha düşük bir ücreti içeren yarı zamanlı emeklilik olarak tanımlanmaktadır. Esnek emeklilik terimi ise salt emeklilik yaşının seçimi ile ilişkilendirilmektedir⁵⁸.

Biz çalışmamızda esnek emeklilik kavramını kullanarak emeklilik ve çalışmaya devam etme, emekliliğe geçişi erteleme ve bunu ani bir olgudan ziyade sürece dönüştürme yönüyle ele almayı tercih etmekteyiz. Dolayısıyla esnek emeklilik terimi ile sadece emeklilik yaşının seçimi kasdedilmemekte, bir bütün olarak ele alınmaktadır.

⁵⁴ OECD, “Flexible retirement in OECD countries”, Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, Paris2017, s. 42; LATULIPPE, Denis/TURNER, John, “Partial retirement and pension policy in industrialized countries”, International Labour Review, C. 139, S. 2, 2000, s. 179.

⁵⁵ MULEY, Reday/DELSEN, Lei, “Gradual Retirement in the OECD Countries, a Summary of the Main Results”, The Geneva Papers on Risk and Insurance, C. 21, S. 81, 1996, s.507; OECD, Flexible Retirement, s. 42.

⁵⁶ OECD, Flexible retirement, s. 42.

⁵⁷ LATULIPPE/TURNER, s. 179.

⁵⁸ KANTARCI, s. 7.

III. ALMANYA'DA ESNEK EMEKLİLİĞE YÖNELİK DÜZENLEMELER VE GÜMÜŞ ÇALIŞANLAR

Almanya'da emeklilik sigortası 140 yıllık bir sosyal tarihe sahip olup özellikle demografik değişimler, yeni çalışma kültürü ve korona pandemisinin emeklilik sigortası üzerindeki etkileri sosyo-politik tartışmaları şekillendirmekte ve bugüne dek pek çok reform çalışmasını içermektedir⁵⁹. Biz çalışma konumuz özelinde sadece esnek emekliliğe yönelik olan hukuki düzenlemelere değineceğiz.

Almanya'da emeklilik sigortasında esnekleşme hareketlerini anlayabilmek için öncelikle sistemin genel özelliklerine, hangi koşullar altında emeklilik sigortası yardımlarına hak kazanılabileceğine değinilecek arından esnek emekliliğe yönelik düzenlemeler ele alınacaktır.

A. Alman Sosyal Hukukunda Esnek Emeklilik

1. Alman Emeklilik Sigortasının Genel Özellikleri ve Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları

a. Genel Olarak

Almanya'da Sosyal Kanunun 6. kitabında yer bulan emeklilik sigortası (*Sozial Gesetzbuch VI-Rentenversicherung*) başlığıyla malullük, ölüm ve yaşlılık aylığı düzenlenmektedir. Bunlar emeklilik türleri olarak SGB VI çatısı altında yer almaktadır⁶⁰. Çalışmamızda emeklilik aylığı ifadesini kullanırken sadece yaşlılık nedeni ile emeklilik sigortasından aylık alma yani yaşlılık aylığını kastetmekteyiz.

Bismarck sosyal sigorta prototipinin uygulandığı emeklilik sisteminin finansmanı, kullandıkça öde (*pay-as-you-go (PAYG-Umlageverfahren)*) ve kuşaklar arası sözleşme (*Generationenvertrag*) yani nesiller arası dayanışma ile karakterize edilmektedir⁶¹. "Herkes için sigorta" niteliğini taşıyan emeklilik sigortasından zorunlu veya isteğe bağlı sigorta aracılığı ile

⁵⁹ **KREIKEBOHM**, Ralf, Einleitung, Kreikebohm, Ralf/Roßbach, Gundula (Hrsg.), Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung –SGB VI–, 6. Auflage, München 2021, Rn. 1.

⁶⁰ **BÖRSCH-SUPAN**, Axel/**SCHNABEL**, Reinhold, "Social Security and Retirement in Germany" NBER Working Paper No. 6153, 1997, s. 7-8; **DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG**, Unsere Sozialversicherung, 50. Auflage, Berlin 2022, s. 64.

⁶¹ Sosyal sigortaların finansman türleri genel olarak "dağıtım yöntemi (yılı yılına finansman)" ve "kapitalizasyon (biriktirme) yöntemi" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Türk sosyal güvenlik hukukunda kullandıkça öde kavramı "Dağıtım Yöntemi" ne karşılık gelmektedir. Kavram öğretide kimi zaman "nesiller arası dayanışma" ile

yararlanılabilmektedir. Ücret karşılığı ve mesleki eğitim amacıyla istihdam edilenler zorunlu sigorta kapsamındadır. Bağımsız çalışanların ise sadece belirli bir kısmı zorunlu sigorta kapsamındadır. Zorunlu emeklilik sigortasından muafiyetin kapsamı geniş olup genel olarak başka bir program bünyesinde korunan kişiler kapsam dışı bırakılmaktadır. Zorunlu sigorta kapsamında olmayan herkesin 16 yaşından itibaren isteğe bağlı sigortaya tabi olma hakkı vardır⁶².

Emeklilik sigortasında ücret karşılığı çalışanların primleri sigortalı ve işveren tarafından eşit olarak ödenirken, bağımsız çalışanlar ve isteğe bağlı sigortalılar primlerinin tamamını kendileri ödemekle yükümlüdür. Emeklilik sigortası primi %18,6 olup bu oranın 2027 yılına kadar değiştirilmemesi öngörülse de demografik eğilimler göz önüne alınarak emeklilik sigortası primlerinin 2028'den 2035 yılına dek %22,3'e yükseltilmesi ve 2045 yılına kadar bu oranda sabit kalması planlanmaktadır⁶³.

aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır, bkz. **SEYYAR**, Ali, Sosyal Güvenlik Terimleri, İstanbul 2005, s. 67. Bu yaklaşım isabetli olmayıp nesiller arası dayanışma dağıtım yönteminin bir ilkesidir, bkz. **BAŞTERZİ**, s. 315. Kullandıkça öde kavramı; sigorta sisteminde toplanan primlerin rezerv olarak biriktirilmemesi derhal cari harcamalar için kullanılmasını ifade etmektedir. Kuşaklar arası sözleşme (nesiller arası dayanışma) prim ödeyen kuşak ile yaşlılık aylığı alan kuşak arasında yazılı ve sözlü olmayan bir sözleşme olarak adlandırılmaktadır. Bu sözleşme, mevcut neslin bir sonraki neslin de aynı yükümlülüğü yerine getireceği beklentisiyle, sisteme yaptıkları prim ödemeleriyle kendilerinden önceki neslin yaşlılık aylıklarını güvence altına alma yükümlülüğü anlamına gelmektedir, bkz. **DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG**, Sozialversicherung, s.48. Türk sosyal sigortalar hukukunda uzun vadeli sigorta kollarının finansmanında kapitalizasyon yöntemi benimsenmişken kısa vadeli sigorta kolları için dağıtım yöntemi kullanılmaktadır, bkz. **CENEL**, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2021, s. 68. Dağıtım ve kapitalizasyon yöntemleri hakkında ayrıntılı bilgi için ise bkz. **TALAS**, Cahit, Sosyal Ekonomi, Ankara 1979, s. 361-369; **DİLİK**, Sait, Türkiye'de Sosyal Sigortalar, Ankara 1972, s. 327-332; **YAZGAN**, Turan, Sosyal Sigorta, İstanbul 1977, s. 110-115; **TUNÇOMAĞ**, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 4. Bası, İstanbul 1988, s.106-108; **ARICI**, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2022, s. 30-31; **GÜZEL**, Ali/**OKUR**, Ali Rıza/**CANİKLİOĞLU**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul 2021, s. 64-65; **KORKUSUZ**, Refik/**UĞUR**, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Baskı, Bursa 2020, s. 85-87.

⁶² Alman emeklilik sigortası sisteminin kişiler bakımından kapsamı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG**, Sozialversicherung, s. 42-47.

⁶³ Prim oranlarındaki planlanan bu artış Emeklilik Paketi II (Rentenpaket II) ile alınan bu önlemlerden ileri gelmektedir. Bkz. <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Rentenpaket-II/rentenpaket-ii.html> (Erişim Tarihi: 28.09.2024).

b. Alman Emeklilik Sigortası Sisteminde Emeklilik Aylığına Hak Kazanma Koşulları

Almanya’da emeklilik sigortasından yaşlılık nedeniyle aylık alabilmek için öncelikle SGB VI §35’te öngörülen koşulları yerine getirmek aranmaktadır. Anılan hükümde öngörülen şartlar; yasal yaş sınırına ulaşmak (*die Regelaltersgrenze*) ve 5 yıllık genel bekleme süresinin (*die allgemeine Wartezeit*) doldurulması şeklindedir⁶⁴. Güncel durumda Almanya’da emeklilik aylığına hak kazanabilmek için aranan yasal yaş sınırı; 1964 ve sonrasında doğanlar için 67 iken 1946 yılından evvel doğanlar için 65 ve 1947-1963 yılları arasında doğanlar içinse 65 olan yaş sınırının kademeli olarak 67 yaşına yükseltilmesi şeklinde düzenlenmiştir (SGB VI §235 (2)). Yaş sınırına ek olarak, emeklilik aylığından yararlanabilmek için getirilen diğer bir şart 5 yıllık sigortalılık süresinin doldurulmasıdır. Söz konusu bekleme süresi SGB VI §50’de kural olarak yaşlılık nedeniyle emeklilik aylığına hak kazanmanın ön şartı şeklindeki düzenlemeden ileri gelmektedir⁶⁵. Yasal yaş sınırına ulaşıldığında emekli olma zorunluluğu olmadığından, sigortalılar dilerlerse emeklilik başlangıcını erteleyebilir, aylık almadan çalışmaya devam edebilirler. Aylık almadan çalışmaya devam edilen her ay ileride alınacak yaşlılık aylığının %0,5 oranında artmasını sağlamaktadır. Böylece örneğin 1 yıl boyunca aylık alma ertelendiğinde emekli aylığında toplamda %6’lık bir artış meydana gelmektedir. Aylık almaya hak kazanıp çalışmaya devam etmek isteyen sigortalıların emeklilik sigortası primi ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Şayet sigortadan muaf olmaktan feragat ederek primler ödenmeye devam edilirse bu da emeklilik haklarını artırıcı bir olanak sağlamaktadır⁶⁶.

⁶⁴ SGB VI §35’deki şartlar 31 Aralık 1963 tarihinden sonra doğan sigortalılar için geçerlidir. 1 Ocak 1964 tarihinden evvel doğan sigortalılar kazanılmış haklarının korunması çerçevesinde öngörülen bir geçiş hükmü olan §235’e tabidir, bkz. **ROßBACH**, Gundula, SGB VI, Knickrehm, Sabine/Roßbach, Gundula/Waltermann, Raimund (Hrsg.), Kommentar zum Sozialrecht, 8. Auflage, München2023, §35, Rn.1-2; **JASSAT**, Raimund, SGB VI, Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.), BeckOK Sozialrecht, 73. Auflage, München2024, S§35, Rn.7.

⁶⁵ **ROßBACH**, §35, Rn.6; **JASSAT**, §35, Rn.4.

⁶⁶ **DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG**, Altersrente: Unbegrenzt hinzuverdienend, 36. Auflage, S. 7, 2024, [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Broschueren/national/altersrentner_hinzuverdienst.pdf?__blob=publicationFile&v=14#:~:text=Seit%20dem%201.,vorgezogenen%20Altersrenten%20vollst%C3%A4ndig%20weg%20gefallen](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Broschueren/national/altersrentner_hinzuverdienst.pdf?__blob=publicationFile&v=14#:~:text=Seit%20dem%201.,vorgezogenen%20Altersrenten%20vollst%C3%A4ndig%20weg%20gefallen.). (Erişim Tarihi: 28.09.2024), s. 14.

Alman emeklilik sigortası sisteminde birtakım özel hallerde yukarıdaki şartlar yerine getirilmeden erken emekli olunarak emeklilik aylığı talep edebilmek kimi özel hallerde mümkün kılınmıştır. Bunlardan ilki SGB VI §36'da düzenlenen "uzun süreli sigortalılık aracılığıyla yaşlılık aylığı"na hak kazanmadır. Hüküm belirli koşullar altında 67 yaşından evvel aylık alabilmeyi düzenlemektedir⁶⁷. Uzun süreli sigortalılık nedeniyle emeklilik aylığına hak kazanabilecek ilk grup 67 yaşını dolduran ve 35 yıllık sigortalılık süresini tamamlayan sigortalılardır (SGB VI §36 Nr.1)⁶⁸. Erken emekliliğin mümkün olduğu uzun süreli sigortalılık nedeniyle yaşlılık aylığı, en erken 63 yaşında talep edilebilmektedir. Ancak erken emeklilik halinde yaşlılık aylığı erken emekli olunan 67 yaşından önceki her ay için %0,3 oranında kesinti yapılarak ödenir. Bu kesintinin, sigortalının yasal emeklilik yaşı sınırına ulaşana dek ayrı bir prim ödemesi ile telafi edilmesi mümkündür (SGB VI §187a)⁶⁹.

Emeklilik sigortasından yaşlılık nedeniyle emeklilik aylığı talep edebilmede düzenlenen bir diğer özel hal SGB VI §37'de yer verilen "ağır engelli sigortalıların yaşlılık aylığı"na hak kazanmasıdır. SGB VI §37 gereğince; 65 yaşını tamamlamış, 35 yıllık sigortalılık süresini dolduran ve SGB IX §2'de yer alan tanıma göre ağır engelli olarak kabul edilen⁷⁰ 67 yaşından evvel aylıklarında herhangi bir kesinti yapılmaksızın aylığa hak kazanabilmektedir⁷¹. Ağır engelli sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanmasında da erken emeklilik mümkündür. 62 yaşını dolduran ağır engelli olarak kabul edilen sigortalılar söz konusu hükümden yararlanarak 65 yaşından evvel emekli olabilmektedir. Erken emeklilik durumunda 65 yaşına ulaşmadan evvelki her ay için yaşlılık aylığından %0,3 oranında

⁶⁷ JASSAT, §37, Rn.1

⁶⁸ ROßBACH, §36, Rn.2.

⁶⁹ ROßBACH, §36, Rn.10. Benzer bilgiler için bkz. DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Sozialversicherung, s. 68-69.

⁷⁰ SGB IX §2 (1)'e göre; fiziksel fonksiyon, zihinsel yetenek veya ruhsal sağlıklarında 6 aydan uzun bir süre boyunca yaşlarına göre kıyaslandığında olması gerekenden sapma söz konusuysa ve bu nedenle yaşama ve topluma katılımı bozulmuşsa ağır engelli kişidir. Hükmün devamında ayrıntılı bir düzenleme getirilerek; engellilik derecesi %50 olup Almanya'da ikamet eden ve SGB IX §156 anlamındaki bir işyerinde istihdam edilenlerin ağır engelli olarak kabul edilecek kişiler olduğu açıklığa kavuşturulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. ROßBACH, §37, Rn.6; JASSAT, §37, Rn.4.

⁷¹ ROßBACH, §37, Rn.2.

kesinti yapılmaktadır. Uzun süreli sigortalılık nedeniyle emeklilik aylığına hak kazanmada olduğu gibi bu kesintinin, sigortalının yasal emeklilik yaşı sınırına ulaşana dek ayrı bir prim ödemesi ile telafi edilmesi mümkündür (SGB VI §187a)⁷².

Emeklilik aylığına hak kazanmada özel olarak düzenlenen bir diğer hal yine uzun süreli sigortalılıkla ilgilidir. SGB VI §38'de "uzun süreli sigortalılara özel yaşlılık aylığı" hükmüne göre, 65 yaşını dolduran sigortalılar şayet 45 yıllık sigortalılık süresine sahipse emeklilik aylığına hak kazanabilmektedir. Söz konusu sigortalıların uzun sigortalılığı gözetilerek aylıklarından kesinti yapılmaması esası benimsenmiştir. Böylece uzun süre çalışmış ve dolayısı ile buna uygun olarak uzun süre emeklilik sigortası primi ödemiş sigortalılara ayrıcalık tanınarak 65 yaşına ulaştıklarında kesinti yapılmaksızın emeklilik aylığı alabilmeleri amaçlanmıştır⁷³.

Alman emeklilik sigortası sisteminde yaşlılık nedeniyle emeklilik aylığına hak kazanmanın özel hallerinde son olarak karşımıza yer altı maden işlerinde çalışan sigortalılara yönelik getirilen SGB VI §40 çıkmaktadır. Anılan hüküm ile uzun yıllar yer altında çalışan madencilere kolaylaştırılmış bir şekilde emeklilik aylığına hak kazanma imkânı sağlanmaktadır. Düzenleme uyarınca, yer altı maden işlerinde çalışan sigortalılar, 62 yaşını ve 25 yıllık sigortalılık süresini doldurmaları halinde emeklilik aylığına hak kazanabilecektir. Bu aylık erken emeklilik aylığı olarak nitelendirilmediği için, ilgili şartları sağlayan sigortalıların aylıklarından kesinti yapılmamaktadır⁷⁴.

Genel özellikleri bu şekilde olan Alman emeklilik sigortasını esnekleştirmeye yönelik getirilen hukuki düzenlemeleri aşağıda tarihsel gelişim sırasına göre inceleyeceğiz.

2. 1992 Yılı Emeklilik Reformu

Alman emeklilik sigortası sisteminde 1972 yılında yapılan bir değişiklikle emekli olabilmek için aranan sabit yaş sınırının yerine esnek yaş sınırı getirilmiştir⁷⁵. Bu dönemde emeklilik yaşının esnekleştirilmesinin ve erken emekliliğin önünün açılmasının nedeni ekonomiktir. Zira II.

⁷² ROßBACH, §37, Rn.18.

⁷³ ROßBACH, §38, Rn.1.

⁷⁴ JASSAT, §40, Rn.2-6.

⁷⁵ BÖRSCH-SUPAN/SCHNABEL, s. 8; KREIKEBOHM, Einleitung, Rn. 8.

Dünya Savaşından sonra büyüyen Alman ekonomisinin 1970'li yıllardaki petrol krizi ve uluslararası rekabet nedeniyle ekonomik açıdan zorlanmasıyla, maliyetleri düşürebilmek için işçi çıkarılmaya başlanmıştır. Bundan kaynaklanan işsizliği azaltmak amacıyla erken emekliliğe yönelik adımlar atılmıştır. Yaşlı çalışanlar kendileri için mali açıdan cazip erken emeklilikten yararlandığında genç çalışanların emekli olanlardan doğan boşluğu kapatması ve böylece işsizlik oranlarının düşmesi hedeflenmiştir⁷⁶. Bu reform döneminde 35 yıl boyunca emeklilik sigortası primi ödeyen erkeklerin 63, kadınların ise 60 yaşında emekli olabilmesi mümkün kılınmıştır⁷⁷. Başarılı olan erken emeklilik adımı 1990'lı yılların başında emeklilik sigortasındaki aktif/pasif dengesinin bozulması ile sonuçlanmıştır⁷⁸. 1972 reformunun yanı sıra işsizlik nedeniyle emeklilik de (*Rente wegen Arbeitslosigkeit*) 1990'lı yıllarda çok yaygın olup, pek çok sigortalı 58.5 yaşını doldurduktan sonra emekli olmuştur⁷⁹.

Yaşanan gelişmelerin ardından Almanya, sigortalıların çalışma hayatında daha uzun kalmasını teşvik etmek ve emeklilik yaşını yükseltmek için önlemler almaya başlamış ve 1992 yılında ilk emeklilik reformunu⁸⁰ yürürlüğe koymuştur⁸¹. 1992 Emeklilik Reformu ile Almanya'da ilk kez

⁷⁶ MORITZ, s. 2; NAEGELE, Gerhard, "Gradual Retirement in Germany", Journal of Aging & Social Policy, C. 10, S. 3, 1999, s. 84.

⁷⁷ BÖRSCH-SUPAN/SCHNABEL, s. 8; KREIKEBOHM, Einleitung, Rn. 8; MORITZ, s. 2.

⁷⁸ MORITZ, s. 3.

⁷⁹ TRAMPUSCH, Christine/EICHENBERGER, Pierre/de ROO, Micha/BARTLETT RISSI, Robin/BIERI, Isabelle/SCHMID, Laura/STEINLEIN, Simon (eds.) Early Retirement in Germany, REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements). Database, Part 2 'Social Benefits in Collective Agreements'. SNFProject No. 100012-119898. Institute of Political Science, University of Berne, 2010, s. 1; TOLAN, Songül, Partial Retirement, Financial Student Aid and Labor Market Responses, Empirical Evidence From Germany, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Freie Universität, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Berlin 2017, s. 128-129. İşsizlik nedeniyle emekli olmak SGB VI §237'de düzenlenmektedir. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, Vorruhestand und Altersrente, 2009, https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/vorruhestand_und_altersrente_ba134292.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2024), s. 3-4.

⁸⁰ Bkz. Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1992- RRG 1992), <https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-zur-reform-der-gesetzlichen-rentenversicherung-rentenreformgesetz-1992-rrg/177242> (Erişim Tarihi: 05.09.2024).

⁸¹ MORITZ, s. 3.

kısmi emeklilik (*Die Teilrente*) modeli uygulanmaya başlanmıştır⁸². 1992 reformunda erken emekliliğin önüne geçme⁸³ ve emekli olma yaşını 65'e yükselten⁸⁴ Almanya, reformla beraber sigortalıların emekli maaşlarının belirli bir kısmını alırken aynı zamanda çalışmaya devam edebilmesi böylece çalışma hayatının uzamasını teşvik etmeyi amaçlamıştır.

Reform, temelde emekli olma koşullarını taşıyanların emekli olup aynı zamanda çalışmaya devam etmeleri halinde, çalışarak kazandıkları gelirin aylık 450 €'u aşmaması kaydıyla (bağımsız çalışanlar hariç) emeklilik aylıklarını alma hakkı tanımıştır. Bu sınır yılda iki kez, iki katına kadar yani 900 €'a kadar aşılabiliyordu. Bu sınırdan daha fazla ek gelir elde edilmesi halinde ek gelir miktarına bağlı olarak emekli maaşları 2/3, 1/2, 1/3 oranına indirilebilmekte, hatta tamamen kesilmesi söz konusu olabilmekteydi. Ek gelir sınırının 1 sent aşılması halinde dahi emekli aylığı bir alt seviyeye indirilmekteydi⁸⁵. Kısmi emekli aylıklarının oranları için geçerli olacak ek gelir sınırları, sigortalının emekli aylıklarının başlangıcın-

⁸² FÖRSTER, Wolfgang/JURKAT, Detlef, "Einführung der Teilrente in der gesetzlichen Rentenversicherung und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung", NZS, Neue Zeitschrift für Sozialrecht, S. 3, 1992, s. 87; STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS), Blick auf die Flexirente, Berlin 2021, s. 11; BÖRSCH-SUPAN/BUCHER-KOENEN/KUTLU-KOÇ/GOLL, s. 9.

⁸³ MORITZ, s. 3; NAEGELE, s. 85. Bu dönemde erken emeklilik hâlâ mümkün olsa da erken emekli olunan her ay için yaşlılık aylığından %0,3 oranında kesinti yapılması öngörülmüştür. Böylece erken emeklilik mali açıdan daha az cazip kılınmıştır. Örneğin 60 yaşında emekli olan bir sigortalının aylığını %18'lik bir kayıpla elde etmesi söz konusu idi, bkz. NAEGELE, s. 85.

⁸⁴ Almanya'da bu reformla emeklilik yaşını kademeli olarak 2000 yılına kadar 65'e yükseltilmesi öngörülmüştür, bkz. FÖRSTER/JURKAT, s. 88; BÖRSCH-SUPAN/SCHNABEL, s. 12; NAEGELE, s. 86-87; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Die Geschichte der Deutschen Rentenversicherung, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Historie/historie_detailseite.html (Erişim Tarihi: 06.09.2024).

⁸⁵ ROLFS, Christian, "Die neue Flexirente", NZS, Neue Zeitschrift für Sozialrecht, S. 5, 2017, s. 165; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Flexirente: Das ist neu für Sie, 3. Auflage, 2017, (https://www.uni-regensburg.de/assets/uni-versitaet/schwerbehindertentvertretung/flexirente_das_ist_neu_fuer_sie.pdf) (Erişim Tarihi: 05.09.2024), s. 5. Benzer bilgiler için bkz. DOMNAUER, Ariane/STOSBERG, Rainer, "Das Flexirentengesetz", RV aktuell, S. 1, 2017, s. 8.

dan önceki son üç yıl içerisindeki kazançları dikkate alınarak belirlenmekteydi⁸⁶. Bu dönemde reformdan evvel emekli olanların da kısmi yaşlılık aylığı alma ve çalışmaya devam etme hakkından yararlanması mümkün kılınmıştır⁸⁷.

65 yaşına ulaşıldıktan sonra kısmi emeklilik ve çalışmaya devam etme talep edildi ise artık sigortalının gelirinin belirlenen sınırı aşmaması şartı aranmamaktaydı⁸⁸. Dolayısı ile ek gelir sınırı erken emekli olan sigortalılar için öngörülmüştür. Emekliliğin ertelenmesi ve çalışmaya devam etmenin tercih edilmesi halinde ise sigortalıların emekli aylıklarının yılda %6 oranında artması söz konusuydu. Daha açık bir ifadeyle sigortalılar emekli olabilmek şartlarını sağlamasına rağmen aylıklarını hiç almayıp çalışmaya devam ederlerse ileride alacakları aylık çalışmaya devam ettikleri her ay %0,5 yani yılda %6 oranında artmaktaydı⁸⁹.

1992 emeklilik reformuyla Almanya emeklilere ek gelir sağlama, yani hem emeklilik aylığı alma hem de çalışmaya devam ederek elde edebildikleri kadar gelir elde etme, emekliliği ek gelir olarak sunma amacı taşımamıştır. Bu nedenle sigortalıların aylıklarının bir kısmını almaya devam ederken çalışarak gelir elde etmelerine izin verilmiş ancak elde ettikleri gelire üst sınır getirilmiştir. Alman hukuk öğretisinde belirtildiği üzere, reformla amaçlanan sigortalıların kısmi yaşlılık aylığı alarak emekliliğe doğru geçiş yapabilmesi ve çalışma saatlerini azaltabilmesidir. Böylece sistem, çalışma saatlerini azaltan sigortalıların gelirlerindeki azalmanın kısmen telafi edilmesi üzerine kurulmuştur⁹⁰.

1992 reformu ile emeklilik sigortasında esnekleşme adımları atılsa da bunun hayata geçirilebilmesi amacı ile 1996 yılında *Altersteilzeit* yani yaşlılıkta kısmi zamanlı çalışma politikasını uygulamaya koymuştur. Aşağıda Almanya'nın çalışanların emekliliğe esnek geçişini gerçekleştirmek üzere getirdiği *Altersteilzeit* (kısaca ATZ) yasasını inceleyeceğiz.

3. Almanya'da Yaşlılıkta Kısmi Zamanlı Çalışma (*Altersteilzeit*)

1992 reformunun ardından Almanya emekliliğe esnek geçişi sağlayabilmek için çalışma hayatında birtakım değişiklikler yapma ihtiyacı

⁸⁶ DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Flexirente, s. 5.

⁸⁷ FÖRSTER/JURKAT, s. 87.

⁸⁸ BÖRSCH-SUPAN/SCHNABEL, s. 18; FÖRSTER/JURKAT, s. 87.

⁸⁹ FÖRSTER/JURKAT, s. 87-88; BÖRSCH-SUPAN/SCHNABEL, s. 14.

⁹⁰ FÖRSTER/JURKAT, s. 88.

hissetmiştir. Nitekim 1996 yılında *Altersteilzeit* adı verilen ve yaşlılıkta kısmi zamanlı çalışmayı öngören *Altersteilzeitgesetz*⁹¹ (kısaca AltTZG) yürürlüğe girmiştir⁹². ATZ uygulamasının temelde üç amacı bulunmaktaydı. İlk olarak, iş ve emeklilik arasındaki kademeli geçişi teşvik etmek, ikincisi ani emekliliğe alternatif bir yol sunarak çalışma hayatını uzatmak iken üçüncü amacı yaşlılar emekli olurken işsizler ve gençlerin istihdamını arttırmak olarak belirlenmişti⁹³.

Alman hukukunda kısmi zamanlı çalışmanın özel bir hali olarak nitelendirilen⁹⁴ ATZ ile son beş yıl içerisinde en az 1080 gün sosyal güvenlik primlerine tabi olarak çalışmış, 55 ve üzeri yaştaki her işçiye çalışma saatlerini %50 oranında azaltma imkânı getirilmiştir (AltTZG §2 (1))⁹⁵. İşverenlerin ATZ'den yararlanmak isteyen işçinin talebini kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. ATZ süresi boyunca yarı zamanlı çalışma (*Teilzeitmodell*) veya ATZ süresinin ilk yarısında tam zamanlı çalışma, ikinci yarısında bir izin içeren blok model (*Blockmodell*) şeklindeki iki seçenekten birini tercih ederek çalışma süresini yarı yarıya azaltılabilmektedir⁹⁶. ATZ anlaşmasının süresinin en azından işçinin emeklilik aylığı almaya hak kazanabileceği süreyi kapsamaması gerektiği düzenlenmiştir (AltTZG §2). Daha açık bir ifadeyle emekli olmaya yakın işçilerin ATZ içerisinde yer alması öngörülmüştür.

⁹¹ Bkz. *Altersteilzeitgesetz*, https://www.gesetze-im-internet.de/alttztg_1996/ (Erişim Tarihi: 07.09.2024).

⁹² **TOLAN**, s. 125.

⁹³ **BERG**, Peter B./**HAMMAN**, Mary K./**PISZCZEK**, Matthew/**RUHM**, Christopher J., "Can Policy Facilitate Partial Retirement? Evidence from Germany", IZA Discussion Papers, No. 9266, 2015, s. 5.

⁹⁴ **WALTERMANN**, Raimund, *Arbeitsrecht*, 19. Auflage, München 2018, Rn. 429, s. 192.

⁹⁵ **RITTWEGGER**, Stephan, *ATG*, Rolfs, Christian/Giesen, Richard/ Meßling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.), *BeckOK Arbeitsrecht*, 72. Edition, München 2024, §2, Rn.1; **WALTERMANN**, Rn. 429, s. 192.

⁹⁶ **BRUSSIG**, Martin/**KNUTH**, Matthias/**WOJTKOWSKI**, Sascha, *Altersteilzeit Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt: Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit- Nachfolgetarifverträge fehlen, Altersübergangs- Report*, No.2009-02, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg2009, s. 3-4; **BERG/HAMMAN/PISZCZEK/RUHM**, s. 6.

ATZ'den yararlanabilmek için aranan bir diğer temel şart ATZ'den yararlanmak isteyip çalışma saatlerini yarıya indiren işçiye ödenecek ücretin işverence %20 oranında artırılmasıdır (AltTZG §3)⁹⁷. Bunun yanı sıra işveren, kısmi çalışmaya geçen sigortalılar için halihazırda ödenen emeklilik sigortası primlerine ek bir prim daha ödemekle yükümlü kılınmıştır ((AltTZG §3 (1), Nr.1 (b)). Böylece ATZ'den yararlanan sigortalıların çalışmalarını yarıya indirmeleri nedeniyle ücretlerinde oluşan düşüşün ileride yaşlılık aylığına yansımalarının önüne geçmek amaçlanmıştır.

2009 yılının sonuna kadar artırılmış bu ücret için işverenlere teşvik sağlanmaktaydı. ATZ uygulamasının teşviki için Federal İş Bulma Ajansı, ATZ yolu ile işyerinden ayrılan işçilerin yerine işsizlerin veya iş arayan gençlerin istihdamı halinde ek bir ödeme verilmekteydi. ATZ süresi işçi ve işveren arasında yapılan bir anlaşma ile belirlenmekteydi. Bu süre ne kadar uzun olursa olsun Federal İş Ajansı teşviki 6 yıl ile sınırlı olarak ödemekteydi. Söz konusu ödeme, işçinin son brüt ücretinin %20'si oranında yapılmaktaydı. Ek ödemenin yanı sıra Federal İş Ajansı ATZ işçisinin emeklilik sigortası primlerinin %90'ını da karşılamaktaydı. İlgili sübvansiyonlar 2009 yılının sonunda kaldırılmıştır⁹⁸. Böylece ATZ kapsamında çalışan işçiler normalde kısmi zamanlı çalışmaya geçilseydi alabilecekleri ücretin %20 fazlasını elde etmekte ve sigorta primlerinin büyük çoğunluğu karşılandığı için çalışma saatlerinin yarıya indirilmesinden doğabilecek gelir kayıpları en aza indirilmekteydi⁹⁹. Söz konusu teşvik kaldırılmış olsa da teşvikin yürürlükte olduğu zamanda Almanya'da işverenlerin çok az bir kısmının ATZ teşviklerini almak için başvuruda bulunmuş, pek çok işveren teşvik almadan ATZ'den yararlanmıştır. Bunun nedeni işverenlerin ATZ politikasını işgücünü azaltma ve demografik geçişi yönetmenin yasal bir yolu olarak kullanmasıdır¹⁰⁰.

ATZ kapsamında çalışmasını sürdürdükten sonra sigortalılar diğer şartları taşımaları halinde 60 yaşını doldurduklarında emekli olabilmekteydi. Çalışma hayatının uzatılmasının teşvik edilmesine yönelik atılan

⁹⁷ SAKOWSKI, Klaus, Arbeitsrecht, 3. Auflage, Berlin 2022, s. 118; RITTWEGER, §3, Rn.2.

⁹⁸ HUBER, Martin/LECHNER, Michael/WUNSCH, Conny, "The Effect Of Firm's Phased Retirement Policies On The Labor Market Outcomes Of Their Employees", ILR Review, C. 69, S. 5, 2016, s. 1219. Benzer bilgiler için bkz. BERG/HAMMAN/PISZCZEK/RUHM, s. 6.

⁹⁹ BRUSSIG/KNUTH/WOJTKOWSKI, s. 4.

¹⁰⁰ BERG/HAMMAN/PISZCZEK/RUHM, s. 6.

bir adımda 60 yaş sınırı düşük gibi görünse de Kanunun yürürlüğe girdiği dönemde sigortalıların ortalama 58 yaşında emekli olduğu göz önüne alındığında amaca yönelik bir adım atıldığı belirtilmektedir¹⁰¹. 2004 yılında emeklilik yaşının 65'e eşitlenmesiyle 2004 yılından önce ATZ kapsamında çalışmaya başlayanlar için 60 yaş sınırının geçerli olacağı, 2004 yılından sonra ATZ uygulamasından yararlanan işçiler içinse 65 yaş sınırının kademeli olarak yükseltilerek uygulanacağı öngörülmüştür¹⁰².

ATZ uygulaması ile ilgili değinilmesi gerektiğini düşündüğümüz son nokta uygulamanın çalışma hayatından ani çıkışları engellemek, emekliliğe esnek geçişi sağlamak şeklinde belirlenen amacını yerine getirip getirmediği tartışmasıdır. Alman hukuk öğretisinde, ATZ'deki çalışma saatlerinin azaltılması yöntemindeki blok modelin emekliliğe esnek geçişi sağlamak yerine erken ve ani geçişleri sübvansede ettiği ileri sürülmektedir¹⁰³. Zira blok modelde, örneğin 3 yıllık bir ATZ süresi belirlenmişse 1,5 yıl tam zamanlı çalışmaya devam eden işçi geri kalan 1,5 yıl hiç çalışmamaktadır. Hâl böyle iken emekliliğe esnek geçiş bir yana erken ve ani bir geçiş söz konusu olmaktadır¹⁰⁴.

ATZ politikasını genel hatlarıyla inceledikten ve temel tartışmalara yer verdikten sonra aşağıda Almanya'da esnek emekliliğe ilişkin reformlardan en kapsamlı değişikliklerden birini yapan 2017 yılı tarihli *Flexirentengesetz* incelenecektir.

4. 2017 Yılı Flexirentengesetz Reformu

Almanya'da yasal emeklilik yaşına dek çalışmayı kolaylaştırma ve teşvik etme, yasal emeklilik yaşından sonraki dönemde ise çalışmayı daha cazip hale getirme amacı ile¹⁰⁵ Esnek Emeklilik Yasası (*Flexirentengesetz*)¹⁰⁶ 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yasa, emeklilik aylığına

¹⁰¹ BERG/HAMMAN/PISZCZEK/RUHM, s. 6.

¹⁰² Bkz. SGB VI §237 (5).

¹⁰³ Blok modele yönelik eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BRUS-SIG/KNUTH/WOJTKOWSKI, s. 2 vd.

¹⁰⁴ BERG/HAMMAN/PISZCZEK/RUHM, s. 7.

¹⁰⁵ STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS), s. 8.

¹⁰⁶ Yasanın orijinal adı "Das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben" olup kısaca *Flexirentengesetz* olarak adlandırılmaktadır. Yasa için bkz. https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgb116s2838.pdf%27%5D#_bgb1_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgb116s2838.pdf%27%5D__1724070980308 (Erişim Tarihi: 19.08.2024).

geçişini kolaylaştırmayı amaçlamasının yanı sıra emekli olunduktan sonra çalışmayı da teşvik etmektedir¹⁰⁷.

Emeklilik ve çalışarak ek gelir elde etme, 1972 yılı reformunda erken emeklilik imkânının getirilmesinden itibaren ek gelirin sınırlı olması şartı ile mümkün olmuştur. Zira sigortalıların çalışarak elde ettikleri gelire ek bir gelir olarak emeklilik aylığının sunulması değil, eski çalışma gücünde olmayıp artık çalışmasını sınırlamak zorunda kalan sigortalılara fayda sağlama amacı güdülmekteydi¹⁰⁸. 1992 emeklilik reformu ile tanınan kısmi emeklilik hakkı emeklilik döneminde esnek çalışma amacını tam olarak yerine getirememekteydi. Bilhassa ek gelir sınırının çok az miktarda aşılması halinde aylıkların gerçek ek kazancın ötesinde orantısız bir şekilde azaltılması sistem içerisinde ciddi bir sorun teşkil etmekteydi¹⁰⁹. Bu nedenle esnek emeklilikte yeni bir reform çalışmasına ihtiyaç duyulmuştur.

2017 yılında yürürlüğe giren Flexirentengesetz ile esnek emeklilikte yaşanan sorunlar çözülmeye çalışılmış, bu bağlamda temelde kademesiz kısmi emeklilik, ek gelir sınırının yeniden düzenlenmesi ve kesintileri telafi edebilmek için katkı payı ödenmesinin önü açılarak 3 noktada yenilik getirilmiştir¹¹⁰. Öncelikle ek gelir sınırı esnekleştirilmesine baktığımızda, aylık 450 € olan ek gelir sınırı, yılda iki kere bu sınırın aşılabilmesi göz önüne alınarak bir takvim yılı için 6.300 € (14 x 450=6.300) olarak belirlenmiştir¹¹¹. Görüldüğü üzere ek gelir sınırı eskiden olduğu gibi aylık olarak değil yıllık olarak düzenlenmiştir¹¹². Ardından, önceki üç dereceli kısmi emekli aylığı alma (emekli aylığının 2/3, 1/2 veya 1/3 oranında verilmesi) esnekleştirilerek sigortalılara seçim hakkı tanınmıştır. 2017 yılı değişikliği ile sigortalılar emekli aylıklarının en az %10'u (%10-%99 arasında) olmak

¹⁰⁷ MEYER, Iris/WALPRECHT, Sylvana/PETERSEN, Malte/KÜHNHENREICH, Daniel, "Wie Wirksam Ist Das Flexirentengesetz Bisher? Ein Kooperationsprojekt Zur Gesetzevaluierung", Statistisches Bundesamt (Destatis), WISTA, S. 5, 2022, s. 89.

¹⁰⁸ ROLFS, s. 164.

¹⁰⁹ ROLFS, s. 165.

¹¹⁰ KREIKEBOHM, Einleitung, Rn. 88.

¹¹¹ ROLFS, s. 165; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Flexirente, s. 5.

¹¹² KREIKEBOHM, Einleitung, Rn. 90.

üzere bireysel olarak emekli aylıklarının miktarını belirleme veya ek kazanç sınırını aşması halinde ek kazancın %40'ının yaşlılık aylığından düşülmesi şeklinde bir seçenek getirilmiştir¹¹³.

Ek kazanç sınırının belirlenmesinde de sigortalıların lehine bir düzenleme getirilmiştir. Eskiden yaşlılık aylığının başlangıcından önceki son üç takvim yılındaki kazançlara göre hesaplanırken 2017 değişikliğiyle ilk aylığın başlangıcından önceki son 15 takvim yılındaki en yüksek kazanç elde edilen yıl dikkate alınmaya başlanmıştır. Böylece özellikle emeklilik aylığının başlangıcından önceki son birkaç yıl içerisinde işsiz kalan ya da işlerini azaltan dolayısıyla daha önceki dönemlere göre daha düşük bir gelire sahip sigortalıların istihdam geçmişi bir bütün olarak dikkate alınmıştır¹¹⁴.

Yukarıda yer verdiğimiz ek gelir sınırı yasal emeklilik yaşına ulaşıldıktan sonra uygulanmamaktadır. Daha açık bir ifadeyle sigortalı yasada öngörülen emeklilik yaşına ulaştıktan sonra çalışmaya devam etmesi halinde ek kazanç sınırına tabi olmayacaktır ancak dilerse tam emeklilik aylığı almak yerine kısmi aylık almaya devam etme imkânı bulunmaktadır¹¹⁵. Elde edilen ek gelir sigortalının tam aylığı kadar veya onu aşan miktarda ise bu durumda sigortalının aylığı kesilmektedir. Böylece sistem, emeklilik aylığı alıp çalışmaya devam edilmesi halinde elde edilen toplam gelirin aylık almadan evvelki gelirden daha yüksek bir kazanç getirmesinin önüne geçmiştir¹¹⁶.

Son olarak yasal emekli yaşından evvel emekli olunmasında aylıklardan yapılan kesintinin ek prim ödeyerek telafi edilmesi kısmi emekliliğe de yansıtılmıştır. Böylece yaşanabilecek mali kayıpların en aza indirilmesi hedeflenmiştir¹¹⁷.

Flexirentengesetz ile emekliliğin esnekleştirilmesinin yanı sıra emeklilik sigortasına katkıda bulunanların sayısının artırılması da amaçlanmıştır. Nitekim Yasa yürürlüğe girmeden evvel tam emeklilik aylığı

¹¹³ ROLFS, s. 165; KREIKEBOHM, Einleitung, Rn. 89; STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS), s. 12.

¹¹⁴ ROLFS, s. 166. Benzer bilgiler için bkz. DOMNAUER/STOSBERG, s. 8.

¹¹⁵ DOMNAUER/STOSBERG, s. 8; STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS), s. 12.

¹¹⁶ DOMNAUER/STOSBERG, s. 8-9; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Flexirente, s. 6.

¹¹⁷ KREIKEBOHM, Einleitung, Rn. 91.

alanlar kısmi zamanlı çalıştıkları takdirde yasal emeklilik yaşına ulaşmış olmalarına bakılmaksızın emeklilik sigortası primi ödemekten muaf tutulmaktaydı. Yasanın yürürlüğe girmesiyle beraber tam emeklilik aylığı alanların çalışmaya devam etmeleri halinde yasal emeklilik yaşına ulaşana kadar emeklilik sigortası primlerini ödemeye devam etmeleri öngörülmüştür. Primlerin ödenmeye devam edilmesi emeklilik haklarını artırmaktadır. Yasal emeklilik yaşına ulaştıktan sonra çalışmaya devam edenler ise sigorta primlerini ödemekten muaf tutulmuşlardır. Ancak bu sigortalılar işverenlerine beyanda bulunarak iş ilişkisi süresince prim muafiyetinden feragat ederek zorunlu emeklilik sigortasına tabi olmaya devam etmeyi seçebilmektedir. Böylece söz konusu sigortalıların da emeklilik haklarının artması mümkün kılınmıştır¹¹⁸.

İşverenler ise emeklilik aylığı alıp çalışmaya devam eden işçisi emeklilik sigortasına tabi olsaydı ödemesi gereken primin kendisine düşen kısmını ödemekle yükümlüydü. Başka bir ifadeyle, emekli olup çalışmaya devam edenler prim ödemezken işveren bu işçiler için prim ödemeye devam etmekteydi. Bunun nedeni işgücü piyasasındaki rekabeti bozmaktan kaçınmak olarak açıklanmaktadır. Hem yasal emeklilik yaşına ulaşan hem de henüz bu sınıra ulaşmamış işçilerin primlerini ödemeye devam eden işverenlerin katkılarının da sigortalıların emeklilik haklarını artırıcı etkisinin önü açılmıştır. Sigortalı yasal emeklilik yaşına ulaştıktan sonra prim muafiyetinden yararlanmak istediği takdirde, işveren yine bu sigortalının primlerini ödemek zorunda kalmasına rağmen ödenilen primler sigortalının emeklilik haklarını artırmamaktadır. Emeklilik haklarının artması için hem sigortalı hem de işverenin primlerini ödemeye devam etmesi gerekmektedir¹¹⁹.

5. Sınırsız Ek Gelir Dönemi

Flexirentengesetz ile belirlenen ek gelir sınırı 1 Ocak 2023'ten itibaren kaldırılmıştır¹²⁰. Dolayısıyla mevcut durumda Almanya'da kısmi

¹¹⁸ ROLFS, s. 168; STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS), s. 12.

¹¹⁹ STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS), s. 12-13; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Flexirente, s.14; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Altersrente, s. 12.

¹²⁰ Söz konusu değişiklik "Ahtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze" ile yapılmıştır, Yasanın orijinal metni için bkz. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/8-sgb-iv-aenderungsgesetz.html#:~:text=Ahtes%20Gesetz%20zur%20%C3%84nde->

emeklilik aylığı almak için şartları yerine getiren sigortalıların, ek kazançlarından bağımsız olarak aylıklarının en az %10'u kısmi yaşlılık aylığı olarak talep etmesi yeterlidir¹²¹. Yapılan değişiklikle beraber öğretilen, kısmi emekliliğin pratikte bir öneminin kalmadığı artık sadece teorik bir yapı olduğu ifade edilmektedir¹²².

Yasal yaş sınırından evvel erken emeklilik aylığı almaya hak kazanıp aynı zamanda çalışmaya devam edenlere yönelik getirilen ek gelir sınırı tamamen kaldırıldığından artık çalışma hayatından emekliliğe geçişin tam bir esneklikle düzenlenebileceği belirtilmektedir¹²³. Bu noktada yasal emeklilik yaşına ulaşmadan önceki dönem için emeklilik sigortası primi ödeme yükümlülüğü ve bunun emeklilik haklarına etkisi ile yasal emeklilik yaşına ulaştıktan sonraki yükümlülük farklılaşmaktadır. Yukarıda, Flexirentengesetz reformunu anlatırken bu konuda bilgi verdiğimiz için tekrara düşmemek adına değinmemekteyiz.

Almanya'da esnek emeklilik uygulaması genel hatlarıyla bu şekilde herhangi bir ek gelir sınırına tabi olmaksızın, tam esneklik anlayışının benimsenmesi ile güncel halini almıştır. Aşağıda esnek emeklilik çalışmalarının ardından gümüş çalışanların sistem içerisindeki yerini inceleyecek ardından sonuç kısmında değerlendirmemize yer vereceğiz.

B. Almanya'da Gümüş Çalışanlar

Almanya'da esnek emekliliğe yönelik yapılan reformların gümüş çalışanlar üzerindeki etkisine değinilmesi çalışmaların etkinliğinin anlaşılabilmesi için elzemdir. Yapılan bir araştırmaya göre, 2000-2019 yılları arasındaki yaşlı istihdamı incelendiğinde 60 yaş ve üzerindeki çalışanların oranının sürekli arttığı görülmüştür¹²⁴. Gerçekten de Alman Federal İstatistik Kurumunun verilerine göre; 60-64 yaş grubunun işgücü piyasasına katılımı diğer yaş gruplarına kıyasla daha fazla artarak son on yılda %47'den (2012) %63'e (2022) yükselmiştir. Bununla birlikte, emeklilik yaşının ötesinde istihdamda olan kişilerin yani gümüş çalışanların oranı da

rung%20des%20Vierten%20Buches%20Sozialgesetzbuch%20und%20anderer%20Gesetze,-8.&text=Das%20Vierte%20Buch%20Sozialgesetzbuch%20(SGB,die%20regelm%C3%A4%C3%9Fig%20der%20Anpassung%20bed%C3%BCrfen. (Erişim Tarihi: 28.09.2024).

121 JASSAT, §42, Rn. 7-8.

122 ROßBACH, §35, Rn. 12.

123 DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Altersrente, s. 4.

124 MEYER/WALPRECHT/PETERSEN/KÜHNHENREICH, s. 91-92.

kısa bir süre içinde keskin bir şekilde artmıştır. 2012 yılında 65-69 yaş arasındaki kişilerin %11'i emekli olmasına rağmen çalışmaya devam etmekten 2022 yılında bu oran %19'a yükselmiştir¹²⁵.

Ne var ki söz konusu artışın esnek emeklilik hükümlerinden ziyade emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi ve ortalama yaşam süresinin artmasından ileri geldiği düşünülmektedir¹²⁶. Bunun yanı sıra gümüş çalışanların istihdam oranının artmasının bir diğer nedeni olarak eğitim seviyesinin yükselmesi ve eğitim seviyesi ile işgücüne daha uzun süreyle katılımın doğru orantılı olması gösterilmektedir¹²⁷.

Alman emeklilik sigortası sisteminin genel özelliklerine değinirken, yasal emeklilik yaşı sınırına ulaşıldığında emekli olma zorunluluğu olmadığını, sigortalıların emekliliklerini erteleyip prim ödemeye devam ederek ileride alacakları aylıklarının miktarını arttırabileceklerine değinmiştik¹²⁸. Söz konusu yaklaşım gümüş çalışanların istihdamda yer almasını desteklemeye yöneliktir. Buna rağmen 2021 yılı verilerine göre emeklilik yaşından sonra çalışmak istemeyenlerin oranı %44 iken emekliliğin yanı sıra çalışmak isteyen veya halihazırda çalışanların oranı %43 olup birbirine çok yakındır¹²⁹. Alman Federal İş Kurumu verilerine göre yaklaşık 317 bin kişi, sosyal güvenlik primlerine bağlı olarak çalışmaya devam etmek için 30 Haziran 2022'de emekliliğin başlangıcını ertelemiştir. Yaklaşık 990 bin emekli ise halihazırda çalışmaya devam etmektedir¹³⁰. Gümüş çalışanların önemli bir kısmının kısmi zamanlı çalıştığı belirtilerek bunun Almanya'ya özgü bir durum olduğu vurgulanmaktadır¹³¹.

Almanya'da sürdürülebilir emeklilik sisteminin gümüş çalışanların istihdamdaki oranını arttırmakta bulduğu çözüm insanları "ölene kadar

¹²⁵ Söz konusu istatistikler için bkz. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html> (Erişim Tarihi: 28.09.2024).

¹²⁶ MEYER/WALPRECHT/PETERSEN/KÜHNHENREICH, s. 91-92.

¹²⁷ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html> (Erişim Tarihi: 28.09.2024).

¹²⁸ DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Altersrente, s. 14.

¹²⁹ MEYER/WALPRECHT/PETERSEN/KÜHNHENREICH, s. 98.

¹³⁰ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/rund-um-die-rente/flexirente-2195570#:~:text=hatten%20einen%20Minijob-,Die%20Flexirente,den%20Ruhestand%20individueller%20gestalten%20k%C3%B6nnen>. (Erişim Tarihi: 17.09.2024).

¹³¹ LEIBTSEDER, s. 12.

çalışma" ya da "çalışamayacak duruma gelene kadar çalışma" ya zorlanmaktadır kanaatindeyiz. OECD ülkelerinde 65 yaşındaki bir kimsenin ortalama 19,5 yıl daha yaşam beklentisi olduğu ifade edilmektedir. Geriye kalan 19'5 yıllık ömürlerinin ise sadece 9,4 yılının sağlıklı olarak geçirileceği tahmin edilmektedir¹³². Kişileri bir bütün olarak ele alıp herkesin aynı yaşta aynı çalışma gücünde olacağını varsayarak nasıl yaşlandıklarını, sağlıklı yaşlanabilmek için gerekli koşulları kendilerine sağlayıp sağlayamadıklarını önemsemeksizin yıllarca sisteme katkı yapmış sigortalıları çıkmaza sürüklemenin ötesinde adımların atılması gerekmektedir. Örneğin eğitim seviyesi yüksek bir Alman ile Almanya'ya sonradan gelmiş asgari ücretle çalışan bir göçmenin aynı koşullar altında çalışmadığı, yaşamadığı ve yaşlanamadığı düşünülmeden ağırlaştırılan emeklilik şartlarına maruz bırakılması, emekli olduktan sonra da prim ödemeye devam etmesi halinde yaşlılık aylığını artırabilme imkânı getirmek sürdürülebilir emeklilik politikasının herkes için değil, toplumun bir kesimine yönelik olduğu izlenimi yaratmaktadır. Nitekim yaşlılıkta devlet desteğine bağımlı olanların oranı, Almanlar için %2,6 iken yabancılar için %17,5'tir¹³³.

Tüm bu nedenlerle Almanya'da, emekli olduktan sonra çalışma olumlu bir durumdan ziyade "*emeklilik düinde kaldı, artık düşene kadar çalışmak emeklilerin modern kaderi*" olarak nitelendirilerek olumsuz yönüne vurgu yapılan, emeklilerin düşük emekli aylıkları nedeni ile çalışmak zorunda kaldıkları yorumlarıyla da gündeme gelmektedir¹³⁴. Nitekim 2021 yılı itibariyle 4,9 milyon emeklinin (emeklilerin %27,8'ine karşılık gelmektedir) aylık net gelirin 1000 Euro'nun altında olduğu tespit edilmiştir. Bunun gibi gümüş çalışanların %40,8'inin ana gelir kaynağı çalıştıkları işten elde ettikleri kazanç olup yaşlılıkta yoksulluğa karşı mücadele içerisindedirler¹³⁵.

IV. KONUNUN TÜRKİYE AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

¹³² INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, s. 3.

¹³³ Bkz. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/09/PD22_N061_12_13.html (Erişim Tarihi: 14.10.2024).

¹³⁴ SCHERGER/HAGEMANN/HOKEMA/LUX, s. 8. Benzer yönde bkz. HESS, s. 4.

¹³⁵ Veriler için bkz. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/09/PD22_N061_12_13.html (Erişim Tarihi: 14.10.2024).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre ülkemizin yaşlı¹³⁶ nüfusu diğer yaş gruplarının nüfusuna göre daha yüksek bir hızda artış göstermektedir. Her ne kadar ülkemiz oransal olarak yaşlı nüfus yapısına sahip ülkelere nazaran genç bir nüfusa sahip gibi gözükse de mutlak yaşlı sayısının oldukça fazla olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle demografik dönüşüm ülkemiz için de söz konusudur¹³⁷.

Yaşlanan nüfusun yaşlılık sigortasının finansmanı üzerindeki etkisinin tartışılabilmesi için öncelikle aktif/pasif dengesinin incelenmesi gerekmektedir. Bir emeklilik sisteminde aktüeryal dengenin sağlanabilmesi için aktif/pasif oranının 4 olması gerektiği belirtilmektedir. Başka bir ifade ile 4 çalışanın bir emekliye karşılık gelmesi beklenmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre ülkemizdeki aktif/pasif oranı 1,9'dur. Avrupa'da ise bu oran ortalama 1,6'dır. Ne var ki ülkemizde 2023 Mart ayında kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) olarak bilinen kesim için çıkarılan yasa ile emekli sayısında yaşanan artışla birlikte aktif/pasif oranının 1,67'e gerilediği tespit edilmiştir¹³⁸.

Aktif/pasif dengesindeki sorunlar ülkemiz için yeni değildir. Henüz demografik dönüşümün bu denli hissedilmediği, genç nüfusa sahip olduğumuz dönemlerde dahi yaşlanan nüfusa sahip ülkelerin karşılaştıkları sorunları yaşamaktaydık. Bunun nedeninin yaşlılık sigortasının amaç dışı kullanımının doğurduğu erken emeklilik ve genç yaşta emeklilik olduğu belirtilmektedir¹³⁹. Erken emeklilik Almanya'da olduğu gibi yasal emeklilik yaşının 3 veya 5 yaş altındaki sigortalılara emekli olma imkânı getirmek iken genç yaşta emeklilik yaşa bağlı olmadan emekli olunması

¹³⁶ Türkiye İstatistik Kurumu "yaşlı" kavramını, 65 yaş ve daha üzerindeki kişiler olarak tanımlamaktadır. Bkz. **TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU**, İstatistiklerle Yaşlılar (Elderly Statistic) 2021, Ankara2022, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_yaslilar_2021.pdf s. XIII (Erişim Tarihi: 14.10.2024).

¹³⁷ **TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU**, s. 1. Demografik dönüşüm; nüfustaki ölüm ve doğum oranları azalırken beklenen yaşam süresinin artması, çocuk ve gençlerin nüfus içerisindeki oranı azalırken yaşlıların toplam nüfus içindeki oranının artmasıdır, bkz. **TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU**, s. 1.

¹³⁸ Söz konusu veriler; Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat), TÜİK ve SGK verilerine dayalı olarak gerçekleştirilen bir araştırmaya dayanmaktadır. Bkz. **DİSKAR**, Avrupa'da ve Türkiye'de Emeklilerin Durumu, İstanbul2024, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2024/03/Avrupada-ve-Turkiyede-Emekliler-Rapor-Mart-2024-Son-Rev.pdf> (Erişim Tarihi: 14.10.2024), s. 12, s. 16-17.

¹³⁹ **ALPER**, Yusuf, "Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti", Çimento İşverenleri Dergisi, C. 11, S. 1, 1997, s. 3-15, s. 6.

ya da emekli olabilme yaşının çok düşük tespit edilmesidir. Ülkemizde erken emeklilik değil genç yaşta emeklilik söz konusu olmuş¹⁴⁰, bunun getirdiği sorunlar hala çözülememiştir. Nitekim 2016 yılı itibarıyla emeklilik aylığı alanların yaş ortalaması 52,7'dir¹⁴¹. Genç yaşta emekliliğin doğurduğu sorunlar göz ardı edilerek 2023 yılında EYT kapsamındaki sigortalılara, emeklilik başvurusunda bulunacak kişilere, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde aylık bağlanacağı düzenlenmiştir¹⁴². EYT, aktif/pasif dengesinin bozulmasının yanı sıra anayasaya aykırılığı noktasında da tartışmalara neden olmuştur.¹⁴³

Erken emeklilik bir yana genç emeklilik yönünde adımlar atan ülkemizde söz konusu çalışmalar istihdam politikası çerçevesinde alınmış kararlar doğrultusunda gerçekleştirilmemiş, politik emeklilik yaşı olarak adlandırılan, baskı gruplarının etkisi ile emeklilik yaşının belirlenmesi¹⁴⁴ şeklinde ortaya çıkmıştır. Genç yaşta emeklilik uygulamasının sonucu olarak ise sosyal güvenlik destek primi ile çalışma ortaya çıkmıştır. Genç yaşta emekli olan sigortalılar yeniden çalışma hayatına dönerek kayıt dışı çalışmaya başlamıştır. Kayıt dışı çalışmanın önüne geçebilmek için genç emeklilere sosyal güvenlik destek primi ile çalışma imkânı getirilmiştir. Türk sosyal güvenlik hukukuna özgü bu uygulamanın sigortalılık haklarına bir katkısı bulunmamaktadır. SGDP ile çalışmak 5510 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılarak bu Yasa yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı olanların emekli aylığı alıp aynı zamanda SGDP ödeyerek

¹⁴⁰ ALPER, s. 6; ARICI, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 405. 1969 yılında yaşlılık sigortasından emeklilik aylığı alabilmek için gerekli yaş koşulu kaldırılmış, kadınlar 38, erkekler ise 43 yaşında emeklilik aylığına hak kazanabilmiştir, ARICI, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 405. 1999 yılında yapılan değişiklik ile emeklilik yaşı kadınlar için 58 erkekler için 60'a yükseltilmiştir. 2008 yılında yapılan yeni bir düzenleme ile erkeklerde 2036-2044 döneminde, kadınlarda 2036-2048 döneminde kademeli olarak 65 yaşına yükseltilmiştir. Söz konusu bilgiler için bkz. T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2018, s. 16-17.

¹⁴¹ T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, s. 15.

¹⁴² Bkz. 7348 Sayılı Kanun, 03.03.2023 T. 32121 S. RG.

¹⁴³ Tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÇOPUROĞLU, Çağlar, 7438 Sayılı Kanun'un Anayasaya Aykırılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 50, 2023/II, s. 116-126.

¹⁴⁴ ALPER, s. 10.

çalışmaya devam etmesi mümkün değildir¹⁴⁵. 5510 sayılı Yasanın yürürlük tarihinden evvel sigortalı olup şu an emekli aylığı almaya hak kazananların SGDP ödeyerek çalışmaya devam etmesi ise mümkündür. Bu bağlamda EYT kapsamında çıkarılan 7348 sayılı Yasadan yararlanarak emekli olanların da SGDP ödeyerek çalışmaya devam etme hakkı bulunmaktadır, zira anılan Yasadan yararlanabilmenin şartı 08.09.1999 yılından evvel sigortalı olmaktır. Anılan sigortalıların emekli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde SGDP primlerinin işveren payına düşen kısmının 5 puanlık karşılığının Hazinece ödeneceği düzenlenerek¹⁴⁶ işverenlerin EYT'li emeklileri çalıştırması teşvik edilmiştir. Ne var ki bu teşvik 7254 sayılı Yasa m.30 ile yürürlükten kaldırılmıştır¹⁴⁷.

Esnek emeklilik ve gümüş çalışanlar ile ilgili olabilecek düzenlemelere yukarıda genel hatları ile değinmeye çalıştık. Anılan uygulamalar göstermektedir ki ülkemizin sürdürülebilir emeklilik tartışmalarına ihtiyaç duymadığı yıllarda erken emeklilikten ziyade genç yaşta emekliliğin tercih edilmesi sistemi içinden çıkılmaz bir noktaya sürüklemiştir. Genç yaşta emekliliğin kayıt dışı istihdam olarak geri dönmesinin SGDP primi ödenerek çözülmeye çalışılması sorunu çözmek bir yana daha da derinleştirmiştir. Dolayısı ile ülkemizde gümüş çalışanların istihdamda kalmasını teşvik edici herhangi bir düzenlemenin bulunmadığını ifade edebiliriz. Zira sigortalıların emekli aylıkları kesilmeksizin çalışması, esnek emeklilik çerçevesinde emekli aylığı alırken çalışmaya devam etmesi artık söz konusu olamayacaktır. Sadece belirli bir kesime uygulanmaya devam edilen SGDP ödeyerek çalışmaya devam edebilme sigortalıların emeklilik haklarını artırıcı bir etki yapmadığından bunu da esnek emeklilik kapsamında isabetli bir yaklaşım olarak görememekteyiz.

Gümüş çalışanların istihdamda kalması mevcut Yasa hükümleri çerçevesinde desteklenmesi de SGDP ödeyerek aylıkları kesilmeksizin

¹⁴⁵ SGDP ödeyerek aylıkları kesilmeksizin çalışmaya devam etmek sosyal güvenlik sistemimiz için yanlış bir uygulama olarak görülmekle beraber 5510 sayılı Yasa ile bu uygulamaya ileriye dönük olarak son verilmesi eleştirilmektedir. Zira genç yaşta emekliliğin genç işsizliğe çözüm üretmek amacıyla getirildiği ancak SGDP ödeyerek çalışmanın bu amacın gerçekleştirilmesini engellediği ifade edilmektedir. Söz konusu eleştiriler ve SGDP ile çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **ARICI**, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 405-409; **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 630-635.

¹⁴⁶ Bkz. 7348 Sayılı Yasa, m.1/2 ile 5510 Sayılı Yasa Geçici m.95'de değişiklik yapılmıştır.

¹⁴⁷ Bkz. 02.08.2024 T. ve 32620 S. RG.

çalışmaya devam edebilecek emeklilerin çalışma hayatındaki yeri ülkemiz için de önemlidir. Sosyal Güvenlik Kurumunun aylık sigortalı istatistikleri incelendiğinde görüleceği üzere 2023 Temmuz ayında 1.864.988 milyon olan SGDP'e tabi olarak çalışanlar 2024 Temmuz ayı itibarıyla 2.032.094 milyona ulaşmıştır¹⁴⁸. Özellikle emeklilik yaşının 65'e yükseltilmesinin ardından 55-64 yaş grubunun işgücüne katılım oranı artmıştır¹⁴⁹. Resmi verilerin yanı sıra, emeklilerin sosyal güvenlik haklarına hali hazırda sahip olması, çalışmak isteyen gümüş çalışanları kayıt dışı istihdamda çalışmaya itmektir¹⁵⁰. 2017 yılında kayıt dışı istihdamda %83,4'lük oranla 65 yaş ve üstü yaş grubu birinci sırada yer almaktayken, 60-64 yaş grubu ikinci sırada, 55-59 yaş grubu üçüncü sırada yer almıştır. Emeklilik yaşının yükseltilmesi ile prim süresini tamamlayan sigortalıların yaş haddine ulaşıncaya dek kayıt dışı çalışmayı tercih ettikleri tahmin edilmektedir¹⁵¹. Nitekim yaklaşık 2 milyon gümüş çalışanın kayıt dışı istihdamda çalıştığı düşünülmektedir. Dolayısı ile resmi veriler ve kayıt dışı istihdam düşünüldüğünde toplamda yaklaşık 4 milyona yakın gümüş çalışanın varlığından söz edebiliriz¹⁵². Söz konusu veriler ışığında ülkemizde önemli oranda gümüş çalışanın istihdamda kalmaya devam etmek istediği gözlemlenmesine karşın buna yönelik esnek emeklilik düzenlemeleri henüz söz konusu değildir. Hukuki bir düzenleme olmadığı için de kayıt dışı istihdama yönelim artmaktadır. Ülkemizde gümüş çalışanların sayısının yüksek olmasının nedeninin düşük emeklilik aylıkları olduğu ifade edilmektedir¹⁵³.

Ülkemizde şu an emeklilerin 1999 yılından evvel sigortalı olup 50'li yaşlarında oldukları göz önüne alındığında gümüş çalışanların istihdamda uzun yıllar kalması söz konusudur. Dolayısı ile esnek emeklilik düzenlemeleri getirilerek gümüş çalışanların kayıt dışı istihdamının

¹⁴⁸ İstatistikler için bkz. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/> (Erişim Tarihi: 13.10.2024).

¹⁴⁹ SARICA, Sevilay, "Türkiye'de Emeklilik Yaşının Artırılması Sonrası Yaşlı İşgücünün İşsizliğe Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz", *Fiscoeconomia*, C. 7, S. 3, 2023, s. 2443.

¹⁵⁰ Öğretide, emeklilik yaşı henüz gelmediği için çalışmak zorunda kalan kişilerin genellikle kayıt dışı veya atipik ve güvencesiz çalışma biçimlerine yöneldiği belirtilmektedir. Bkz. UGAN ÇATALKAYA, s. 782.

¹⁵¹ T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, s. 57-58; SARICA, s. 2444.

¹⁵² Bkz. TÜRKİYE EMEKLİLER DERNEĞİ, TÜED Aylık Bülten, S. 259, Haziran 2024, <https://tued.com.tr/tued-bulten/sayi259.pdf> (Erişim Tarihi: 13.10.2024).

¹⁵³ SARICA, s. 2444-2445.

önüne geçilmesi elzemdir. Esnek emeklilik düzenlemelerinde kişilerin emeklilik aylıklarını kısmi aylık olarak alma zorunluluğu, ek gelir sınırı ve prim ödemeye devam ederek emeklilik haklarını artırabilmesi dikkate alınması gereken noktalardandır. Zira Almanya'nın güncel esnek emeklilikteki sınırsız ek gelir uygulaması esnek emekliliği ancak teoride bırakan bir yaklaşım olup kanaatimizce hem emeklilik aylığı alma hem de sınırsız ek gelir elde etme, emekliliği ek gelir olarak sunma sonucunu doğurur. Bu noktada yapılması gereken güncel yasal emeklilik yaşından çok daha önce emekli olmuş bireylerin sistem üzerindeki yükünü azaltmak olmalıdır. Emeklilik aylıklarının düşük olması ayrı bir tartışma konusu olup salt düşük emeklilik aylıkları nedeni ile ek gelir sınırı olmaması veya SGDP ödeyerek emeklilik aylıklarının tamamını almaya sistemin izin vermesi ne emeklilerin ne de yaşlılık sigortasının sorunlarını çözmeyecektir.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi için gümüş çalışanları sisteme dahil olmaya teşvik edici adımların atılması gerekmektedir. Bunun için her şeyden evvel yaş ayrımcılığının önlenmesine yönelik hukuki düzenlemeler ile hem yaşlı hem de gümüş çalışanların işverenler tarafından çalıştırılmasına yönelik teşviklerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Aslında ülkemiz için yaşlılık sigortasının sürdürülebilirliğinde gümüş çalışanlara ne denli ihtiyaç duyulduğunun tartışılması gerekmektedir. Çünkü esnek emeklilik ve gümüş çalışanlar kavramları çalışma çağındaki genç nüfusun ciddi biçimde düştüğü ülkelerin, sigortanın finansmanını sağlayabilmek için aktif iş gücü bulamaması sonucunda emeklileri sisteme dahil etmeye çalışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Konu ülkemiz açısından değerlendirildiğinde işsizlik oranlarının yüksek olması yaşlılık sigortasının finansmanının aslında gümüş çalışanlar aracılığı ile değil çalışma hayatına katılabilecek aktif işgücünün değerlendirilmesi ve işsizlik sorununun incelenmesini gerektirdiği düşüncesini doğrulamaktadır. Nitekim TÜİK verilerine göre, Ağustos 2024 verilerine göre ülkemizde atıl işgücü oranı %27,2'dir¹⁵⁴. Bunun gibi kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerin yarısından az olduğu¹⁵⁵ göz önüne alındığında

¹⁵⁴ Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2024-53514> (Erişim Tarihi: 13.10.2024).

¹⁵⁵Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675#:~:text=Hane-halk%C4%B1%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise%20%71%2C4%20oldu> (Erişim Tarihi: 14.10.2024).

kadınların istihdamda yeterince yer bulamaması da değerlendirilmesi gereken bir başka husustur.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütünün yaptığı bir araştırmaya göre Dünya gayri safi yurt içi hasılasının %0.23'ünün küresel nüfusun sosyal korumasını sağlamak için yeterli olacağı tahmin edilmektedir. Bunun yanı sıra işgücüne katılımın önündeki engellerin kaldırılması başka bir ifadeyle kadınların ve göçmenlerin istihdam açıkları üzerinde çalışılması, kayıt dışı istihdamın olabildiğince azaltılarak sisteme kazandırılması emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği noktasında devletlerin harekete geçebileceği noktalar olarak gösterilmektedir. Vergi kaçakçılığı ile mücadele edilmesi, vergilendirmede adaletin sağlanması da elzemdir¹⁵⁶.

SONUÇ

Demografik yaşlanmanın emeklilik sistemleri üzerindeki etkisi ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini "iyileştirmek" üzere adımlar atmaya zorlamaktadır. İyileştirme başlığı altında yapılan çalışmalar emeklilik sistemlerinde yer alan aktörlerden temelde sigortalılar üzerinden gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Zira sürdürülebilir emekliliğin öne çıkardığı kavramlardan yaşlı çalışan, gümüş çalışan ve esnek emeklilik kavramlarına baktığımızda bunu açıkça görmekteyiz. Sürdürülebilir bir emeklilik sistemi için yapılması gereken sigortalıların daha uzun yıllar çalışması, emekli olduktan sonra da çalışmaya devam etmesi ve bunu gerçekleştirebilmesi için de esnek emeklilik imkanları getirilerek "emekliliğe esnek geçiş" noktasında sigortalılara destek verilmesi olarak görülmektedir.

Açıklamaya çalıştığımız bu bakış açısını en iyi yansıtan ülkelerden biri Federal Almanya Cumhuriyeti'dir. Ancak Almanya'nın sürdürülebilir emeklilik politikasını sigorta ilişkisinin tek aktörü üzerinden yürütmektedir. Bunun yanı sıra mevcut %18,6'lık prim oranını demografik eğilimler göz önüne alarak 2028'den 2035 yılına dek %22,3'e yükseltme planı hem sigortalı hem de işverenin sisteme katkısını artırma hedefinin yansımasıdır. Halihazırda yükselen yasal emeklilik yaşı ile karşı karşıya olan sigortalılar ilerleyen yıllarda yüksek prim oranları ile de baş başa kalacaktır.

Kanaatimizce sürdürülebilir emeklilik sistemi başlığı altında yapılan çalışmalarda yük sigortalı üzerinde bırakılmakta, kimi zaman Almanya'daki gibi çok yüksek prim oranları ile nadiren de olsa işveren buna

ortak edilmektedir. Özetle sürdürülebilir bir emeklilik sistemi için sigortalı ve işverenin sorumlulukları artırılmaktadır. Bunun en çarpıcı örneği Almanya'nın ATZ politikasındaki işvereni desteklemeye yönelik teşvikleri 2009 yılında kaldırılmış olmasıdır. Sigorta ilişkisinin üçüncü aktörü olarak devlet sürdürülebilir emeklilik çalışmalarında olabildiğince az katkı yapma çabası içerisindedir.

Devletin başat aktör olarak kendisine sorumluluk yükleyemediği, nüfusun yaşlanmasının bedelini yaşlılara ödettiği bir yaklaşımda sadece "sözde" sürdürülebilir emeklilik reformlarından bahsedilebilir. Zira sürdürülebilir bir emeklilik sistemi için, sigorta ilişkisinde yer alan tüm aktörlerin, başta devlet olmak üzere sorumluluk alması gerektiği kanaatindeyiz.

Ülkemizin yaşlılık sigortasının temel sorunu Almanya'dakinden farklıdır. Bizde geçmişte atılan yanlış uygulamalar sonucunda günümüzde emeklilik aylığı alanların ortalama yaşı 52,7 olup söz konusu bireylerin esnek emeklilik reformları ile kayıtlı istihdama katılmasını sağlamak sistemin sorunlarını tam anlamıyla çözemese de önemli bir adım olacaktır. Halihazırda gümüş çalışanların ve prim ödeme gün sayısını doldurmasına rağmen yaş şartını karşılayamadığı için kayıt dışı çalışmaya yönelen kişilerin sayısının yüksekliği, emeklilik aylıklarının düşüklüğü ve 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra sigortalı olanların aylıkları kesilmeksizin çalışmaya devam edemeyecek olması ileride yaşlılık sigortasının sürdürülebilirliğinde ciddi sorunlar yaratabilecektir. Bu nedenlerle sadece sigortalıların değil, diğer aktörlerin de yaşlılık sigortasının sürdürülebilirliği için fedakârlık yapacağı reform çalışmalarının ülkemiz için de bir an evvel başlaması gerektiği kanaatindeyiz.

Ülkemizde sürdürülebilir bir emeklilik sistemi için atılabilecek adımların başında emekli olunduktan sonra emekli aylıklarından kesinti yapılmak şartı ile çalışmaya devam edilmesinin önünün açılması gelmektedir. Genç yaşta emekli olanların oranının yüksekliği göz önünde tutularak, çalışarak elde edilecek gelire üst sınır getirilmesi tartışılabilir. Bunun dışında devletin rolü etkinleştirilerek âtil işgücünün ve kadınların çalışma hayatına kazandırılması, kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi ve vergi kaçakçılığı ile mücadele edilerek vergide adaletin sağlanması elzemdir. Bunların yanı sıra kayıt dışı istihdamın önlenmesi için gümüş çalışanları sisteme dahil olmaya teşvik edici adımların atılması için her

şeyden evvel yaş ayrımcılığının önlenmesine yönelik hukuki düzenlemeler ile hem yaşlı hem de gümüş çalışanların işverenler tarafından çalıştırılmasına yönelik teşviklerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ALPER**, Yusuf: "Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti", Çimento İşverenleri Dergisi, C. 11, S. 1, 1997, s. 3-15.
- ARICI**, Kadir: "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler", Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 931-952.
- ARICI**, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2022 (Sosyal Güvenlik Hukuku).
- BAŞTERZİ**, Fatma: Yaşlılık Sigortası (Normların Uyumlaştırılması ve Yeniden Yapılandırılması Açısından), Ankara 2006.
- BERG**, Peter B./**HAMMAN**, Mary K./**PISZCZEK**, Matthew/**RUHM**, Christopher J.: "Can Policy Facilitate Partial Retirement? Evidence from Germany", IZA Discussion Papers, No. 9266, 2015.
- BÖRSCH-SUPAN**, Axel/**BUCHER-KOENEN**, Tabea/**KUTLU-KOÇ**, Vesile/**GOLL**, Nicolas: "Dangerous Flexibility- Retirement Reforms Reconsidered", Mea Discussion Papers, 2017, s. 1-57.
- BÖRSCH-SUPAN**, Axel/**SCHNABEL**, Reinhold: "Social Security and Retirement in Germany" NBER Working Paper No. 6153, 1997.
- BRUSSIG**, Martin/**KNUTH**, Matthias/**WOJTKOWSKI**, Sascha: Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt: Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit- Nachfolgetarifverträge fehlen, Altersübergangs- Report, No.2009-02, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg 2009.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT**: Vorruhestand und Altersrente, 2009, https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/vorruhestand_und_altersrente_ba134292.pdf (Erişim Tarihi: 08.009.2024).
- CENTEL**, Tankut: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2021.
- ÇOPUROĞLU**, Çağlar: 7438 Sayılı Kanun'un Anayasaya Aykırılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 50, 2023/II, s. 116-126.
- DELLER**, Jürgen/**LIEDTKE**, Patrick M./**MAXIN**, Leena M.: "Old-Age Security and Silver Workers: An Empirical Survey Identifies Challenges for Companies, Insurers and Society", The Geneva Papers, S. 34, 2009, s. 137-157.

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, Flexirente: Das ist neu für Sie, 3. Auflage, 2017, https://www.uni-regensburg.de/assets/universitaet/schwerbehindertenvertretung/flexirente_das_ist_neu_fuer_sie.pdf, (Erişim Tarihi: 05.09.2024) (Flexirente).

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG: Altersrente: Unbegrenzt hinzuverdien, 36. Auflage, S. 7, 2024, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/altersrentner_hinzuverdienst.pdf?__blob=publicationFile&v=14#:~:text=Seit%20dem%201.,vorgezogenen%20Altersrenten%20vollst%C3%A4ndig%20weg%20gefallen. (Erişim Tarihi: 28.09.2024) (Altersrente).

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG: Die Geschichte der Deutschen Rentenversicherung, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Historie/historie_detailseite.html (Erişim Tarihi: 06.09.2024) (Geschichte).

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG: Unsere Sozialversicherung, 50. Auflage, Berlin 2022 (Sozialversicherung).

DİLİK, Sait: Türkiye’de Sosyal Sigortalar, Ankara 1972.

DİSKAR: Avrupa’da ve Türkiye’de Emeklilerin Durumu, İstanbul 2024, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2024/03/Avrupada-ve-Turkiyede-Emekliler-Rapor-Mart-2024-Son-Rev.pdf> (Erişim Tarihi: 14.10.2024).

DOMNAUER, Ariane/**STOSBERG**, Rainer: “Das Flexirentengesetz”, RVaktuell, S. 1, 2017, s. 7-17.

EUROFOUND: Extending working lives through flexibleretirement schemes: Partial retirement Member, Luxembourg 2016.

FÖRSTER, Wolfgang/**JURKAT**, Detlef: “Einführung der Teilrente in der gesetzlichen Rentenversicherung und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung”, NZS, Neue Zeitschrift für Sozialrecht, S. 3, 1992, s. 87-91.

GHOSHEH JR., N.S./**LEE**, Sangheon/**MCCAN**, Deidre: Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues, International Labour Organization, Geneva 2006.

- GORDANA, Đukić P./BİLJANA, Ilić S./LEPOSAVA, Jovanović M.:** "Sustainable and silver economy- focus on pension system", 10th International Symposium On Natural Resources Management, 2020, s. 105-112.
- GOVERNMENT OF ALBERTA: HUMAN RESOURCES AND EMPLOYMENT SAFE AND HEALTHY:** A Guide to Managing an Aging Workforce, Alberta 2006, <https://open.alberta.ca/dataset/08869008-73bf-47ac-8021-923d98f5953f/resource/1d3936f5-49b8-49c4-aeff-6ab757319fe5/download/3531406-2006-safe-and-healthy-guide-to-managing-aging-workforce.pdf> (Erişim Tarihi: 26.06.2024).
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen:** Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul 2021.
- HARASTY, Claire/OSTERMEIER, Martin:** Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work, ILO Working Paper 5, Geneva 2020, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_747257.pdf (Erişim Tarihi: 27.06.2024).
- HEDGE, Jerry W./BORMAN, Walter C.:** Employee Age and Performance in Organizations, Shultz, Kenneth S./Adams, Gary A. (Editörler), Aging and Work in the 21st Century, 2nd Ed., Routledge, New York 2019.
- HERTEL, Guido/ZACHER, Hannes:** Managing The Aging Workforce, Anderson, Neil/ Ones, Deniz S./ Viswesvaran, Chockalingam/Kepir Sinangil, Handan (Editörler), Handbook of Industrial, Work, & Organizational Psychology, 2nd Ed., Volume 3, London 2018.
- HESS, Moritz:** "Retirement Expectations in Germany — Towards Rising Social Inequality?", Societies, C. 8, S. 50, 2018, s. 1-11.
- HUBER, Martin/LECHNER, Michael/WUNSCH, Conny:** "The Effect Of Firm's Phased Retirement Policies On The Labor Market Outcomes Of Their Employees", ILR Review, C. 69, S. 5, 2016, s. 1216-1248.
- INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION:** Adequacy and sustainability of pension systems in the context of demog-

- raphic ageing, 2019, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/adequacy_and_sustainability_of_pension_systems_in_the_context_of_demographic_ageing_en.pdf (Erişim Tarihi: 06.06.2024).
- JASSAT**, Raimund: SGB VI, Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.), BeckOK Sozialrecht, 73. Auflage, München 2024.
- KANTARCI**, Tunga: Essays on partial retirement, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tilburg Üniversitesi, Ekonomi Araştırmaları Merkezi, Tilburg 2012.
- KIRKWOOD**, T. B. L. "The Origins of Human Ageing", *Philosophical Transactions: Biological Sciences C.* 352, S. 1363, 1997, s. 1765-1772.
- KORKUSUZ**, Refik/UGUR, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Baskı, Bursa 2020.
- KREIKEBOHM**, Ralf: Einleitung, Kreikebohm, Ralf/Roßbach, Gundula (Hrsg.), Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung –SGB VI–, 6. Auflage, München 2021.
- LATULIPPE**, Denis/TURNER, John: "Partial retirement and pension policy in industrialized countries", *International Labour Review*, C. 139, S. 2, 2000, s. 179-195.
- LEIBETSEDER**, Bettina: "Country profile – Germany Policies for longer working lives and two good practices", CBSS Publications, 2022, https://cbss.org/wp-content/uploads/2022/08/sustainable-working-life_country-report_germany.pdf (Erişim Tarihi: 04.10.2024).
- MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS**: Silver Workforce Studie 2023, <https://campaign.talentsolutions.de/silver-workforce#form> (Erişim Tarihi: 16.07.2024).
- MARSHALL**, Victor W./ **MUELLER**, Margaret M.: Rethinking Social Policy for an Aging Workforce and Society: Insights from the Life Course Perspective, Canadian Policy Research Networks Inc., CPRN Discussion Paper Iss. W118, 2002, s. 1-57.
- MAXIN**, Leena/DELLER, Jürgen: "Activities in retirement: Individual experience of Silver Work", *Comparative Population Studies*, C. 35, S. 4, 2011, s. 801-832.

- MCCARTHY, Jean/HERATY, Noreen/CHRISTINE, Cross/CLEVELAND, Jeanette:** "Who is considered an 'older worker'? Extending our conceptualisation of 'older' from an organisational decision maker perspective", *Human Resource Management Journal*, C. 24, S. 4, 2014, s. 374-393.
- MEYER, Iris/WALPRECHT, Sylvana/PETERSEN, Malte/KÜHNHENREICH, Daniel:** "Wie Wirksam Ist Das Flexirentengesetz Bisher? Ein Kooperationsprojekt Zur Gesetzevaluierung", *Statistisches Bundesamt (Destatis), WISTA*, S. 5, 2022, s. 88-102.
- MULEY, Reday/DELSEN, Lei:** "Gradual Retirement in the OECD Countries, a Summary of the Main Results", *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, C. 21, S. 81, 1996, s. 502-523.
- NAEGELE, Gerhard:** "Gradual Retirement in Germany", *Journal of Aging & Social Policy*, C. 10, S. 3, 1999, s. 83-102.
- OECD:** "Flexible retirement in OECD countries", *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, Paris 2017 (Flexible Retirement)*.
- ÖKTEM ÖZGÜR, Ayşenur:** *Yaşlı İstihdamının Sosyo-Psikolojik Analizi*, Ankara 2021.
- PIMPERTZ, Jochen/STETTES, Oliver:** "Silver Worker: Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer und Arbeitgeberperspektive", *IW-Trends-Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, C. 47, S. 2, 2020, s. 43-63.
- PITT-CATSOUPHES, Marcie/SMYER, Michael A.:** "How old are today's older workers?", *The Center on Aging and Work/Workplace Flexibility, Issue Brief 04*, 2006, s. 1-6.
- PLATTS, Loretta G./IGNATOWICZ, Agnieszka/WESTERLUND, Hugo/RASOAL, Dara:** "The nature of paid work in the retirement years", *Ageing & Society*, S. 43, 2023, s. 1310-1332.
- REDAY-MULVEY, Geneviève:** *Working Beyond 60 Key Policies and Practices in Europe*, New York 2005.
- RITTWEGER, Stephan:** *ATG, Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Mießling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.), BeckOK Arbeitsrecht*, 72. Edition, München 2024.
- ROCCO, Tonette S./STEIN, David/LEE, Chan.:** "An Exploratory Examination of the Literature on Age and HRD Policy Development",

- Human Resource Development Review, C. 2, S. 2, 2003, s. 155-180.
- ROLFS**, Christian: "Die neue Flexirente", NZS, Neue Zeitschrift für Sozialrecht, S. 5, 2017, s. 164-169.
- ROßBACH**, Gundula: SGB VI, Knickrehm, Sabine/Roßbach, Gundula/Waltermann, Raimund (Hrsg.), Kommentar zum Sozialrecht, 8. Auflage, München 2023.
- SAKOWSKI**, Klaus: Arbeitsrecht, 3. Auflage, Berlin 2022.
- SAMORODOV**, Alexander: Ageing and labour markets for older workers, Geneva 1999, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf. (Erişim Tarihi: 27.06.2024).
- SARICA**, Sevilay: "Türkiye'de Emeklilik Yaşının Artırılması Sonrası Yaşlı İşgücünün İşsizliğe Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz", Fiscoeconomia, C. 7, S. 3, 2023, s. 2437-2466.
- SCHALK**, René/**VAN VELDHOVEN**, Marc/**DE LANGE**, Annet/**DE WITTE**, Hans: "Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda", European Journal of Work and Organizational Psychology, C. 19, S. 1, 2010, s. 76-101.
- SCHERGER**, Simone/**HAGEMANN**, Steffen/**HOKEMA**, Anna/**LUX**, Thomas: Between privilege and burden: Work past retirement age in Germany and the UK, ZeS-Arbeitspapier, S. 04/2012, Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik (ZeS), Bremen 2012.
- SCHULTZ**, Kenneth S./**ADAMS**, Gary A.: Introduction and Overview, Schultz, Kenneth S./Adams, Gary A. (Editörler), Aging and Work in the 21st Century, 2nd Ed., New York 2019.
- SEYYAR**, Ali: Sosyal Güvenlik Terimleri, İstanbul 2005.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS)**: Blick auf die Flexirente, Berlin 2021.
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI**: On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2018.

- TOLAN**, Songül: Partial Retirement, Financial Student Aid and Labor Market Responses, Empricial Evidence From Germany, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Freie Universität, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Berlin 2017.
- TRAMPUSCH**, Christine/**EICHENBERGER**, Pierre/**de ROO**, Micha/**BARTLETT RISSI**, Robin/**BIERI**, Isabelle/**SCHMID**, Laura/**STEINLEIN**, Simon (eds.) Early Retirement in Germany, REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements). Database, Part 2 'Social Benefits in Collective Agreements'. SNFProject No. 100012-119898. Institute of Political Science, University of Berne, 2010.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 4. Bası, İstanbul 1988.
- TÜRKİYE EMEKLİLER DERNEĞİ**: TÜED Aylık Bülten, S. 259, Haziran 2024, <https://tued.com.tr/tued-bulten/sayi259.pdf> (Erişim Tarihi: 13.10.2024).
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU**: İstatistiklerle Yaşlılar (Elderly Statistic) 2021, Ankara 2022, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_yaslilar_2021.pdf s. XIII (Erişim Tarihi: 14.10.2024).
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz**: "Nüfusun Yaşlanması Yönündeki Demografik Değişimin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi: Endişeler ve Önlemler", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2024, C. 19, S. 221, s. 755-798.
- UNITED NATIONS**, World Population Prospects 2022 Summary of Results, 2022, https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf (Erişim Tarihi: 06.06.2024) (World Population Prospects 2022).
- UNITED NATIONS**, Leaving No One Behind In An Ageing World, World Social Report 2023, <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2023-leaving-no-one-behind-ageing-world> (Erişim Tarihi: 27.11.2024) (World Social Report).
- WALTERMANN**, Raimund: Arbeitsrecht, 19. Auflage, München 2018.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION**: Men, ageing and health : achieving health across the life span, Geneva 2001,

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/66941/WHO_NMh_NPH_01.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y, (Erişim Tarihi: 26.06.2024) (Men, ageing and health).

YAZGAN, Turan: Sosyal Sigorta, İstanbul 1977.