

“ **EMEKLİLERİN
SORUNLARI
VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ**
PANELİ
BİLDİRİLER KİTABI



EMEKLİLERİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ PANELİ

BİLDİRİLER KİTABI

31 Ekim 2022 | Ankara





Memur-Sen Adına Sahibi
Ali YALÇIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Ramazan ÇAKIRCI

Yayın Kurulu
Mahmut Faruk DOĞAN
Levent USLU
Hüseyin ÖZTÜRK
Hacı Bayram TONBUL
Soner Can TUFANOĞLU
Ali YILDIZ
Hamza ÖKSÜZ
Ahmet GÖK

Düzenleme Kurulu
Emekli Memur-Sen

Grafik Tasarım
Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-605-72202-4-0
Ekim, 2023

Baskı
Semih Ofset
Zübeyde Hanım Mah. 628 Sk. No:26,
06070 Altındağ/Ankara
0312 341 40 75

Tel: 0 312 230 48 98 - Fax: 0 312 230 39 89
www.memursen.org.tr

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	5
 Açılış Konuşmaları	
Ali YALÇIN / Memur-Sen Genel Başkanı	8
Ali KÜÇÜKKÖSEN / Emekli Memur-Sen Başkanı	16
 Panel Konuşmaları	
Ar. Gör. Dr. Yusuf Ziya YILDIRIM	
Emeklilik Sonrası Toplumsal Hayata Uyum Sorunları	20
 Prof. Dr. Sefa SAYGILI	
Psikososyal Açıdan Emeklilik	28
 Av. Ahmet GÜNENÇ	
Emeklilerin Sorunları ve Sendikal Hakları, Emeklilerin Sendikal Örgütlenme Hakkı	34
 İsmail YILMAZ	
Sosyal Güvenlik Uygulama Örnekleri, Almanya-Fransa-Hollanda-İsveç Örnekleri	40

TAKDİM

EMEKLİLERİMİZİN SORUNLARI ÖRGÜTLÜ MÜCADELEYLE ÇÖZÜLECEKTİR

Emeklilik kişinin yaşamında derin ve dönüştürücü etkileri olan, yıllarca süren yoğun ve özverili çalışmanın yerini hak edilmiş aktif bir dinlenme sürecine bırakacağı bir dönemdir. Emeklilik aktif bir dinlenme sürecidir diyoruz çünkü emeklilik sadece aktif çalışmayı sonlandırmaktır, hayatın diğer alanları herkes gibi emekliler için de devam etmektedir. Hayat herkes gibi emeklilerimiz için de gürül gürül akmakta, yeni fırsatlar ve yeni deneyim imkânları sunmaktadır. Bu nedenle emekliliğin, emeklilerimize hayatın bu önemli dönemini sunduğu fırsat ve imkânlar içinde yaşamalarını mümkün kılacak şartları sağlaması gerekmektedir. Bu şartların sağlanamadığı durumda emeklilik emekliler için, emekliler de aileleri için birer yüke dönüşmektedir.

Maalesef Türkiye’de emeklilerin hayatı giderek zorlaşmakta, emeklilerin alım gücü düşmektedir. Zaman içinde yapılan düzenlemelerle emeklilik bağlanma oranları düşmüş, bunun sonucu olarak emekli aylıkları da aynı oranda azalmıştır. Bu nedenle enflasyonist ortamlardan en ağır şekilde etkilenen kesimlerden birisi de emekliler olmaktadır. Emeklilerin yaşadıkları sorunların aşılması devletin emeklilik algısının değişmesi ve sosyal güvenlik sisteminin buna göre yenilenmesiyle mümkün. Bu noktada akılda tutulması gereken temel husus, emekliliğin devletin lütfu değil, alın teriyle kazanılmış bir hak, emeklilerimizin kamu maliyesine yük değil kalkınmaya destek vermiş bir özne olduğu, emeklilerin de çalışanlarla aynı mali külfetleri taşıdığı, emekli aylığı ve sosyal hakların bunlar dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiğidir.

Emeklilik sürecinde yüzleşilen mali ve sosyal hak kayıplarını engellemek, ekonomik zorlukları aşmak ve emeklilerin yaşam standardını yükseltmek için verilmesi gereken mücadele ancak emeklilerin örgütlenmesiyle mümkündür.

Biliyor ve her fırsatta ifade ediyoruz ki sorunların çözümü örgütlü olmaktan geçiyor. Ancak 4688 sayılı Kanun’da sendikal örgütlenme sadece aktif çalışan

kamu görevlilerini kapsamakta ve emeklilerin sendika üyeliğini düzenlememektedir. Biz Memur-Sen olarak uzun yıllardan beri emeklilerin örgütlenmesinin önündeki mevzuat sorununun çözülmesi için mücadele ediyoruz. Kazanımların ancak örgütlü mücadeleyle elde edilebileceğinin bilincinde ve bunu deneyimlemiş bir teşkilat olarak Emekli Memur-Sen'imizi kurduk ve teşkilatlanması için gayret sarf ettik.

81 ilde 400 ilçede örgütlenmiş bulunan Emekli Memur-Sen'imiz, emekli kamu görevlilerinin mali, özlük ve sosyal haklarından örgütlenme hakkına değin geniş bir perspektifte emeklilerin hakları için mücadele vermekte, hayatlarını kamuya hizmetle geçirmiş olan kamu görevlilerimizin emekliliğe onurlu ve güvenli bir şekilde geçiş yapmalarını sağlama konusunda önemli bir rol üstlenmektedir. Emekli Memur-Sen kurulduğu günden bu yana insan onuruna yakışır adil emekli aylığını gündemleştirmekte, savunmaktadır. Yanı sıra emeklilerin gündeme getirilmesi gereken meselelerinin sadece mali konulardan ibaret olmadığını ortaya koymakta, bu bağlamda aktif yaşlanma, emeklilerin sağlık ve sosyal hizmetlere erişimlerinin kolaylaştırılması, toplumla bağlarının kuvvetlendirilmesi, her alanda üretmeye devam etmelerinin sağlanması gibi birçok hususta emekliliğe özgü mekanizmaların geliştirilmesi gerektiğinin altını çizmekte ve bu noktada öncü rol üstlenmektedir.

Bu hususlardan biri de emeklilerimizin paha biçilemez tecrübelerinin gelecek nesillere aktarılmasıdır. Bu noktada Emekli Memur-Sen'imizin düzenlediği 'Dünün Tecrübesi Yarının Pusulası Olsun' hatıra yarışmasıyla bu tecrübelerin bir kısmı kayıt altına alınmış ve gelecek nesillere aktarılmış oldu. Yarışmanın ödül töreni münasebetiyle düzenlediğimiz "Emeklilerin Sorunları ve Çözüm Önerileri Paneli" ise her biri alanında uzman kıymetli panelistlerimizin katılımıyla emeklilerimizin sorunları ve çözümlerinin konuşulduğu verimli bir istişare olarak kitaplaştırıldı ve basılı müktesebatımıza dahil edilmiş oldu. Bu vesileyle kıymetli katkılarından dolayı panelistlerimize, Emekli Memur-Sen başkanımız Ali Küçükkösen'e, yarışmaya katılarak tecrübelerini bizlerle paylaşan kıymetli emeklilerimize, emekli olduktan sonrada bizleri desteklemeye devam eden değerli üyelerimize, panelin düzenlenmesi ve bu kitabın ortaya çıkmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyoruz.

Ali YALÇIN

Memur-Sen Genel Başkanı

“ EMEKLİLERİN
SORUNLARI
VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ
PANELİ
BİLDİRİLER KİTABI

AÇILIŞ
KONUŞMALARI



AÇILIŞ KONUŞMASI

Ali YALÇIN*

Sendikalarımızın kıymetli başkanları, yönetim kurulu üyeleri,
Emekli Memur-Sen’imizin kıymetli başkanı, yönetimi ve il temsilcileri
Eseri ödüle layık görülen kıymetli emektarlarımız,
Panelimizde konuşma yapacak olan kıymetli hocalarımız,
Kıymetli basın mensupları, değerli katılımcılar,
Hepinizi saygıyla sevgiyle selamlıyor,
“Emeklilerin Sorunları ve Çözüm Önerileri” paneli ile “Dünün Tecrübesi, Yarının Pusulası” Hatıra Yarışması Ödül Törenine hepiniz hoş geldiniz sefalar getirdiniz, diyorum.

Değerli dostlar,

Bizler her yaşta, her şartta vakti kuşanmakla yükümlüyüz.
Medeniyet değerlerimiz bize bunu böyle söylüyor.
Emekli olalım ya da olmayalım; anın vacibini yerine getirmek durumundayız.
Çünkü “anın vacibini yerine getirme sorumluluğu”ndan emekli olunamıyor.
Çünkü zaman ilahi bir emanettir.
Zamanı israf ederek emanete ihanet edenlerin varlığı iflas eder.
Eyüp El-Ensari 90’lı yaşlarında İstanbul kuşatmasında vefat etti.
Mimar Sinan yaklaşık 100 yaşında ölünceye kadar eserler yapmaya,
Piri Reis 83 yaşında ölünceye kadar seferlerde bulunmaya,
Akçakoca Anadolu’yu yurt kılmak için at sırtında 94 yaşında İzmit seferine çıkarken vefat etmiştir.
Fuat Sezgin 94 yaşında ölünceye kadar araştırmaya ve kitaplar yazmaya devam etmiştir.

Binlerce örnek verilebilir.

* Memur-Sen Genel Başkanı

Bizler; birikimimiz, gücümüz, sağlığımız ne elveriyorsa onu yapmak durumundayız. Öyle de yapıyoruz. Öğrenmeye, üretmeye devam ediyoruz.

Belli yaşlarımızda “yol açarken”, belli bir yaş ve tecrübeden sonra “yol gösterenler” oluyoruz.

O nedenle emeklilik işi temelden bırakmak, işten güçten elini ayağını çekmek değildir.

Her şeyin sonu aynı zamanda bir başka şeyin başıdır.

Emeklilik de son değil, yeni bir başlangıçtır. Biz böyle görüyoruz.

Emekliler, milletimizin güngörmüşleri, toplumsal hafızanın temeli, sosyal yaşamın omurgasıdır.

Emekliler, genç kuşakların geleceğini bilgelikleriyle, yürekleriyle şekillendirenlerdir.

Onlar önden gidenler, yol açanlardır.

Biz Memur-Sen olarak;

İşten emekli olan ama hayatın emekçisi olmaya devam eden emeklilerimizin yaşadığı zorlukların farkındayız.

Türkiye’de 14 milyona yaklaşan devasa bir emekli kitlesi var.

Bunlardan yaklaşık iki buçuk milyonu memur emeklisi.

Bizler; emeklilerimizin sorunlarının tespiti, analizi, çözümü için **Emekli Memur-Sen**’i kurduk.

Bizzat emekli memurlarımızın kurduğu, yönettiği Emekli Memur-Sen’le emeklilerimizin sorunlarını canla başla takip etmelerini, gündemleştirmelerini, çözümler geliştirmelerini sağlamış olduk.

Memur-Sen’in örgütlü gücü ve Emekli Memur-Sen’in gayreti bir araya geldi, etkili ve hayırlı çalışmalara imza atmaya başlandı.

Bugüne kadar;

Kamu görevlileri emekli aylıklarının memur maaş zamları oranında artırılmasını,

Bütün emeklilere yılda iki kez bayram ikramiyesi verilmesini,

Maaş promosyonu alınmasını,

Maaşlarda iyileştirmeler yapılmasını,

Ve son toplu sözleşmenin bir kazanımı olarak kamu görevlileri emeklilerinin ek göstergelerin artırılmasını sağlamış olduk.

Bununla birlikte emeklilerin mali ve sosyal haklarında iyileştirilmesi gereken daha birçok konu olduğu da ortadadır.

Emeklilikte, fiili hizmet sona erse de emeklilerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçları devam ediyor.

Yaşanan yüksek enflasyondan en çok emekliler etkileniyor.

Aktif çalışma ücreti ile emekli aylığı arasındaki uçurum maalesef emekliyi yoksullaştırıyor.

Sosyal devlet olmanın gereği olarak; emeklilerin mali durumu iyileştirilmeli, hayat standardı yükseltilmelidir.

Emeklilerle çalışanlar arasında açılan maaş farkı kapatılmalı, en düşük emekli maaşı, asgari ücretin altında olmamalıdır.

Emeklilerimizin sosyal, ekonomik, kültürel aktivitelere katılımlarını gerekli kılan aktif yaşlanma programları ülkemizde de hayata geçirilmeli,

Emeklilerin daha sağlıklı bir emeklilik dönemi geçirmeleri sağlanmalıdır.

Bu bağlamda yerel yönetimlerin potansiyeli de harekete geçirilmelidir.

Emeklilerin örgütlenme özgürlüğü yasal teminat altına alınmalı,

Emeklilerimiz, hizmet kolundaki sendikalara üye olabilmeli

Ya da mevcut üyelikleri emeklilikten sonra da devam edebilmeli,

Toplu sözleşme masasında yer almaları sağlanmalıdır.

Bunların yanı sıra;

- Kamu görevlilerinin fiilen çalıştıkları dönemde bordrolarında var olan “ek ödeme” de dâhil emek verilen dönemde maaşa eklenen unsurlar emekli maaşına da yansıtılmalıdır.
- Emekli ikramiyesini artırmanın en önemli formülü; ek gösterge sisteminde adil bir uygulamanın temin edilmesi, eksiklerin giderilmesinden geçmektedir.
- Memurların emekli ikramiyesi hesabı yapılırken tam hizmet yılı hesaba katılıp, ay ve gün hesabının dâhil edilmemesinden doğan 1 ay ile 11 ay arası kayıp giderilmelidir.

- Yılda iki defa ödenen bayram ikramiyesi, gösterge rakamına bağlanmalı ve maaşlara yapılan artış kadar artış yapılması sağlanmalıdır.
- Emeklilerden fiilen çalışabilecek güç noktasında ve fıkri zeminde bilgi birikimi müsait olanlar gerek kendi alanları, gerekse faydalı olabilecekleri uygun alanlarda istihdam edilmelidir.
- Emeklilerin Sendikalara üye olma hakkı yasal statüye kavuşturulmalı, emeklilikte de sendika üyeliği devam etmeli, haklarımız da bizimle emekli olmamalıdır.
- Yaşa bakılmaksızın tüm emekliler toplu taşıma araçlarından ücretsiz faydalandırılmalıdır.
- Fiili çalışma döneminde ödenmekte olan eş ve çocuk yardımı emeklilikte de verilmelidir.
- Öğrenim hayatına devam eden çocuğu olan emeklilere eğitim yardımı ödemesinin kapsamı genişletilmelidir.
- Genel sağlık politikalarının dışında, yaşlılara yönelik özel sağlık politikaları da geliştirilmeli, sağlıklı yaşlanmaya yönelik farkındalık eğitimleri verilmelidir.

Kıymetli dostlar,

Emeklilerimizin sorunları da bunlara önerdiğimiz çözümler de bunlarla sınırlı değil elbette.

Biz akademik sendikacılığımızın bir gereği olarak;

Emeklilerimizin sorunlarını çok yönlü olarak analiz etmeye,

Tespitlerde bulunmaya, çözümler ve öneriler üretmeye devam ediyoruz.

Bugün de bu amaçla “Emeklilerin Sorunları ve Çözüm Önerileri” başlığıyla bir panel gerçekleştiriyoruz.

Panelimizde ortaya konulacak görüşlerin, faaliyetlerimizi geliştirecek projeksiyonlar üreteceğinden kuşku duymuyorum.

Burada serdedilecek fikirler, tespitler ve önerilerin faaliyet politikalarımıza dönüşeceğiinden de sizler kuşku duymayın.

Bu vesileyle, bizi kırmayıp panelimize iştirak ederek kıymetli fikirlerini bizimle paylaşacak olan hocalarımıza çok teşekkür ediyorum.

Değerli kardeşlerim ve çok kıymetli büyüklerim,

Geçmişin kökleri, geleceğe uzanan dalları besler.

An'lar kaydedilince 'anı'ya dönüşerek değer kazanır ve geleceğe seslenir.

Bu hakikatten güç alarak; anıları kayda geçirmeye, gelecek nesillere aktarmaya hep önem verdik.

Bu amaçla düzenlediğimiz yarışmaların sonucunda 'Kelebeğin Rüyası' 'Unutamadığım Öğretmenim' ve 'Sendikal Hatıralar' gibi güzide kitaplar ortaya çıktı.

Bunlara bugün yeni bir eser daha eklemiş bulunuyoruz.

Emekli Memur-Sen'in, üyeleri arasında düzenlediği "Dünün Tecrübesi Yarının Pusulası" hatıra yarışmasını sonuçlandırdık, kitaplaştırdık.

Ve bugün ödül törenini gerçekleştirmek için bir araya geldik.

Bu yarışmayla; onlarca anı unutuşun derin odalarından gün yüzüne çıkmış oldu.

Bu anılar, satır aralarına gizlenen bu hakikatler sadece geleceğimize ışık tutmakla kalmayacak;

Her biri adeta bir mikro tarih belgesi olan bu anılar gelecek nesillere, araştırmacılara aktaracağımız vesikalar olacaktır.

Bu değerlerin yitip gitmemesini, geleceğe taşınmasını, yarınlara pusula olmasını Memur-Sen olarak önemsiyoruz.

Bu hatıraların, ortak aklımıza, kültür birikimimize, sendikal çalışmalarımıza, çalışma hayatının geleceğine önemli katkılar sağlayacağına inanıyoruz.

O nedenle yarışmamızın mottosu, "Dünün Tecrübesi Yarının Pusulası" şeklinde belirlendi.

Bu değerli bir çalışmayı kültür hayatımıza kazandıran Emekli-Memur-Sen'e ve onun değerli Başkanı Ali Küçükköşen'e teşekkür ediyorum.

Anılarını kaleme alarak yarışmamıza katılan tüm emekli yazar dostlarımıza, kıymetli jüri üyelerimize, bu çalışmaları koordine eden Memur-Sen Akademi ekibine, çalışmaya baştan sona nezaret ederek büyük emekler harcayan Necmettin Evcî hocamıza ve emeği geçen herkese teşekkür edi-

yorum.

Panelimizin ve ödöl törenimizin hayırlara vesile olmasını diliyor,
Hepinizi saygıyla selamlıyorum.



AÇILIŞ KONUŞMASI

Ali KÜÇÜKKÖSEN*

Sayın Memur-Sen Konfederasyonu Genel Başkanım,
Sendikalarımızın Genel Başkanları ve Yönetim Kurulu üyesi arkadaşlarımız,

Çok değerli konuşmacılar,

Kıymetli misafirler,

Emekli Memur-Sen’imizin tertip ettiği, “Emeklilerin Sorunları ve Çözüm Önerileri” ile “Dünün Tecrübesi, Yarının Pusulası Hatıra Yarışması” programımıza hoş geldiniz diyor hepinize saygılar sunuyorum.

İkinci olarak bu programda emeği geçen bütün arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum. Hatıra yarışmasında bizi yalnız bırakmayan emekli kardeşlerimize de şükranlarımı arz ediyorum. Efendim Fuzuliye sormuşlar; “Sevmek mi önemli, sevmek mi?” diye cevap olarak demiş ki: “Gönülden değilse ikisi de fuzuli.” Bu davaya gönül veren Emekli Memur-Sen’in büyümesinde gayret eden il temsilcisi kardeşlerime, yönetimlerimize ve üyelerimize ayrıca teşekkür ediyorum. Hassaten 13 Mart 2020 tarihinde bu görevi devraldıktan sonra başından bugüne kadar hiçbir desteğini esirgemeyen Memur-Sen Konfederasyonu Genel Başkanımız Ali Alçın Bey’e gür bir alkış istiyorum. Hayat mücadele ile başlar diyor kimi düşünürler. İnsan yavrusunun körpe ciğerleri ile hava basıncı arasındaki o tatlı mücadelenin ürünüdür acı ağlamalar. Gün gelir direnmeyi ve direnmesini öğrenir körpe ciğerler; açlığa karşı direnmek, yoksulluğa karşı direnmek, yolsuzluğa karşı direnmek, insan inanç ve fikir ve düşünce özgürlüğünün önündeki engellere karşı direnmek... 4688 sayılı Kanun içerisinde yer almayan emeklilerin vermiş olduğu mücadele ve bu uğurdaki gayret esasen en soylu eylemlerden biridir. Yeryüzünde insan olmak ve bazı değerlere sahip çıkmak sus-

* Emekli Memur-Sen Başkanı

mayı yasaklıyor bize ve susmak da yürek yangınlarımızı söndürmüyor.

Kıymetli misafirler, sendikacı gür bir ırmak gibidir. Durmaz akar, kendi yatağını kendi açar ve yürüdükçe kollarla birleşir. Birleştikçe aynı istikamete giden birleşme neticesinde çoğalır. Fakat susuz topraklardan geçerken azalır. Kah dolanır kah kıvranır. Bazen dağılır, bazen toplanır. Bazen yavaşlar, bazen hızlanır ama yoluna mütemadiyen devam eder. Bu şekilde mütemadiyen devam etmesi neticesinde berraktır, temizdir, yosun tutmaz.

Değerli kardeşlerim, bazı hal ve şartlarda önüne bent vurulsa da bu güçlü akım neticesinde bu bent aşılarak geçilecek ve en kısa sürede inanıyorum ki, 4688 sayılı Kanun içerisinde emeklilerde sendikal hak elde edecekler ve biz de Memur-Sen Konfederasyonu bünyesinde yerimizi alacağız.

Kıymetli misafirler, hayat bir teklifiniz var ise anlamlıdır. Her teklif bir iddiayı içerir. Yani iyiye, doğruya ve güzele daveti ve çağırısı, iddia da ancak teklif eden insanların onu temsil etmeleriyle tecessüm eder. Teklifiniz ve temsiline yok ise siz de yoksunuz demektir. Teklifimiz elbette var. 4688 sayılı Kanun içerisinde yer almaktır. Birçok ülkede emekliler sendikal hakları elde etmişlerdir. Türkiye’de de inşallah bizler vasıtasıyla o hak elde edilecektir. Temsilimize gelince; 81 ilde örgütlenmişiz, 400 ilçe temsilcimiz var. Teşkilatımız marifetiyle çalışmalarımızı ve üye kayıtlarımızı devam ettiriyoruz.

Konuşmamı Arif Nihat Asya’nın şu dörtlüğü ile bitirmek istiyorum:

Elsen suratında şakla şerrin tokat ol / Atsan git Çamlıbel’de şahlan kırat ol / Dağsan yüksel sınırda bir Ağrı gibi / Susan dere olma Dicle yahut Fırat ol.

Sabrın bükemediği, demir aklın geçemediği nehir, iradenin yıkamadığı kale yoktur. Saygılarımla.

“ EMEKLİLERİN
SORUNLARI
VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ
PANELİ
BİLDİRİLER KİTABI

PANEL
KONUŞMALARI



EMEKLİLİK SONRASI TOPLUMSAL HAYATA UYUM SORUNLARI

Ar. Gör. Dr. Yusuf Ziya YILDIRIM*

Sunumum Hakkında

Sunum bulguları;

- İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programında Prof. Dr. Mustafa DELİCAN danışmanlığında tamamlanan «Emeklilik Sonrası Toplumsal Hayata Uyum Sorunları» adlı doktora tezine dayanmaktadır. Söz konusu tez 2021 yılında Filiz Kitabevi tarafından kitap olarak basılmıştır.
- Bulguların Kapsamı;
 - Literatür
 - TÜİK Mikro Veri Setleri
 - Hanehalkı İşgücü Araştırması
 - Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması
 - Yaşam Memnuniyeti Araştırması

1. Emeklilik Dönemine Uyum Sağlama

1.1. Emeklilik Beklentileri ve Kaygıları

Türkiye’de emeklilerin aileye daha fazla vakit ayırmak, sosyal ilişkileri sürdürme, etkinliklere katılım ve gezme/seyahat etme beklentileri yüksek olmaktadır. Gönüllü etkinlikler ve iş kurmaya yönelik beklentiler düşüktür.

Türkiye’de emeklilik dönemine ilişkin beklentiler ise tam olarak karşılanmamaktadır.

Emekliler aktif bir yaşam sürdürmeye yönelik beklentilerini aile ve sosyal ilişkiler bakımından sağlamaları genellikle çok daha tatmin edici düzeylerde iken ekonomik yönü olan sosyal etkinliklerde sorun yaşanmaktadır.

* Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Emeklilerin yaklaşık üçte biri ekonomik nedenler ile tatil/gezi gibi etkinliklere yönelik harcamalarında kesinti yapmaktadır.

Türkiye’de emeklilik dönemine ilişkin kaygıların başında ekonomik durum yer almaktadır.

Ekonomik kaygılar, sosyal ilişkiler ve statü kaybına yönelik kaygılardan daha önce ve yüksek düzeyde gelmektedir.

Çalışanların neredeyse tamamına yakını, mevcut emeklilerden de daha fazla oranda, gelecekte emekli aylıklarının yetersiz olacağını yönelik kaygılara sahiptirler.

1.2. Emeklilik Dönemine Hazırlık

Emeklilik dönemine ilişkin planlama, tasarruf ve yatırım yapmak gibi bu döneme hazırlık bağlamında eylemlerde bulunmak ve emekliliğe geçerken bu döneme hazır hissetmek emeklilik yaşantısına uyuma olumlu yönde etki etmektedir.

Türkiye’de emekliliğe bireysel hazırlık ve planlama davranışları çalışanlarda ve emeklilerde oldukça düşük olmaktadır.

Düşük gelir düzeylerine bağlı olarak hem yeterli finansal birikimlerin olmaması hem de gelecekteki ekonomik kaygıların yüksek oluşu emekliliğe hazırlık ve planlamayı zorlaştıran nedenlerin başında yer almaktadır.

Türkiye’de emeklilik dönemine hazırlık açısından yapılan en önemli yatırım konut sahibi olmaktır.

Emeklilerin %80 ile büyük çoğunluğu, çalışanlara göre çok daha fazla oranda, konut sahibidir ve ortalama yaşam memnuniyetleri de konut sahibi olmayanlara göre daha yüksek olmaktadır.

Eğitim seviyesi yüksek olanlarda hazırlık ve planlama eğilimleri artmasına rağmen bu davranışlar yine de düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Türkiye’de emeklilerin ancak altıda birinin eğitim düzeyi yükseköğretimdir.

Emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarının bireysel çabalardan çok kurumsal etkinlikler ile özellikle de devlet tarafından yönlendirilmesine yönelik talepler (resmi ve özel) mevcuttur.

1.3. Emekliliğe Geçiş

Türkiye’de emekliler büyük çoğunlukla emekliliği gönüllü olarak tercih ettikleri sonucuna literatürde sıklıkla ulaşılmıştır.

Aile ile ilişkilerine zaman ayırmak nedeniyle, özellikle kadınlarda, emeklilik gönüllü olarak tercih edilmektedir.

Sağlık açısından değerlendirildiğinde emeklilerin büyük çoğunluğu sağlık durumlarını iyi olarak değerlendirmekte ve malulen emeklilerin oranları da oldukça düşük olmaktadır.

Türkiye’de eğitim seviyesi arttıkça emekli olmak istenen yaş da artmaktadır.

Yüksek eğitilmiş kimselerde (ör. akademisyenler ve askerler) emekliliği gönülsüz ve arzulananmayan ve erken gelen bir dönem olarak görülmektedir.

İşe bağlılık ve işe atfedilen önem emeklilik yaşantısını etkilemektedir.

Hayatta kendilerini en çok mutlu eden şeyin iş olduğunu belirten ve toplumda itibarlı olabilmek için yapılan işi/mesleği ilk sırada önemli gören emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri de düşük olmaktadır.

1.4. Ekonomik Durum

Türkiye’de emeklilik hayatında en çok karşılaşılan sorunların başında ekonomik sorunlar yer almaktadır.

Ekonomik durum emeklilik öncesi yaşantıyı sürdürmede önemli bir engel olmaktadır. Emekli bireyler arasında daha ucuz ürünler tüketenler ve tatil, eğlence gibi masraflarını kısanlar mevcuttur.

Emeklilerin çoğunluğu için (%60) tek gelir kaynağı emekli aylığı olmakla birlikte yine büyük çoğunluğu (%80) emekli aylıklarını yetersiz görmektedir.

Tek gelir kaynağı emekli aylığı olan emeklilerin yaşam memnuniyetleri de düşük olmakta, bu durum en çok kadınlar ve 65 yaşın üstündeki emeklilerin uyumunu olumsuz etkilemektedir

Emeklilerin emekli aylıkları dışında sahip olduğu ilave gelir kaynaklarının başında ise çalışarak elde edilen gelirler yer almaktadır.

Çalışarak gelir elde eden emeklilerin büyük çoğunluğu erkek ve 65 yaş

altında (%80) olmakla birlikte ortalama yaşam memnuniyetleri çalışmayan emeklilere göre daha yüksektir.

Türkiye’de her ne kadar emekli aylıkları büyük çoğunlukla yetersiz görülse de hanehalkı gelirlerinin emeklilik hayatına uyuma nispeten olumlu etkisini görmek mümkündür.

Tüm hane gelir gruplarında emekliler temel ihtiyaçlarını çalışanlara göre daha kolay veya daha az zor düzeylerde karşılamaktadırlar. Örneğin en düşük gelir grubunda emeklilerin %48,5’i ve çalışanların %72’si zor düzeyde karşılamaktadır.

Bu durumun temel nedenlerinin pasif uyum stratejileri olarak değerlendirilen tatil/gezi gibi çeşitli harcamaların kısılması ve ucuz ürün tüketilmesi ile çalışanlara göre bağımlı çocuklara yapılan eğitim masraflarının daha az olması ya da hiç olmaması ve büyük çoğunluğun konut sahibi olması ile kira giderlerinin ortadan kalkmasından kaynakladığı anlaşılmıştır.

Ayrıca yaşamını ekonomik olarak bağımsız sürdüren çocuklarından maddi yardım alanlar emekliler de mevcuttur.

1.5. Fiziksel Sağlık Durumu

Türkiye’de emekliler arasında sağlık durumu iyi olanların ortalama yaşam memnuniyetlerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de emeklilerin fiziksel sağlık durumları çoğunlukla iyi (%44) ve orta (%38,8) düzeyde olmakla beraber çalışanlara göre daha düşük düzeylerdedir. Çalışanların ise %76’sı iyi düzeydedir.

Emekliler çalışanlara göre yaklaşık dört kat daha yüksek oranda sağlıklarının kötü düzeyde olduğunu bildirmektedirler.

Bu durum emeklilikle beraber artan yaşın etkisine bağlı olmaktadır. 65 yaşın altındaki emekliler, özellikle de çalışan emekliler, daha iyi sağlık düzeylerinde olmakta ve daha yüksek ortalama yaşam memnuniyetine sahiptirler.

Türkiye’de kademeli olarak artacak olan emeklilik yaşı da dikkate alındığında gelecekte emekliler daha yüksek oranlarda kötü sağlık düzeylerinden ve daha düşük ortalama yaşam memnuniyetlerinden emekliliğe geçiş yapacaklardır.

Türkiye’de emeklilerin fiziksel sağlık durumları ekonomik durumlarına bağlı olarak da emeklilik hayatını uyumu etkilemesi muhtemel olmaktadır.

Alt gelir grubundaki emekliler üst gelir grubundakilere göre fiziksel sağlık durumlarını altı kat daha yüksek oranda kötü olarak bildirmektedirler.

Alt gelir grubunda yer alan (%20’lik dilim) emeklilerin yarısı maddi imkansızlıklar nedeniyle sağlık hizmetlerinden yararlanmadıklarını bildirmişlerdir.

Emekliler sağlık sorunlarına çalışanlara göre daha fazla zaman ayırabilmektedirler. Artan boş zamanın sağlık sorunlarının giderilmesinde daha fazla kullanmanın sağlık durumlarına olumlu etkileri olmaktadır.

1.6. Psikolojik Sağlık

Türkiye’de emeklilerin psikolojik sağlık durumları büyük çoğunlukla olumlu olmaktadır.

Türkiye’de de fiziksel sağlık durumu iyi olan emekli ve çalışanların psikolojik sağlıkları da daha iyi düzeylerde olmaktadır.

Emekliler arasında kadınlar, evli olmayanlar, 75 yaşın üstündekiler, düşük eğitim ve hane geliri seviyelerinde olanlar daha yüksek oranlarda olumsuz psikolojik durumda olmaktadır.

İstisna olarak emekli kadınların ailevi rolleri ve çalışma hayatını erkeklerle göre daha stresli görmeleri nedeniyle psikolojik durumlarının emeklilikte olumlu yönde değiştiği ve yaşam memnuniyetine etkilerinin olumlu olduğu literatürde belirtilmektedir.

1.7. Aile ve Sosyal Çevre İlişkileri

Türkiye’de emeklilerin aile ilişkileri en az sorun yaşadıkları alan olmakla birlikte genel olarak çalışanların ve emeklilerin büyük çoğunluğu aile yaşantılarından mutluluk duymaktadırlar.

Emekliler çalışanlara göre eşleriyle daha fazla zaman geçirmektedirler.

Mutsuz bir evliliğin etkisi çalışma hayatına göre daha fazla olmaktadır.

Eşle birlikte vakit geçirme, evle ilgili sorumluluklar, gelir yetersizliği ve harcamalar gibi nedenlerle ev içinde sorun yaşama sıklığı artması durumunda emekliler daha yüksek oranda mutsuz bir aile yaşantısına sahip olmaktadır.

Emekliler arasında maddi-manevi herhangi bir destek alamayan kimseler mevcuttur.

Emeklilerin %15,8 maddi-manevi destek alabileceği bir sosyal çevresi bulunmadığını bildirmektedir.

Türkiye’de emeklilerin sosyal çevreleriyle ev dışında zaman geçirme oranları çalışanlara göre daha düşük olmaktadır.

Düşük eğitim seviyelerinde, alt gelir gruplarında, ileri yaş gruplarında ve kötü sağlık düzeylerinde sosyal ilişkiler açısından en dezavantajlı konumdadırlar. Örneğin ileri yaş gruplarında fiziksel sınırlılıklar ve iletişim sorunlarının bu hususta olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Emekli döneminde kadınlar da sosyal çevreleriyle ilişkilerini daha yüksek oranlarda sürdürmektedir.

1.8. Boş Zaman Faliyetleri

Türkiye’de emekliler çoğunlukla aktif bir yaşam sürmemekte, çoğunlukla pasif ev içi etkinlikler gerçekleştirmektedirler.

- Ekonomik faktörler emekliliğe yönelik beklentileri sınırlamakta, emeklilik döneminde aktif bir yaşamı kısıtlayabilmektedir.
- Genel olarak emeklilerde ve çalışanlarda gönüllü etkinliklere, kültürel ve sanatsal etkinliklere ve hobi etkinliklerine düzenli olarak katılım çok düşük olmaktadır.
- Ekonomik bir külfeti olmadığı halde gönüllü etkinliklere düzenli katılım oranları hem çalışanlarda hem de emeklilerde birbirine yakın ve düşük olmaktadır.
- Ayrıca pasif yaşam süren emeklilerde de yaşam memnuniyetleri yüksek olabilmektedir.

1.9. Emeklilik Döneminde Çalışma

Türkiye’de emeklilerin üçte birine yakını aktif çalışma hayatında yer almaktadır.

Çalışan emeklilerin yaşam memnuniyeti ortalamalarının tamamen emekli olanlara göre daha yüksektir.

Emeklilikte çalışmanın nedenlerine bakıldığında en başta ekonomik sorunlar yer almaktadır. Zira emeklilerin %80’e yakını emekli aylıklarını yetersiz görmektedir.

Çalışan emeklilerin istihdamdaki durumlarına göre dağılımına bakıldığında ise çoğunluk olarak yarısının kendi hesabına çalışmaktadır.

Çalışan emeklilerin çok büyük çoğunluğunu erkek (%92,8) ve 65 yaşın altındadır (%78,5).

2. Türkiye’de Emekli Profiline Değişim

Türkiye’de emeklilerin profilinde yıllar itibarıyla bir değişim söz konusudur.

Sayı; 2010 yılında 6.4 milyon kişi ile nüfus içerisinde % 8,8 orana sahip olan emekliler, 2019 yılı itibarıyla 8.9 milyon kişi ile % 10,8 oranına yükselmiştir (2022 Temmuz ayı itibarıyla bu sayı 9.4 milyon ile %11,1’i).

Cinsiyet; 2013 yılında emeklilerin % 20,1’i kadın iken bu oran 2019 yılında artarak % 22,1 olarak gerçekleşmiştir.

Yaş; 2013 yılında emeklilerin %32,9’u 65 yaş ve üstü iken 2019 yılında bu oran artarak %39,4 olmuştur.

Eğitim; 2015 yılında emeklilerin % 64’ü ilk ve orta öğretim mezunu iken 2019 yılında bu oran azalarak % 62’ye gerilemiştir.

3. Emeklilik Hayatına Yönelik Güncel Beklentiler

- Emekli aylıklarının iyileştirilmesi
- Emekliliğe yönelik kurumsal hazırlık ve eğitim programları
- Emeklilik dönemine sağlıklı ulaşma, aktif yaşlanmanın teşviki
- Emekli nüfusa yönelik özel sağlık hizmetleri
- Emeklilere yönelik aile danışmanlık hizmetleri
- Kariyer desteklerinin sağlanması
- İkinci İşe Hazırlık Eğitimleri
- Bireyselleştirilmiş Danışmanlık Hizmetleri
- Yaşlı/Emekli Girişimciliğinin Desteklenmesi
- Emekli/Yaşlı özelinde sosyal konut projelerinin arttırılması
- Emekli kulüpleri/tatil köylerinin oluşturulması



PSİKOSOSYAL AÇIDAN EMEKLİLİK

Prof. Dr. Sefa SAYGILI*

Ömür hızla geçiyor, bir bakıyorsunuz emeklilik yaşı gelmiş ve emekliliğe adım atıp birden boşluğa düşüyorsunuz. Veya olayı dramatikleştirerek öyle algılıyorsunuz.

Her gün erkenden gideceğiniz yer varken, her gün yapacağınız vazife varken, az veya çok insanlar bir şeyler sorarken ve aranıp önemsenirken çevrenizde kimsenin kalmadığını, işlevsizleştiğinizi görüyorsunuz. Çalışma yaşamından ve onun toplumsal statüsünden vazgeçilmiştir.

Hele işiniz yüksek bir makamsa ve karar verme mevkiindeyseniz, göreviniz son bulunca kendinizi daha bir boşlukta hissedersiniz.

İşte genel müdürümüzün başına gelen de buydu. Karşımda oturmuş, adeta ağlayacakmış izlenimi veren ses tonu ile anlatıyordu:

“2 ay öncesine kadar önemli bakanlıkta genel müdürdüm. Zor ama zevkle, se-verek yaptığım işim vardı. Çok aranan, sorulan, sevilen, çevresine ve ülkemize yararlı olan kişiydim. Sabah kalkar görevime giderdim. Gelenlerle görüşmeler, toplantılar ve iş seyahatleri derken günün hatta yılların nasıl geçtiğini bile bilmezdim. Sonra bir yol kazasına uğradım, birden görevden alındım. Mecburen emekliliğimi istedim. Şimdi ise ne arayan, ne soran var. Telefonum durmak bilmezken çalmaz oldu. Bunalımdayım, canım sıkılıyor. Ne yapmalıyım?”

Her yaşlı insan, aktif görevinden emekli olup meşguliyeti kalmayınca kendini işe yaramaz ve boş hissedebilir. Aynı zamanda ekonomik kazançta da bir kayıp söz konusudur.

Ayrıca toplumumuzda biri emekli olduğunda ‘iş bitmiş’ olarak görül-mekte ve bu da kişinin yaşlılık psikolojisine girmesini ve kendisini yaşlan-mış görmesini artırabilmektedir. Kısacası sanki artık dünyadan elini eteğini çekmesi gerekirmiş, ölüm yakınmış gibi algılanmaktadır.

* Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Psikoloji Bölüm Başkanı

Emeklilikle birlikte duygusal bir çöküntü, davranış ve konuşmalara yansıyan öfke ve kızgınlık, keyifsizlik, işe yaramazlık duygusu ve ümitsizlik, yeme ve uyku bozuklukları, heyecan ve ilgi kaybı, yalnızlık endişesi görülebilir.

Bu belirtiler emekliliğe hazır olmayan bireylerde daha şiddetli hissedilir. Zihinsel ve fiziksel çöküş hızlanabilir. Çünkü toplum içinde statü sağlayan ve rolleri belirleyen mesleki kimliğin kaybı, bireyin aktif ve üretken hayat sürmesine engel olabilmektedir.

Aslında emekliliği hayatın sonu olarak değil, aksine yaşamın bir dönemi ve parçası olarak algılamak gerekir.

Kadınlar Daha Hafif Atlıyor

Kadınlar genel olarak önceki rollerinden ve etkinliklerinden yumuşak bir şekilde ve kademe kademe çekilirler. Onları meşgul eden evinin ve ailesinin sorunlarıyla yine ilgilenmeye devam ederler. Ayrıca saygınlık kazandıran annelik, büyükannelik ve ev kadınlığı rolleri sürer. Hâlbuki erkekler işten aniden koparlar.

Emeklilikte Sık Rastlanan Ruhsal Sorunlar

***Depresyon:** Mutsuzluk, içe kapanma, dalgınlık, yaşama isteğinin azalması, enerji azlığı, karamsarlık ve ümitsizlik gibi belirtilerle seyreder.

***Yalnızlık ve Gelecek Korkusu:** Yalnız kalma ve başkalarına muhtaç olma korkusuna sık rastlanır.

***Ölüm korkusu:** Yaşlanan kişilerde ölüm, soyut bir kavram olarak değil de, her an yaşanabilecek yakın bir ihtimal şeklinde algılanmaya başlar. Hiç kimse, kendisinin olmadığı ve öldüğü bir dünya düşleyemez. En çok, kendinin seyirci olduğu bir dünyayı hayal edebilir. Bu sebeple yaşlılıkta ölüm kavramı farklı bir anlam kazanır. Yaşlıları dünyayı terk ettikçe ölümü daha yakın hisseder.

Ne Yapılmalı?

Yaşlanmayı iyi yönetenler daha az gerilimli, daha huzurlu, sakin ve mutlu bir emeklilik dönemi yaşarlar. Bu yüzden emeklilikle birlikte gelen yeni

rollere ve kayıplara uyum sağlamak büyük önem kazanmaktadır. Çünkü emeklilikte; eş kaybı, gelirden azalma, statü azalması veya kaybı, fiziksel, duyuşsal ve bilişsel işlevselliğın gerilemesi, ölüme yaklaşma hissi gibi durumlara uyum sağlamalıdır. Otoritenin, saygınlığın ve üretkenliğın yeri doldurulamaz olsa bile yeni rollerle bu boşluk giderilebilir.

Aslında emeklilik yılları; artan boş zaman, aile ve iş sorumluluklarının azalması gibi sebeplerle yaşlılık için planlar yapmak ve yeniden sosyalleşmeyi başarmak üzere kullanılabilir. Yani emeklilik iyi değerlendirilirse yaşlı için yeni açılımlara fırsat olabilir. Az sayıda ama yakın arkadaşlıklar kurulabilir, aile bağları güçlendirilebilir. Eş ve ebeveynlik rollerine güç verilebilir.

Ayrıca mesleğinin elbette niteliğine göre çevreye danışmanlık hizmeti verebilir, birikim ve tecrübesinden ihtiyacı olanı yararlandırabilir.

Ayrıca dernek ve vakıf faaliyetleri, hayır işlerde gayret göstermek de oldukça yararlı olabilmektedir.

Yine emeklilikte ruhsal ve bedensel sağlığı, özellikle hafızayı korumak için şu tedbirleri özenle sürdürmek gerekir:

- Mümkünse aktif hayata ve çalışmaya, tempoyu düşürerek de olsa devam etmelidir.
- Kitap okumak, entelektüel faaliyetlerde bulunmak, konferans ve sergilere katılmak, yeni şeyler öğrenmek, bulmaca çözmek çok faydalıdır.
- Düzenli egzersiz özellikle açık ve güneşli havada yürüyüş yapılmalıdır. Faal ve hareketli hayat sürmeye gayret etmeli. Markete veya pazara alışverişe gitmek, çöprü atmak, ev işlerine yardım etmek, evin içinde dahi küçük yürüyüşler yapmak sayılabilir. Kendi işini kendi yapmaya gayret etmekle hem başkasına muhtaç olunmaz hem de dinç ve zinde kalınır.
- Toprakla uğraşmak, bahçede sebze ve meyve yetiştirmek oldukça yararlıdır.
- Hayattan kopmamalı, sağlıklı bireyler olarak kendi sosyal ortamlarında ve bağımsız yaşamlarını sürdürebilmelidir.
- Toplumdan kopmamalı, sosyal ilişkilerini devam ettirmeli, mutlaka çevresi ve arkadaşları, dost ve ahibapları bulunmalıdır. Gönüllü çalışmalara katılmak, yaş itibarıyla deneyimlerinizi aktararak insanlara

yardımcı olmak, size işe yaramaya devam ettiğinizi hissettirir yararlıdır.

- Çocuklarla ve yakın akrabalarla daha çok görüşmek,
- Bilhassa torunlarla vakit geçirmek,
- Hobi edinmelidir. Özellikle emekli olan kişiler üretmeye alıştırlar. Bir anda üretimden çekilmek işe yaramazlık hissi yaratır. Bunun için mutlaka uğraşacağınız bir alanınız olmalıdır.
- Seyahat etmelidir. Ekonomik gücünüz nispetinde seyahat etmek, yeni yerler görmek kişinin öğrenme heyecanını ayakta tutar.
- Şehri gezmelidir. Birçok şehirde yaşlıların belediye otobüsleriyle seyahati ücretsizdir. Bir başka semte gitmek çevreyle teması artırır. Böylece zihinsel işlevleriniz korunur.
- Yemekte aşırıya kaçmamalı, sağlıklı gıdaları tercih etmelidir. Unlu ve şekerli gıdalardan, rafineri yiyecek ve margarınlerden uzak durmalı; öğün sayısı bir veya en fazla iki olmalıdır.
- Pişirme yöntemleri de önemlidir. Yağda kızartma gibi sağlıksız ve yanlış uygulamalar yerine; fırın, buğulama, buharda pişirme ve ızgara metotları tercih edilmelidir.
- Aşırı stres, üzüntü ve sıkıntı veren hadiselerden uzak durmalıdır.
- Uyku yeterli ve düzenli olmalıdır.
- Sigara ve alkol almamalıdır.
- Hayatına bir anlam katmalıdır. Yeni şeyler öğrenmeye, okumaya önem vermelidir.
- Gönüllü işlerle uğraşmalıdır: Yaş itibarıyla deneyimlerinizi aktarıp insanlara yardımcı olmak, size işe yaramaya devam ettiğinizi hissettirir.
- Rasgele, başkalarının tavsiyesi ile ilaç kullanmaktan kaçınmalıdır. Muhabbakk hekimine danışmalı ve akılcı ilaç kullanımına dikkat etmelidir.

Yine yaşlılığın önemli bir husus torun sahibi olmaktır. Torunlarla ilgilenmek, hem anne babaya yardımdır hem de gelenekleri ve kültürel değerleri çocuğa aktarmaları için önemli bir fırsattır. Bu emeklilere psikolojik tatmin sağlar. Yaşlılar kendi çocuklarına ayıramadıkları kadar çok zamanı torunlarına ayırır, onlara bakarlar. Yaşlılar torunlarını çocuklarından daha çok sever, onların kıymetini daha çok bilirler. Çünkü yaşlılar kendi çocuklarını büyütürken çektikleri sıkıntı, sorumluluk ve telaş olmadan torunları ile rahat ilişkiler içindedirler.

Ancak emeklilik dönemi, kabul edelim veya etmeyelim, hayatın son yıllarıdır. Elbette ölümün ne zaman geleceği bilinmez ama daha bir yaklaşmışsızdır. Tabi ki ibadetlerimize, hayırlı amellere daha bir sarılmamız gerekir. Özellikle ibadetleri cemaatle yapmak emekliye hem Yüce Yaradan’a karşı görevini yerine getirmenin huzurunu sağlar hem de sosyalleştirir.

Emekli olan kardeşlerimize mutlu ve huzurlu günler geçirmelerini diliyorum.



EMEKLİLERİN SORUNLARI VE SENDİKAL HAKLARI

Emeklilerin Sendikal Örgütlenme Hakkı

Av. Ahmet GÜNENÇ*

Sendikacılık / Sivil Toplumun Dönüştürücü Etkisi

- Sendikalar, işçi sınıfı hareketinin bir parçası olarak Sanayi Devrimi’nden sonra ortaya çıktılar.
- İlk sendikal örgütlenmeler 1700’lü yılların başında İngiltere’de ortaya çıktı. Bunların çoğunluğu meslek sendikalarıydı.
- Osmanlı döneminde bilinen ilk işçi hareketleri 1830’lu yıllarda tarım işçilerinde görülmüştür. Bunlara karşı İmparatorluğun çıkardığı “nizamnameler” oldukça sertti.
- Grev vatan hainliği olarak değerlendirilerek ölümle cezalandırılmaktaydı.
- Türkiye’de özellikle kamu görevlileri sendikacılığının tarihi çok eskiye dayanmıyor. Darbeler, muhtıralar, açık ve gizli vesayet dönemleri, sendikaların kurulmasını, yaşamasını, etkinlik alanını büyütmesini engellemiştir.

Kamu Görevlileri Sendikacılığı

- Kamu görevlileri sendikaları, işçi sendikalarına kıyasla daha geç oluşum göstermiştir.
- Kamu görevlileri, tarih içerisinde diğer çalışanlara göre ayrıcalıklı konumda görülmektedir.
- Osmanlı’da olduğu gibi diğer ülkelerde de kamu görevlileri, devlet adına hizmet üreterek görev icra ettikleri için imtiyazlı konumda yer almıştır.
- Dünya genelinde sendikalaşma oranı işçi sendikacılığına kıyasla kamu görevlilerinde daha yüksektir.

* Memur-Sen Hukuk Müşaviri

- Tarih içerisinde örgütlenme ve diğer haklar konusunda kısıtlamalar işçilere göre daha fazladır.
- 1947 yılında ilk Sendikalar kanunu çıkartıldı.
- 1961 Anayasasında kamu görevlilerine ilk defa sendikal hak tanındı.
- 1961 Anayasasında ilk kez “grev hakkına” yer verildi.
- 1995’te MEMUR-SEN kuruldu.
- 2001 tarihinde ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edildi.
- 2010 referandumuyla kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanındı.
- 2012 4688 sayılı Kanun’da değişiklik yapıldı.

Emekli Kamu Görevlilerinin Kapsama Dahil Edilmesi

- “Toplu sözleşme olmadıkça toplu görüşme masasına oturmayaçağz” çıkışıyla toplu sözleşme düzenlemesinin referandum paketine girmesini sağlayan Memur-Sen’dir.
- Emekli kamu görevlilerine yönelik ilk kazanım 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği referandumuyla birlikte olmuştur.
- Kamu görevlisi emeklilerinin toplu sözleşme kapsamına girmesini Memur-Sen sağlamıştır.
- Sendikal örgütlenme hakkına yönelik uluslararası sözleşmeler doğrultusunda kamu görevlisi emeklilerinin toplu sözleşme kapsamıyla sınırlı konumlarına son verilmesi en önemli çalışmalarımızdan biridir.

Örgütlenmenin Önündeki Engeller

“Sendikalı Olmak Ayrıcalıktır”

- Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurması ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.
- Örgütlenmeye dair her yasak Türkiye’nin gücünden şüphe etmek demektir.
- 4688 sayılı Kanun’da örgütlenme hakkına ve sendika üyeliğine ilişkin sınırlamalar mevcut.

- Türkiye'nin son 15 yıllık süreçte demokratikleşme, özgürleşme noktasında ortaya koyduğu irade dikkate alındığında sendika üyesi olamayacakların kapsamının daraltılması yeni Türkiye gerçeğiyle uyumlu olacaktır.

Anayasa ve Uluslararası Mevzuat

- Anayasamızın 51'inci maddesinde sendika kurma ve üye olma hakkını düzenlemekte; sendika kurma hakkının ancak, “millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” sebepleriyle sınırlanabileceği vurgulanmaktadır.
- Anayasanın 90'ıncı maddesi ile hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde, Türkiye'nin onayladığı uluslararası insan hakları sözleşmelerinin iç hukuka üstünlüğü kabul edilmiştir. İç hukukta hüküm bulunmaması veya var olan hükümlerin uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile çelişmesi durumunda uluslararası sözleşmelerin uygulanması Anayasal bir zorunluluktur.
- Sendika hakkının öznesinin ‘herkes’ olarak belirtilmesi sendika hakkının sadece bir ekonomik ve sosyal hak olarak değil bir insan hakkı olarak benimsendiğini göstermektedir.
- Türkiye'nin onayladığı sözleşmelerde sendika hakkı kimlere tanınmaktadır?

Örgütlenme Özgürlüğü

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi; “Herkesin çıkarlarının korunması amacıyla sendika kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı olduğunu”,
- BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi; sendika kurma ve üye olma hakkının “ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” dışında sınırlanamayacağını,
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi; “Herkesin çıkarlarını korumak için

sendika kurma ve sendikaya girme hakkına sahip olduğunu” belirtmektedir.

- BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 22. maddesi; *“Herkesin, kendi çıkarlarını korumak için sendikalar kurmak ya da bunlara girmek hakkı da dahil olmak üzere, başkalarıyla bir araya gelip dernek kurmak hakkı vardır.”*
- ILO’nun denetim organı olan Sendika Özgürlüğü Komitesi, çalışanların emekli olduktan sonra üyeliklerinin devam edip etmemesinin sendikaların kendi tercihlerine bırakılması gerektiğini ifade etmektedir.

Uluslararası Diğer Sözleşmeler

- Avrupa Sosyal Şartının denetimini ve yorumunu yapmakla görevli Sosyal Haklar Avrupa Komitesi (SHAK) çalışanlar kavramının sadece aktif olarak çalışma hayatının içinde bulunanlarla sınırlı olmadığını saptamıştır.
- Komite Polonya’nın Sosyal Şart’a uygunluğunu denetlerken emeklilerin, işsizlerin ve evde çalışanların sendika kurmasının yasaklanmasını ASS’nin 5. maddesine aykırı bulmuştur.
- SHAK’ne göre “Sosyal Şart anlamında ‘çalışanlar’ kavramı yalnızca aktif çalışanları değil aynı zamanda çalışmaya dayalı hakları kullanan kişileri de kapsar” diyerek ASS’deki çalışanlar kavramını ve sendika öznelerini genişletmiştir.

*Fransa, İtalya, Almanya, İngiltere, İspanya, Avusturya, Hollanda, Danimarka, İsviçre, Portekiz, Finlandiya, İrlanda, Belçika, Norveç, İzlanda gibi birçok Avrupa ülkesinde emeklilere sendikal mücadele hakkı tanınmıştır.

Uluslararası Mevzuat Örnekleri

- ILO’nun 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi.
- ILO’nun denetim organı olan Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) 87 sayılı sözleşmenin kapsamını oldukça geniş yorumlamaktadır. SÖK’e

göre sendikalaşma hakkının kapsamının belirlenmesinde bir istihdam sözleşmesinin varlığı koşulu aranamaz. SÖK, işçilerin emekli olduktan sonra üyeliklerinin devam edip etmemesi konusunun sendikaların kendi tercihlerine bırakılması gereken bir konu olduğunu saptamaktadır.

- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın 12’nci Maddesi *“Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, herkesin çıkarlarını savunmak için sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir”* ifadesine yer vermektedir

Ne Yapabiliriz

- Türkiye’nin demokratikleşme ve özgürleşme noktasında ortaya koyduğu irade ve değişim dikkate alınarak, uluslararası normlar ve ILO yetkili organlarının kararlarıyla uyumlu olacak şekilde sendika üyesi olamayacak kamu görevlilerinin kapsamı daraltılmalı, örgütlenme hakkının kapsamı genişletilmelidir.
- Kamu görevlisi emeklilerinin toplu sözleşme kapsamından daha geniş çerçevede yararlanması için sendikal örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmalı, en son görev yaptıkları kurumun dâhil olduğu hizmet kolunda kurulu sendikaya üye olabilmeleri sağlanmalıdır.



DÜNYADAN EMEKLİLİK VE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMA ÖRNEKLERİ ALMANYA-FRANSA-HOLLANDA-İSVEÇ ÖRNEKLERİ

İsmail YILMAZ*

ALMANYA EMEKLİLİK SİGORTASI

I. ALMANYA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI

Almanya’ da 1 Ekim 2005 tarihinde emeklilik sigortasında gerçekleştirilen organizasyon reformu ile tek tip bir sigortalı terimi hayata geçirildi.

Eskiden var olan işçilere ve memurlara yönelik emeklilik sigortası kurumlarının yetkileri kaldırılarak, bunun yerine sigortalıların statüleri sabitlendi.

II. ALMANYA EMEKLİLİK SİGORTASI HİZMETLERİ

A. Emekli Maaşı

Yasal emeklilik sigortası şu emeklilik aylıklarını öder:

- Yaşlılık dolayısıyla emeklilik aylığı
- Çalışma yeteneğinin azalmasından ötürü emeklilik aylığı
- Dulluk aylığı (Sigortalının ölümünden ötürü yakınlarına bağlanan emeklilik aylığı)

1. Asgari Sigorta Süresi

Emeklilik sigortası ödemeleri ancak sigortalının en azından belli bir süre için sigortaya üye olması durumunda talep edilebilir.

Yaşlılık dolayısıyla emeklilik, iş gücü kaybından ötürü emeklilik ve dulluk aylığı haklarını elde etmek için gerekli genel bekleme süresi, prim ödenen süreler ve yedek sürelerle birlikte toplam beş (5) yıldır.

İşsizlikten ötürü ya da yaşlılık dolayısıyla yarı zamanlı çalışmadan ötürü bağlanacak emeklilik aylığı için ve 60 yaşını dolduran kadınlara bağlanacak

* Sosyal Güvenlik Kurumu Eski Başkanı, ÇSGB Bakanlık Müşaviri

yaşlılık dolayısıyla emeklilik aylığı için bekleme süresi yine prim ödenen ve yedek sürelerle birlikte toplam on beş (15) yıldır.

2. İş Görebilme Becerisinin Azalması Nedeniyle Emekli Maaşı

Sağlık durumu nedeniyle hiç çalışamayacak durumda olunması ya da kısıtlı bir şekilde çalışabilecek durumda olunması halinde iş görebilme becerisinin azalması nedeniyle emekli maaşı ödenir.

İş gücü kaybı nedeniyle emeklilik aylıkları, sigortalının kısmen ya da tamamen iş gücü kaybına uğraması durumunda aylık kazancın yerini alır.

Bu durumda ödenecek emekli aylıkları aşağıda belirtilmiştir:

- a. İş gücü kısmi kaybından ötürü emeklilik,
- b. İş gücü tam kaybından ötürü emeklilik,
- c. Mesleğini icra edememe durumunda kısmi iş gücü kaybından ötürü emeklilik,
- d. Engelliler için iş gücü tam kaybından ötürü emeklilik.

3. Yaş Haddi Emekli Maaşı

Sigortalıların büyük bir kısmı için yaş haddi nedeniyle ödenen emekli maaşı, aktif çalışma hayatından ayrıldıktan sonra o zamana kadarki kazançlarının yerini tutan bir gelir olarak ekonomik varlıklarının temelini oluşturmaktadır.

Emeklilik için olağan yaş sınırını demografik gelişmeye uyarlama ve yasal emeklilik sigortasının (Emeklilik Sigortası Yaş Sınırlarını Uyarlama Yasası) finansman temelini güçlendirme yasası, olağan yaş sınırını 2012 yılından 2029 yılına kadar kademe kademe 65'ten 67'ye yükseltmeyi ve diğer emeklilik türlerinde de eşdeğer uyarlamaların yapılmasını öngörmektedir.

Yaş haddinden emekliliğin çok sayıda türü bulunmaktadır:

- a. Olağan yaş haddi emekliliği
- b. Uzun yıllar sigortalı olanlar için yaşlılık maaşı
- c. Ağır engelliler için yaşlılık maaşı
- d. İşsizlik nedeniyle yaşlılık maaşı ya da yaş dolayısıyla yarı zamanlı çalışma döneminin ardından yaşlılık maaşı
- e. Kadınlar için yaşlılık maaşı

f. Özellikle uzun yıllar sigortalı olanlar için getirilen yaşlılık maaşı

4. Vefata Bağlı Emekli Maaşı

a. Dul maaşı

Eşinin ölümünden sonra yeniden evlenmeyen eşler için, yasal emeklilik sigortasından dul maaşı hakkı, ölen eşin vefatına kadar emekli maaşı almış olması ya da genel bekleme süresini doldurmuş olması halinde doğar. Genel bekleme süresi beş yıldır.

b. Öksüz/Yetim maaşı

Sigortalının vefatından sonra başvuruda bulunulduğu takdirde, vefat eden kişinin, vefatına kadar emekli maaşı almış olması ya da beş yıllık bekleme süresini tamamlamış olması halinde öksüz/yetim maaşı (yarım öksüz/yetim maaşı) ödenebilir. Sigortalının ölümünden sonra çocukları, 18 yaşını doldurana kadar yetim aylığı alabilirler.

c. Yetiştirme maaşı

Ölüm nedeniyle ödenen diğer bir emeklilik aylığı ise yetim eğitime aylığıdır. Boşanan ve çocuklarını büyüten kişiler için bağımsız bir güvence teşkil eder. Boşanılan eşin ölümüyle birlikte kaybolan ve çocuk büyütme nedeniyle alınan nafaka hakkının yerini tutar.

Sigortalılar için çocuk eğitim aylığına aşağıdaki durumlarda hak kazanılır:

- Boşanılan eşin ölmesi,
- Öz çocuğun veya ölen eşin çocuğunun büyütülmesi,
- Yeniden evlenilmemesi,
- Genel bekleme süresi boşanılan eşin ölümünden önce kendileri tarafından doldurulması ve
- Resmen boşanılmış olunması.

5. Madenciler İçin Özel Hizmetler

Madenci emekli maaşı, yerine getirilen koşullara bakılarak madencilik alanında çalışma becerisinin azalmasına bağlı emekli maaşı olarak ya da uzun yıllar yeraltında faaliyet gösterdikten ve 50 yaşını doldurulmasından sonra ödenir.

Madencilik Denkleştirme Ödemesi ise,

- Yer altında çalışmış,
- 55 yaşını doldurmuş,
- 25 yıl bekleme süresi boyunca madencilik primi ödemiş olmaları, halinde ödenir.

B. Rehabilitasyon ve Katılım

Almanya Emeklilik Sigortası tarafından “Emeklilik Öncesi Rehabilitasyon” esasına göre emekli maaşlarının yanı sıra tıbbi rehabilitasyona ve çalışma hayatına katılıma yönelik hizmetler de sunulmaktadır.

Böylece sağlık durumundan ya da engelden kaynaklanan nedenlerden dolayı çalışma becerisindeki kısıtlılığın kalıcı bir şekilde üstesinden gelinmesine çalışılmaktadır.

C. Prim İadesi

Sosyal sigorta yükümlülüğü bulunmayan ve isteğe bağlı sigortalı olma hakkı olmayan sigortalılar ile olağan yaş haddini doldurmuş (halen 65 yaşın doldurulması gerekmektedir).

5 yıllık genel bekleme süresini doldurmamış olan sigortalılara ödedikleri sigorta primleri iade edilir.

Kadın veya erkek dula veya öksüz ve yetimlere ise 5 yıllık genel bekleme süresi doldurulmadığı durumda emeklilik hakları bulunmadığı takdirde primler iade edilir.

FRANSA EMEKLİLİK SİĞORTASI

I. FRANSA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI

- Emeklilik aylığı işlemleri Fransa genelinde « CRAM (Caisse Regionale d'Assurance Maladie) » adı verilen Hastalık Sigortası Bölge Kasalarına yerine getirilmektedir.
- İşlemleri bu kuruluşlar yürütmekle birlikte, Fransa genelinde sorumlu kuruluş « CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) » adı verilen Yaşlılık Sigortası Ulusal Kasası'dır.
- Yalnızca Strazburg'da « CRAV d'Alsace-Moselle (Caisse Regionel

d'Assurance Vieillesse) » adı verilen AlsaceMoselle Yaşlılık Sigortası Bölge Kasası, Alsace ve Moselle bölgeleri için emeklilik işlemlerini yürütmektedir.

Başlıca iki tip emeklilik rejimi mevcuttur :

- Yıllık ödentilere dayalı rejimler.
- Puanlama usulüne dayalı rejimler.

Yıllık ödentilere dayalı rejimlerde, hak edilen miktarın hesaplanması, sigortanın süresine (yıllık veya 3 aylık dönem) bakılarak yapılır. Temel rejimlerin hemen hemen hepsi ve kamu sektörü ücretlilerinin tabi oldukları özel rejimler bu modele dayanarak işler.

Puanlama usulüne dayalı rejimlerde, aidat ödeyen kişi faal hayatı boyunca ödediği aidatların miktarına bakılarak hesaplanan belli miktarda puana sahiptir. Ücretliler için mevcut olan tamamlayıcı rejimlerin kayda değer bir kısmı dışında, rejimlerin çoğu yıllık ödentilere dayalı rejimlerdir.

II. FRANSA EMEKLİLİK SİGORTASI HİZMETLERİ

Fransa sosyal güvenlik rejimi aşağıdaki sigorta branşlarını içerir:

- Hastalık-analık sigortası,
- İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası,
- Malullük sigortası,
- Yaşlılık sigortası,
- Ölüm sigortası,
- İşsizlik sigortası,
- Aile yardımları

A. MALULLÜK SİGORTASI

Fransız sisteminde malullük aylığı her zaman geçici olarak bağlanır ve malullük hali her zaman tıbbi kontrole tabidir. Aylıktan yalnız sigortalı kişiler yararlanır.

Aylığa hak kazanmak için aşağıdaki 8 koşulun birlikte yerine getirilmesi gerekir:

- En az 2/3 oranında çalışma gücü veya kazama gücü kaybına maruz kalmak,
- 60 yaşında olmak,

- Çalışmanın bırakıldığı veya malullük halinin tespit edildiği ayın ilk gününde en az 12 aydan beri sigortalı olmak,
- Önceki 12 ay zarfında belirli sayıda çalışma saati bulunmak (200 saati ilk 3 ay içerisinde bulunmak kaydıyla 800 saat) ve bu süre içinde asgari saat ücretinin en az 2030 katı üzerinden prim ödemiş olmak,
- Malullük hali tıbben onaylanmak,
- Gerekli bütün tıbbi kontrollere uymak,
- Hastalık sigortasınca karşılanan tedavi süresi 3 yılı aşmak,
- Hastalığın kalıcı olduğu tespit edilmiş olmak.

B. YAŞLILIK SİGORTASI

Fransız sosyal güvenlik rejimi yaşlılık sigortası branşında iki tür yardım öngörmektedir:

- Primli sigorta olarak adlandırılan sigorta yardımlarına tekabül eden yaşlılık ve ölüm yardımları,
- Primsiz yardımlar (gelir koşuluna bağlı olarak sağlanan sosyal yardımlar/ödenekler).

1. Yaşlılık Aylığı

Yaşlılık aylığının hesaplanmasında üç unsur göz önünde bulundurulur:

- Baz ücret,
- Sigortalılık süresi,
- Aylık tahsis oranı.

Baz ücret, 1948'den sonraki en elverişli 10 yılın yıllık ortalama kazancıdır. (bu yıl sayısı 2008 yılına kadar her doğum yılı için bir yıl ilerletilerek 25 yıla çıkartılmıştır).

Sigortalılık süresi için, en az 1 trimestr (üç ay) ve en yüksek 150 trimestr (37,5 yıl) nazara alınır. 2003 yılından itibaren en yüksek süre 160 trimestr (40 yıl) olmuştur. Tam aylık 150 trimestr için bağlanır. Tam oranlı emekli aylığı, en yüksek prim ödemiş 25 yıl dikkate alınarak bulunacak aylık miktarının %50'sidir. Daha az süreler için orantılı olarak indirim yapılır.

2. Ölüm Aylığı

Dul kadınlara ve 55 veya daha fazla yaştaki erkeklere, gelirlerinin belirli

bir sınırın altında olması ve ölüm tarihinde eşinin aylığa hak kazanması koşulu ile rücu aylığı (veya dönüşüm aylığı) olarak adlandırılan bir aylık bağlanır.

Bu aylık belirli bir sınıra kadar şahsi yaşlılık yardımları ve malullük yardımları ile birlikte ödenebilir.

‘Dul kadın veya dul erkek aylığı’ olarak adlandırılan başka bir aylık, eşlerinin ölüm tarihinde sürekli sakat durumunda bulunan dul kadınlara veya dul erkeklere, eşlerinin bir yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanmış olmaları koşulu ile, ödenir.

Bu aylık aynı zamanda henüz 55 yaşına ulaşmamış hak sahiplerine de bağlanır.

C. ÖLÜM ÖDENEĞİ

Bu sigorta branşında sigortalının ölümünde maktu miktarda bir ölüm ödeneği ödenir. Bu ödenek tercihen eşe (boşanmamış ve ayrılmamış eş), alt ve üst soya ödenir.

Ölen sigortalının diğer hak sahipleri eğer sigortalının fiilen ve sürekli olarak baktığı kimseler idiyseler yardımdan yararlanırlar.

Talep ölümü izleyen ay içinde yapılır. Bu kişilerden başka kimse ödenek talebinde bulunmamışsa, ödenek boşanmamış veya ayrılmamış olmak koşulu ile tercihen eşe, alt ve üst soya (ilgilinin bakmakla yükümlü olduğu kimseler olamasalar dahi) ödenir.

HOLLANDA EMEKLİLİK SİGORTASI

I. HOLLANDA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Hollanda sosyal güvenlik sistemi üç bölümden oluşmaktadır:

- ◇ Halk Sigortaları (National Insurance Schemes)
- ◇ İşçi Sigortaları (Employees Insurance Schemes)
- ◇ Sosyal Yardım

A. Halk Sigortaları

- Yaşlılık sigortası (Çalışanların ücretlerinden %14.55 prim kesilir.)
- Geride kalan dul ve yetimler (Çalışanların ücretlerinden %1.8 prim kesilir.)

- Çocuk paraları (Çalışanların ücretlerinden prim kesilmez. Bu yardımlar bütçe gelirlerinden karşılanır.)
- İstisnai sağlık harcamaları sigortası (Çalışanların ücretlerinden %8.85 prim kesilir.)
- Genel malullük sigortası (Çalışanların ücretlerinden %6.3 prim kesilir.)

B. İşçi Sigortaları

- Malullük sigortası (İşçi %9.4 prim öder.)
- Sağlık Sigortası Kanunu (İşveren %7.25, işçi %1.1 prim öder.)
- İşsizlik Kanunu (İşveren %2.25, işçi 2.55 prim öder.)
- Tamamlayıcı Ödenek Kanunu (Prim kesilmez ve genel bütçeden karşılanır).
- Hastalık sigortaları (İşveren %0.95, işçi %1 prim öder.)

C. Sosyal Yardımlar

- Ulusal Yardım Kanunu
- Yaşlı ve kısmen maluller - 50 yaş üzeri yardımı
- Serbest Çalışan Yaşlılar Kanunu

Bu çerçevedeki bütün sosyal yardımlar genel bütçeden karşılanmaktadır.

II. HOLLANDA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI

Hollanda sosyal güvenlik sistemi organizasyon açısından üçe ayrılmaktadır.

A. Sosyal Sigortalar Bankası (Sociale Verzekeringsbank-SVB)

Bu banka, sosyal sigorta kollarından yaşlılık, dul ve geride kalanlar, çocuk parası başta olmak üzere isteğe bağlı emeklilik, ek yardım ödemeleri ve geri dönüş ödemelerine ilişkin işleri yürütmektedir.

B. İşveren Kuruluşları (Bedrijf Vereniging)

İşveren kurumları işsizlik, maluliyet, hastalık parası, tamamlayıcı ödenek ve ölüm yardımları sigorta kollarında faaliyet göstermektedir.

C. Hastalık Kasaları (Ziekenfondsen)

Hastane, diş hekimi, aile doktoru ilaç gibi sağlık masrafları, istisnai sağlık harcamaları sigortası ve Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde bu kasalarca karşılanır. Hastalık kasaları, Hastalık Kasaları Konseyi'ne bağlı olarak çalışmaktadırlar. Konsey, aynı zamanda hükümetin sağlık konusunda tavsiye organıdır.

Genel olarak incelendiği zaman Hollanda sosyal güvenlik sistemi aşağıdaki sosyal sigorta kollarını içerir:

- Hastalık ve analık sigortası
- Malullük sigortası
- Yaşlılık sigortası
- Ölüm sigortası
- İşsizlik sigortası
- Aile yardımları

Hollanda'da aylıklarla ilgili bir ek rejim bulunduğu halde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin özel bir rejim mevcut değildir.

Öte yandan, ücretsiz çalışanlar işsizlik sigortası kapsamında olmadıkları gibi hastalık ödeneği almazlar ve sağlık yardımları sigortası kapsamına girmezler. Bu yardımlardan gelirleri belirli bir tavanı aşmıyorsa isteğe bağlı olarak yararlanırlar.

İSVEÇ EMEKLİLİK SİGORTASI

I. İSVEÇ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI

Sosyal sigorta sistemi Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yönetilmektedir. Sosyal sigorta sistemi ülke çapında bütünlük gösterir ve finansmanı devlet tarafından düzenlenir.

Hükümet yıl boyunca sosyal sigorta sistemini ilgilendiren yeni yasa ve yasa değişiklikleri önerileri hazırlamaktadır. Bu öneriler üzerinde daha sonra Parlamento tarafından karar verilmektedir

Çağdaş anlayış doğrultusunda uzun dönemli sigorta kolları yönünden İsveç'te sosyal güvenliğin;

- Kamusal (Genel) Emeklilik
- Kurumsal Emeklilik

- Bireysel Emeklilik

olarak üç ayağa oturtulduğu belirtilmektedir.

Kamusal emeklilik ayağına göre alınan aylıklar;

- İkamet

- Çalışma, kazanç ve buna bağlı olarak kesenek (prim) ödenmesi şeklinde iki kıstasa bağlanmıştır.

İkamet kıstasına bağlı aylıklar “temel (garanti edilmiş) aylık” adı altında ödenmekte olup, vergilerle genel bütçeden karşılanmaktadır.

Çalışma kıstasına bağlı olup, keseneklerle karşılanan aylıklar ise;

- Ayak emeklilikte kazanca bağlı aylıklar,
- Ayak emeklilikte ise yatırım aylıkları şeklinde iki türdür.

II. İSVEÇ EMEKLİLİK SİGORTASI HİZMETLERİ

A. Erken Emeklilik Ödeneği

30 ve 64 yaşları arasında olan ve çalışma güçleri süresiz olarak en az dörtte bir oranında düşmüş olan kişiler erken emeklilik ödeneği (malulen emekli aylığı) alabilmektedirler.

Bu emeklilik ödeneğinin verilmesi, çalışma gücünün hangi oranda düştüğüne ve sigortalının geçiminin çalışarak sağlayabilme olanaklarına bağlı olmaktadır.

B. Yaş Haddinden Emeklilik

Genel emeklilik sistemi, gelire dayalı emeklilik, ek emeklilik, prime dayalı emeklilik ve garanti emekliliği bölümlerinden oluşmaktadır.

Emeklilik sistemi, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Prim Emekliliği Dairesi tarafından yönetilmektedir.

Emekli aylığı sigortalıların bütün yaşamı boyunca elde ettiği gelire dayanmaktadır.

Uzun süre çalışılmışsa ve yüksek gelir sahibi olunması durumunda daha yüksek miktarda emekli aylığı alınır.

Aynı şekilde, gelirin düşük olması halinde daha az miktarda emekli aylığı alınmaktadır.

Gelirin % 18,5 oranındaki miktarı emeklilik sistemine harç olarak kesilir

ve bu miktarın % 16'sı gelire dayalı emekliliğe ve % 2,5'i prime dayalı emekliliğe gitmektedir. Kesilen bu harçlar emeklilik puanı hakkı olarak kaydedilmektedir.

En erken 61 yaşından itibaren emekliye ayrılabilir. Ne kadar geç emekliye ayrılırsa ve böylece emeklilik puanı hakkı kazanmaya devam edilirse emekli aylığı o ölçüde yüksek olur.

Emekli aylığı alınsa da alınmasa da, gelirin olduğu süre boyunca emeklilik puanı hakkı kazanmaya devam edilir.

Yaş haddinden emekli aylığı vergiye tabidir.

1. Gelir Emekliliği

Kazanılmış olunan emeklilik puanı haklarının büyük bir bölümü gelir emekliliğine gider.

Emeklilik puanı hakları İsveç'te gelir miktarının gelişimine paralel olarak artış göstermektedir.

Emekliye ayrılma durumunda emekli aylığının bütün çalışma yaşamı boyunca kazanılmış olunan emeklilik puanı haklarının toplamı ve yaş grupları için tahmin edilen ortalama yaşam süresi (uzunluğu) esas alınarak hesaplanmaktadır.

2. Prim Emekliliği

Sigortalının emekliliğe temel oluşturan gelirinin % 2,5'i prim emekliliği için kesilmektedir.

Bu emeklilik tasarrufunu sigortalılar şahsen, farklı fonlara yatırabilirler. Sigortalılar kendileri seçim yapmazsa, bu tasarruf Prim Tasarruf Fonuna yatırılır.

Emekli olduğu zaman prim emekliliği aylığı ilke olarak gelire dayalı emekliliğin hesaplandığı gibi olur. Prim emekliliği Prim Emekliliği Dairesi tarafından yönetilmektedir.

3. Garanti Emekliliği

Sigortalıların yaşamları boyunca hiç geliri olmamışsa veya geliri düşük olmuşsa garanti emekliliğine hak kazanılabilir.

Garanti emekliliği hakkı kazanmak için en az üç yıl İsveç'te ikamet edilmesi gerekmektedir.

Tam garanti emekliliği hakkı için İsveç'te 40 yıl ikamet edilmesi gerekmektedir. Garanti emekliliği en erken 65 yaşın dolmasından itibaren ödenir.

4. Ek Emeklilik

En az üç yıl boyunca emeklilik puanı kazanmış olan kişilerin ek emeklilik alma hakları bulunmaktadır.

Alınacak ek emeklilik miktarı kaç yıl çalışılmış olduğuna ve her yıl ne kadar gelir elde edildiğine bağlıdır.

C. Hayatta Kalan Yakınlara Ödenek

Vefat eden bir kişinin akrabası/yakını olanlar sosyal sigorta sisteminden ödenek alma hakkına sahiptir. Bu ödenekler; uyum emekliliği, dul emekliliği ve çocuk/yetim emekliliğidir.

Ölüm nedeni işyerinde veya işe gidiş geliş sırasında meydana gelmiş kaza ise, hayatta kalan yakına iş kazası hayat sigortası tazminatı ve cenaze yardımı da ödenebilir.

Çocuk/yetim emekliliğine çocuklar için hayatta kalan yakın desteği, uyum ve dul emekliliklerine ise garanti emekliliği ödenebilir.

1. Uyum Emekliliği ve Garanti Emekliliği

Sigortalıların eşinin vefat etmesi durumunda uyum ve garanti emekliliği alınabilmektedir. Uyum emekliliği 12 ay süre ile 65 yaşını doldurmamış olan hem kadına hem de erkeğe ödenir.

2. Dul Emekliliği ve Garanti Emekliliği

Sigortalının eşi vefat etmişse dul emekliliği ve garanti emekliliğine hak kazanabilir.

3. Çocuk/Yetim Emekliliği ve Çocuğa Hayatta Kalan Yakın Desteği

Ana babadan biri veya ikisi de vefat etmiş ise 18 yaşından küçük çocukların çocuk/yetim emekliliği alma hakkı vardır.

4. Hayat Sigortası Tazminatı

Yaralanma nedeniyle çalışamaz duruma düşülmesi veya bu nedenle daha

düşük bir gelirin olması halinde hayat sigortası tazminatı alma hakkı doğmaktadır.

Hayat sigortası tazminatı, iş kazası nedeni ile kaybedilen geliri karşılamayı amaçlayan bir ödenektir.

D. Emeklilik Maaşına Ek Ödenekler

1. Emeklilere Konut Ek Ödeneği

Emekli biri olarak gelir durumuna göre tespit edilen bir ek yardım olan konut ek ödeneği alınabilmektedir.

2. Yaşlılar İçin Geçim Yardımı

İsveç'te kısa süreli yaşamış olmak gibi bir nedenden dolayı emekli aylığı miktarı düşük ise yaşlılar için geçim yardımı alınabilir.

3. Özel Ek Emeklilik

En az 6 yıl süre ile hasta veya engelli olan çocuğun bakımını yapmak için çalışmamış sigortalılar, özel ek emeklilik sisteminden yararlanabilirler.

Bunun için, çocuğun tam malulen (erken) emeklilik/hastalık yardımı ile engellilik ödeneği veya benzeri bir ödenek almış olması gerekir.

TÜRKİYE EMEKLİLİK SİGORTASI

I. TÜRKİYE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile temel parametrelerde yapılan değişikliklerde; sosyal güvenlik açıklarının uzun vadede kapanması (50 yıllık süreç) ve aktüeryal dengelerin sağlanması ile tüm vatandaşlar için eşit, standart ve kaliteli hizmet üretimi amaçlanmıştır.

1. Yeni kurumsal yapının oluşturulması,
(5502 Sayılı Kanun 20.05.2006/26173 T.S. R.G. Yayımlanmıştır.)
2. Tek bir emeklilik sigortası sisteminin kurulması,
(5510 Sayılı Kanun 08.05.2008/26870 T.S. R.G. Yayımlanmıştır.)
3. Genel sağlık sigortası sisteminin oluşturulması
(5510 Sayılı Kanun 08.05.2008/26870 T.S. R.G. Yayımlanmıştır.)

A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

İş kazası ve meslek hastalığının yol açtığı bedensel ve ruhsal zararı ortadan kaldırmayı, gelir kaybı ile gider artışlarını gidermeyi amaçlayan kısa vadeli sigorta koludur.

1. Sürekli İş Göremezlik Geliri

- İKMİH sonucunda Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış olduğu tespit edilen sigortalıya bağlanır.
- PÖGS ve yaş şartı, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, işyerini kapatması veya devretmesi şartları aranmaz.
- Günlük kazanç x 30 x %70 x sürekli iş göremezlik derecesi şeklinde gelir hesaplanır.
- Başkasının bakımına muhtaçsa %100 GBO olur ve asgari aylık kazanç x 85/100'den daha az gelir bağlanamaz.

2. Ölüm Geliri

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerinin geleceklerinin güvence altına alınmasını amaçlar.

B. HASTALIK VE ANALIK SİGORTASI

Hastalık sigortasında, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine sebep olan rahatsızlıklar için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Analık sigortasında, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili olarak geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği ödenir.

Geçici iş göremezlik ödeneği için son 1 yılda 90 gün; emzirme ödeneği için son 1 yılda 120 gün prim ödeme şartı aranır.

C. MALULLÜK SİGORTASI

İlk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihten sonra çalışma gücünün veya meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybedenlere malullük aylığı bağlanır.

10 yıl sigortalılık süresi ve 1.800 gün prim ödeme şartları aranır. Bakıma muhtaç derecede malul ise 10 yıl şartı aranmaz.

D. YAŞLILIK SİGORTASI

Yaşın ilerlemesi nedeniyle çalışma gücünün azalması sonucu gelir kaybına uğrayan sigortalıların geçimlerini sağlamak amacıyla kurulmuş uzun vade sigorta koludur. Yaşlılık aylığı veya yaşlılık toptan ödemesi yardımı yapılmaktadır.

4/1-(a) sigortalıları için 7.200 gün, 4/1-(b) ve 4/1-(c) sigortalıları içinse 9.000 gün prim ödenmesi şartları aranır. Kadınlar için 58, erkekler içinse 60 yaş şartı bulunmaktadır. Bu yaş şartları 2036 yılından itibaren kademeli olarak 65'e yükseltilecektir.

» Özel Koşullarla Yaşlılık Aylığı Bağlanması

İlk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malul olanlarla 15 yıl + 3.960 gün şartlarıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Çalışma gücü kayıp oranı %40 - %49 arası olanlara 18 yıl + 4.680 gün, çalışma gücü kayıp oranı %50 - %59 arası olanlara 16 yıl + 4.320 gün şartlarıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Erken yaşlandığı tespit edilen sigortalılara 55 yaş + 5.400 gün şartlarıyla aylık bağlanır.

Maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak çalışan sigortalılar için 50 yaş + 20 yıl + 7200 gün şartları aranmaktadır.

Kanundaki yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5.400 gün prim bildirilmek şartıyla aylık bağlanabilmektedir.

Kamu görevlisi olanlardan; yaş haddinden emekliye ayrılanlara en az 5.400 prim günü, kadrosuzluk nedeniyle emekliye sevk edilenlere yaş şartı aranmaksızın, en az 9.000 prim günü olması halinde yaşlılık aylığı bağlanacaktır.

E. ÖLÜM SİGORTASI

Hak sahibi olan eş, çocuk, ana ve babaya aylık bağlanmaktadır. Tüm statüler için 1.800 gün veya yalnızca 4/1-(a) sigortalıları için 5 yıl + 900 gün prim ödenmesi şartları bulunmaktadır.

Evlenmeleri nedeniyle aylıkları kesilmesi gereken kız çocukların, talepte

bulunmaları halinde almakta oldukları aylıkların iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün prim bildirilmiş olup da ölen sigortalının ailesine, cenazenin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda bunlara cenaze ödeneği ödenir.

F. Primlerin İadesi

Yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya uzun vade primleri, yaşlılık toptan ödemesi olarak verilir.

Ölen sigortalının mevcut hizmetleriyle hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak hesaplanan tutar hak sahiplerine ölüm toptan ödemesi şeklinde verilir.

G. AYLIKLARIN HESAPLANMASI

Aylık = Ortalama Aylık Kazanç (OAK) X Aylık Bağlama Oranı (ABO)

OAK = (Güncellenen Kazançlar Toplamı / Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı) x 30

Prime esas kazançlar ait olduğu yıl ile tahsis talep yılı arasında geçen yılların güncelleme katsayısı ile güncellenmektedir.

En son temel yıllık tüketici fiyatları genel indekisindeki değişim oranının %100'ü ve sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının %30'u toplamına (1) tam sayısının ilave edilmesi sonucunda bulunan değer güncelleme katsayısı olarak alınmaktadır.

Talep yılından bir önceki yıl ile talep yılına ait kazançlar için güncelleme yapılmamaktadır.

Aylık Bağlama Oranı (ABO)

Yaşlılık*	Malullük	Ölüm
- Her 360 gün için %2 (eksik süreler orantılı dikkate alınır.) %90'ı geçemez.	- Her 360 gün için %2 7.200 (4/a) güne kadar %40 9.000 (4/b) güne kadar %50 - Başkasının bakımına muhtaç 10 puan artırılır. %90'ı geçemez.	- Her 360 gün için %2 7.200 (4/a) güne kadar %40 9.000 (4/b) güne kadar %50 %90'ı geçemez.

- 01.10.2008'den önce 3.600 prim gün sayısını doldurmamış olanların yaşlılık aylığı bağlama oranının hesabında, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen ve Kanunun yürürlük tarihinden önceki prim gün sayısını 3.600 güne tamamlayan hizmet sürelerinin her 360 günü için %3 oranı esas alınır.
- İşe Giriş Tarihinde Malul Olanlar
- Çalışma Gücü Kaybı %60 altında olanlar

(4/a 7.200 günün altında, 4/b ve 4/c 9.000 günün altında ise)

Gün Sayısı= Çalışma Gücü Kayıp Oranı x PÖGS/%60

PÖGS = 4/a sigortalıları için 7200; 4/b ve 4/c sigortalıları için 9000.

*ABO 4/a sigortalılarında %40'ı, 4/b ve 4/c sigortalılarında %50'yi geçemez.











Beklentiler ve Kaygılar

le emeklilerin aileye daha fazla vakit ayırmak, sosyal ilişkileri sürdürme, etkinliklere katılım ve yahat etme beklentileri yüksek olmaktadır. Gönüllü etkinlikler ve iş kurmaya yönelik er düşüktür.

'de emeklilik dönemine ilişkin beklentiler tam olarak karşılanmamaktadır.

erin aktif bir yaşamı sürdürmeye yönelik beklentilerini aile ve sosyal ilişkiler bakımından ları genellikle çok daha tatmin edici düzeylerde iken ekonomik yönü olan sosyal etkinliklerde ısanmaktadır.

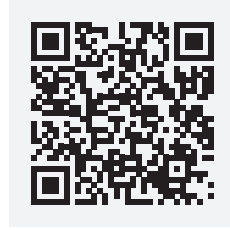
lerin yakla üçte biri ekonomik nedenler ile tatil/gezi gibi etinliklere yönelik harcamasında yapmak



“ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ”

31 EKİM 2022 | M





EMEKLİLERİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ PANELİ

BİLDİRİLER KİTABI



+90 312 230 48 98
+90 312 230 0972-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No 86 Altındağ/Ankara