



INIJOSS

İnönü University International Journal of Social Sciences / İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi

Volume/Cilt 9, Number/Sayı 2, (2020)

<http://inonu.edu.tr/tr/inijoss> --- <http://dergipark.gov.tr/inijoss>

ARAŞTIRMA NOTU | REVIEW ARTICLE

Gönderim Tarihi: 01/07/2020 | Kabul Tarihi: 29/11/2020

ÇALIŞMA HAYATININ SONA ERMESİ VE YENİ BİR BAŞLANGIÇ OLAN EMEKLİLİĞİN BOYUTLARI

Erhan GÖKSU

Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Doktora Öğrencisi
erhangoksu@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-8523-4345>

Atıf/Citation: Göksu, E. (2020). Çalışma Hayatının Sona Ermesi ve Yeni Bir Başlangıç Olan Emekliliğin Boyutları. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, (INIJOSS)*, 9 (2), 597-610.

Öz

Bu çalışmada, ülkemizdeki emeklilik süreci ve bu sürecin emekliler üzerindeki etkileri farklı boyutlarda ele alınmıştır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda öne çıkan önemli demografik olayların başında yaşanan nüfus gelmektedir. Yaşadığımız yüzyılda tıp alanındaki gelişmelere bağlı olarak insan ömrü uzarken, doğum oranları düşmekte ve bunun sonucunda yaşlı nüfusun sayısı genel nüfusa oranla giderek yükselmektedir. Yaşlı nüfus sayısının yükselmesi, özellikle sağlık alanı başta olmak üzere, çalışma hayatını, sosyal güvenlik alanını, eğitim ve çevre konularından sosyo-kültürel yapı ile aile yaşamını kısacası toplumun tüm kesimlerini olumlu ya da olumsuz etkisi altına almaktadır. Emeklilik dönemi de çoğunlukla yaşlanma dönemine denk gelen bir süreçtir. Çalışma hayatının sona ermesiyle birlikte yeni bir başlangıç olan emeklilik dönemi de sadece ekonomik boyutu olmayan aynı zamanda hukuksal, psikolojik, sosyal ve fiziksel boyutu olan bir dönemdir. Çalışmamızda emekliliğin tanımı, ülkemizde emeklilik şartları ile emekliliğin hukuksal, psikolojik, sosyal, ekonomik ve fiziksel boyutu ayrı ayrı ele alınarak incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik, Yaşlanma, Emekliliğin Boyutları, Sosyal Güvenlik

THE DIMENSIONS OF RETIREMENT AS THE END OF WORKING LIFE AND A NEW STARTING

Abstract

In this study, the retirement process in our country and its effects on retirees are discussed in different dimensions. Aging population is one of the most important demographic events that stand out in the current century. Due to the developments in the field of medicine in the century we live, while the human life is prolonged, birth rates decrease and as a result, the general number of the elderly population is gradually increasing. The increase in the number of the elderly population, especially the health field, affects the working life, the social security area, the socio-cultural structure from education and environmental issues, and family life, in short, all parts of the society positively or negatively. The retirement period is also a process that mostly corresponds to the aging period. The retirement period, which is a new beginning with the end of the working life, is not only an economic dimension but also a legal, psychological, social and physical dimension. In our study, the definition of retirement, retirement conditions in our country and the legal, psychological, social, economic and physical dimensions of retirement are examined separately.

Keywords: Retirement, Aging, Dimensions of Retirement, Social Security

GİRİŞ

Nüfusun yaşlanması, içinde bulunduğumuz yüzyılda ön plana çıkan en önemli demografik olgulardandır. Dünyada insan ömrü uzamakta, doğum oranları düşmekte ve buna bağlı olarak yaşlı nüfusun genel nüfus içindeki oranı yükselmektedir. Nüfusun yaşlanması, sosyal güvenlik, sağlık, eğitimden iş yaşamına, çevre ile ilgili konulardan sosyo-kültürel faaliyetlere ve aile yaşamına kadar toplumun bütün kesimlerini etkisi altına almaktadır.

Gelişmiş ülkelerde yaşam kalitesini artırmaya ve genel sağlığı korumaya yönelik alınan önlemler, bu alanda izlenen politikalar ve tıp alanındaki gelişmelere bağlı olarak daha görünür olan yaşlanma olgusu, artık gelişmiş ülkeler kadar, gelişmekte olan ülkeler açısından da özenle değerlendirilmesi gereken bir konudur (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2007). Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan raporda, doğurganlık oranı 2010-2015 döneminde, dünya nüfusunun yüzde 46'sını oluşturan 83 ülkede, kadın başına kabaca 2,1 çocuk olan nüfusun yenilenme seviyesinin altında kalmıştır (United Nations [UN], 2017). Yapılan araştırmalar, ülkemizin yeni bir demografik yapıya geçmekte olduğunu göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 13 Mayıs 2020 tarihinde yayınlanan bültene göre, 2019 yılında doğurganlık hızı 1,88 oranı ile yenilenme düzeyinin altına inmiş ve bunun bir sonucu olarak da çocuk ve genç nüfusun zaman içerisinde azalması ve yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının hızla artması öngörülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2020).

Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanmasının sosyo-ekonomik yapıya olan etkileri üzerine birçok değerlendirme ve çalışma yapılmakta ve yaşlı nüfusun sosyal yaşamdan koparılmadan hayatlarını devam ettirmelerine yönelik çalışmalar önem kazanmaktadır. Türkiye'nin nüfusundaki değişimlerin ve bu değişimlerin yansımalarının iyi değerlendirilmesi, yaşlanma olgusunun etkilerinin ülke için bir probleme dönüşmeden çözümlenmesini sağlayacaktır. Yaşlılık evresinde önemli bir yere sahip olan emeklilik dönemi hukuksal, psikolojik, sosyal, ekonomik ve fiziksel boyutları olan bir evredir.

1. EMEKLİLİĞİN TANIMI

Türk Dil Kurumunun Büyük Türkçe Sözlüğü'ne göre Emek, “*bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü*” olarak tanımlanmıştır. Alınan ücret ise emeğin karşılığıdır. Emekli ise; “*Belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği, işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış olan kimsedir.*” Yine TDK sözlüğüne göre, Emeklilik; “*Kişilerin yasalarca belirlenen koşullarda belli bir süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından çekilmeleri ve geçmiş hizmetleri karşılığında çalışmaksızın belirli bir gelire hak kazanmaları durumudur*” şeklinde tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019). Bu tanımlardan yola çıkarak konuyu biraz daha açabiliriz.

Emeklilik, bireyin istihdam ilişkisinin sona erdiği, emekli aylığı ve kişisel tasarrufları ile geçinmeye başladığı ve emeklilik deneyimiyle yaşamında meydana gelen değişimleri anlatmaktadır. Bu süreç emeklilik kararının alınışını ve işgücünden çekilmenin biçimlerini de içermektedir. Bir statü olarak emeklilik ise toplumda bireyin “çalışan” statüsünden “emekli” statüsüne geçişini ifade etmektedir (Çakır, 2011: 6). Emeklilik, “bireyin ileri yaşta iş gücünden uzaklaşması”, “ileri yaşta sosyal bir süreç olarak çalışma rollerinin ve aktivitelerinin sona ermesi” veya “çalışırken ödenen sosyal güvenlik kesintilerinin ölünceye kadar maaş olarak geri alınması dönemi” olarak açıklanmaktadır (Canatan, 2012: 40). Tüm bu tanımların ışığında kısaca emeklilik, çalışanların belli bir süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından çekilerek yasalarla belirlenen ölçüde emeklilik aylığı almaya hak kazandıkları ve hayatları son buluncaya kadar geçen dönem olarak açıklanabilir. Emekliler, geçmiş çalışma sürelerine bağlı olarak, düzenli bir gelir elde etmeye hak kazanır. Emeklilik dönemi aynı zamanda çalışma sürecinin son bularak boş zaman sürecinin başladığı dönemdir. Bu dönemi çalışmama hayatı olarak adlandırmak doğru bir ifade olacaktır.

Kişinin hayatının büyük bir bölümünü işgal eden çalışma hayatından, emeklilikle birlikte bir anda örgütsel ve mesleki konumundan ayrılışı, rol ve fonksiyon kaybına neden olabileceği gibi kişinin yalnızlık ve değersizlik duygusuna kapılmasına da neden olabilir. Her çalışan için öngörülebilir bir durum olan emeklilik, ülkemizde yaşanan ekonomik güçlüklerle birlikte, artan boş zamanın değerlendirilememesi, emekliliğe hazırlığın olmaması gibi nedenlerden dolayı korkulan bir dönem haline gelmiştir (Sevim ve Şahin, 2007: 195-207). Her çalışan, uzun yıllar hizmet verdikten sonra, çalışma hayatı boyunca kendi gelirinden kesilen primlerin karşılığı olarak, hak ettiği emekli maaşının yaşlılığında onu rahat ettirecek bir seviyede olmasını arzu etmektedir. Emeklilik özel veya resmi iş yerlerinde çalışanın hayat kitabındaki son bölümdür. Ülkemizde Anayasal bir hak olan emeklilik, kamu, özel sektör veya kendi adına (bağımsız) çalışanlara tanınmaktadır (Marangoz, 2017: 12-15).

Emeklilik kavramı ile yaşlılık kavramının birlikte değerlendirilmesi genel bir kanı olmanın yanında emekliliğe dair beklentilerin düşük tutulmasını destekleyen bir yaklaşımdır. Emekli olan kişi öncelikle gelir kaybına uğrayacak, bunun yanında sosyal rol ve yetkileri de değişecektir. Emeklilikle birlikte yaşanan bu kayıplara uyum sağlayamayan bireyler, kendilerini değersiz, önemsiz, yalnız, boşlukta ve çaresiz hisseder. Hayatlarının geri kalanını planlamakta güçlük çekerler. Yakınlarına yük oldukları hissine kapılır ve bazen de onlara karşı öfkeli tavırlar sergilerler. Oysa emeklilikle birlikte ortaya çıkan güçlü duygular tanınıp bu yeni duruma uyum sağlandığında, emeklilik bireyin kişisel gelişimini ve hayata yeni bir bakış açısı getirebilmesini sağlayacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2016).

Çalışma yaşamları boyunca ülkemizin gelişimine büyük katkısı olan emeklilerimizin, emeklilik haklarını en iyi şekilde kullanabilmeleri, sosyal devletin önde gelen görevleri arasındadır.

2. ÜLKEMİZDE EMEKLİLİK SİSTEMİ

Ülkemizde emeklilik sistemi, çalışanlardan kesilen primlerden elde edilen gelirin emeklilik fonunda toplanması ve bu birikimlerden emeklilere veya hak sahiplerine aylık bağlanması şeklinde kurgulanmış bir sistemdir. Geçmişte ülkemizde çok erken yaşlarda emekli olma imkânı sunulmuştur. Çok erken yaşlarda emekli olma imkânının diğer ülkelerde benzeri yoktur. Örnek vermek gerekirse, emeklilik yaş sınırı 20 Şubat 1994 tarihli ve 3374 sayılı Kanunla kadınlarda 38 ve erkeklerde 43 olarak gerçekleşmeye başlamıştır (Akbulak, 2004: 134-152). Emekli olmak için gerçekten çok erken sayılabilecek bu yaşların ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminin gelişmiş olması, genç yaşta emeklilik hakkının kazanılması, sosyal güvenlik kavramıyla açıklanması mümkün değildir. Takip edilen istihdam politikaları emeklilik yaşının düşük belirlenmesi ile işsizliği önleme amacıyla olsa da tek başına emeklilik yaşı düzenlemeleri işsizliği engellemede yetersiz kalmaktadır (Çakır, 2011: 6). Emeklilik yaşına ilişkin son dönemde çıkarılan yasalarla birlikte kademeli geçiş sistemi ile emekli olma yaşı yükseltilmiştir. Önümüzdeki yıllarda etkilerini göstermeye başlayacak bu yeni düzenlemeler de sistemin işleyişini düzeltebilecek nitelikte değildir.

Ülkemizde 1999 yılında yürürlüğe giren 4956 sayılı Kanun ile emekli ödeneği bağlama oranları düşürülmüştür. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle bir defa daha emekli ödeneği oranları düşürülerek emeklilerin temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak seviyeye gerilemiştir. Buna ilave olarak 1 Ekim 2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanların emekli olduktan sonra hem yaşlılık aylığı alıp, hem de Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) ödeyerek çalışma hakları da ortadan kaldırılmıştır. 5510 Sayılı Kanun md.30/4-a maddesine göre emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi sebebiyle, 1 Ekim 2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan kişilerin 65 yaşından önce emekli olmalarına imkân yoktur. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra sadece 4/1-(b) kapsamında çalışanlar hakkında SGDP uygulaması öngörülmüştür. Ancak, 6663 sayılı kanun ile 5510 sayılı kanunun 30'uncu maddesinde yapılan değişikliklerin 6663 sayılı kanunun yayımı tarihi olan 10 Şubat 2016 tarihini takip eden ödeme dönemi başında yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda, 29 Şubat 2016 tarihinden geçerli olmak üzere sigortalıların aylıklarından yapılan SGDP kesintisi uygulamasına son verilerek kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar hakkında 01 Mart 2016 tarihinden sonra SGDP uygulanması ortadan kalkmıştır. Ancak emekli olduktan sonra ücretli olarak bir işte çalışanlar için işveren tarafından yüzde 30 sosyal güvenlik destek primi, yüzde 2 kısa vadeli sigorta kolları primi (iş kazası ve meslek hastalığı sigortası) olmak üzere toplamda yüzde 32 prim ödenmektedir. Emekli olduktan sonra kendi işini kuran yani 4/1-(b) kapsamında çalışanların emekli maaşlarından SGDP kesilmesi uygulamasına son verilmiştir (İsvesosyalguvenlik, 2020).

25 yıl tam sigortalı olan kişinin 4447 sayılı Kanun döneminde aylık bağlama oranı yüzde 65 iken, 5510 sayılı Kanun sonrasında yüzde 50 olmuştur. Aylık bağlama oranı her 360 gün için yüzde 2 olarak belirlenmiştir. Böylece aylık bağlama oranı yüzde 50 seviyesine indirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'a göre hesaplanacak aylıklarda; sigortalılar hiçbir zaman, örneğin 33 yıl ve tavandan prim ödeseler dahi, 4447 sayılı Kanun dönemindeki kadar emekli aylığı alamayacaklardır. Aylıklar 4447

sayılı Kanun dönemine göre yüzde 65'e kadar düşebileceği gibi, en fazla yüzde 91 oranında olacaktır. Prim gün sayısını ve hizmet süresini doldurup da yaşını bekleyenlerin, ilave çalıştıkları her 360 gün için bağlanacak emekli aylıklarında, fazla çalışarak daha fazla prim ödenmesine rağmen aylık bağlama oranları düşürülmüştür (Alper, 2011: 40).

5510 Sayılı Kanununun 29'uncu maddesine göre 01 Ekim 2008 tarihinden sonra çalışılan her yıl için aylık bağlama oranı yüzde 2 olarak uygulanacaktır. Buna göre; 25 tam yıl asgari ücret seviyesinde bir gelirle çalışan sigortalı için emekli olduğunda o anda geçerli olan asgari ücretin yüzde 50'si kadar emekli aylığı bağlanacaktır. Örnek verecek olursak, 25 tam yıl çalışan ve 9000 gün prim ödeyen bir işçi emekli olduğunda yüzde 50 oranında aylık bağlanacak, yani 2000 TL'lik prime esas kazancı esas alırsak 2000 yılından sonra çalışmaya başlayanların emekli aylıkları 1000 TL'ye düşecektir. 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasa çıkmamış olsaydı, bugün 840 TL aylık alanların aylığı 1822 TL'ye çıkacaktı (Anayurt Gazetesi, 03.02. 2018). Ülkemizde kayıt altında bulunan çalışanların çoğunluğu asgari ücretten prim ödemektedir. Bunun yanı sıra ölüm aylığı altında ödenen dul ve yetim aylıkları da daha düşük oranlarda hesaplanarak bağlandığı için sigortalıların ölümünden sonra geride kalan hak sahiplerinin alacağı dul ve yetim aylıkları da daha düşük olacak, aynı şekilde malul aylıkları da aynı yöntemle hesaplandığından bu aylıkların da düşük olacağı aşikârdır. Bu durumda çalışanların aylık tutarı dikkate alındığında, emekli olduklarında ciddi yoksulluk sorunu ile karşı karşıya kalacaklardır.

Yapılan son düzenlemelerin ana amacının sigorta risklerine ve istatistiklere dayanan (aktüeryal) dengeyi sağlamak olduğu gerçeği sosyal güvenlik sisteminin açıklarını kapatmaya yetmeyecektir. Sosyal güvenlik sisteminin finansman krizinin altındaki esas neden, işsizlik sorunu ve kayıt dışı çalışanların sayısının fazla oluşudur. Bunun yanı sıra aylık bağlama oranlarının düşürülmesi; emekli, malul, dul ve yetim aylığı alan kişileri yoksulluk sınırına getirmektedir. Devlet katkısı ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) gelirlerinin giderlerini karşılama oranı yüzde 91,6 olduğu bir konumda "aktüeryal dengeyi sağlama" ve "mali açıdan sürdürülebilir bir sistem oluşturma" hedefinin mümkün olmadığı açıkça görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların ödedikleri primlerin, emekli aylığı alanları finanse ettiği sistemde fiilen dağıtım yöntemi aktif ve pasif sigortalı dengesi ile hedefini gerçekleştirebilir. Sosyal güvenlik kurumlarının aktüeryal dengeyi sağlayabilmesi için olması gereken oran, 4 çalışana 1 emeklinin düşmesidir. Ancak Türkiye'de 1.63 çalışana 1 emekli düşmektedir. İstatistikî verilere göre bu dengenin sağlanamadığı sosyal güvenlik sisteminde "aktüeryal denge - sürdürülebilir bir sistem" beklentisi yakın dönemde hayalden öteye geçemeyecektir (Canbay, 2013: 458).

3. EMEKLİLİĞİN BOYUTLARI

Çalışma hayatı insanların yaşam sürecinde oldukça önemli bir kesiti oluşturmaktadır. Ancak insan hayatında önemli bir yere sahip olan çalışma hayatı bazı nedenlerle bir gün sona ermektedir. Çalışma hayatının sona ermesi, hastalık, iş kazası, ölüm gibi istenmeyen nedenlerle gerçekleşebileceği gibi, genellikle isteğe bağlı emeklilik çalışma hayatını noktalamaktadır. Çalışma hayatı ekonomik açıdan bakıldığında, gelir elde edilmesi, yapılan bir işin sonucu ortaya ekonomik bir değer çıkması iken, sosyal açıdan ise, çalışanların sosyal ilişkiler içinde bulunması, toplum için faydalı olacak mal ve hizmetlerin üretilmesidir. Psikolojik olarak çalışanların yaptıkları işin sonucu kendini tatmin, başarıma hissi ve gurur duyma gibi sonuçları olan çok boyutlu bir kavramdır.

Emeklilik, yalnızca çalışma hayatının sonu değil, çalışma hayatından çekilen kişinin hayatının her alanında önemli değişikliklere neden olan yeni bir evredir. Emeklilik çok boyutlu, karmaşık bir olgu olması nedeniyle yalnızca çalışma hayatından ayrılma olarak değil çok yönlü olarak ele alınması gereken bir olgudur (Çakır, 2011: 6).

Yaşlı insanların ilişki kurmakta daha ılımlı oldukları ama rekabette geri kaldıkları algısı, yaşa bağlı önyargıya göre, daha yüksektir. Emekliler genellikle toplumsal konumda daha düşük statüye gerilemektedir. Bu durum emekliliği geciktirerek gençlerin işgücüne katılmasını engellemektedir (Cheng Tracy ve Anderson, 2014: 252).

Yaşlanma ile birlikte, yalnızlaşan ve fakirleşen kişilerin kendi kendine yetememesi sebebiyle, değişik sosyal ve ekonomik problemlerle karşılaştığı görülmektedir. Yaşlılıkta yaşanan ekonomik problemler, çalışma ve gelir kaybının yanı sıra güç kaybı yaşanmasından da meydana gelmektedir. Problemlerin bir kısmı; gelirin azalması, önceki standartlara göre yaşayamamanın ortaya çıkardığı sosyal ve psikolojik baskı, sağlık alanında harcamaların artması, gelir kaybı sebebiyle çevreden parasal yardım alma veya yakınlarına yük olmanın getirdiği psikolojik baskıdır (Onur, 2017: 95).

Aktif yaşlanma emekliliğin boyutları inelenirken göz ardı edilmemesi gereken bir kavramdır. Peki, nedir bu aktif yaşlanma? İlk kez 1999 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından kullanılarak literatüre giren bu ifade özellikle emeklilik dönemi ile aynı zamana rastlayan yaşlılık döneminde bireyin aktif olarak sosyal çevre içinde yer alması ve daha aktif bir süreç geçirmesi anlamına gelmektedir. Aktif yaşlanma döneminde kişilerin sosyal faaliyetlere, ekonomik faaliyetlere ve kültürel faaliyetlere katılımı ve bu katılım sayesinde daha kaliteli bir yaşam sürmesi arzu edilmektedir. Yaşlıların sürdürdükleri hayatta daha aktif roller alarak geçmiş dönemlerde elde ettikleri tecrübeleri yeni kuşaklara aktarması ve bu sayede çevrelerine faydalı olmaları toplum açısından da arzu edilen bir durumdur. Aktif yaşlanma, bireylerin daha sağlıklı bir yaşam sürmesi daha mutlu bireyler olması anlamına gelmektedir. Bunu başarabilmek için ise; yeterli ve dengeli beslenme, fiziksel egzersiz yapma, sigaradan uzak durma, boş zamanlarını daha üretken işlerde değerlendirme, yeterli ve düzenli uyku ile kazalardan korunma gibi temel yaklaşımlara önem vermelidir (Aslan, 2016).

Çalışma hayatının sona ermesiyle birlikte yeni bir başlangıç olan emeklilik dönemi sadece ekonomik boyutu olmayan aynı zamanda hukuksal boyutu, psikolojik boyutu, sosyal boyutu ve fiziksel boyutu olan bir dönemdir. Bu nedenle çalışmamızda emekliliğin hukuksal, psikolojik, sosyal, ekonomik ve fiziksel boyutu ayrı ayrı ele alınarak incelenecektir.

3.1. Emekliliğin Hukuksal Boyutu

Emekliliğin hukuksal boyutu denince aklımıza gelen husus emekli olduktan sonra bireylerin kanunlar karşısında değişen yeni statülerine göre karşılaştıkları yeni durumlardır. Bu hususlar, emeklilik sonrası tekrar çalışmaları halinde Sosyal Güvenlik Destekleme Primi (SGDP) konusu, kamu görevinden emekli olanlardan yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu, danışma kurulu üyelikleri ve komisyon, heyet, komite ile benzeri organlarda görev alanlara ilişkin hususlar, kamu görevinden ayrılanların yapamayacakları işler hakkındaki yasaklamalar ve emekli aylığı bağlanan kişilerin emekli maaşlarının hacz edilmesine yönelik uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda bu durumlar tek tek ele alınarak açıklanacaktır.

Hukuki olarak emeklileri yakından ilgilendiren ve emeklilik sonrası başka bir işte çalışmaları durumunda karşı karşıya kaldıkları hususlar ortaya çıkmaktadır. Bu hususların başında gelen, “belirli yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirip emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların yaşlılık aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden, kendi adına ve hesabına tabi çalışmaları halinde kendilerinden alınan Sosyal Güvenlik Destekleme Primi (SGDP)’dir”(Sosyal Sigortalar , 1986). Ancak, 6663 sayılı kanun ile 5510 sayılı kanunun 30'uncu maddesinde yapılan değişikliklerin 6663 sayılı kanunun yayımı tarihi olan 10.02.2016 tarihini takip eden ödeme dönemi başında yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda, 29.02.2016 tarihinden geçerli olmak üzere sigortalıların aylıklarından yapılan SGDP kesintisi uygulamasına son verilerek kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar hakkında 01.03.2016 tarihinden sonra SGDP uygulanması ortadan kaldırılmıştır. Ancak emekli olduktan sonra ücretli olarak bir işte çalışanlar için işveren tarafından yüzde 30 sosyal güvenlik destek primi, yüzde 2 kısa vadeli sigorta kolları primi (iş kazası ve meslek hastalığı sigortası) olmak üzere toplam yüzde 32 oranında prim yatırılmaktadır.

Özellikle kamu görevinden ayrılanlar için önem arz eden bazı hususlar bulunmaktadır. 13 Temmuz 2001 tarih ve 24461 sayılı mükerrer Resmi Gazetede Yayınlanan 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu 631 sayılı KHK değişik 68 maddesi ile görev tazminatı ödenmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Buna göre “*Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden (...), kurum ve kuruluşların yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu, danışma kurulu üyelikleri ve komisyon, heyet, komite ile benzeri organlarda görev alanlara, kurum içi ve kurum dışı ayrımı yapılmaksızın bu görevlerinden sadece biri için ücret ödenebilir*” (Emekli Sandığı ..., 2001). Şeklindeki maddeye yer verilmiştir. Bu durum karşısında emekli olan kamu görevlisi bir seçim yapmak zorunda bırakılmaktadır.

Kamu görevinden emekli olanları diğer emeklilerden ayıran bir farklılık olarak karşımıza çıkan diğer durum ise 2 Ekim 1981 tarihinde yürürlüğe giren 2531 sayılı Kamu Görevinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler hakkındaki Kanundur. Bu Kanunda yer alan “Kamu görevlerinden hangi nedenle olursa olsun ayrılanlar, ayrıldıkları tarihten önceki 2 yıl içinde hizmetinde buldukları daire, idare, kurum ve kuruluşlara karşı ayrıldıkları tarihten başlayarak 3 yıl süreyle, ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamazlar, taahhüde giremezler, komisyonculuk ve temsilcilik yapamazlar” (Kamu Görevinden Ayrılanların ..., 1981) konulu maddedir. Bu maddeye göre kamu çalışanlarının emeklilik veya başka bir nedenle kamu görevinden ayrıldıkları tarihten itibaren 3 yıl boyunca kamuda görev aldıkları alanla ilgili işlerde bulunmaları yasaklanmaktadır. Kanuna göre, bu yasağa uymayanlar 6 aydan 2 yıla kadar değişen sürelerde hapis cezasına çarptırılırlar. Bu durum kamu görevinden emekli olanlar açısından önemli bir hukuki süreçtir.

Ayrıca emekli aylığı bağlanan kişilerin emekli maaşlarının haczedilmesine yönelik olarak hukuki bir düzenleme bulunmaktadır. 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun, 121'inci maddesine göre, “Bu kanun gereğince bağlanacak gelir veya aylıklar ve sağlanacak yardımlar, nafaka borçları dışında, haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez” (Sosyal Sigortalar ..., 2003) hükmü gereğince, vergi borcu sebebiyle, emekli maaşlarının haczi söz konusu olamaz. Diğer taraftan, 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı SS ve GSS Kanununun 93'üncü maddesinde gelir, aylık (emekli maaşı) ve ödeneklerin, kanununun 88'inci maddesine göre takip ve tahsili gereken

alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemeyeceğine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Buna göre, 5510 sayılı kanuna göre ödenen emekli aylıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalılar Kanununa göre bağlanan emekli aylıkları, SGK ile nafaka borçları dışında haczedilemeyecektir (Alpaslan ve Kaya, 2009; 725.). Ancak bu konuda istisnai olan bir durum olarak emeklinin bankadan kredi çekerken muvafakat vermesi karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda kredi taksitlerinin zamanında ödenmemesi söz konusu olduğunda banka emekli aylığını haczedebilmektedir.

Görüldüğü gibi yukarıda sıralanan hususlar emeklilik sürecinin hukuki boyutları olan bir süreç olduğu ve emekli olduktan sonra bu konularda bilgi sahibi olmayanların önemli yaptırımlarla karşılaşmalarının olası olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle emekli olacak kişilere hukuki sorumluluklarını açıklayan bilgilendirmelerin yapılması önem arz etmektedir.

3.2. Emekliliğin Psikolojik Boyutu

Çalışma hayatının noktalanması ve yaşam sürecinde yeni bir boyuta geçilmesi dönemi aynı zamanda yaşlılık dönemine denk gelmektedir. Psikolojik açıdan emeklilik, kişinin orta yaşın üzerindeki bir süreçte, örgüt yapısındaki bir konumdan, yıllardır devam ettirdiği kariyer mesleğinden, çalışmaya yönelik psikolojik bağlılığını yitirmesi nedeniyle ayrılmasını ifade etmektedir (Feldman, 1994: 287). Bu yönden bakıldığında emeklilik işe karşı duyulan bağlılığa göre değerlendirilmektedir. Yeni bir başlangıcın yaşlılık dönemi ile çakışması farklı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Yaşlılık dönemi öncesi hayatı dolu dolu yaşayan bir kişinin yaşlılığı "*bitmekte olan bir üretimden zevk alma*" (Butler ve Levis, 1982: 65) süreci olarak devam ettirmesinin de zor olmayacağı açıktır.

Yaşlılık döneminde eşler ev yaşamındaki değişikliklere de uyum sağlamak zorunda kalabilirler. Artık emeklilikle birlikte, eşler günlerinin neredeyse tamamını birlikte geçirmeye başlarlar. Bu durum çoğu yaşlı için küçümsenemeyecek sorunlara neden olabilir. Bütün gün evde ayakaltında dolaşıp duran ve her yaptığını eleştirmeye başlayan bir koca, eşinin dengesini alt üst etmeye yetebilir. Bunun yanında eşlerden birinin sürekli hasta olması, diğerinin de ona bakmak zorunda kalması ciddi sorunlar yaratabilir. Yaşam, sağlıklı eş için de çekilmez bir hale gelebilir. İşin kötüsü sağlıklı eş bundan böyle tüm yaşamından vazgeçtiği ve sömürülmekte olduğu gibi duygulara kapılabildiği halde, bunları açığa vuramaz, bastırmak zorunda kalır, hatta inkâr etmeye yönelebilir. Bu tür duygulanımlar ve bastırma mekanizmasının sürekli işletilmesi, sağlıklı eşi de ciddi bunalımlara sürükleyebilir (Can, 1990: 634).

Emeklilerin çalışma yaşantısına geri dönmelerinin diğer bir nedeni ise boş vakitlerini değerlendirmektir. Emeklilik dönemi çalışanların olgunluğa eriştiği, mesleki kazanımlarının üst seviyede olduğu ve belli bir tecrübe birikiminin ortaya çıktığı dönemdir. Bu bağlamda emekli olan çalışanlar gelir kaybı vb. kaygılar yaşamaları bile belli bir çalışma dönemi sonunda iş ile olan ilişkilerinin sonlanması onların psikolojik olarak etkilenmesine yol açmaktadır. Çalışma döneminin sonunda boş kalınması emeklilerde toplumsal rol kaybı hissine neden olmaktadır (Lehr, 1994: 244). Bu rol kaybı kaygısı sonucu ortaya çıkan psikolojik faktörler emeklileri tekrar çalışmaya yönlendirmektedir.

Kişinin yaşlanmasıyla beraber algıda ve becerilerde azalma, dikkat kaybı, düşünme hızında azalma görülür. Öğrenme becerisindeki kayıpla beraber bedensel hareketlerde de yavaşlama görülür

ve hareketsizliğe bağlı olarak bir takım başka sorunlarda ortaya çıkmaya başlar. Görülen bu yavaşlamaların sebepleri arasında beyin işlevlerindeki fizyolojik gerilemenin yanı sıra, yaşlılarda sıkça rastlanan psikolojik etkiler, öğrenme isteğinin bozulması ve isteksizliktir (Barut, 2008: 39). Bunun yanı sıra yaşlılarda ortaya çıkan nörolojik ve psikiyatrik etkiler, hastalıklar sebebiyle eve kapanmak, dış çevre ile ilişkinin azalması, yakın birinin ölümü ya da uzun bir süre hastanede yatmak ve benzeri nedenlerle bozulabilir. Yaşlılık ile yalnızlığın bir araya geldiği durumlarda psikolojik etkiler ikiye katlanmakta ve içinden çıkılmayacak bir hale gelebilmektedir. Bu yüzden yaşlıların sık sık ziyaret edilmesi, yaşlılara üretkenliklerini devam ettirebilecekleri ortam yaratılması ve onların bu yönde desteklenmesi,örneğin; danışmanlık yaparak deneyimlerini aktarabilecekleri düzenekler oluşturulması faydalı olmaktadır (Kutsal, 2015: 21).

Emeklilik dönemi çoğunlukla yaşlılık dönemi ile aynı zamana denk gelmektedir. İlerleyen yaşlarda çalışma hayatında yer alan kişiler açısından bu durum yaşlı çalışanlar için yaş ayrımcılığına sebep olabilmekte ve çalıştığı yerde ayrımcılığın hedefi haline gelen kişiler çalışma hayatına son vererek emeklilik kararı alabilmektedir (Fieldmen ve Beehr, 2011: 4). Emeklilik ile kişi statü kaybetmekte ve bunun sonucu olarak kendisini değersiz ve işe yaramaz hissedebilmektedir (Yerli, 2017: 1279). Bu esnada, yaşlıların imkânlar çerçevesinde zihinsel faaliyetlerini sürdürmeye çalışmaları ve dış uyarılara açık olmaları bu yetilerinin korunmasında yardımcı olacak, hayatın içinde aktif olarak var olmalarını sağlayacak ve yaşlıların kendilerini değersiz hissetmelerinin önüne geçecektir. Yaşlılar hayatın içinde aktif olarak ne kadar var olursa psikolojik, fizyolojik ve zihinsel açıdan sağlıklı bir yaşlanma süreci geçirmiş olacaklardır. Muhakkak ki bu durum yaşlıların çevresine de olumlu yansiyacak ve çevresindeki insanların mutlu olmasını sağlayacaktır.

3.3.Emekliliğin Sosyal Boyutu

Aktif çalışma hayatının sona ermesi anlamına gelen emeklilik süreci bireyin sosyal yaşamdan uzaklaşması sorununu da beraberinde getirmektedir. Günümüzde; emeklilik, eşlerden birinin ölümü, çocukların evden ayrılması, sağlık sorunları gibi nedenlerle çoğu yaşlı yalnızlık ve sosyal ayrımcılık sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır.

Emeklilik, bireyin yaşamında önemli bir sosyal değişiklik anlamı taşır. Bazı toplumlarda emekliliğe geçiş bir törenle veya kutlamayla gerçekleşmektedir. Bunun nedeni, emekliliğin işe bağlı yaşam aşamasının son bulması ve boş zaman, eğlence ve daha yüksek sosyal statülerle nitelendirilen yeni ve istenebilir bir başlangıç ve sorumluluğu ifade etmesidir. Örneğin, Japonya'da özel bir tören ile emeklilik kutlanmaktadır. ABD geleneği bundan oldukça farklı olup, emeklilik birey açısından yeni ve istenebilir başlangıçtan çok önemli bir yaşam döneminin sona ermesi anlamındadır. Emekliliğe uyum sağlama, bireyden bireye değişmektedir. Emeklilik, özellikle işini önemli bir statü, kimlik ve bağımsızlık kaynağı olarak görenler ve değişime karşı olanlar bakımından daha güçtür. Yeni duruma uyum sağlayabilenler ise, kendini geliştirme, kişisel ilişkiler ve boş zamanlarını değerlendirme faaliyetlerini kaybettikleri iş saygınlığı ve mali statünün yerine koyabilenlerdir. Nitekim bir araştırmada örnekleme oluşturan emekli bireylerin en az üçte birinin yeni yaşamlarına uyum sağlamada zorluk yaşadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, yaygın olarak karşılaşılan iki temel sorun önceki işini kaybetmek ve azalan gelire uyum sağlayamamaktır. Sosyal güvenlik bakımından yaşlılık, bireyi çalışmaz duruma getiren, gelir kaybına yol açan ve sonuçta sigortalı ile ailesini geçim güclüğü ile karşı karşıya bırakan bir sosyal risktir (Demirbilek, 2008: 134-136). Emeklilikle birlikte

gelir seviyesindeki azalma kişinin geleceğe yönelik belirsizlik duygusu ve endişelerini artırmaktadır. Bunun yanı sıra özellikle iş çevresinde kurulan sosyal ilişki ve deneyimlerle elde edilen sosyal çevrenin kaybedilmesiyle beraber emekli bireyler duygusal destekten yoksun kalmaktadır (Çakır, 2011: 6).

Yaşlı birey aktif bir konumdan pasif bir konuma geçtiği zaman ve önceki rollerini yerine getirememeye başladığında, sosyal ve kültürel çevresinden uzaklaşarak yalnız ve izole bir yaşam sürmeye başlar. Günümüzde yaşlıların bireysel, fizyolojik, çevresel nedenlerden dolayı yalnızlık ve sosyal izolasyon sorunları giderek büyümektedir. Toplumsal yapıdaki hızlı değişimler yaşlının bu duruma uyum göstermesini zorlaştırmakta ve yaşlıda daha yoğun sosyal izolasyon ve yalnızlık duygusunun yaşanmasına neden olmaktadır. Yaşlılık döneminde meydana gelen fizyolojik değişiklikler, kronik hastalıklar, emeklilik ve eş kaybının yarattığı sorunlar, bunlara bağlı rol kayıpları, kentsel yaşam, yardımcı araç kullanımı, ekonomik kayıplar gibi durumlar bireyin kendini kabulünü zorlaştırmaya, sosyal ilişkilere girememeye, çekingen hissetmeye ve benlik saygısında düşmeye neden olmaktadır. Buna bağlı olarak yaşlı bireyin çevresindekilerle iletişimi bozulmakta ve yalnızlık duygusu daha fazla hissedilmektedir (Erol, et al, 2016: 60-69).

Emeklilik dönemi ile aynı zamana denk gelen yaşlanma sosyal bir geri çekilme ile birlikte iş, gelir, sağlık, rol ve sosyal statü kaybının bir arada yaşandığı zorlu bir süreçtir. Emeklilik süreci ile birlikte birey kararlar alıp belirleyici rol oynadığı bir dönemden ikinci plana düştüğü bir yaşam dönemine geçiş yapar. Bu süreçle birlikte birey yeni konumuna özgü roller ve sorumluluklar üstlenir. Sosyal çevre daralır ve kendini işten ayrılmadan önce emekliliğe hazırlamayan bireyler büyük bir boşluğun içine düştüğü hissine kapılabilir. Bu dönemde olumlu sosyal ağların içinde yer almak emekliler için bir çıkış yolu olarak görülebilir. Emeklilik döneminde bireylerin toplumsal etkinliği, saygınlığı, sosyal ilişkileri ve beklentileri azalmaya başlar. Emekli olan birey çalışma yaşamında çevresindekilere yardımcı veya destek olan bir kişi iken giderek yardıma muhtaç olan bir kişiye dönüşebilir. Çevresindekilere bağımlı hale gelmesi küçük düşürücü ve utanılacak bir durum olarak algılanabilir; bu ise emekli olan kişinin sosyal bağlarını azaltmasına neden olabilir. Bu gibi sosyal sorunların aşılmasında bireylerin toplumda daha aktif roller üstlenmesi gereklidir.

3.4. Emekliliğin Ekonomik Boyutu

Bazı bireyler için emeklilik aslında yeni bir başlangıç anlamına gelirken; bazıları için faydasızlık, vazgeçebilirlik duygularına neden olan, depresyona yol açan ve daha ciddi durumlarda hemen ölme isteğini ortaya çıkaran bir süreçtir (Demirbilek, 2008: 134-136). Yüksek statülü çalışanlarda daha yüksek iş tatmini ve bu doğrultuda daha az emekli olma isteği söz konusudur. Bu gibi çalışanlar, emeklilikten sonra mesleklerini sürdürme eğilimindedir. Düşük statülü işlerde çalışanlar ise, daha çok ekonomik nedenlerle emeklilik sonrasında çalışmaya devam etme eğilimi göstermektedirler. Bu eğilimi belirleyen temel faktör, emeklilik boyunca elde edilecek aylık miktardır. Aylık düzeyi yeterli ise, pek çok birey emekliliği tercih edebilmektedir.

Sosyal rollerin bir kuşaktan diğerine uzlaşma içerisinde aktarılmasını sağlamak ve böylelikle toplum istikrarını korumak için yaşlılık aylık düzeyinin ve yaşlılara yönelik sosyal hizmetlerin yaşlıları kendi pozisyonlarını genç bireylere bırakmaları konusunda ikna edici olması gerekmektedir. Sosyal yaşamdan geri çekilme teorisi açısından emeklilik, toplumun iki kesimi

arasında eşitlikçi bir uzlaş sağlamak bakımından faydalıdır. Emeklilik, kuşaklar arasında sorunsuz bir geçiş yardımcı olur (Henslin, 2003: 390).

Emekliliğin ekonomik boyutu bireyin çalıştığı döneme göre daha az gelire sahip olmasının bir ifadesidir. Birey, emekli olduğunda eline kıdem tazminatı ya da emekli ikramiyesi adı altında toplu bir para geçmekte, ancak aylık sabit geliri azalmaktadır. Emekli aylığının azlığı sebebiyle kişinin çalışma isteği ve gücü olmasa da tekrar çalışmak zorunda kalabilmektedir (Çakır, 2011: 6). Gerek toplu paranın değerlendirilmesi, gerekse daha az gelirle geçinme zorunluluğu, emekliliğin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır.

Erken emekli olanlar mevcut durumda aldıkları aylıklardan daha düşük emekli aylığına hak kazanırken emekli ikramiyelerinde de daha geç emekli olanlara göre daha fazla kayıp yaşamaktadır. Aynı zamanda erken yaşta emekliye ayrıldıkları için daha genç ve dinç olmaları emeklilik sonrası çalışma kararında etkili olmaktadır. İşsizliği azaltarak gençlere iş olanağı sağlamayı amaçlayan erken yaşta emeklilik uygulamaları emeklilerin tekrar çalışma hayatına dönmeleri nedeniyle başarısızlıkla sonuçlanmaktadır.

3.5. Emekliliğin Fiziksel Boyutu

Emeklilik dönemi aynı zamanda bireylerin yaşlılık dönemine denk gelmesi demek olduğundan, emekli bireylerin fiziksel olarak bazı kayıplar yaşadığı göz ardı edilemez. Yaşlanma süreci, organizmaları meydan okumaya karşı savunmasız hale getiren ve hayatta kalma kabiliyetini azaltan zamanla bozulan değişiklikler ile ilişkilidir. Yaşam boyunca meydana gelen ve hastalıktan kaynaklanmayan doğal işlev değişikliklerini kapsar. Yaşlanma, vücut hücrelerinin normal işlev görememesi veya bozulan hücrelerin yerini alacak yeterli yeni hücre üretilmemesinden kaynaklanabilir (Mooren, 2012). Birey artık eskisi gibi güçlü değildir ve yaşının ilerlemiş olması nedeniyle yaşa bağlı hastalıklarda görülmeye başlar. Yaşın ilerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan fizyolojik değişimler sonucu vücudun bazı işlevlerinde zayıflama ve değişik hastalıkların ortaya çıkması olağandır (Çakır, 2011: 6). Özellikle bu dönemde duyu kayıpları artar. Yaşa bağlı olarak ortaya çıkan işitme ve görme duyularının zayıflaması, bireyin kişilerle iletişimde güçlüklerle karşılaşmasına ve kendini yeterince ifade edememesine sebep olur.

Yaşlılarda, kronik ağrı ve yeti yitiminin en sık görüleni kas iskelet sistemi hastalıklarıdır. Yaşlılarda en sık görülen ağrı nedenleri artrit ve miyofasiyal ağrı sendromudur. Osteoartrit kalça, diz, bel ve el eklemlerini etkileyen dejeneratif bir hastalıktır. Yaşlanma ile beraber kaslarda zayıflama, omurlar arasındaki disklerde incelme oluşur ve eklem yerlerindeki sıvılar azalır. Bu yüzden duruş ve yürüyüşte değişimler, osteoporoz gibi hastalıklar, erken yorulma ve denge problemleri gibi durumlar ortaya çıkar. Bu değişimler de yaşlıları düşmeye meyilli hale getirmektedir (Toraman, 2011: 1).

Fiziksel bağımlılık, hareketleri kısıtlamanın yanında bakım görevini üstlenen kişilerinde yükünü çoğaltmaktadır. Görme, duyma ve hafıza zayıflaması kişisel özerkliği kısıtlayan etkileri ortaya çıkarmaktadır. Yaşın ilerlemesiyle beraber kişinin kendi kendine yetmesi ve kendisine bakmakta güçlüklerle karşılaşması bireylerde suçluluk ve utanma duygularının artmasına sebep olmaktadır (Çakır, 2011: 6).

Fiziksel sorunları ortadan kaldıracak sağlıklı yaş alma programlarının uygulanması bu sorunları belli bir ölçüde azaltabilir. Emeklilerin içinde buldukları dönemi bir kriz dönemi olarak hissetmemeleri için bu dönemde sosyal ve psikolojik destek sağlanmalıdır (Öztürk ve Hazer, 2017: 204-218).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Nüfusun yaşlanması, sağlıktan sosyal güvenliğe, çevre ile ilgili konulardan eğitime, iş olanaklarına, sosyal-kültürel faaliyetlere ve aile hayatına kadar toplumun bütün yönlerini etkilemektedir. Emeklilik ve yaşlanma sürecinin aynı zamana denk gelmesi bu dönemde karşılaşılan sorunları daha da önemli hale getirmektedir. Emeklilik süreci, ekonomik kayıpların ön plana çıktığı, ancak sadece ekonomik açıdan değil hukuksal, psikolojik, sosyal ve fizyolojik açıdan ele alınması gereken bir süreçtir.

Ülkemizde kayıt altında bulunan çalışanların çoğunluğu asgari ücretten prim ödemektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2016). Bunun yanı sıra ölüm aylığı altında ödenen dul ve yetim aylıkları da daha düşük oranlarda hesaplanarak bağlandığı için sigortalıların ölümünden sonra geride kalan hak sahiplerinin alacağı dul ve yetim aylıkları da daha düşük olmakta, aynı şekilde malul aylıkları da aynı yöntemle hesaplandığından onlarında aylıkları düşük olmaktadır. Bu durumda çalışanlarında aylık tutarı dikkate alındığında, gelecek yıllarda da ciddi yoksulluk sorunu ile karşı karşıya kalınması olasıdır.

Ekonomik açıdan ele alındığında çalışma hayatı gelir elde edilmesi ve yapılan işlerin sonucunda katma değer yaratılmasıdır. Sosyal açıdan ise, çalışanların sosyal ilişkiler içinde bulunması, toplum için faydalı olacak mal ve hizmetlerin üretilmesi yanı sıra psikolojik olarak çalışanların yaptıkları işin sonucu kendini tatmin, başarıma hissi ve gurur duyma gibi sonuçları olan çok boyutlu bir kavramdır. Emeklilik, yalnızca çalışma hayatının sonu değildir, çalışma hayatından çekilen kişinin hayatının her alanında önemli değişikliklere neden olan yeni bir evredir.

Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanmasının sosyo ekonomik yapıya olan etkileri üzerine birçok değerlendirme ve çalışma yapılmakta ve yaşlı nüfusun sosyal yaşamdan koparılmadan hayatlarını devam ettirmelerine yönelik çalışmalar önem kazanmaktadır. Türkiye'nin nüfusundaki değişimlerin ve bu değişimlerin yansımalarının iyi değerlendirilmesi, yaşlanma olgusunun etkilerinin ülke için bir probleme dönüşmeden çözümlenmesi gerekmektedir. Özellikle yalnız ve yoksul yaşlıları temel alan sosyal bakım ve destek hizmetlerinin ve sosyal yardımların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde, yaşlıların bakımı yalnızca kurumsal boyutta değil çok kapsamlı bir biçimde ele alınmaktadır. Emeklilik dönemi ve yaşlılık dönemi aynı zamana denk gelen dönemlerdir. Emekli olan birey statü kaybederken kendisini değersiz ve işe yaramaz hissetmeye başlar.

Yaşanan olumsuzlukların azaltılmasına yönelik olarak, yaşlıların imkânlar çerçevesinde zihinsel faaliyetlerini sürdürmeye çalışmaları ve dış uyarılara açık olmaları bu yetilerinin korunmasında yardımcı olacak, hayatın içinde aktif olarak var olmalarını sağlayacak ve yaşlıların kendilerini değersiz hissetmelerinin önüne geçecektir.

Ayrıca, aktif yaşlanma döneminde kişilerin sosyal faaliyetlere, ekonomik faaliyetlere ve kültürel faaliyetlere katılımı ve bu katılım sayesinde daha kaliteli bir yaşam sürmeleri, aktif roller olarak

geçmiş dönemlerde elde ettikleri tecrübeleri yeni kuşaklara aktarmaları ve bu sayede çevrelerine faydalı olmaları toplumsal fayda sağlar. Aktif yaşlanma, bireylerin daha sağlıklı bir yaşam sürmeleri ve daha mutlu bireyler olmalarıdır. Yaşlılar hayatın içinde aktif olarak ne kadar var olurlarsa psikolojik, fizyolojik ve zihinsel açıdan sağlıklı bir yaşlanma süreci geçirmiş olacaklardır.

Emekliliğe hazırlık eğitimleri ve hobi kulüplerinin varlığı sosyal boşluğu doldurarak sosyal açıdan daha rahat bir emeklilik dönemi geçirilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbulak, S. ve Akbulak, Y. (2004). Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması*, Yayın No:17, 134-152.
- Alpaslan, M. ve Kaya, E. (2009). Emekli Maaşlarının Haczedilip Edilemeyeceği Tartışmaları. *Legal Mali Hukuk Dergisi*(52), 725.
- Alper, Y. (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(1), 40.
- Anayurt Gazetesi 03.02. (2018, 2 3). *Anayurt*. 04 15, 2020 tarihinde www.anayurtgazetesi.com: Muhtemelen <http://www.anayurtgazetesi.com/yazar/Calistikca-emekli-ayligi-neden-dusuyor/31353/> adresinden alındı
- Aslan, D. (2016). 11 21, 2020 tarihinde Türk Geriatri Derneği: <http://www.turkgeriatri.org> adresinden alındı
- Barut, Y. (2008). *Psikolojik, Sosyal ve Bedensel Açından Yaşlılık*. Ankara: PEGEM Akademi Yayınları.
- Butler, R., ve Levis, M. (1982). *Aging and Mental Health*. London.
- Can, G. (1990). Emeklilik ve Yaşlılık Dönemi Uyum Sorunları. *Kurgu Dergisi*(8), 634.
- Canatan, A. (2012). *Sosyal Yönleriyle Yaşlılık*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Canbay, M. D. (2013). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıklarının Azaltılmasında Denetimin Önemi, Manisa İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 458.
- Cheng Tracy ve Anderson, J. T. (2014). The Psychology of Social Status. *Springer Science+Business Media*, 252.
- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin Psiko Sosyal Boyutu*. Ankara: Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Demirbilek, S. (2008). *Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu*. İzmir: DEU Yayınları.
- Devlet Planlama Teşkilatı [DPT]. (2007). *Türkiye’de Yaşlılık ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Emekli Sandığı (2001, 07 13). 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu 631 sayılı KHK değişik 68 maddesi . T.C. Resmi Gazete (24461 Mükerrer, 13 Temmuz 2001).
- Erol, S., Sezer, A., Şişman, F. N. ve Öztürk, S. (2016). Yaşlılarda yalnızlık algısı ve yaşam doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 60-69.
- Feldman, D. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *The Academy of Management Review*. 19 (2), 287.

- Fieldmen, D. ve Beehr, T. A. (2011). A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. *American Psychologist*, 66(3), 4.
- Henslin, J. M. (2003). *Sociology: A Down to Earth Approach, Sixth Edition*. Boston.
- İsvesosalguvenlik. (2020, 1, 5). *sosyal-guvenlik-destek-primi-sgdp-tutarlari*. 11 27, 2020 tarihinde www.isvesosalguvenlik.com:
<https://www.isvesosalguvenlik.com/sosyal-guvenlik-destek-primi-sgdp-tutarlari> adresinden alındı
- Kamu Görevinden Ayrılanların ... (1981, 11 02). 2531 Sayılı Kanun. T.C. Resmi Gazete (17480. 6 Ekim 1981).
- Kutsal, Y. G. (2015). *Hekim Gözüyle Yaşlılık Olgusu ve Algısı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları, 21.
- Lehr, U. (1994). *Yaşlanmanın Psikolojisi*. (N. Eryar, Çev.) İstanbul: Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı.
- Marangoz, C. (2017). İstanbul:SD (Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü) Dergisi,12-15.
- Mooren, F. (2012). *Encyclopedia of Exercise Medicine in Health and Disease*. Springer, Berlin. 04 12, 2020 tarihinde <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-540-29807-6>:
<https://springer.com> adresinden alındı
- Onur, B. (2017). *Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm*, Ankara, İmge Yayınevi, 11. baskı, Ankara: İmge Yayınevi.
- Öztürk ve Hazer. (2017). Emeklilikte Finansal Tatmin ve Yaşam Tatmini. *International Journal of Eurasia Social Sciences* 8(26), 204-218.
- Sevim, Y.ve Şahin, J. (2007). Toplumun Yeni Yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa İli Örneği). *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*(1), 195-207.
- Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2016). *Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu*. 11 27, 2020 tarihinde http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilik_kavrami adresinden alındı
- Sosyal Sigortalar ... (1986, 05 06). Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi. T.C. Resmi Gazete (19099, 6 Mayıs 1986).
- Sosyal Sigortalar ... (2003, 07 29). 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu. T.C.Resmi Gazete (25191, 6 Ağustos 2003).
- Toraman, F. (2011). Yaşlılarda Kas ve İskelet Sistemi Sorunları. *Gerofam - Kanıta Dayalı, Hakemli Gerontoloji Yönelimli Aile Hekimliği Dergisi*, 2(2), 1.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2019). *Türkçe Sözlüğü*, 11. Baskı,. Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2020). *Doğum İstatistikleri, 2019*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- United Nations [UN]. (2017). *Department of Economic and Social Affairs*. Population Division, World Population Ageing 2017. United Nations.
- Yerli, G. (2017). Yaşlılık Dönemi Özellikleri ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1278-1287.