

ÇALIŞANLARIN HAKKI OLARAK YAŞANABİLİR BİR EMEKLİLİK DÖNEMİ

Ali ACAR*

Özet

Çalışanların belirli bir süre sonra ekonomik, sosyal ve sağlık yönünden yaşanabilir bir döneme kavuşmaları; insan hakkından öte çalışmanın bir karşılığıdır. Çalışanların çalışma sürecinde olduğu gibi emeklilik sonrasında optimal düzeyde geçim standartlarına sahip olmak istemektedirler. Çalışanların ve emeklilerin büyük çoğunluğunun hükümetten beklentileri arasında enflasyonun düşürülmesi ve hayat pahalılığının giderilmesi yer almaktadır. Emeklilik yaşının Batı'da olduğu gibi yükseltilmesi olumlu bir oluşum olurken hayat standartlarında ona göre değerlendirilmesi gerekir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma Hakkı, Emeklilik, Yaşama düzeyi

GİRİŞ

Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı sonucunda emeklilik yaşının yükseltilmesi kamuoyunda çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Emeklilik yaşının yükseltilmesi belirli bir hizmet karşılığında emekli olabilme hakkı riskli bir duruma gelmektedir.

Emeklilik durumu, belli bir yaşa gelmiş veya belli bir hizmet süresini geçirmiş memurların veya çalışanların, statü değiştirmesidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (m. 187) ilgili maddesine göre "Devlet memurlarının emeklilik ve malullük hallerinde kendilerinin, ölümleri hallerinde dul ve yetimlerinin sahip buldukları haklar emeklilik kanunlarıyla düzenlenir" ifadesi yer almaktadır. Bu tanımdan ortaya çıkan iki husus göze çarpmaktadır. Birinci husus; emeklilik hakları, emeklilik kanunu (sosyal güvenlik kanunu) ile geçerlilik kazanması ikincisi, emekliliğin kişisel bir hak olması ve bu hakkın başkasına devredilememesidir (Akgüner, 1998: 214). Emekliye ayrılma nedenleri iki bölüm altında incelenebilir. *Birincisi* kanunun zorunlu kıldığı durumlarda oluşan emeklilik. Bu emeklilik türünde kanunun zorunlu kıldığı durumlarda emeklilik iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Yaş haddi ve malullük, *İkincisi* idarenin isteği üzerine emeklilik (re'sen). Bu emeklilik biçimi ilgili kanunun ön-

* Doç.Dr., Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

gördüğü çalışma sınırını aşma durumlarında veya kriz dönemlerinde uygulanabilmektedir.

1. Emeklilik Yaşı

Kanunun zorunlu kıldığı durumlarda ölçüt olarak kabul edilen emekli olma yaş haddi konusunda; aylardır yapılan görüşmeler ve konsey toplantıları sonucunda emeklilik yaşı olarak kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 olarak tesbit edilmiş olmaktadır. Özellikle Sosyal Güvenlik kuruluşlarının açıklarından dolayı ciddi sıkıntılarla karşı karşıya kalmaları sonucunda devletin emekli maaşlarını dahi ödeyemeyecek duruma düşeceği endişesiyle, bu kurumların mali yapılarını güçlendirmek için sosyal güvenlik kanunları ve İş kanunlarında geniş kapsamlı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklere ilişkin 4447 sayılı yasa, 8 Eylül 1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu yasa ile, emeklilik yaşının yükseltilmesi, işsizlik sigortası getirilmesi, bazı sağlık hizmetlerinde katkı payının atırılması, sigortaya esas taban ve tavan kazancın belirlenmesi, emekli aylığının hesap şeklinin değiştirilmesi, gibi önemli alanlarda değişiklikler yapılmıştır.

1. 1. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki değişiklikler içerisinde yer alan emeklilik yaşı değişikliği

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında çalışanlar için kadınlarda 20, erkeklerde 25 fiili hizmet yılını tamamlamamış olanlara ve 5. 000 prim ödeme koşulu aranarak suretiyle emeklilik için bir geçiş dönemi öngörülmektedir (8 Eylül 1999: 23810 sayılı Resmi Gazete. yapılan değişiklikle), 8 Eylül 1999 tarihinden itibaren ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanlarda, kadın için 25 yıllık sigortalılık süresi ve en az 5000 gün prim ödeyerek emeklilik koşulu, 58 yaş ve en az 7000 güne – Erkek için için 25 yıllık sigortalılık süresi ve en az 5000 gün prim ödeyerek emeklilik koşulu, 60 yaş ve en az 7000 güne çıkarılmıştır.

8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olarak çalışanlara emeklilik koşulları için 10 yıllık bir geçiş süresi getirilmiştir. Halen çalışanların, emekli olabilmeleri için aşağı tablo’ba belirtilen koşulları yerine getirmiş olmaları gerekiyor.

Kadın Sigortalılarda 10 Yıllık Geçiş Süreleri			
Sigortalık Süresi	Sigortalılık Koşulu	Asgari Prim	Yaş Koşulu
18 yıldan az kalanlar	20	5000	41
17 yıldan az kalanlar	20	5000	43
16 yıldan az kalanlar	20	5000	45
15 yıldan az kalanlar	20	5150	47
14 yıldan az kalanlar	20	5300	48
13 yıldan az kalanlar	20	5450	49
12 yıldan az kalanlar	20	5600	50
11 yıldan az kalanlar	20	5750	51
10 yıldan az kalanlar	20	6000	52

Erkek sigortalılarda ise emekli olabilme koşulları ve 10 yıllık bir geçiş süresi aşağıda belirtilen esaslara göre yerine getirilecektir.

Erkek Sigortalılarda 10 Yıllık Geçiş Süreleri			
Sigortalık Süresi	Sigortalılık Koşulu	Asgari Prim	Yaş Koşulu
23 yıldan az kalanlar	25	5000	45
22 yıldan az kalanlar	25	5000	46
21 yıldan az kalanlar	25	5000	48
20 yıldan az kalanlar	25	5150	50
19 yıldan az kalanlar	25	5300	51
18 yıldan az kalanlar	25	5450	52
17 yıldan az kalanlar	25	5600	53
16 yıldan az kalanlar	25	5750	54
15 yıldan az kalanlar	25	6000	56

1. 2. 5434 Sayılı TC Emekli Sandığı Kannunda Yapılan Değişiklikler içerisinde yer alan emeklilik yaşı değişikliği

Emekli sandığına tabi olarak çalışmakta olan devlet memurlarından kadınlarda 20, erkeklerde 25 fiili hizmet yılını tamamlamamış olanlara, emeklilik için bir geçiş dönemi öngörülmektedir. Buna göre 8 Eylül

1999 tarihinde devlet memuru olan, bayan ve erkek Emekli sandığı iştirakçileri emekli olabilmek için aşağıda yer alan tablo'daki hizmet yılı ve yaş koşulunu birlikte yerine getirmek zorundadırlar.

Devlet Memurları İçin Emeklilik Şartları				
Emekli Olmalarına	Kadın		Erkek	
	Fiili Hizmet	Yaş Koşulu	Fili Hizmet	Yaş Koşulu
2 yıldan az kalanlar	20	38	25	43
3 yıldan az kalanlar	20	41	25	43
4 yıldan az kalanlar	20	43	25	43
5 yıldan az kalanlar	20	45	25	43
6 yıldan az kalanlar	20	47	25	43
7 yıldan az kalanlar	20	48	25	43
8 yıldan az kalanlar	20	49	25	43
9 yıldan az kalanlar	20	50	25	43
10 yıldan az kalanlar	20	51	25	43
10 yıldan fazla kalanlar	20	52	25	43

Yukarıda belirtilen emeklilik yaşı ve geçiş süreleri ile ilgili uygulamalar, 8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

8 Eylül 1999 tarihinden itibaren ilk defa devlet memuru olarak çalışmaya başlayanlarda, kadın için 20 yıllık hizmet yılı süresi ile emekli olma koşulu, Erkek için 25 yıllık hizmet yılı süresi ve 60 yaşını doldurmaları gerekmektedir. Devlet memurlarının 25 fiili yılı doldurmaları halinde, emeklilik için belirlenmiş olan; kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 yaşına kadar çalışma zorunluluğu yok. Ancak emeklilik aylığının bağlanması için belirlenmiş olan bu yaş hadlerinin doldurulması gerekiyor. Ayrıca bu kişiler, emekli aylığı bağlanana kadar sağlık yardımlarından da yararlanamayacaklar.

Bu emeklilik hadlerinin tesbiti, Türkiyedeki yaşam kriterleri ve hayat endeksleri çerçevesinde incelendiği zaman olumlu yönlerinin yanı sıra olumsuz yönleri de yer almaktadır. Çalışanların ücret sistemi esas olarak katsayı, ek ödeme ve yan ödemeler unsurlardan oluşmaktadır. Zaman sürecinde bu katsayı sistemi ve göstergelerde karmaşık bir hale gelerek ek ödemelerin kapsamı genişletilerek asli maaşı katlayarak maaşların hesaplanmasında çok güç ve karmaşık duruma sokmuştur.

1. 3. Türkiyedeki Ortalama Yaş

Yaşlılığın başlangıcı ve yaşlılık dönemi ile ilgili değişik görüşler vardır. Yaşlılığın ne zaman başladığı konusunda kesin ve genel bir hüküm vermek imkansız olmaktadır. Her somut durumda yaşlılığın başlayıp başlamadığına ayrı ayrı karar vermek gerekecektir. Ancak gerçek yaşlılığın tesbiti yaşlıya bağlı olarak bedeni ve zihni güç kaybının ölçülmesine yarayan objektif esas ve göstergelerin henüz bulanamamış olması sebebiyle oldukça güçtür ve eldeki imkanlar çerçevesinde çoğu zaman imkansızdır. Kronolojik yaşı esas alan emeklilik uygulamaları, gerektiğinde biolojikve konjüktürel yaşı da dikkate almak zorundadır. Çünkü emeklilik yaşının mutlak herkese uygulanması sonuçta bazı sosyal rahatsızlıklara yol açabilecektir. Bazı mesleklerde çalışanlar için düşük emeklilik yaşları kabul edilmiş, bazen de yardımların bir servet testi yapılarak emeklilik yaşına ulaşmadan verilmesi esası benimsenmiştir.

Emeklilik yaşının belirlenmesinde çalışma koşulları ile ülkenin sosyal ve ekonomik yapısının göz ardı edilmemesi gerekir. Batı ülkelerinde çoğu zaman 65 yaş emeklilik yaşı olarak kabul edilmiştir. Bu ülkelerin ekonomik ve sosyalyapısının az çok benzer olması ve genel fikrin çoğunluğu ile izlenen politikaların sonucunda 65 yaş uygulaması yerleşik hale gelmiştir (Greenough, King, 1984: 45-46).

Türkiye’de son yıllarda emeklilik yaşının yükseltilmesiile ilgili çalışmaların sonucunda gerçekleştirilen sosyal güvenlik reform kanunu ve bununla ilgili tartışmalar kamuoyu tarafından dikkatle takip edilmektedir. Uygulanan yanlış politikalar sonucunda çıkar yol olarak emeklilik yaşının yükseltilmesi birinci planda yer almaktadır. Nitekim mevcut hükümet ilk önce Sosyal güvenlik kuruluşlarının reform edilmesi konusunda politikalar hazırlamaktadır. Bu reformun yararlarını ve yazarlarını ileriki süreçlerde görebileceğiz. Burada dikkate alınması gereken husus Batı da olduğu gibi ülkenin ekonomik ve sosyal yapısının dikkate alınması gerekmektedir. Nüfus istatistikleri incelendiğinde ülkemizde yaşlıların sayıları ve sorunları yıldan yıla artmaktadır. 1955 yılında 65 yaş ve yukarısının 860.000 iken, 1975 yılında 1.814.000’e, 1980 de de 2.072.000’e yükselmiştir.

Nüfusun yaşa, cinsiyete, kültür ve medeni durum gibi birçok yönlerden incelenmesi büyük önem taşımaktadır. İnsanların toplumdaki görevleri, işbölümleri, gereksinimleri yaş, cinsiyet vb. ölçütlere göre değişmektedir.

1955, 1980 yılları arasındaki genel nüfus sayımlarını nüfus içindeki 65 yaş ve daha yukarı nüfus sayısı ve bunların oranları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

TABLO: 1 65 üzeri yaş grubun genel nüfus içindeki oranı

Sayım Yılı	Genel Nüfus	Sayı	Oran (Nüfusa oranı)
1955	24.064.700	818.201	3.39
1965	31.391.421	1.241.525	3.95
1970	35.605.176	1.656.696	4.65
1975	40.347.719	1.813.900	4.50
1980	44.736.957	2.072.316	4.63
1985	50.664.458	2.125.908	4.20
1990	56.473.035	2.417.363	4.28

Kaynak: Genel Nüfus Sayımı, 1990 DİE Yay.

Nüfus içerisinde değişik yaş gruplarının dağılımını genel nüfus sayımı istatistiklerinden çıkarmak mümkündür. Toplam olarak yaşlı nüfusu, genel nüfusa oranla fazla olan ülkelerde piramit ortası şişkin, yukarıya doğru hafifçe daralan bir özellik gösterir. Genç toplumlarda ise, piramidin tabanı geniş, yukarıya doğru giderek daralmaktadır.

Nüfus istatistikleri incelendiğinde 65 yaşından yukarı dul kadın sayısının dul erkek sayısından çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu göstergede erkeklerin ortalama yaş düzeyinin kadınlara göre düşük olduğunu göstermektedir.

TABLO: 2, 65 Üzeri Yaş Grubunun Cinsiyete göre Dağılımı

Yıllar	Erkek	Kadın
1935	44.4	55.6
1940	43.1	56.9
1945	41.0	59.0
1950	39.5	60.5
1955	39.0	61.0
1960	39.7	57.3

1965	42.7	57.3
1970	45.2	54.8
1975	45.9	54.1
1980	45.2	54.8
1985	44.9	55.1
1990	45.1	54.9

Kaynak: 1990 Genel Nüfus Sayımı, 1990, DİE..

Nüfus yapısındaki değişikliklerin sosyal, siyasi, iktisadi yaşam üzerinde önemli etkileri vardır. Genel olarak nüfus artışına yol açan unsurlar arasında i. Doğum oranlarının ölüm oranlarına göre fazla olması, ii. Göç olgusu, iii. Sağlık hizmetlerinin gelişimi sonucunda bebek ölüm oranlarında veya diğer yaş gruplarında da ölüm oranında düşme başta gelmektedir (Baysal, 1984: 91).

Diğer taraftan doğum oranının ve genç nüfus kategorisinin artışı, çalışabilir çağda bulunan nüfusun iktisadi yükünü arttırıcı bir tesir husule getirmekle beraber, eğitim ve istihdam problemleri halledildiği takdirde sosyal bünyeye dinamizm kazandırıcı bir faktörün mevcudiyetini gösteren önemli unsurlar arasında yer alabilir (Kurtkan, 1986: 134).

TABLO: 3, Cinsiyete Göre Nüfus ve Yıllık Artış Oranları

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
1945	10.59	11.94	9.23
1950	21.73	22.52	20.93
1955	27.75	29.18	26.28
1960	28.53	29.30	27.73
1965	24.63	24.34	24.92
1970	25.19	23.67	26.76
1975	25.01	28.31	21.58
1980	20.65	17.97	23.45
1985	24.88	24.65	25.13
1990	21.71	21.65	21.77

Kaynak: 1990 Genel Nüfus Sayımı, DİE

Yaşlılığın bir sonucu olan emeklilik, yaşlılık kavramının değişkenliği ve kişinin ne zaman yaşlısayılacağına belirlenmesinin zorluğu nedeniyle pratik olarak kronolojik yaş dikkate alınmaktadır.

Sosyal refahı hedef alan bir ülkenin üzerinde duracağı en önemli konulardan biri, yaşlı nüfusa götürülecek hizmetlerin etkin ve yeterli hale getirilmesi, özellikle yaşlıların psikolojik, fizyolojik ortamına fertleri her bakımdan güvenceye kavuşturmasıdır. Geleneksel toplumlarda sosyal güvenlik kurumlarının ve ilgili sosyal politikaların henüz tüm kesimlere ulaşmaması yada ulaştırılmaması erkek çocuğun ana babanın yaşlandığında onların sosyal güvence sığınağı olarak görmesine yol açmaktadır. Sosyal devlet anlayışıyla devlet sosyal güvenlik sistemini kendisinin bir fonksiyonu olarak yerine getirmek durumundadır. Dolayısıyla devletin bu yükümlülüğü üzerine alarak sosyal güvenliği toplumun her tarafına yaymaya çalışmak ve bunun sonucu olarak milli geliri arttırmak gibi bir görevi vardır (Ogburn, Nimkoff, 1955: 258) Bu sistemin uygulanmasında dünya standartlarının baz alınması planlanmaktadır. AB ülkelerindeki aile ve sosyal güvenlik politikalarında aileyi sürekli gelir sahibi yapacak ekonomik önlemler önplanda yer almaktadır (Dumon, 1991: 190-192). Bu politika, gelir sağlamanın yanında iş bulma (istihdam) politikalarını da içerir.

2. Planlama Yapılırken Çeşitli Açılardan Kıyaslama Yapılması

Etkili bir hedef elde etmek için geniş boyutlarıyla düşünülmüş bir planlamanın gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik reformu yapılırken planlamanın bugün yapılmasına rağmen gelecekte ne olacağını tahmin etme, içsel ve dışsal değişimlerin ve faktörlerin etkileşimleri ve yoğunlaşmasının dikkate alınması gerekmektedir (Rawlins, 1992: 62-64)

Bir uygulama ortaya konulurken olgusal problemlerin ve gelecekteki problemleri tahmin etme birinci sırada yer almaktadır.

Planlama yapılırken sosyal güvenlik sisteminin bazı yönlerden çeşitli ölçütler ile kıyaslanması yapılmalıdır. Bu ölçütler şunlardır

- i. Yaş haddi
- ii. Gelir seviyesi
- iii. Sosyal Hizmetler (yaşlılara sunulan)

AB ülkelerinde sosyal güvenlik politikaları çerçevesinde aile yardımları, çocukların refahını artırıcı önlemler olarak ve sosyal eşitliğe katkıda bulunmak amacıyla yapılmaktadır. Güçlendirme politikaları çer-

çevesinde aile içerisinde anne ve çocukları destekleyici önlemler alınmış bulunmaktadır (Dumon, 1991: 190-192).

2. 1. Yaş Haddi

Ülkemizde ekonomik ve sosyal konsey toplantısı çerçevesinde sosyal güvenlik reformuna ilişkin çalışma yapılması amacıyla toplanan sivil toplum örgütü başkanları ile ilgili bakanlık tarafından hazırlanan ön taslak tasarıları üzerinde anlaşma sağlanamadığı görülmektedir. Bakanlık tarafından hazırlanan taslakta emeklilik yaşının 62'ye yükseltilmesinin Türkiye şartlarında mümkün olmadığı sivil toplum örgütleri tarafından ifade edilmektedir.

Yaşlılık dönemi, zamana bağlı olarak ferdin içinde yaşadığı çevreye uyum sağlama gücü ile organizmanın iç ve dış etmenler arasında dengelerin oluşumdaki birimlerin işlevlerinin azaldığı süreç olmaktadır. Demografik açıdan bakıldığında teknolojik gelişmeler, tıp alanındaki gelişmeler, etkin sağlık politikaları sonucu gerek dünyada ve gerekse ülkemizde yaşlı nüfus oranı giderek artmaktadır. Ülkemizde son yıllarda 60 yaş ve üzerindeki nüfus kesiminde oran yükselmektedir.

Yaşlılığın başlangıcı ve yaşlılık dönemi ile ilgili değişik yaş dönemlerinin sınırları arasında farklı görüşler vardır. 60 yaş ve üzerindeki gruba yaşlı denildiği gibi, 65 yaş üzerini ve 70 yaşını yaşlılık sınırı olarak başlatanlarda vardır. (Sevil, 1984: 8-11) İnsan ömrü bazı işlevsellikler açısından çeşitli bölümlere ve dönemlere ayrılmıştır.

1. Gelişme dönemi, bu dönem hayatın başlangıcından gençlik dönemine kadar devam eden yaşı içermektedir.

2. Gençlik dönemi; Bu dönem 22 yaşından itibaren başlamakta, ve 45, 50 yaşına kadar devam etmektedir.

3. Yaşlılık öncesi, Bu dönem iki safhaya ayrılmaktadır. a. Geçiş safhası, bu safha yavaş yavaş yaşlılık belirtilerinin izlerinin görüldüğü yıllardır. Bu yaş dönemi, 45;60 yaş arasındadır. b. Durgunluk dönemi, Bu dönemde yaşlılık belirtilerine ait izler belirginlik kazanmış olup, gençlik döneminden kalan performanslar geçiş döneminden sonra yaşlılık dönemleri ile pasifize hale getirilerek adeta bir 'nötr'lük dönemi başlar. Bu döneme ait yaş grubu ise 60;79 arasındadır.

4. Yaşlılık dönemi, Bu dönemde iki safhaya ayrılmaktadır.

a. Aktif yaşlılık dönemi, bu denekyaşı 80; 94 arasındadır.

b. Tam yaşlılık dönemi, bu dönemin yaş grubu ise 95;115 yaş arasındadır. Fakat bu yaş dönemleri tam sınırları çizmemekte, Aktif yaşlılık

dönemi yapılan araştırmalarda ve incelemeler sonucu 60 yaşından itibaren başlamaktadır. 1963 yılında dünya sağlık Teşkilatı tarafından 'Yaşlıların sağlık problemleri konusunda düzenlenen seminerde Kronolojik yaşlanmayı üçe ayırmıştır. (Sağlık Bülteni, 1982: 2)

1. Orta Yaşlılar 45-59yaş arası
2. Yaşlılar 60-89 yaş arası
3. Kocamışlar 75 üzerindeki yaş grubu

Bunların içerisinde ülkemize benim uygun olarak görebildiğim kategori dünya sağlık teşkilatının ayırdığı yaşlılık dönemleridir. Yukarıda vurguladığımız gibi çeşitli faktörler ve sorunlar sonucu ülkemiz insanları erken yaşka yaşlanmaktadır. W, Hobson'a göre yaşlanma beş bölüme ayrılmaktadır (Hobon, 1976: 45)

1. Moleküler yaşlanma
2. Hücresel yaşlanma
3. Doku ve organ yaşlanması
4. Kişisel Yaşlanma

5. Toplumsal yaşlanma Bu yaşlanma kriterleri fertten ferde farklılık gösterebilir.

Yaşlanma ile beraber bazı fonksiyonların azalması bu yaş grubunun çalışma hayatından çekilmesi anlamına gelmemelidir. Burada karşılabilecek riskleri ortaya koymaktayız. Mikelanj dünyanın en meşhur mimari eser olarak kabul edilen kutsal peter kilisesinin yapımına 72 yaşında başlamıştır.. Goethe 'Wilkeln Leistir adlı ayıptımı 70 yaşından sonra yazmıştır. Fakat beden gücü ile bu yaşlara kadar çalışmanın zorluğunu da belirtmeye gerek yoktur. Sık sık basın yayın kurumlarında çalışma ortamı rahat olduğu için emeklilik dönemi geçtiği halde, emeklilik stresi ve evde bir iş yapamama korkusu ile emekli olmayanlar göze çarpmaktadır. Buna karşılık zor işlerde ve beden gücü ile çalışan insanların 65 yaşına kadar iş verimi sağlamaları sosyal realiteye biraz ters gelmektedir. Yukarıda belirttiğimiz gibi gerçek yaşlılığın tesbiti, yaşa bağlı olarak bedeni ve zihni gücü kaybının llmesine yarayan objektif esas ve göstergelerin henüz bulunamamış olması sebebiyle oldukça gctr. ve eldeki imkanlar erevesindeoğu zaman imkansızdır (Richardson, 1970: 9).

Bu zorluğa karşılık sosyal güvenlik hukuku, kişinin hangi yaştan itibaren yaşlı grubunun yaşlılığın sosyal tehlikeleri ile karşılaşıp sosyal güvenliğe ihtiyaı içinde bulunduğunu belirlemek açısından bellibir yaş

sınırı tesbit etmek zorundadır. Böyle bir tesbitin yapılması ve bu kişilerin bunu önceden bilmesinin yararları bulunmaktadır. Emekli olmak için bir yaş sınırı belirlenmesi hemen hemen bütün ülkelerde kabul edilmiş bir esastır (Tunçomağ, 1982: 474). Emeklilik yaşı uygulaması ülkeden ülkeye büyük değişiklikler göstermektedir. Kuzey Avrupa ülkelerinde 67 iken, güney ülkelerinde 50 ye kadar inmektedir. Bu değişiklikler ortalama yaşama ümidine bağlı olabilmektedir. Ülkeler kendi yapı oluşturmaları içerisinde kişinin hangi andan itibaren yaşlılığın sosyal tehlikesiyle karşılaşarak sosyal koruma ihtiyacı içinde bulunduğunu belirlemek açısından belli bir yaş sınırı tesbit etmek zorundadır. Böyle bir tesbitin yapılması ve kişilerin bunu önceden bilmesi gelecekteki ve beklentileri açısından önemli olmaktadır. Bunun için emekli olmak için bir yaş sınırının belirlenmesi hemen hemen bütün ülkeler için kaçınılmaz olmuştur. Batıya oranla ülkemizde kabul edilen emeklilik yaşı dünya ölçütlerine göre düşük seviyededir. Bu nedenle emeklilerin oranında son yıllarda artış görülmektedir. Buna karşın hayat standartlarının gelişmiş ülkelere oranla daha düşük olması sonucu bu oluşumun olağan olduğu kabul edilmektedir.

Son aylarda emeklilik yaşının yükseltilmesi konusundaki tezler ve antitezler giderek çalışma barışını ve toplum barışını tehdit eder hale gelmiştir. Çalışma hayatında SSK çalışanları için emeklilik yaşının yükseltilmesi çalışmalarını çalışan kesimi emekli olmadan ölmek krizine sokmuştur. AB ve diğer ülkelerdeki emeklilik yaşının yüksek olduğu gösterilerek emeklilik yaşının bunlara göre trendlenmesi, sosyal ve kültürel yapıda bir takım rahatsızlıklara yol açacaktır. Sonuçta toplum bazında dahir takım yürüyüşlere ve protestolara da neden olmuştur ve olabilecektir. Emeklilik yaşı uygulamasının AB ve diğer ülkelere oranlaması yapılırken sosyal göstergelerin incelenmesi önem taşımaktadır. Emeklilik yaşının uzatılmasında AT ülkelerindeki yaş sınırı hedef olarak alınmamalı, oradaki insanlar hangi hayat şartları içinde yaşıyor? Türkiye'deki insan hangi hayat şartları içinde yaşıyor? bu kriterlere bakılmalıdır. Bu kriterlerden bazıları şunlardır.

i. Ulaşım sorunları

Günümüzde zamanı değerlendirmek ve etkin bir biçimde kullanmak işlerin yürütülmesi, planlamanın önemli unsurlarından birisidir. Çalışanların işe gelip gitme sırasında kaybettikleri zaman değerlendirilmesi gereken bir süredir. Özellikle büyük şehirlerde yaşayanlar saatlerce kışın karın, yağmurun, yazın sıcağın altında dolmuş ve otobüs kuyruklarında beklemektedirler. Bir de buna ilaveten gidiş geliş süresini katıldığı zaman

ulaşım sürecince bir kaç saatten fazla zaman dilimi bořa geçmektedir. Sabah iře giderken çekilen ile akşamları yine tekrarlanmaktadır. Çalışanların ulaşım sorunları ile iře başlamadan yorgun hale gelmektedirler. Bu olumsuz durumlarda çalışanın iř verimini dūřürmeye yol açmaktadır.

ii. alışan Kadının sorunları

alışan kadının çalışma hayatının yanısıra aile üyesi olması nedeniyle aile içi rolleri ve görevleri de vardır. Kadın temelde ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışması ve aileye ek gelir sağlaması anlayışı giderek kadının aldığı mesleki eğitimin ve toplumdaki sosyal statünün bir gerekliliği olarak çalışma hayatına katılması anlayışına bırakmaktadır. alışan kadınların aldığı eğitim sonucunda elde ettiği gelir düzeyinin ve sosyal hizmet kurumlarının yetersiz olması yine değerlendirilmesi gereken hususlardan birisidir.

Türkiyede alışan kadınların çalışma hayatının zorluklarının yanısıra bir de kadınların aile içinde sabah erkenden kalkıp, aile fertlerinin kahvaltılarının hazırlaması, çoluk ve çocuğunun okul veya kreşe bırakılması, akşamları ise işten yorgun olarak tekrar ulaşım sorunlarıyla eve gelerek aile fertleri için yemek hazırlama vb günlük işleri yapmaları AB ülkelerindeki kadınlardan daha fazla yük taşıdıklarını göstermektedir. AB ülkelerinde ise; kadınların çocuğunu verebilecek kreř olması, ulaşım sorunları olmaması, işten eve geldiği zaman yemeği hazır olması, son model gelişmiş el ve ev makinalarına sahip olması, herşeyin programlı olması, yıpranma paylarının Türk kadınından daha dūřük oranda olduğunu göstermektedir. Bu ikilemin içerisinde AB ülkelerinde çalışan kadınlar ile Türkiye’de çalışan kadınlar arasında aynı yaşam tarzı görülebilir mi? Buna verilecek cevap olumsuz olacaktır. Hangi ülkede çalışan kadın daha çabuk yıpranır, kim daha çabuk biter, tükenir. Bunlarla ilgili faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir. Eėer emeklilik yaşı yükseltilecekse alışan Türk Kadınına da batı standardına uygun yaşama düzeyi ile ilişkin düzenlemelerin yapılması gerekir.

Kadınların, sadece kent merkezlerinde çalışanlarına değil, tarım ve kırsal kesimde çalışan kadınlara daha kolaylıklar sağlanması gerekli düzenlemelerin yapılması milenyum çağında gerekli olmaktadır.

iii. Ruh sağlığının Korunması

Çalışma hayatı boyunca güçsüzleşen ve yorulan insan ömrünün son demelerini biraz rahat geçirmek istemektedir. En azından sabahları erken kalkmayacak, sabah ve akşam yollarda perişan olmayacaklardır.

Yaşlılık sorumlulukların ve çalışmanın azaldığı bir dönemdir. Yaşlı kişi üretme faaliyetlerinden giderek uzaklaşmaktadır. Yaşam boyu sürekli çalışmanın verdiği yorgunluk ve rutinlikten kurtulma, “ektiğini biçme” dönemi sayılmaktadır. Bu dönemde emekli oldukları zaman çocukları ve aile fertleri ile birlikte olabileceklerdir.

Bu beklenti ve özlemlerinin giderek yürütülen politikalarla kaybolmaya başlaması, belki de 65 yaşını doldurup ilk emekli aylığını almadan göçüp gitme endişesi bu yaş dönemine gelmeden ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Buna en güzel örnek geçenlerde emeklilik yaşının yükseltilmesini protesto için yapılan yürüyüşte taşınan bir mezar ve ‘Anneme öldüğümü söylemeyin o beni emekli sanıyor. ‘ibaresi dikkate değer bir ifadedir. Zaten gelir açısından emekli maaşı ile geçinmek zahmetine katlanmadan dünyasını değiştirecektir. Dolayısıyla ilgili kurumlara ödediği primlerin geri dönüşümü olamayabilecektir.

2. 2. Gelir seviyesi açısından

Emekli grubunun düşük gelir seviyesinin yanısıra çalışan kesim için asgari ücret Komisyonu çalışmalarında’ Asgari ücretin makul ve günün şartlarına uygun seviyeye yükseltileceği ifade edilerek, sosyal göstergelere göre gerçekleştirileceği temennilerinin sosyal hayata yansımaları maalesef gerçekçi olmamıştır. Çalışan kesim için tesbit edilen asgari ücret nasıl gerçekçi olmamış ise emekliler için de emekli maaşının seviyesi geçinme endekslerinin altında kalmıştır. Bu gün 4 kişilik bir ailenin asgari geçinme endeksi 178 milyon civarında iken (Bu sadece mutfak tüketimi için) (Türk İş’in yaptırdığı ankete göre 325 milyon olarak tesbit edilmiştir-27 Temmuz 1999 Milliyet-Zaman-Akşam) emeklilerin üç aydan üç aya aldığı maaş toplamı 300 milyon civarındadır. Emekli kesimi emeklilik günlerini neşe içerisinde geçirmek isterlerken ekonomik koşulların yetersizliği nedeniyle geçim sıkıntısı ve sağlık hizmetlerinin götürülmemesi sonucu da sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

4 Kişilik Ailenin Mutfak Masrafı (Aralık 1999)

<u>Ürün adı</u>	<u>Aylık Miktar</u>	<u>Temmuz Fiyatı</u>	<u>Temmuz Tutarı</u>
Ekmek	100 adet	70.000	7.000.000
Beyaz Peynir	4 Kilo	1200.000	4.800.000
Sıvı Yağ	2 Kilo	400.000	800.000

Yumurta	90 Adet	30.000	2.700.000
Soğan	5 Kilo	100.000	500.000
Et	5 Kilo	2400.000	10.000.000
Sebze	30 Kilo	200.000	6.000.000
Patates	15 Kilo	100.000	150.000
Tüpgaz	1 Adet	4.500.000	4.500.000
Salça	2 Kilo	350.000	700.000

Tabloda görüldüğü gibi bu temel maddelerden sadece birkaçı hayli yekün tutmaktadır. Bu kalemlerin yanısıra sağlık giderleri (evi kira ise) kira giderleri ve diğer giderler dahil değildir.

Bu konuda 1996 yılında aynı kalem mallar ile ilgili tablo çakırmıştık Bununla ilgili tabloyu vererek kıyaslamayı sizin takdirlerinize bırakıyorum. (Şubat, 1996)

<u>Ürün adı</u>	<u>Aylık Miktar</u>	<u>Şubat fiatı</u>	<u>Şubat Tutarı</u>
Ekmek	100 adet	13.000	1.300.000
Beyaz Peynir	4 Kilo	139.000	556.000
Sıvı Yağ	2 Kilo	95.000	180.000
Yumurta	90 Adet	7.000	630.000
Soğan	5 Kilo	10.000	50.000
Et	5 Kilo	310.000	1.550.000
Sebze	30 Kilo	30.000	900.000
Patates	15 Kilo	15.000	150.000
Tüpgaz	1 Adet	390.000	390.000
Salça	2 Kilo	90.000	180.000

Kaynak: Acar, A., Emekli Olmadan Ölmek, Gök Dergisi, Sayı: 6, Haziran 1996

Diğer taraftan günlük basınımızda yer yer emeklilerin geçim derdi ile ilgili haberler yer almaktadır (Milliyet, Türkiye Gazetesi, 6 Ocak 1996: 3) Aldığı emekli maaşı ile ev geçindiremeyen 4 çocuk babası yılların yorgunluğunu hiçe sayıp iş aramaya başlamış. Aylarca iş arayan emekli inşaat işçiliğinden anlamadığı halde bu işte çalışmaya mecbur kal-

miş. Ve sonuçta inşaatın 7. katında el arabası ile harç taşıyan emekli den-
gesini kaybetmesi sonucu hayatını kaybetmiştir. Bu emekli grubundan
sadece bir örnektir.

Emekli kesime emeklilik aylıklarının makul ölçülerde kesintiler
yapılarak günün geçinme endeksleri gözönüne alınarak düzenleme ya-
pılmalıdır. Geçim sıkıntısı emeklilerin emekli olduktan sonra tekrar ça-
lışma gerekliliğine mahkum etmektedir. Yapılan bir araştırmada emekli
olan yaşlıların %86'sı geçimlerinden memnun değildirler. Yaşlıları etki-
leyen (sadece yaşlıları değil tüm toplumu) faktörlerin başında hayat pa-
halılığı (73. 33), İşsizlik (15. 00) başta gelmektedir (Acar, 1996: 52)

2. 3. Sosyal Hizmet Uygulamaları Açısından

Gelişmiş ülkelerde yaşlıların rol ve statülerinde hızlı bir değişim
meydana gelmiştir. Bu değişim sonucu yaşlının görevleri, toplumu yaşlı-
dan, yaşlının toplumdan beklentilerindeki değişimler zaman sürecinde
yaygınlaştırılarak oluşmuştur. Ülkemizde sosyal, ekonomik, psikolojik
yönlerden bakıldığında çeşitli boyutlarıyla yaşlıların sorunlarla karşı kar-
şıya bulunduğu görülmektedir. Bir de buna emekli olamama korkusu ve
beklentisi eklenince sorunların boyutu dahada genişlemektedir. Emekli
olmadan önce sosyal hizmet kurumlarının yaşlı insanlara hizmet götüre-
memesi, hem iş hem ev işleri ikileminde kalmasına yol açacaktır. Halen
kamu kuruluşları ve bazı gönüllü kuruluşlar tarafından uygulanan yaşlı
hizmetleri kurum bakım hizmetleri olup, bu hizmetlerden yararlananların
oranı çok düşüktür. Öte yandan yaşlılar için gündüz hizmet veren
küllüpler, evde bakım hizmetleri, geriatri hastaneleri, dinlenme ve rehabi-
litasyon merkezleri sosyal, hukuki ve psikolojik sorunları çözümleyen
birimler kurulmalıdır. Bu birimler kurulsun bile emekli maaşı ile bunların
giderlerini karşılaması pek mümkün görülmemektedir. Emekli olmasa
bile bu yaşlarda sağlık sorunları için harcama ölçüsü gidererek artacaktır.
Artan maliyetler sonucu sosyal hizmet kurumları tarafından yaşlılara
sunulan hizmetlerden de yararlanamayacaktır. Yaşlı fert hem sağlık so-
runları hem de geçim ve diğer sorunlarla hayatının son günlerinde de bo-
ğuşma zorunda kalabilmektedir.

3. Emeklilik Yaşının Yükseltilmesinde Elemanların Dikkate Alınması Gereken Faktörler

3. 1. İstihdam açısından

İstihdam politikasının temel amaçlarından birisi de kişilere belirli ve yeterli koşulların çerçevesinde yaşanabilir bir hayat sürebileceği gelir sağlamaktır (Ülgener, 1986: 141-142).

Teknolojik yenilikler ve otomasyona geçilme sonucu bazı iş kollarında insan faktörünün işlevinin azalmasının yanısıra yatırımların oluşmaması ve üretim miktarlarındaki düşüş 'işçi fazlalığının' üretim maliyetlerini daha da artırmaması için ilk tasarrufa işçiden başlanması ve işten çıkarmaların 'büyük boyutlara ulaşmasından endişe edilmesi beklentisi; ve bu süreçte çalışma sürelerinin uzatılması işsiz oranını dahada artıracaktır. Yeterli ekonomik politikaların uygulanamaması sonucu rantın faiz birimlerin aktarılması, yatırım ve yeni işyerlerinin açılmasını olumsuz yönde etkilerken geriye kalan işsizlik hacmine birde artan nüfusun yoğun baskısı zaten sınırlı ve kısıtlı iş alanlarında yaşlı insanların istihdamını devam ettirmenin çalışma barışını bozacağı beklentisi yatmaktadır.

Son sosyal güvenlik reform tasarısı sonucunda ortaya çıkan bir diğer sorunda işverenlerin kırk yaşını geçmiş işgücüne iş veremeyecekleri yönünde yaptıkları açıklamaların ortaya çıkardığı sosyal gerçeklerdir. Yaşı 50 veya 60 'a gelmiş bir insana kim işverebilir (12/8/1999 Milliyet-Ekonomi Sayfası) Bu durumdaki insanların istihdam edilmeside güçleşebilir. Olumsuz durumların giderilmesi için etkili ve denetimli bir iş güvenliğinin oluşturulması gerekir.

Özelleştirme arefesinde işsizlere bazı KİT birimlerinin çeşitli kademelerinde boş oturup maaş almaları ve olağanüstü kadro şişkinlikleri ve bunun benzeri faktörlerin üretime bir katkı sağlamadan gider hanesindeki topuzun biraz daha ağır basmasına yol açması işsizlik krizinin kronikleşmesine ve reel yatırım birimlerinin atıl hale gelmesine yol açmaktadır.

3.2. İş Verimi Açısından.

Zaman süreci içerisinde insan bedeni, büyüme ve gelişme devresinden sonra yavaş yavaş eski zindeliğini, hareketliliğini kaybetmeye başladığından çoğunlukla üretkenliği de azalmaktadır. Bu kayıplar fiziksel olarak yüz hatlarında değişmeler, saçlardaki aklar, gözler altındaki

halkalar, gittikçe artan ağırlar ve ulaşım sürecindeki kuyruklardaki bıkmıklık veren beklemler, gençlerin yaşlıya olan itibarının azalması sonucu otobüste ve dolmuşta meydana gelen bitkinlik ve bu bitkinlik ile işe başlama sonucu, kuvvetsizlik ve iş verimindeki düşüklük sorunları ile karşılaşılması uzak ihtimal değildir.

Bedeni yönden çalışanlar için, yaşlanmaya bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunları şunlardır. Hücre gelişmesinin ve bölünmesinin yavaşlaması, dokuların su kaybetmesi, hücrelerde renkle maddelerin birikmesi, dokularda oksijenle yakma işinin ağırlaşması, doku esnekliğinin kaybolması, kaslarda gücün tepkilerin azalması, bağ dokusundaki bozukluklar, sertleşmeler, sinir sisteminde genişlemeler, hafızanın zayıflaması, dolaşım ve solunum sisemindeki yetersizlikler yoğun halde görülmektedir (Aybar, 1966: 24) İnsan eğer çalıştığı iş sisteminde performans arzına uygun iş gerekleriyle karşı karşıya kalırsa bir performans gösterebilir. Ve bazı işlerde ya da iş sistemlerinde arzı etkileyebilir. İş sistemleri görev, iş akışı, çıktı, insan, üretim araçları veya çalışma araçları, çevre tesirleri gibi yerli sistem kavramı ile tanımlanabilir. Basit bir çalışma yeri ve bir işletmenin tümü iş sistemi olarak tanımlanabilir. İş sistemi işlevi şematik olarak formüle edilebilir (Erkut, 1992: 15). Bunlar;

1. Girdi (İşparçası, hammadde, enerji, enformasyon)
2. Çevre tesirleri (Örgütsel, sosyal fiziksel.)
3. İnsan
4. Üretim aracı (İş sürecinde kullanılan araçlar)
5. İş akışı,
6. Görev, (Sistemin amacı, yapılacak iş)
7. Çıktı, (Mamul ya da yarı mamul veya hizmet, enformasyon)

Yukarıdaki iş sistemi işlevselliğinde görevin içeriği ile birlikte çalışma koşulları, çalışma yöntemi ve tekniklerinden kaynaklanan iş gerekleri iş görenlerin iş yükünü oluştururlar. Bu sistem unsurları ile performans kabiliyetleri ile uyumsuzluk durumlarında iş zorlaması adı verilen bir tepkiye neden olurlar. Ancak bir iş sisteminin performansı sadece performans arzı ve iş sisteminin insana yönelttiği iş gereklerine değil aynı zamanda sistemde bulunan üretim araçlarının teknik kapasitelerine de bağlıdır. Bu iş sisteminde yer alan birimlerin işlevlerindeki azalma çıktı kaleminde verim düşüklüğüne ve insanın zorlanma tepkisinin yoğunlaşmasına yolaçacaktır.

Verimlilik çeşitli mal ve hizmetlerin üretiminde kaynakların etkin kullanımını olarak tanımlanabilir. Verimlilik, bir üretim ya da hizmet sisteminde yaratılan çıktı ile bu çıktıyı oluşturmak için sağlanan girdi arasındaki ilişkiyi ifade eder. Böylece temel verimlilik kavramı, her zaman üretilen mal ve hizmetlerin miktar ve kalitesi ile bunları üretmek için kullanılan kaynakların tekniklerin miktarı arasındaki ilişkidir. Verimlilik girdi çıktılarıyla bir sonucu ulaşmak için harcanan süre arasındaki ilişki olduğundan istenilen sonuçları elde etmek için ne kadar az zaman harcarsa o iş sistemi o derece verimlidir.

Verimliliği geliştirme çabalarında beşeri kaynağın yeri önemli olup, bunların çalışma sürecinde uygulanması ve etkililik göstermesi işlevsellik açısından kazanmaktadır. Uygulama derecesi çalışan kişilerin kendilerini işlerine verme derecesidir. Fertler yalnızca yetenekleri bakımından değil, fakat aynı zamanda çalışma istekleri bakımından da farklılık gösterir. Bu durum bir davranış biçimi ile açıklanır. Bunun fiili hali motivasyon olup motivasyon insan tatmin edildiğinde verimlilik yükselir ya da tatmin edilmesi engellendiğinde verimlilik azalır.

Verimliliğin artırılmasında önemli faktörlerden birisi de çevre etkileşimidir. Çalışma hayatı içinde insanlar her an hem çevreyle hem de kendileriyle sürekli etkileşim ve iletişim halindedir. İnsanlar bu tür etkileşimlerde bulunurken kendilerine özgü duygu düşünce ve davranış özellikleri gösterirler. Bu davranış, düşünce ve duygu özelliklerinin hepsi insandan insana farklılık göstermektedir. İletişim açısından da yaşlılık sürecine girmiş insanın iletişim sürecinin temel unsurlarını yerine getirme işlevlerine sahip olmalıdır. İletişim modeli sürecinin faktörleri düşünce, şifre aktarma, algılama, çözme, anlama olarak sıralandığında bu sürecin kesintisiz devam etmesi gereklidir. Bu iletişim sürecine içsel faktörlerden sonra olumsuz etkilerde bulunan dışsal faktörlerden gürültü özellikle iş ortamının gürültülü ve makina gürültüleri arasında ustabaşı, usta, işçinin birbirlerine anlattıkları ve gerekli bilgiler tam olarak iletilemiyebilir. Sonuç olarak çalışanlar arasında iletişim kopukluğunun olması (Hanold/Cyril /Wehrich 1985: 419) çalışanın verimlilik düzeyini düşürebilecektir.

Çalışanın iletişim ve etkileşimde bulunduğu diğer bir birimde, işçi işveren ilişkileridir. Özellikle yönetimin üretim faktörleri içindeki insan unsuruna daha farklı yönetim yaklaşımını gerekli kılmaktadır. Çalışanın

işe alınması, onları motive etme unsurları ve diğer personel politikaları, verimliliğin arttırılmasında etkili olmaktadır (Acar, A. 1998: 8-9). Verimliliğin arttırılması ve geliştirilmesini sağlayacak üç katkı unsuru vardır (Gülerman, A. 1991: 272-282) Bunlar, İşveren, İşçi, Hükümettir. Bunların uyguladığı politikalarında verimliliğin arttırılmasında önemli yeri bulunmaktadır.

Verimliliğin sağlanması daha az girdi ile daha çok çıktı sağlanması olduğuna göre kaynakların dikkatli ve tasarruflu kullanılması toplam milli gelirin artmasına yol açacaktır. Bunun sağlanması ülkenin toplam zenginliğinin artmasının yanısıra refahın tabana yayılmasına yol açabilecektir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanın verimliliğini etkileyen ekonomik, fiziki ve sosyo- kültürel faktörleri gözönüne alınması önem taşımaktadır. Çalışanlar için ekonomik şartların gerektirdiği bir geçim standartını sağlayacak olan ücret, verimliliğin sağlanmasında temel unsurdur. Bunun yanısıra sosyal haklar ve yardımların AB adaylığına girildiği günden itibaren daha fazla önem kazanmıştır.

3. 3. Demografik açıdan ele alınması

Hızlı nüfus artışı istihdam sorununu ön plana getirmiştir. Türkiyede sağlık şartlarının gelişmesiyle beraber yaş ortalamasının kısmen uzaması ve bebek ölümlerindeki azalmalar zaten sınırlı olan istihdam hacmi ve kalkınma hızındaki düşüklükler nedeniyle işsizliğin tedricen artmasına yol açmıştır. Nüfus artışının oluşturduğu sorunları çözümü için planlı dönemlerde alınan bazı önlemler yetersiz kalmıştır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında çeşitli istidam politikalarının oluşturulması ve sektörler bazında yatırımları arttırılması ifade edilmektedir. Diğer taraftan bu konuda iki yaklaşım söz konusu olabilmektedir. Birincisi, Emekli yaşının yükseltilmesi, İkincisi nüfusun azaltılması

Nüfusun azaltılması konusunda kamu ve özel kuruluşlar aracılığıyla çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar nisbeten toplam doğurganlık oranını düşürmekle beraber ülkenin ve özellikle ailelerin sosyo kültürel yapısı açısından hedef planına ulaşamamıştır (Acar, A. 1996: 64-68). Batı ailesinde hayat tarzı bakımından refah seviyesinin düşürülmesi istenmemesi de doğum oranını azaltan etmenlerdendir (Maciver /Page: 1962: 345).

3. 4. Çalışma Barışının Sağlanması Açısından

Sınırlı ve kısıtlı olan iş alanlarında yaşı ilerlemiş insanların güçlükle istihdam edilmelerinin yanısıra gençlerin ve çalışma gücünde olanların iş bulamamaları ve başı boş gezmeleri sosyal huzur açısından da çeşitli rahatsızlıklara yol açacaktır. İş görenin işverenin istediği kapasitede iş veriminin sağlanmaması çalışma hayatında sürtüşmelere yol açacaktır. Fiziksel ve beceri açısından motivasyonu azalmış bir çalışanın verimliliğe ve dolayısıyla işletmeye produktivite katkısı azalmıştır. Bireysel performansı belirleyecek iki temel bileşen olarak kabul edilebilen Beceri'yetenek ve motivasyon (Taşkın, E. 1994: 24) gittikçe azalmaktadır. Aynı işi yapan çalışanlar arasında ücret dengesinin farklı olması iş verimliliğini etkileyebilecek unsurlar arasında yer almaktadır.

SONUÇ

Sosyal güvenlik reformunun hazırlanmasında dikkate alınması diğer bir etkende planlamada olduğu gibi zaman ayarlamasıdır. Planlama yapılırken sadece dışsal bilgilerin değil çalışanların kişisel değerlerinin, kurumların ve sivil toplum örgütlerinin dinamikleri ve toplum dinamiğinin de analiz edilmesi gerekli olmaktadır. Emeklilik yaşının zaman ayarlamasının toplum dinamiklerinin hesaba katılmasıyla yapılması gerekirdi.

Yapılan araştırmalarda da, çalışma hayatında olduğu gibi emeklilik sonrası da vatandaşların büyük bir çoğunluğu geçim sıkıntısı içerisinde bulunmaktadırlar. Emeklilerin büyük çoğunluğu enflasyonun düşürülmesi ve hayat pahalılığının giderilmesi için devletten ve hükümetten beklentileri vardır. Refah seviyesini ve geçim endeksinin yükseltmeden emeklilik yaşının da yükseltilmesi çalışanlarda sosyal açmaz ve problemlere yol açması kaçınılmaz olacaktır. Emekli olamama endişesi ile iş veriminin düşmesi diğer bir olumsuzluk olarak karşımıza çıkacaktır..

Emeklilik yaşı yükseltilmesinde çalışanlarımızın hayat seviyesinin, refah seviyesinin yükseltilmesi gerekir. Emekli olduktan sonra geçim derde çekmektense çalışırken daha refah bir düzeyde hayat tarzı sürdürmek daha tercih nedeni olabilir.

Sonuç olarak artık vatandaşımız, çalışanlarımız ve emeklilerimiz gerçek sosyal politikaların uygulanmasını istemektedirler. Bu kararların uygulanmasında ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısının dikkatlice incelenmesi gerekmektedir.

Abstract

Workers reach a period in which they can get social and medical benefits as a return to their work not as a return to human rights. They want optimal living standarts when they retired similar to their working periods. Workers and retired population expect that government will decrease inflation and ease high costs of living. While increasing the age limits to retire similar to west, we need to evaluate living standarts under the same circumstances

Keywords: Working right, Retirement, Degree of living

Kaynakça

- Acar, A.* Yaşlıların Sosyal Güvenliği, Özen Mat., Ank., 1996,
- Acar, A.*, Emekli Olmadan Ölmek, Gök Dergisi, sayı: 6, Ank., 1996
- Acar, A.* “İşgücü Verimliliğini Etkileyen Yönetim Anlayışına Bazı Yaklaşımlar” Örgütlerde İnsan Davranışlarının Yönetimi Sempozyumu (Bildiri) 9 Eylül Üniversitesi, 29-30 Nisan 1998
- Akgüner, T.*, **Kamu Personel Yönetimi. Der yay. İst. 1998**
- Aybar, M.* İhtiyarlık ve Hastalıkları, İst., 1966
- Baysal, K.* Türkiye Ekonomisi, İÜ İktisat Fak. Yay., İst. 1984
- Dumon, W.*, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Aile Politikası, Başbakanlık AAK yay. Ank., 1991
- Erkut, H.* Verimlilik ve Özendirme, Verimlilik Dergisi, MPMYay. 1992
- Greenough, W. G. King, F. P.* Pension Plans And Public Policy
- Hanold, Koontz, Cyril O'Donnell and Heinz Wehrich,* Essentials of Management, McGraw;Will, New York, 1985
- Gülerman, A.* “Verimliliğin Arttırılmasında İşçi- İşveren İlişkileri ve Avrupa Topluluğu Örneği” 1. Verimlilik Kongresi-Bildiriler-Ank. 1991, s. 272-282
- Hobon, W.* Halk Sağlığı Bilimi ve Uygulaması, SSYB, Hıfzissıhha Okulu Yay. No: 15, Cilt: 1 Ankara
- Kurtkan. A.*, Genel Sosyoloji, Filiz Ktb, İst., 1986

- Maciver* and *Page*, Society, Macmillan, Londra, 1962
- Ogburn*, W. F., Nimkoff, M. F., Technology and Changing Family, Houghton Mifflin Co. New York, 1955
- Rawlins*, C. Introduction to Management, An American Bootworks Co., Boston 1992
- Richardson*, J. Henry, İktisadi ve Mali Yönleriyle Sosyal Güvenlik (Çev: Turan Yazgan) İst., 1970
- Sağlık Bülteni, SSYB, 1982, Sayı: 2
- Sevil*, H., Yaşlıların Psiko Sosyal Sorunları (Basılmamış Dok. Tezi, H. Ü. Sağlık Bil. Ens., Ank., 1984
- Taşkın*, E. İşletmelerde etkinlik, iletişim, Verimlilik Dergisi, MPM Yay.
- Tunçomağ*, K., Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İst., 1982
- Ülgener*, F. S., Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme
12/8/1999 Milliyet (Ekonomi Sayfası)
10. Milliyet, Türkiye Gazetesi, 6 Ocak 1996., s. 3
8 Eylül 1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete
1990 Genel Nüfus Sayımı, DİE, Ank., 1990
Yedinci beş yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) DPT, Ank.,