

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

KAMU GÖREVİNDEN EMEKLİLERİN GİRİŞİMCİLİK
DENEYİMLERİNİN İZMİR İLİ ÖRNEĞİNDE ANALİZİ

Erhan GÖKSU

DANIŞMAN
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR – 2022

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

KAMU GÖREVİNDEN EMEKLİLERİN GİRİŞİMCİLİK
DENEYİMLERİNİN İZMİR İLİ ÖRNEĞİNDE ANALİZİ

Erhan GÖKSU

DANIŞMAN
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR – 2022

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Kamu Görevinden Emeklilerin Girişimcilik Deneyimlerinin İzmir İli Örneğinde Analizi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

02 / 12 / 2022

Erhan GÖKSU

ÖZET
Doktora Tezi
Kamu Görevinden Emeklilerin Girişimcilik Deneyimlerinin İzmir İli Örneğinde
Analizi
Erhan GÖKSU

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Yaşlanan nüfus, içinde bulunduğumuz yüzyılın öne çıkan önemli demografik olaylarının başında bulunmaktadır. Tıp alanındaki gelişmeler ile birlikte yaşadığımız yüzyılda insan ömrü uzamasına rağmen, doğum oranları azalmakta ve bunun sonucu olarak genel nüfusa oranla yaşlı nüfusun oranı giderek artmaktadır. Yaşlı nüfus oranının artması, özellikle sağlık alanı başta olmak üzere, sosyal güvenlik alanını, çalışma hayatını, eğitim ve çevre konularından sosyo-kültürel yapı ile aile yaşamını kısacası toplumun farklı kesimlerinin tamamını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Emeklilik dönemi de çoğunlukla yaşlanma dönemi içerisinde bulunan bir süreçtir.

Bu çalışmada, öncelikle kamu görevlileri, girişimcilik ve emekliliğin tanımı, unsurları ve boyutları kavramsal olarak açıklanmıştır. Kamu görevinden emekli olan kişilerin emeklilik kararını etkileyen faktörler, emekli olmaya karar verme süreçleri, emeklilik döneminin özellikleri ile emeklilik dönemi uyum sorunları incelenmiştir. Araştırmanın temelini 5510 Sayılı Kanun'un 4C kapsamında bulunan kamu görevlilerinin emeklilerinin girişimcilik davranışları İzmir ili özelinde mercek altına alınmıştır. Öncelikle bu kişilerden emeklilik döneminde kendine ait bir işyeri açan ve sonrasında başarısız olarak işyerini kapatmak ya da devretmek zorunda kalanların girişimcilik deneyimleri nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji deseninde toplanmıştır. Yüz yüze görüşme ve görüşülen konuların görüşme formuna kaydedilmesi ile

toplanan verilerin analizinde içerik analizi tekniklerinden tipolojik analiz tekniği kullanılarak açıklanmıştır.

Çalışmamızın son bölümünde, İzmir ili özelinde, uyguladığımız emeklilik anketi verilerinin SPSS Programı ile analiz edilmesi ve ulaşılan sonuçların yorumlanması ile ortaya çıkan görüş ve önerilere yer verilmiştir.

Çalışmamızda kamu görevinden emekli olan kişilerin girişimciliğinin başarı ve başarısızlık nedenlerinin açığa çıkarılması ile kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işini kuran kişilerin karşılaştıkları güçlüklerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkarak ülkemizde özellikle girişimcilik potansiyeli taşıyan kamu emeklileri ve diğler statülerdeki emeklilere ışık tutmak ve yol göstermek amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik, Yaşlanma, Girişimcilik, Deneyim, Kamu Görevi.

ABSTRACT

Doctoral Thesis

Doctor of Philosophy (PhD)

**Analysis of Entrepreneurship Experiences of Retirees From Public Service in
The Sample of Izmir
Erhan GÖKSU**

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations Science Branch

Department of Labour Economics and Industrial Relations Program

The aging population is one of the most prominent demographic events of the current century. Despite the prolongation of human lifespan in the century we live in with the developments in the field of medicine, birth rates are decreasing and as a result, the proportion of the elderly population is gradually increasing compared to the general population. The increase in the proportion of the elderly population affects the social security field, especially in the field of health, working life, socio-cultural structure and family life in education and environmental issues, in short, all different segments of the society positively or negatively. The retirement period is also a process that is mostly found in the aging period.

In this study, first of all, the definition, elements and dimensions of public officials, entrepreneurship and retirement are conceptually explained. The processes of retiring from public service, the factors affecting their retirement decision, the characteristics of the retirement period and the retirement adjustment problems are analyzed. The enterprenurial behavior of public retirees, whose basis of the research is within the scope of Law No. 5510, 4C, has been examined specifically in İzmir.

First of all, the entrepreneurship experiences of these people who opened their own workplace during their retirement period and then had to close or transfer their workplaces unsuccessfully were collected in the phenomenology

pattern, which is one of the qualitative research methods. In the analysis of data collected by face to face interviews and recording the topics discussed in the interview form, the content analysis techniques are explained using the typological analysis technique.

In the last part of our study, the opinions and suggestions that emerged from the analysis of the pension survey data we applied in the province of Izmir with the Statistical Package for the Social Sciences-SPSS and the interpretation of the results obtained were included. In our study, by revealing the success and failure reasons of the entrepreneurship of retired people from public service, the difficulties faced by those who set up their own business after retiring from public service were tried to be determined. Based on the findings obtained as a result of the research, it is aimed to enlighten and guide especially public retirees with entrepreneurial potential and retirees with other status in our country.

Keywords: Retirement, Aging, Entrepreneurship, Experience, Civil Service.

KAMU GÖREVİNDEN EMEKLİLERİN GİRİŞİMCİLİK DENEYİMLERİNİN İZMİR İLİ ÖRNEĞİNDE ANALİZİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
EKLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMLAR

1.1. KAMU GÖREVİ KAVRAMI	4
1.1.1. Kamu Görevlisinin Tanımı	5
1.1.1.1. Anayasa'ya Göre Kamu Görevlisi	5
1.1.1.2. Devlet Memurları Kanunu'na Göre Kamu Görevlisi	7
1.1.1.3. Türk Ceza Kanunu'na Göre Kamu Görevlisi	8
1.1.2. Kamu Görevi Unsurları	10
1.1.2.1. Kamusal Faaliyetin Varlığı	11
1.1.2.2. Kamu Adına Yürütülen Bir Hizmetin Varlığı	13
1.1.2.3. Kuruluşun Siyasi İradeye Dayanması	14
1.1.2.4. Kamusal Faaliyete Katılma	14
1.1.3. Kamu Hizmeti Türleri	16
1.1.3.1. Memurlar	16
1.1.3.2. Sözleşmeli Personel	17
1.1.3.3. KHK ile Kaldırılan Geçici Personel	18
1.1.3.4. İşçiler	19

1.2. GİRİŞİMCİLİK	21
1.2.1. Girişimciliğin Tanımı	22
1.2.2. Girişimciliğin Unsurları	27
1.2.3. Girişimciliğin Boyutları	27
1.2.3.1. İç Girişimcilik	27
1.2.3.2. Kurumsal Girişimcilik	28
1.2.3.3. Kamu Girişimciliği	29
1.2.3.4. Sosyal Girişimcilik	29
1.2.3.5. Akademik Girişimcilik	30
1.3. EMEKLİLİK KAVRAMI	31
1.3.1. Emekliliğin Tanımı	31
1.3.2. Emekliliğin Unsurları	34
1.3.2.1. Yaşlılık	34
1.3.2.2. Çalışma Hayatından Çekilme	36
1.3.2.3. Yaşlılık Aylığı Almaya Başlama	37
1.3.3. Emekliliğin Boyutları	38
1.3.3.1. Emekliliğin Hukuksal Boyutu	39
1.3.3.2. Emekliliğin Psikolojik Boyutu	41
1.3.3.3. Emekliliğin Sosyal Boyutu	43
1.3.3.4. Emekliliğin Ekonomik Boyutu	45
1.3.3.5. Emekliliğin Çalışma Gücü Boyutu	46
1.3.4. Türkiye’de Emekli Olmanın Koşulları	47
1.3.4.1. Mevzuat	51
1.3.4.2. Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT)	54
1.3.4.3. Geçmişten Günümüze Emeklilik Süreci	55
1.3.4.4. Sosyal Güvenlik Kurumu	56
1.3.4.5. SGK Dışı Sandıklar	57
1.3.4.6. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik	57
1.3.4.6.1. Bireysel Emeklilik Sistemi	57
1.3.4.6.2. Sosyal Yardım Sandıkları	59
1.3.4.7. Sosyal Güvenlik Destekleme Primi	61
1.3.5. Emeklilik Statüleri	63

1.3.5.1. İşçi Emeklileri	64
1.3.5.2. Bağımsız Çalışanların Emeklileri	64
1.3.5.3. Kamu Görevi Emeklileri	65
1.3.5.3.1. Kendi İsteği ile Emeklilik	67
1.3.5.3.2. Malulen Emeklilik	67
1.3.5.3.3. Re'sen Emeklilik	70

İKİNCİ BÖLÜM

EMEKLİLİKTE GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI

2.1. EMEKLİLİK KARARI	72
2.1.1. Emekli Olmaya Karar Verme	72
2.1.2. Emeklilik Kararını Etkileyen Faktörler	73
2.1.3. Emeklilik Dönemi Uyum Sorunları	74
2.1.4. Emeklilik Döneminin Özellikleri	75
2.2. EMEKLİLİK DÖNEMİNDE BAŞARISIZLIKLA SONUÇLANAN GİRİŞİMCİLİK DENEYİMLERİ ÜZERİNE İZMİR İLİ ÖZELİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	76
2.2.1. Araştırmanın Yöntemi	76
2.2.2. Araştırma Bulguları	78
2.2.2.1. Emeklilik Sonrası İş Kurma Nedenleri	80
2.2.2.2. Emeklilik Sonrası İş Kurarken Karşılaşılan Sorunlar	81
2.2.2.3. Emeklilik Sonrası Kurulan İşte Başarısızlık Nedenleri	81
2.2.2.4. Emeklilik Sonrası İş Kurmayı Düşünenlere Tavsiyeler	84
2.2.2.5. Araştırmaya Katılanların İlave Görüş ve Önerileri	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İZMİR İLİ ÖRNEĞİNDE ANALİZ

3.1. İZMİR İLİ ÖZELİNDE BİR ANALİZ	88
3.1.1. Araştırmanın Amacı	88
3.1.2. Araştırmanın Modeli	88
3.1.3. Evren ve Örneklem	90
3.1.4. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması	90
3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	91

3.2. VERİLERİN ANALİZİ	92
3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI	92
3.3.1. Demografik Bulgular	92
3.3.2. Emeklilik ile İlgili Temel Bulgular	93
3.3.3. Emeklilik Sonrası Çalışmaya İlişkin Bulgular	96
3.3.4. Girişimciliğe İlişkin Bulgular	100
3.3.5. Emekli Olunan Kuruma Göre Çeşitli Karşılaştırmalar	105
3.3.6. Araştırmaya Katılanların İlave Görüş ve Önerileri	108
SONUÇ	112
KAYNAKÇA	117
EKLER	

KISALTMALAR

BDEGS	Bağışa Dayalı Emekli Geliri Sistemi
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BM	Birleşmiş Milletler
DMK	Devlet Memurları Kanunu
EYT	Emeklilikte Yaşa Takılanlar
İKO	İşgücüne Katılma Oranları
İLKSAN	İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	Küçük ve Büyük Ölçekli İşletmeler
KÖBF	Konut Ön Biriktirim Fonu
MYÖ	Maluliyet Yaşlılık Ölüm
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
OKS	Otomatik Katılım Sistemi
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
POLSAN	Polis Bakım ve Yardım Sandığı
SGDP	Sosyal Güvenlik Destekleme Primi
s.	Sayfa No
ss.	Sayfadan Sayfaya
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TİSVA	Türkiye İsrافی Önleme Vakfı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSEV	Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Girişimcilik Kavramının Değişimi	s.25
Tablo 2: Emekliliğin Evreleri	s.32
Tablo 3: OECD İçinde Türkiye'nin Profili	s.50
Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	s.77
Tablo 5: Araştırmaya Katılanların İş Kurma Nedenleri	s.80
Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Karşılaştıkları Sorunlar	s.81
Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Başarısızlık Nedenleri	s.83
Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Tavsiyeleri	s.85
Tablo 9: İzmir'deki Kamu Görevinden Emekli Olanların Sayısı	s.89
Tablo 10: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi ve Yabancı Dil Bilgileri	s.92
Tablo 11: Katılımcıların Emekli Oldukları Kurumlar ve Emekli Olma Nedenleri	s.93
Tablo 12: Gelir Kaynaklarına İlişkin Bulgular	s.94
Tablo 13: Emekli Olma Nedenlerine İlişkin Bulgular	s.95
Tablo 14: Emekli Olduktan Sonra Çalışma Durumuna İlişkin Bulgular	s.97
Tablo 15: Emekli Olduktan Sonra Finans Kaynaklarına İlişkin Bulgular	s.98
Tablo 16: Emekli Olduktan Sonra Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Bulgular	s.99
Tablo 17: Emekli Olduktan Sonra Yaşanan Değişimlere İlişkin Bulgular	s.99
Tablo 18: Emekliliğe Uyum/Hazırlık Programına Katılmış Olma, Haftalık Çalışma Saati ve Kendini Girişimci Bulup Bulmamaya İlişkin Bulgular	s.100
Tablo 19: Kendi İşini Kurma Konusunda Yaşanan Zorluklara İlişkin Bulgular	s.102
Tablo 20: Kendi İşini Kurmadaki Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Bulgular	s.102
Tablo 21: Girişimci Olmanın Avantajlarına İlişkin Bulgular	s.103
Tablo 22: Emeklilik Sonrası Sosyal İlişkiler, İmaj ve Kendine Güvende Yaşanan Değişimlere İlişkin Bulgular	s.104
Tablo 23: Sivil Toplum Örgütü Üyeliği ve Algılanan Katkıya İlişkin Bulgular	s.105
Tablo 24: Emekli Olduktan Sonra Çalışma Durumunun Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi	s.105
Tablo 25: Emekliliğe Uyum/Hazırlık Programına Katılma Durumunun Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi	s.106

Tablo 26: Kendini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Olarak Görme Durumunun Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi s.107

Tablo 27: Girişimcilik Sonrasında Kişisel İmaj ve Kendine Güvende Yaşanan Değişimin Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi s.107

Tablo 28: İşyerinde alışan Sayısının Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi s.108



EKLER LİSTESİ

EK 1: Emeklilik Tablosu (Erkekler)	ek s. 1
EK 2: Emeklilik Tablosu (Kadınlar)	ek s. 2
EK 3: Kademeli Geçiş Tablosu	ek s. 3
EK 4: Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanma Şartları	ek s. 4
EK 5: İstihdamın Geleceği	ek s. 7
EK 6: Görüşme Formu	ek s. 8
EK 7: Emeklilik Yaşamı Anketi	ek s. 9



GİRİŞ

Nüfusun yaşlanması, yaşadığımız yüzyılın ön plana çıkan en önemli demografik olgularından biridir. Dünyada doğum oranları düşmekte, insan ömrü uzamakta ve bunun sonucu olarak genel nüfus içindeki yaşlı nüfus oranı yükselmektedir. Nüfusun yaşlanması, eğitimden iş yaşamına, çevre ile ilgili konulardan sosyo-kültürel faaliyetlere, sosyal güvenlikle sağlığa ve aile hayatına kadar toplumun tüm gruplarını etkisi altına almaktadır. Bu etkiler ekonomik olduğu kadar sosyal etkiler olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Son yıllarda halk sağlığı alanında gerçekleştirilen iyileştirmeler, tıp alanındaki gelişmelerle birlikte, önceleri tedavi edilemeyen hastalıklara karşı erken teşhis ve bulunan tedavi yöntemleri sayesinde ölüm oranlarındaki azalma, yaşam süresi beklentilerindeki artışa neden olmuştur. Bununla birlikte teknolojiye hızlı gelişmelere bağlı olarak artan yaşam kalitesi insan ömrünün uzamasına neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerde yaşam kalitesini artırmaya ve genel sağlığı korumaya yönelik alınan önlemler, bu alanda izlenen politikalar ve tıp alanındaki gelişmelere bağlı olarak daha fazla görünür hale gelen yaşlanma olgusu, günümüzde gelişmekte olan ülkeler açısından da gelişmiş ülkeler kadar dikkatle değerlendirilmesine ihtiyaç duyulan bir konudur¹. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından yayınlanan raporda, 2010-2015 döneminde doğurganlık oranı, dünya nüfusunun %46'sını meydana getiren 83 ülkede, kadın başına yaklaşık 2,1 çocuk olan nüfusun yenilenme düzeyinin altında kalmıştır². Yapılan araştırmaların sonucu, ülkemizin demografik yapısının farklı bir boyuta geçmekte olduğu gözükmemektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 13 Mayıs 2020 tarihinde yayınlanan bültene göre, toplam doğurganlık hızı, 2001 yılında ülkemizde 2,38 çocuk iken 2019'da 1,88 çocuk olarak gerçekleşmiştir. 2019'da 1,88 oranı ile doğurganlık hızı yenilenme düzeyinin altına inmiştir. Bunun bir sonucu olarak da çocuk ve genç nüfusun zaman içerisinde azalması ve yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranının hızla artması öngörülmektedir³.

¹ Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), “Türkiye’de Yaşlılık ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı”, Ankara, 2007, s.27.

² United Nations [UN], “Department of Economic and Social Affairs”, Population Division, World Population Ageing 2017, s.397.

³ TÜİK, “Doğum İstatistikleri 2019”, **Haber Bülteni**, Sayı: 33706, 13.05.2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2019-33706>, (14.05.2020), s.1.

2019 yılında, küresel dünyada, 65 yaş ve üzerinde 703 milyon kişi varken, 2050 yılına kadar 65 yaş ve üstü kişi sayısının 2 katına çıkarak 1,5 milyar kişiye ulaşacağı öngörülmektedir. 1990 yılında 65 yaş ve üstü nüfus oranı %6'dan 2019 yılında %9'a çıkmıştır. Bu oranın daha da artarak 2050 yılına kadar yüzde 16 olması beklenmektedir. Böylece 2050 yılına gelindiğinde dünya üzerinde her altı kişiden biri 65 yaş ve üstü olacaktır⁴. Gelişmiş olan ülkelerde bugün sosyal yaşamdan koparılmadan yaşlı nüfusun hayatlarını devam ettirmelerine yönelik ve nüfusun yaşlanmasının sosyo-ekonomik yapıya olan etkileri üzerine birçok değerlendirme çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla yaşlanma olgusunun etkilerinin ülke için bir probleme dönüşmeden çözümlenmesi için ülkemiz nüfustaki değişimlerin ve bu değişimlerin yansımalarının önceden değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. 65 yaş ve daha üstünde bulunan nüfus, ülkemizde 2014 yılında 6 milyon 192 bin 962 iken son beş yılda %21,9 artmış ve 2019'a gelindiğinde 7 milyon 550 bin 727 kişiye ulaşmıştır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2014 yılında %8 olarak tespit edilmiş iken, bu oran 2019'da %9,1'e çıkmıştır. Nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranının 2023'te %10,2, 2030'da %12,9, 2040'ta %16,3, 2060'ta %22,6 ve 2080'da %25,6'e ulaşacağı öngörülmektedir⁵. Bu verilerin ışığında yaşlanma ile ilgili izlenmesi gereken politika gereksinimleri daha iyi anlaşılmaktadır. Yaşlanan nüfus ülkeler açısından demografik bir olgu olmanın ötesinde, emekli kişilerin sayısında hissedilir bir artış ile birlikte emekliliğe yönelik davranış ve beklentiler üzerinde önemli etkileri olacak bir süreçtir. Önümüzdeki yıllarda emekli kişilerin toplam nüfus içinde daha fazla yer alacağı açıkça görülmektedir. Çalışmamızın odağında yer alan kamu görevinden emeklilerde genel olarak yaşlı nüfus içerisinde yer almaktadır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde kamu çalışanları ve kamu görevlerinin Anayasa, Devlet Memurları Kanunu (DMK), Türk Ceza Kanunu (TCK) ve diğer ilgili mevzuat hükümleri kapsamında tanımlanması, kamu görevi türleri ve unsurlarının açıklanması, emekliliğin tanımı, unsurları ve türleri ile girişimcilik kavramının açıklanması amaçlanmıştır.

⁴ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Ageing 2019: Highlights (ST/ESA/SER.A/430). New York, 2019, s. 1.

⁵ TÜİK, "İstatistiklerle Yaşlılar, 2019", **Haber Bülteni**, Sayı: 33712, 18 Mart 2020.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=istatistiklerle-yasli-lar-2019-33712&dil=1>, (14.05.2020), s.1.

İkinci bölümde, emeklilerin girişimcilik deneyimleri, emekli olmaya karar verme ve bu süreci etkileyen etkenler ile emeklilik döneminin sorunları incelenmiştir. Ayrıca emeklilik sonrası girişim deneyimleri sonucunda başarısız olan kişilerin deneyimleri ve yeni bir iş kurmayı düşünen emeklilere tavsiyeleri nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji deseninde, yüz yüze görüşme ve görüşülen konuların görüşme formuna kaydedilmesi ile toplanan verilerin analizinde içerik analizi tekniklerinden tipolojik analiz tekniği kullanılarak açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde ise İzmir ili özelinde uyguladığımız emeklilik anketi verilerinin SPSS Programı ile analiz edilmesi ve ulaşılan sonuçların yorumlanması ile ortaya çıkan görüş ve önerilere yer verilmiştir.

Çalışmamızda kamu görevinden emekli olan kamu çalışanlarının girişimciliğinin başarı ve başarısızlık nedenlerinin açığa çıkarılması ile kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işini kuran kişilerin karşılaştıkları güçlüklerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkarak ülkemizde girişimcilik potansiyeli taşıyan emeklilere ışık tutmak ve yol göstermek amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR

1.1. KAMU GÖREVİ KAVRAMI

1982 yılında kabul edilen Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128'inci maddesinde kamu görevinin tanımı, “devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişiliklerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür”⁶ tanımıyla açıklanmıştır. Anayasanın 128'inci maddesinde yer alan kamu hizmeti, Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğünde ise “Devlet ve öteki kamu tüzel kişileri tarafından halkın genel ve ortak gereksinimlerini karşılaması”⁷ olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla hangi faaliyetlerin kamu görevi kapsamında olduğunu değerlendirecek olursak aşağıdaki bilgilere ulaşılabilir.

Kamu hizmeti, kamu idaresinin, halkın sürekli ve ortak gereksinimlerini karşılamak amacıyla ifa ettiği işlemlere denilmektedir. Geniş anlamda kamu hizmeti, genel bir perspektifte, “devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetim ve denetimleri altında genel ve kolektif gereksinimleri karşılamak ve tatmin etmek, kamu yararını sağlamak için kamuya sunulmuş devamlı ve muntazam faaliyetler”⁸ olarak açıklanmıştır. Ama kamuya ait hizmetlerin muhakkak kamu idaresi eliyle veya diğer kamu tüzel kişilerin yerine getirilmesi şart değildir. Özel kişiler tarafından da devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin denetim ve gözetiminde olması şartıyla kamu hizmeti sağlanabilir. Kamu hizmeti olarak düzenlenecek hizmetler kanunlar ile tespit edilir.

Türk hukuk sisteminde değişik açıklamaları yer almasına rağmen kamu hizmeti ve kamu görevi kavramlarına yönelik kesin bir ayrım bulunmamaktadır. Bu kavramlar, kanunlardan ziyade içtihatlar ve doktrin yorumlarından yola çıkarak açıklanmaya çalışılmış, ancak nesnel bir ayrıma gidilememiştir.

Literatürde ve günlük hayatta kullanılan genel kanıya göre; Kamu görevi, devletin elinde tuttuğu yetki ve iktidarı kullanarak yerine getirilen işlemler iken, kamu

⁶ T.C. Resmi Gazete (17863 Mükerrer sayılı, 09.11.1982 tarihli) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (18.10.1982).

⁷ Türk Dil Kurumu (TDK), **Türkçe Sözlüğü**, 11. Baskı, Ankara, 2019, s. 1055.

⁸ Sıddık Sami Onar, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, Hak Kitabevi, İstanbul, 1966, s. 13.

hizmeti ise devletin elinde tuttuğu yetki ve iktidar gücünü kullanmaya ihtiyaç duyulmayan işlemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu hukuku usulü çerçevesinde işlem görenlerle ya da hukuki tasarrufta bulunanlar, kamu hukuku usulü çerçevesinde bu işlemlerin icra edilmesi esnasında katkısı olan, bunların işlemlerine yardımcı olan kişiler kamu görevi yerine getirirler ve maddi ceza hukuku karşısında memur olarak tanımlanırlar. Kamu hukuku faaliyetlerine kamu hukuku usulü dairesinde yardımcı olmayanlar, kamu hukuku usulü çerçevesinde tasarrufta bulunmayanlar ya da işlem yapmayan kişilerse kamu hizmeti gören kişilerdir.

1.1.1. Kamu Görevlisinin Tanımı

Kamu görevlisi denildiğinde herkesin aklına memur gelmektedir. Oysa kamu görevlileri dendiğinde, çalışmamızda daha sonra detaylı olarak inceleneceği üzere, kamuda çalışan işçiler, sözleşmeli personel, memurlar ve Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kaldırılan geçici personel dâhil olmak üzere farklı statülerde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Bizde bu bölümde kamu görevlisinin tanımını yaparken genel olarak kullanılan memur kavramından yola çıkarak detaylandırmaya çalışacağız.

TDK Sözlüğünde kamu görevlisi, “Devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse, görevli”⁹ olarak açıklanmıştır. Uluslararası ve ulusal hukuk alanında ise genel olarak geçerli bir “memur” tanımına rastlanmamaktadır. Ülkelerin iç hukuk sistemlerinde memur tanımı farklılıklar arz etmektedir. Ülkeler arasında farklı memur tanımları görülmektedir. Hukuk sistemi içinde ülkemizde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)’da, Anayasada, 765 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)’da farklı memur tanımları bulunmaktadır¹⁰.

1.1.1.1. Anayasa’ya Göre Kamu Görevlisi

1982 tarihli T.C. Anayasasına göre doğrudan bir memur tanımı yapılmamış olmasına rağmen pek çok maddesinde memur, kamu görevlisi ifadelerine

⁹ TDK, s. 1367.

¹⁰ İsmet Giritli, Pertev Bilgen ve Tayfun Akgüner, **İdare Hukuku**, 2. Basım, İstanbul, 2006. ss. 443-445.

rastlanmaktadır. Memurlar ve kamu görevlerinin yürüteceği işler Anayasa'nın 128'inci maddesinde ve 129'uncu maddesinde memurların ve kamu görevlilerinin yürütecekleri görevleri yerine getirirken uymaları gereken kurallara değinmiştir. Anayasa'da "devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından yürütüleceği" hükmü yer almaktadır. Bu hükümden ortaya çıkan işler, genel idare esaslarına göre yürütülecek olan kamu hizmetleri "memurlar" ve "diğer kamu görevlileri" tarafından yerine getirilecektir. Anayasa'da memur kavramının açık tanımı yapılmadığı gibi diğer kamu görevlilerinin de tanımına yer verilmemiştir. DMK'da yer alan sözleşmeli personel ve KHK ile kaldırılan geçici personel diğer kamu görevlileri olarak sayılmaktadır¹¹.

Anayasanın 128'inci maddesinde eskiden olduğu gibi dolaylı biçimde de olsa memur tanımı yoluna gidilmemiş, kamu görevlileri için genel bir düzenleme yoluna gidilmiştir. Ancak, açık ve kesin biçimde böyle bir tanımın unsurlarını Anayasada vermek mümkün olmamıştır. Kamu hizmeti görevlilerinin çalıştırılma biçimlerine göre kendi içinde ayrılması getirilen düzenleme ile kanun koyucuya bırakılmıştır¹².

1982 Anayasası ile diğer kamu görevlileri kavramı hukukumuzdaki yerini almıştır. Bunlar da "memurlar gibi, genel idare esaslarına göre, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten görevlilerdir". Bunların da memurlar gibi, kanunla aylık ve ödenekleri, atanmaları, nitelikleri, hak ve yükümlülükleri, görev ve yetkileri ve diğer özlük işlerinin düzenlenmesi gerekir¹³.

Kamu görevlilerine ilişkin genel ilkeler Anayasa'nın 128'inci maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrası kamu görevlisi kavramını tanımlamakta ve kamu görevlilerince yürütülmesi gereken görevlere ilişkin ölçütlere yer vermektedir. Birinci fıkrada yer alan ölçütler personele değil personelin icra edeceği göreve ilişkindir. Bu ölçütler göreve ilişkin ölçütler olmasına rağmen kamu çalışanlarına ilişkin Anayasa Mahkemesi kararlarının büyük çoğunluğunda belirleyici rol

¹¹ Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, **İdare Hukuku Dersleri**, Bursa, 2004, s. 630, 631.

¹² Ömer İzgi ve Zafer Gören, **Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yorumu, Cilt II**, TBMM Basımevi, Ankara, 2002. s.1132.

¹³ A.Şeref Gözübüyük ve Turgut Tan, **İdare Hukuku, Cilt I, Genel Esaslar**, 8. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, Kasım 2011. s.797.

oynamaktadır. Birinci fıkrada ele alınan ve bir arada bulunması gereken üç ölçütten söz edilebilir¹⁴:

- 1) Devlet, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinde çalışma,
- 2) Genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinde çalışma,
- 3) Asli ve sürekli görevleri yürütme.

Anayasa Mahkemesi kararlarında göz önünde bulundurulanan bahse konu ölçütlerden de anlaşılacağı gibi kamu hizmetlerinin sürekliliği ön plana çıkmaktadır. Bir kişinin kamu görevlisi sayılmasında genel geçer kural tartışmasız kişinin kamu kurum veya kuruluşuna bağımlı olarak çalışması gerektiğidir¹⁵.

Görevlerini yerine getirirken, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, Anayasa ve kanunlara bağılı olmalarının bir zorunluluk olduğu Anayasa'nın 129'uncu maddesinde belirtilmiştir. Yine bahse konu maddeye göre “memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken yaptıkları hatalardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla, idare aleyhine açılır”¹⁶. Bu maddelere ilave olarak Anayasanın 33, 39, 40, 51, 53, 68, 71, 76, 86, 121 ve 137'nci maddelerinde memurlara ilişkin farklı düzenlemeler bulunmaktadır.

1.1.1.2. Devlet Memurları Kanunu'na Göre Kamu Görevlisi

657 sayılı DMK, 14 Temmuz 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve bugün halen geçerlidir. Bu Kanunun birinci maddesinde,

*Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağılı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır. Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır.*¹⁷

Şeklinde yer verilen tanıma göre kamu çalışanlarını, sözleşmeli/geçici personel ve memurlar olarak sınıflandırmıştır.

657 sayılı DMK'nin 41'inci maddesinde kamu hizmetlerinin “memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler tarafından yürütüleceği” belirtilmiştir.

¹⁴ Kemal Gözler, **İdare Hukuku, Cilt II**, Ekin Yayınevi, 3. Basım, Bursa, Haziran 2019, s.629.

¹⁵ Metin Günday, **İdare Hukuku, Müfettişlik Sınavına Hazırlık**, Ankara, 1992, s. 128.

¹⁶ T.C. Resmi Gazete (17863 Mükerrer sayılı, 09.11.1982 tarihli) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.

¹⁷ T.C. Resmi Gazete (12056 sayılı, 23.07.1965 tarihli) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

Ama bu maddeye göre kamu hizmetinin yürütülmesine katılan işçiler devlet memuru statüsünde yer almamakta, kamu işçilerinin istihdamı özel hukuk hükümlerine göre yerine getirilmektedir. Bunun yanında özel hukuk hükümlerine göre istihdam edilmiş olan kişilerin, kamu görevlisi olarak sayılmasının önünde engel teşkil etmemektedir. Dikkat edilmesi gereken konu, istihdam edilen kişilerin genel idari esaslara uygun istihdam edilmesi ve bu kapsamda yürüttükleri kamu hizmetlerinin kamu idaresinin emir ve talimatları, denetim ve gözetimi altında bulunması ve yerine getirdiği kamusal faaliyetten dolayı kamu gücünü kullanıyor olması gerekir. Bunun yanında bir kamu hizmetinin yerine getirilmesi idari bir sözleşme kapsamında özel bir kişiye yüklenmiş ise bu işler idarenin denetimi altında olsa bile bu hizmeti yerine getiren kişilerin kamusal faaliyete katılması söz konusu değildir¹⁸. Burada istihdam şekli önemli bir ayrım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Geçici olarak kamu faaliyetine katılan ve kamu görevlisi kabul edilen kişilerin ataması genel idari kurallara göre yapılmamakta ve kamu idaresi ile istihdam ilişkisi bulunmamaktadır. Bu şekilde kamu görevini yerine getiren kişilerin nasıl kamusal faaliyete iştirak edecekleri ilgili kanunlarda yer almaktadır. Örnek verecek olursak, belediye meclisi üyesi, muhtar, seçim ve sandık kurulları üyeleri, il genel meclis üyesi gibi kişilerin kamusal faaliyetlere katılma yöntemi ilgili kanunlarla belirlenmektedir. Benzer biçimde zorunlu ve geçici görev üstlenen ve kamu görevlisi sayılan, yediemin, bilirkişi, tanık, avukat gibi kişilerin de görevlendirilme şekli ilgili kanunlarda belirlenmektedir. Bu kişilerin kamu faaliyetlerine iştirak etmesi, özel hukukta yer alan iş akdi ve istisna akdi gibi hükümlerden “değişik nitelik taşımakta ve bu şekilde devletle o kişi arasında özel bir kamu hukuku ilişkisi”¹⁹ bulunmaktadır.

1.1.1.3. Türk Ceza Kanunu’na Göre Kamu Görevlisi

Memur ifadesine, yürürlükten kaldırılan “765 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 279’uncu maddesinde” yer verilmiş ancak “26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda” memur ifadesi yerine kamu görevlisi ifadesi kullanılmıştır. “765 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 279’uncu maddesinin birinci

¹⁸ Hasan Tahsin Gökcan ve Mustafa Artuç, **Ceza ve Usul Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı ve Özel Soruşturma Usulleri**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007, s.41.

¹⁹ Gökcan ve Artuç, s.42.

fıkrasında” kimlerin Ceza Yasası uygulaması bakımından “memur” sayılacağı açıklanmıştır. İkinci fıkra da ise kimlerin “kamu hizmeti ile görevli kimse” sayılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, maddede memurlarla kamu hizmetiyle görevli kimseler birbirinden ayrılmakta, iki farklı kamu görevlisi tanımı yapılmaktaydı. Öğretideki görüşlerin çoğunluğu da bu tanımlamayı doğrulamaktadır²⁰.

“5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 6’ncı maddesinin birinci fıkrasının c bendinde” Ceza kanunlarının uygulanmasında; “Kamu görevlisi deyiminden; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi”²¹ olarak açıklanmıştır. “Kamu görevlisi için tek kriterin, gördüğü işin kamusal faaliyet olması gerektiği” de bu maddenin gerekçesinde belirtilmiştir.

Memur kavramı, Ceza Hukukunun ve İdare Hukukunun ortak konuları arasında bulunmaktadır. İdare Hukuku’na kıyasla Ceza Hukukunda bu kavram daha karmaşık bir görünüme sahiptir²². 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 6. maddesinde memur tanımı yapılmıştır. Söz konusu maddede “memur” kavramı yerine “kamu görevlisi” terimi kullanılmaktadır. Bu hükme göre, kamu görevlisi terimi, sürekli, atama veya seçim yoluyla, geçici olarak veya herhangi bir şekilde kamu faaliyetinin yürütülmesine katılan kişi olarak anlaşılmaktadır. Dolayısıyla burada geniş anlamda kamu görevlisi tanımı yapılmıştır. Teknik anlamda memur tanımlanmamıştır.

Bahse konu hükmün nedenine göre “765 sayılı Türk Ceza Kanunu’ndaki” “memur” tanımının doğurduğu sakıncaları devam ettirecek özellik taşıyan tanım, tasarı metninden çıkarılmış yerine memur kavramını da kapsayan “kamu görevlisi” tanımında bulunulmuştur. Yapılan yeni tanım uyarınca, gördüğü işin bir kamusal faaliyet olması kişinin kamu görevlisi sayılması için aranacak tek ölçüttür. Kanunun gerekçesinde kamusal faaliyet “anayasa ve kanunlarda belirlenmiş olan usullere göre verilmiş olan bir siyasal kararla, bir hizmetin kamu adına yürütülmesi” şeklinde açıklanmıştır. Yine gerekçede, kamu faaliyetlerinin yürütülmesine katılan kişilerin bu işi sürekli, geçici veya geçici olarak yapmaları veya maaş veya diğer maddi tazminat almaları önemli değildir. Bu hususta örneğin noterlerin veya avukatların mesleklerini icra etmeleri bakımından kamu görevlisi olduklarında herhangi bir şüphenin

²⁰ İzgi ve Gören, s.1145.

²¹ T.C. Resmi Gazete (25611 sayılı, 12.10.2004 tarihli) 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.

²² Ali AKYILDIZ, “Memur Yargılamasında İdari Süreç”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 5, ss. 145-146.

bulunmadığı ve kişinin sözlü tercüme faaliyetleri kapsamında kamu görevlisi olduğu ifade edilmiştir.

Ayrıca gerekçede askerlik görevini yapanların da kamu görevlisi olduğu ve bu kapsamda tutuklu veya hükümlünün naklini gerçekleştiren ve bir suça müdahale eden askeri personelin de kamu görevlisi olduğu açıklanmıştır. Görüldüğü gibi, TCK’da çok geniş bir “memur” veya TCK’da ifade edildiği gibi “kamu görevlisi” tanımı yapılmıştır. Yukarıda belirtildiği gibi, bir kişinin Ceza Hukukunda “kamu görevlisi” sayılabilmesi için o kişinin yaptığı işin “kamu faaliyeti” olması gerekli ve yeterlidir. Bir kamu görevlisinin bu görevi sürekli veya geçici olarak, seçimle veya atama yoluyla yapıp yapmadığı ve yaptığı görevin karşılığı olarak ücret alıp almadığı Ceza Hukuku açısından önemli değildir²³.

Kamu faaliyeti, bir hizmetin, kanunlar ve anayasada belirlenen usullere uygun olarak alınan siyasi bir kararla kamu adına yürütülmesidir. Bu faaliyetin yürütülmesine katılan kişilerin aylık ücretleri, ücretleri vb. para alıp almadıkları, bu işi sürekli, geçici veya geçerli bir şekilde yapıp yapmadıkları önemli değildir. Bu itibarla bir avukatın veya noterin, örneğin mesleklerinin icrası bağlamında bir kamu görevlisi olduğuna şüphe yoktur. Aynı şekilde kişi bilirkişilik, tanık ve tercümanlık faaliyetlerini yerine getirme kapsamında kamu görevlisidir. Bu bakımdan örneğin bir suça karışmış tutuklu veya hükümlüyü taşıyan jandarma görevlileri ve erler de kamu görevlisidir. Öte yandan, bir kamu faaliyetinin yürütülmesi ihaleye dayalı olarak özel hukuk kişileri tarafından üstlenilirse, bu kişilerin kamu görevlisi sayılmayacağı açıktır²⁴.

Buraya kadar kamu görevlisinin kimler olduğu açıklanmaya çalışılmış ve bundan sonraki bölümde kamu görevinin unsurlarına yer verilmiştir.

1.1.2. Kamu Görevi Unsurları

Kamu görevlisi, sürekli, geçici, atama veya seçim yoluyla veya herhangi bir şekilde bir kamu faaliyetinin yürütülmesine dahil olan kişidir. Kamusal faaliyetin yürütülmesine dahil olan kişiye daha özlü bir şekilde kamu görevlisi denir. Bu bakımdan alt düzeylerdeki kamu görevlisinden Cumhurbaşkanı’na kadar herkes kamu

²³ İzzet Özgenç, **Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi (Genel Hükümler)**, 3. Baskı, Ankara, 2006. s. 99.

²⁴ Cumhur Şahin, İzzet Özgenç ve Adem Sözüer, **Türk Ceza Hukuku Mevzuatı, Cilt 1 (Kanunlar)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010, s.114.

görevlisidir. Bu tanım, ücret karşılığında çalışanlar, gönüllü veya zorla hizmete alınanlar, idare hukukuna tabi olarak çalışanlar, kadrolu veya kadrosuz çalışanlar, silahlı kuvvetler mensupları, memurlar, üniversite öğretim üyeleri, işçiler, ve sözleşmeli personel kamu hizmetinin gerektirdiği, sürekli ve asli işlerde çalışanları kapsamaktadır. Ancak, bir kamu faaliyetinin yürütülmesine ihale yoluyla katılan kişi kamu görevlisi sayılmaz²⁵.

Ayrıca kamu görevlisi kavramına ilişkin yapılan tanımda iki öge öne çıkmaktadır. Buna göre öncelikle bir kamu faaliyetinin varlığı, ikinci olarak da o kişinin kamu faaliyetine katılmasına bir kişinin kamu görevlisi sayılabilmesi için ihtiyaç duyulmaktadır.

1.1.2.1. Kamusal Faaliyetin Varlığı

Bir çalışanın kamu görevlisi sayılabilmesi için, o çalışanın katıldığı bir kamu faaliyetinin olması gerekir. Yürürlükten kaldırılan 765 sayılı TCK'nın 279. maddesindeki memur kavramının tersine, kişinin katıldığı faaliyetin niteliği (nesnel unsur) esas alınmakta ve bu kişinin görevdeki konumu esas alınmaktadır. Söz konusu aktivite (öznel unsur) dikkate alınmaz²⁶.

Kamusal faaliyet tabirinin pozitif hukukta bir tanımı yapılmamıştır. Kamusal faaliyet tabiri, il özel idaresinin ve belediyelerin çalışmalarını tanımlamak için sadece 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun tanımlar başlıklı 3'üncü maddesinin e bendinde kullanılmış ve adı geçen kuruluşların yetkileri belli hizmetlerle ve bir coğrafi alanla sınırlı olmak üzere kamusal faaliyet yürüttükleri ifade edilmiştir. Bu niteleme, diğer kamu kurum ve kuruluşun yürüttüğü hizmetler için kullanılmamıştır. Esasında 5018 Sayılı Kanun'daki kullanımında, Kanun Koyucu tarafından bilinçli bir şekilde tercih edildiğini söylemek zordur.

Türk Hukuk Öğretisinde ve özellikle İdare Hukukunda Kamusal faaliyet kavramı, kullanılan bir kavram da değildir. İdare Hukukunda, bu kavram yerine daha çok “kamu hizmeti”, “kamu fonksiyonu”, “kamu görevi” gibi kavramlar kullanılmaktadır. Dolayısıyla Türk Hukuku açısından yeni olan bu kavramın

²⁵ Hüseyin Aydın, “Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl:68, Sayı: 2010/1, ss. 118-119.

²⁶ Gökcan ve Artuç, ss. 27-37.

yorumlanmasında birtakım güçlüklerin olduğu bir gerçektir. Bu açıdan bakıldığında kamu görevlisi tanımında “kamusal faaliyet” tabirin esas öge olarak tercih edilmesinin isabeti tartışılabilir.

Özellikle 765 sayılı TCK döneminde “memur” kavramı etrafında yapılan tartışmaların, yeni dönemde “kamu görevlisi” için de söz konusu olabileceği tahmin edilmektedir. Bu nedenle kamu faaliyetinin tanımında gerek İdare Hukuku gerekse Anayasa Hukukunda benzer anlamlar taşıyan kavram ve tanımlardan ve ilgili doktrindeki bilgilerden yararlanılması gerektiği düşünülmektedir. Nitekim öğretide aynı doğrultuda görüşler ileri sürülmektedir. Yargıtay kararlarında ifade edildiği şekliyle Devletin herhangi bir faaliyeti yalnızca veya daha çok devlete ait hukuki bir yetki ve iktidarın kullanılması amacıyla örgütlendiğinde söz konusu olan “kamu görevi” kavramının, kamusal faaliyetin tanımı ve kapsamıyla ilgili yeni bir anlayış konuluncaya kadar benimsenmesi uygun olacaktır²⁷.

Ayrıca kamusal faaliyet kavramının tam olarak anlaşılmasında Kanunun gerekçesinin de önem taşıdığı değerlendirilmektedir. 5237 sayılı TCK’nın 6/1-c maddesinin gerekçesinde kamusal faaliyetle ilgili şu görüşlere yer verilmiştir: “Kamusal faaliyet, Anayasa ve kanunlarda belirlenmiş olan usullere göre verilmiş bir siyasal kararlar, bir hizmetin kamu adına yürütülmesidir.

Bu faaliyetin yürütülmesine katılan kişilerin aylık, ücret veya sair bir maddi karşılık alıp almamalarının, bu işi sürekli, süreli veya geçici olarak yapmalarının bir önemi bulunmamaktadır²⁸. Bu bakımdan mesleklerinin icrası bağlamında noterin veya avukatın kamu görevlisi olduğu hususunda bir şüphe bulunmamaktadır. Çünkü bunlar, tercümanlık, bilirkişilik ve tanıklık faaliyetinin icrasını gerçekleştiren birer kamu görevlisidir. Ayrıca, bir suç olayına dahil olan, bir hükümlünün veya tutuklunun naklini gerçekleştiren subay veya erleri de kamu görevlisidir. Askerlik görevi yapan kişiler de kamu görevlisidir. Ancak, kamusal bir faaliyetin yürütülmesinin ihaleye dayalı olarak özel hukuk kişilerince gerçekleştirilmesi durumunda, bu kişiler kamu görevlisi olarak kabul edilemeyecektir²⁹. Bir faaliyetin kamusal faaliyet olarak kabul edilebilmesi için, madde gerekçesinden iki koşulun aynı anda ortaya çıkması

²⁷ Nevzat Toroslu, **Ceza Hukuku Özel Kısım**, Savaş Yayınevi, Ankara, 2009, ss. 273-274.

²⁸ T.C. Resmi Gazete (25611 sayılı, 12.10.2004 tarihli) 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.

²⁹ İzzet Özgenç ve Cumhur Şahin, **Türk Ceza Hukuku Mevzuatı**, 1.Basım, Adalet Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2007, ss. 112-113.

zorunluluğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunlar hizmetin kuruluşunun siyasi iradeye dayanması ve kamu adına yürütülen bir hizmetin mevcut olmasıdır.

1.1.2.2. Kamu Adına Yürütülen Bir Hizmetin Varlığı

Kamusal bir faaliyet var olduğunun kabul edilebilmesi için öncelikle kamu adına yürütülen bir hizmetin varlığı zorunluluktur. Bu, kamu adına yürütülen bir hizmet olmalıdır, herhangi bir hizmet olmamalıdır. Kamu adına yürütülen hizmetler, toplum halinde yaşamının kişilere yüklediği toplumsal görevleri ifa etmek amacıyla örgütlenip yürütülen hizmetlerdir. Bu açıdan devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerin yürüttüğü hizmetler kamu hizmeti olarak kabul edilmektedir³⁰.

Ancak Anayasa ve İdare Kanununda yer alan “kamu faaliyeti” kamu hizmeti kavramından yararlanabileceği ve özünde “kamu hizmeti” olduğu düşünülse de bu kavramlar arasında bazı farklılıkların olduğu da bilinmelidir. Kamu hizmeti terimi, özellikle idare hukukunda, en geniş anlamıyla “kamuya hizmet” kavramını içerecek şekilde kullanılmaktadır ve bu hizmetler idare tarafından özel hukuk hükümlerine göre düzenlenmiş olursa veya özel kişilere sunulursa, bu tür hizmetler kamu hizmeti olarak kabul edilmektedir. Oysaki özel kişilerce yürütülen veya özel hukuk hükümleri uyarınca yürütülen bir kamu hizmetinin kamusal faaliyet sayılmaması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, “5237 sayılı TCK’nın 6. maddesindeki kamu görevlisi”, kamu görevi yapanlar dışında, kamu kurumları tarafından veya kamu kurumlarının yakın gözetimi altında, kamu yararına ve kamu yararına kamu hizmetlerini yürütenleri kapsar.

Öte yandan, bu çerçevede gerçekleştirilmeyen kamu yararına bir faaliyette bulunanlar bu kapsamda değildir. Devletin ve İdarenin teşkilat şemasına ve ilgili kuruluş kanunlarına bakıldığında hangi kuruluşların kamu adına hizmet yürüttükleri, farklı bir anlatımla kamu faaliyetleri yürüttükleri kolayca anlaşılabılır. Bu kapsamda merkezi yönetim ve merkezi yönetimin sermaye örgütlenmesine yardımcı olan kuruluşlar ile mahalli idareyi oluşturan kamu idareleri kamu faaliyetleri yürütürler. Aynı şekilde hizmet açısından da yerel yönetim kuruluşlarının, Bağımsız İdari Otoritelerin ve üst kurullar veya bağımsız kurullar şeklinde teşkilatlanmış Bağımsız İdari Kurumların kamu faaliyetleri yürüttüğünü belirtmek yanlış olmayacaktır.

³⁰ Gökcan ve Artuç, ss. 35-41.

1.1.2.3. Kuruluşun Siyasi İradeye Dayanması

Kamu adına yürütülen bir hizmetin kamu faaliyeti olarak tanımlanabilmesi için, söz konusu hizmetin kanunlarda ve anayasada belirlenen usullere göre siyasi bir karara dayanması gerekir. Siyasi karar denilince ilk olarak, hizmetin kanunla kurulması gibi bir zorunluluk düşünebilir. Siyasi bir kararın veya siyasi iradenin Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nin iradesi olarak kanun şeklinde ortaya çıkmasına gerek yoktur. Çünkü gerekçede hizmetin kanunla belirlenmiş siyasi bir karara değil, kanunlarda belirlenen usullere göre verilmiş siyasi bir karara dayandığından bahsedilmektedir. Bu nedenle kanunda usul belirtilmiş olmasına rağmen, kamu adına yürütülen hizmetin TBMM dışında bir organın iradesiyle kurulması mümkündür.

Bu bağlamda bir tüzük, bakanlıklarca çıkarılacak bir yönetmelik veya Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak bir Kanun Hükmünde Kararname (HKH)'da bu açıdan siyasi bir karar olarak kabul edilebilir. Benzer biçimde yerel yönetimlerin seçilmiş organlarının aldığı kararların da siyasi iradeye dayandığı söylenebilir. Öte yandan, kanunda belirtilen usullere veya Anayasa'ya uygun olarak alınmayan veya Anayasanın verdiği yetkiye dayanmayan veya bir siyasi kararla kamu adına yürütülen bir hizmetin yerine getirilmesi imkân dahilinde değildir.

1.1.2.4. Kamusal Faaliyete Katılma

Kamusal faaliyete katılma; seçilme ve atama veya farklı bir yöntemle gerçekleşebilir. Kanunlarda belirtilen usullerle atanan bir memur ile halk tarafından seçilen bir belediye başkanı veya milletvekili arasında kamu görevlisi sayılmak bakımından herhangi bir fark bulunmamaktadır. Kamu görevine katılma seçilme ve atama haricinde farklı bir yöntemle de olabilir. Örneğin kamusal faaliyete tanık olarak katılan bir kişi, söz konusu faaliyete seçilme veya atama yoluyla katılmamakta, re'sen mahkemece alınan bir karar üzerine veya tarafların talep etmeleri üzerine katılmaktadır. Benzer şekilde kamusal faaliyete katılan bir avukat vekâlet sözleşmesine dayalı olarak bu faaliyete katılmaktadır. Atama veya seçilme yoluyla katılmamaktadır. İlk bakışta, hükümde geçen herhangi bir biçimde katılma ibaresi

gerekçeyle çelişmektedir. Çünkü ihaleye dayalı olarak kamusal faaliyete katılan kişinin kamu görevlisi sayılmayacağı gerekçede belirtilmektedir. Dolayısıyla izlenmesi gereken yol, hükümdeki ifadenin, gerekçeyle birlikte değerlendirilmesidir. Bu durumda öncelikle ihale suretiyle kamusal faaliyete katılmayı; herhangi bir şekilde katılmanın kapsamadığı söylenebilir. Ayrıca “5237 TCK’nın 6’ncı maddesi” anlamında; kamusal faaliyete herhangi bir hukuki zorunluluk bulunmaksızın, gönüllü olarak ve tesadüfen katılan kişinin de kamusal faaliyete katılmadığı ve kamu görevlisi sayılmayacağı yorumlanmaktadır³¹.

Yani kamusal faaliyet yürüten kurum veya kuruluşla hiçbir hukuki bağı olmayan bir kişiyi; bir hukuki ilişkiye dayanarak yani ihale yoluyla kamusal faaliyete katılan kişiyi kamu görevlisi saymayan yasa koyucunun, kamu görevlisi saymayı amaçladığını düşünmek doğru olmayacaktır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4’üncü maddesinde kamu hizmetlerinin sözleşmeli personel, geçici personel memurlar ve işçiler tarafından gördürüleceği belirtilmiştir³².

Ancak bu maddeye göre, kamu hizmetinin yürütülmesine katılan işçi devlet memuru kabul edilmemekte, istihdamı özel hukuk hükümlerine göre yapılmaktadır. Aynı zamanda kişinin özel hukuk hükümlerine göre istihdam edilmiş olması, onun kamu görevlisi sayılması önünde bir engel değildir. Çünkü burada üzerinde durulması gereken nokta, o kişinin kamu idaresinin görevi gereği kamu gücünü az veya çok kullanması, genel idari esaslara göre istihdam edilmesi ve bu bağlamda kamu hizmetini kamu idaresinin emir ve talimatları, gözetim ve denetimi altında yerine getirmesidir. Diğer taraftan, bir kamu hizmetinin yürütülmesi idari sözleşme ile özel kişiye verilmişse ve bu hizmet idarenin kontrolünde dahi olsa özel kişiler tarafından yürütülüyorsa, bu hizmetin yerine getirilmesi mümkün değildir. Kamu faaliyetlerine geçici olarak katılmaları nedeniyle kamu görevlisi sayılanlar, genel idari esaslara göre atanmazlar ve idare ile iş ilişkisine girmezler. Kamu görevi yapan bu kişilerin kamu faaliyetlerine katılma biçimleri ilgili kanunlarla düzenlenir. Örneğin belediye meclisi üyesi, muhtar, seçim ve sandık kurulları üyelerinin, il meclisi üyesinin kamu faaliyetlerine katılma usulleri ilgili kanunlarda düzenlenir.

Benzer şekilde, zorunlu veya geçici görevleri nedeniyle kamu görevlisi sayılan bilirkişi, tanık, yediemin ve avukat gibi kişilerin ne şekilde görevlendirileceği de ilgili

³¹ T.C. Resmi Gazete (25611 sayılı, 12.10.2004 tarihli) 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.

³² T.C. Resmi Gazete (12056 sayılı, 23.07.1965 tarihli) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

kanunlarda düzenlenmiştir. Bu kişilerin kamu faaliyetlerine katılmalarına izin veren usul, istisna sözleşmesi ve iş sözleşmesi gibi özel hukuk hükümlerinden farklıdır ve bu şekilde o kişi ile Devlet arasında özel bir kamu hukuku bağlantısı kurulur³³.

1.1.3. Kamu Hizmeti Türleri

14 Temmuz 1965'te yürürlüğe giren ve kamu görevlerinin yürütülmesinde görev alan kişilerin hak ve hükümlülüklerini düzenleyen ve 657 Sayılı Kanun'un birinci maddesinde:

*Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır.*³⁴

Şeklinde ifade edilmektedir.

Aynı maddede;

Hâkim ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, kendi özel yasalarına bağlı personel, uzman çavuş ve uzman jandarmalar, üniversite öğretim üye ve yardımcıları, subay, astsubay, emniyet teşkilatı mensupları ve Devlet opera ve balesi ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarının sanatkâr memurları ve uzman memurları”

Olarak belirlenmektedir. Ancak, memurlar dışında kalan kamu görevlilerinin kimler olduklarını tam olarak belirleyen bir yasal düzenleme bulunmamaktadır³⁵. Kamu hizmetleri; sözleşmeli personel, memurlar ve işçiler eliyle yürütülmektedir. Burada halen kanunlarda yer alması nedeniyle KHK ile kaldırılan geçici personele ilişkide bilgilendirmeye yer verilmiştir.

1.1.3.1. Memurlar

Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, 657 sayılı DMK'nin uygulanmasında memur sayılır³⁶. Bunlar dışındaki

³³ Gökcan ve Artuç, s.42.

³⁴ T.C. Resmi Gazete (12056 sayılı, 23.07.1965 tarihli) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

³⁵ Gözübüyük ve Tan, s.802.

³⁶ T.C. Resmi Gazete (12056 sayılı, 23.07.1965 tarihli) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

kurumlarda araştırma, genel politika tespiti, planlama, yönetim, programlama ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur kabul edilir.

1.1.3.2. Sözleşmeli Personel

Yıllık program, kalkınma planı ve çalışma programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, işletilmesi, gerçekleştirilmesi ve işlerliği için gerekli olan ve özel mesleki bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici işlerde münhasıran zorunlu ve istisnai işlerde istihdam edilenlerdir. İşçi sayılmayan ve mali yılla sınırlı olmak üzere Cumhurbaşkanınca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde sözleşmeli olarak çalıştırılmasına karar verilen kamu görevlileridir.

Ancak yabancı uyruklular, eski harflerle yazılmış tarihi belgeleri ve arşiv kayıtlarını değerlendirenler, mütercimler ve öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı'nda norm kadro nedeniyle ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda sözleşmeli olarak istihdam edilirler. Dava sayısının az olması nedeniyle sürekli avukat çalıştırmanın gerekli olmadığı yerlerde avukatlar, sürekli çalışmanın mümkün olmadığı durumlarda ise hekimler veya uzman hekimler; Adli Tıp Kurumu uzmanları da sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir. Devlet Konservatuvarı sanatçı öğretim üyeleri; İstanbul Belediye Konservatuvarı sanatçıların bu Kanuna tabi kamu idarelerinde çalıştırılmaları ve zorunlu hallerde dış kuruluşlarda belirli hizmetlerde sözleşmeli olarak istihdam edilmeleri mümkündür.

Sözleşmeli personel seçiminde tatbik edilecek sınav ile istisnaları, kullanılacak izinler, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, sözleşme hükümlerine uyulmaması hallerindeki müeyyideler, pozisyonların iptali Cumhurbaşkanınca belirlenir. Bu yolla istihdam edilmiş olanlar, "Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenen istisnalar hariç" sözleşme dönemi içerisinde sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde veya hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi halinde kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe yeniden istihdam edilemezler³⁷.

³⁷ T.C. Resmi Gazete (12056 sayılı, 23.07.1965 tarihli) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

Sözleşmeli personel istihdamı gerek hukuki yönüyle gerekse idare yönüyle çok sayıda incelemeye tabi tutulmuştur. Sözleşmeli personel çalıştırılmasına yönelik mevzuatta da birbirinden farklı hükümlere yer verilmiştir. Ancak, sözleşmeli personelin hukuki statüsü üzerinde ve sözleşmeli personel kavramının tam olarak ne ifade ettiği ile ilgili olarak genel bir kabul bulunmamaktadır³⁸.

1.1.3.3. KHK ile Kaldırılan Geçici Personel

Geçici personel statüsü, “657 sayılı DMK m.4’de” belirtilmektedir ve üçüncü tür istihdam şekli olarak C bendinde tanımlanmaktadır. Buna göre Bakanlar Kurulunca; mevsimlik veya bir yıldan az süreli hizmet olduğuna Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşlerine dayanılarak karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içerisinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişiler geçici personel olarak kabul edilmektedir. Geçici personel uygulaması, kısa süreli ve daha çok bedensel çalışmalara ağırlık veren mevsimlik işlerde çalışacak çalışanlara ilişkindir³⁹.

Hangi görevlerin bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğu hususu ise Maliye Bakanlığı’nın ve Devlet Personel Başkanlığı’nın görüşleri alındıktan sonra Bakanlar Kurulu tarafından karara bağlanmaktaydı. Geçici personelin yapacağı görevlerin bir kadroya bağlanmış olması söz konusu değildi ve geçici personel istihdamına daha çok fiziksel çalışma gerektiren kısa süreli işlerde gidilmekteydi. Ancak 24 Aralık 2017 tarihinde yayımlanan “696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda” 2 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren değişiklikle 4/C geçici personel uygulamasına son verilerek 4/C kapsamındaki geçici personel, “4/B sözleşmeli personel” kapsamına alınmıştır⁴⁰.

Yapılan değişikliğe göre; “bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde” çalıştırılacak olan personel 4/B sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeye

³⁸ M. Rauf Karslı, **İdare Hukukunda Kamu görevlisi Kavramı**, On iki levha Yayınları, Ankara, 2011, s.79.

³⁹ Hakan Keser, “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Uyarınca Kamu Görevlileri Sendikaları Üyeliği”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Yıl 2014, Cilt 20, Sayı 1, ss.543- 566.

⁴⁰ T.C. Resmi Gazete (30280 sayılı, 24.12.2017 tarihli) 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

başlanmış, Maliye Bakanlığının ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşleri sonrası Bakanlar Kurulunca karar verilen bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde belirtilen ücret ve kişi sayısında sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeye başlanmıştır.

“4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun” kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan ve özelleştirme nedeniyle iş akitleri feshedilen personel, malullük veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanıncaya kadar sözleşmeli personel (4/B) olarak istihdam edilecektir.

4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarında (saat ücreti ile çalıştırılmakta olanlar ile adam/ay esasına göre kısmi süreli karşılığı çalışmakta olanlar hariç) 4/C kapsamında tahsis edilmiş geçici personel pozisyonlarında çalışmakta olan kişilerdir. 4/B kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarına; pozisyonlarının tahsis edildiği teşkilat ve birimde halen yürütmekte oldukları hizmetleri aynı şekilde yerine getirmeye devam etmek üzere, 2 Ocak 2018 tarihinden itibaren 90 gün içinde kurumları tarafından geçirilmiştir.

4/C'den 4/B'ye nakledilenlere kıdem tazminatı ödenmeyerek, bu personelin önceden ödenmiş kıdem tazminatı hariç, kıdem tazminatına esas olacak hizmet süreleri, yeni konumlarında kıdem tazminatına esas toplam hizmet süresi ile ücret ve izin sürelerinin hesabında dikkate alınacaktır.

4 Aralık 2017 tarihinde; 4/C kapsamında çalışmakta iken doğum ve askerlik nedeniyle görevleri başında bulunmayanlardan yeniden hizmete alınma şartlarını mevzuata göre kaybetmemiş olanlar da sözleşmeli personel olarak istihdam edilebilecektir.

24 Aralık 2017 tarihinden önce geçici personel olarak atanmak için Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve atama süreci devam edenler ile atamaları yapılanlar da sözleşmeli personel olarak istihdam edilecektir.

1.1.3.4. İşçiler

İlgili mevzuat gereğince ayrılan sürekli işçi kadrolarında; mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile ilgili mevzuatına göre geçici iş

pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan geçici işçilerdir.

Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde; 657 Sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde açıklandığı üzere işçiler de çalıştırılmakta ancak bunlara 657 Sayılı Devlet Memurları kanunu uygulanmamaktadır. İşçiler, kamu hizmetinde hizmet akdine dayalı olarak istihdam edilmektedir ve haklarında özel hukuk hükümleri uygulanmaktadır. Bu kanunun uygulanacağı kimselerin; "4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun 2'nci maddesinde"; "kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve süreli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlileri" olduğu belirtilmektedir. İşçilerin kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlilerden olmamaları karşısında, 4483 Sayılı Kanun'un anlamında "memur" sayılmadıkları açık olduğu gibi "diğer kamu görevlilerinden" de sayılmadıkları yargı kararlarından ve doktrinden anlaşılmaktadır. Bu nedenle işçilerin 4483 Sayılı Kanun'un kapsamında sayılmayacakları kabul edilmelidir.

Anayasa Mahkemesinin "1580 sayılı Belediye Kanunu'nun 102. maddesine ilişkin olarak verdiği 09.02.1993 tarih ve 44/7 sayılı kararında"; 1475 Sayılı Kanun'un 1. maddesine göre işçiler, "bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi" olarak açıklanmaktadır. Anayasa'nın 128. maddesinde işçilerin Anayasa'nın 128. maddesinde belirtilen memur ve diğer kamu görevlisi kapsamında girmeyeceği açıklanmıştır. Genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerine ilişkin asli ve sürekli görevlerin ancak memurlar ve diğer ve diğer Kamu görevlileri tarafından yerine getirileceği, bu görevin yerine getirilmesi esnasında kamu gücünün kullanılması özelliklerinin taşınması gerektiği belirtilmiştir⁴¹.

Personelin dört istihdam şekli dışında çalıştırılmayacağı hususu kanunun 5'inci maddesinde (Madde 5 – Değişik: 23/12/1972- KHK-2/1) "Bu Kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar"⁴² şeklinde belirtilmiştir.

"Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe" göre;

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I) sayılı listede yer alan genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, (II) sayılı cetvelde yer alan düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar (III) sayılı cetvelde özel bütçeli idareler (IV)

⁴¹ Gökcan ve Artuç, s.470.

⁴² T.C. Resmi Gazete (12056 sayılı, 23.07.1965 tarihli) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

özel kanunlarla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile hizmetlerini genel bütçeli devir programları yardımıyla yürüten kamu kurum ve kuruluşları, kanunlarla kurulmuş sandıklar ve kefalet sandıkları, sosyal güvenlik kurumları ve bunlara bağlı döner sermayeler, Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklar, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Kanunu çerçevesinde özelleştirme kapsamındaki veya programındaki bağlı ortaklık ve kuruluşlar hariç olmak üzere, sermayesi halkın yüzde ellisinden fazlasına sahip olanlara, belediyeler, il özel idareleri, mahalli idareler ve bağlı kuruluşları, kurdukları veya üyesi oldukları kurum ve kuruluşlar, diğer kamu kurumlarının kurum ve kuruluşlarına kadrolu veya geçici işçi çalıştırılabilir.

İşçi olarak alınacaklarda;

a) 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla;

b) 18 yaşını tamamlamış olmak,

c) Türk vatandaşı olmak,

d) Affa uğramış olsa bile Milli savunmaya karşı suçlar, devletin güvenliğine karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, irtikâp, zimmet, ihaleye fesat karıştırma, hırsızlık, rüşvet, dolandırıcılık, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak, güveni kötüye kullanma, sahtecilik, hileli iflas, edimin ifasına fesat karıştırma,

e) Kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarında yer alan özel şartları taşımak, koşulları aranır⁴³.

Görüldüğü gibi kamu çalışanları son değişiklikle üç ayrı statüde istihdam edilmektedir. Zaman içerisinde bu istihdam şekilleri değişime uğramış olsa da yapılan işlerin kamusal faaliyet olması nedeniyle aynı kanunlara tabi olmaları kaçınılmazdır.

Çalışmamızda kamu görevi kavramı 765 sayılı Türk Ceza Kanunu’na, Anayasaya ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu göre ayrı ayrı tanımlanmıştır. Kamu görevlisi kavramına ilişkin unsurlar incelenmiş ve bir kişinin kamu görevlisi sayılması için öncelikle bir kamusal faaliyetin varlığı ile o kişinin kamusal faaliyete dahil olması gerektiği belirlenmiştir. Kamu faaliyetlerini yürüten kişiler; memurlar, sözleşmeli personel ve işçilerdir. Yapılan son düzenleme ile kaldırılan geçici personele dair bilgilere de değinilmiştir.

1.2. GİRİŞİMCİLİK

Bu bölümde girişimciliğin tanımı, unsurları ve boyutları incelenecektir.

⁴³ T.C. Resmi Gazete (27314 sayılı, 09.08.2009 tarihli) Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik.

1.2.1. Girişimciliğın Tanımı

Girişim kelimesinin TDK Sözlüğündeki anlamına baktığımızda “sermaye ve emeğini ortaya koyarak risk alan kişi”⁴⁴ olarak karşımıza çıkmaktadır. Girişimci tanımına iktisat terimleri sözlüğünden baktığımızda “emek, sermaye ve doğayı bir araya getirerek üretim sürecini bir üretim faktörü olarak tasarlayan, örgütleyen ve onun riskini üstlenen kişi”⁴⁵ olarak karşımıza çıkmaktadır.

Fransızca entre ve prene kelimelerinin birleşiminden ortaya çıkan entrepreneur dilimize girişimci olarak çevrilmiştir. Müteşebbis kelimesinin yerini almıştır. Girişimciler yeni bir şey, farklı bir şey yaratır, değerleri değıştirir ya da dönüştürür. Girişimciler değışimi kural olarak görürler. Genellikle değışime kendileri neden olmazlar. Fakat bu girişimciliğı tanımlar, girişimci her zaman değışimi arar, ona tepki verir ve onu bir fırsat olarak kullanır⁴⁶.

Girişimci kiřiliğē sahip olan kişi çok önemsiz olduğı düşünölen durumları fırsata dönüştürebilir. Girişimciler aramızdaki uzak görüşlü kişilerdir. Hayalperestlerdir. Tüm insanlık aktivitelerinin gerisindeki enerji, gelecek ateşinin fitilini tutuşturan hayal gücü ve değışimin katalizörüdür. Girişimci geğımiş zamanda değıil, gelecekte yaşar, ara sıra günümüze gelir. En mutlu olduğı anlar “ya tutarsa” ve “olduğunda” hayallerini kurduğı zamanlardır⁴⁷. Girişimciler bu düşönceler altında yeni limanlara yelken açarlar.

Girişimcilik konusu ile ilgili olarak gerğıekleştirilen bir incelemede, girişimcilik konusunda 1982-1992 yılları arasında yapılan akademik yayınlarda girişimci ve girişimcilikle ilgili 77 tanımda en az beş kez görölen on beş anahtar kelime tespit edilmiştir. Bu kelimeler şöyle sıralanabilir:

1. Yenilik/yeni ürünler/yeni pazarlar
2. Değer yaratma
3. Strateji oluşturma
4. Değışim yaratma
5. Yeni işletme

⁴⁴ TDK, s.205.

⁴⁵ TDK İktisat Terimleri Sözlüğü, Yazar Kolektif, TDK Yayınları, Ankara 2004, s.345.

⁴⁶ Peter Drucker, **Innovation and Entrepreneurship**, The Peter F. Drucker Literary Works Trust, 1996, ss.35-40.

⁴⁷ Michael E. Gerber, **The E-Myth “Why Most Small Business Don’t Work and What to Do About It”**, Harper Collins, New York, 1995, ss.23-24.

6. Başlatma/bulma/yaratma
7. Sahiplik
8. Kâr arzusu/kişisel fayda
9. Sorumluluk/yetki
10. Üretim yolları ve kaynakları
11. Risk alma/risk yönetimi/belirsizlik
12. Büyüme arzusu
13. Yönetim
14. Girişim
15. Fırsatların peşinde koşma

Üstte yer alan kelime gruplarından da görüldüğü gibi girişimcilikle ilgili tek bir tanımın yapılma imkânı bulunmamaktadır. Girişimcilik, sürekli değişen ve pek çok bileşeni olan bir olgudur⁴⁸.

Girişimciliğin yeni olmadığı insanlık tarihi kadar eski bir kavram olduğu yapılan incelemelerde ortaya çıkmaktadır. İlk insanlar risk alarak ve hayatını kolaylaştırmak için sürekli yenilikler yaparak girişimciliğin tüm gereklerini yerine getiriyordu. Ekonomik anlamda girişimcilik ise ilk ekonomik faaliyetlerin gözlendiği Orta Çağda görülmüştür, o zamanlar ticaret yapan herkes girişimci olarak görülüyordu. Girişimci; ilk defa, 18. yüzyılın ilk yıllarında İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından yapılan tanıma göre, henüz belli olmamış bir bedelle satılmak için üretimin girdi ve hizmetlerini üreten veya satın alan kişidir. Bu tanımda, girişimcinin risk alma özelliği vurgulanmaktadır⁴⁹.

Ancak girişimcilik kavramı teknik anlamda kullanılmaya başlandığı 18. Yüzyıldan itibaren risk ve iş yönetimiyle özellik kazandı. Bu yüzyılın sonlarına doğru girişimcilik tanımına yönetsel kavramları da dâhil eden Fransız iktisatçı Jean Baptiste SAY, daha önce emek, toprak ve sermaye olarak sıralanan üretim faktörlerine girişimciyi de ilave etmiştir. Yönetsel faaliyetler, risk ve yenilikçilik gibi faktörlerin girişimcilikteki önemi anlaşıldıktan sonra da girişimciliğin tanımı bu özellikler çevresinde birçok iktisatçı tarafından baştan yapılmıştır. Genel olarak girişimci, risk

⁴⁸ Yavuz Odabaşı (Editör) ve diğerleri, **Girişimcilik**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, Temmuz 2007, s.3.

⁴⁹ B. Tuğberk Tosunoğlu, **Girişimcilik ve Türkiye'nin Ekonomik Gelişim Sürecinde Girişimciliğin Yeri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir 2003, ss.4-5.

olarak, fırsatları görerek değer yaratan, yeni bir mal veya hizmet ortaya koymak amacıyla organizasyon kuran kişidir⁵⁰.

Girişimcilik, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte farklı bir boyuta taşınmıştır. Gelişen teknolojiyle birlikte artık rekabet ortamı da gelişmiş ve girişimcilik ayrı bir önem kazanmıştır. Orta Çağ'da "büyük üretici" kavramına 17'nci yüzyılda risk kavramı da ilave edilmiş, 18'inci yüzyılda risk üstlenen ile sermaye sahibi ayrı ele alınmıştır. Sermayeye ilişkin kazanç, 19'uncu yüzyılda girişime ilişkin kârdan farklı ele alınmıştır. 20'nci yüzyılda "yenilikçi, organizatör ve orta derece risk alan kişi" olarak tanımlanmaya başlanmıştır.

İktisatçılar son zamanlarda girişimciler açısından bağımsız ve özerk karar verebilme özgürlüğünün ön plana çıktığını belirtmektedir⁵¹. Ancak teorik olarak kişilerin kendi başlarına özerklik tercihlerinin olabileceği göz ardı edilmiştir⁵².

Bireysel isteklendirmeleri ne olursa olsun para, güç, merak ya da şöhret ve tanınma arzusu başarılı girişimciler değer yaratmaya ve bir katkı sağlamaya çalışır. Yine, başarılı girişimciler yüksek hedefler. Basitçe, zaten var olanı iyileştirmek ya da üzerinde değişiklik yapmak girişimcileri hoşnut etmez. Yeni ve farklı değerler, yeni ve farklı tatminler yaratmak, bir materyali bir kaynağa dönüştürmek ya da mevcut kaynakları yeni ve daha üretken bir yapı içinde birleştirmek için çalışırlar. Yeni ve farklı olan için her zaman fırsat sağlayan ise değişimdir. Bu nedenle sistemli inovasyon amaçlı ve düzenlenmiş bir değişiklik arayışına ve bu gibi değişikliklerin ekonomik ve sosyal inovasyon için sunabileceği fırsatların sistemli analizine dayanır⁵³.

Girişimcilik ekonomik, sosyal ve psikolojik riskleri üstlenmeyi kabul ederek emek ve zaman harcayıp farklı değerler yaratma sürecidir. Sermaye ihtiyacının karşılanmasında ilk başvurulacak yöntem kredi kullanmaktır⁵⁴. Bu süreç sonunda kişisel tatmin ve para elde edilir⁵⁵.

⁵⁰ M. Sami Özeren ve Eren Özeren Özgül, **Giriş(im), Gelişim İçin Girişim**, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Mayıs 2015, ss. 35-36.

⁵¹ Jan Zabojsnik, "**Centralized and Decentralized Decision Making in Organizations**", Labor Economics, 2002, 20(1): s.20. ss. 1-22.

⁵² Matthias Benz ve Bruno S. Frey, "The value of doing what you like: Evidence from the selfemployed in 23 countries", Journal of Economic Behavior & Organization, 2008, 68: s. 453. ss. 445-455.

⁵³ Drucker, s.48.

⁵⁴ L.Herslund ve Sorensen, M. B. (2004). From Employed to Self-employed: An Analysis of Entrepreneurship in Rural Latvia Journal of Baltic Studies, 1751-7877, Volume 35, Sayı 2, ss. 126-148.

⁵⁵ G. Eduardo Manual, **E-Entrepreneurship**, MPRA Paper, JEL Codes, M13-M19, Germany, 2006. s.135.

Girişimcilik kavramı orta çağdan başlayarak günümüze kadar değişim gösteren bir kavramdır. Bu değişimin yer aldığı tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Girişimcilik Kavramının Değişimi

Tarih	Girişimcilik Kavramı
Orta çağ	Bu dönemde girişimcilik, büyük ölçekli üretim projelerini yöneten bir yönetici veya aktör olarak algılanmıştır. Bu tür büyük ölçekli üretim projelerinde girişimci risk almayan, tahsis edilen kaynakları kullanarak projeyi yöneten kişidir.
17'nci Yüzyıl	İlk kez bu dönemde, girişimcilik kavramı ile risk arasındaki ilişki kurulmuştur. Girişimci, devletle bir anlaşma imzalayarak, kar veya zarar riskini üstlenerek mal veya hizmet sağlayan kişidir.
1725 Richard Cantillon	Girişimci, sermayeyi sağlayan kişiden farklı olarak riski alan kişidir. Girişimci, belirli bir fiyattan satın alan, ancak ürününü belirsiz bir fiyattan satan ve bu nedenle faaliyetlerini riskle sürdüren kişidir.
1797 Beaudeau	Girişimci, planlayan, risk alan, organize eden, yöneten ve bunlara sahip olan kişidir.
1803 Jean Baptiste Say	Girişimcinin kârını sermayenin kârından ayırabilmiştir.
1876 Francis Walker	Fon temin edip faiz alanlarla, yönetim becerilerinden yararlananlar arasında ayırım yapmıştır.
1921 Frank H. Knight	Risk ve belirsizlik arasında ayırım yapmıştır.
1934 Joseph Schumpeter	Girişimci, denenmemiş teknolojileri yenileyen ve geliştiren kişidir.
1961 David McClland	Girişimci aktif, orta düzeyde risk alan kişidir.
1964 Peter Drucker	Girişimci, fırsatları maksimize eden kişidir.
1975 Albert Shapero	Girişimci, girişimde bulunan, inisiyatif alan, iflas riskini göze alan ve bazı sosyal ve ekonomik mekanizmaları organize eden kişidir.
1980 Karl Vesper	Girişimciler, psikologlar, ekonomistler, politikacılar ve işadamları tarafından farklı değerlendirilir.
1983 Gifford Pinchot	İşletme içinde çalışan bireylerin girişimciliği, iç girişimciliktir.
1985 Robert Hisrich	Girişimcilik, sosyal, finansal ve psikolojik risklerle parasal ve kişisel tatmin elde etme ve bu amaç için gerekli zaman ve çabayı harcayarak farklı değerde bir değer oluşturma sürecidir.

Kaynak: Robert D. Hisrich, Michell P. Peters, *Entrepreneurship: Starting, Developing And Managing a New Enterprise, Third Edition. 1985.*

Tablo-1'de görüldüğü gibi orta çağda girişimci herhangi bir risk almazken 17. yüzyıldan itibaren risk ile birlikte anılmaya başlamıştır.

Girişimcinin taşıdığı özellikleri şöyle sıralayabiliriz:

- İş kurmaya istekli,
- Başarısızlıklar karşısında yılmayan,
- Özgüven sahibi,
- Kendi geleceğini belirleyen,
- Riskleri yönetebilen,

- Değişimleri fırsat olarak değerlendiren,
- Belirsizlikler karşısında tedbirli olan,
- Motivasyonu yüksek, öngörü sahibi,
- Mükemmeliyetçi,
- Zaman yönetimi yapabilen,
- Yaratıcı,
- Büyük resmi görebilen kişilerdir.

Bu özellikleri incelediğimizde girişimciler riskleri üstlenen ve üstlendiği bu riskler sonucu başarı elde ettiğinde kişisel tatmin sağlayan kişilerdir⁵⁶.

Girişimci düşüncenin dört ana bileşeni risk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma, rekabetçi düşünme ve öncü olmadır. Girişimcinin yaptığı girişimden edindiği bireysel faydalar yanında, bunun toplumsal faydaları da çok fazladır. Başta rekabetçi bir ortam olması girişimcilerin uzmanlaşmaları dolayısıyla ürün kalitesi ve çeşitliliğinin artması, üretimde verimliliğin sağlanması, ürünlerin uygun fiyatlı olması ve toplumun ihtiyaçlarına hitap etmesi gibi sonuçları ortaya çıkarır. Girişimcinin topluma en büyük katkısı ise istihdamdır, bilindiği gibi Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ)'ler ülkemizde tüm işletmelerin ortalama olarak yüzde 99'unu oluşturmaktadır, dolayısıyla KOBİ'lerin istihdama katkısı çok büyüktür. Bunun yanı sıra kaynakların verimli kullanılması, yeni endüstrilerin doğması, toplumda refah düzeyinin artması, bölgesel gelir farklarının azaltılması ve katılımcı demokrasinin sağlanması gibi çok önemli faydaları vardır. Bölgesel yatırımlardan hem bölgede istihdam sağlanması, vergi gelir artışı direkt hem de bölgenin cazibesinin artması gibi dolaylı faydalar elde edilebilir. Girişimcilik ile gelen maddi fayda yeni yatırımlarda kullanılarak sürekli büyüme sağlanır. Bir girişimci başarılı olabilmek için alanıyla ilgili teknik ve yasal konulara hâkim olmalıdır. Çalışanlarını motive edebilecek, zamanını iyi kullanabilen, sorumluluk sahibi, gerçekçi hedefleri olan, strateji üretebilen iyi bir yönetici olmalıdır, kendini ve yaptığı işi objektif bir şekilde takip edip değerlendirmeli, analiz etmeli, sektörü iyi gözlemlemeli ve buna göre gerekli değişimlere kolay adapte olabilmelidir⁵⁷.

⁵⁶ P.A. Lambing ve Kuehl C.R., **Entrepreneurship**, Prentice Hall, 1997, ss.12-15.

⁵⁷ Özeren ve Özgül, s.36.

Çeşitli yazarlar girişimciyi kendi ifadeleri ile tanımlamaya çalışsalar da hepsinin ortak noktaları vardır. Bu da girişimcinin her zaman başkalarının baktığı fakat göremediği fırsatları görerek, risk almaya yatkınlığı ve bu fırsatları birer iş fikrine dönüştürebilmesidir. Bu iki özellik girişimcilerin dünya üzerinde hiç değişmeyen özellikleridir⁵⁸.

Girişimcilik kavramına ilişkin yapılan açıklamalarda girişimciliğin bazı insanlarda veya örgütlerde olan, bazılarında ise olmayan diğer bir anlatımla “ya hep – ya hiç” biçiminde bir özellik olmasıdır. Bu özellik güven arama veya bireyi veya işletmeyi ileri götürme şeklinde kendini gösterir⁵⁹.

1.2.2. Girişimciliğin Unsurları

Global finans krizinin ve sonrasında başlayan ekonomik durgunluğun uzun dönemli etkileri dünya çapında sürmektedir. Girişimcilik kavramı günümüzde kullandığımız kapsamına ise 80’li yıllardan sonra ulaşmış ve özellikle son yıllarda kavramın önemini arttırmıştır.

1.2.3. Girişimciliğin Boyutları

Girişimcilik, tüm boyutlarıyla teknolojiye bağımlı hale gelmek gibi birçok zorlukla karşılıklı ilişki içindedir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için en temel sorunlardan biri, özellikle genç nüfus arasında yaygın olan işsizlik ve eksik istihdam olarak belirlenmiştir. Dünyada farklılaşan şartlar, farklı boyut ve yapılarda zorluklar ortaya çıkarsa da girişimcilere değer katacak çözümlerle ele alabilecekleri yeni fırsatlar da sunmaktadır.

1.2.3.1. İç Girişimcilik

İç girişimcilik, işletmeler açısından çalışanın işletmeyi ileriye taşımak için önerilerinin ve fikirlerinin mevcudiyetini ve rekabet avantajı sağlamak için

⁵⁸ Tınaz Titiz, **Girişimcilik**, İnkılap Kitabevi, İstanbul 1994, s.3.

⁵⁹ H.H. Stevenson ve D.E. Gumbert, **The Heart Of Entrepreneurship**, Harvard Business Review. 1985, Sayı 63, ss.85-94.

uygulanmasını desteklemektedir. Ayrıca, böyle bir girişime değer ve izin verilmesi, çalışanın kendi işini kurmasını, girişimci ve şirkete rakip olmasını engeller. İç girişimcilik teşvik edildiğinde çalışanın fikir ve önerileriyle bir rakibe geçme riski de azalır. Böylece rekabetçi şirketlere avantaj sağlanmaz ve yüksek potansiyelli çalışanlar elde tutulur. İç girişimciliği desteklemek aynı zamanda işletmede durağan bir iklim oluşmasını da engeller. Bu, çalışanların motivasyonuna ve bağlılığına katkıda bulunabilir. Çalışanlar bakımından kurum içi girişimciliği desteklemek, çalışanın kapasitesini ve yeteneğini sergilemesini sağlamak, özgür bir ortam sağlamak ve çalışanların bir yönetici gibi değerli hale gelmesini sağlamak açısından avantajlıdır.

1.2.3.2. Kurumsal Girişimcilik

Bağımsız girişimci için birçok fırsatlara sahip olan ekonomik düzen, son yıllarda pazarlara küçük oyuncuların giremediği, güçlü örgütlerin var olduğu ve bu örgütlerin mevcut rakipleri ile kıyasıya mücadele ettiği bir düzen haline gelmiştir. Buna paralel olarak da örgüt düzeyinde girişimcilik çalışmaları gelişmeye başlamıştır. Ancak kıyasıya rekabetin olduğu bir düzende; örgüt düzeyinde girişimciliği örgütlerin çalışanlarının veya yöneticilerinin bireysel girişimciliği olarak kabul eden yaklaşım, başarının açıklayıcısı olamamıştır. Dolayısıyla yeni arayışlar; girişimciliği örgütte kurumsallaştırmanın, fark bir anlatımla örgütteki yöneticilerin, grupların ve bireylerin girişimcilik gayretlerini örgütlemeye sevk etmiştir. Literatürde kurumsal girişimcilik olarak tanımlanan bu süreç üst düzeyde rekabetin var olduğu bir ortamda örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamak, hayatta kalmak ve üst düzey performansa ulaşmalarının yollarından biri olarak kabul edilmektedir.

Kurumsal girişimcilik davranışlarının örgütlerde görülmesi bazı örgütsel, çevresel ve bireysel faktörlerin var olması ile yakından ilişkilidir. Örneğin, yenilikçi projelerin gelişmesini engelleyecek yüksek düzeyde merkezileşme eğiliminin olduğu bir örgüt yapısı mevcut olan aile şirketlerinde kurumsal girişimcilik davranışlarının oluşması çok olası değildir. Çünkü bu şirketlerde çalışanlar çok sınırlı özerkliğe sahiptir. Ayrıca örgütlerin içinde bulunduğu çevre; yeni ürünlere istek ve rekabetin olmadığı, teknolojik fırsatların az olduğu bir ortam ise örgütlerin kurumsal girişimcilik davranışları sergilemesi çok mümkün değildir. Bu nedenle, örgütlerde kurumsal

girişimcilik davranışlarının ortaya çıkarılabilmesi için bazı ncllerin ve onların sonuçlarına ilişkin faktörlerin bilinmesi ve yönetilmesi önem tařımaktadır⁶⁰.

1.2.3.3. Kamu Girişimciliği

Kamu girişimciliğini, yenilikçi bir fikir üretme noktasından başlayarak toplumsal faydayı yaratacak çıktının üretilmesine kadar olan geniş bir süreci kapsayan, kamu tarafından göze alınan riskler doğrultusunda uygulanacak strateji ve politikalar çerçevesinde, kamu kaynakları kullanarak sürdürülen, faaliyetler topluluğu olarak açıklamak mümkündür. Ancak kamu girişimciliğinde nihai amaç kar elde etmektir. Bunun yanında göze çarpan boyutlarıyla sosyal girişimcilik ile benzerlik gstermektedir⁶¹.

1.2.3.4. Sosyal Girişimcilik

Sosyal girişimcilik, toplumsal fayda amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler olarak tanımlanmış ve bu kişilerin kişilik özelliklerinin diğerlerinden farklı olduğu ifade edilmiştir. Ekonomik açıdan girişimci, elindeki kaynakları kullanarak toplumsal talep ve ihtiyaçları karşılarken kar elde etme eğilimindedir. Sosyal girişimci ise sosyal hayatta gözlemlenen sorunlara kar amaç gütmeden bu kaynakları kullanarak çözümler üretmeyi ve böylece toplum genelinde sürdürülebilir faydalar yaratmayı amaçlar. Burada da faaliyetlerin sürdürülebilirliği açısından maddi kazanç önemli olsa da sosyal girişimci kazancını sosyal faydaya çevirmektedir. Böylece bireysel refahtan çok toplumsal refaha odaklanır. Sosyal girişimcilerin temel amaç ürettikleri mal, hizmet ve bilgilerle kr amaç gütmek değil, toplumsal fayda ve değer yaratmaktır.

Girişimcilikte tüm boyutlarıyla sosyal inovasyona verilen önem sosyal girişimciliğin ayırt edici yönüdür. Sosyal girişimciliğin tarihsel gelişimi incelendiğinde, erken çocukluk dönemi eğitimine yenilikçi bir yaklaşım getiren Dr. Maria Montessori, Hindistan’da topraksız kişilere toprak arazisi dağıtan Toprak Bağışı

⁶⁰ Metin Ocak ve H. Nejat Basım, **Kurumsal Girişimciliğin ncl ve Sonuçları zerine Türk Sanayi Firmalarında Görgül Bir Araştırma**, Business and Economics Research Journal, Cilt: 8, Sayı:1, 2017, s.131.

⁶¹ Ali O. Öztürk, “Kamu rgtlerinde Girişimcilik”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14 (4), Yıl: 2012, ss. 153-169.

Hareketi'nin kurucusu Vinoba Bhave, ilk profesyonel hemşirelik okulunu kuran ve hastane yapısında devrim yaratan Florence Nigthingale, Martin Luther King Jr. Gandhi gibi sosyal girişimci olarak tanımlanabilecek birçok örnek saymak mümkündür. Ayrıca bu kişisel çabaların yanında Türkiye'de ve dünyada sosyal girişimciliğin desteklenmesine yönelik olarak kurulmuş ve faaliyet göstermekte olan çeşitli sivil toplum kuruluşları mevcuttur.

1980 yılında kurulan Ashoka, bu kuruluşlardan en geniş kapsamlı faaliyet gösterenlerden birisidir. Sosyal girişimci dünyanın ilk sosyal girişim ağı olarak bilinen Ashoka tarafından “toplumun önde gelen sorunlarına yenilikçi çözümler getiren bireyler” olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal sorunlara etkin ve kalıcı çözümler getiren sosyal girişimcileri tespit etmeyi amaçlayan Ashoka, girişimcileri küresel bir destek ağına buluşturarak potansiyellerini gerçekleştirmelerini ve çözümlerini yaygınlaştırmalarını sağlamaktadır. Günümüzde 70 ülkeden 3000'e yakın Ashoka üyesi kalkınma, çevre, insan hakları, sağlık, vatandaş katılımı ve eğitim/gençlik gibi çeşitli alanlarda çalışmalar gerçekleştirmektedir. Özellikle son yıllarda Türkiye'de Ashoka'nın faaliyetlerinden farklı olarak da sosyal girişimcilik ile ilgili önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Örneğin girişimcilik ile ilgili düzenlenen yarışmalara Sosyal Girişimcilik kategorileri de eklenmiş ve birçok üniversitede sosyal girişimcilik dersleri açılmıştır. Ayrıca Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV) ve benzeri örgütler sosyal yatırımlar, iş hayırseverliği ve sosyal girişimler konusunda eğitimler vererek farkındalık oluşturmaya çalışmaktadırlar.

1.2.3.5. Akademik Girişimcilik

Girişimcilik, yenileme, kurumsal yaratım veya mevcut bir organizasyonun içinde veya dışında ortaya çıkan yenilik davranışlarını içine almaktadır. Akademik girişimcilik ise girişimciliğe ilişkin uygun kavramsallaştırmalar ve çerçeveler kapsamında genellikle bir üniversite ortamında kurumsal girişimcilik bakış açısından değerlendirilmektedir. Üniversitelerin sosyal ve ekonomik kalkınma için eğitim ve araştırmanın ötesine geçme amacına ilişkin süregelen tartışma, üniversite ortamında kurumsal girişimcilik görüşüne duyulan ihtiyacı daha da vurgulamıştır. Akademik girişimciliğe olan inanç, girişimci üniversite ve kurumsal sistemlerin bir parçası olarak üniversitelerin firma benzeri araştırma grupları gibi fikirlerdeki belirgin evrimin

tanınmasıyla artık güçlenmiştir. Akademik girişimcilik ardışık evrelerden çok dinamik bir süreç olarak kabul edilmekte ve bu tarz bir girişimcilik eyleminin, tasarruf, kriz, stratejik yönetim, karizmatik liderlik, yaratıcı ağın çevrimsel evreleri ve kargaşaya bağlandığı kurumsal eko-çevrim fikrinden etkilendiği belirtilmektedir⁶².

1.3. EMEKLİLİK KAVRAMI

Çalışmamızın bu kısmında çalışmanın esasını oluşturan emeklilik kavramı detaylı bir şekilde ele alınarak emekliliğin tanımı, unsurları ve boyutları açıklanmıştır.

1.3.1. Emekliliğin Tanımı

TDK'nin Büyük Türkçe Sözlüğünde emek, “bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü” olarak açıklanmaktadır. Alınan ücret ise emeğin karşılığıdır. Emekli ise; “Belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği, işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış olan kimsedir.” Emeklilik, yine TDK sözlüğüne göre; “kişilerin yasalarca belirlenen koşullarda belli bir süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından çekilmeleri ve geçmiş hizmetleri karşılığında çalışmaksızın belirli bir gelire hak kazanmaları durumudur” olarak tanımlanmıştır⁶³. Bu tanımlardan yola çıkarak konuyu biraz daha açabiliriz.

Emeklilik, kişinin istihdam bağının son bulduğu, bağlanan yaşlılık aylığı ve şahsi tasarrufları ile geçimini sürdürmeye başlayacağı ve hayatında karşısına çıkan değişiklikleri açıklamaktadır. Bu dönem emeklilik kararı alınması ve çalışma hayatından ayrılmanın yöntemlerinin kapsamaktadır. Emeklilik bir statü değişikliği olarak toplum içinde kişinin “çalışan” statüsünden “emekli” statüsüne geçmesini tanımlamaktadır⁶⁴. Emeklilik, tecrübelerle dolu bir üretim döneminin son bulması ile beraber işsiz kalınan dönemi tanımlamaktadır. Bu süreçte ileri yaşlara erişmenin ortaya çıkardığı fiziksel problemlerle birlikte ekonomik ve sosyolojik problemlerle

⁶² Özgür Demirtaş, “Akademik Girişimcilikte Bireysel ve Sosyal Faktörlerin Rolü”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 23, 2014, s. 193.

⁶³ Türk Dil Kurumu (TDK), Büyük Türkçe Sözlük, Ankara, 2019.

⁶⁴ Özlem Çakır, **Emekliliğin Psiko Sosyal Boyutu**, TÜED Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2011, s.6.

karşı karşıya kalınmaktadır⁶⁵. 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 aylık olarak geri alınması dönemi”⁶⁶ olarak açıklanmaktadır. 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.

Emeklilik dönemi farklı fırsatları içinde barındıran ve farklı duygusal dalgalanmaların yaşandığı karmaşık bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Emeklilik dönemini evrelere ayırarak bu evrelerin özelliklerinin açıklandığı aşağıdaki tabloda emekliliğin evrelerinin beş bölüme ayrıldığı ve her evrenin hangi özellikleri içinde bulundurduğu açıklanmıştır.

Tablo 2: Emekliliğin Evreleri

Evre	Özellik
Emeklilik öncesi	Duygusal bakımdan emekliliğe hazırlanma
Uyanma	Emeklilik öncesindeki düşlerin gerçekleştirilmesi
Yeniden Yönetim	Gerçekçi seçimlerin araştırılması
Kararlılık	Emekliliğe başarılı uyum
Bitirme	Hasta ve zayıf olma rolüne sığınma ya da çalışmaya yeniden dönme

Kaynak: R.C. Atchley, *The Sociology of Retirement*, Cambridge, 1976.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi emeklilik çalışma hayatının sonlarına doğru, karar verme aşmasından sonra, belirli evreleri takip etmektedir. Emeklilik döneminin en önemli ve ilk evresi emekliliğe duygusal bakımdan hazırlanmadır. Çalışanlar iş hayatı boyunca ertelemek zorunda kaldığı veya zaman bulamadığı hayallerini emekliliğin uyanma evresinde gerçekleştirmeye çalışırlar. Bu dönemde

⁶⁵ Abraham Monk, **Preretirement Planning Programs**, Handbook Of Gerontological Services, New York, 1985, s.322.

⁶⁶ Ayşe Canatan, **Sosyal Yönleriyle Yaşlılık**, 1. Baskı, Palme Yayıncılık, Ankara, 2008.

çeşitli hobiler edinmeye, uzun süreli seyahatlere çıkmaya ve kendilerine daha fazla zaman ayırmaya çalışırlar. Bir süre geçtikten sonra kendilerini oyalayacak en uygun uğraşı tespit ederler. Bu evreyi başarılı bir şekilde atlatan kişiler emekliliğe uyum sağlar. Bazıları ise yeniden çalışma hayatına döner ya da hasta ve zayıf olma rolüne sığınır⁶⁷.

Kişinin; hayatının büyük bir bölümünü oluşturan çalışma hayatından, bir anda emeklilikle birlikte mesleki ve örgütsel konumundan ayrılışı, rol ve fonksiyon kaybına neden olabileceği gibi kişinin yalnızlık ve değersizlik duygusuna kapılmasına da yol açabilir. Her çalışan için öngörülebilir bir durum olan emeklilik, emekliliğe hazırlığın olmaması, artan boş zamanın değerlendirilememesi gibi nedenlerden dolayı ülkemizde yaşanan ekonomik güçlüklerle birlikte korkulan bir dönem haline dönüşmüştür⁶⁸. Her çalışan, uzun yıllar hizmet verdikten sonra, çalışma hayatı boyunca kendi gelirinden kesilen primlerin karşılığı olarak, hak ettiği yaşlılık aylığının yaşlılığında onu rahat ettirecek bir seviyede olmasını arzu eder. Ülkemizde Anayasal bir hak olan emeklilik, kamu, özel sektör veya kendi namına bağımsız çalışanlara tanınmaktadır⁶⁹.

Emeklilik kavramı ile yaşlılık kavramının birlikte değerlendirilmesi genel bir kanı olmanın yanında emekliliğe dair beklentilerin düşük tutulmasını destekleyen bir yaklaşımdır. Geçmiş yüzyıllarda yaşlılara ilişkin toplumsal tutumlar epey karmaşıktır. Yoksulluğun ön plana çıktığı dönemlerde yaşlılara bakış açısı genellikle başkalarının iş gücüne ihtiyaç duyan, “üretken olmayanlar” olarak değerlendirilmesi bu süreçte önemlidir. Kırsalda yerleşik olan kişiler çalışma gücünü kaybettiklerinde hanelerinden uzaklaştırılma korkusu yüzünden yaşlılıktan korkmuşlardır⁷⁰. Emekli olduğunda aylık bağlanma söz konusu olana dek fabrikalarda çalışan kişiler açısından da bu durum değişmemiş ve çoğu işçi ölünceye kadar iş gücü içerisinde yer almak zorunda kalmıştır⁷¹. Emekli olan kişinin sosyal rolleri ve yetkileri değişecektir ve bu kişi gelirini de kaybedecektir. Emeklilikle birlikte yaşanan bu kayıplara uyum sağlayamayan bireyler kendilerini yalnız, önemsiz, değersiz, boş ve çaresiz

⁶⁷ R.C. Atchley, **The Sociology of Retirement**, Cambridge, 1976, ss.14-25.

⁶⁸ Yelda Sevim ve Jale Şahin, “Toplumsal Yeni Yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa İli Örneği)”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, 2007, ss. 195-207.

⁶⁹ Cafer Marangoz, “Emeklilik sendromu: Ekonomik, sosyal, psikolojik sorunlar”, **SD (Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü) Dergisi**, Eylül-Ekim-Kasım 2017, 44. sayı, ss.12-15.

⁷⁰ E. Gaudie, **Cruel Habitations: A History of Working Class Housing**, Allen & Urwin, Londra, 1974, ss.19-21.

⁷¹ C. Phillipson, **Capitalism and The Construction of Old Age**. The Macmillan Press LTD, Hong Kong, 1982, s.7.

hissederler. Hayatlarının geri kalanını planlamakta zorlanırlar. Akrabalarına bazen onlara karşı öfkeli tavırlar sergilerler ve yük olduklarını hissederler. Ancak emeklilikle birlikte ortaya çıkan güçlü duygular fark edilip bu yeni duruma adapte edildiğinde emeklilik hayata yeni bir bakış açısı kazandıracaktır ve bireyin kişisel olarak gelişmesini sağlayacaktır⁷².

1.3.2. Emekliliğin Unsurları

Emekliliğin unsurlarını üç ayrı kategoride ele alarak yaşlılık, çalışma hayatından çekilme ve yaşlılık aylığı almaya başlama⁷³ olarak ayrı başlıklar altında inceleyebiliriz.

1.3.2.1. Yaşlılık

İnsan yaşamının süreçlerinden biri olan yaşlılık aynı zamanda yaşamın son evresidir. Doğumla başlayan ve bebeklik, çocukluk, gençlik, yetişkinlik evreleriyle devam eden insan yaşamının son evresi de yaşlılıktır. Yaşlılık dönemi aynı zamanda emekliliğin temel unsurlarının en başında gelir. Bu açıdan bakıldığında aslında yaşlılık bir son değil yeni bir başlangıçtır.

Yaşlılık, yaşam süresinin ileriki döneminde yetişkinliğin bir uzantısı olarak ruhsal ve fiziksel değişimlerin yoğun bir şekilde ortaya çıktığı bir evre olarak açıklanmaktadır. Yaşlılık, kronolojik ve biyolojik yaşlılık olarak ayrılmaktadır. Doğum tarihinden itibaren bugüne kadar geçen ve geride kalan süreyi kronolojik yaş, belirtmektedir. İçinde bulunulan biyolojik basamağın zaman birimi olarak gösterilmesi ise biyolojik yaştır. Kronolojik yaş tüm insanlarda aynıdır ancak biyolojik yaş bireylere göre farklılaşabilmektedir⁷⁴. 65 yaş ve üstündeki bireyleri Dünya Sağlık Örgütü yaşlı kabul etmektedir. Ancak bu sadece kronolojik yaşın sınırını belirtmektedir. Doku ve organlarda yaşın ilerlemesiyle birlikte oluşan yaşlanma ise

⁷² SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, **Emekli Kavramı**, 2016.

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/c48be498-1e9c-4465-b7cd-fdfe15784589/Emekli-Kavrami-2022-05-15-05-14>. (20.05.2022)

⁷³ Çakır, s.7.

⁷⁴ Sevda Demirbilek, **Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu**, DEU Yayınları, İzmir 2008, s.132.

biyolojik yaşlanmadır. Ayrıca, yaşlının ve yaşlılığın yerini toplumsal değerler ve kültürel yapı da belirlemektedir⁷⁵.

60 yaşın üzerindeki dünya nüfusunun oranının; 2000 ve 2050 yılları arasında, yaklaşık olarak %11'den %22'ye yükselmesi ve aynı dönemde 60 yaş ve üstü kişilerin toplam sayısının 605 milyondan 2 milyara çıkması tahmin edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde 2050 yılına kadar artık kendilerine bakamayan yaşlı insanların sayısının dört katına çıkması bekleniyor. Yaşlıların birçoğu sınırlı hareketlilik, kırılmalara karşı hassasiyet, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları nedeniyle yardım almadan yaşamlarını sürdüremezler. Birçoğu evde bakım, iyileştirme merkezlerinde bakım, yatılı bakım ve hastanelerde uzun süreli konaklamalar gibi uzun süreli bakıma ihtiyaç duyarlar⁷⁶.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından sağlıklı yaşlanmaya ilişkin son dönemde yapılan araştırmalar incelendiğinde yaşlılarda fonksiyonel işlemlerdeki kayıplarla mücadelenin ön plana çıktığı göze çarpmaktadır. Bu fonksiyonlar;

- a) Kendi günlük ihtiyaçlarını karşılamak,
- b) Öğrenme, gelişme ve karar vermek,
- c) Hareketli olmak,
- ç) Arkadaşlık kurabilmek ve devam ettirebilmek,
- d) Sosyal çevreye katkıda bulunmak olarak sıralanmaktadır.

İşlevsel yetenek, ilgili çevresel özelliklerden, bireyin içsel kapasitesinden ve aralarındaki etkileşimlerden meydana gelir. İçsel kapasite, bir kişinin çizebileceği çalışma gücü ve zihinsel kapasitelerinin tamamını kapsar ve düşünme, yürüme, görme, hatırlama ve duyma yeteneklerini içine alır. Yaralanmalar, hastalıkların varlığı ve yaşa bağlı değişiklikler gibi bir dizi faktörler içsel kapasite seviyesini etkiler.

Ortamlar arasında insanlar ve ilişkileri, sağlık ve sosyal politikalar, tutumları ve değerleri, onları destekleyen sistemler ve uyguladıkları hizmetler, ev, topluluk ve daha geniş bir toplum ile yapılı çevre gibi tüm faktörler bulunur. İşlevsel yeteneğinizi ve içsel kapasitenizi destekleyen ve sürdüren ortamlarda yaşayabilmek, sağlıklı yaşlanmanın anahtarıdır⁷⁷.

⁷⁵ SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, **Emekli Kavramı**, 2016.
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/c48be498-1e9c-4465-b7cd-fdfe15784589/Emekli-Kavrami-2022-05-15-05-14.> (20.05.2022)

⁷⁶ WHO, World Health Organization,
<https://www.who.int/ageing/about/facts/en/> (18.05.2020)

⁷⁷ WHO, World Health Organization,
<https://www.who.int/ageing/about/facts/en/> (18.05.2020)

Sosyal güvenlik sistemleri, “pratik nedenlerle belli bir kronolojik yaşı yaşlılık sigortası yardımlarının başlayacağı yaş olarak belirlemişlerdir ki, buna emeklilik yaşı adı verilmektedir”. Emeklilik yaşı, ülkeden ülkeye, istihdam politikalarına, ülkelerin sosyal ve demografik yapısına ve daha pek çok etkene bağlı olarak, farklılıklar gösterir. Genel olarak nüfus yaşlanması problemine sahip olan gelişmiş batı ülkelerinde emeklilik yaşı 65 ve üstü olarak belirlenmiştir. Ülkemizde ise, sigortalılar kronolojik ve biyolojik bakımdan yaşlı sayılamayacakları bir yaşta yaşlılık aylığına hak kazanabilmişlerdir. Bunun nedeni 1969 yılından sonra belli bir sigortalılık ve prim ödeme süresi yeterli sayıldığından, yaşlılık sigortasından aylık bağlanması için emeklilik yaşını doldurmak gerekmemesidir. Bu yanlış uygulamayı 4447 Sayılı Kanun durdurmayı amaçlamış, ancak gereğinden fazla ölçüde emeklilik şartlarını ağırlaştırmıştır. Tüm çalışanlara eşit kapsam ve kalitede sosyal güvenlik hizmeti verilen bütüncül bir yapının oluşturulması için hazırlanan “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile şartlar biraz daha ağırlaştırmıştır⁷⁸. Kademeli geçişi öngören son düzenlemeler emeklilik yaşının uzamasına neden olmuştur.

1.3.2.2. Çalışma Hayatından Çekilme

Bir ülkenin nüfusu “işgücünde olanlar” ve “işgücünde olmayanlar” olarak iki ayrı grupta incelenebilir. İşgücünde olanlar, işsiz olduğu halde aktif olarak iş arayanlar ile istihdam edilenlerden meydana gelmektedir. İşgücünde olmayanlar grubu içinde ise çalışma yaşının altında bulunanlar, aktif nüfus içinde olup eğitim alanlar, emekliler, 16 yaş ve üzeri yaş grubunda olup cezaevi, akıl hastanesi, bakımevi gibi kurumlarda gözetim altında bulunanlar, piyasadaki ücret ve çalışma koşullarını beğenmediği için iş aramaktan vazgeçenler bulunmaktadır⁷⁹.

Birçok ülkede emeklilik yaşı kadınlarda 50-65 yaş, erkeklerde ise 55-70 yaş aralığındadır. Emeklilik yaşının tespitinde kullanılan kronolojik yaş ortalama yaşam beklentisine göre belirlenir⁸⁰. Emeklilik nedeniyle kişinin işgücünden ayrılması, emek piyasasının dışında kalması söz konusu olduğundan bu kavramın çalışma hayatına etkilerinin olması kaçınılmazdır. Uzun yıllar çalışma hayatında yer almış bir kişinin

⁷⁸ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2014, ss.237-238.

⁷⁹ M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım A.Ş., 1. Bası, İstanbul, 2000, s.49.

⁸⁰ Çakır, s.12.

emeklilik nedeniyle işgücünden ayrılması ile yılların tecrübesinin bir anda kaybedilmesi, özellikle deneyim gerektiren işlerde aksamalara neden olabilir. Emeklilik aynı zamanda kişinin yaşlanması, bakıma muhtaç hale gelmesi ve fiziksel olarak güçsüzleşmesini de beraberinde getiren bir olgudur. Bu durumda ekonomi açısından ekstra yükleri de beraberinde getirmektedir.

Emeklilik, kişilerin ekonomik faaliyette bulunmadığı ve çoğunlukla herhangi bir iş yapmadıkları bir süreç olarak düşünülmektedir. Ancak günümüz şartlarında emeklilik döneminde tekrar çalışma hayatında yer alma oldukça yaygın bir davranıştır. Bu durumun ekonomik nedenler yanında sosyal ve psikolojik nedenleri de olabilir⁸¹. Emeklilikte gelirin azalmasına bağlı olarak ekonomik nedenlerle iş gücüne katılımın yanı sıra, kişinin sosyal çevresi içinde ilişkilerini sürdürmek istemesi veya kendini psikolojik açıdan rahatlatması gibi nedenlerle çalışma hayatı içinde yer almaya devam etmesi söz konusu olabilir. Bu durum işgücüne katılma oranlarına etki edebilir.

İşgücüne Katılma Oranları (İKO) değişik yaş grupları bakımından analiz edildiğinde, 25 yaşından küçük olan kişilerin işgücüne katılımlarının daha az olduğu dikkat çekmektedir. Okullaşma bu yaş grubundaki kişilerin emek piyasasında yer almamasına sebep olmaktadır. 1950'li yıllarla karşılaştırıldığında içinde bulunduğumuz yıllarda yapılan işlerin yüksek eğitim düzeyine ihtiyaç duyması bu trende hız kazandırmaktadır. 50-65 yaş grubunda İKO'daki azalmanın sebebi ise bu yaş grubundakilerin emekli olmaları ya da sağlık sorunları ile karşılaşarak iş gücünden çekilmeleridir. Bu kapsamda emekliye ayrılma yaşının indirilmesi, kişilerin erken emekliliği tercih etmelerine imkân vererek İKO'nın azalmasına sebep olmaktadır. İş göremezlik ödeneklerindeki meydana gelen artışlarda benzer şekilde İKO'nın azalması yönünde etki edecektir. Fakat bu etkinin olması için iş göremezlik ödeneklerinin tatmin edici seviyede olması gerekmektedir⁸².

1.3.2.3. Yaşlılık Aylığı Almaya Başlama

Emekliliğin unsurlarından biri de yaşlılık aylığı almaya hak kazanılmasıdır. Kanunlara göre belli bir çalışma süresini ve belirli miktarda prim yatırma şartını yerine getiren çalışanların emekliye ayrılması sonucu almaya hak kazandığı aylık ödemeler

⁸¹ Çakır, s.35,

⁸² Biçerli, s.62.

yaşlılık aylığıdır. Yaşlılık sigortalanması gereken riski, emeklilik ise bu riskin gerçekleşmesini ifade etmekte ve yaşlılık sigortasından riskin gerçekleşmesi halinde emeklilik ya da yaşlılık aylığı sağlanmaktadır⁸³. Uzun yıllar çalışma hayatında yer aldıktan sonra emekliye ayrılan bireyin eline geçen aylık miktarında önemli ölçüde azalma söz konusudur. Bu azalmayla birlikte alışılmış yaşam tarzından uzaklaşmakta ve daha sade bir yaşam sürecine başlanmaktadır. İnsanlar yaşlandıkça daha fazla tutumlu olmaya başlamakta ve azalan gelirlerinin kendilerine yetmeyeceğini düşünerek harcamalarında kısıtlamaya gitmektedir.

1.3.3. Emekliliğin Boyutları

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. Bu durum hastalık, iş kazası, ölüm gibi istenmeyen nedenlerle gerçekleşebileceği gibi, çoğunlukla emeklilik çalışma hayatını noktalayan bir olgudur. 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 olgudur⁸⁴.

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 engellemektedir⁸⁵. Yaşlanma ile birlikte, yalnızlaşan ve fakirleşen kişilerin kendi kendine yetememesi sebebiyle, değişik sosyal ve ekonomik problemlerle karşılaştığı görülmektedir. Ekonomik problemlerin geneli

⁸³ Demirbilek, s.135

⁸⁴ Çakır, s.17.

⁸⁵ T. Cheng Joey, Jessica L. Tracy and Cameron Anderson, The Psychology of Social Status, Springer Science+Business Media, New York, 2014, s.252.

yaşlanma ile emeklilik döneminin aynı zamana denk gelerek çalışma ve gelir kaybı yanı sıra güç kaybı yaşanmasından 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 yakınlarına yük olmanın veya parasal yardım almanın getirdiği psikolojik baskıdır⁸⁶.

Aktif yaşlanma emekliliğin boyutları incelenirken göz ardı edilmemesi gereken bir kavramdır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından ilk kez 1999 yılında 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 vermelidir⁸⁷.

Emeklilik dönemi sadece ekonomik boyutu olmayan aynı zamanda psikolojik, hukuksal, çalışma gücü ve sosyal boyutu olan bir dönemdir. Bu nedenle emekliliğin hukuksal, sosyal, psikolojik, çalışma gücü ve ekonomik boyutu ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilecektir.

1.3.3.1. Emekliliğin Hukuksal Boyutu

Emekliliğin hukuksal boyutu denince aklımıza gelen husus emekli olduktan sonra bireylerin kanunlar karşısında değişen yeni statülerine göre karşılaştıkları yeni durumlardır.

⁸⁶ Bekir Onur, **Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm**, Ankara, İmge Yayınevi, 1995, s.95.

⁸⁷ Dilek Aslan, Uluslararası Sağlık Bakış Açısıyla Yaşlılık. Kutsal Yeşim G (Editör) Aslan Dilek (Editör Yardımcısı). Temel Geriatri, Güneş Kitabevleri Yayını, Ankara, 2007, ss. 111-117.

Hukuki olarak emeklileri yakından ilgilendiren ve emeklilik sonrası başka bir işte çalışmaları durumunda karşı karşıya kaldıkları hususlar ortaya çıkmaktadır. Bu hususların başında gelen, sigortalılık süresi, belirli yaş ve prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirip emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların yaşlılık aylığı kesilmeden kendi adına ve hesabına tabi çalışmaları halinde kendilerinden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden alınan Sosyal Güvenlik Destekleme Primi (SGDP)'dir⁸⁸. 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 kalkmıştır. Ancak emekli olduktan sonra ücretli olarak bir işte çalışanlar için işveren tarafından yüzde 2 kısa vadeli sigorta kolları primi (iş kazası ve meslek hastalığı sigortası) ve yüzde 30 sosyal güvenlik destek primi 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.*⁸⁹

Şeklindeki maddeye yer verilmiştir. Bu durum karşısında emekli olan kamu görevlisi bir seçim yapmak zorunda bırakılmaktadır.

Diğer emeklilerden; kamu görevinden emekli olanları ayıran bir farklılık olarak görebildiğimiz 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 bulundukları 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,

⁸⁸ T.C. Resmi Gazete, (19099 sayılı, 06.05.1986 tarihli) 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Ek Maddeler Eklenmesi Hakkındaki Kanun.

⁸⁹ T.C. Resmi Gazete (24461 mükerrer sayılı, 13.07.2001 tarihli) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 631 sayılı KHK.

*komisyonculuk ve temsilcilik yapamazlar.*⁹⁰

Açıklamasıdır. Bu maddeye göre emeklilik veya başka bir nedenle kamu görevinden ayrıldıkları tarihten itibaren 3 yıl boyunca, kamu çalışanlarının kamuda görev aldıkları alanla ilgili işlerde bulunmaları yasaklanmaktadır. Bu durum kamu görevinden emekli olanlar açısından önemli bir hukuki süreçtir. Çünkü kanuna göre, bu yasağa uymayanlar 6 aydan 2 yıla kadar değişen sürelerde hapis cezasına çarptırılırlar.

Ayrıca yaşlılık aylığı bağlanan kişilerin emekli aylıklarının haczedilmesine yönelik olarak hukuki bir düzenleme mevcuttur. “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”⁹¹ hükmü gereğince, vergi borcu sebebiyle, emekli aylıklarının haczi söz konusu olamaz. Diğer taraftan, “1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı SS ve GSS Kanunun 93’üncü maddesinde” gelir, aylık (yaşlılık aylığı) ve ödeneklerin, kanunun 88’inci maddesine göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemeyeceğine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Buna göre, 5510 Sayılı Kanun’a göre ödenen emekli aylıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalılar Kanununa göre bağlanan emekli aylıkları, SGK ile nafaka borçları dışında haczedilemeyecektir⁹². 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 yaşlılık aylığını haczedebilmektedir.

Görüldüğü gibi yukarıda sıralanan hususlar emeklilik sürecinin hukuki boyutları olan bir süreç olduğunu açıklamaktadır.

1.3.3.2. Emekliliğin Psikolojik Boyutu

Çalışma hayatının noktalanması ve yaşam sürecinde yeni bir boyuta geçilmesi dönemi aynı zamanda yaşlılık dönemi ile denk gelmektedir. Psikolojik açıdan emeklilik, kişinin orta yaşın üzerindeki bir süreçte, örgüt yapısındaki bir konumdan,

⁹⁰ T.C. Resmi Gazete, (26510 sayılı, 2 Mayıs 2007 tarihli) 2531 sayılı Kamu Görevinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun.

⁹¹ T.C. Resmi Gazete, (25191 sayılı, 6 Ağustos 2003 tarihli) 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu.

⁹² Mustafa Alpaslan ve Eda Kaya, “Emekli Aylıklarının Haczedilip Edilemeyeceği Tartışmaları”, **Legal Mali Hukuk Dergisi**, Sayı 52, İstanbul 2009, s.725.

yıllardır devam ettirdiği kariyer mesleğinden, çalışmaya yönelik psikolojik bağlılığını yitirmesi nedeniyle ayrılmasını ifade eder⁹³. Bu yönden bakıldığından 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”⁹⁴ süreci olarak devam ettirmesinin de zor olmayacağı açıktır.

Emeklilikle birlikte eşler günlerinin nerdeyse tamamını birlikte geçirmeye başlarlar. Bu nedenle eşler yaşlılık döneminde, ev yaşamındaki değişikliklere de uyum sağlamak zorunda kalabilirler. Bu durum çoğu yaşlı için azımsanamayacak sorunlara neden olabilir. Eşlerden birinin sürekli hasta olması, diğerinin de ona bakmak zorunda kalması ciddi sorunlar yaratabilir. Evde bütün gün ayak altında dolaşan ve eşinin her yaptığını eleştirmeye başlayan bir koca, yaşlı kadının dengesini bozabilir. Yaşam, sağlıklı eş için de çekilmez bir hale gelebilir. Bu tür duygulanımlar ve bastırma mekanizmasının sürekli işletilmesi, sağlıklı eşi de ciddi bunalımlara sürükleyebilir⁹⁵.

Emeklilik dönemi çalışanların mesleki kazanımlarının üst seviyede olduğu, olgunluğa eriştiği ve belli bir tecrübe birikiminin ortaya çıktığı dönemdir. Dolayısıyla emekli olan çalışanlar belli bir çalışma dönemi sonunda gelir vb. kaygılar yaşamazlar bile iş ile olan ilişkilerinin sonlanması onların psikolojik olarak etkilenmesine neden olmaktadır. Emeklilerin çalışma yaşantısına geri dönmelerinin diğer bir nedeni ise boş vakitlerini değerlendirmektir. Çalışma döneminin sonunda boş kalınması emeklilerde toplumsal rol kaybına yol açmaktadır⁹⁶. 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 yaşlılarda sıkça rastlanan psikolojik etkiler, beyin işlevlerindeki fizyolojik gerileme,

⁹³ David Feldman, **The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization**. The Academy of Management Review. 19(2), 1994, s.287.

⁹⁴ R.N. Butler, ve M.I. Levis, **Aging and Mental Health**, London, 1982. s.65.

⁹⁵ Gürhan Can, “Emeklilik ve Yaşlılık Dönemi Uyum Sorunları”, **Kurgu Dergisi**, Sayı: 8, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 1990, s. 634.

⁹⁶ Ursula Lehr, **Yaşlanmanın Psikolojisi**, Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı, Çeviren: N. Eryar, İstanbul 1994, s.244.

isteksizlik ve öğrenme isteğinin bozulması bulunmaktadır⁹⁷. 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 çıkılamayacak bir hale gelebilmektedir. Bu yüzden yaşlılara üretkenliklerini devam ettirebilecekleri ortam yaratmak, yaşlıların sık sık ziyaret edilmesi, danışmanlık yaparak deneyimlerini aktarabilecekleri düzenekler oluşturmak, onları bu yönde cesaretlendirmek, desteklemek, faydalı olmaktadır⁹⁸.

Emeklilik dönemi çoğunlukla yaşlılık dönemi ile aynı zamana denk gelmektedir. Bu durum yaşlı çalışanlar için yaş ayrımcılığına sebep olabilmekte ve çalıştığı yerde ayrımcılığın hedefi haline gelen kişiler çalışma hayatına son vererek emeklilik kararı alabilmektedir⁹⁹. Emeklilik ile kişi kendisini değersiz ve işe yaramaz hissedebilmektedir ve statü kaybetmektedir. Yaşlıların bu dönemde, olanakları dahilinde dış uyarılara açık olmaları, zihinsel faaliyetlerini sürdürmeye çalışmaları hayatın içinde aktif olarak var olmalarını sağlayacak, bu yetilerinin korunmasında yardımcı olacak ve yaşlıların kendilerini değersiz hissetmelerinin önüne geçecektir. Yaşlılar aktif olarak hayatın içinde ne kadar var olursa fizyolojik, psikolojik ve zihinsel açıdan sağlıklı bir yaşlanma süreci geçirmiş olacaklardır. Bunun sonucu olarak da yaşlıların çevresine de bu durum olumlu yansıtacaktır.

1.3.3.3. Emekliliğin Sosyal Boyutu

Emeklilik süreci, aktif çalışma hayatının sona ermesi anlamına gelmektedir ve bireyin sosyal yaşamdan uzaklaşması problemini de beraberinde getirmektedir. Günümüzde; sağlık sorunları, çocukların evden ayrılması, eşlerden birinin ölümü gibi nedenlerle yaşlıların büyük çoğunluğu sosyal izolasyon ve yalnızlık problemiyle karşılaşmaktadır.

⁹⁷ Yaşar Barut, Psikolojik, Sosyal ve Bedensel Açından Yaşlılık, (Editör: K.Ersanlı), PEGEM Akademi Yayınları, Ankara 2008, s.39.

⁹⁸ Yeşim G. Kutsal, Yaşlılık Döneminde Sık Görülen Sağlık Sorunları, Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları, Ankara 2002, s.21.

⁹⁹ David Feldmen ve Terry. A Beehr, A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. American Psychologist, 2011, 66(3), s.4.

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. Emeklilik, özellikle değişime karşı olanlar ve işini önemli bir kimlik, statü ve bağımsızlık unsuru olarak kabul edenler açısından daha zordur. Emekliliğe uyum sağlama, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Emekliliğe uyum sağlayabilenler ise, kişisel ilişkiler, kendini geliştirme ve boş zamanlarını değerlendirme aktivitelerini, kaybettikleri mali statünün ve iş saygınlığının yerine koyabilenlerdir. Emekliler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda emekli bireylerin en az üçte birinin yeni yaşamlarına uyum sağlamada güçlük yaşadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, azalan gelire uyum sağlamak ve önceki işini kaybetmek yaygın olarak karşılanan iki temel sorundur. 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 risktir¹⁰⁰. 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 duygusal destekten yoksun kalmaktadır¹⁰¹.

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 hayatının her aşamasında farklı kararlar alıp hayatı ile ilgili belirleyici rol sahibi olduğu 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 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.

¹⁰⁰ Sevdâ Demirbilek, **Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu**, DEU Yayınları, İzmir, 2008, s.134.

¹⁰¹ Çakır, ss.116-117.

Emeklilik döneminde bireylerin toplumsal etkinliği, saygınlığı, sosyal ilişkileri ve beklentileri azalmaya başlar. 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 kişinin sosyal bağlarını azaltmasına neden olabilir.

1.3.3.4. Emekliliğin Ekonomik Boyutu

Emeklilik bazı bireyler için yeni bir başlangıç anlamına gelirken, bazı bireyler için ise vazgeçme ve faydasızlık duygularına sebep olan, depresyona neden olan ve daha ciddi durumlarda hemen ölme isteğinin belirmesine yol açan bir süreçtir. Yüksek statülü çalışanlar emeklilikten sonra mesleklerini sürdürme eğilimindedir. Çünkü bunlarda daha yüksek iş tatmini ve bu doğrultuda daha az emekli olma isteği mevcuttur. Düşük statülü işlerde çalışanlar ise, daha çok ekonomik nedenlerle emeklilik sonrasında çalışmaya devam etme eğilimi göstermektedirler. Dolayısıyla emeklilik eğilimini belirleyen temel etken, emeklilik hayatı süresince elde edilecek maaş miktarıdır. Maaş miktarı yeterli ise, pek çok birey emekliliği talep edebilmektedir.

Toplum istikrarını korumak ve sosyal rollerin bir kuşaktan diğerine uzlaşısı ile aktarılmasını temin etmek için emeklilik maaş düzeyinin ve yaşlılara yönelik sosyal hizmetlerin yaşlıları kendi pozisyonlarını genç bireylere bırakmaları konusunda ikna edici olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Emeklilik, sosyal yaşamdan geri çekilme kuramı bakımından, toplumun çalışan ve emekli kesimleri arasında eşitlikçi bir uzlaşısı meydana getirmek açısından faydalıdır. Çünkü emeklilik, kuşaklar arasında sorunsuz bir geçişe yardımcı olur¹⁰².

Emekliliğin ekonomik boyutu bireyin çalıştığı döneme göre daha az miktarda ekonomik getirisi olması anlamına gelmektedir. Emekli olduğunda bireyin emekli ikramiyesi veya kıdem tazminatı olarak adlandırılan toplu gelir elde etmektedir, ancak bireyin aylık olarak elde ettiği sabit gelirinde azalma yaşanmaktadır. Yaşlılık aylığının azlığı sebebiyle kişinin çalışma isteği ve gücü olmasa da geçinebilmek için eski işine benzer ya da tamamen farklı bir alanda tekrar çalışmak zorunda kalabilmektedir¹⁰³.

¹⁰² James M. Henslin, **Sociology: A Down to Earth Approach**, 6. Baskı, Boston, 2003, s. 390.

¹⁰³ Çakır, s.16.

Gerek daha az gelirle geçinme zorunluluğu gerekse toplu paranın değerlendirilmesi güçlüğü emekliliğin ekonomik boyutunu meydana getirmektedir.

Erken yaşta emekli olanlar mevcut durumda aldıkları aylıklardan daha düşük yaşlılık 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 çalışmaya başlamalarından dolayı amacına ulaşmamaktadır¹⁰⁴.

1.3.3.5. Emekliliğin Çalışma Gücü Boyutu

Emeklilik dönemi bireylerin aynı zamanda 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 kaynaklanabilir¹⁰⁵. 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 olağandır¹⁰⁶. 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, yeti kaybının ve kronik ağrının en fazla görüleni kas iskelet sistemi hastalıklarıdır. Artrit ve miyofasiyal ağrı sendromu, yaşlılarda en sık görülen ağrı nedenleri arasındadır. Osteoartrit diz, kalça, el ve bel eklemlerini etkileyen dejeneratif

¹⁰⁴ Çakır, s.13.

¹⁰⁵ Frank C. Mooren, (eds) Encyclopedia of Exercise Medicine in Health and Disease. Springer, Berlin 2012, s.4.

<https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-540-29807-6>. (12.04.2020)

¹⁰⁶ Çakır, s.147.

bir hastalık durumudur¹⁰⁷. Yaşlanma ile birlikte omurlar arasındaki disklerde incelme ve kaslarda azalma meydana gelir. Ayrıca eklem yerlerindeki sıvılar azalır. Dolayısıyla osteoporoz gibi hastalıklar, erken yorulma ve denge problemleri gibi durumlar, duruş ve yürüyüşte değişimler görülür. Bu değişimler de yaşlılarda düşme gibi problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır.

Fiziksel bağımlılık, hareketleri kısıtlamanın yanında bakım görevini üstlenen kişilerinde yükünü çoğaltmaktadır. Görme, duyma ve hafıza zayıflaması kişisel özerkliği kısıtlayan etkileri ortaya çıkarmaktadır¹⁰⁸. Yaşın ilerlemesiyle beraber kişinin kendi kendine yetmemesi ve kendisine bakmakta güçlüklerle karşılaşması bireylerde suçluluk ve utanma duygularının artmasına sebep olmaktadır.

1.3.4. Türkiye’de Emekli Olmanın Koşulları

“1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu” Türkiye Cumhuriyeti döneminde sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkelerin ilk olarak ele alındığı bir kanun olarak önemlidir. İkinci Dünya Savaşı nedeniyle Kanunda öngörülen sistem 1945 yılına kadar gerçekleştirilememiştir.

“27.06.1945 Tarihli ve 4772 Sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu”, sosyal sigorta kolları alanındaki ilk kanundur. Bu kanunun yürürlüğe girmesinin ardından, bununla ilişkili birçok kanun çıkarılmış ve bunlar uygulanmaya başlanmıştır. 1949 yılında çıkarılan ve 1950 yılında yürürlüğe giren “5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu” bunlardan biridir. Bu kanun, 5272, 5937, 6391 ve 6708 Sayılı Kanunlar gibi belli başlı değişikliklerle birlikte yürürlükte kalmıştır. Sonraki dönemlerde 1957 yılında hazırlanan bir tasarı yine aynı yıl içinde “Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu” adıyla yayımlanmıştır¹⁰⁹.

Ülkemizde emeklilik sistemi, belli bir süre çalışma ve çalışırken ödenen primlerden oluşan fonda toplanan birikimlerin 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

¹⁰⁷ Füsün Toraman, “Yaşlılarda Kas ve İskelet Sistemi Sorunları”, **Gerofam - Kanıta Dayalı, Hakemli Gerontoloji Yönelimli Aile Hekimliği Dergisi**, Yıl:2011, Sayı:2, Cilt:2, s.1.

¹⁰⁸ Çakır, ss.147-148.

¹⁰⁹ Nüvit Gerek, **Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Doğuşu ve Gelişimi, Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2004, s.75.

diğer ülkelerde benzeri yoktur. Örnek vermek gerekirse, emeklilik yaş sınırı 20 Şubat 1994 tarihli ve “3374 Sayılı Kanun’la” erkeklerde 43 ve kadınlarda 38 olarak kabul edilmiştir. 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 değildir¹¹⁰. Takip edilen istihdam politikaları emeklilik yaşının düşük belirlenerek işsizliği önlemeyi amacında olsa da yalnızca emeklilik yaşı düzenlemeleri işsizliği engellemede yeterli olamamaktadır¹¹¹. 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.

Aylık bağlama oranlarında, 1999 yılında ülkemizde yürürlüğe giren “4956 Sayılı Kanun” ile indirim yapılmıştır. “5510 Sayılı Kanun’un” yürürlüğe girmesiyle bir defa daha aylık oranları indirilerek emeklilerin temel ihtiyaçlarını yerine getirmelerini sağlayamayacak 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 ödeyerek çalışma hakları da ortadan kaldırılmıştır. Bu kişilerin 65 yaşından önce emekli olmalarına “5510 Sayılı Kanun md.30/4-a maddesine” göre emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi sebebiyle olanak kalmamıştır.

5510 Sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra sadece “4/1-(b) kapsamında çalışanlar hakkında SGDP uygulaması” kabul edilmiştir. Ancak, 6663 Sayılı Kanun ile 5510 sayılı kanunun 30’uncu maddesinde yapılan değişikliklerin 6663 Sayılı Kanun’un 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 %2 kısa vadeli sigorta

¹¹⁰ Sait Dilik, “Türkiye’de Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Düşünceler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 40, Sayı 1, Ankara, 1985, s.115.

¹¹¹ Çakır, s.13.

kolları primi (iş kazası ve meslek hastalığı sigortası) ve %30 sosyal güvenlik destek primi olmak üzere toplam %32 oranında prim yatırılmaktadır. 4/1-(b) kapsamında çalışanların yani emekli olduktan sonra kendi işini kuranların emekli aylıklarından sosyal güvenlik destek primi kesilmesi uygulamasına son verilmiştir¹¹².

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 %2 olarak kararlaştırılmış ve %50 seviyesine azaltılmıştır. Sigortalılar 33 yıl ve tavandan prim ödeseler dahi, hiçbir zaman 5510 Sayılı Kanun’a göre hesaplanacak aylıklarda; 4447 Sayılı Kanun dönemindeki kadar yaşlılık aylığı alamayacaklardır. Hizmet süresini ve prim gün sayısını doldurup da yaşını bekleyenlerin, ilave çalıştıkları her 360 gün için bağlanacak emekli aylıklarında, fazla çalışarak daha fazla prim ödenmesine karşın aylık bağlama oranları düşürülmüştür. Ayrıca, aylıklar 4447 Sayılı Kanun dönemine göre yüzde 65’e kadar düşebileceği gibi, en fazla yüzde 91 oranında olacaktır¹¹³.

01 Ekim 2008 tarihinden sonra çalışılan her yıl için, “5510 Sayılı Kanun’un 29’uncu maddesine” göre aylık bağlama oranı yüzde 2 olarak kararlaştırılmıştır. Dolayısıyla; 25 tam yıl asgari ücret seviyesinde bir gelirle çalışan sigortalı için emekli olduğunda o anda var olan asgari ücretin yüzde 50’si düzeyinde yaşlılık aylığı bağlanacaktır. 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 mirasçısı olan hak sahiplerinin alacağı dul ve yetim aylıkları da daha düşük olacak, aynı şekilde aynı yöntemle hesaplandığından dolayı malul aylıkları da düşük olacaktır. Bu durumda çalışanların aylık tutarı dikkate alındığında, gelecek yıllarda da ciddi yoksulluk sorunu ile karşı karşıya kalacağı kaçınılmazdır.

OECD Ülkeleri içinde Türkiye’nin profili, çalışanların ortalama geliri, emeklilik harcamaları, yaşam beklentileri ve 65 yaş üstü nüfusun işgücüne göre oranının incelendiği tablo aşağıda yer almaktadır.

¹¹² İş ve Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP), 01.07.2022.
<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sosyal-guvenlik-destek-primi-sgdp-tutarlari/> (16.07.2022)

¹¹³ Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Ankara 2011, s.40.

Tablo 3: OECD İçinde Türkiye'nin Profili

Anahtar Göstergeler			
	Türkiye		OECD
Çalışanların Ortalama Geliri	Türk Lirası	46921	200785
	Dolar	9718	41584
Emeklilik Harcamaları	GSYH Yüzdesi	7,1	8,0
Yaşam Beklentisi	Doğumda	77,3	80,7
	65 Yaşında	17,9	19,7
65 Yaş Üstü Nüfus	İşgücüne göre yüzdesi	15,2	31,2

Kaynak: *Pensions at a Glance 2019* - © OECD 2019, 15.04.2020,

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi Türkiye’de çalışanların gelir seviyesi OECD ortalamasına göre karşılaştırıldığında %23,36 oranı ile dörtte bir düzeyinde, oldukça düşük seviyededir. Emeklilik harcamaları ile yaşam beklentisi ortalamasının altında iken 65 yaş üstü kişilerin işgücüne göre oranı %50 daha düşük seviyededir¹¹⁴.

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 azaltılması; malul, emekli, yetim ve dul aylığı alan kişileri yoksulluk sınırına getirmektedir. Devlet katkısı ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) gelirlerinin giderlerini karşılama oranı yüzde 91,6 olduğu bir konumda “aktüeryal dengeyi sağlama” ve “mali açıdan sürdürülebilir bir sistem oluşturma” amacının imkânsız olduğu açıkça görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların ödedikleri primlerin, yaşlılık 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 veriler incelendiğinde bu dengenin sağlanamadığı

¹¹⁴ OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development, Pension systems, 2019. <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Turkey.pdf> (22.05.2020).

görülmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde “aktüeryal denge-sürdürülebilir bir sistem” hedefi kısa dönemde mümkün görülmemektedir¹¹⁵.

1.3.4.1. Mevzuat

Teknik anlamda uzun vadeli sigorta kollarından kişilere belirli ödemelerin yapılabilmesi için, dinamik bir yapıya sahip olan sosyal güvenlik mevzuatında prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş şartının karşılanması gerekir. Bu konuda iş kazaları, meslek hastalıkları ve çeşitli kronik rahatsızlıklar nedeniyle erken yaşlarda malulen emeklilik söz konusudur. Normal koşullarda yaş ve prim ödeme gün sayısını karşılayan çalışanlar emekliye ayrılabilir. Son düzenlemelere göre erkekler için emeklilik şartları Ek-1’de yer alan tabloda sunulmuştur. Yeni düzenlemeye göre 1999 ile 2008 yılları arasında sigorta başlangıcı olan erkek çalışanlar 25 yıldan beri sigortalı bulunması, 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 4500 gün, emeklilik primi ödemiş olmaları şartı ile emekli olabilirler. 01.05.2008 sonrası sigorta başlangıcı olan erkekler için ise kademeli olarak artış öngörülmüştür. Kanunun kabul edildiği 01.05.2008 tarih ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 7100 gün olarak, 01.01.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 7100 güne 100 gün eklenmek suretiyle 9000 güne çıkacak ve 60 yaşını doldurdukları zaman emekli olabileceklerdir. Kadınlar için emeklilik şartları ise Ek-2’de yer alan tabloda olduğu gibi düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeye göre 1999 ile 2008 yılları arasında sigorta başlangıcı olan kadın çalışanlar 25 yıldan beri sigortalı bulunmak, 58 yaşını doldurmuş olmak ve en az 4500 gün, sigorta primi ödemek şartı ile emekliliğe hak kazanabileceklerdir. 2008 yılı sonrası sigortalı olanlar için ise kademeli artış söz konusudur. Kanunun yürürlüğe girdiği 01.05.2008 tarih ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için prim ödeme gün sayısı 7100 gün olarak uygulanacaktır. 01.01.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 7100 güne 100 gün eklenmek suretiyle 9000 güne çıkacak ve 58 yaşını doldurdukları zaman emekli olabileceklerdir. Ayrıca yaşlılık veya yaşlılık aylığı

¹¹⁵ Müslim Demir ve Tülin Canbay, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıklarının Azaltılmasında Denetimin Önemi, Manisa İli Örneği”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:11, Sayı:3, Aralık 2013, s.458.

bağlanması bazı istisnalar da getirilmiştir. 2048 yılından itibaren yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı kadın ve erkek için 65 olacaktır.

Kadın çalışanların 20, erkek çalışanların ise 25 yıl sigortalılık süresini tamamlamak ve 5.000 gün prim ödemek koşuluyla emekliye ayrılabilmesi ve bu sayede sistemdeki kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaş şartı yalnızca geç yaşlarda çalışma hayatına girenlere uygulanmaktaydı. Geçmiş düzenlemeye göre kadınlar 38 yaşında, erkekler 43 yaşında emekliye ayrılabilirdi. 01.04.1981 öncesi sigortalı olanlar, sigortalılık başlangıcının 18 yaşını doldurma şartı aranmadığı dönemde daha da erken yaşlarda emekliye ayrılabilirdi. Gerçi bu durum 1999 yılında çıkarılan ek genelge ile tekrar 18 yaş öncesi çalışmaların sigortalılık süresinden sayılması ile eskiye dönmüştür. Bazı mesleklerde yıpranma süreleri dâhil edildiğinde örneğin, TSK personeli 20 yıla 5 yıl yıpranma süresinin ilave edilmesi ile erkeklerde isterlerse 38 yaşında emekli olabiliyordu. Yani, askeri okuldan mezun olup çalışmaya başlayan bir astsubay 4 yıla 1 yıl yıpranma süresi olarak 20 yıl görev yaptığı halde 25 yıl çalışmış gibi kabul edilerek 38 yaşına geldiğinde emekli olabiliyordu. Bu konuyu biraz daha açacak olursak, 1954 yılında doğmuş bir kişi 1972 yılında astsubay okulundan mezun olarak göreve başladığında, 1992 yılında 20 yıllık hizmet süresinin sonunda isterse emekli olabiliyordu. Bu süreç 1999 yılına kadar bu şekilde devam etmiştir. Bu dönemde çok erken yaşta emekli olan ve yaşlılık aylığı bağlanan pek çok kişi bulunmaktaydı. Bu durum sosyal sigorta sistemi üzerine büyük bir yük oluşturunuyordu. Çalışanların gerçek anlamda yaşlı olmadıkları bir yaşta yaşlılık aylığı almaya başlamaları yaşlılık aylığının ek gelir olarak görülmesi ve alınan yaşlılık aylığı ile geçinemeyen kişilerin tekrar çalışmaya başlamasına neden olmaktadır. SGDP ise bu durumu yasal hale getirmiştir. İstihdam politikası bakımından, emekliye ayrılmış kişilerin ucuz emek gücü olarak görülmesi, genç yaştakilerin işsizlik sorununun artmasına sebep olan bir süreçtir¹¹⁶. İşsizliğin büyük bir problem olarak devam ettiği düşünüldüğünde bu sorun artarak sürmektedir.

Yaşlılık sigortası, uzun dönemli sigorta kollarındandır. Amacı, belli bir yaşa ulaşmış, çalışma gücünü ve isteğini kısmi ve bütünüyle kaybetmiş ve istirahat etmeye ihtiyacı olan emeklilere ömürlerinin sonuna değin çalışmadan daimî bir gelir sağlamaktır. 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 Sayılı Kanun'a kadar yaşlılık sigortası

¹¹⁶ Şakar, s.243.

amacından uzaklaşmış durumdaydı. Genç yaşta emekli olanlar bu sigorta kolundan yaşlılık aylığı almaktaydı. Ayrıca yeterli birikim sağlanmadan erken yaşta emekli olanlara bağlanan aylık yetersiz seviyede kalmakta ve emekliler geçimlerini sağlayabilmek amacıyla ömürlerinin sonuna kadar çalışmak zorunda kalmaktaydı¹¹⁷.

Emekli olmak için gerekli olan şartlar; sigorta süresi, belirli bir yaşı doldurma ve yeterli miktarda prim gün sayısına ulaşmaktır.

a) Sigortalılık Süresi

Sigortalılık süresinde, sigortalının tahsis yapılması için yazılı istekte (emeklilik talebinde) bulunduğu tarih ile yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarına bağlı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarih, ölen sigortalılar için de ölüm tarihi arasında geçen süre hesaplanmaktadır.

b) Yaş

Tahsis talep tarihinde aranan yaş şartı, tahsis talep tarihinden doğum tarihinin çıkartılması ile hesaplanmaktadır.

c) Prim Ödeme Gün Sayısı

Prim ödeme gün sayısı; yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarına tabi olarak geçirilen süreler ait gün sayısı anlamına gelmektedir¹¹⁸.

Kanunun 40'ıncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ve Ek 4'teki tablonun birinci sütunundaki işler/işyerlerinde çalışan ve ikinci sütunda belirtilen işleri yaparak söz konusu işlerin risklerine maruz kalan sigortalılar fiili hizmet süresi zammı uygulamasından faydalandırılmaktadır.

2008 yılı Ekim ayından önce memur olup 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olanlar eski memurlardır. Bu tarihten sonra memur olup 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanlar için fiili hizmet süresi zammı tablosu 5510 Sayılı Kanun'un 40. Maddesi hükmünde yer almış durumdadır¹¹⁹.

Fiili hizmet süresi zammı bir diğer deyişle yıpranma payı, fiziki ve ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen işlerde fiilen çalışan kişileri diğer çalışanlardan ayırt etmek amacıyla sağlanan bir haktır. Bu tür işlerde çalışan kişiler diğer işlerde çalışan kişilere göre daha fazla yıpranmakta ve hatta ömürleri kısalabilmektedir.

¹¹⁷ Şakar, s.237.

¹¹⁸ SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, **Emekli Kavramı**,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilik_kavrami/emeklilik (20.05.2020)

¹¹⁹ T.C. Resmi Gazete (26200 sayılı, 16.6.2006 tarihli) 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu.

Bunun karşılığı olarak yaş hadlerinde indirim sağlayan fiili hizmet süresi zammı daha erken yaşlarda emekliliğe hak kazanmaya olanak sağlamaktadır.

1.3.4.2. Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT)

Yapılan son düzenlemeler ile emekliliğin yaş şartına bağlanması ile Emeklilikte Yaşa Takılanlar diye yeni bir kavram ortaya çıkmıştır. Burada kısaca bu yeni kavramı açıklayarak etkilerinin ne olduğu anlatılacaktır.

8 Eylül 1999 tarihinden önce emekli olabilmek için, erkeklerde 25 yıl kadınlarda 20 yıl sigortalı olma ve 5000 prim gününün tamamlanması gerekiyordu. 8 Eylül 1999 tarihi öncesinde sigorta başlangıcı olan ve çalışma süresi ve prim ödeme gün sayısı istenen seviyede olmasına karşın; 4447 ve 5434 sayılı yasalar ile emekli olabilmek için kademeli geçiş sistemi ile yaş şartı getirilmiştir. Bu düzenleme yüzünden yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için belli bir yaşı doldurmak zorunda kalan kişilere kısaca EYT denilmektedir. Çalışmaya başladıkları tarihte yürürlükte olan Sosyal Güvenlik uygulamalarına göre emekliliğe hak kazanmış ama emekli olamayan kişileri tanımlayan “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” gündemi meşgul eden konular arasındadır. Bu konuya ilişkin 17 Haziran 2019 tarihinde “Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği” bile kurulmuştur¹²⁰.

Ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminin esas sorunu yaşlılık değil, önceki yıllarda alınan popülist yaklaşımlar sonucu meydana gelen ve genç yaşta emekli olanların bugün çalışanlara yükledikleri maliyetlerdir. Ana problem ülkemizde çalışma şartlarının uygun düzenlenmemesi ve denetimlerin düzgün yapılamamasıdır. Ülkemizde çalışma şartları Avrupa ülkelerinin oldukça uzağındadır. Bu şartlar emekli olabilmek için yaş koşulunu bekleyen kişilerde stres kaynağı oluşturmaktadır. Yaşlılık aylığı ödeme sürelerinin kısaltılması için uygulamaya konulan yaşa bağlı emeklilik düzenlemeleri belli bir yaşın üzerinde çalışma hayatında yer alan kişilerde işsiz sayısındaki artış ile birleşince hissedilen bu baskı artmaktadır. Prime esas kazanç miktarını yükseltmek amacıyla alınan tedbirler ile sosyal güvenlik sisteminin gelirlerini yükseltme imkânı bulunmaktadır. Emekli aylıkları ile prim ödeme gün sayısı ve ödenen prim tutarı arasındaki bağın güçlendirilmesi çalışanları daha uzun

¹²⁰ Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, 2015. <https://www.eyt.org.tr/images/eyttuzukk.pdf> (28.05.2020).

sürelerle ve yüksek tutarlarda prim ödemeye özendirilecektir. Ancak yeni düzenlemede ödenecek prim miktarı belli bir kademedен sonra kazancın azalmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda kayıt dışı çalışmanın yanında gelirini gerçek seviyenin altında asgari ücretten beyan eden kişi sayısı da yüksektir. Bu yaklaşım Sosyal Güvenlik Kurumunun prim gelirlerinin azalmasına neden olmaktadır¹²¹.

2018 yılı sonu itibarıyla Türkiye’de, bu konuda hazırlanan rapora göre, Emeklilikte Yaşa Takılanların sayısı 5.954.225 kişi olarak belirlenmiştir¹²².

1.3.4.3. Geçmişten Günümüze Emeklilik Süreci

Ülkemizde sosyal güvenlik konusunda düzenlemelerin bir bölümünün temeli Osmanlı İmparatorluğu dönemine uzanmaktadır. 19. yüzyılda Darülaceze (düşkünler kurumu), Darüşşafaka (yoksul, öksüz ve yetimlere yönelik eğitim kurumu) gibi kurumların yanında yardımlaşma ve emeklilik sandıkları kurulmuştur¹²³.

Osmanlı İmparatorluğu’nda modern anlamda sosyal güvenlik Avrupa ile kıyaslandığında epey geç ilerleme kaydetmiştir. Tanzimat sonrasında çalışma hayatı ve işçilerle ilgili yasal düzenlemeler Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865) (Maden Nizamnamesi (1863), ve Maadin Nizamnamesi (1869) ise dar kapsamlı kalmıştır¹²⁴.

1933 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’nün 35 sayılı sözleşmesiyle sanayide, 36 sayılı sözleşmesiyle 65 yaşını geçmemek üzere saptanacak bir yaştan başlayarak, tarımda zorunlu sigorta çerçevesinde sigorta kapsamına alınmış kişilere yaşlılık aylığı ödenmesi öngörülmüştür¹²⁵.

UÇÖ 1952 yılı “102 sayılı sözleşmesinde” sosyal güvenlik tehditleri iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, yaşlılık, malullük, işsizlik, ölüm ve yoksulluk olarak sıralanmıştır¹²⁶.

¹²¹ Yavuz Kağan Yasım, **Güncel Sosyal ve Mali Sorunlara Yönelik Seçme Yazılar**, (Editör Neslihan Koç), Siyasal Kitabevi, Ankara, 2019, s. 153,154.

¹²² Memurlar.Net, 18 Eylül 2019.

<https://www.memurlar.net/haber/855932/eyt-raporunda-yillik-maliyet-103-milyar-tl.html> (28.05.2020).

¹²³ SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, **Tarihçe**,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce_ (30.07.2020).

¹²⁴ Dilik, s.93.

¹²⁵ Zeki Erdut, **Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye/Küreselleşme Bağlamında**, DEU Yayınları, 1.Baskı, İzmir, Ocak 2002. s.66.

¹²⁶ ILO, International Labour Organisation, Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

1889’da dünyada ilk defa Almanya’da kurulan yaşlılık sigortası, ülkemizde “02.06.1949 tarihli ve 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu” ile kurulmuştur. Bundan sonra “30.01.1957 tarihli ve 6900 sayılı Malûliyet İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu”, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu” ve son olarak da “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile düzenlenmiştir¹²⁷.

1.3.4.4. Sosyal Güvenlik Kurumu

“31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen 5510 Sayılı Kanun” ile SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı tek bir çatı altında birleştirilmiş SGK kurulmuştur. 5510 Sayılı Kanun’un amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir. Ayrıca bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemektir. Kanun; sosyal sigortalar ile, işverenleri, genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları içine almaktadır¹²⁸.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile, 5510 Sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce; 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanlar 4/A kapsamındadır. “1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu” ve “2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa” tabi olanlar 4/B kapsamındadır. 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi olanlar ise 4/C kapsamında kabul edilmektedir¹²⁹.

Sosyal sigortalar, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından oluşur. Kısa vadeli sigorta kolları, hastalık ve analık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı, kollarından oluşur. Uzun vadeli sigorta kolları ise, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası kollarından oluşur. Sigortalı, kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları açısından kendi adına prim

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE_02 (19.05.2020)

¹²⁷ Şakar, s.237.

¹²⁸ T.C. Resmi Gazete (26200 sayılı, 16.6.2006 tarihli) 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu.

¹²⁹ Ramazan Elma, **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s.927.

ödemesi gereken veya adına prim ödenmesi gereken kişidir.

1.3.4.5. SGK Dışı Sandıklar

Ülkemizde kadar çalışanları tek bir çatı altında toplamayı amaçlayan SGK, SGK dışı kayıtlı çalışanları da bünyesine dâhil etmeyi planlamıştır. Sigorta ve reasürans şirketleri, 506 Sayılı Kanun'un geçici 20'nci maddesi kapsamındaki bankalar, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler, sanayi odaları, ticaret odaları, personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri ile aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların hak sahipleri bu kapsamda yer almaktadır. Bu sandıkların Sosyal Güvenlik Kurumuna devir süreci başlatılmıştır. Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında, devir tarihi itibarıyla sandık iştirakçileri bu sigortalı sayılacaktır¹³⁰.

1.3.4.6. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik

SGK çatısı altında bulunan iştirakçileri ve ailelerine yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı adı altında ömür boyu sürecek bir gelir sağlamaktadır. Ancak bu gelirler çalışırken elde edilen gelirin neredeyse yarısı kadar olmaktadır. Kişiler çalışma hayatının dışında kaldıklarında sağlanan bu gelirler yetersiz olduğundan insanca yaşamayı sağlayacak bir gelir elde etmek amacıyla tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemlerine yönelmektedir. Bu konuda son yıllarda Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) ve sosyal yardım sandıkları öne çıkmaktadır.

1.3.4.6.1. Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)

Bireysel Emeklilik Sistemi, kişilerin çalışırken elde ettikleri gelir zamanındaki yaşam standartlarını emeklilik dönemlerinde de devam ettirebilmeleri, emeklilik dönemlerinde rahat bir yaşam sürebilmeleri ve ihtiyaç duyacakları ek harcamalarını kolayca yapabilmeleri amacıyla hali hazırdaki kamu sosyal güvenlik sistemine

¹³⁰ T.C. Resmi Gazete (11766 sayılı, 29.07.1964 tarihli) 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Ek Maddeler Eklenmesi Hakkındaki Kanun.

tamamlayıcı olarak tasarlanan bir emeklilik sistemidir¹³¹.

BES'in amacı, kişilerin emekliliğe ilişkin tasarruflarının topluca yatırıma yönlendirilmesi sayesinde ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak, emeklilik döneminde ek gelir elde edilmesini sağlayarak refah düzeyini yükseltmek, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak ve istihdamı arttırmaktır¹³².

Katılımcı, elli altı yaşını tamamladıktan sonra sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşulu ile emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, tamamının defaten ödenmesini, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir program dâhilinde ödenmesini veya yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine aylık bağlanmasını isteyebilir¹³³.

Başlangıçta gönüllük esasına dayalı bir sistem olarak ortaya çıkan BES otomatik katılım kararı sonrası zorunlu hale dönüşmüştür. Bugün işverenler çalışanlarının, özel sektör için prime esas kazançlarının, kamu için ise emeklilik keseneğine esas aylığın en az %3'ünü sisteme aktarmaktadır. "4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren otomatik katılıma ilişkin hükümlerine göre", çalışanlar Otomatik Katılım Sistemi'ne (OKS) belli bir plan dâhilinde katılmaktadır. Bu kapsamda OKS, 45 yaşını doldurmamış, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da mavi kart sahibi olan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20'nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olan çalışanları ile kamuda veya özel sektörde bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanları (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4a ve 4c maddeleri kapsamındaki çalışanlar ile kapsamaktadır. Bu sisteme otomatik olarak dâhil edilen çalışanlar sistemde kalmaları halinde, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelire kavuşurlar¹³⁴. Ayrıca yapılan katkı tutarları üzerinden emeklilik tasarruf hesaplarına devlet desteği sağlanmaktadır¹³⁵.

¹³¹ BES Nedir? | Bireysel Emeklilik Sistemi | AgeSA

<https://www.agesa.com.tr/bireysel-emeklilik-sistemi> (19.05.2020).

¹³² EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi,

<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-nedir/> (19.05.2020).

¹³³ T.C. Resmi Gazete (24366 sayılı, 07.04.2001 tarihli) 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu.

¹³⁴ EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi,

<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-nedir/> (19.05.2020).

¹³⁵ Yusuf Kıldış, Gelir Vergisi Kanunu'nda Yer Alan Gayrimenkul Kavramı ve Gayrimenkul Sermaye İratlarının Vergilendirilmesi ile İlgili Özellikli Durumlar, Nisan 2009.

<http://www.vergidunyasi.com.tr/Makaleler/4693>, (22.05.2020).

Açıklanan Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) verilerine göre, 6.801.710 Gönüllü BES katılımcısının 06.09.2019 tarihi itibarı ile toplam fon tutarı 105,8 milyar Türk Lirası, Otomatik Katılım BES kapsamında 5.219.146 çalışanın toplam fon tutarı ise 7,0 milyar Türk Lirasıdır¹³⁶.

1.3.4.6.2. Sosyal Yardım Sandıkları

Tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemlerinin bir diğer türü ise işyerleri ve sektörler çapında oluşturulan sosyal yardım sandıkları veya kamu çalışanlarının tamamını ya da belli bir kurumda çalışanları kapsayan sandıklardır. Bu sandıkların en büyüğü tüm Milli Savunma Bakanlığı personelinin tek bir sandıkta toplandığı Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) adı altında kurulan sosyal yardımlaşma sandığıdır. Benzer şekilde üyeleri ilköğretim öğretmenleri olan İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), emniyet mensuplarını kapsayan Polis Bakım ve Yardım Sandığı (POLSAN) ve bu alanda kurulmuş sosyal yardım sandıklarıdır.

OYAK, üyelerine; 1961 yılında, emeklilik, ölüm ve maluliyet alanlarında ek yardımlar sağlamak üzere 205 Sayılı Kanun çerçevesinde kurulmuş gelişmiş ekonomilerde örneklerine sık rastlanan, tamamlayıcı bir mesleki emeklilik fonudur¹³⁷. A.B.D, Kanada, Hollanda gibi tamamlayıcı mesleki emeklilik fonu anlamında başarılı ülkeler ile kıyaslandığında, mevzuat çerçevesinde üyelerine yaşlılık aylığı, emeklilik yardımı, ölüm ve maluliyet yardımları yaptığı gibi borç verme, Bağışa Dayalı Emekli Geliri Sistemi (BDEGS), konut edindirme ve Konut Ön Biriktirim Fonu (KÖBF) gibi sunduğu çeşitli hizmetler bakımından bu ülkeler ile aynı seviyede yer almaktadır.

OYAK ikinci kademe bir emeklilik fonu yönetimi olmakla birlikte, üyelerinin birikimlerini yükseltmeye ilişkin yatırımlar yapan bir kurumdur. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan askerlerin karşılıklı yardımlaşma ve desteklerle gelecek yaşamlarının güvence altına alınması, görev bıraktıklarında sosyal statülerine göre sosyal güvenceye sahip olmaları, görev yaptıkları süre içerisinde çok sık yer değiştirmeleri ve dolayısıyla geleceğe yönelik uzun vadeli planlama yapmalarındaki güçlükler ile istedikleri an işi bırakma imkânlarının olmaması gibi nedenler kuruluş

¹³⁶ EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/haberler/06092019-tarihli-bireysel-emeklilik-sistemi-ve-otomatik-katilim-sistemi-istatistikleri/> (19.05.2020).

¹³⁷ T.C. Resmi Gazete (10702 sayılı 09.01.1961 tarihli) 205 Sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu.

aşamasında etkili olmuştur¹³⁸.

OYAK, Türkiye’de üyelerine sağlamakta olduğu katkı ve hizmetler ve 425.928 üye¹³⁹ ile en çok üye sayısına sahip olması ile Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan bağımsız olarak üyelerine ek katkı sağlamaktadır ve Türkiye’deki diğer tamamlayıcı mesleki emeklilik fonlarının gelişimi için örnek oluşturmaktadır¹⁴⁰.

POLSAN, 1952 yılında, Emniyet Teşkilatı mensupları arasında yardımlaşma ve dayanışmayı güçlendirmek amacıyla 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu’nun 90’ıncı maddesine istinaden kurulmuş bir sosyal yardımlaşma kuruluşudur. 28.12.2018 tarihinde kabul edilen yasa ile bu tarihten itibaren göreve başlayan tüm Emniyet mensupları, POLSAN’ın Daimî Ortağı sayılmaktadır¹⁴¹.

Ortaklarına sosyal ve ekonomik yardım sağlama hedefi doğrultusunda faaliyet yürüten ve 61292 üyesi bulunan POLSAN, emeklilik, vefat ve maluliyet yardımları gerçekleştirmektedir¹⁴².

İLKSAN, ilkokul öğretmenlerinin Sosyal Güvenlik ihtiyaçlarının temini ve özel İdarelerin öğretmenlere olan aylık ve ücret borçlarının tasfiyesi ve yine maksadı ile 13.01.1943 tarihinde 4357 Sayılı Kanun’un 11. Maddesi ile kurulmuştur¹⁴³. Yaklaşık 260.000 üyesi olan sandığın üyelerine evlenme yardımı, ikraz, şehit yardımı, doğal afet yardımı, cenaze yardımı ve emeklilik yardımı adı altında sosyal yardımlar yapılmaktadır¹⁴⁴.

Ülkemizde yukarıda kısaca bahsedilen sosyal yardım sandıklarından irili ufaklı yaklaşık 180 adet sandık faaliyet göstermektedir. Bu sandıklar ekonomik büyüklükleri ölçüsünde üyelerine sosyal yardımlar sağlamaktadır. Ancak bu yardımlar düşük seviyede olduğu için oldukça önemsiz seviyede kalmakta ve üyelerin istediği düzeyde olmamaktadır.

¹³⁸ Yusuf Alper, Kadir Arıcı, Şerife T. Özsuca, Ufuk Aydın ve Şenay Gökbayrak, **Tamamlayıcı Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü OYAK**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1. Basım, İstanbul, Nisan 2015, s.143.

¹³⁹ OYAK Üye Bülteni, Rakamlarla OYAK, Nisan 2020, Sayı: 30.

¹⁴⁰ OYAK, Kurumsal, Hakkımızda, 10.05.2020

<https://www.oyak.com.tr/kurumsal/hakkimizda/oyak/> (19.05.2020)

¹⁴¹ POLSAN, Polis Bakım ve Yardım Sandığı, EMEKLİLİK

<https://www.polsan.com.tr/tarihce-1?q=80> (19.05.2020) |

¹⁴² POLSAN, Polis Bakım ve Yardım Sandığı.

[https://www.polsan.com.tr/Contents/Upload/2019 - 2020 faaliyet raporu.pdf?q=187](https://www.polsan.com.tr/Contents/Upload/2019-2020%20faaliyet%20raporu.pdf?q=187) (19.05.2020)

¹⁴³ İLKSAN, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı.

<https://www.ilksan.gov.tr/Kurumsal/Tarihce/1> (19.05.2020)

¹⁴⁴ MEB, Milli Eğitim Bakanlığı, MEBPersonel.com,

<https://www.mebpersonel.com/meb-personeli/ilksan-hakkinda-anastatu-resmi-gazete-de-h212440.html> (19.05.2020).

1.3.4.7. Sosyal Güvenlik Destekleme Primi

Belirli sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirip emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların kendi adına ve hesabına tabi çalışmaları halinde kendilerinden yaşlılık aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden alınan prim SGDP'dir.

Sigortalıların hangi kanun hükümlerinin ve maddesinin geçerli olacağı ve sosyal güvenlik destek primi uygulamasına tabi olup olmadıkları ilk defa sigortalı olunan tarihe göre değişiklik göstermektedir.

İş sözleşmesi ile çalışanlar açısından Sosyal Güvenlik Destekleme Primi ödeyerek çalışma imkânı ilk olarak 1986 tarih ve 3279 Sayılı Kanun'la¹⁴⁵ gerçekleşmiştir. Bu tarihten sonra yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıların yeniden çalışmaya başlaması ve istekte bulunmaları halinde SGDP ödemelerine olanak sağlanmıştır. Bahse konu kanunla "506 Sayılı Kanun'un 63. Maddesinde" değişiklik yapılmış ve sigortalılara hem yaşlılık aylıklarını almaya hem de sigortalı bir işte çalışma olanağı getirilmişti. BAĞ-KUR Kanununda sigortalıların hem faaliyetlerine devam etme hem de yaşlılık aylığını alabilme hakları esasen zaten mevcuttu. Bu kanunda da 1999 tarih ve 4447 Sayılı Kanun'la SGDP ödeme zorunluluğu öngörülmüştür (Ek Madde 40.) Dolayısıyla hem 506 hem de 1479 Sayılı Kanun'a tabi sigortalılar yaşlılık aylıklarını alırken çalışmak istiyorlarsa SGDP ödemek zorundaydılar. 5510 Sayılı Kanun SGDP ödeyerek çalışma konusunda m.4/1, (b) bendine tabi sigortalılar ile diğer bentlere tabi sigortalılar arasında ayrım yapmıştır. SGDP ödeyerek çalışma olanağı tanırken "m.4/1, (a) ve (c) bendine göre" sigortalı olanlara bu hakkı tanımamıştır. Bu farklı yaklaşım öğretide eşitliğe aykırı bir durum oluşturduğu için eleştirilmiştir. 6663 Sayılı Kanun'la bu konu düzenlenmiş ve m.4/1 (b) bendine tabi sigortalılara SGDP ödemeksizin faaliyetlerini sürdürmelerine devam etme hakkı tanınmıştır¹⁴⁶.

"6663 Sayılı Kanun ile 5510 Sayılı Kanun'un 30'uncu maddesinde" yapılan değişikliklerin "6663 Sayılı Kanun'un yayımı tarihi olan 10.02.2016 tarihini" takip eden ödeme dönemi başında yürürlüğe girmesi öngörülmüş ve bu kapsamda,

¹⁴⁵ T.C. Resmi Gazete (19099 sayılı 06.05.1986 tarihli) 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Ek Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun.

¹⁴⁶ Ali Güzel ve diğerleri. ss.584-585.

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 uygulanmasına olanak kalmamıştır. Buna göre, Şubat 2016 tarihi itibarıyla 4/A, 4/B, 4/C kapsamında aylık alanların, esnaf olarak çalışmaları nedeniyle aylıklarından SGDP kesilenlerin bu kapsamdaki sigortalılıkları 29 sonlandırılmıştır. 4/A ve 4/B kapsamında aylık alanların 2016/ Şubat dönemindeki çalışmaları nedeniyle tahakkuk edecek SGDP, Mart 2016 aylığından kesileceğinden, Nisan 2016 döneminde ödenecek aylıklarından SGDP kesintisi yapılmayacaktır. Bundan bahisle 4/A ve 4/B için SGDP Nisan 2016 tarihinden başlamak üzere kaldırılmıştır. 4/C kapsamında yaşlılık aylığı alanların Şubat 2016 dönemindeki çalışmaları nedeniyle tahakkuk eden SGDP, Şubat 2016 aylıklarından peşin olarak kesildiğinden 4/C'lilerden Mart 2016 dönemi aylıklarından itibaren SGDP kaldırılmıştır¹⁴⁷.

Kendi hesabına ve adına çalışanlardan alınan SGDP karşılığında herhangi bir sosyal sigorta yardımı yapılmaması, devletin otoritesine dayanarak vatandaşından karşılıksız olarak aldığı her türlü resim, vergi, harç ve benzerlerinin hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmaması ve bu kesintinin herhangi bir nedeninin bulunmadığı, gerekçe gösterilerek Anayasaya aykırılığı nedeniyle itiraz başvurusu yapılmıştır. “Anayasa Mahkemesi 5/11/2008 tarihli ve 27045 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan kararıyla” Anayasa’nın 60’ıncı maddesinde yer alan” Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” şeklindeki anayasal düzenleme çerçevesinde değerlendirildiğinde; SGDP uygulamasıyla, çalışmaya devam ederek kazanç sağlayanlarla sağlamayanlar arasında adil bir dengenin kurulmasının sağlandığı, Anayasanın 2’nci maddesindeki hukuk devleti ilkesiyle toplum yaşamında eşitlik temeline dayanan adil bir hukuk düzeni kurulması amaçlandığı; bu uygulamanın sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde değerlendirilmesi yapıldığında, emekli olan bir sigortalının işine devam etmesinin, hem istihdamı menfi yönde etkilediğı, sosyal güvenlik destek priminin, sosyal güvenlik kurumlarının mali yapılarının güçlendirilmesi ve böylece sosyal sigortacılık faaliyetinin sürdürülebilmesi amacına yönelik olduğu, sigortalı sayısının artmasını engellediğı, dolayısıyla, emekli olan kişilerin işlerini başkalarına devretmek suretiyle genç sigortalıların sisteme dâhil

¹⁴⁷ Elma, s.960.

olmalarını teşvik etmenin, bu mümkün olmadığı takdirde, alınacak SGDP ile sisteme katkılarının sağlanmasının hedeflendiğinin anlaşıldığı, herkesin sosyal güvenlik hakkından yararlanabilmesi bakımından sosyal güvenlik kurumlarının mali yapılarının güçlendirilmesine ihtiyaç bulunduğu; bu bağlamda, itiraz konusu kuralın, Anayasanın 60'ıncı maddesinde sözü edilen tedbirler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, ayrıca, sosyal ve ekonomik haklar alanında Devlete yüklenen görevlerin, Anayasanın 65 inci maddesinde belirtildiği biçimde mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde yerine getirilebileceğinden SGDP uygulamasının Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir¹⁴⁸.

Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi için ülkemizin içinde bulunduğu şartlar göz önüne alındığında, yapılan uygulamanın gerekli olduğu ancak alınan prim oranlarının yüksek olması ve sağlanan yardımların düşük seviyede kalması adil değildir. Bu yüzden alınan prim miktarları azaltılarak, kayıt dışı çalışmanın önüne geçilebilir ve bildirim teşvik edilebilir.

1.3.5. Emeklilik Statüleri

Ülkemizde sigortalı çalışanlar, 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesine göre üç farklı statüye ayrılmıştır. Bunlar kanunun "4'üncü maddesinin a bendine göre", hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar yani işçi statüsünde yer alanlar, 4'üncü maddenin b bendine göre, Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek ve basit usulde vergiye tabi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandit ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları ile tarımsal faaliyette bulunanların yani bağımsız çalışanlar statüsünde yer alanlar ve 4'üncü maddenin c bendine göre, kamu idarelerinde çalışan kamu görevlisi statüsünde yer alanlardır. Biz bu çalışmada emeklileri de bu statülere göre üç ayrı başlık altında inceleyeceğiz.

¹⁴⁸ SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, **Emekli Kavramı**, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilikten_sonra (15.10.2019)

1.3.5.1. İşçi Emeklileri

4/A Kapsamında çalışan sigortalı kişilerin emeklilik düzenlemeleri sigortalılık süresi, yaş ve prim şartları temelinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda yapılan düzenlemeler ile işe başlama tarihine göre kademeli olarak farklı düzenlemeler yapılmıştır. Çalışanların ilk sigortalı işe başlama tarihi emeklilikte öne çıkmış, 5510 sayılı yasa yürürlüğe girmeden önce sigortalı olarak bağımlı çalışanların hakları korunmuştur. Dolayısıyla emeklilik ile ilgili düzenlemeler 08.09.1999 tarihinden önce işe başlayanlar, 08.09.1999 tarihinden sonra işe girmiş olanlar ile 5510 Sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra çalışmaya başlayanlar kapsamında farklı prim ve yaş şartlarında düzenlenmiştir. Bu kapsamda;

08.09.1999 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığına hak kazananlar ile bu tarih itibarıyla kadın sigortalılardan 18, erkek sigortalılardan 23 yıllık sigortalılık sürelerini dolduranlardan;

- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya*
- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün,*
- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmamış olmakla beraber, kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5000 gün, 8.9.1999 tarihinde bu koşulları yerine getirmeyen sigortalıların 23.5.2002 tarihindeki sigortalılık sürelerine göre farklı yaş ve gün sayılarına tabi olarak emekliliğe hak kazanırlar.*

Şeklinde düzenlenmiştir.

1.3.5.2. Bağımsız Çalışanların Emeklileri

4/B altında çalışan sigortalılar da 4/A'da olduğu gibi sigorta başlangıç tarihine göre farklı yaş ve prim günü düzenlemelerine sahiptir. Bu kapsamda 4/B kapsamındaki çalışanlar; 01.01.999 tarihinden itibaren 23 yıldan fazla sigortalı erkek sigortalılar 9000 gün prim ödedikleri takdirde yaşı ne olursa olsun emekli olabilecekken, kadın işçiler 18 yıl 7200 prim günü sigortalı olarak emekliliğe hak kazanabileceklerdir. Ancak söz konusu tarihten sonra sigortalılığa başlayanlar, tıpkı 4/A altında çalışanlar gibi, yaş ve prim koşulları ile kademeli olarak bu hakkı kazanırlar.

1.3.5.3. Kamu Görevi Emeklileri

Memurların emekliye ayrılmasını üç ana başlık altında toplayabiliriz. Bunlardan birincisi yasanın zorunlu tuttuğu haller, ikincisi idarenin talebi üzerine, üçüncüsü ise memurun kendi isteğiyle emekli olması durumudur. Yasanın zorunlu tuttuğu hallerden biri yaş haddinin dolması, diğeri ise malullük halinin ortaya çıkması durumudur. Memurlar yasanın belirlediği yaş sınırına ulaştıklarında emekli olmak zorundadır. Bu yaş sınırı genellikle 65 yaşını doldurduğu zaman olarak belirlenmiş olmakla birlikte bazı istisnai durumlarda söz konusu olabilmektedir. Örnek verecek olursak, Üniversitelerdeki öğretim üyeleri için bu yaş sınırı 67 olarak belirlenmiştir. Zorunlu nedenlerden ikincisi ise malullük sebebiyle emekliliktir. Her ne nedenden kaynaklarsa kaynaklansın sakatlananlar veya tedavisi mümkün olmayan hastalığa yakalanarak görevlerini yerine getiremeyecek olan memurlar malulen emekliye sevk edilir. Malullük hali göreve ilişkin bir nedenden ortaya çıkmışsa “vazife malulü”, göreve ilişkin bir neden yok ise “adi malul” olarak emekliye sevk edilir, bunun yanında “harp malulü” kavramı da mevcuttur¹⁴⁹.

Emeklilik şartlarını yerine getiren kamu görevlileri kendi isteği üzerine emekliye ayrılabilir. Bunun için kadınlarda 58 ve erkeklerde de 60 yaşını doldurması ve 9000 gün prim ödenmiş olması şartı aranmaktadır. İdarenin talebi üzerine emeklilik kadrosuzluk, ahlaki veya yetersizlik söz konusu olduğu durumlarda mümkündür.

Kanunda kamu görevlilerine ilişkin olarak düzenlenen bir diğer durumda Türk Silahlı Kuvvetleri personeli ile ilgilidir. Kanuna göre 4/1 (c) bendi kapsamındaki subay, astsubay, astsubay, astsubay, uzman jandarma ve astsubayların kurumları tarafından re’sen emekliye sevk edilmesi halinde; manevi mahkûmiyet veya ehliyetsizlik veya disiplin sebeplerinden dolayı veya mahkemelerin vereceği kararlar üzerine ancak 28 inci maddede (md. 44/2) belirtilen şartları taşımaları halinde aylık bağlanırlar. Yukarıda sayılanlar dışındakiler, sicillerine istinaden ahlak ve yetersizliklerinden dolayı kurumlarınca resen emekli olurlarsa, 28 inci maddede belirtilen yaş ve prim ödeme gün sayısını tamamlamaları halinde yaşlılık aylığı bağlanır.¹⁵⁰ Bu konuyu biraz daha açacak olursak 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri

¹⁴⁹ Gözübüyük ve Tan, ss.923-924.

¹⁵⁰ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 17. Basım, İstanbul, Aralık 2018, s.574.

personel kanununun (Ek: 28.06.2001- 4699/7 Md.) gereğince,

*Belirtilen suçlardan hükümlü olma nedeniyle ayırma: Ertelenmiş, seçenек yaptırımlara çevrilmiş, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiş, affa uğramış olsalar bile, devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, 1632 sayılı Askeri Ceza Kanununun 131 inci maddesinin birinci fıkrasının az vahim hali hariç basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas, iftira gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı nitelikteki suçlardan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma suçlarından hükümlü olan subaylar hakkında, hizmet sürelerine bakılmaksızın Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.*¹⁵¹

Şeklinde ifade edilen durumlarda re'sen emeklilik söz konusu olmaktadır.

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 yapılmış ve 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.*¹⁵²

Şeklindeki maddeye yer verilmiştir.

Ayrıca 2 Ekim 1981 tarihinde yürürlüğe giren 2531 sayılı Kamu Görevinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun, kamu görevinden emekli olanları diğer emeklilerden ayıran bir farklılık olarak karşımıza çıkan diğer durumdur. Bu Kanunda yer alan;

*Kamu görevlerinden hangi nedenle olursa olsun ayrılanlar, ayrıldıkları tarihten önceki 2 yıl içinde hizmetinde bulundukları 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.*¹⁵³

Konulu maddedir. Bu maddeye göre, kamu çalışanlarının emeklilik tarihinden itibaren 3 yıl süreyle veya başka bir nedenle kamuda çalıştıkları alanla ilgili işleri yapmaları yasaktır. Yasaya göre, bu yasağa uymayanlar 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

¹⁵¹ T.C. Resmi Gazete (12670 sayılı, 10.08.1967 tarihli) 926 Sayılı TSK Personel Kanunu.

¹⁵² T.C. Resmi Gazete (24461 sayılı Mükerrer, 13.07.2001 tarihli) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu 631 sayılı KHK.

¹⁵³ T.C. Resmi Gazete (17480 sayılı, 06.10.1981 tarihli) 2531 sayılı Kamu Görevinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun.

1.3.5.3.1. Kendi İsteği ile Emeklilik

Kamu görevlisinin kendi isteğiyle emekli olması durumudur. Ancak bunun için gerekli olan birtakım şartları karşılaması gerekmektedir. “5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 39’uncu maddesinin (b) fıkrasının birinci ve ikinci paragrafına” göre, fiili hizmetinin 25’inci yılını dolduran kamu görevlilerinin kadın ise 58 yaşını, erkek ise 60 yaşını doldurduğu zaman kendi istekleri üzerine emekliye ayrılmasıdır¹⁵⁴. Bu şartları sağlayan kişiler emekli olma isteklerini bir dilekçe ile çalıştıkları kuruma bildirdikleri takdirde emekliye sevk edilmesine yönelik işlemler başlatılarak bu kişilerin tüm haklarının verilerek emekli olmaları sağlanır.

1.3.5.3.2. Malulen Emeklilik

Malulen Emeklilik kamu görevlilerinin görevlerini ifa edemeyecek derecede hastalanması veya sakatlanması durumunda çalışanların ellerinde olmayan nedenlerle emekliye sevk işleminin gerçekleştirilmesidir. Malulen emekliye sevk edilmenin gerçekleşebilmesi için 10 yıllık çalışma süresinin tamamlanması, en az 1800 gün prim ödenmiş olması ve %60 ya da daha fazla işgücü kaybının olması gerekmektedir. Ancak bu şartlar sağlandığında malulen emeklilik işlemi tesis edilebilir.

Çalışanın meslek hastalığına yakalanması ve / veya iş kazası geçirmesi durumunda meslekte kazanma gücü azalacağı için, çalışan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu’nda belirlenen oranlarda bazı haklara sahip olmaktadır. Meslekte kazanma gücündeki azalma, ‘Çalışma İş Gücü Kaybı’ ve / veya ‘Özür – Engel Oranı’ ile ifade edilmekte ve yetkili sağlık hizmeti sunularınca verilen raporlarla belirlenmektedir. Türkiye’de SGK tarafından çalışanın işgücü kaybı oranında çalışana geçici iş göremezlik ya da sürekli iş göremezlik ücreti ödenmektedir. Bu ücret, çalışanın çalışma işgücü kaybına göre %10 ve %60 oranlarında değişmektedir. Bu durumda kayıp oranına göre çalışana SGK tarafından ücret ödenmektedir. Örneğin kayıp oranı %10’dan az ise çalışana yatarak tedavide günlük ücretinin 2/3’ü, ayakta tedavide (raporlu iken) günlük ücretinin 1/2’si SGK tarafından

¹⁵⁴ T.C. Resmi Gazete (7235 sayılı, 17.06.1949 tarihli) 5434 Sayılı T.C. Emekli Kanunu.

ödenmektedir. %40 - %60 arasında değişen çalışma iş gücü kaybı varsa, çalışan engelli kabul edilmekte ve engelli statüsünde çalışmaktadır.

5510 sayılı SGK Kanununun 25'inci maddesine göre kamu çalışanın malûl sayılabilmesi için kamu çalışanın veya çalıştığı kurumun talebi ile Kurumca yetkilendirilmiş olan sağlık kuruluşları tarafından düzenlenmiş raporlar ve bu raporların dayanağı olan belgelerin tetkik edilmesi sonucu; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki kamu çalışanları için iş gücünün %60 veya daha fazlasını kaybetmesi ya da görevlerini icra edemeyecek kadar meslekte kazanma gücünü kaybetmesi durumunun Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi halinde kamu çalışanı malûl sayılır ve malulen emekliye sevk edilir.

Kamu çalışanın işe ilk kez başladığı tarih öncesinde iş gücünün %60'ını veya daha fazlasını kaybetmiş olduğu ya da vazifesini ifa edemeyecek derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilmesi halinde, sigortalı malullük aylığından bu hastalık veya engelliliği sebebiyle faydalanamaz.

Bu hastalık veya maluliyet nedeniyle malul olanlar, yedek subay, astsubay veya astsubay olarak silah altına alındıkları veya eğitim, seferberlik, manevra veya savaş hali nedeniyle silah altına alındıkları dönemde malul olanlar için görevlerini kesintiye uğratmaları ve bu engelleri onların asıl görevlerini veya işlerini yapmalarına engel değildir. Bu durumlarda sigortaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

5510 sayılı SGK Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalıların yazılı olarak başvurmaları halinde, engelli olmaları bu madde hükümlerini uygulamadan onları engellemez, bulundukları diğer görev veya sınıflara geçerek atamalarından istifa etmiş sayılırlar. İstifa etmiş sayıldıktan sonra dahi bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını isteme hakları saklıdır. Ancak, özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tabi olanlar ile kurumlarında başka görev ve sınıflara nakledilebilecek olanlar malul olduklarına dair usulüne uygun bir rapor almadıkça veya bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça bu haklarını kullanamazlar.

Hastalıklarının niteliği ve doğum sebepleri veya hastalıklarının kanunlarda belirtilen sürelerin ötesinde devam etmesi halinde, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan görevlerini yerine getiremeyecek derecede hastalığı bulunanlar birinci fıkra göre 47'nci madde hükümlerine göre malul sayılır.

4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan; personel kanunlarına tabi olmayanların malullüklerinde esas alınacak hastalık süresine

ilişkin özel kanunları yürürlüğe girinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hastalık iznine ilişkin hükümleri uygulanır. Kanunlarda yazılı sürelerden önce geçen hastalığın en fazla bir yıl içinde tekrarlaması durumunda eski ve yeni hastalık dönemleri birleştirilerek işlem kurulur. Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenir.

Malullük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları 5510 sayılı SGK Kanununun 26'ncı maddesinde yer almaktadır. Malullük sigortasından malullük aylığı bağlanması sigortalılara sağlanan haktır. Sigortalıya malullük aylığı bağlanabilme şartları:

- a) Kanunun 25'inci maddesine uygun olarak malûl sayılması,
- b) En az on yıl süre ile sigortalı olarak çalışıp, toplamda 1800 gün prim ödemiş olması veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
- c) İşyerini kapattıktan veya devrettikten veya malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan sonra kurumdan dilekçe ile başvurarak istekte bulunmasıdır.

Yukarıda sıralanan şartların yerine getirilmesi durumunda malullük aylığı bağlanır.

Malullük aylığının hesaplanması, 5510 sayılı SGK Kanununun 27'nci maddesinde başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanması şartları yer almaktadır. Bu maddeye göre, Malullük aylığı; prim gün sayısı 9000 gün ve daha fazla olanlar için toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, hesaplanır. Tespit edilen aylık bağlama oranı; sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise 10 puan artırılarak hesaplanır.

Malullük aylığı, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile (c) bendi kapsamında sigortalı iken görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanların;

- a) Malûl sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden önce ise yazılı istek tarihini,
- b) Malûl sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden sonra ise rapor tarihini,
- c) 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışmakta olanların ise, malûliyetleri sebebiyle görevlerinden ayrıldıkları tarihi, takip eden ay başından itibaren başlar.

Malullük aylığı almakta iken bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi

takip eden ödeme dönemi başında kesilir ve bu Kanuna tabi olarak çalıştıkları süre zarfında 80'inci maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81'inci madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. Bunlardan işten ayrılarak yeniden malullük aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunan ya da emekliye ayrılan veya emekliye sevk edilenlere; kontrol muayenesine tabi tutulmak ve ilk aylığına esas malullüğünün devam ettiği anlaşılmak kaydıyla, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışıyorsa görevinden ayrıldığı tarihi, diğerlerine ise istek tarihlerini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden malullük aylığı hesaplanarak bağlanır ¹⁵⁵.

Bu kapsamda sayılabilecek diğer bir hak ise, Yaşlılık aylığına hak kazandığı yaşı doldurmadığı halde 50 yaşını doldurup biyolojik açıdan yaşlılık aylığını hak edeceği yaşı doldurmuş bir kişi kadar yaşlandığını ve iş gücü kaybına uğradığını kurul raporu ile belgeleyen kişiler erken yaşlanmış kabul edilir. Erken yaşlandığı tespit olunan bu kişiler 5000 gün prim ödemesini tamamlamışsa ya da 3600 gün prim ödemiş ve 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlamışsa emekliliğe hak kazanabilir. Erken yaşlandığı kanısına varan kişilerin kayıtlı oldukları sosyal güvenlik merkezleri veya sosyal güvenlik il müdürlüklerine başvurarak söz konusu kurumlarca yetkili kılınan sağlık kuruluşlarına sevk alarak muayenelerini olmaları halinde sağlık kuruluşları tarafından verilen sağlık raporu ile erken yaşlandığını tespit ettirmesi gerekir. Bu husus eski ve yeni sigortalı olanları kapsamaktadır. Çalışanın meslek hastalığına yakalanması veya iş kazası geçirmesi halinde, kısa süreli veya uzun süreli sigorta kollarından ödenen ücretler SGK bütçesine ek yükler getirmektedir.

1.3.5.3.3. Re'sen Emeklilik

İdarenin kararı ile kamu görevlisinin isteği dışında emekliye zorla sevk edilmesi halidir. İdare tarafından personelin, hizmetinden tam olarak yararlanılamadığı ve iş veriminin beklentileri karşılamadığı gerekçesi ile artık hizmetine ihtiyacın kalmadığı değerlendirilerek, "5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 39'uncu maddesinin (b) bendinin ikinci paragrafına göre" re'sen emekliye sevk edilmesi işlemidir¹⁵⁶. Re'sen emeklilik kamu idarelerinin çalışanlarını

¹⁵⁵ T.C. Resmi Gazete (26200 sayılı, 16.6.2006 tarihli) 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu.

¹⁵⁶ T.C. Resmi Gazete (7235 sayılı, 17.06.1949 tarihli) 5434 Sayılı T.C. Emekli Kanunu.

görevlerinden çıkarmasıdır¹⁵⁷. 5434 sayılı T.C. Emekli Kanununun 40'ıncı maddesinde, çalışanların vazifeleriyle ilişkilerinin kesilmelerini gerektiren yaş sınırının 65 yaşını doldurdıkları tarih olduğu ancak 30 hizmet yılını tamamlayan iştirakçilerin çalıştıkları idarenin göreceği lüzum üzerine yaş haddinin dolmasını beklemeden kişinin re'sen emekli edilebileceğine yer verilmiştir. Bu maddenin kapsamı dışında kalanlar ise seçimle iş başına gelen belediye başkanları ve il genel meclisi üyeleridir. "5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 39'uncu maddesinin (k) fıkrasından" sonra yer alan paragrafında re'sen emekliye sevk işlemi yapılanların 61 yaşını doldurmadan emekli aylığı bağlanamayacağı hükmü yer almaktadır¹⁵⁸. Ancak, 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanununun 44'üncü maddesine göre,

*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanlardan subay, astsubay, askerî memurlarla uzman jandarma ve uzman erbaşlar ahlâk noktasından hükümle veya yetersizlik ya da disiplin sebeplerinden dolayı sicilleri üzerine veyahut askerî mahkemelerce verilecek kararlar üzerine kurumlarınca re'sen, bunlar dışında kalanlar ise ahlak ve yetersizlik nedeniyle düzenlenen sicilleri ardından re'sen emekliye sevk edilen kişiler, yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin gerekli yaş ve prim ödeme gününü tamamladıkları takdirde yaşlılık aylığı bağlanacağı*¹⁵⁹

İfade edilmiştir.

Hizmette 30 yılını dolduran personelin re'sen emekliye sevk edilme işlemi idareye tanınmış istisnai nitelikte bir hak olmakla birlikte bu yetkinin mutlak ve sınırsız olmayan, kamu yararının ve hizmet ihtiyaçlarının sağlanmadığı durumlarda, personele ve hizmete yönelik olumsuz koşulların meydana gelmesi ile gerçekleşmesi gereken bir uygulama olduğudur. Ancak personelin kendisine verilen görevleri aksattığı, hizmeti yerine getiremeyecek kadar bedenen ve fikren güçsüz olduğu ve bu durumunun olumsuz sicil gibi somut verilere dayandırılması halinde re'sen emekliye sevk edilebileceği değerlendirilmelidir.

¹⁵⁷ Memurlar Net, Resen emeklilik durumunda hangi haklar kaybedilir? 25.11.2013. <https://sorucevap.memurlar.net/soru/2355/re-sen-emeklilik-durumunda-hangi-haklar-kaybedilir> (13.01.2021).

¹⁵⁸ T.C. Resmi Gazete (7235 sayılı, 17.06.1949 tarihli) 5434 Sayılı T.C. Emekli Kanunu.

¹⁵⁹ T.C. Resmi Gazete (26200 sayılı, 16.6.2006 tarihli) 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu.

İKİNCİ BÖLÜM

EMEKLİLİKTE GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI

2.1. EMEKLİLİK KARARI

Emeklilik kararı kişi için alınması zor bir karardır. Bu karar insan hayatında önemli bir dönüm noktası olan ve ömrünün kalan son evresinin başlangıcının belirlenmesidir. Birçok kişi için çalışma hayatının sona ermesi ve çalışmama hayatının başlamasıdır. Bu bölümde insan yaşamında büyük ve önemli bir yere sahip olan emeklilik sürecine karar verme, emeklilik döneminin özellikleri, bu kararı etkileyen faktörler ve bu döneme ilişkin ortaya çıkan sorunlar üzerinde durulacaktır. Ayrıca bu bölümde İzmir ili özelinde Kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işletmelerini kuran ve bu girişimleri başarısızlıkla sonuçlanan kişilerle yapılan nitel araştırmaya ve sonuçlarının analizine yer verilmiştir.

2.1.1. Emekli Olmaya Karar Verme

Uzun yıllar boyunca çalışma hayatı içerisinde yer almış, her sabah erkenden kalkarak işine gitmiş ve yıllarca bir işe veya işverene bağlı olarak yaşamını belli kalıplar içinde yaşamış bir kişinin bir anda bu rutine son vererek tamamen farklı bir yaşam biçimine uyum sağlaması oldukça zor bir dönemdir. Çalışmamızın önceki bölümünde bahsettiğimiz gibi emeklilik kararı bazen kişinin elinde olmayan ve belli kurallara bağlı olarak gerçekleşen bir süreç iken bazen de kişinin bu konudaki kararını kendi iradesi ile vermesi söz konusu olabilmektedir. Bu konuyu biraz daha açacak olursak, zaruri şartlar dışında (malullük, ölüm vb.) yasalarda belirlenmiş prim ödeme gün sayısı ve belirlenmiş yaşlara gelen çalışanlar ya çalışmaya devam edebilir ya da emekliye ayrılma kararı alabilir. Emeklilik dönemine ilişkin beklentiler ve emeklilik dönemi tecrübelerine yönelik araştırmalar 1970'li yıllarda başlamıştır.

Emeklilik kararına ilişkin davranışları aydınlatmak amacıyla kullanılan normatif rol davranışlarını da barındıran teoriler mevcuttur. Sosyal normatif teoriler, kişilerin emekliliğe dair verdikleri kararda hissedilen uygun emeklilik yaşı normlarının etkisinin bulunduğunu savunmaktadır. Sosyal etkiler hayatın her alanındaki kararlar üzerinde etkili olduğu gibi emeklilik kararı üzerinde de etkilidir. Sosyal normların

emeklilik kararında, kişilerin çalışma hayatından ayrılmasına yönelik uyarıcı etkileri vardır. Sosyal normlar, yaşanan coğrafya, din, endüstri ve çalışma hayatı kişinin ne zaman emekli olacağına yönelik etkileri olan olgulardır. Sosyal normatif teoriler kişinin sürekli etkileşimde bulunduğu çevresindeki kişilerce benimsenmiş normatif değerlerin kişinin emekliliğe yönelik kararında etkili olduğu ileri sürülmektedir¹⁶⁰. Emeklilik dönemine yönelik beklentilerle bağlantılı faktörleri açıklamaya ilişkin kullanılan teorilerden diğeri yaklaşma-kaçınma teorisidir. Kişiler çalışma ile emeklilik arasındaki artı ve eksileri hesap ederek emekliliğe yönelik yaklaşma veya kaçınma pozisyonlarında çoğunlukla kararsızlığa düşebilmektedir. Bu teoride kişilerden çalışma hayatı, psikolojik ve fiziksel durumu, özel tercihleri, ekonomik durumu ve sosyal çevreye yönelik olumlu ve olumsuz faktörleri değerlendirerek karar verme aşamasındaki çatışmaların çözümü arzu edilmektedir¹⁶¹.

Kişilerin yaklaşma isteklendirmesinde olumlu uyaranlara karşı algısı yüksek ve olumlu uyaranları izlemeye daha kuvvetli davranışsal eğilimler sergilemektedir. Aksine kaçınma isteklendirmesinde olumsuz uyaranlara karşı daha hassas davranarak olumsuz uyaranlardan kaçınmaktadır. Emeklilik kararında olduğu kadar kişilerin emeklilik döneminde tekrar çalışma hayatına girme istekleri (köprü istihdamı) ve hangi köprü işleri seçecekleri uzaklaşma ve yaklaşma isteklendirmeleri ile bağlantılıdır. Örnek vermek gerekirse, kişinin hâlihazırdaki işine yönelik iş tatmini köprü istihdama yönelmesinde kariyer odaklı olmaktadır. Kişi eğer hâlihazırdaki işinde mutsuz ise köprü istihdamda kariyeriyle alakası olmayan işlere yönelmektedir¹⁶².

2.1.2. Emeklilik Kararını Etkileyen Faktörler

Kişinin hayatında önemli bir dönüm noktası olan emeklilik kararını almasında etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Emeklilik dönemi yaklaşan kişiler bu süreçte ilişkin yakın çevresindeki emeklilerden bilgi edinmeye çalışır ve kendini nasıl bir yaşam tarzının beklediğini öğrenmeye çalışır. Bu süreçte kişiler ya emekli olmayı ya

¹⁶⁰ Feldman ve Beehr, s.4.

¹⁶¹ Gignac, M. A., Smith, P. M., Ibrahim, S., Kristman, V., Beaton, D. E. and Mustard, C. A. (2019). Retirement Expectations of Older Workers with Arthritis and Diabetes Compared with Those of Workers with No Chronic Diseases, Canadian Journal on Aging, 2019, 38(3), s.297.

¹⁶² Feldman ve Beehr, s.4.

da bu düşüncelerini biraz daha ötelemeyi tercih ederler. Bu kararda etkili olan kişilerin işyerindeki ortamı, ekonomik durumu, sosyal ve çevresel faktörler ile sağlık durumlarıdır. Emekliliğin planlanması finansal ve psikolojik boyutları olan bir süreçtir. Ülkemizde düşük olan ücret seviyeleri finansal açıdan emekliliğe hazırlığa olanak tanımamaktadır. Psikolojik yönden emeklilik dönemine ilişkin hayaller ve beklentiler öne çıkmaktadır¹⁶³. Emeklilik kararının verilmesinde aile fertlerinin sağlık ve eğitim durumları da başat rol oynamaktadır. Emeklilik kararı vermekte kişilerin karşısına çıkan en önemli iki değişken emeklilik yaşantısında onları bekleyen sağlık ve finans kalitesidir¹⁶⁴. Bu dönemde emekliliğe hazırlık eğitimleri yol gösterici olmaktadır.

2.1.3. Emeklilik Dönemi Uyum Sorunları

Emeklilik dönemine başarılı uyum sağlayan kişilerin çocukluktan itibaren gerçekleştirdikleri tüm faaliyetlerde aktif rol almaları ve yaşam boyu geliştirdikleri alışkanlıkları etkili olmaktadır. Bazı kişiler için emeklilik iş deneyimlerini ya da başka alanlarda geliştirdikleri yeteneklerini kullanabilecekleri bir fırsat iken, diğerleri için emeklilik sonrası sosyal yalıtım ve sorumlulardan kurtulma olarak görülmektedir. Hobiler geliştirmek emeklilik için önemlidir ve genellikle geçmişte merak duyulan ertelenmiş planların hayata geçirilmesi faydalıdır. Emeklilik dönemi kişileri, uyum sağlayan üç tip kişilik ve uyum sağlayamayan iki tip kişilik olmak üzere toplam beş kategoriye ayırmıştır.

a. Emeklilik sürecine kendini hazırlamış, olgun kişiler: Bu kategoridekiler emeklilik sürecine kolay uyum sağlayan geçmişe yönelik pişmanlıkları olmayan, kendilerine vakit geçirebilecekleri etkinlikler bulan ve sosyal ilişkilere açık kişilerdir.

b. Sallanan sandalyedeki kişiler: Bu kategorideki kişiler için emeklilik dönemi hiçbir iş yapmadan dinlenme dönemi olarak değerlendirilir. Pasif bir yaşam tarzı tercih ederler.

c. Zırha bürünmüş kişiler: Bu kişiler yaşa bağlı gelişen olumsuzluklara karşı tedbirler geliştirmiş ve yaşam tarzını yeni duruma uygun hale getirmiş kişilerdir.

¹⁶³ Çakır, ss.60-61.

¹⁶⁴ Gary A. Adams ve Terry A. Beehr, **Retirement: Reasons, Processes, and Results**, Springer Publishing Company, NewYork, 2003, s. 4.

d. Kızgınlar grubundaki kişiler: Yaşa bağlı gelişen olumsuzluklarla baş edebilme becerisi olmayan ve hayatları boyunca yerine getiremedikleri hedefleri için duydukları pişmanlıklardan başka kişilerin sorumlu olduğunu düşünen kişilerdir.

e. Kendilerine karşı nefret duyan kişiler: Karşılaştıkları talihsiz olaylar nedeniyle kendilerini suçlu hisseden ve çoğunlukla depresyona giren kişilerdir.

Birinci grupta yer alan emeklilik sürecine kendini hazırlamış bilinçli kişiler dışındakiler, genç yaşlardan beri karşılaştıkları güçlüklerle karşı uyum sorunu yaşayan kişilerdir. Bu kişilerin karşılaştıkları olumsuzluklar karşısındaki tutumları ömürlerinin sonuna kadar böyle devam etmektedir¹⁶⁵. Emekliliğe uyum sağlamanın ve psikolojik sağlığın korunmasında öne çıkan belirleyici bir diğer unsur yaşam tatmini kavramıdır. Yaşam tatmini kişilerin kendilerini gerçekleştirme, ekonomik durumları, cinsiyet, sağlık durumu, sosyal aktivite düzeyi faktörlerinden etkilenmektedir. Huzurlu, mutlu ve özgüven sahibi olan kişilerin yaşam tatmin seviyeleri de yüksektir¹⁶⁶.

2.1.4. Emeklilik Döneminin Özellikleri

Emeklilik dönemi kendine has özellikleri içinde barındıran özel bir dönemdir. Bu dönemde kişinin yaşına, eğitim seviyesine, aile yaşantısına ve ekonomik durumuna göre değişim gösteren özellikler bulunmaktadır. Emeklilik dönemi denince akla ilk gelen ekonomik durum olmaktadır. Ancak çalışmamızın birinci bölümünde geniş yer verdiğimiz emekliliğin boyutlarına baktığımızda sadece ekonomik değil, bunun yanında psikolojik, sosyolojik, hukuksal ve Çalışma gücü boyutlarda ve her birinin farklı sorunları içinde barındıran olgular olduğu anlaşılmaktadır. Emekliye ayrılan kişilerin hayatlarının son dönemlerinde ikinci baharlarını yaşamaları gereken bir dönemde birçoğu için sorunlar yumağı ile başa çıkmaları gereken bir süreç ortaya çıkmaktadır. Bu süreç önceden kendini hazırlayanlar için ikinci bahar olurken hazırlıksız yakalananlar için ise fırtınalı bir dönemdir.

¹⁶⁵ Suzanne Reichard, Florine Livson ve Paul G. Peterson, **Adjustment to Retirement. Middle Age and Aging.** (Editor: Bernice L. Neugarten). Chicago, 1968, ss. 178-179.

¹⁶⁶ Lehr, s.240.

2.2. EMEKLİLİK DÖNEMİNDE BAŞARISIZLIKLA SONUÇLANAN GİRİŞİMCİLİK DENEYİMLERİ ÜZERİNE İZMİR İLİ ÖZELİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Emeklilikte girişimcilik kişiden kişiye değişim gösteren, emekliye ayrılınca hissedilir ölçüde azalan emekli aylıkları yüzünden ek gelir elde etmek ya da boş zamanın değerlendirilmesi amacıyla ortaya çıkan bir olgudur. Girişimlerinde başarılı olarak emeklilik sonrası kurdukları işi devam ettiren pek çok örnek bulunmaktadır. Elbette her girişimin başarılı olması mümkün değildir. Yıllar boyunca belli bir rutine alışmış ve sabit bir gelir elde etmiş kişilerin piyasaya çıktıklarında dış dünyaya uyum sağlamakta zorlandıkları ve hayalleri ile gerçekler arasında derin farklılıklar olduğunu keşfetmeleri uzun sürmemektedir.

Çalışmamızın bu bölümünde emeklilik sonrası girişim deneyimleri sonucunda başarısız olan kişilerin deneyimleri ve yeni bir iş kurmayı düşünen emeklilere tavsiyeleri araştırılarak bir sonuca ulaşılması hedeflenmiştir. Bu amaçla İzmir ili özelinde Kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işini kuran fakat bir süre sonra işlerin umduğu gibi gitmeyip beklentilerini karşılamaması sonucu büyük hayallerle kurulan işyerlerini kapatmak zorunda kalan kişilerin tecrübelerini aktarmak ve yaşanan bu tecrübelerden ders çıkararak aynı hataların tekrar edilmemesi beklenmektedir.

2.2.1. Araştırmanın Yöntemi

Emeklilik döneminde kendine ait bir işyeri açan ve sonrasında başarısız olarak işyerini kapatmak ya da devretmek zorunda kalan kişilerin deneyimlerini açığa çıkarmak amaçlanmış ve bunun için fenomenoloji desenine başvurulmuştur. Olguya yönelik deneyimlerin araştırılması ve sosyal gerçekliği açıklığa kavuşturmak amacıyla olayın merkezindeki kişilerin deneyimlerine odaklanılmaktadır¹⁶⁷. Fenomenoloji deseninde kişilerin davranışlarını algılamada, kişinin kendine has algısının ve yaşam tarzının bilindiği varsayılır ve ayrıntısı bilinmeyen durumlara odaklanılır¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Ali Ersoy, **Fenomenoloji. Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri**. (Editörler A. Saban ve A. Ersoy), Anı Yayıncılık, Ankara 2016, ss. 54-56.

¹⁶⁸ J. W Creswell, **Nitel araştırma yöntemleri** (Çeviri) (Editörler M. Bütün ve S. B. Demir), 2. Baskı Siyasal Kitabevi, Ankara 2015, s.6.

Fenomonoloji deseninde yaşanan karmaşık olaylarda elde edilen tecrübelerin anlaşılır şekilde açığa çıkarılması amaçlanmaktadır¹⁶⁹. Araştırmada yüz yüze görüşme ve görüşülen konuların görüşme formuna kaydedilmesi ile veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde içerik analizi tekniklerinden tipolojik analiz tekniği kullanılmıştır¹⁷⁰. Yaptığım bu araştırmada derinlemesine incelenmek istenen olgu, İzmir’de ikamet eden ve kamu görevinden emekli olan kişilerin emeklilik sonrası başarısızlıkla sonuçlanan girişim deneyimlerinde elde ettikleri tecrübelerdir. Bu çerçevede kişilerin iş kurma nedenleri, iş kurarken karşılaştıkları problemler, kurdukları işte başarısız olma nedenleri ile emekli olduktan sonra kendi işini kurmayı düşünenlere verecekleri öneri ve tavsiyeler çerçevesinde yapılan hataların tekrar edilmemesi, rehber niteliğinde bir çalışmanın ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu konularda tecrübe sahibi olan kişilerden birebir görüşme yoluyla ilk ağızdan bilgiler elde edilerek öne çıkan hususlar değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirmelerin emekli olduktan sonra kendi işini kurmayı düşünen kişiler açısından faydalı bilgiler içerdiği değerlendirilmektedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Katılımcının Kodu	Cinsiyeti	Yaşı	Emekli Olduğu Yaş	Emekli Olduğu Kurum	Kurduğu İş	Eğitim Düzeyi
T1	Erkek	58	47	TSK	Tekel Bayi	Lise
T2	Erkek	52	43	TSK	Lokanta	Y.Okul
T3	Erkek	56	48	MEB	Sürücü Kursu	Fakülte
T4	Erkek	62	52	TSK	Oto Kiralama	Lise
T5	Erkek	59	50	Emniyet	Cafe	Lise
T6	Erkek	63	54	Emniyet	Oto Galeri	Y.Okul
T7	Erkek	57	50	Emniyet	Market	Y.Okul
T8	Erkek	68	43	TSK	Emlak Ofisi	Lise
T9	Erkek	52	49	S.B.	Optik	Y.Okul
T10	Erkek	68	38	TSK	Ev Yemekleri	Y.Okul
T11	Erkek	65	55	TSK	Servis	Lise
T12	Erkek	64	55	TSK	Tavuk Çiftliği	Lise

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

¹⁶⁹ B. Merriam Sharan ve Robin S. Grenier, **Qualitative Research in Practice: Examples for Discussion and Analysis**, Published by Jossey-Bass, 2. Baskı, San Francisco, 2019, s.141.

¹⁷⁰ J. Hamos, Hatch, **Doing Qualitative Research in Education Settings**, State University Of Newyork Press, Albany 2002, s.152.

Araştırmaya katılan 12 kişinin tamamı erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 60 yaş civarındır. 2018 yılına ait SGK verilerine göre İzmir ilinde 4/c Kapsamında kamu görevinden emekli olan kişilerin yaşı ortalama 43'tür. Bu ortalamaı malulen emekli olanların yaşları aşağı çekmektedir. Sadece yaşlılık aylığı olarak emekli olanların yaş ortalaması 55'tir¹⁷¹. Araştırmamıza katılan kişilerin ise emekli oldukları yaş ortalaması 48 civarındadır. Tamamının erken sayılacak yaşlarda emekliye ayrıldıkları gözlenmiştir. Katılımcıların çok farklı alanlarda tekel bayiinden tavuk çiftliğine kadar çok geniş bir yelpazede iş kurdukları ve farklı deneyimlere sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların altısı lise, beşi yüksekokul ve biri fakülte mezunudur. Eğitim düzeyleri aşağı yukarı aynı seviyededir.

2.2.2. Araştırma Bulguları

Araştırmaya katılan 12 kişiden 10 kişi emekli olduktan sonra düşen gelirleri nedeniyle ek gelir elde etmek amacıyla bir iş kurduklarını ifade etmişlerdir. Emekliye ayrıldıktan sonra neredeyse yarı yarıya düşen gelirleri emekli olan kişilerin bağımlı olarak birinin yanında tekrar çalışmasına ya da gelir getirecek işler kurmasına neden olmaktadır. Emeklilik dönemi için yeterli birikimi olmayan üstelik erken yaşta emekliye ayrıldıklarından henüz okul çağında ya da evlenme çağında çocukları olan kişilerin bu dönemde ekonomik kaygıları ön plana çıkmaktadır. Yaşlı kişiler geçimini dört farklı yoldan sağlamaktadır, bu kaynaklar:

1. Sosyal güvenlik gelirleri, emeklilik, sağlık ve diğer sosyal yardımlar gibi,
2. Aile üyelerinden sağlanan yardımlar veya kaynaklar,
3. Kendi mal varlıklarından gelen kira, faiz gibi gelirler,
4. Çalışarak elde ettikleri kendi emek gelirleri olarak sıralanmaktadır¹⁷².

Araştırmamıza konu olan kişiler ilk üç maddedeki gelirlerinin yetersizliği nedeniyle dördüncü maddedeki gelir getirici yönetime başvuran kişilerdir.

¹⁷¹ SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, **İstatistik Yıllıkları**, 2019-2020.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (16.05.2020)

¹⁷² UN, 2019, s. 21.

2.2.2.1. Emeklilik Sonrası İş Kurma Nedenleri

Görüşme esnasında ilk olarak, Emekli olduktan sonra iş kurmanızın amacı neydi? Sorusuna verilen yanıtlar derlendiğinde:

“Amacım boş zamanımı değerlendirmektir, evde vakit geçmiyor, hem de üç beş kuruş kazanalım istedim. Malum yaşlılık aylığı yetmiyor.” (T1)

“Erken sayılacak yaşta emekli oldum. Yaşlılık aylığı yetmezdi. Ek gelir olsun diye girdim bu işe hem ek gelir olsun hem de vakit geçsin istedim.” (T2)

“Emekli olunca aylık çok düştü, geçinmek için çalışmak lazımdı, meslekten sürücü kurslarına gözlemci olarak gidiyordum, baktım kazançlı iş bende gireyim dedim.” (T3)

“Kendi işimin patronu olmak ve kısa yoldan köşeyi dönmek, çok para kazanma hırısı ile girdim bu işe.” (T4)

“Ek gelir sağlamak, malum yaşlılık aylığıyla geçinmek zor, nerdeyse yarıya düştü aylık, başka gelir yok, bir ev almıştık başımızı sokabileceğimiz o kadar.” (T5)

“Maddi yetersizlik. Alıştığımız bir hayat standardı vardı çalışırken bu gelire bağlı olarak birden düştü. Tek tabanca olunca zorlanıyor insan başka bir yerden gelir yok ki ne kira, faiz.” (T6)

“Geçinebilmek, 3 çocuk var 2’si Üniversitede okuyor, aldığımız aylıkla ay sonu gelmiyordu”. (T9)

“İşi emekli olmadan kurduk biz. Hanım evde durmaktan sıkıldı, çocukta yok. Benim hanım Kayserili elinin lezzeti güzel, küçük bir yer açalım oyalansın az da olsa eve katkısı olsun dedik.” (T10)

Emekli olduktan sonra tekrar çalışma hayatına dönenler çoğunlukla azalan gelirlerine çözüm bulmak istemektedir. Bunun yanında az sayıda emekli ise boş zamanını değerlendirmek ya da hobi amaçlı bir iş kurmayı arzu etmektedir:

“Gerçeği söylemek gerekirse işi ben kurmadım, rahmetli pederden kaldı, hazır kurulu market başına geçtik emekli olunca, hobi amaçlı.” (T7)

“Evde oturmaktan sıkıldım, birazda hanım bunalıttı. Ondan kaçayım diye emlakçı açtım”. (T8)

“Evde boş boş durmaktan çok sıkıldım. İlk zamanlar yeni emekli olduğumda yapacak bir şeyler buluyordum evde ama sonraları sıkılmaya başladım. Sanırım hanımda sıkıldı benden.” (T11)

“Hobi amaçlı girdim bu işe, Atadan kalma bir arazi vardı, Kemalpaşa’da boş durmasın dedim. Evde de zaman geçmiyor, boş zamanım değerlendirsin istedim.” (T12)

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların İş Kurma Nedenleri

Emekli olduktan sonra iş kurmanızın amacı neydi?	Araştırmaya Katılanlar
Ek Gelir Elde Etmek	T1, T2, T3, T5, T6, T9, T10
Boş Zamanımı Değerlendirmek, Hobi Amaçlı	T7, T8, T11, T12
Kendi İşimin Patronu Olmak	T4

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi emeklilik sonrası iş kuran katılımcıların çoğu emekli aylıklarının düşük olmasından yakınarak ek gelir elde etmeyi amaçlamaktadır.

2.2.2.2. Emeklilik Sonrası İş Kurarken Karşılaşılan Sorunlar

Araştırmanın ikinci sorusu olan, İş kurarken karşılaştığınız en büyük sorun ne olmuştu? Sorusuna verilen yanıtlar derlendiğinde bir iş kurarken ilk olarak bürokratik engellerin sorun olarak görüldüğü göze çarpmaktadır. Bu konuda yanıtlar şu şekilde sıralanmaktadır:

“Ben yeri devraldım. Devir işlemleri biraz uzun sürdü, muhasebeydi, noterdi, evrak, izin belgesi, bayilik belgeleri kısacası bürokrasi yordu beni.” (T1)

“Sermaye yoktu, aldığım ikramiye ve kalan miras ile başımızı sokacak bir ev zor almıştım. Kredi çektim. Bundan başka ruhsat, vergi levhası, belediye, itfaiye derken neredeyse 3 ay bürokrasi ile uğraştım.” (T2)

“En büyük sorun sermaye bulmaktı, onu da benim gibi emekli öğretmen arkadaşla ortak olarak çözdük. Uygun bir bina bulmakta çok uğraştırdı. Binayı bulduk bu seferde yönetmeliğe uygun hale getirmek çok uğraştırdı.” (T3)

“Mekânı bulduk onun dekorasyonu için epey uğraştık, ustalarla iş yapmak zor. Esas sorunu belediyede yaşadık iş yeri açma ruhsatı almak için, yok bay-bayan lavabo ayrı olacak, yok baca sistemi kurulacak, yangın çıkışı olacak derken 3 ayda zor tamamladık isteklerini, birazda yedirmek zorunda kaldık.” (T10)

Bu konuda ikinci olarak ön plana çıkan sorunun ise sermaye yetersizliği olduğu göze çarpmaktadır. Bu hususa ilişkin yanıtlar incelendiğinde:

“Sermaye yoktu, aldığım ikramiye ve kalan miras ile başımızı sokacak bir ev zor almıştım. Kredi çektim.” (T2)

“En büyük sorun sermaye bulmaktı, onu da benim gibi emekli öğretmen arkadaşla ortak olarak çözdük.” (T3)

“Hazır kurulu bir işletmeyi devraldım. Çok büyük bir sorunla karşılaşmadım. Toplu paranın neredeyse tamamını verdim.” (T5)

“Sermaye büyük sıkıntı oldu. Optik işinde dükkân güzel olacak, ıslıl ıslıl, çok masraf ettik dükkâna tam da hastanesinin karşısında yeri güzeldi ama kirası da ona göre güzeldi. Bir ev vardı sattık şimdi kiradayız.” (T9)

Bu konuda üçüncü olarak göze çarpan ve sorun olarak dile getirilen husus ise yeni bir işletme kurarken inşaat/tadilat esnasında yaşanan zorluklar ya da kiraların yüksek olmasının ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Verilen yanıtları incelediğimizde:

“Uygun bir bina bulmakta çok uğraştırdı. Binayı bulduk bu seferde yönetmeliğe uygun hale getirmek çok uğraştırdı.” (T3)

“Optik işinde dükkân güzel olacak, ıslıl ıslıl, çok masraf ettik dükkâna tam da hastanesinin karşısında yeri güzeldi ama kirası da ona göre güzeldi.” (T9)

“Mekânı bulduk onun dekorasyonu için epey uğraştık, ustalarla iş yapmak zor.” (T10)

“Benim kurduğum iş yumurta tavukçuluğu idi. En fazla uğraştıran kümeslerin inşaatı oldu. Hem ustalarla uğraşmak hem de malzeme temini bir hayli üzdü beni o dönemde.” (T12)

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Karşılaştıkları Sorunlar

İş kurarken karşılaştığınız en büyük sorun ne olmuştu?	Araştırmaya Katılanlar
Bürokratik Engeller	T1, T2, T3, T10
Sermaye	T2, T3, T5, T9
İnşaat Maliyeti, Kira	T3, T9, T10, T12

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi emeklilik sonrası iş kuran katılımcıların karşılaştıkları sorunlar bürokratik engeller, sermaye ve işyerinin kurulum aşamasında karşılaşılan güçlükler ile kiraların yüksek oluşu eşit ölçüde sorun olarak görülmektedir.

2.2.2.3. Emeklilik Sonrası Kurulan İşte Başarısızlık Nedenleri

Araştırmanın temelini oluşturan esas soru, kurulan işlerin neden yürümediği, neden büyük hayallerle çıkılan maceranın sonunda hüsrarla karşılaşıldığını ortaya çıkarmayı amaçlayan, Kurduğunuz işte başarısız olmanızın nedeni nedir? Sorusudur. Başarısızlığın nedeni olarak öne çıkan en önemli hususun detayları tam olarak araştırılmadan ve düzgün planlama yapılmadan kurulan işlerin ömrünün fazla uzun sürmediği ve sonucunda maddi kayıpların meydana geldiği göze çarpmaktadır. Bu konudaki yanıtlar:

“Kandırıldım. Dışarıdaki adamlara çok güvendim. Çoktan batmış bir şirketi çok güzel işliyormuş gibi gösterip kendi bataklarına beni de çektiler. Elde avuçta ne varsa gitti. Bir arkadaşın taksisinde şoförlük yapıyordum şimdi.” (T4)

“Devraldığım işletme neredeyse her yıl el değiştiriyormuş. Ben bunu sonradan öğrendim. İşler iyi gitmedi. Hâlbuki devir işlemleri sırasında müşteri yoğunluğu vardı ama meğerse kandırılmışım.” (T5)

“Başta iyiydi işler iki üç araba satılıyordu ayda öyle çok yüksek modelli değildi bizim al sat yaptıklarımız kirayı çıkarıyorduk iyi kötü kalıyordu biraz elimize, sermaye olmayınca yetişemedik piyasanın hızına 3. yılda kapattık.” (T6)

“Bizim market mahalle arasındaydı, veresiyesi çoktu. Biraz da benim yüzüm yumuşak ipin ucunu kaçırdım hesapların içinden çıkamaz oldum. Baktım her geçen gün daha da batıyoruz 4. yılda devrettim zararına gitti.” (T7)

“İlk önceleri güzeldi işler, hastane karşıda çıkan hasta bize geliyor 1-2 yıl toparladık ama sonra yakınlarla 2 optik daha geldi biri kurumsal firma fiyatları düşük, baş edemedik baktık yürümüyör devrettik.” (T9)

“Evdeki hesap çarşıya uymadı, kelimenin tam anlamıyla işler birden büyüdü. Yemek sepeti üyeliğiyle siparişlere yetişemez olduk. Ben aylığı hak etmeden emekli oldum. Sonra araçtı, motordu, elamandı derken küçücük mekânda 7 kişi olduk. Sonra hanımın annesi felç geçirdi 3 yıla yakın ona bakmak zorunda kaldı. Ben tek başıma yetişemedim, yemeklerin kalitesi düştü, müşteri kaybettik. Masraflarda çoğaldı ev kira, mekân kira, bununla beraber çalışanların sigorta primleri, vergiler iyice bunalıttı. Kapatmak zorunda kaldık. Bir tanıdığının yanında işe başladım, geçiniyoruz.” (T10)

“Planlama hatası yaptım diyelim. Davulun sesi uzaktan hoş gelirmiş, işin içine girince bin bir türlü sorunla karşılaştım. Boş zamanım dolsun diye girdiğim iş neredeyse 24 saatimi doldurdu. Sürekli başında durmak gerekiyordu. Tempo yordu beni ve 3. Yılın sonunda bıraktım. Üretim aşamasında zorlukların yanında bir de pazarlama konusunda çok fazla zorluk çıkıyordu. Planlama iyi olmadı mı hem emek hem para bunun yanında en önemlisi sağlık elden gidiyor.” (T12)

Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde yaşa bağlı olarak sağlık sorunlarının kurulan işin yürütülmesinde sorun olarak ön plana çıktığı söylenebilir. Bu konudaki yanıtlar:

“Aslında başarısızlık demeyelim de ona, yorgunluk. Yanlış seçim yapmışım baştan sabahın köründe aç gece yarısına kadar insan vücudu yaşta var tabi kaldıramadım yorgunluğu 3 yıl dayanabildim.” (T1)

“Bizim market mahalle arasındaydı, veresiyesi çoktu. Biraz da benim yüzüm yumuşak ipin ucunu kaçırdım hesapların içinden çıkamaz oldum. Baktım her geçen gün daha da batıyoruz 4. yılda devrettim zararına gitti. Belli bir yaştan sonra vücut kaldıramıyor uzun süre ayakta kalmayı, hastalıklarda başlıyor.” (T7)

“Yaş olmuş 60, bu yaştan sonra koşturmaya takat kalmamış, oturduk akşama kadar dükkânda gelen giden eş dost çay, kahve, dedikodu derken kahveye döndü dükkân, iş dersen bir iki kiralık oda anca dükkânın masrafı.” (T8)

“Sonra hanımın annesi felç geçirdi 3 yıla yakın ona bakmak zorunda kaldı. Ben tek başıma yetişemedim, yemeklerin kalitesi düştü, müşteri kaybettik.” (T10)

“Sürekli yoğun trafikte araba kullanmak beni strese sokuyordu. Arabanın masrafları da vardı. Aldığım ücrette tatmin etmiyordu. O yüzden bıraktım. Yine de 5 yıl dayandım ama. Emekli olunca zaten yaş belli bir kemale ermiş oluyor,

sağlık sorunları çıkmaya başlıyor.” (T11)

“Planlama hatası yaptım diyelim. Davulun sesi uzaktan hoş gelirmiş, işin içine girince bin bir türlü sorunla karşılaştım. Boş zamanım dolsun diye girdiğim iş neredeyse 24 saatimi doldurdu. Sürekli başında durmak gerekiyordu. Tempo yordu beni ve 3. Yılın sonunda bıraktım. Üretim aşamasında zorlukların yanında bir de pazarlama konusunda çok fazla zorluk çıkıyordu. Planlama iyi olmadı mı hem emek hem para bunun yanında en önemlisi sağlık elden gidiyor.” (T12)

Bu konuda öne çıkan diğer bir husus çalışanların tutumu ve çalışanların işletmeye yüklediği maddi yükümlülükler olarak tespit edilmiştir. Bu hususa ilişkin yanıtlar:

“Aslında başarısızlığın nedeni çalışanların tutumuydu. Araçlara sahip çıkmadılar, sürekli kazaydı, hasardı, bakım gibi giderleri masraflar belimizi büktü.” (T3)

“Masraflarda çoğaldı ev kira, mekân kira, bununla beraber çalışanların sigorta primleri, vergiler iyice bunalıttı. Kapatmak zorunda kaldık.” (T10)

Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Başarısızlık Nedenleri

Kurduğunuz işte başarısız olmanızın nedeni nedir?	Araştırmaya Katılanlar
Yetersiz Araştırma ve Planlama	T4, T5, T6, T7, T9, T10, T12
Sağlık Sorunları	T1, T7, T8, T10, T11, T12
Çalışanlar	T3, T10

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi emeklilik sonrası iş kuran katılımcıların başarısız olmalarında işin kuruluş aşamasında yetersiz araştırma ve planlama eksikliği, yaşa bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunları ile çalışanlardan kaynaklı olduğu değerlendirilen etkiler sebep olarak görülmektedir.

2.2.2.4. Emeklilik Sonrası İş Kurmayı Düşünenlere Tavsiyeler

Araştırmanın belki de en ilgi çekici bölümü bu bölüm olsa gerek. Bu bölüme Nasreddin Hoca'nın bir fıkrasıyla başlasak uygun olur diye düşünüyorum.

Hoca evinin damında çalışırken, olacak bu ya, aşağıya düşüverir. Haberi duyan komşuları; “Hocam, geçmiş olsun, damdan düşmüşsün, çok üzüldük.” derler ve ardından soru üstüne soru sorarlar: “Nasıl oldu?” “Neden dikkat etmedin?” “Bir daha dikkatli ol...” Sorular uzadıkça, Hoca'nın da canı sıkılmaya başlar. Düşünür, taşınır ve bunların hepsini birden susturmak için komşularına; “Komşular, sizin içinizde damdan düşeniniz var mı?” deyince, komşuları hep bir ağızdan; “Yook...” diye cevap verir. Bu defa Hoca; “Öyleyse boşuna

konuşmayın, benim hâlimden ancak damdan düşen anlar!” der¹⁷³.

Evet, fıkrada hocanın dediği gibi tecrübe göz ardı edilmemesi gereken ve kolay kazanılamayan bir olgudur. Araştırmaya katılan kişilerin edindikleri ve bizimle paylaştıkları tecrübelerin de ileride emekli olduktan sonra kendi işini kurmayı düşünen kişiler için rehber olacak ve onlara ışık tutacak özellikte olduklarını düşünüyorum. Unutmamak gerekir ki 30 yılın tecrübesi 29 yılda kazanılamaz.

Bu bölümde araştırmaya katılan kişilere, Emekli olup kendi işini kurmak isteyenlere tavsiyeniz nedir? Şeklinde yönelttiğimiz soruya verilen yanıtları derlediğimizde ortaya çıkan ilk husus, emekli olduktan sonra kurulacak iş ile ilgili önceden bilgi sahibi olmanın, mümkünse eğitimini almanın ve piyasa araştırması yapmanın önemli olduğudur. Bu konuda verilen yanıtlar ise:

“Önce iyi baksınlar yaşına uygun bir iş olsun, şöyle masa başı oturdukları yerden yapabilecekleri fazla stresli olmayan iş kursunlar, ya da hiç uğraşmasınlar otursunlar emekliliğin tadını çıkarsınlar.” (T1)

“Bence mümkünse erken yaşta emekli olmasınlar, gittiği yere kadar devam etsinler. Ama illaki bir iş kuracaklarsa iyi araştırınlar bilmedikleri bir işe heves etmesinler.” (T2)

“Şimdiki aklım olsa kendimin yapabileceği kimseye bağlı kalmayacağım bir iş kurardım. Emlakçılık yapan arkadaşlarım var mesela az kazanıyorlar ama işleri rahat.” (T3)

“Biz yıllarca bir parça et verilmeye alışmışız, Avlanmayı öğrenmemişiz. Hal böyle olunca piyasada kolay av oluyoruz. Kendi başlarına bir iş yapabiliyorlarsa yapsınlar yoksa uzak dursunlar.” (T4)

“Piyasayı iyi araştırınsınlar, benim gibi Midyat’a pirince giderken, evdeki bulgurdan olmasınlar.” (T5)

“Böyle bir düşüncesi olan varsa kuracağı işle ilgili eğitim alsın, kursuna falan gitsin. Yani yeğen işi öğrensin, inceliklerini bilsin öyle atılsın bu işlere.” (T8)

“Bir iş kurulacaksa planlama çok iyi yapılmalı. İşin artıları eksileri baştan çok iyi hesaplanmalı.” (T12)

Şeklinde olmuştur.

Bu soruda öne çıkan bir diğer husus ise kurulacak işin yaşa uygun fazla güç sarf etmeyi gerektirmeyecek yani fiziksel olarak yorucu olmayan ve çalışma sürelerinin kabul edilebilir seviyede olmasına dikkat edilmesi gerektiği göze çarpmaktadır. Bu hususa ilişkin yanıtlar ise:

¹⁷³ Akşehir Belediyesi Web Sitesi,
<https://www.aksehir.bel.tr/fikralar.pdf> , (13.05.2020).

“Önce iyi baksınlar yaşına uygun bir iş olsun, şöyle masa başı oturdukları yerden yapabilecekleri fazla stresli olmayan iş kursunlar.” (T1)
“Çalışma sürelerine bakıp öyle karar versinler.” (T7)
“Rahat bir iş olursa belki yapılırsa ona göre yorucu olmayan bir iş olabilir.” (T11)

Şeklinde.

Bu konuda emeklilik sonrası herhangi bir iş kurulmamasını tavsiye edenlerde mevcuttur. Verdikleri yanıtlar ise:

“Hiç uğraşmasınlar otursunlar emekliliğin tadını çıkarsınlar.” (T1)
“Bence mümkünse erken yaşta emekli olmasınlar, gittiği yere kadar devam etsinler.” (T2)
“Mümkünse hiçbir iş kurmasınlar ya da sermaye gerektirmeyen bir iş bulsunlar kendilerine, illaki çalışmak istiyorlarsa girsinler birinin yanına.” (T9)
“İş falan kurmasınlar otursunlar evde.” (T10)

Şeklinde tavsiyelerde bulunmuşlardır.

Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Tavsiyeleri

Emekli olup kendi işini kurmak isteyenlere tavsiyeniz nedir?	Araştırmaya Katılanlar
Bilgi Sahibi Olma, Eğitim ve Piyasa Araştırması	T1, T2, T3, T4, T5, T8, T12
Güç Sarf Etmeyi Gerektirmeyen, Kısa Süreli	T1, T7, T11
Hiçbir İş Kurmasınlar	T1, T2, T9, T10

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi emeklilik sonrası iş kurmayı düşünenlerin öncelikle kurmayı düşündükleri iş hakkında detaylı bilgi sahibi olmaları, kuracakları işle ilgili sertifika, kurs vb. eğitimleri almaları, piyasa araştırması yapmadan karar vermemeleri hususları öncelikli olarak yer almaktadır. Ayrıca kurulması düşünülen işin kişinin yaşına uygun, fazla yorucu olmayan işleri tercih etmeleri ve mümkünse hiçbir iş kurmadan emekliliğin keyfini çıkarmaları tavsiye edilmektedir.

2.2.2.5. Araştırmaya Katılanların İlave Görüş ve Önerileri

Araştırmanın son bölümünde sorduğumuz, İlave görüş ve önerileriniz var mıdır? Sorusuna verilen yanıtları incelediğimizde, emeklilik kararı verilmeden önce enine boyuna düşünülmesi, acele karar verilmemesi ve imkânı varsa çalışmaya devam

edilmesi, çalışırken geleceğe yönelik tasarruflarda bulunulması gibi hususlar öne çıkmıştır. Bu konuda verilen yanıtlar ise:

“Eğer çalıştıkları işte sorun yaşamıyorlarsa emekli olmasınlar devam etsinler.” (T1)

“Dediğim gibi çalışacakları yere kadar devam etsinler. Piyasada işler hiç görüldüğü gibi değil.” (T2)

“Azıcık aşım dertsiz başım deyip hesapsız işlere karışmamak gerek.” (T3)

“Keşke şu emekli aylıkları biraz daha yüksek olsa da bizde Avrupa’dakiler gibi emekliliğin tadını çıkarsak.” (T4)

“Valla bana kalırsa en iyisi birinin yanında çalışmak. Bir de şu 3600 meselesi var bir türlü çıkmayan çıksa belki biraz rahatlarız.” (T5)

“Keşke bu sizin çalışmanız gibi bilimsel çalışmalar daha çok yapılırsa emekli olmayı düşünenlere rehber olsa faydası olur.” (T6)

“Maceraya atılmaya gerek yok. Bilseydim en baştan devir işlemini yapar hiç olmazsa zarar etmezdim, üstelik ömrümden 4 yıl ıstırap içinde geçmezdi.” (T7)

“25 senedir emekliyim ama canım sıkılıyor evde duramıyorum. Kahve köşeleri de sağlıksız ama yapacak bir şey de yok.” (T8)

“Benim tavsiyem geleceğini garanti altına almadan emekli olmasın kimse, en azından başını sokacak bir evi olmak insanın.” (T9)

“Hobi olarak bir şeyler yapabilirler, ama dengesiz büyüme plansız işlerin sonu hüsrana bilsinler.” (T10)

“Emeklilik çok özenilecek bir şey değilmiş, altı ay geçti mi bitiyor balayı dönemi insan sıkılmaya başlıyor.” (T11)

Araştırmanın ortaya çıkardığı en önemli husus emekliye ayrılan kişilerin azalan gelir seviyeleri karşısında ek gelir elde etmek amacıyla emeklilik döneminde çalışmak zorunda kalmalarıdır. Araştırmanın odak noktasında kamu görevinden emekli olan kişiler yer aldığından bu durum araştırmayı daha özel bir konuma taşımaktadır. Emeklilik döneminde bir iş kuranların karşılaştıkları sorunlar bürokratik engeller, sermaye bulma ve işyerinin kurulum aşamasında karşılaşılan güçlükler ile kiraların yüksek oluşudur. Kurulan işte başarısızlığın nedeni olarak öne çıkan en önemli husus ise detayları tam olarak araştırılmadan ve düzgün planlama yapılmadan kurulan işlerin ömrünün fazla uzun sürmediği ve sonucunda maddi kayıpların meydana gelmesidir. Bunun yanında yaşa bağlı olarak sağlık sorunlarının ve çalışanların tutumu ile çalışanların işletmeye yüklediği maddi yükümlülüklerin kurulan işin yürütülmesinde engel olduğu anlaşılmaktadır. Emekli olduktan sonra kurulacak iş hakkında önceden bilgi sahibi olmanın, mümkünse eğitimini almanın ve piyasa araştırması yapmanın önemli olduğu, bir diğer husus ise kurulacak işin yaşa uygun fazla güç sarf etmeyi gerektirmeyecek yani fiziksel olarak yorucu olmayan ve çalışma sürelerinin kabul

edilebilir seviyede olmasına dikkat edilmesi gerektiğidir. Ayrıca emeklilik kararı verilmeden önce enine boyuna düşünülmesi, acele karar verilmemesi ve mümkünse çalışmaya devam edilmesi, bununla birlikte çalışırken geleceğe yönelik tasarruflarda bulunulması da tavsiyeler arasındadır.

Yıllar boyunca belli bir rutine alışmış ve sabit bir gelir elde etmiş kişilerin piyasaya çıktıklarında dış dünyaya uyum sağlamakta zorlandıkları ve hayalleri ile gerçekler arasında derin farklılıklar olduğunu keşfetmeleri uzun sürmemektedir. Emekli olan kişilerin hayatlarının son evresinde yaşamlarını daha rahat bir şekilde sürdürebilecekleri insanca yaşam seviyesini koruyacak bir emekli gelirinin sağlanması ile emeklilik döneminde çalışmak zorunda kalınmayacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İZMİR İLİ ÖRNEĞİNDE ANALİZ

3.1. İZMİR İLİ ÖZELİNDE BİR ANALİZ

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Kamu emeklilerinin girişimcilik özelliklerini, girişimcilik eğilimlerini, emeklilerin girişimcilikle ilgili bilgilere hangi kaynaklardan ve nasıl ulaştığını belirlemek ve girişimcilikle ilgili yapılması gerekenler hakkında analiz edilebilecek veriler toplamaktır.

Bu çalışmanın temel amacı kamu görevinden emeklilerin girişimcilik deneyimlerinin İzmir ili örneğinde incelenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- a. Kamu görevinden emeklilerin, emekli olma nedenleri nelerdir?
- b. Kamu görevinden emekli olup herhangi bir işte çalışanlar ne tür işlere yönelmekte ve ne kadarı girişimcilikte bulunmaktadır?
- c. Girişimcilikte bulunan kamu görevinden emeklilerin; finans kaynakları, karşılaştıkları zorluklar, yaşantılarındaki değişimler, motivasyon kaynakları ve algıladıkları avantajlar nelerdir?
- d. Kamu görevinden emeklilerin; emekli olduktan sonra çalışma, emekli olmadan önce uyum/hazırlık eğitimi alma, kendini girişimci bir kişiliğe sahip olarak algılama, girişimcilik sonrası imaj ve kendine olan güvenin geliştiğini düşünme ve işyerinde çalışan sayısı, emekli olunan kamu kurumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.1.2. Araştırmanın Modeli

Kamu görevinden emeklilerin girişimcilik deneyimlerinin İzmir ili örneğinde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma tarama modelinde yürütülmüştür.

Tarama modeli; “araştırma yürütülen konunun, evren veya evrenden seçilen örneklem üzerinde koşulları değiştirici herhangi bir müdahalede bulunmadan mevcut

özellikleri ile betimlenmesidir”¹⁷⁴. Tarama modelinde, “üzerinde araştırma yürütülen hususlar herhangi bir değişiklik meydana getirmeden ve örneklem olarak alınan bireylerde nasıl bir dağılım gösterdiği üzerine odaklanarak” değerlendirilmektedir¹⁷⁵

3.1.3. Evren ve Örneklem

İzmir ilinde ikamet eden ve kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işletmelerini kurarak çalışma hayatına atılmış bireyler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. En son SGK verilerine göre kamu görevinden emekli olarak yaşlılık aylığı veya malullük aylığı alan ve İzmir’de ikamet eden 139.856 kişi bulunmaktadır. İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odası ve İzmir Ticaret Odası verilerine göre İzmir’de kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işletmelerini kurarak çalışmaya devam edenlerin sayısının 4013 kişi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9: İzmir’deki Kamu Görevinden Emekli Olanların Sayısı

Kategori	Gösterge	Değer	Şehir	Dönem	Sayı
Pasif Sigortalılar	Yaşlılık Aylığı Alanlar (4c)	Kişi	İzmir	2020.02	137.490
	Malullük Aylığı Alanlar (4c)				2.366
Genel Toplam					139.856

Kaynak: <https://veri.sgk.gov.tr/> (02.06.2020)

Örneklem ise evren içerisinden uygun (kolaycı) örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 202 emekliden oluşmuştur. Bu kapsamda araştırmacı, çeşitli emekli dernekleri aracılığıyla kamu görevinden emeklilere ulaşmıştır.

%5 örnekleme oranı ile örnek belirleme yoluna gidildiğinde örneklem büyüklüğü (n) = örneklem oranı (%) x evrenin büyüklüğü formülü kullanılmaktadır. Bu formül kullanılarak yapılan hesaplama sonucunda $n = 0,05 \times 4.013 \text{ kişi} \rightarrow n = 201,85 \cong 202 \text{ kişi}$ olarak hesaplanmıştır.

¹⁷⁴ Niyazi Karasar, Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Nobel Yayıncılık, Ankara, 2016, ss.245-260.

¹⁷⁵ Şener Büyüköztürk, Ömay Çokluk ve Nilgün Köklü. Sosyal Bilimler için İstatistik, Pegem Akademi, Ankara, 2011, ss.125-134.

3.1.4. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri yapılandırılmış özellikteki veri toplama anketi ile toplanmıştır. Araştırmacı tarafından anket, KOSGEB tarafından daha önce kullanılan bir anketten büyük ölçüde faydalanılarak hazırlanmıştır.

Araştırma verilerinin toplanmasında Ek-7'deki anket formu kullanılmıştır. Anket formu konu ile ilgili kaynaklar ve daha önce yapılmış bazı araştırmalardan yararlanılarak kapsamlı bir şekilde hazırlanmıştır. Emekli kişiler tarafından Anketin anlaşılabilmesi için sade bir dil ile yazılmıştır. Anket formu yirmi sekiz sorudan oluşmaktadır.

Öncelikle; araştırma kapsamına alınan kamu görevinden emekli olan kişilere ilişkin demografik bilgileri ortaya koymayı amaçlayan sorulara yer verilmiştir. Cinsiyet, yaş, emekli olunan kamu kurumu, öğrenim durumu, yabancı dil bilgi seviyesi, emeklilik süresi, çocuk sayısı ve emekli olma nedeni gibi demografik bilgileri elde etmeyi sağlayan sorular bulunmaktadır.

Takip eden sorularda, emekli olduktan sonra çalışma nedenleri, emekli olduktan sonra kendi işletmelerini kurarken kullandıkları finans kaynakları, kurdukları işlerde karşılaştıkları zorluklar, emekli olmadan önceki yaşantıları ile emekli olduktan sonraki yaşantılarını genel olarak karşılaştırdıklarında nasıl bir değişim yaşadıkları, toplumsal etkileşimlerini tanımlamaya olanak sağlayan bir Likert ölçeği kullanılmıştır.

Anket formunun uygulanması esnasında ilk olarak araştırmacı tarafından katılımcı kişinin bilgilendirmesi sorumluluğu gereği detaylı bilgilendirme yapılmıştır. Kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işini kuran ve çalışmaya devam eden girişimcilerden yüz yüze görüşme talebini kabul eden 202 kamu emeklisine önceden hazırlanmış ve ön deneme çalışmaları tamamlanmış, emeklilik yaşam anketleri 14 Eylül 2018 ile 25 Şubat 2021 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anketlerin uygulanması esnasında herhangi bir zorluk yaşanmamış; kamu emeklisi kişiler istekli bir şekilde araştırmaya katılmış ve tüm soruları içtenlikle yanıtlamışlardır.

3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İzmir il sınırları içinde ikamet eden ve emekli olduktan sonra kendi işini kurarak çalışmaya devam eden kişiler ile sınırlandırılmıştır.

3.2. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizi SPSS 25.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Demografik bulgular, emeklilik ile ilgili temel bulgular, emeklilik sonrası çalışmaya ilişkin bulgular ve girişimciliğe ilişkin bulgular frekans ve yüzde analizi ile aritmetik ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı (betimsel) istatistikler ile tespit edilmiştir. Emekli olunan kuruma göre çeşitli karşılaştırmalar ise ki-kare analizi ile yapılmıştır. Analizlerin tamamı %95 güven aralığında ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. SPSS programının sağladığı aritmetik ve mantıksal işlem yapabilme olanağı ile bilgiler tasnif edilmiştir. Yanıtlara yönelik yüzdelik hesaplamaları yapılarak gereken aritmetik ortalamalar ortaya çıkarılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi esnasında doldurulan anket formları incelenmiş ve tamamının araştırmaya dâhil edilmesi ile 202 anket formu üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde anketlerden elde edilen verilerin ışığında araştırmaya katılan kişilerin demografik bilgileri, Emekli olduktan sonra tekrar çalışma hayatına dönme nedenleri, iş kurarken ve işe devam ederken karşılaştıkları güçlükler ile yaşam tatminlerine ilişkin değerlendirmeler yapılarak ve hipotezlerin geçerliliği test edilerek sonuca ulaşılması amaçlanmıştır. Bu bölümde bulgulara ait tablolara yer verilerek sonuçlar açıklanmıştır.

3.3.1. Demografik Bulgular

Kamu görevinden emeklilerin girişimcilik deneyimlerinin İzmir ili örneğinde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmaya toplam 202 emekli katılmıştır. Demografik bilgilere ilişkin verilen yanıtlar ışığında araştırmaya katılan kişilerin cinsiyeti, yaşı, emekli olduğu kurum, eğitim düzeyi, yabancı dil seviyesi, emeklilik yaşı, aldığı emekli ikramiyesi, aldığı yaşlılık aylığı hakkında ulaşılan bilgiler bu bölümde tek tek açıklanarak yorumlanmıştır.

Tablo 10'da katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve yabancı dil bilgilerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi ve Yabancı Dil Bilgileri

		n	%
Cinsiyet	Erkek	200	99,0
	Kadın	2	1,0
Yaş Grubu	41-50 yaş	39	19,3
	51-60 yaş	121	59,9
	61 ve üzeri	42	20,8
Eğitim Düzeyi	Lise	55	27,2
	Yüksekokul (2 yıllık)	44	21,8
	Üniversite	88	43,6
	Yüksek lisans	6	3,0
	Doktora	9	4,5
Yabancı Dil	İngilizce	170	84,2
	Diğer	20	9,9
	Almanca	8	4,0
	Fransızca	4	2,0
Toplam		202	100

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre katılımcıların %99'u erkek ve %1'i kadındır. Bu sonuca göre kamu görevinden emekli olduktan sonra kendi işini kuran ve araştırmaya katılan kişilerin neredeyse tamamı erkeklerden oluşmaktadır. Bu durumda, kadın çalışanların emekli olduktan sonra herhangi bir iş kurmadan ev hanımı rolünü üstlendiklerini ve kendi işini kurmaya yönelik bir eğilim sergilemediklerini söyleyebiliriz.

Ayrıca 41-73 yaş arasında yer alan ve yaş ortalaması $55,97 \pm 6,31$ olarak tespit edilmiş olan katılımcıların %19,3'ü 41-50 yaş aralığında, %59,9'u 51-60 yaş aralığında ve %20,8'i 61 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Dolayısıyla katılımcılar çoğunlukla 51-60 yaş arasındaki bireylerden oluşmuştur.

Eğitim düzeyi olarak ise katılımcıların %27,2'si lise, %21,8'i yüksekokul (2 yıllık), %43,6'sı üniversite, %3'ü yüksek lisans ve %4,5'i doktora mezunudur. Ayrıca katılımcıların %84,2'si İngilizce, %4'ü Almanca, %2'si Fransızca ve %9,9'u bunların dışında bir yabancı dil bilgisine sahiptir. Dolayısıyla araştırmaya %51'i en az üniversite mezunu olan ve tamamı en az bir yabancı dil bilen emekliler katılmıştır.

3.3.2. Emeklilik ile İlgili Temel Bulgular

Emeklilik ile ilgili olarak öncelikle Tablo 11’de katılımcıların emekli oldukları kurumlar ve emekli olma nedenleri verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Emekli Oldukları Kurumlar ve Emekli Olma Nedenleri

		n	%
Emekli Olunan Kamu Kurumu	TSK	106	52,5
	Bakanlıklar	67	33,2
	Mahalli İdareler	21	10,4
	YÖK	8	4,0
Emekli Olma Nedeni	Kendi isteğimle	127	62,9
	Diğer	41	20,3
	Kendi işimi kurmak için	20	9,9
	Malulen	8	4,0
	Kadrosuzluk nedeniyle	6	3,0

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre katılımcıların %52,5’i TSK’dan, %33,2’si bakanlıklardan, %10,4’ü mahalli idarelerden ve %4’ü YÖK’ten emekli olmuştur. Emekli olma nedeni ise katılımcıların %62,9’unda kendi isteği, %9,9’u kendi işini kurma isteği, %4’ünde malulen emeklilik, %3’ünde kadrosuzluk ve %20,3’ünde bunların dışında bir nedendir. Dolayısıyla araştırmaya yarısı olmak üzere çoğunlukla TSK emeklisi olan ve üçte ikiye yakını kendi isteği ile emekli olan kamu emeklisi bireyler katılmıştır.

Kamu görevinden emekli olan girişimcilerin kendi işini kurarken kullandığı sermaye kaynağı çoğunlukla banka kredisi ve emekli ikramiyesi olarak ön plana çıkmaktadır. Tablolarda anlamlılık sütunundaki değer, 0,05’ten küçük olduğu için sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlıdır. Tablolar incelendiğinde girişimcilerin sermaye kaynağı büyük ölçüde banka kredisi ve emekli ikramiyesidir. Bunun yanında alınan teşvikler, çalışırken elde edilen birikim ve aile büyüklerinden kalan miras kullanılan sermaye kaynağı olarak ön plana çıkmaktadır. Tablo 12’de katılımcıların gelir kaynaklarına ilişkin bulgular verilmiştir. Günümüz şartları göz önüne alındığında alınan ikramiyelerin tatmin edici seviyede olmadığı ve emeklilik döneminde rahat bir

yaşama olanağı sağlamadığı görülmektedir.

Tablo 12: Gelir Kaynaklarına İlişkin Bulgular

		n	%
Ele Geçen Emekli İkramesi	Min.-Maks.	40.000-98.000	
	$\bar{x}\pm s$	60.549,50 $\pm$ 13.744,92	
Alınan Yaşlılık Aylığı	Min.-Maks.	2.800-4.800	
	$\bar{x}\pm s$	3.434,16 $\pm$ 485,48	
Kira Geliri	Var	15	7,4
	Yok	187	92,6
Hisse senedi, kar ortaklığı, faiz geliri vb. gelirler	Var	11	5,4
	Yok	191	94,6
Çalışarak elde ettiğiniz ücret/kazanç	Var	176	87,1
	Yok	26	12,9
Diğer Gelirler	Var	15	7,4
	Yok	187	92,6

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre katılımcıların ellerine geçen emekli ikramiyeleri 40.000-98.000 TL arasında değişmiş ve ortalaması 60.549,50 $\pm$ 13.744,92 TL olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların şu anda aldıkları yaşlılık aylığı 2.800-4.800 TL arasında değişmiş ve ortalaması 3.434,16 $\pm$ 485,48 TL olarak hesaplanmıştır. TÜRK-İŞ tarafından Ocak 2020 yılında yapılan araştırmanın sonucunda;

Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için aylık gıda harcaması tutarı yani diğer bir deyişle açlık sınırı 2.219,45 TL, gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise yani yoksulluk sınırı 7.229,49 TL. olarak hesaplanmıştır¹⁷⁶.

Bu hesaba göre araştırmaya katılan kamu görevinden emekli olmuş kişilerin tamamı açlık sınırı üzerinde ama yoksulluk sınırı altında bir yaşlılık aylığı almaktadır. Bu sonuca göre kişilerin emekli olduktan sonra neden tekrar çalışmaya ihtiyaç duydukları açıkça görülmektedir.

Ayrıca katılımcıların %7,4'ünün kira geliri, %5,4'ünün hisse senedi, kar

¹⁷⁶ TÜRK-İŞ, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Arşiv, Ocak 2020, 28.01.2020.
<http://www.turkis.org.tr/Ocak-2020-Aclik-ve-Yoksulluk-Siniri--d357751> (31.05.2020)

ortaklığı, faiz geliri vb. gelirleri, %87,1'inin çalışarak elde ettiği ücret/kazanç ve %7,4'ünün bunların dışında geliri bulunmaktadır. Bu sonuca göre ülkemizde çalışanların tasarruf yapamadıkları ve birikimleri olmadan emekli olmak zorunda kaldıkları görülmektedir. 2011 yılında T.C. Kalkınma Bakanlığınca yayımlanan raporda, Türkiye'deki düşük tasarruf oranları dikkat çekmekte ve hane halkı tasarruf oranları gün geçtikçe azalmaktadır¹⁷⁷. Tasarruf oranlarının düşük düzeyde kalması emekli olan kişilerin geçinmek için tekrar çalışmak zorunda kalmasının başlıca nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan katılımcılara, “aşağıdakiler, emekli olmanızda ne kadar önemlidir?” sorusu yöneltilmiş ve sunulan nedenlere “1: hiç önemli değil - 5: son derece önemli” seçenekleri arasında cevap vermeleri istenmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Emekli Olma Nedenlerine İlişkin Bulgular

Aşağıdakiler, emekli olmanızda ne kadar önemlidir?	N	Min.	Maks.	$\bar{x}$	s
Kendi işimin patronu olmak	202	1	5	4,69	0,74
Kendimi önemli hissetmek	202	1	5	4,39	1,06
Geçim sıkıntısı	202	1	5	4,22	1,43
Sosyal ilişkiler için	202	1	5	4,19	1,26
Topluma faydalı olmak	202	1	5	4,15	1,18
İdealimi gerçekleştirmek için	202	1	5	3,78	1,42
Eşimle sorunlar yaşamam	202	1	5	2,69	1,41
Boş durmayı sevmemem	202	1	5	2,08	1,34
Mesleki tecrübemi kullanma isteğim	202	1	5	2,00	1,28
Üretken olma isteğim	202	1	5	1,93	1,32

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 13'te görüldüğü üzere emekli olmadaki ilk üç neden sırasıyla; kendi işimin patronu olmak, kendimi önemli hissetmek ve geçim sıkıntısı olarak tespit edilmiştir. Madde ortalamaları incelendiğinde; kendi işimin patronu olmak “son

¹⁷⁷ SSB, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/10/03Yurtici_Tasarruflarin_Artirilmesi_ve_Israfin_Onlenmesi (31.05.2020).

derece önemli” bulunurken, kendimi önemli hissetmek ve geçim sıkıntısı “çok önemli” düzeyinde yer almıştır.

İlk üç cevabı sırasıyla; sosyal ilişkiler için, topluma faydalı olmak ve idealimi gerçekleştirmek için cevapları takip etmiştir ve ortalamalar dikkate alındığında bunların da (3,50-4,50 arasında olmalarından dolayı) “çok önemli” bulundukları söylenebilir.

Ayrıca, eşle sorunlar yaşama emekli olma nedeni olarak “önemli” bulunmuş; boş durmayı sevmeme, mesleki tecrübeyi kullanma isteği ve üretken olma isteğinde ise “kararsız” kalınmıştır.

Görüldüğü gibi kendi işini kurmak için emekli olanların sayısı oldukça fazla olduğundan emeklilik sonrası kendi işini kurma eğilimi oldukça yüksektir. Bu veriler ışığında emekli olduktan sonra geçimini sağlamak için çalışmak zorunda kalanların miktarı oldukça yüksektir. Uzun yıllar prim ödedikten sonra bağlanan emekli aylıklarının geçinmek için yetersiz kaldığı ve emeklilerin yeniden çalışma hayatında yer almak zorunda kaldıkları görülmektedir.

3.3.3. Emeklilik Sonrası Çalışmaya İlişkin Bulgular

Tablo 14’te emekli olduktan sonra çalışma durumuna ilişkin bulgular verilmiştir.

Buna göre, emekli olduktan sonra katılımcıların %91,1’i kendi işyerini açmıştır. %5’i masa başı işler, ofis çalışanı, evden çalışma vb. ücretli işler; %4’ü yönetici, eğitimci vb. ücretli işler yapmaya başlamıştır. Bu göstergelerin ışığında emekli olan kişilerin ara vermeden tekrar çalışma hayatında yer aldıkları görülmektedir.

Katılımcıların kendi işini yapma süresi %6,9’unda 2 yıldan az, %11,9’unda 2-4 yıl, %12,9’unda 5-7 yıl, %68,3’ünde 8 yıl ve üzeridir. Dolayısıyla 3 kişiden 2’si 8 yıl ve daha fazla süredir emeklilik sonrası çalışma hayatına sahiptir. Uzun yıllar kamuda hiyerarşik bir düzende ve sabit çalışma saatleri altında iş görmeye alışmış kişilerin farklı çalışma ortamlarına uyum sağlamakta güçlük çektikleri ve aşırı zorlandıkları düşünüldüğünde tabloda çıkan sonuçların bunu desteklediği görülmektedir.

Kurdukları iş yerinde çalışan sayısı katılımcıların %70,3’ünde 0-4

kişi, %17,3'ünde 5-9 kişi, %5'inde 10-19 kişi ve %7,4'ünde 20 kişi ve üzerindedir. Buna göre çoğunlukla 4 kişiye kadar çalışan sayısının olduğu işyerlerinde çalışılmaktadır. Kurulan işletmelerin küçük çapta olmalarından dolayı böyle bir sonuçla karşılaşılması doğaldır. Bu sonuca göre girişimlerin istihdama çok anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 14: Emekli Olduktan Sonra Çalışma Durumuna İlişkin Bulgular

		n	%
Emekli olduktan sonra herhangi bir işte çalıştınız mı/çalışıyor musunuz?	Evet, kendi işyerimi açtım	184	91,1
	Ücretli (masa başı işler, ofis çalışanı, evden çalışma vb.)	10	5,0
	Ücretli (yönetici, eğitimci vb.)	8	4,0
Kendi işinizde çalışmaya ne zaman başladınız?	2 yıldan az	14	6,9
	2-4 yıl	24	11,9
	5-7 yıl	26	12,9
	8 yıl ve üzeri	138	68,3
Kurduğunuz/çalıştığınız işyerinde kaç kişi çalışıyor?	0-4	142	70,3
	5-9	35	17,3
	10-19	10	5,0
	20+	15	7,4
Yıllık olarak ödediğiniz vergi ne kadardır?	1000-5000 TL	161	79,7
	5001-10000 TL	20	9,9
	10001-20000 TL	21	10,4

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ayrıca yıllık olarak ödenen vergi, emeklilerin %79,7'sinde 1000-5000 TL, %9,9'unda 5001-10000 TL ve %10,4'ünde 10001-20000 TL'dir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun en fazla 5000 TL yıllık vergi verdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre vergi gelirleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmayacağı görülmektedir.

Tablo 15'te ise emekli olduktan sonra kullanılan finans kaynaklarına ilişkin bulgular verilmiştir. Buna göre katılımcıların yoğun bir biçimde başvurdukları finans kaynağı banka kredisidir. Katılımcıların %90,1'i kısmen veya büyük ölçüde olmak üzere banka kredisi kullanmıştır. Ayrıca üç katılımcıdan ikisinin kullanımı büyük ölçüdedir.

Tablo 15: Emekli Olduktan Sonra Finans Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Aşağıdakiler, emekli olduktan sonra finans kaynağınız oldu mu?	Hiç kullanmadım		Kısmen kullandım		Büyük ölçüde kullandım	
	N	%	n	%	n	%
Banka Kredisi	20	9,9	47	23,3	135	66,8
Emekli ikramiyesi	143	70,8	30	14,9	29	14,4
Miras	155	76,7	18	8,9	29	14,4
Birikim (Ev, Arsa, Araba vb.)	170	84,2	19	9,4	13	6,4
Teşvik	180	89,1	14	6,9	8	4,0

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Emekli olduktan sonra ekonomik yönden daha refah bir hayat sürme hayali ile başlayan girişimcilik deneyimi çekilen banka kredileri yüzünden gelecek yılların ipotek altına alınmasına ve yıllarca sürecek borç yüküne girilmesine neden olmaktadır.

Banka kredisinden sonra sırasıyla emekli ikramiyesi, miras, birikim (ev, arsa, araba vb.) ve teşvik kullanılmıştır. Kısmen kullananlarla birlikte, emekli ikramiyesini kullananların oranı %29,2; miras kullananların oranı %23,3; birikimini kullananların oranı %15,8 ve teşvik kullananların oranı 10,9’dur. Teşvik kullanımının düşük seviyede olmasının nedeni verilen teşviklerin yetersiz seviyede olması, teşvik kullanmak için başvuruda bürokratik engellerin çokluğu ve teşvik hakkında bilgi sahibi olunmadığı gibi nedenler belirtilmiştir.

Ayrıca araştırmaya katılan kamu emeklilerine, emekli olduktan sonra yapılan işte karşılaşılan zorluklara ilişkin soru yöneltilmiş, bazı zorlukları sıraya koymaları istenmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 16’da verilmiştir. Buna göre katılımcıların en fazla yaşadıkları zorluklar sırasıyla borç ödemeleri, pazarın durgun oluşu ve aşırı yorgunluk olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar bunları (3,50-4,50 arasında ortalama) sahip olduğu için) “önemli” zorluklar olarak değerlendirmişlerdir.

Bunlardan sonra; değişen teknolojiye ayak uyduramamak, kredi alamama, bürokratik engeller ve vergi ödemeleri “orta derecede önemli” zorluklar olarak değerlendirilmiştir.

Müşteriler ile ilgili sorunlar, araç-gereç, donanım, mal teslimi, aile ilişkileri, elemanlar ile ilgili sorunlar ve son olarak deneyimsizlik ise “kısmen önemli” zorluklar olarak görülmüştür.

Tablo 16: Emekli Olduktan Sonra Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Bulgular

“İşinizdeki faaliyetleriniz sırasında karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre sıralayınız.”	n	Min.	Maks.	$\bar{x}$	s
Borç ödemeleri	202	1	5	3,96	1,46
Pazarın durgun oluşu	202	1	5	3,58	1,47
Aşırı yorgunluk	202	1	5	3,57	1,62
Değişen teknolojiye ayak uyduramamak	202	1	5	3,47	1,68
Kredi alamama	202	1	5	3,39	1,14
Bürokratik engeller	202	1	5	3,36	1,25
Vergi ödemeleri	202	1	5	3,11	1,32
Müşteriler ile ilgili sorunlar	202	1	5	2,23	1,51
Donanım, araç-gereç, mal teslimi	202	1	5	2,17	1,37
Aile ilişkileri	202	1	5	2,08	1,35
Elemanlar ile ilgili sorunlar	202	1	5	2,01	1,35
Deneyimsizlik	202	1	5	1,99	1,33

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre katılımcıların en fazla yaşadıkları zorluklar sırasıyla borç ödemeleri, pazarın durgun oluşu ve aşırı yorgunluk olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar bunları (3,50-4,50 arasında ortalamaya sahip olduğu için) “önemli” zorluklar olarak değerlendirmişlerdir.

Bunlardan sonra; değişen teknolojiye ayak uyduramamak, kredi alamama, bürokratik engeller ve vergi ödemeleri “orta derecede önemli” zorluklar olarak değerlendirilmiştir.

Müşteriler ile ilgili sorunlar, araç-gereç, donanım, mal teslimi, aile ilişkileri, elemanlar ile ilgili sorunlar ve son olarak deneyimsizlik ise “kısmen önemli” zorluklar olarak görülmüştür.

Öte yandan katılımcılara “Emekli olmadan önceki yaşantınızla emekli olduktan sonraki yaşantınızı genel olarak karşılaştırdığınızda, aşağıdaki konularda nasıl bir değişim yaşadınız?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcılardan bunları “1: çok kötüleşti – 5: çok daha iyi oldu” arasında değişen seçenekler ile değerlendirmeleri istenmiştir (Tablo 17).

Tablo 17: Emekli Olduktan Sonra Yaşanan Değişimlere İlişkin Bulgular

Emekli olmadan önceki yaşantınızla emekli olduktan sonraki yaşantınızı genel olarak karşılaştırdığınızda, aşağıdaki konularda nasıl bir değişim yaşadınız?	n	Min.	Maks.	$\bar{x}$	s
Sosyal çevre ile ilişkileriniz	202	1,0	5,0	3,52	1,58
Fiziksel sağlığınız	202	1,0	5,0	3,49	1,56
Psikolojik sağlığınız	202	1,0	5,0	3,09	1,51
Çocuklarınızla ilişkileriniz	202	1,0	5,0	3,07	0,64
Eşinizle ilişkileriniz	202	1,0	5,0	3,01	0,89
Ekonomik durumunuz	202	1,0	5,0	2,96	1,32

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 17’de verilen madde ortalamaları incelendiğinde, genel olarak katılımcılar sosyal çevre ile ilişkilerinin “daha iyi olduğunu” (ortalama 3,50-4,50 arasında olduğu için), fiziksel sağlık, psikolojik sağlık, çocukları ile ilişkiler, eşleri ile ilişkiler ve ekonomik durumlarında ise “değişme olmadığını” (ortalamalar 2,50-3,50 arasında olduğu için) belirtmişlerdir.

3.3.4. Girişimciliğe İlişkin Bulgular

Girişimcilik ile ilgili olarak katılımcılara öncelikle emekli olmadan önce emekliliğe uyum/hazırlık konusunda herhangi bir programa katılıp katılmadıkları, şu anda haftalık kaç saat çalıştıkları ve kendilerini girişimci bir kişiliğe sahip bulup bulmadıkları sorulmuş ve Tablo 18’de ulaşılan bulgular verilmiştir.

Tablo 18: Emekliliğe Uyum/Hazırlık Programına Katılmış Olma, Haftalık Çalışma Saati ve Kendini Girişimci Bulup Bulmamaya İlişkin Bulgular

		n	%
Emekli olmadan önce emekliliğe uyum/hazırlık konusunda herhangi bir programa katıldınız mı?	Hayır	195	96,5
	Evet	7	3,5
Emekli olduktan sonra haftalık normal çalışma saatiniz ortalama ne kadardır?	15 saat	11	5,4
	20 saat	10	5,0
	30 saat	24	11,9
	40 saat ve üzeri	157	77,7
Kendinizi girişimci bir kişiliğe sahip olarak görüyor musunuz?	Evet	156	77,2
	Hayır	46	22,8

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, katılımcıların sadece %3,5’i emekli olmadan önce emekliliğe

uyum/hazırlık konusunda herhangi bir programa katılmıştır. Görüldüğü üzere uyum programına katılımın çok düşük seviyede olduğu görülmektedir. Ülkemizde özellikle kurumların çalışanlarının emeklilik dönemine hazırlanmasında uyum programlarına yer vermediği ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yaygın bir uygulama olan emekliliğe uyum programlarının kişilerin emeklilik dönemine hazırlanmasında büyük etkisi olduğu yadsınamaz. Bu nedenle emekliliğe uyum programları konusunda görülen eksikliğin giderilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Emekli olduktan sonra katılımcıların %5,4'ü haftada 15 saat, %5'i haftada 20 saat, %11,9'u haftada 30 saat ve %77,7'si haftada 40 saat ve üzeri çalışmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların %80'e yakını oldukça yoğun bir çalışma temposu içindedir. Maalesef ülkemizde emekli olduktan sonra dinlenmeyi hayal eden kişiler kendi kurdukları işlerde neredeyse haftalık çalışma sürelerinin çok daha üstünde çalışmak zorunda kalmaktadır. Ancak yıllarca çalışma temposuna alışmış pek çok kişi bu durumdan şikâyetçi olmak yerine memnun olduklarını ifade etmektedir.

Ayrıca katılımcıların %77,2'si kendisini girişimci bir kişiliğe sahip olarak görmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğu kendilerini girişimci olarak tanımlamasaydı risk alarak kendi işletmelerini kurup, çalışmaya devam etmezler ve bilmedikleri bir maceraya atılmaya çekinirlerdi. Kendilerini girişimci olarak görmeyen kişilerin ise daha önceden kurulmuş bir işe ortak oldukları ya da hazır kurulu bir işletmeyi devraldıkları görülmektedir.

Öte yandan katılımcılara “ülkemizde kendi işinizi kurma konusunda, aşağıdaki konularda ne kadar zorluk yaşadınız?” sorusu yöneltilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 19'da verilmiştir.

Buna göre kendi işini kurma, diğer bir ifade ile girişimcilik konusunda yaşanan en büyük zorluklar sırasıyla sermaye yetersizliği, kiraların yüksek olması ve eğitim sistemi olarak görülmüştür. Ortalamalara göre katılımcılar genel olarak bunların “oldukça problem olduğu” düşüncesindedirler.

Bürokratik engeller ve vergiler “orta derecede problemler” olarak görülmüştür.

Toplumun girişimcilere bakış açısı, eleman temininde güçlük, bilgi (know-how) yetersizliği ve kişisel yetersizliklerin ise “kısmen problem olduğu” belirtilmiştir.

Tablo 19: Kendi İşini Kurma Konusunda Yaşanan Zorluklara İlişkin Bulgular

Ülkemizde kendi işinizi kurma konusunda, aşağıdaki konularda ne kadar zorluk yaşadınız?	n	Min.	Maks.	$\bar{x}$	s
Sermaye yetersizliği	202	1,0	5,0	3,96	1,46
Kiraların yüksek olması	202	1,0	5,0	3,52	1,40
Eğitim sistemi	202	1,0	5,0	3,47	1,68
Bürokratik engeller	202	1,0	5,0	3,36	1,25
Vergiler	202	1,0	5,0	3,13	1,53
Toplumun girişimcilere bakış açısı	202	1,0	5,0	2,08	1,35
Eleman temininde güçlük	202	1,0	5,0	2,00	1,34
Bilgi (know-how) yetersizliği	202	1,0	5,0	1,99	1,33
Kişisel yetersizlikler	202	1,0	5,0	1,99	1,33

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 20’de ise katılımcıların kendi işini kurmadaki motivasyon kaynaklarına ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 20: Kendi İşini Kurmadaki Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Aşağıdakiler, iş kurmanızda ne kadar önemli motivasyon kaynağınızdır?	n	Min.	Maks.	$\bar{x}$	s
Kendi kendimin patronu olmak	202	1	5	4,58	0,74
Toplumda saygın bir yere sahip olmak	202	1	5	4,28	1,05
Daha fazla para kazanmak	202	1	5	4,15	1,41
Ailemin kurulu bir işletmesinin olması	202	1	5	3,57	1,53
Yeteneklerimi serbestçe kullanmak	202	1	5	2,62	1,22
İşsizlik	202	1	5	2,47	1,60
Risk almak hoşuma gidiyor	202	1	5	2,47	1,30

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, kendi kendimin patronu olmak düşüncesi bir kamu görevinden emekli olmuş katılımcıların en büyük motivasyon kaynakları olarak bulunmuştur. Bu neden “çok önemli” olarak değerlendirilmiştir.

Kendi kendinin patronu olma düşüncesinden sonra en önemli motivasyon kaynakları ise sırasıyla toplumda saygın bir yere sahip olmak, daha fazla para kazanmak ve ailenin kurulu bir işletmesinin olması olarak tespit edilmiştir.

Katılımcılar bunları “oldukça önemli” olarak değerlendirmişlerdir.

Yeteneklerini serbestçe kullanmak, işsizlik ve risk almanın hoşna gitmesi ise katılımcıların “orta derecede önemli” buldukları motivasyon kaynakları olmuştur.

Ayrıca Tablo 21’de katılımcıların değerlendirmelerine göre, girişimci olmanın avantajlarına ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 21: Girişimci Olmanın Avantajlarına İlişkin Bulgular

“Size göre girişimci olmanın en avantajlı yanları nelerdir?”	n	Min.	Maks.	$\bar{x}$	s
Bağımsızlık	202	1	5	4,50	0,79
Yaşamdan duyulan memnuniyet	202	1	5	4,16	1,17
Başarılı olma duygusu	202	1	5	4,15	1,18
Rahat yaşama standardına ulaşma	202	2	5	3,71	1,12
Çok para kazanma	202	2	5	3,58	1,12
Sosyal statü	202	1	5	3,57	1,54
Maddi özgürlük	202	2	5	3,56	1,11
Evin bütçesine katkıda bulunma	202	2	5	3,55	1,12
Bir işle meşgul olma	202	1	5	3,36	1,25
İstihdam olanağı sağlayabilmek	202	1	5	2,47	1,60
Tutkuların gerçekleşiyor olması	202	1	5	2,47	1,29
İlgi alanı olması	202	1	5	2,29	1,36
Yaratıcılık	202	1	5	2,00	1,33
Kendine güven	202	1	5	2,00	1,33
Herhangi bir iyi yanı yok	202	1	2	1,47	0,50

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre katılımcıların değerlendirmelerine göre, girişimci olmanın en önemli avantajları sırasıyla bağımsızlık, yaşamdan duyulan memnuniyet ve başarılı olma duygusudur.

Bunları yine sırasıyla rahat yaşama standardına ulaşma, çok para kazanma, sosyal statü, maddi özgürlük, evin bütçesine katkıda bulunma izlemiştir. Bunlar “oldukça önemli” görülmüştür.

Bunları ise sırasıyla bir işle meşgul olma, istihdam olanağı sağlayabilmek, tutkuların gerçekleşiyor olması, ilgi alanı olması, yaratıcılık ve kendine güven

izlemiştir. Bu dağılıma göre üçte bir oranında katılımcı kendine olan güvenin arttığını belirtmiştir. Belli bir yaşa gelmiş kişilerin iş hayatında tekrar başarılı olarak yer alması kendilerine olan güven duygusunun artmasına neden olmaktadır.

Girişimci olmanın herhangi bir iyi yanı olmadığını düşünme ise son sırada yer almıştır ve ortalamaya göre katılımcılar bu düşünceye katılmamaktadırlar.

Tablo 22’de ise emeklilik sonrası sosyal ilişkiler, imaj ve kendine güvende yaşanan değişimlere ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 22: Emeklilik Sonrası Sosyal İlişkiler, İmaj ve Kendine Güvende Yaşanan Değişimlere İlişkin Bulgular

		n	%
“Emeklilik sonrasında oluşan sosyal ilişkilerinizdeki değişim ne yöndedir?”	Azaldı	44	21,8
	Değişmedi	41	20,3
	Arttı	117	57,9
“Girişimci olarak eskiye oranla (girişimcilikten önce) kişisel imajınız ve kendinize olan güveninizin iyi yönde geliştiğini düşünüyor musunuz?”	Evet, az miktarda	53	26,2
	Evet, büyük miktarda	126	62,4
	Hayır	23	11,4

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, katılımcıların %21,8’i emeklilik sonrasında oluşan sosyal ilişkilerinin azaldığını, %20,3’ü değişmediğini ve %57,9’u arttığını düşünmektedir. Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğuna göre girişimcilik, sosyal ilişkileri arttıran bir etkidir.

Bunun yanında katılımcıların toplamda %88,6’sı girişimciliğin kişisel imaj ve kendine güveni geliştirdiğini düşünmektedir. Çalışma hayatının içinde tekrar bulunmanın diğer kişilerle etkileşim içinde olma zorunluluğundan kaynaklı olarak sosyal ilişkilerdeki artış beklenen bir davranıştır. Piyasa şartlarında iş yapabilmek için insanlarla sürekli iletişim halinde olma gerekliliği sosyal ilişkilerin artmasına ve kişilerin daha fazla sosyalleşmesine neden olduğu görülmektedir.

Bunun az miktarda olduğunu düşünenlerin oranı %26,2; büyük miktarda olduğunu düşünenlerin oranı ise %62,4’tür. Girişimciliğin kişisel imaj ve kendine güveni geliştirdiğini düşünenlerin oranı ise %11,4’te kalmıştır.

Öte yandan Tablo 23’te sivil toplum örgütü üyeliği ve bunun sonucu algılanan

katkıya ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 23: Sivil Toplum Örgütü Üyeliği ve Algılanan Katkıya İlişkin Bulgular

		n	%
“Herhangi bir sivil toplum örgütüne üye misiniz?”	Evet	146	72,3
	Hayır	56	27,7
“Bu kuruluşun sosyal ve iş hayatınıza olumlu katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?”	Evet	100	68,5
	Kısmen	21	14,4
	Hayır	25	17,1

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre katılımcıların %72,3’ü bir sivil toplum örgütüne üyedir ve %82,9’u (%14,4’ü kısmen olmak üzere) bu üyeliğin sosyal hayat ve iş hayatına olumlu katkısı olduğunu düşünmektedir.

3.3.5. Emekli Olunan Kuruma Göre Çeşitli Karşılaştırmalar

Bu bölümde emekli olunan kuruma göre çeşitli karşılaştırmalar verilmiştir. Öncelikle Tablo 24’te emekli olduktan sonra çalışma durumu, emekli olunan kuruma göre incelenmiştir.

Tablo 24: Emekli Olduktan Sonra Çalışma Durumunun Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi

Emekli Olduğu Kamu Kurumu	Emekli olduktan sonra herhangi bir işte çalıştınız mı/çalışıyor musunuz?						Ki-kare	Sd	p
	Evet, kendi işyerimi açtım		Ücretli (yönetici, eğitimci vb.)		Ücretli (masa başı işler, ofis çalışanı, evden çalışma vb.)				
	n	%	n	%	n	%			
Bakanlıklar	65	97,0	1	1,5	1	1,5	8,080	6	0,232
YÖK	8	100,0	0	0,0	0	0,0			
TSK	92	86,8	7	6,6	7	6,6			
Mahalli İdareler	19	90,5	0	0,0	2	9,5			

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, emekli olduktan sonra çalışma durumu, emekli olunan kamu kurumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2(6)=8,080$; $p>0,05$). Yani farklı kurumlardan emekli olan katılımcılar istatistiksel olarak birbirine benzer çalışma durumuna sahiptir. Farklı kurumların tamamında, emekli olan katılımcıların çok yüksek oranlarda olmak üzere kendi işyerlerini açmaya yöneldikleri görülmektedir.

Tablo 25'te emekliliğe uyum/hazırlık programına katılma durumunun emekli olunan kuruma göre incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgular verilmiştir.

Tablo 25: Emekliliğe Uyum/Hazırlık Programına Katılma Durumunun Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi

Emekli Olduğu Kamu Kurumu	Emekli olmadan önce emekliliğe uyum/hazırlık konusunda herhangi bir programına katıldınız mı?				Ki-kare	Sd	p
	Evet		Hayır				
	n	%	n	%			
Bakanlıklar	0	0,0	67	100,0	6,567	3	0,087
YÖK	0	0,0	8	100,0			
TSK	7	6,6	99	93,4			
Mahalli İdareler	0	0,0	21	100,0			

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, TSK'dan emekli olanlarda katılım oranı %6,6 olsa da diğer kurumların tamamında, emekli olan katılımcıların program katılımları tespit edilmemiştir. Ancak emekliliğe uyum/hazırlık programına katılma durumu, emekli olunan kamu kurumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2(3)=6,567$; $p>0,05$). Yani farklı kurumlardan emekli olan katılımcılar istatistiksel olarak birbirine benzer oranlarda program katılımına sahiptir.

Tablo 26'da ise kendini girişimci bir kişiliğe sahip olarak görme durumunun emekli olunan kuruma göre incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgular verilmiştir.

Tablo 26: Kendini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Olarak Görme Durumunun Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi

Emekli Olduğu Kamu Kurumu	Kendinizi girişimci bir kişiliğe sahip olarak görüyor musunuz?				Ki-kare	Sd	p
	Evet		Hayır				
	n	%	n	%			
Bakanlıklar	37	55,2	30	44,8	34,637	3	0,000
YÖK	4	50,0	4	50,0			
TSK	96	90,6	10	9,4			
Mahalli İdareler	19	90,5	2	9,5			

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, kendini girişimci bir kişiliğe sahip olarak görme durumu, emekli olunan kamu kurumuna göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2(3)=34,637$; $p<0,01$). Yani farklı kurumlardan emekli olan katılımcılar istatistiksel olarak birbirinden anlamlı ölçüde farklı kendini girişimci görme düşüncesine sahiptir. Oranlar incelendiğinde bakanlıklar ve YÖK’ten emekli olanların kendini girişimci görme oranları %50-55 arasındadır. Ancak TSK ve mahalli idarelerden emekli olanların %90-91’i girişimci bir kişiliğe sahip olduğunu düşünmektedir.

Ayrıca Tablo 27’de girişimcilik sonrasında kişisel imaj ve kendine güvende yaşanan değişimin emekli olunan kuruma göre incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgular verilmiştir.

Tablo 27: Girişimcilik Sonrasında Kişisel İmaj ve Kendine Güvende Yaşanan Değişimin Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi

Emekli Olduğu Kamu Kurumu	“Girişimci olarak eskiye oranla (girişimcilikten önce) kişisel imajınız ve kendinize olan güveninizin iyi yönde geliştiğini düşünüyor musunuz?”						Ki-kare	Sd	p
	Evet, büyük miktarda		Evet, az miktarda		Hayır				
	n	%	n	n	%	n			
Bakanlıklar	39	58,2	23	34,3	5	7,5%	4,971	6	0,547
YÖK	6	75,0	1	12,5	1	12,5%			
TSK	67	63,2	24	22,6	15	14,2%			
Mahalli İdareler	14	66,7	5	23,8	2	9,5%			

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, ortalamalar incelendiğinde bakanlıklardan emekli olanların %92,5'i, mahalli idarelerden emekli olanların %90,5'i farklı miktarlarda olsa da iyi yönde gelişim olduğunu düşünmektedirler. YÖK ve TSK'dan emekli olanlarda ise bu oranlar sırasıyla %87,5 ve %85,8'dir. Ancak, girişimcilik sonrasında kişisel imaj ve kendine güvende yaşanan değişim, emekli olunan kamu kurumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2(3)=4,971$; $p>0,05$). Yani farklı kurumlardan emekli olan katılımcılar istatistiksel olarak birbirine benzer değişim algısına sahiptir.

Son olarak Tablo 28'de ise işyerinde çalışan sayısının emekli olunan kuruma göre incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgular verilmiştir.

Tablo 28: İşyerinde Çalışan Sayısının Emekli Olunan Kuruma Göre İncelenmesi

Emekli Olduğu Kamu Kurumu	Kurduğunuz işyerinde kaç kişi çalışıyor?								Ki-kare	Sd	p
	0-4		5-9		10-19		20+				
	n	%	n	%	n	%	n	%			
Bakanlıklar	49	73,1	8	11,9	4	6,0	6	9,0	5,307	9	0,807
YÖK	6	75,0	2	25,0	0	0,0	0	0,0			
TSK	71	67,0	22	20,8	6	5,7	7	6,6			
Mahalli İdareler	16	76,2	3	14,3	0	0,0	2	9,5			

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre, işyerinde çalışan sayısı, emekli olunan kamu kurumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2(9)=5,307$; $p>0,05$). Yani farklı kurumlardan emekli olan katılımcılar istatistiksel olarak birbirine yakın sayıda çalışanın olduğu işyerlerinde çalışmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde farklı kurumlardan emekli olan katılımcıların %67 ve %76,2 arasında değişmek üzere çoğunluğunun 0-4 kişinin çalıştığı işyerlerini kurmuş oldukları görülmektedir.

3.3.6. Araştırmaya Katılanların İlave Görüş ve Önerileri

Anketimizin son sorusu ilave görüş ve önerilerinizi belirtiniz. Bu bölümünde yazılanları incelediğimizde; emeklilik sonrası bir işyeri açmadan önce yapılacak işe yönelik bilgi sahibi olunması ve gerekirse birinin yanında belli bir süre çalışarak tecrübe kazanılmasının önemi, piyasanın çok farklı dinamikleri içerdiği ve uzun yıllar

kamu görevinde belli kalıplar içerisinde kalan kişilerin piyasaya uyum sağlamakta aşırı derecede zorluk çektikleri, karşılaşılan güçlüklerin kişinin psikolojisini olumsuz yönde etkilediği hatta aile düzeninin bozulmasına kadar giden etkilerinin olduğu gibi hususlar öne çıkmıştır. Bu konuda yazılan görüşler şu şekilde sıralanmaktadır:

“Emekli olduktan sonra çalışmak zorunda kalan biri olarak şunu ilave edebilirim. Keşke 30 yıl devlet hizmetinde çalıştıktan sonra en azından insanca yaşam seviyesini koruyacak gelirim olsaydı. Evde torun seveceğim yaşta çalışmak zorunda kalmazaydım. Maalesef sabahın köründe kalkıp geç vakitlere kadar çalışmak zorundayım ve bu ne zamana kadar böyle devam edecek bilmiyorum.” (K1)

“Sakin emekli olayım bir iş kurayım diye düşünmesin kimse eğer tecrübeli olmadığınız bir işte patron olacağım diyorsanız yanılıyorsunuz. Piyasa o kadar bozuk ki patron olacağım derken işyerinin kölesi olabilirsiniz bir anda. Adam ömrü boyunca iki tane araba değiştirmiş emekli olunca oto galeri açmaya kalkıyor, sonra da daha ilk ayda elinde avucunda ne varsa piyasadaki ... kaptırıyor. Diyeceğim o ki eğer bir iş kurmayı düşünüyorsanız o alanda en az iki yıl cıracak olarak çalışın ve işin inceliklerini öğrenin zaten bu süre içinde o işi kıvıramayacağınız belli olur. Boşuna hem zamanınızı hem de sermayenizi harcamamış olursunuz. Benim yegâne tavsiyem budur. Ben bu işte başarılı olduysam kamuda çalışırken bile araba alıp satmam ve bu alanda geniş bir çevreye sahip olmam sonucudur.” (K2)

“Bizler silahlı kuvvetlerde dışarıdan izole tertemiz kalmış insanlar olarak piyasada tutunmamız çok zor herkese güveniyoruz, kendimiz gibi zannediyoruz. Fakat dış dünya çok çok kötü, güvendiğin dağlara karlar yağıyor. Emekli olacak meslektaşlarıma tavsiyem, atıyorum bir iş mi kuracaklar mesela emlakçılık mı yapacaklar girsinler birinin yanına birkaç sene çalışsın gerekirse para almasın ama elindeki parayı da kaptırmasın. Bütün ikramiyesini yatırmasın. Piyasa çok çok kötü işi çok iyi öğrenmeden bütün insanlara güvenip parasını kaptırmasın. Bu dükkânın düzenini oturtana kadar neler çektim ben kaç gecem uykusuz geçti. 25 yıllık karım bile dayanamayıp terk etti beni, bu işler yüzünden boşandım. Aile düzenim dağıldı. Tavsiyem bilmedikleri işe yatırım yapmasınlar.” (K3)

“Aldığınız ikramiyeyi dolara, altına yatırın. Akrabalardan, arkadaşlardan gelecek iş kurma, dükkân açma ve yatırım yapma gibi isteklere, çağrılara kulak asmayın. Tansiyon, şeker gibi hastalıklara yakalanmak istemiyorsanız böyle taleplere kanmayın. Yok, illa evde oturamam diyorsanız, gidin birinin yanında sizi fazla yormayacak bir işe girin. Hiç olmazsa alacağınız ücreti bilirsiniz ve kafanız rahat olur.” (K4)

“Yurt işletme işine girilebilir. Tek sorun devletin rakip olması. Özellikle cemaatlerin yurt açması. Devlet cemaat yurtlarına şu an 700 TL. Aylık öğrenci başına teşvik veriyor. Ancak devlet yurtlarında kalan öğrencilerin devlete maliyeti yıllık 22000 TL. Bu verilen 700 TL. Teşvik özel yurtlara da verilse her öğrenci için 11000 TL. Fazladan halkın cebinden çıkmaz. Bence yurt işletmek emekli olan bir kişi için uygun bir iş.” (K5)

“Bana göre devam eden aile işletmesi, bağ, bahçe yoksa veya öğrenim ile kazanılmış farklı bir meslek yoksa (avukatlık gibi) hiç başka alanlarda

maceraya girilmemeli. Eğer devam edebiliyorsa gittiği yere kadar devlet dairesinde çalışmaya devam edilmelidir. Yoksa belli bir yastan sonra yeni bir is kurmaya kalkmak hiç akılcıca bir davranış değil. Ben ailemden kalan çiftlikte hayvancılık isine devam ediyorum ancak kurulu bir düzen olmasına rağmen maliyetlerin yüksekliği karşısında çoğu zaman emeğimin karşılığını alamıyorum.” (K6)

“Emekli olan arkadaşların eğer bir parça toprağı varsa atadan, dededen kalma gidip o toprağı işlesinler. Orada çeşitli meyve, sebze, tahıl veya hayvancılıkla uğraşsınlar. Piyasadakilerle uğraşmaktan daha kolay olur. Hele bu işte sebat eder, başarılı olurlarsa emekli aylıkları torunlarına harçlık olarak ellerinde kalır. Kendi geçimlerini karşılayacak şekilde gelir elde ederler. Benim naçizane tavsiyem budur.” (K7)

“Bizler yıllarca devlet işinde belli kalıpların arasında, piyasadan izole bir hayat yaşamış kişiler olarak hayatı boyunca borcuna sadık kalmış kişileriz. Kurallara o kadar sadık kalmış hatta trafik cezası bile yemekten çekinen kişiler olarak piyasada iş yapmaya kalktığımız da bizi en çok zorlayan konunun vergi borçları olduğunu düşünüyorum. Çünkü dürüst olarak çalışayım, vergimi tam olarak ödeyeyim dediğiniz zaman emeğinizin karşılığını alamadığınızı düşünüyorsunuz. Dolambaçlı yollara sapmaktan korktuğumuz için bence bizi zorlayan en önemli konu bu diye düşünüyorum.” (K8)

“Emekli olanlara tavsiyem öncelikle kendi sağlıklarına dikkat etsinler ve kendilerine checkup yaptırınsınlar. Uzun yıllar boyunca belli bir rutine alışan vücut birden boşluğa düştüğünde ne kadar dert varsa ortaya çıkıyor. Hem fiziksel hem de ruhsal olarak büyük bir değişime uyum sağlamak çok güç oluyor. Emekli olunca geç saatlere kadar uyurum, plansız bir şekilde istediğimi yaparım dediğinizde vücut buna tepki gösteriyor. Alışkın olmadığımız bu yeni yaşam tarzı farkında olmadan bizi hasta ediyor. Eğer tekrar çalışmayı düşünmüyorsanız kendinizi oyalayacak bir hobi edinmelisiniz. Yeni uğraşlar bularak boş vakitlerinizi değerlendirmeli ve farklı ortamlara girmelisiniz. Bunu yapmadığınız takdirde evde eşinizin alışkın olduğu düzeni bozarak onunla da sorunlar yaşarsınız.” (K9)

“Yıllar boyu doğduğum topraklardan uzak ayrı şehirlerde görev yaptım. Aradan geçen yirmi beş yılın ardından baba ocağına döndüm. Ama ne insanlar aynı ne de binalar aynı. Kendi köyümüze yabancı olmuşuz. Babadan kalma zeytinyağı fabrikasını yeniden ayağa kaldıralım diyerek yola çıktık, işe koyulduk. Tadilat için çok uğraştık. Kimseye güven kalmamış, parasını ödemediğimiz halde birçok iş yarım kaldı ve kendim tamamlamak zorunda kaldım. Çok yorucu bir sürecin ardından nihayet yeniden açabildik. İnsanlar da güven kalmamış, herkes nasıl karşısındaki kandırırım derdinde veresiye iş yaptığınızda mümkün değil geri dönmüyor. Ticarete ahlak bitmiş. Kimseye güvenmemek lazım.” (K10)

“Önceden tecrübe etmediğin bir işe girmemelisin. Bir arkadaşım pide salonu açtı ama pide hakkında hiçbir şey bilmiyor. Ustası bir gün gelmese dükkân açılmıyor. İşten anlamadığı için ustaya muhtaç ama bu şekilde işletme yürümez. Gerektiğinde ustanın yerine gerektiğinde garsonun veya bulaşıkçının yerine geçebilecek kadar işten anlamaman gerekir. Yoksa çalışana bağımlılığın ne kadar çok olursa o işte başarılı olmak bir o kadar zor oluyor.” (K11)

“Ülkemizde hayat şartları zor, pahalılık, geçim sıkıntısı gibi güçlüklerden ötürü emekli olduktan sonra çalışmak zorunda kalıyoruz. Hem

emekli aylığı hem de kendi kazancımız ile biraz olsun geçinmeye çalışıyoruz.”
(K12)

“Emekli, olmama rağmen çalışıyorum. Çünkü aldığım maaşla geçinebilmem mümkün değil. Genel olarak hayat pahalılığı söz konusu. Emekli aylıklarında ciddi olarak bir düzeltme yapılmalı. Emekliye ayrılan kişiler emekliliğin sefasını sürmeli çalışmak zorunda kalmamalı.” (K13)

“Emekliler ülkenin gelişmesinde önemli katkıda bulunmuş, yıllarca prim ödemiş, gelir vergisi ödemiş kişilerdir. En azından en düşük emekli maaşı asgari ücret kadar olmalıdır.” (K14)

Anketin son sorusuna olumlu yönde görüş bildirenlerin azınlıkta olduğu görülmektedir. Bu kişiler kendi işletmesinde çalışmanın çok büyük rahatlık olduğunu, daha esnek çalışma şartlarının insanın psikolojisini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Bu yönde yazılan görüşler aşağıda yer almaktadır.

“Keşke daha önce kendi işimi kurma imkânım olsaydı. Bu konuda oldukça geç kaldığımı düşünüyorum. Kamu görevinde geçen yıllarım bana kayıp yıllar olarak geliyor. Piyasa öyle fırsatlarla dolu ki memur olarak bir yılda kazanamayacağın parayı yeri geliyor bir günde kasana koyuyorsun. Benim kendi işini kurmak isteyenlere teklifim hiç beklemeden istifa edip hemen hayallerini gerçekleştirmeleridir. Eğer piyasadaki fırsatları doğru değerlendirirlerse çok kısa zamanda kazanırlar. Eğer doğru zamanda doğru kararlar alabilirlerse hayal edemeyecekleri fırsat kapıları açılır. Zaman çok hızlı akıyor ileride keşke dememek için hemen harekete geçmek gerekiyor.” (K15)

“Kapısını kendin açıp kapatabildiğin bir işyerinin olması çok güzel. En güzeli sabah kalkmak için saat kurmak zorunda değilsin. Benim öyle çok paralar kazanayım diye bir derdim yok. Evde oturup tüm günümü televizyon karşısında geçirmek istemem. Küçük bir emlak dükkânım var ayda bir iki iş oldu mu bana yetiyor. İstedğim gibi kendime zaman ayırıyorum. Benim ki spor olsun diye yaptığım bir iş. Kendimi kısıtlayacak değilim, yıllarca belli bir kalıp içinde deney faresi gibi aynı yöne koşup durduktan sonra artık kafama göre takılıyorum.”
(K16)

“Her zaman başlamak zordur ama başlamak işin yarısıdır. Emeklilik dönemi de yeni bir başlangıçtır. Yeni başlangıçlar yeni fırsatları da beraberinde getirir. Ben bu fırsatı iyi değerlendirdiğimi düşünüyorum. Şimdi daha fazla kazanıyorum ve daha rahat bir hayatım var. Hayatta köklü değişiklikler insana iyi geliyor.” (K17)

SONUÇ

Nüfusun yaşlanması, çevre ile ilgili konulardan eğitime, sağlıktan sosyal güvenliğe, sosyal-kültürel faaliyetlere, aile hayatına ve iş olanaklarına kadar toplumun bütün kesimlerini 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. 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 onların da aylıkları düşük olmaktadır. Bu durumda çalışanların da 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, başarma 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.

Nüfusun yaşlanmasının gelişmiş ülkelerde 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’de yaşlanma olgusunun etkilerinin ülke için bir probleme dönüşmeden çözümlenmesine ve Türkiye’deki nüfusundaki değişimlerin ve bu değişimlerin yansımalarının iyi değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle yoksul ve yalnız yaşlıları temel alan sosyal yardımların ve sosyal bakım ve destek hizmetlerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde, bugün yaşlıların bakımı kurumsal boyutun çok ötesinde bir anlayışla 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 dış uyarılara açık olmaları ve zihinsel faaliyetlerini sürdürmeye çalışmaları bu yetilerinin korunmasında yardımcı olacak, yaşlıların kendilerini değersiz hissetmelerinin önüne geçecek, hayatın içinde aktif olarak var olmalarını sağlayacaktır.

Ayrıca, aktif yaşlanma döneminde kişilerin sosyal faaliyetlere, ekonomik faaliyetlere ve kültürel faaliyetlere katılımı ve bu katılım sayesinde daha kaliteli bir yaşam sürmesi, aktif roller alarak geçmiş dönemlerde elde ettikleri tecrübeleri yeni kuşaklara aktarması ve bu sayede çevrelerine faydalı olmaları toplumsal fayda sağlar. Aktif yaşlanma, bireylerin daha sağlıklı bir yaşam sürmesi daha mutlu bireyler olmasıdır. Yaşlılar hayatın içine aktif biçimde ne kadar dahil olurlarsa fizyolojik, psikolojik 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.

Yapay zekâ, öğrenen makineler, mikro ve endüstriyel otomasyon eğilimlerinin bir sonucu olarak bugün istihdam sağlayan işlerin ezici bir çoğunluğu Ek-5'te yer alan analize göre 50 yıl içerisinde makineler tarafından yapılmaya başlayacaktır.

İnsanların büyük bir çoğunluğu yakın gelecekte ya işsiz kalacaklar ya da bugün yaptıklarından farklı işler yaparak istihdam imkânı bulacaklardır. Yazılım, kodlama, bilgi işlem ve bilişim becerileri tüm çalışanlar için aranan standart bir yetkinlik haline gelecektir. Değişen değer zincirleri nedeniyle eskiden çok gelir getiren itibarlı işler sıradanlaşmaya başlayacaktır. Bugün saçma bulacağımız veya öngöremediğimiz yepyeni iş alanları açılacaktır.

Emeklilik; istekle ayrılma, zorunlu ayrılma, ölüm ve maluliyet sonucu çalışma hayatının sona ermesidir. Ayrılma ve ayrılma; Kamu Kurumlarında yasal hizmet süresini tamamlayan, hizmetine artık ihtiyaç duyulmayan veya hizmete devam için gerekli nitelikleri kaybeden personelin sistem dışına gönüllü veya zorunlu çıkarılması ile hizmetten çekilmek isteyen personelin sistemden ayrılma işlemi veya personelin ayrılmasına ilişkin faaliyetlerin tümüdür.

Araştırmanın ortaya çıkardığı en önemli husus emekliye ayrılan kişilerin azalan gelir seviyeleri karşısında ek gelir elde etmek amacıyla emeklilik döneminde çalışmak zorunda kalmalarıdır. Araştırmanın odak noktasında kamu görevinden emekli olan

kişiler yer aldığından bu durum araştırmayı daha özel bir konuma taşımaktadır. Emeklilik döneminde bir iş kuranların karşılaştıkları sorunlar bürokratik engeller, sermaye bulma ve işyerinin kurulum aşamasında karşılaşılan güçlükler ile kiraların yüksek oluşudur. Kurulan işte başarısızlığın nedeni olarak öne çıkan en önemli husus ise detayları tam olarak araştırılmadan ve düzgün planlama yapılmadan kurulan işlerin ömrünün fazla uzun sürmediği ve sonucunda maddi kayıpların meydana gelmesidir. Bunun yanında yaşa bağlı olarak sağlık sorunlarının ve çalışanların tutumu ile çalışanların işletmeye yüklediği maddi yükümlülüklerin kurulan işin yürütülmesinde engel olduğu anlaşılmaktadır. Emekli olduktan sonra kurulacak iş hakkında önceden bilgi sahibi olmanın, mümkünse eğitimini almanın ve piyasa araştırması yapmanın önemli olduğu, bir diğer husus ise kurulacak işin yaşa uygun fazla güç sarf etmeyi gerektirmeyecek yani fiziksel olarak yorucu olmayan ve çalışma sürelerinin kabul edilebilir seviyede olmasına dikkat edilmesi gerektiğidir. Ayrıca emeklilik kararı verilmeden önce enine boyuna düşünülmesi, acele karar verilmemesi ve mümkünse çalışmaya devam edilmesi, bununla birlikte çalışırken geleceğe yönelik tasarruflarda bulunulması da tavsiyeler arasındadır.

Yıllar boyunca belli bir rutine alışmış ve sabit bir gelir elde etmiş kişilerin piyasaya çıktıklarında dış dünyaya uyum sağlamakta zorlandıkları ve hayalleri ile gerçekler arasında derin farklılıklar olduğunu keşfetmeleri uzun sürmemektedir. Emekli olan kişilerin hayatlarının son evresinde yaşamlarını daha rahat bir şekilde sürdürebilecekleri insanca yaşam seviyesini koruyacak bir emekli gelirinin sağlanması ile emeklilik döneminde çalışmak zorunda kalınmayacaktır.

Kamu görevinden emeklilerin girişimcilik deneyimlerinin İzmir ili örneğinde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmaya, tamamına yakını erkeklerden oluşan, çoğunlukla 51-60 yaş arasında olup üniversite mezunu olan ve tamamı çoğunlukla İngilizce olmak üzere en az bir yabancı dil bilen toplam 202 kamu emeklisi katılmıştır.

Yarıdan fazlası TSK'dan emekli olan katılımcılar bakanlıklar, mahalli idareler ve YÖK olmak üzere toplamda dört kurumdan emekli olmuşlardır. Emekli olma nedeni, katılımcıların yaklaşık üçte ikisinde kendi isteğidir. Ayrıca kendi işini kurma, malulen emeklilik, kadrosuzluk ve diğer nedenler de emeklilik nedenleri arasında yer almıştır.

Gelir kaynakları incelendiğinde katılımların ortalama 3.434,16 TL emekli maaşı aldıkları ve katılımcıların en fazla %10'unun kira geliri, hisse senedi, kar ortaklığı, faiz geliri vb. gelirlerinin olduğu ancak, %87,1'inin çalışarak elde ettiği ücret/kazancın olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla örneklemini oluşturan katılımcıların orta düzeyde emekli maaşına sahip olduklarını ve büyük bir çoğunlukla çalışarak gelir elde ettiklerini söylemek mümkündür.

Araştırma sonucunda katılımcıların, emeklilik sonrasında kendi işlerinin patronu olmak ve kendilerini önemli hissetmek amacıyla %91 gibi oldukça yüksek bir oran ile kendi işyerlerini açtıkları tespit edilmiştir. Yaklaşık %70'i 8 yıl ve daha uzun bir süredir çalışma hayatı içinde olan katılımcılar çoğunlukla 1-4 kişiye de istihdam sağlamaktadır.

Kamu görevinden emekli olmuş katılımcıların, iş hayatına atılmada yoğun bir biçimde başvurdukları finans kaynağı banka kredisidir. %90,1'i kısmen veya büyük ölçüde olmak üzere katılımcıların tamamına yakını banka kredisi kullanmıştır. Ayrıca üç katılımcıdan ikisinin kredi kullanımı büyük ölçüdedir. Banka kredisine ek olarak emekli ikramiyesi, miras, birikim (ev, arsa, araba vb.) ve teşvik de başvuru alan finans kaynakları arasında yer almıştır.

Öte yandan katılımcıların iş hayatında en fazla yaşadıkları zorluklar sırasıyla borç ödemeleri, pazarın durgun oluşu ve aşırı yorgunluktur. Bunlara ek olarak değişen teknolojiye ayak uyduramamak, kredi alamama, bürokratik engeller ve vergi ödemeleri de katılımcıların orta derecede olmak üzere önemli değerlendirdikleri zorluklar olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca yaşanan zorluklara ek olarak katılımcılar, emekli olup iş hayatına atılmaları ile birlikte fiziksel sağlık, psikolojik sağlık, çocukları ile ilişkiler, eşleri ile ilişkiler ve ekonomik durumlarında değişme olmadığını düşünmektedirler. Ancak sosyal çevre ile ilişkilerinin değiştiğini ve emekli olmadan önceki yaşantıdan daha iyi bir duruma geldiğini belirtmişlerdir.

Emekli olan kişilerin girişimciliğinin, ülkenin ekonomik ve sosyal açıdan kalkınması açısından önemi göz ardı edilmemelidir. Emeklilerin girişimcilikte önlerindeki engeller kaldırılırsa veya emeklilere iş hayatında fırsatlar tanınırsa, çevrelerindeki insanlara istihdam olanağı sağlayacakları ve başarılı olacakları açıktır. Emeklinin toplumdaki konumunu güçlendirerek toplumların gelişmişlik düzeylerine iş gücüne katılım olumlu yönde katkıda bulunur. Bundan dolayı emekli girişimciliğin

gelişmesi ve yaygınlaştırılması için gerek devletin ilgili kuruluşları gerekse sivil toplum kuruluşları üzerine düşen görevleri yerine getirmelidir. Emekli olan kişilerin kişisel becerilerini ve birikimlerini harekete geçirmeyi düşündükleri zaman kendi yaşam kalitelerine olumlu katkı sağlamanın yanında toplum yararına da katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

Adams, Gary A. ve Terry A. Beehr. Retirement: Reasons, Processes, and Results, Springer Publishing Company, NewYork 2003.

Akyıldız, Ali. Memur Yargılamasında İdari Süreç, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (GÜHFD)**, Cilt: 5, Sayı 1-2, Ankara, 2001.

Alpaslan, Mustafa ve Eda Kaya. Emekli Aylıklarının Haczedilip Edilemeyeceği Tartışmaları, **Legal Mali Hukuk Dergisi**, Sayı:52, İstanbul, 2009.

Alper, Yusuf. Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Ankara, 2011.

Alper, Yusuf, Kadir Arıcı, Şerife T. Özşuca, Ufuk Aydın ve Şenay Gökbayrak, Tamamlayıcı Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü OYAK, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1. Basım, İstanbul, Nisan 2015.

Aslan, Dilek. Uluslararası Sağlık Bakış Açısıyla Yaşlılık. Kutsal Yeşim G (Editör) Aslan Dilek (Editör Yardımcısı). Temel Geriatri, Güneş Kitabevleri Yayını, Ankara, 2007.

Atchley, R.C. The Sociology of Retirement, Cambridge, 1976.

Aydın, Hüseyin. Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl:68, Sayı: 2010/1.

Barut, Yaşar. Psikolojik, Sosyal ve Bedensel Açıdan Yaşlılık, (Editör: K.Ersanlı), PEGEM Akademi Yayınları, Ankara, 2008.

Benz, M. ve B.S. Frey. (2008), “The Value Of Doing What You Like: Evidence From The Selfemployed İn 23 Countries”, Journal of Economic Behavior & Organization, 68.

Biçerli, M. Kemal. Çalışma Ekonomisi, Beta Basım A.Ş., 1. Bası, İstanbul, 2000.

Butler, R.N. ve M.I. Levis. Aging and Mental Health, London, 1982.

Büyüköztürk, Şener, Ömay Çokluk ve Nilgün Köklü. Sosyal Bilimler için İstatistik, Pegem Akademi, Ankara, 2011.

Can, Gürhan. Emeklilik ve Yaşlılık Dönemi Uyum Sorunları, **Kurgu Dergisi**, Sayı: 8, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1990.

Canatan, Ayşe. Sosyal Yönleriyle Yaşlılık, 1. Baskı, Palme Yayıncılık, Ankara, 2008.

Creswell, J. W. Nitel araştırma yöntemleri (Çeviri) (Editörler: M. Bütün ve S. B. Demir), 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2015.

Çakır, Özlem. Emekliliğin Psiko Sosyal Boyutu, TÜED Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2011.

Demir, Müslim ve Tülin Canbay. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıklarının Azaltılmasında Denetimin Önemi, Manisa İli Örneği, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:11, Sayı:3, Aralık 2013.

Demirbilek, Sevdâ. Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu, DEU Yayınları, İzmir, 2008.

Demirtaş, Özgür. Akademik Girişimcilikte Bireysel ve Sosyal Faktörlerin Rolü, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 23, 2014.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), “Türkiye’de Yaşlılık ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı”, Ankara, 2007.

Dilik, Sait. Türkiye’de Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Düşünceler, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 40, Sayı 1, Ankara, 1985.

Drucker, Peter. Innovation and Enterprenurship, The Peter F. Drucker Literary Works Trust, 1996.

Elma, Ramazan. Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018.

Erdut, Zeki. Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye/Küreselleşme Bağlamında, DEU Yayınları, 1.Baskı, İzmir, 2002.

Ersoy, Ali. F. Fenomenoloji. Eğitimde nitel araştırma desenleri. (Editörler: A. Saban ve A. Ersoy), Anı Yayıncılık, Ankara, 2016.

Feldmen, David ve Terry A. Beehr. A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. *American Psychologist*, 2011, 66(3).

Gaudie, E. Cruel Habitations: A History of Working Class Housing, Allen & Urwin, Londra, 1974.

Gerber, Michael E. The E-Myth “Why Most Small Business Don’t Work and What to Do About It”, Harper Collins, New York, 1995.

Gerek, Nüvit. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Doğuşu ve Gelişimi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2004.

Gignac, M. A., P. M. Smith, S. Ibrahim, V. Kristman, D. E. Beaton ve C. A. Mustard. Retirement Expectations of Older Workers with Arthritis and Diabetes Compared with Those of Workers with No Chronic Diseases, *Canadian Journal on Aging*, 38(3), 2019.

Giritli, İsmet, Pertev Bilgen ve Tayfun Akgüner. İdare Hukuku, 2. Basım, İstanbul 2006.

Gökcan, Hasan Tahsin ve Mustafa Artuç. Ceza ve Usul Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı ve Özel Soruşturma Usulleri, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007.

Gözler, Kemal. İdare Hukuku, Ekin Yayınevi, Cilt 2, 3. Basım, Bursa, Haziran 2019.

Gözler, Kemal ve Gürsel Kaplan. İdare Hukuku Dersleri, Bursa, 2004.

Gözübüyük, A.Şeref ve Turgut Tan. İdare Hukuku, Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Cilt 1, 8. Basım, Ankara, Kasım 2011.

Günday, Metin. İdare Hukuku, Müfettişlik Sınavına Hazırlık, Ankara, 1992.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioglu. Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 17. Basım, İstanbul, Aralık 2018.

Hatch, J. Hamos. Doing Qualitative Research in Education Settings, State University Of Newyork Press, Albany, 2002.

Henslin, James M. Sociology: A Down to Earth Approach, 6. Baskı, Boston, 2003.

Herslund, L. ve M. B. Sorensen. From Employed to Self-employed: An Analysis of Entrepreneurship in Rural Latvia Journal of Baltic Studies, 1751-7877, Cilt: 35, Sayı: 2, 2004.

Hisrich, R.D. ve M.P. Peters. Enterpreneurship: Starting, Developing And Managing a New Enterprise, 3. Baskı, 1985.

İzgi, Ömer ve Zafer Gören. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yorumu, Cilt 2, TBMM Basımevi, Ankara, 2002.

Joey T. Cheng, Jessica L. Tracy and Cameron Anderson, The Psychology of Social Status, Springer Science+Business Media, New York, 2014.

Karasar, Niyazi. Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Nobel Yayıncılık, Ankara, 2016.

Keser, Hakan. “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Uyarınca Kamu Görevlileri Sendikaları Üyeliği”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Yıl 2014, Cilt 20, Sayı 1.

Kutsal, Yeşim G. Yaşlılık Döneminde Sık Görülen Sağlık Sorunları, Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları, Ankara, 2002.

Lambing P.A. ve C.R. Kuehl. Entrepreneurship, Prentice Hall, 1997.

Lehr, Ursula. Yaşlanmanın Psikolojisi, Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı, Çeviren: N. Eryar, İstanbul, 1994.

Manual, G. Eduardo. E-Entrepreneurship, MPRA Paper, JEL Codes, M13-M19, Germany, 2006.

Marangoz, Cafer. “Emeklilik sendromu: Ekonomik, sosyal, psikolojik sorunlar”, **SD (Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü) Dergisi**, Sayı: 44, Eylül-Ekim-Kasım 2017.

Monk, Abraham. Preretirement Planning Programs, Handbook Of Gerontological Services, New York, 1985.

Ocak, Metin ve H. Nejat Basım. Kurumsal Girişimciliğin Öncül ve Sonuçları Üzerine Türk Sanayi Firmalarında Görgül Bir Araştırma, Business and Economics Research Journal Cilt: 8, Sayı:1, 2017.

Odabaşı Yavuz (Editör) ve diğerleri, Girişimcilik, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, Temmuz 2007.

Onar, Sıddık Sami. İdare Hukukunun Umumi Esasları, Hak Kitabevi, İstanbul, 1966.

Onur, Bekir. Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm, Ankara, İmge Yayınevi, 1995.

OYAK Üye Bülteni, Rakamlarla OYAK, Nisan 2020, Sayı: 30.

Özeren, M. Sami ve Eren Özeren Özgül. Giriş(im), Gelişim İçin Girişim, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Mayıs 2015.

Özgenç, İzzet ve Cumhur Şahin. Türk Ceza Hukuku Mevzuatı, 1.Basım, Adalet Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2007.

Özgenç, İzzet. Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi (Genel Hükümler), 3. Baskı, Ankara, 2006.

Öztürk, Ali O. Kamu Örgütlerinde Girişimcilik, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14 (4), Yıl: 2012.

Phillipson, C. Capitalism and The Construction of Old Age, The Macmillan Press LTD, Hong Kong, 1982.

Reichard, Suzanne, Florine Livson ve Paul G. Peterson, Adjustment to Retirement. Middle Age and Aging, (Editor: Bernice L. Neugarten), The University Of Chicago Press, Chicago, 1968.

Sevim, Yelda ve Jale Şahin. «Toplumun Yeni Yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa İli Örneği).» **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, no. 1, 2007.

Sharan B. Merriam ve Robin S. Grenier. Qualitative Research in Practice: Examples for Discussion and Analysis, Published by Jossey-Bass, 2. Baskı, San Francisco, 2019.

Stevenson, H.H. ve D.E. Gumbert. The Heart Of Entrepreneurship, Harvard Business Review. Sayı 63, 1985.

Şahin, Cumhuri, İzzet Özgenç ve Adem Sözüer. Türk Ceza Hukuku Mevzuatı, Cilt: 1, (Kanunlar), Seçkin Yayınları, Ankara, 2010.

Şakar, Müjdat. Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2014.

TDK, Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlüğü, 11. Baskı, Ankara, 2019.

TDK İktisat Terimleri Sözlüğü, Yazar Kolektif, TDK Yayınları, Ankara, 2004.

Titiz, Tınaz. Girişimcilik, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1994.

Toraman, Füsün. Yaşlılarda Kas ve İskelet Sistemi Sorunları, **Gerofam - Kanıta Dayalı, Hakemli Gerontoloji Yönelimli Aile Hekimliği Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Yıl:2011.

Toroslul, Nevzat. Ceza Hukuku Özel Kısım, Savaş Yayınevi, Ankara, 2009.

Tosunoğlu, B. Tuğberk. Girişimcilik ve Türkiye'nin Ekonomik Gelişim Sürecinde Girişimciliğin Yeri, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2003.

T.C. Resmi Gazete (17863 Mükerrer sayılı, 09.11.1982 tarihli) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (18.10.1982).

T.C. Resmi Gazete (10702 sayılı 09.01.1961 tarihli) 205 Sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu.

T.C. Resmi Gazete (12056 sayılı, 23.07.1965 tarihli) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

T.C. Resmi Gazete (26200 sayılı, 16.6.2006 tarihli) 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu.

T.C. Resmi Gazete (12670 sayılı, 10.08.1967 tarihli) 926 Sayılı TSK Personel Kanunu.

T.C. Resmi Gazete (24461 mükerrer sayılı, 13.07.2001 tarihli) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 631 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname.

T.C. Resmi Gazete (30280 sayılı, 24.12.2017 tarihli) 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

T.C. Resmi Gazete, (19099 sayılı, 06.05.1986 tarihli) 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Ek Maddeler Eklenmesi Hakkındaki Kanun.

T.C. Resmi Gazete (25611 sayılı, 12.10.2004 tarihli) 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.

T.C. Resmi Gazete, (25191 sayılı, 6 Ağustos 2003 tarihli) 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu.

T.C. Resmi Gazete (24366 sayılı, 07.04.2001 tarihli) 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu.

United Nations [UN], “Department of Economic and Social Affairs”, Population Division, World Population Ageing New York, 2017.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Ageing 2019: Highlights (ST/ESA/SER.A/430). New York, 2019.

Yasım, Yavuz Kağan. Güncel Sosyal ve Mali Sorunlara Yönelik Seçme Yazılar, (Editör: Neslihan Koç), Siyasal Kitabevi, Ankara, 2019.

Zabojnik, Jan. “Centralized and Decentralized Decision Making in Organizations”, Labor Economics, 20(1):2002.

İnternet Kaynakları:

Akşehir Belediyesi Web Sitesi,
<https://www.aksehir.bel.tr/fikralar.pdf>, (13.05.2020).

BES Nedir? | Bireysel Emeklilik Sistemi | AgeSA
<https://www.agesa.com.tr/bireysel-emeklilik-sistemi> (19.05.2020).

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi,
<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-nedir/> (19.05.2020).

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi,
<https://www.egm.org.tr/haberler/06092019-tarihli-bireysel-emeklilik-sistemi-ve-otomatik-katilim-sistemi-istatistikleri/> (19.05.2020).

Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, 2015.
<https://www.eyt.org.tr/images/eyttuzukk.pdf> (28.05.2020).

ILO, International Labour Organisation, Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE 02 (19.05.2020).

İLKSAN, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı.
<https://www.ilksan.gov.tr/Kurumsal/Tarihce/1> (19.05.2020)

İş ve Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP), 01.07.2022.
<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sosyal-guvenlik-destek-primi-sgdp-tutarlari/> (16.07.2022).

MEB, Milli Eğitim Bakanlığı, MEBPersonel.com,
<https://www.mebpersonel.com/meb-personeli/ilksan-hakkinda-anastatu-resmi-gazete-de-h212440.html> (19.05.2020).

Memurlar.Net, 18 Eylül 2019.
<https://www.memurlar.net/haber/855932/eyt-raporunda-yillik-maliyet-103-milyar-tl.html> (28.05.2020).

Memurlar Net, Resen emeklilik durumunda hangi haklar kaybedilir? 25.11.2013.
<https://sorucevap.memurlar.net/soru/2355/re'sen-emeklilik-durumunda-hangi-haklar-kaybedilir> (13.01.2021).

Mooren F.C. (eds) Encyclopedia of Exercise Medicine in Health and Disease. Springer, Berlin 2012, s.4. <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-540-29807-6>. (12.04.2020).

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development, Pension systems, 2019.
<http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Turkey.pdf> (22.05.2020).

OYAK, Kurumsal, Hakkımızda, 10.05.2020
<https://www.oyak.com.tr/kurumsal/hakkimizda/oyak/> (19.05.2020).

POLSAN, Polis Bakım ve Yardım Sandığı, EMEKLİLİK
<https://www.polsan.com.tr/tarihce-1?q=80> (19.05.2020).

POLSAN, Polis Bakım ve Yardım Sandığı.
<https://www.polsan.com.tr/Contents/Upload/2019 - 2020 faaliyet raporu.pdf?q = 187> (19.05.2020).

SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, Emekli Kavramı, 2016.

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/c48be498-1e9c-4465-b7cd-fdfe15784589/>

Emekli-Kavrami-2022-05-15-05-14. (20.05.2022).

SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, Emekli Kavramı, 2016.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilikten_sonra (15.10.2019).

SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllıkları, 2019-2020.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

(16.05.2020).

SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, Tarihçe,

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce> (30.07.2020).

TÜİK, “Doğum İstatistikleri 2019”, Haber Bülteni, Sayı: 33706, 13.05.2020,

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2019-33706>,

(14.05.2020).

TÜİK, “İstatistiklerle Yaşlılar, 2019”, Haber Bülteni, Sayı: 33712, 18 Mart 2020.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=istatistiklerle-yaslilar-2019-33712&dil=1>,

(14.05.2020).

WHO, World Health Organization,

<https://www.who.int/ageing/about/facts/en/> (18.05.2020)

Yusuf Kıldış, Gelir Vergisi Kanunu'nda Yer Alan Gayrimenkul Kavramı ve Gayrimenkul Sermaye İratlarının Vergilendirilmesi ile İlgili Özellikli Durumlar, Nisan 2009.

<http://www.vergidunyasi.com.tr/Makaleler/4693>, (22.05.2020).



EKLER

EK 1: Emeklilik Tablosu (Erkekler)

İşe Başlama Tarihi	Sigortalılık Süresi	Yıl	Prim Ödeme Süresi
08.09.1976 öncesi	25 Yıl	Yok	5000
09.09.1976-23.05.1979 arası	25 yıl	44	5000
24.05.1979-23.11.1980 arası	25 yıl	45	5000
24.11.1980-23.05.1982 arası	25 yıl	46	5075
24.05.1982-23.11.1983 arası	25 yıl	47	5150
24.11.1983-23.05.1985 arası	25 yıl	48	5225
24.05.1985-23.11.1986 arası	25 yıl	49	5300
24.11.1986-23.05.1988 arası	25 yıl	50	5375
24.05.1988-23.11.1989 arası	25 yıl	51	5450
24.11.1989-23.05.1991 arası	25 yıl	52	5525
24.05.1991-23.11.1992 arası	25 yıl	53	5600
24.11.1992-23.05.1994 arası	25 yıl	54	5675
24.05.1994-23.11.1995 arası	25 yıl	55	5750
24.11.1995-23.05.1997 arası	25 yıl	56	5825
24.05.1997-23.11.1998 arası	25 yıl	57	5900
24.11.1998-08.09.1999 arası	25 yıl	58	5975
09.09.1999-30.04.2008 arası	Prim ödeme gün sayısı 25 yıl olduğu için otomatik olarak en az 25 yıl olmak zorunda	60	7000 erkekler 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün, emeklilik primi ödemiş olmaları şartı ile emekliliğe hak kazanabilirler.
01.05.2008- 2035 e kadar	Prim ödeme gün sayısı en az 25 yıl 100 gün olduğu için otomatik olarak en az 25 yıl 100 gün olmak zorunda	60	Kademeli artış var Kanunun yürürlüğe girdiği 01.05.2008 tarih ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 7100 gün olarak 1.1.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 7100 güne 100 gün eklenmek suretiyle 9000 güne çıkacaktır.

EK 2: Emeklilik Tablosu (Kadınlar)

İşe Başlama Tarihi	Sigortalılık süresi	Yaş	Prim ödeme süresi
01.04.1981 öncesi	20 yıl	Yok	5000
01.04.1981-08.09.1981 arası	20 yıl	38	5000
09.09.1981-23.05.1984 arası	20 yıl	40	5000
24.05.1984-23.05.1985 arası	20 yıl	41	5000
24.05.1985-23.05.1986 arası	20 yıl	42	5075
24.05.1986-23.05.1987 arası	20 yıl	43	5150
24.05.1987-23.05.1988 arası	20 yıl	44	5225
24.05.1988-23.05.1989 arası	20 yıl	45	5300
24.05.1989-23.05.1990 arası	20 yıl	46	5375
24.05.1990-23.05.1991 arası	20 yıl	47	5450
24.05.1991-23.05.1992 arası	20 yıl	48	5525
24.05.1992-23.05.1993 arası	20 yıl	49	5600
24.05.1993-23.05.1994 arası	20 yıl	50	5675
24.05.1994-23.05.1995 arası	20 yıl	51	5750
24.05.1995-23.05.1996 arası	20 yıl	52	5825
24.05.1996-23.05.1997 arası	20 yıl	53	5900
24.05.1997-23.05.1998 arası	20 yıl	54	5975
24.05.1998-23.05.1999 arası	20 yıl	55	5975
24.05.1999-08.09.1999 arası	20 yıl	56	5975
09.09.1999-30.04.2008 arası	Prim ödeme gün sayısı 25 yılı olduğu için otomatik olarak en az 25 yıl olmak zorunda	58	7000 Bayanlar 58 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün, Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemeleri şartı ile emekliliğe hak kazanabilirler.
01.05.2008- 2035'e kadar	En az 25 yıl 100 gün olmak zorunda	58	Kademeli artış söz konusudur. Kanunun yürürlüğe girdiği 01.05.2008 tarih ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 7100 gün olarak 1.1.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 7100 güne 100 gün eklenmek suretiyle 9000 güne çıkacaktır.

EK 3: Kademeli Geçiş Tablosu

İlgili Kanun	Kamu Görevlileri 4 (c) Sigortalıları İçin 9000 Prim Ödeme Gün Sayısı Koşulunun Oluştugu Tarih	Tahsis Talep Tarihinde Gerekli En Az		
		Yaş		Prim Ödeme Gün Sayısı
		Kadın	Erkek	
5510	01.05.2008 - 31.12.2035	58	60	9000
	01.01.2036 - 31.12.2037	59	61	9000
	01.01.2038 - 31.12.2039	60	62	9000
	01.01.2040 - 31.12.2041	61	63	9000
	01.01.2042 - 31.12.2043	62	64	9000
	01.01.2044 – 31.12.2045	63	65	9000
	01.01.2046 – 31.12.2047	64	65	9000
	01.01.2048	65	65	9000

EK 4: Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanma Şartları

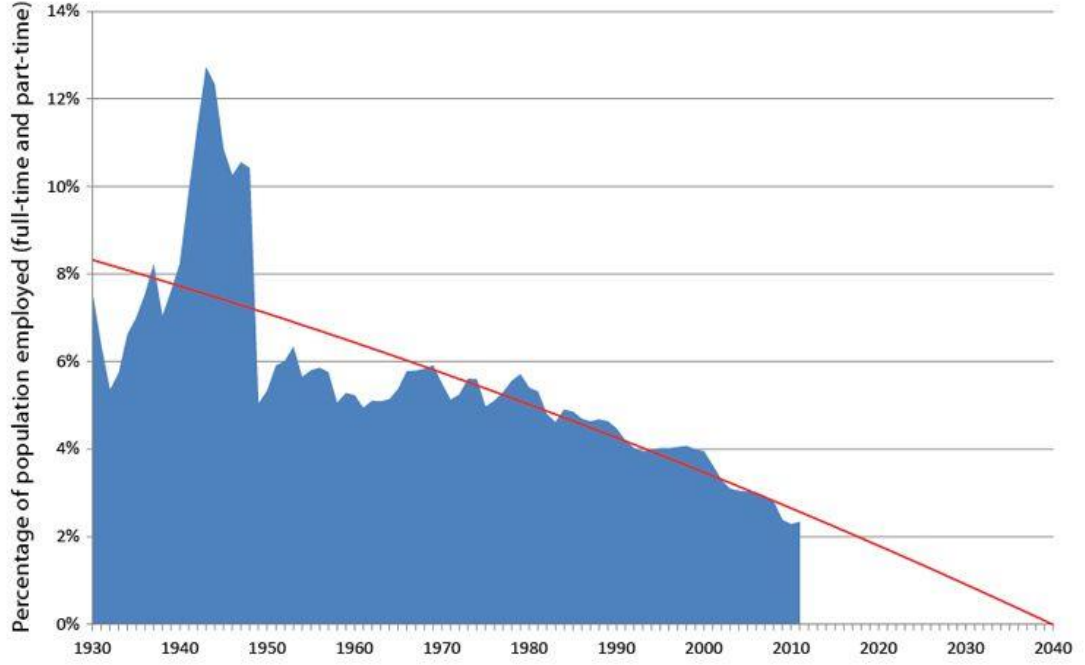
S/N	Kapsamdaki İşler/ İşyerleri	Kapsamdaki Sigortalılar	Ek Gün Sayısı
1	Kurşun ve arsenik işleri	1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde çalışanlar. 2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işlerinde çalışanlar. 3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar.	60
		4) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar.	90
2	Cam fabrika ve atölyeleri	1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 2) Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde) çalışanlar. 3) Ateşçilik işlerinde çalışanlar. 4) Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar. 5) Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar. 6) Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar. 7) Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar. 8) Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar. 9) Traş işlerinde çalışanlar. 10) Asitle hak ve cilalama işlerinde çalışanlar. 11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 12) Pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar.	60
3	Cıva üretimi işleri sanayi	1) Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar. 2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar.	90
4	Çimento fabrikaları	1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar. 2) Otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar.	60

		3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar.	
5	Kok fabrikalarıyla termik santraller	1) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işlerinde çalışanlar. 2) Kimyasal arıtma işlerinde çalışanlar. 3) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işlerinde çalışanlar. 4) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işlerinde çalışanlar. 5) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar. 6) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar.	60
6	Alüminyum fabrikaları	1) Alüminyum oksit üretimi işlerinde çalışanlar. 2) Alüminyum bronz hazırlama işlerinde çalışanlar. 3) Alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar.	60
7	Demir ve çelik fabrikaları	1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işlerinde çalışanlar. 2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işlerinde çalışanlar. 3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar. 4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar. 5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar.	90
8	Döküm fabrikaları	1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 3) Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar.	60
9	Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler	1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar. 2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar.	90

		3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işinde çalışanlar.	
10	Yeraltı işleri	Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar.	180
11	Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler	Doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar	90
12	Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler	1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20-35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm ² basınçta yapılan işlerde çalışanlar.	60
		2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm ² basınçta yapılan işlerde çalışanlar.	90
		3) Dalgıçlık işinde çalışanlar.	
13	Türk Silâhlı Kuvvetlerinde	Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar.	90
14	Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında	Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dâhil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı aylık ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları.	90
15	İtfaiye veya yangın söndürme işleri	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.	60
16	Basın ve Gazetecilik Mesleğinde Çalışanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar.	90
17	Türkiye Radyo Televizyon Kurumu basın kartı sahibi olanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine göre Türkiye Radyo Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar.	90
18	TBMM	Yasama organ üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar	90

EK 5: İstihdamın Geleceği

U.S. manufacturing jobs, 1930-2040



Kaynak: U.S. Bureau of Economic Analysis (www.FutureTimeline.net)

EK 6: Görüşme Formu

Cinsiyeti	
Yaşı	
Emekli Olduğu Yaş	
Emekli Olduğu Kurum	
Kurduğu İş	

1.Emekli olduktan sonra iş kurmanızın amacı neydi?

2.İş kurarken karşılaştığınız en büyük sorun ne olmuştu?

3.Kurduğunuz işte başarısız olmanızın nedeni nedir?

4.Emekli olup kendi işini kurmak isteyenlere tavsiyeniz nedir?

5.İlave görüş ve önerileriniz var mıdır?

EK 7: Emeklilik Yaşamı Anketi

Bu anketin amacı, İzmir İlindeki kamu görevinden emeklilerinin girişimcilik özelliklerini, girişimcilik eğilimlerini, emeklilerin girişimcilikle ilgili bilgilere hangi kaynaklardan ve nasıl ulaştığını belirlemek ve girişimcilikle ilgili yapılması gerekenler hakkında, analiz edilebilecek, veriler toplamaktır. Anketle elde edilen veriler, bir rapor haline getirilerek ilgililere duyurulacaktır. *Bu anket toplam 28 sorudan oluşmaktadır. Lütfen aksi belirtilmedikçe tek seçenek işaretleyiniz.*

Katkılarınız için teşekkür ederiz...

Danışman Prof.Dr. Özlem ÇAKIR

Araştırmacı Erhan GÖKSU

1- Erkek ☐ Kadın ☐

2- Yaşınız:

3- Emekli olduğunuz Kamu Kurumu.

☐	Bakanlıklar
☐	YÖK
☐	TSK
☐	Mahalli İdareler
☐	Diğer

4- Eğitim Düzeyiniz.

☐	Lise
☐	Yüksekokul (2 yıllık)
☐	Fakülte
☐	Yüksek lisans
☐	Doktora

5- Yabancı dil bilginiz;

Yabancı Dili	Hiç bilmiyor	Çok az	Orta derece	İyi	Mükemmel
İngilizce					
Almanca					
Fransızca					
Diğer(.....)					

6- Toplamda ne kadar emekli ikramiyesi aldınız (ele geçen)?:.....TL

7- Ne kadar yaşlılık aylığı alıyorsunuz?.....TL

8- Yaşlılık aylığınız dışında elde ettiğiniz gelir varsa aşağıdaki tabloda belirtiniz?

Kira geliri	TL
Hisse senedi, kar ortaklığı, faiz geliri vb. gelirler	TL
Çalışarak elde ettiğiniz ücret/kazanç	TL
Yukarıdakilerin dışında diğer gelirler varsa, belirtiniz.	 TL

9- Emekli olma nedeniniz?

☐	Kendi isteğimle
☐	Malulen
☐	Res'en emeklilik
☐	Kadrosuzluk nedeniyle
☐	Yaş haddi nedeniyle
☐	Kendi işimi kurmak için
☐	Diğer nedenler, lütfen belirtiniz (tayin, sağlık nedenleri, stresli iş ortamından uzaklaşma, yoğun çalışma temposu,ailevi nedenler vs.)

10- Emekli olduktan sonra herhangi bir işte çalıştınız mı/çalışıyor musunuz?

☐	Hayır
☐	Evet, kendi işyerimi açtım (emlak ofisi, market işletmesi vb.)
☐	Ücretli (yönetici, eğitimci vs...)
☐	Ücretli (masa başı işler, ofis çalışanı, evden çalışma vs....)
☐	Diğer (lütfen belirtiniz):.....

11- Kendi işinizde çalışmaya ne zaman başladınız?

1(...) ≤ 1 yıl 2(...) 2-4 yıl 3(...) 5-7 yıl 4(...) ≤ 8 yıl

12- Emekli olduktan sonra çalışmanızda etkili olan **nedenleri önem derecesine göre sıralayınız.**

Nedenler	Hiç önemli değil	Kararsız	Önemli	Çok önemli	Son derece önemli
Geçim sıkıntısı					
Kendi işimin patronu olmak					
Topluma faydalı olmak					
Kendimi önemli hissetmek					
Boş durmayı sevmemem					
Üretken olma isteğim					
Sosyal ilişkiler için					
İdealimi gerçekleştirmek için					
Eşimle sorunlar yaşamam					
Mesleki tecrübemi kullanma isteğim					
Diğer					

13- Emekli olduktan sonra kendi işinizi kurarken finans kaynağınız aşağıdakilerin hangisi/hangileridir?

Kaynak	Hiç kullanmadım	Kısmen kullandım	Büyük ölçüde kullandım
Banka Kredisi			
Teşvik			
Emekli ikramiyesi			
Miras			
Birikim (Ev, Arsa, Araba vb.)			
Diğer _____			

14- İşinizdeki faaliyetleriniz sırasında karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre sıralayınız. *(1:hiç önemli değil, 2:kısmen önemli, 3:orta derecede önemli, 4:oldukça önemli, 5:çok önemli)*

Karşılaşılan Problem	Ölçek				
	1	2	3	4	5
Pazarın durgun oluşu					
Borç ödemeleri					
Vergi ödemeleri					
Bürokratik engeller					
Kredi alamama					
Elemanlar ile ilgili sorunlar					
Müşteriler ile ilgili sorunlar					
Deneyimsizlik					
Donanım, araç-gereç, mal teslimi					
Aile ilişkileri					
Aşırı yorgunluk					
Değişen teknolojiye ayak uyduramamak					
Diğer (Belirtiniz):.....					

15- Emekli olmadan önceki yaşantınızla emekli olduktan sonraki yaşantınızı genel olarak karşılaştırdığınızda nasıl bir değişim yaşadığınızı aşağıdaki çizelge üzerinde belirtiniz.

	Çok kötüleşti	Kötüleşti	Aynı/ değişme yok	Daha iyi oldu	Çok daha iyi oldu
Fiziksel sağlığınız					
Psikolojik sağlığınız					
Eşinizle ilişkileriniz					
Çocuklarınızla ilişkileriniz					
Sosyal çevre ile ilişkileriniz					
Ekonomik durumunuz					
Diğer:.....					

16- Emekli olduktan sonra haftalık normal çalışma saatiniz ortalama ne kadardır?:

1(...) 15 saat 2(...) 20 saat 3(...) 30 saat 4(...) 40 saat ve üzeri

17- Emekli olmadan önce emekliliğe uyum/hazırlık konusunda herhangi bir programına katıldınız mı?

Evet ☐ Hayır ☐

18- Kendinizi girişimci bir kişiliğe sahip olarak görüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

19- Ülkemizde kendi işini kurma konusunda karşılaştığınız en büyük engel hangisidir?

Zorluk derecesine göre sıralayınız.

(1:hiç problem olmadı, 2:kısmen problem oldu, 3:orta derecede problem oldu, 4:oldukça problem oldu,5:çok problem oldu)

Nedenler	Ölçek				
	1	2	3	4	5
Sermaye yetersizliği					
Bürokratik engeller					
Toplumun girişimcilere bakış açısı					
Bilgi (know-how) yetersizliği					
Kişisel yetersizlikler					
Vergiler					
Kiraların yüksek olması					
Eğitim sistemi					
Eleman temininde güçlük					

20- Aşağıdakilerden hangisi iş kurmanızda **en önemli** motivasyon kaynağınızdır?

(1:hiç önemli değil, 2:kısmen önemli, 3:orta derecede önemli, 4:oldukça önemli, 5:çok önemli)

Motivasyon Kaynağı	Ölçek				
	1	2	3	4	5
Kendi kendimin patronu olmak					
Daha fazla para kazanmak					
Toplumda saygın bir yere sahip olmak					
Yeteneklerimi serbestçe kullanmak					
İşsizlik					
Ailemin kurulu bir işletmesinin olması					
Risk almak hoşuma gidiyor					
Diğer _____					

21- Size göre girişimci olmanın en avantajlı yanları nelerdir? Önemine göre derecelendiriniz.

(1:hiç önemli değil, 2:kısmen önemli, 3:orta derecede önemli, 4:oldukça önemli, 5:çok önemli)

Avantajlar	Ölçek				
	1	2	3	4	5
Bir işle meşgul olma					
Evin bütçesine katkıda bulunma					
Bağımsızlık					
Maddi özgürlük					
İlgi alanı olması					
Tutkuların gerçekleşiyor olması					
Rahat yaşama standardına ulaşma					
Çok para kazanma					
Kendine güven					
Yaratıcılık					
Sosyal statü					
Yaşamdan duyulan memnuniyet					
İstihdam olanağı sağlayabilmek					
Başarılı olma duygusu					
Herhangi bir iyi yanı yok					
Diğer (Belirtiniz):					

22- Herhangi bir sivil toplum örgütüne üye misiniz?

1(...) Evet 2(...) Hayır

23- 22. Soruya cevabınız “evet” ise, bu kuruluşun sosyal ve iş hayatınıza olumlu katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?

1(...) Evet 2(...) Hayır 3(...) Kısmen

24- Girişimci olarak eskiye oranla (girişimcilikten önce) kişisel imajınız ve kendinize olan güveninizin iyi yönde geliştiğini düşünüyor musunuz?

1(...) Evet, büyük miktarda 2(...) Evet, az miktarda 3(...) Hayır

25- Emeklilik sonrasında oluşan sosyal ilişkilerinizdeki değişim ne yöndedir?

1(....) Azaldı 2 (....) Arttı3 (....) Değişmedi

26- Kurduğunuz işyerinde kaç kişi çalışıyor?

1 (....)0-5 2 (....) 5-103 (....) 10-204 (....) 20- Daha Fazla

27- Yıllık olarak ödediğiniz vergi ne kadardır?

1 (....) 1000-50002 (....) 5000-100003 (....) 10000-20000

28- Bir emekli olarak belirtmek istediğiniz diğer **sorun, görüş ve önerileriniz** var ise lütfen belirtiniz:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...