

ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI
STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ ÖZSAM
ZORUNLU EMEKLİLİK ÇALIŞTAYI
SONUÇ BİLDİRGESİ
14.06.2022

1. Aynı görevleri yerine getiren çalışanlar arasında çalışma statülerinden kaynaklanan nedenlerle yapılan ayrımcılık, başta Anayasamız, ulusal mevzuatımız ve taraf olduğumuz uluslararası hukuk sözleşmelerindeki eşitlik ilkesine aykırıdır.
2. Emeklilik tüm çalışanların kendi çalışma güç ve isteklerine bağlı olarak aktif çalışma yaşamlarını sonlandırmalarıdır. Bu tercih, bir zorunluluğun sonucu olarak değil çalışanın kendi iradesi ile gerçekleşmelidir. İşçiler için mevzuatımızda bugüne değin emekliliği zorunlu kılan hiçbir yasal düzenleme bulunmazken, 696 Sayılı KHK ile kadroya aktarılan işçiler için bunun reva görülmesi kabul edilemez.
3. Kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılmasında ve vatandaşların hizmetten duyduğu memnuniyetin geliştirilmesinde, çalışanların tatmin ve motivasyonları büyük öneme sahiptir. Zorunlu emeklilik uygulaması çalışanlar arasında önemli motivasyon kayıplarına neden olurken, bu döneminin yaklaşması baskısı, çalışanlar üzerinde iş stresi ve endişeleri artırmaktadır.
4. Buldukları kurumlarda uzun yıllardır görev yapan kamu işçilerinin zorunlu emekliliğe tabi tutulması, deneyimli personelin kaybedilmesine neden olmaktadır. Emekli edilen çalışanların yerinin doldurulmasında yaşanan sorunlar mevcut çalışanlar üzerindeki iş yükünün önemli ölçüde artmaktadır. Mesleki deneyimlerinin, bilgi ve becerilerinin en üst düzeyde olduğu dönemde zorunlu emekli edilen çalışanların kadroları kapatılmakta, çoğu zaman yeni kadro bulunmadığı için çalışmaya devam eden işçilerin iş yükleri, iş ortamında stres ve çatışmaların kaynağı olabilmektedir.
5. 696 sayılı KHK, sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçiler için azami bir çalışma süresi öngörmüş bulunmaktadır. Oysa ülkemiz iş kanunlarında asgari çalışma yaşı düzenlenmiş olmasına rağmen, azami bir çalışma yaşı düzenlenmemiştir. Bu bağlamda düzenleme, yaş ayrımcılığı oluşturması bakımından da uluslararası hukuka ve Anayasaya aykırı bir niteliğe sahiptir.
6. Kendisinden önce kamu kadrolarında bulunan ve kendisinden sonra kamu kadrolarına dahil olan çalışanlarımıza uygulanmayan zorunlu emeklilik düzenlemesinin, 696 Sayılı KHK işçilerine yönelik uygulanması, aynı görevleri yerine getiren çalışanlarımız arasında çalışma barışının bozulmasına neden olmaktadır.

7. Emekliliğin yaş ve prim ödeme gün sayısına ilaveten kişinin tercihinine dayalı niteliği, KHK düzenlemesi ile yok sayılmaktadır. Bir yandan finansal dengeleri sağlamak üzere sosyal güvenlik reformları ile emeklilik yaşları yükseltilirken, 696 Sayılı KHK ile kadroya aktarılan işçilerin erken yaşlarda zorunlu emekliliğe tabi tutulmaları büyük bir çelişki oluşturmaktadır. Emeklilikte yaşa takılmaları nedeni ile emekli edilemeyen çalışanlara, sosyal güvenlik sisteminin finansal yapısını gerekçe gösteren anlayışın, çalışmaya devam etme niyetinde olan işçileri emekliliğe hak kazanma anında emekliye sevk etmesi izahı güç bir durumdur.
8. Zorunlu emeklilik uygulaması Sosyal güvenlik sistemin finansal dengeleri bakımından da önemli riskler içermektedir. Aktif/pasif sigortalı dengesinin sağlanmasında aktif sigortalılar tarafından ödenen primler büyük öneme sahiptir. Sistemin aktif tarafında çalışmaya ve üretmeye devam etme kararlılığında olan 696 Sayılı KHK ile kadroya aktarılan emekçilerin bu tercihleri yok sayılarak pasif sigortalılığa zorlanmaktadır. Bu durum ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin finansmanında ilerleyen yıllarda daha büyük sorunların oluşmasına kaynaklık edecektir.
9. Taşeron çalışması içinde bulunduğu dönemde çok düşük ücretlerle çalışmak zorunda bırakılarak düşük prim ödeme durumunda kalan işçilerimiz, kadroya aktarılmalarının ardından toplu sözleşmeler yoluyla ücretlerinde ve ödedikleri primlerdeki artışlardan, zorunlu emeklilik uygulaması nedeniyle uzun süreli yararlanamayacaklardır. Bu daha uzun süre ve yüksek prim ödeyerek emekli aylıklarını artırma imkânlarını ortadan kaldıracaktır.
10. Kadroya aktarılmalarına kadar taşeron uygulamaları içinde düşük primlerle sosyal güvenlik sistemine sınırlı katkı sağlayan emekçilerimiz, toplu sözleşmeler yoluyla ücretlerinin ve primlerinin arttığı bir dönemde sisteme çok daha fazla aktif katkı yapma imkanından mahrum edilmektedirler. Bu durum sosyal güvenlik sistemimizin aktüeryal dengelerinin sürdürülebilirliği bakımından önemli bir kayıptır.
11. Sosyal güvenlik sisteminin tüm çalışanlarımıza ve topluma yönelik etkin bir koruma sağlayabilmesinin temel koşulu, çalışma hayatı ve sosyal politikalarla uyumlu bir yapıya sahip olmasından geçmektedir. Geçici, günü kurtarmaya ve belirli sosyal gruplara avantaj sağlamaya yönelik popülist düzenlemeler sistemde tamiri zor zararlara neden olmuştur. Bu nedenle zorunlu emeklilik uygulamasının kaldırılması, sosyal adalet hedefini esas alan bir sosyal güvenlik sisteminin vazgeçilmez bir şartıdır.
12. Zorunlu emeklilik uygulaması ile aktif çalışma hayatından koparılan kamu işçileri, hane geçimlerini sağlamak üzere yeniden işgücü piyasalarına dönmek zorunda kalmaktadırlar. Bu süreçte geçim endişesi ile daha güvencesiz ve kayıtdışı işlerin de tercih edildiği görülmektedir. Bu durum ülke ekonomimiz açısından kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı çalışanların sayısının daha da artmasına neden olacaktır.

13. Zorunlu emeklilik uygulamasına muhatap olan grupların içinde düşük eğitimli grupların önemli bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Bu grupların iş piyasalarında iş bulması çok daha zor olmaktadır. İlerleyen yaş grupları için mesleki eğitim imkânlarının da sınırlı olması, eğitimsiz grupların gelir baskısı ile geçici ve güvencesiz işlere yönelimini artıracaktır.
14. Ülkemizde emekliliği teşvik ederek gençlerin işgücü piyasalarına katılımını kolaylaştırmaya yönelik düzenlemelerin istenilen sonuçları vermediği görülmektedir. Yapılan akademik çalışmalarda da emeklilik teşviklerinin ardından aktif işgücü piyasasına genç işgücü katılımının beklenen düzeyde gerçekleşmediği görülmektedir.
15. Zorunlu emekliliğe tabi olarak aktif çalışma yaşamından ayrılanların, emekli aylığı bağlama oranlarındaki sınırlılıkların sonucu olarak gelirlerinin önemli ölçüde düşmesi, ciddi geçim güçlükleri yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum erken yaşlarda hane ve çocuklarına ilişkin sorumlulukları devam eden çalışanlarda yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.
16. Zorunlu emeklilik uygulamasına muhatap olan emekçilere en düşük alt sınır aylığından maaş bağlanması, çalışırken elde ettikleri gelirin çok altında bir gelirle geçimlerini sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Çalışanlarımızın refah seviyesini düşüren ve yoksulluk sınırı altında yaşamaya mahkum eden zorunlu emeklilik uygulaması, Anayasamızda sayılan “sosyal devlet” ilkesi ile bağdaşmamaktadır.
17. Uluslararası ve ulusal ekonomik krizlerin oluşturduğu dönemsel etkilerle oluşan enflasyonist baskılar, sabit ve dar gelirli çalışanlar üzerinde önemli yıkımlar oluşturmaktadır. Hanesinin geçimini, çalışması karşılığında aldığı ücret geliri ile dahi sağlamakta zorlanan emekçilerin emekli aylığı ile bu mücadeleyi yürütebilmeleri mümkün değildir.
18. Tüm gelişmiş toplumlarda ve Avrupa Birliğinde aktif yaşlanma politikaları önemli bir yere sahiptir. Çalışanların iş yaşamında daha uzun süreler bulunabilmesine hizmet eden politikalarla, iş ve yaşam doyumunun desteklenmesi hedeflenmektedir. Zorunlu emeklilik uygulaması uzun süre çalışma hayatında bulunmayı teşvik eden aktif yaşlanma politikaları ile de uyumsuzdur. Aktif yaşlanmayı destekleyici modeller üretilmeli ve sendikal aktörlerle üyelerin çıkarlarını gözeterek çalışmalar yapılmalıdır.
19. Kamu Çerçeve Protokolünde her ne kadar zorunlu emekliliğe ilişkin net bir tanımlama yapılmamış olsa da “696 Sayılı KHK İle Kadroya Geçen İşçilerin Özlük Hakları” konusunda yasal düzenlemelerin yapılacağına ilişkin maddenin zorunlu emeklilik konusunu da kapsadığı ve yapılacak yasal düzenlemelerin bu sorunu da ortadan kaldırmayı hedeflemesi gerektiği açıktır.

- 20.Zorunlu emeklilik düzenlemesinin uluslararası sözleşmelere ve Anayasaya uygun olması beklenmektedir. Ama bu hususta ciddi çelişkiler söz konusudur.
- 21.Zorunlu emeklilik uygulaması, kadın ve erkeklerin sosyal güvenlik sistemine katıldıkları tarih ve taşıdıkları haklar yönünden de eşitsizlikler doğurmaktadır. Kadınların yaş ve prim ödeme gün sayısı bakımından sisteme girişte sahip olduğu avantajlar, zorunlu emeklilik aşamasında erkeklere göre daha erken yaşlarda emekli edilerek cinsiyet eşitsizliklerine de neden olmaktadır.
- 22.Zorunlu emeklilik uygulaması ile düşük emekli aylıkları ile emekliye sevk edilen emekçilerin, zaten yetersiz olan bu gelirleri enflasyon etkileri ile daha da eriyecektir.
- 23.Zorunlu emeklilik uygulaması yaptıkları işlerin statüsünün “işçilik” olması bakımından hiçbir tereddüt olmayan çalışanlarımızın daha belirsiz ve güvencesiz statülere taşınması endişesini artırmaktadır. Zorunlu emeklilik ile kamu kurumlarında işçi statüsünde çalışanların sayısı hızla azalırken bunun yerine aynı oranda işçi istihdamının oluşturulmadığı görülmektedir. Her yıl bütçe döneminde Cumhurbaşkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın kurumlara dağıtmış olduğu işçi kadro sayısının emekli olanların çok altında kalması, bir yandan mevcut çalışanlar üzerindeki iş yükünü artırırken diğer yandan kamu kurumlarında işçiliğin bir çalışma biçimi olarak terk edilmesi endişelerini artırmaktadır. Emeklilik uygulamaları ile oluşan açık “sözleşmeli çalışanlar” gibi farklı çalışma statüleri ile doldurulmaktadır. Tüm dünyada ve modern uluslararası hukuk uygulamalarında hakim çalışma türü olan işçiliğin yerine ikame edilmesi düşünülen hiçbir çalışma statüsünün çalışanlarımızı mutlu etmeyeceği açıktır.
- 24.Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan yöneticilerin önemli bir bölümü de zorunlu emeklilik uygulamasından memnun değildir. Kurumlarda yetişmiş nitelikli çalışanını kaybetmek istemeyen idareciler, zorunlu emekliliğe tabi olan çalışanları korumanın yollarını aramakta ancak açık kanun hükmü nedeni ile bunu başaramamaktadır.
- 25.Kamu kurum ve kuruluşları tarafından verilen hizmetler asli ve sürekli nitelikteki hizmetlerdir. Özellikle sağlık ve sosyal hizmet gibi hizmetlerin bütünsel niteliğinin güçlü olduğu alanlarda çalışanlar arasında eşitsizlik ve endişe oluşturan, ayrımcılığa neden olan uygulamaların çalışma barışı ve kamu hizmetlerinin standartlarını olumsuz etkileyeceği açıktır. Zorunlu emeklilik uygulamasına bir an önce son verilmesi, kamu hizmet kalitesinin geliştirilmesine de katkılar sağlayacaktır.
- 26.ÖZ SAĞLIK-İŞ Sendikası, üyelerinin haklarını koruma ve geliştirme temelinde verdiği kararlı mücadeleyi, zorunlu emekliliğin sonlandırılmasına ilişkin olarak da sürdürmeye kararlıdır. Şu ana kadar gerek yerel mahkemelerde gerekse de bireysel başvuru hakkı çerçevesinde Anayasa Mahkemesine yapılan

müracaatta, kanuni düzenleme gerekçe gösterilerek yürütülen tüm girişimler sonuçsuz kalmıştır. Yanlışlığı konusunda tüm sosyal tarafların, akademi dünyasının ve evrensel hukuk ilkelerinin görüş birliği içinde olduğu zorunlu emekliliğin sonlandırılmasına yönelik mücadelemiz, beklenen hukuki sonuç elde edilinceye kadar kararlılıkla devam edecektir.

KAMUOYUNA SAYGIYLA DUYURULUR

