



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA EMEKLİLİK
SENDİKACILIĞI KAVRAMI YÖNÜNDEN ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ
“TÜRKİYE EMEKLİLER DERNEĞİ”**

Haluk Nuri BALLI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

OCAK 2020

Haluk Nuri BALLI tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Emeklilik Sendikacılığı Kavramı Yönünden Örnek Olay İncelemesi “Türkiye Emekliler Derneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Gazi Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan/Danışman: Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN

Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü

HBVU İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Asiye UĞRAŞ DİKMEN

Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Tez Savunma Tarihi: 03/02/2020

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Haluk Nuri BALLI

03/02/2020

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA EMEKLİLİK
SENDİKACILIĞI KAVRAMI YÖNÜNDEN ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

“TÜRKİYE EMEKLİLER DERNEĞİ”

(Yüksek Lisans Tezi)

Haluk Nuri BALLI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ocak 2020

ÖZET

Toplumsal hayatın bir bölümünü iş (çalışma) hayatı, bir bölümünü ise emeklilik oluşturmaktadır. Günümüz koşullarında yaşlanan nüfus ile birlikte emekli bireylerin sayısı giderek artmakta ve bu bireyler toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaya başlamaktadır. Kişilerin ve kesimlerin hak özgürlüklerinin korunması ve savunulması açısından sendikaların üstlendiği görevler herkes tarafından bilinmektedir. Bu yönüyle emeklilerin haklarının savunulması ve korunması açısından emeklilik sendikacılığı / emekli sendikası önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir anlamda özel nitelikli bir” dernek” olan “sendika” yapılanması uzmanlaşma ve kurumsallaşma açısından tercih edilmesi gereken bir örgütlenme biçimidir. Emeklilerin haklarının savunulması ve korunması, kendilerini kendilerinin temsil imkanlarına sahip olması, emeklileri kişilerin ilgili yasal düzenlemelerde görüş bildirmesi gibi genel amaçlı özel örgütlü toplum imkanlarına sahip olmaları bakımından sendikalaşmaları günümüz koşullarında bir zorunluluktur. Emeklilik sendikacılığının Türkiye’deki mevcut durumunun akademik anlamda araştırmaya konu edildiği bu ilk çalışma olması özelliği ile emeklilerin sendikal haklarına kavuşması açısından önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bilim Kodu : 1029.2
Anahtar Kelimeler : Emekli, Emeklilik, Sendikacılık, Emeklilik Sendikacılığı
Sayfa Adedi : 83
Danışman : Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CONCEPT OF RETIREMENT
UNIONISM REGARDING THE CASE STUDY "PENSIONERS' ASSOCIATION OF
TURKEY"

(M. Sc. Thesis)

Haluk Nuri BALLI

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF HEALTH SCIENCES

January 2020

ABSTRACT

Part of the social life is work life and part of it is retired. With the aging population in today's conditions, the number of pensioners is increasing and these individuals are starting to form an important part of the society. The duties undertaken by the trade unions in terms of protecting and defending the freedoms of individuals and segments are known by everyone. In this respect, retirement union / pensioner's union is an important concept in terms of defending and protecting the rights of pensioners. In a sense, "union" structuring, which is a specific "association", is a form of organization that should be preferred in terms of specialization and institutionalization. In today's conditions, unionization is a necessity in terms of defending and protecting the rights of retirees, providing them with the opportunity to represent themselves, and providing retired persons with general purpose special organized society opportunities such as providing opinions in the related legal regulations. This is the first study of the current state of the pension unionism in Turkey are subject to research in academic terms with the retirement of property is considered to be an important contribution in terms of restoring trade union rights.

Science Code : 1029.2
Key Words : Retirement, Pension, Trade Unionism, Pension's Unionism
Page Number : 83
Supervisor : Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN

TEŞEKKÜR

Yirmi dokuz yıllık Mülki İdare Amirliği Mesleğim sırasında yaşadığım acı ve tatlı tüm tecrübelerim ışığında yüksek lisansımı tamamlamam konusunda beni teşvik ederek; eğitim ve çalışma süresince değerli yol göstericiliği ile tez konusunun belirlenmesi dahil olmak üzere özverili desteği, emeği, zamanı, sabrı ve çalışmanın her aşamasına olan katkıları için tez danışmanım sayın Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN'a saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ülkemizdeki demokratik katılımcı sivil toplumun gelişmesi amacıyla “örgütlü toplum” mücadelesi kapsamında, bugün ulaştığımız uluslararası düzeydeki seviyeye katkı veren, bu uğurda çile çeken milletimizin her bir ferdine tüm kalbimle minnettarlığımı sunar teşekkürü bir borç bilirim.

Sendikal Hakların elde edilmesi süreciyle başlayan kutlu dava da emekli, dul ve yetimlerin de kazanım elde etmesi için sosyal devlet anlayışını içselleştirmiş bir maneviyatla mücadele vererek, Türkiye Emekliler Derneği kurumsal kimliğini kazanmış başarının kahramanlarına Genel Başkan Kazım ERGÜN'ün şahsında emekli haklarının iyileştirilmesi mücadelesinde başarılarının devamını dilerim.

Yeniden akademik eğitim aldığım bu çalışma sürecinde destekleriyle her daim yanımda olan eşim Ayşe Gül BALLI ve çocuklarım Rabia, Zeyneb, Begüm ve Yusuf'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
2. EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE TÜRKİYE’DEKİ EMEKLİLİK SİSTEMLERİNE GENEL BİR BAKIŞ.....	3
2.1. Emekliliğe Yönelik Kavramlar	3
2.1.2. Emeklilik.....	3
2.1.3. Emeklilik sistemleri	5
2.1.4. Emeklilik planları.....	9
2.2. Türkiye’de Mevcut Emeklilik Kurumlarına Genel Bir Bakış.....	12
2.2.1. Birinci basamak ve emeklilik kurumları.....	13
2.2.2. İkinci basamak ve emeklilik kurumları.....	19
2.2.3. Üçüncü basamak ve emeklilik kurumları	19
3. EMEKLİLİĞE YÖNELİK TAAHÜTTE BULUNAN VAKIF, SANDIK, DERNEK VE TİCARİ ŞİRKETLER (HİZMET SUNUCULARI).....	21
3.1. Hizmet Sunucusu	21
3.2. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Listeye Kaydı Yapılan Hizmet Sunucuları	21
3.3. Hizmet Sunucuların Teşekkül Biçimleri.....	25
3.3.1. Vakıflar	25
3.3.2. Dernek ve sandıklar.....	28
3.3.3. 506 Sayılı kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklar	29

3.3.4. Ticari şirketler	30
3.4. Hizmet Sunucuların Kuruluş Amaçları.....	32
3.5. Hizmet Sunucuların Sundukları Faydalar	33
3.5.1. Emekli aylıkları ve ikramiyeleri.....	33
3.5.2. Hizmet sunucular tarafından yapılan çeşitli yardımlar	35
3.5.3. Hizmet sunucuların finansman yapısı	36
3.5.4. Hizmet sunucuların vergi mükellefiyeti açısından incelenmesi	38
4. TÜRKİYE EMEKLİLER DERNEĞİ(TÜED).....	41
4.1. Türkiye’de Emekli Statüsündekiler ve Türkiye Emekliler Derneği	41
4.1.1. Türkiye Emekliler Derneği’nin tarihsel gelişimi	44
4.1.2. Türkiye Emekliler Derneği’nin güncel durumu.....	46
4.1.3. Türkiye Emekliler Derneği’nin misyonu	50
4.1.4. Türkiye Emekliler Derneği’nin üye olduğu yapılar ve sivil toplum kuruluşları ilişkileri	51
5. EMEKLİLİK SENDİKACILIĞI.....	53
5.1. Sendikacılık.....	53
5.2. Emeklilik Sendikacılığına Genel Sendikacılık Kavramı Açısından Bakış	54
5.3. Türkiye’de Emeklilik Sendikacılığı	56
5.4. Uluslararası Hukuki Metinlerde ve Avrupa Birliğinde Emeklilik Sendikacılığı	66
5.5. Emeklilik Sendikacılığının Örgütlü Toplum Açısından İrdelenmesi	69
5.6. TÜED Örneğinin Emeklilik Sendikacılığı Açısından İrdelenmesi.....	71
5.7. Emeklilik Sendikacılığı- İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi.....	73
6. SONUÇ	75
KAYNAKLAR	79
ÖZGEÇMİŞ	823

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. Liste kaydı olan vakıflar ve vakıf kodları.....	27
Çizelge 3.2. Liste kaydı olan dernekler	29
Çizelge 3.3. Liste kaydı olan sandıklar	29
Çizelge 3.4. 506 Sayılı kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklar ve kodları.....	30
Çizelge 3.5. Ticari şirketler ve ticari şirketlerin kodları	31
Çizelge 4.1. 5510 Sayılı kanunun 4-1/b Maddesi	41
Çizelge 4.2. 5510 Sayılı kanunun 4-1/b Maddesi	41
Çizelge 4.3. 5510 Sayılı kanunun 4-1/c maddesi kapsamında yıl içinde aylık bağlanan hak sahipleri dağılımı, 2012-2017.....	42
Çizelge 4.4. 5510 Sayılı Kanunun 4-1/b maddesi.....	42
Çizelge 4.5. Sayılı kanunun 4-1/b maddesi (bağımsız çalışanlar 1479 s.k.) kapsamında ölüm aylığı/ölüm geliri alan hak sahiplerinin dağılımı, 2012-2017	43
Çizelge 4.6. Primsiz ödemeler kapsamında vatani hizmet tertibinden aylık alanların yıllar itibariyle dağılımı (vatani hizmet aylığı), 2007-2017	43

1. GİRİŞ

Emeklilik genel anlamda belli bir yaşa erişmiş çalışma gücü ve kuvveti azalan ve iş yaşamından uzaklaşmaya gereksinim duyan bireylerin kalan ömürlerini rahat ve refah içinde geçirebilmelerini sağlayacak imkanlara sahip olmasını ifade etmektedir. Burada devreye ise emeklilik sistemleri girmektedir. Emeklilik sistemleri bu açıdan yaşlanan veya iş yaşamında kalmayı sürdüremeyecek insanlara yaşamlarını sürdürebilecek olanakları sağlayan bir sistem olarak görev yapmaktadır.

Günümüzde emeklilik sistemleri kamu kesiminde toplanmakla birlikte değişik özel kurum ve kuruluşlar kapsamında da toplanabilmektedir. Böylelikle insanların kamu kesimi emekliliği ile birlikte özel kesim emekliliğinden beraber faydalanması sağlanarak, onların emeklilik dönemlerinde refah içinde yaşayabilmeleri temin edilmeye çalışılmaktadır. Emeklilik ve emeklilik sisteminde yürütülen çalışmaların varlığı da aynı zamanda emeklilerle ilgili olarak dernek, vakıf ve sendikalara yönelik çalışmalar yapılmasına neden olmaktadır.

Sendika kavramı genel itibariyle işçilerin ortak çıkar ve haklarının korunmasını sağlamak için kurulan örgütsel bir yapılanmayı ifade etmek adına kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarihsel süreçte sendikalarının işçilerin haklarının korunması dışında işverenlerin de haklarının korunması açısından kullanılmaya başladığı görülmüştür. Devam eden süreçle birlikte sendikalaşmanın ekonomik, sosyal ve siyasi bir özgürlük olarak bireylere tanınmaya başladığı ve bu yönüyle temel hak ve özgürlükler kapsamında ele alınmaya başladığı gözlemlenmiştir.

Bununla birlikte demokratik ülkelerde sendika kurulması ile ilgili olarak “serbesti ilkesi” yani önceden izin alınmaksızın yalnızca bildirimle sendika kurulmasına izin verilmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durum sendikalaşmayı kolaylaştırmaktadır.

Ortaya çıkan bu genel anlayışla birlikte emeklilik sendikacılığının/emekli sendikasının zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Gelişmiş demokratik toplumlarda bu sorun aşılıp emekli sendikaları kuruluşunu tamamlamıştır. Türkiye’de de emekli sayısının her geçen gün arttığı düşünüldüğünde çağdaş örgütlü toplum anlayışına paralel olarak, emeklilerin sendikalar üzerinden temsil edilmesi ile ilgili yasal statünün sağlanması yerinde olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulaşılan kültürel düzey, sağlıklı ve güvenli iş yerlerinin oluşması, böylelikle meslek hastalıkları, işgremelik, engellilik ve hatta ölümle sonlanabilecek iş kazalarının önlenebilmesi; kısaca sıfır hata düzeyine ulaşılması hedefinin başarılmasında önemli bir eşiktir. “Adam sende” ve “Bana bir şey olmaz” yaklaşımları sonucu uzun yıllar ağrılı, ıstıraplı ve konfordan uzak bir ömür sürmek sadece çalışma hayatını değil sonrasındaki emekliliği de etkilemektedir. Emekli sendikaları bu alanda da fonksiyon stlenebileceklerdir.

Bu alışma emeklilik sendikacılığı/emekli sendikasının incelenmesi ve bu sendikacılığın Türkiye’deki durumun irdelenmesi maksadıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda bölüm 2’de emeklilik sistemleri ve Türkiye’deki emeklilik sistemi incelenmiş, ardından bölüm 3’de emekliliğe yönelik taahhütte bulunan hizmet sunucuları vakıf, sandık, dernek ve ticari şirketler incelenmiş, bölüm 4’de ise Türkiye Emekliler Derneği (TED) hakkında sendikal kültürün varlığı konusunda bulgular incelenmiş ve bölüm 5’de ise sendikacılık kavramı ve emeklilik sendikacılığı kavramı ele alınmıştır. Yapılan incelemelerle birlikte sonuç bölümde Türkiye Emekliler Derneği (TED) rnek olay incelemesi ışığında emeklilik sendikacılığı/emekli sendikası kurulması ile ilgili bazı çıkarsamalarda bulunulmuştur.

2. EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE TÜRKİYE'DEKİ EMEKLİLİK SİSTEMLERİNE GENEL BİR BAKIŞ

2.1. Emekliliğe Yönelik Kavramlar

Kişilerin toplumsal ve ekonomik güvenlerinin tesis edilmesinde ve bunun korunmasında sosyal güvenlik uygulamalarının son derece önemli olduğu gözlemlenmektedir. Sosyal güvenlik koşulları ve uygulamaları ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte bunlar isteğe bağlı ya da yasal olarak zorunluluk biçiminde ele alınmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin bir bölümünü de emeklilik ve emeklilik sistemleri oluşturmaktadır.

Geçmişten günümüze kadar olan süreç içinde bireyler işsizlik, hastalık, yaşlılık, sakatlık ve ölüm gibi arzu edilmeyen pek çok tehdit ile karşı karşıya kalmıştır. Bireylerin yaşamlarının herhangi bir bölümünde karşılaşılabileceği bu tehditlerin negatif etkilerinin azaltılması veya bu etkilerin ortadan kaldırılması açısından bazı önlemler alınmış ve olabildiğince kişinin başka insanlara gereksinim duymaksızın hayatlarını sürdürebilmesi açısından bazı çözümler bulmaya çalışılmıştır (Oktay, 2007: 17). Söz konusu hedef kapsamında alınan önlemlerden bir tanesi de bireylerin ilerleyen yaşlarında yaşamlarını sürdürebilmelerini temin eden emeklilik sistemleridir. Emeklilikle beraber kişilerin yaşam kalitesinin artırılması, önemli sosyal çalışmalardan biri olarak değerlendirilebilir. Emeklilik sisteminin iyileştirilmesi ve emeklilerin yaşam kalitelerinin artırılmasına yönelik yapılacak olan çalışmalar önem kazanmaktadır. Bu bakımından alt başlıklarda emeklilikle ilgili bazı kavramlar ifade edilecektir.

2.1.2. Emeklilik

Emeklilik kavramı, belli bir yaşa erişen, çalışma kuvveti azalan, iş yaşamından uzaklaşmaya ihtiyaç duyan bir bireyin, kalan ömrünü daha mutlu ve refah içinde devam ettirmesini temin eden ve onun düzenli bir gelir sağlamasını temin eden imkanlara sahip olmasını ifade etmektedir (Özbek, 2006: 238). Bu açıdan emekliliğin ortaya çıkış koşulları ve emekliliğin biçimiyle ilgili farklı kavramlarla karşı karşıya kalınması mümkün olmaktadır. Emeklilik kavramı düşünüldüğünde akla ilk gelen durum yaşlılıktır. Bu bağlamda malullük durumu ortaya çıkmaması halinde emeklilik hak edişi çoğunlukla kronolojik ve bazı durumlarda ise biyolojik olarak ortaya çıkmaktadır. Yapısal olarak emekliliğin temelinde dört ana sosyal riskin olduğu gözlemlenmektedir. Bu riskler şunlardır:

- Yaşlılık,
- Ölüm,
- Maluliyet “sakatlık”,
- Mesleki riskler dolayısıyla ortaya çıkan iş göremezlik.

Emekliliğin temelde yaşlılık kapsamında ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Yaşlılığın ise kronolojik ve biyolojik yaşlılık olarak iki kısımda incelendiği gözlemlenmektedir. Kronolojik yaşlılıkta yaşanan yıllar göz önünde bulundurulurken, biyolojik yaşlılık kapsamında ise bedenin yıpranması göz önünde bulundurulmaktadır. Yaşlılık sigortaları kapsamında ön planda tutulan yaşlılık türü kronolojik yaşlılıktır. Bu yaşlılığa aynı zamanda emeklilik yaşı da denilmektedir (Şakar, 2011: 259).

Bir müessese olarak emeklilik, yaşı ilerlemiş çalışanların işgücünden çekilmeleri ve bu çekilmeleri doğrultusunda kişilere yaşlılık sigortası kapsamında bir aylığın bağlanmasını ifade etmektedir. Burada işgücünden çekilme süreci çalışma ömrünün tamamlanması ile bireyin yaşlanması ile gerçekleşmektedir. Yapısal olarak emeklilik, kişinin istihdam ilişkisinin bittiği, kişisel tasarruflar ve emekli aylığı ile geçinmeye başladığı süreçleri ifade etmektedir. Bununla birlikte bu süreç emeklilik kararının alınması ve iş gücünden ayrılmanın formlarını da kapsamaktadır. Toplumsal statü açısından emeklilik ise kişinin çalışan statüsünden emekli statüsüne geçmesini açıklamaktadır. Bunula ilgili olarak kamu memuru statüsünde birinin emekliği olması halinde emeklilik statüsüne girmesi örnek olarak gösterilebilecektir (Çakır, 2011: 6).

Yaşlılıkla birlikte sağlık sorunlarının giderek artış göstermesi iş gücünün azalmasına veya iş göremezliğin oluşmasına sebep olmaktadır. İş göremezlik kişinin gelirden yoksun kalmasına neden olmaktadır. Kişi hem gelir hem de sağlık yoksunluğu yaşamaktadır. Sağlık sorunları aynı zamanda kişinin harcamalarının da yükselmesine sebep olmaktadır. Ortaya çıkan tablo bireyin sosyal güvenliğe gereksinim duyması durumunu açığa çıkarmaktadır. Karşılaşılan gereksinimlerin uzun dönemli özelliklerinin olması da emekliliği bir zorunluluk haline getirmektedir. Yaşlılık dolayısıyla ortaya çıkacak risklerin bertaraf edilebilmesi ancak düzgün bir emeklilikle mümkün olabilecektir. Günümüzde ortalama yaş beklentisinin artmış olması da emekliliği giderek daha da zorunlu hale getiren bir tablo olmaktadır (Başterzi, 2006: 15).

Emeklilik tablosunun oluşumuna etki eden bir diğer etken maluliyet durumudur. Maluliyet genel olarak sakatlıkla anılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Temelde ise kısmen ya

da tamamen çalışma gücündeki kayıplar ya da mesleki olarak kazanma gücü kaybına bağlı olarak ele alınmaktadır. Meslekte kazanma gücü kayıpları meslek hastalığı ya da iş kazası sonucunda ortaya çıkan iş göremezliği, çalışma gücü kaybı adi malullüğü açıklamaktadır. Meslekte kazanma gücü ya da çalışma gücü kaybının olup olmadığı, olması halinde ise düzeyi sağlık kurumları tarafından belirlenmektedir (Şakar, 2011: 253-254). Bu yönüyle malul olan birey ister adi malullüğü ister mesleki riske dayalı iş göremez olsun belli bir gelir kaybı yaşamaktadır. Bu açıdan bu dönemde bireye bağlanacak gelir/ödenek ya da aylık, bireyi gelir kaybını bir nebze telafi etmektedir. Ortaya çıkan bu tablo ise kişiye tahsis edilecek gelir ya da aylığın kişinin emekli niteliğinde olması durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Emeklilikte ele alınan bir diğer konu ölüm riskidir. Yaşlılık riskine kıyasla ölüm riskinin ne zaman ortaya çıkacağının belirsiz olması sebebiyle kişinin yakınların ekonomik olarak oldukça etkilenmektedir. Bu doğrultuda emeklilik ödemesi kişinin hak sahiplerine yapılmak durumunda olmaktadır. Burada hak sahipleri ise ölen kişinin çocukları, eşi ve anne-babası olmaktadır. Eşlerin emeklikten faydalanabilmesi açısından yalnızca evli olmaları yeterli olmaktadır. Çocuklar kapsamında ise yaş şartı aranması söz konusu olmaktadır. Yaş şartı ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte bu sınır bazı 18 yaşken bazı ülkelerde 25 yaş olmaktadır (Kuruca, 2008: 141-142).

Emeklilikteki ölüm hali yetim ve dul aylıkları açısından değerlendirildiğinde ise emeklilik maaşlarının sadece kadınlara bağlandığına dair hatalı bir bilgi bulunmaktadır. Fakat yetim ve dul aylıkları hem erkeklere hem de kadınlara verilmektedir. Çocuklara verilmekte olan dul aylıkları ise belli yaşa kadar eğitimlerini tamamlama sınır olmakla birlikte çalışmama ve bekar olma gibi şartlar da konulmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 50).

2.1.3. Emeklilik sistemleri

Devletlerin farklı iktisadi, sosyal ve kanuni şartlarının olması, emeklilik sistemleri kapsamında farklı yapıların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Pek çok devletin emeklilik sistemi yapısal olarak asgari bir getiriye garanti olarak sunan pay-as-you-go ismiyle anılan sistemleri barındırırken, yapı olarak tekrar düzenlenmiş olan emeklilik sistemleri ise, değişik emeklilik adımlarını içeren bir yapıyı kapsamaktadır (Rutkowski, 2001: 2). Emeklilik sistemleri çalışma yaşamından emeklilik yaşamına geçen kişilere destek vermek amacıyla oluşturulmuş

yapılardır. Özellikle bu sistemler 1970’li yıllardan sonra daha da önemli hale gelerek kamu ve özel sektörde kendine üst düzeyde bir uygulama alanı bulmuştur (Çakır, 2015: 225).

Yalnızca yaşlı bireylerin değil aynı zamanda vatana hizmet gibi özel sebeplere dayalı olarak özel kanunlarla bazı bireylere maaş bağlanması söz konusu olabilmektedir. Sigorta programları ve özel sandıklar da emeklilik sonrasında ek gelir temininde önemli görev üstlenmektedirler. Fakat nasıl olursa olsun çoğunlukla çalışılan zamana bağlı olan emeklilikte, gelirin düşmesi konusu ortaya çıkmaktadır (Koşar, 1996: 189).

Emeklilik sistemleri farklı biçimlerde ele alınan sistemler olmakla birlikte Dünya Bankası 2005 yılında yayınladığı *Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*” adlı raporda beş basamaklı bir emeklilik sisteminden bahsetmiştir (Holzmann ve Hinz, 2005: 81). Burada unutulmaması gereken ülkenin yapısının bu sisteme uygun olup olmadığıdır.

Türkiye’de Emekli Sandığı, Bağkur, Sosyal Sigortalar Kanunları kapsamında belli bir süre çalışan ve söz konusu süre içinde prim ödeyen belli yaş üstündeki kişiler emekli aylığı almaya hak kazanmaktadırlar. Yapısal olarak emeklilik aylığı ile yaşlılık aylığı eş manada kullanılsa da kişinin emekli olduğu yaşı yaşlılık sınırı olarak ele alınan 65 yaşı altında olması, genç yaşta emekli olmak farklı bir ifadeyle erken yaşta emekli olma durumunu da ortaya çıkarmaktadır (Koşar, 1996: 189).

Temelde dağıtım esası üzerinde kurulu sosyal güvenlik sisteminin global düzeyde önemli problemler ortaya çıkarması sonucunda bu problemleri ortadan kaldırabilmek adına ülkeler farklı çözüm yöntemleri denemeye başlamışlardır. Problemleri çözebilmek için yükümlülüklerin mümkün olduğu düzeyde kişilerin üzerine yüklenmesi ve globalleşme, söz konusu ülkelere bir çözüm yöntemi olarak gösterilmiştir. ILO ve OECD gibi üst düzey uluslararası kuruluşların yapmış oldukları reform tavsiyeleri ile birlikte özel emeklilik üzerine kurulu çoklu basamaklı emeklilik sistemlerinin geliştirildiği görülmüştür. Burada birinci basamak emeklilik sistemi, ikinci basamak emeklilik sistemi, üçüncü basamak emeklilik sistemi ve emeklilik planları üzerine kurulu bir yapının var olması düşünülmüştür.

Dünyada emeklilik sistemlerinin hepsi birlikte veya birbirlerinin diğer seçenekleri biçiminde kullanılması söz konusu olmaktadır. Farklı bir ifadeyle bazı ülkeler emeklilik sistemlerinin

farklı bir alternatifi olarak bireysel emeklilik programlarından yararlanırken, bazı ülkeler ise sosyal güvenlik sistemlerinin bir tamamlayıcı olarak bireysel emeklilik sistemlerini kullanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin olduğu ve bireysel emeklilik sistemlerinin bu sistemin bir tamamlayıcı olduğu ülkelerde ise katılım bazı ülkelerde gönüllü olmakta iken bazı ülkelerde ise zorunlu olmaktadır. Bununla beraber emeklilik sistemlerin sorumlulukları sendika veya topluluklarda iken bazı ülkelerde bu sorumluluk ise işverene ait olmaktadır (Apak, 2010: 123).

Çocukların ebeveynlerine yaşlanınca bakmaları ve onlara maddi destekte bulunmaları dünyada pek çok ülkede rastlanan bir durum olsa da birine muhtaç olmama hali genel olarak ailelerin refahı açısından önemli olduğu ifade edilmektedir. Genç bireylerin gelirlerini kendi hayatlarını kurmak, geleceklerine ve çocuklarına yatırımda bulunmak adına kullanmalarının bu sayede maddi bağımlılığın azalmasının hissi açıdan tatmin edici olabileceği ve gerginlikleri azaltabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte yaşlı bireylerin de gerekli hallerde hala çocuklarına destek olabilecek durumda olduğunu hissetmesinin onu mutlu edeceği üzerinde durulmaktadır. Bunlar haricinde emekliliğin karlı bir geçim kaynağı olarak algılanmaması ve algılanması halinde ise iktisadi nitelik taşımayacağı görüşü de bulunmaktadır. Tüm bu görüş ve düşünceler kapsamında çalışma hayatını kademeli bir şekilde bırakma veya emekliliğe adapte olma açısından daha az gün çalışma benzeri konuların bazı ülkelerde tartışıldığı görülmektedir (Koşar, 1996: 190-191).

Birinci basamak emeklilik sistemi

Global açıdan birinci basamak emeklilik sistemi, kamusal emeklilik olarak ele alınan ve çalışanların dahil olma zorunluluklarının oldukları, devletin kontrolü ve yönetimi kapsamında faaliyet yürüten zorunlu emeklilik sistemlerini ifade etmektedir (Uğur, 2004:15).

Birinci basamak emeklilik sisteminde sosyal güvenlik kurumları tarafından emeklilik teminatı sağlanmaktadır. Bununla birlikte yapısal özellikleri ülkeden ülkeye değişmektedir. Birinci basamak emeklilik sistemlerinde çoğunlukla fonlama ile dağıtım sistemlerinden yararlanıldığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte dağıtım sistemlerinin fonlama sistemine kıyasla daha çok kullanıldığı görülmektedir (Çumralı, 2005: 111).

Dağıtım sistemlerinde, emekli aylığı alan kişilere bu aylıkların, etkin olarak çalışmayı sürdürmekte olan nüfusun ödemiş olduğu primler üzerinden ödendiği görülmektedir. Farklı bir ifadeyle çalışan kesimin yıl içinde maaş ve ücretleri üzerinden alınan primler aynı yıl içinde emekliği aylığı kazanan emeklilere ödenmiş olmaktadır (Çumralı, 2005: 112). Diğer sistem olan fonlama sisteminde ise, ilerleyen dönemde yapılacak belli bir harcama için evvelden karşılık ayırmaya temeline oturtulan, emeklilik dönemi ödemelerinde, iş yaşamı boyunca belli bir yapıda yerine getirilen ödemelerin bir fon havuzunda, emeklilik döneminin giderlerinin karşılanması açısından verimli ve güvenilir yerlerde fonlandırılması ve emeklilik ödemelerinin yapılmasını sağlayacak bir birikimin sağlanması hedeflenmektedir (Şahin, 2006).

İkinci basamak emeklilik sistemi

Gönüllülük ya da zorunluluk temeli üzerine kurulu olarak işkolu ya da işyeri bazlı faaliyet yürüten tamamlayıcı ve mesleki emeklilik programları, ikinci basamak emeklilik sistemlerini meydana getirmektedir. Bu sistemler, mesleki emeklilik programlarını kapsayan, kurum ya da işveren tarafından desteklenmekte ve düzenlenmekte olan tamamlayıcı emeklilik planları olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci basamak emeklilik sistemlerinin bazı ülkeler kapsamında zorunlu olduğu bazı ülkeler kapsamında ise gönüllük esasına dayalı olduğu görülmektedir. Bu emeklilik sistemlerinde kuruluşlar ya da işverenler tarafından kısmi katkı olabilmekle beraber garantörlük ya da bunların ikisini de kapsayan mali katkılar da yapılabilmektedir.

İkinci basamak emeklilik sisteminde mesleki emeklilik programları, bireysel emeklilik programları biçiminde de düzenlenebilmektedir. Emeklilik programlarına dahil olma çoğunlukla kurum kapsamında ya da işveren yanında devamlı istihdama dayalı olarak yürütülebilmektedir. Burada işverenin herhangi bir katkısı olmayabilmekle beraber az bir katkısı da olabilecektir (Uğur, 2004:23).

Üçüncü basamak emeklilik sistemi

Üçüncü basamak emeklilik sistemleri genel olarak bankaların, sigorta şirketlerinin ve emeklilik şirketlerinin faaliyet gösterdikleri ve gönüllük esasına dayanmakta olan ve çoğunlukla orta ile üst gelir grubunun dahil oldukları emeklilik sistemleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncü basamak emeklilik sisteminde yer alan sigorta ve emeklilik şirketlerine katılımı sağlamak adına devlet, bazı vergi muafiyeti benzeri teşviklerden yararlanmaktadır. Bu emeklilik sistemi genel

olarak emeklilik döneminde daha çok gelir ve refah sağlamak isteyen kesime hitap etmektedir. Burada bireyler, çalışma hayatları kapsamında sağladıkları gelirden tasarruf ederek emeklilikte daha düzgün bir hayata kavuşmayı amaçlamaktadır (Apak, 2010: 123).

Üçüncü basamak emeklilik sistemi fona bağlı olarak yürütülmektedir. Şartları evvelden tespit edilen emeklilik planı kapsamında çalışanlar, işverenler, bir kuruma bağlı olarak çalışmamakta olan kişiler gibi bireylerin düzenli aralıklarla yaptıkları belli miktarlardaki katkıların bir fonda bir araya gelmesi ve bunların belli alanlarda değerlendirilmesinden sonra bunların geri toplanmasına dayalı olarak yürütülmektedir.

Üçüncü basamak emeklilik sistemi, emekli bireylere ikinci bir emeklilik geliri temin ederek, yaşamlarının geri kalan sürelerinde refah düzeylerinin artmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte sistemde toplanan fonla birlikte uzun dönemli yatırımlara kaynak temin edilmesini sağlayarak istihdam ve iş imkanlarının artmasını, finansal sektörde uzun dönemli fon miktarının yükselmesini, sosyal güvenlik kaynaklanan yükün düşürülmesini, istikrarlı büyümeye pozitif katkı sağlanmasını, enflasyonla mücadele edilmesini, kurumsal yatırım stratejileri ile spekülasyonların azaltılmasını mümkün kılmaktadır. Böylelikle sermaye piyasalarının yapısal olarak büyümesi de temin edilmiş olmaktadır.

2.1.4. Emeklilik planları

Emeklilik sistemleri kapsamındaki emeklilik planları sistemde aracılık görevi üstlenmektedir. Türkiye’de Emeklilik Taahhüt Planı 01.03.2009 yılında yürürlüğe sokulan Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Hakkında Yönetmelik kapsamında ele alınmıştır. Bu yönetmelikte bu plan, hizmet sunanların çalışanları ya da üyeleriyle vefat etmeleri durumunda bunlarda sahipliği olanlara erken ayrılma, emeklilik ya da maluliyet durumlarında yerine getirmeyi taahhüt ettiği ödemelerle ilgili usul ve esaslar ile teamüllerin tamamı olarak ifade edilmiştir. Emeklilik planları kapsamında ele alınan öğelerin yapısal açıdan özel emeklilik olarak ele alınması mümkündür.

Özel emeklilikler, meydana getirilen fona işverenler ya da çalışanlar tarafından emeklilik sürecine gelinceye kadar sağlanan gelirlerden tasarruf edilerek sözleşme üzerine kurulu şekilde düzenli katkı paylarının yatırılması ile yerine getirilmektedir. Bu yönde dünya genelinde ilk

kurulan emeklilik fonu Avustralya'daki Bank of New South Wales tarafından 1862 yılında kurulmuştur (Şener ve Akın, 2010: 293).

Dünyada özel emeklilik sistemlerinin bilinir olmaya başlaması Şili'den sonra olmuştur. Şili'de özellikle 80'li yıllardan sonra özel emeklilik sistemlerinin kullanılmaya başlamasında enflasyon ve yetersiz büyümenin önemli etkileri olmuştur. Emeklilik sistemlerine yani özel emekliliklere geçiş süreçlerinde bu sistemlerde bulunmak zorunlu hale getirilmiş, fakat emeklilik firmasının tercihinde bireyler istediklerini seçmekte özgür bırakılmıştır. Yapının oluşumunda gelirlerden belli bir oranda prim kesintisi yapılması üzerine kurulmuştur. En az 20 yıllık bir prim ödeme şartı şart koşulmuşken, devletten sağlanabilecek en düşük emekli aylığı miktarı da tespit edilmiştir. Buna göre 20 yıllık prim ödemesi yapılmış olmasına rağmen devlet tarafından belirlenen asgari bedeli altında kalan bir emekli aylığı alma durumunun ortaya çıkması halinde aradaki fark devlet tarafından kapatılmaktadır. Bu sistemlerin kullanılmaya başladığı 1980'li yıllarda sistemde çalışanlara sistem dahil olmaları gönüllülük esasına bırakılmışken, yeni iş hayatına girecekler için bu sistemlere katılımın zorunlu tutulduğu gözlemlenmiştir. Bu yeni yapıya dahil olanlara devlet tahvili verilmiştir (Kapar, 2005: 179-183).

Emeklilik sistemlerinin giderek özelleşmesine rağmen kontrol ve denetim devlet gücünün elindedir. Bu yapı içinde en fazla sağlık sigortası ve yaşlılık sigortasında özelleştirmeye gidildiği gözlemlenmektedir. Sağlık sigortasına kıyasla yaşlılık sigortasında özelleştirmenin olduğu gözlemlenmiştir. Bu alanda özelleştirmenin fazla olmasının sebebi ise finansman teminin en güç olduğu emeklilik kolu olmasıdır. Özel emeklilik fonlarının ülkeler kapsamında mühim katkıları olmakla birlikte piyasaya fon temin ederek uzun dönemde ortaya çıkması düşünülen problemlerin oluşmasını da önledikleri ifade edilmektedir. Bu sistemlere dahil olmak bulunulan ülkeye göre farklılık göstermekle birlikte bazı ülkelerde bu sisteme katılım tercihe bağlı iken bazı ülkelerde katılım zorunlu olmaktadır. Söz konusu sistemlerinin temel hedefi, çalışanlara emeklilik dönemlerinde finansman kaynakları temin edebilmektir. Ayrıca özel emeklilik sistemlerinin sahip oldukları farklı işlevler de bu sistemlerin düzgün çalışmasıyla beraber kendini göstermeye başlayacaktır. Tasarrufların artırılmasını sağlamak, sermaye piyasasının gelişimine katkıda bulunmak ve toplanan fonların etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak gibi örnekler verilebilecektir. Bu sistemler özellikle etkin bir biçimde prim ödeyenlere bazı ek avantajlar sağlaması, kayıt dışılığın en düşük düzeye düşürülmesi, vergi

muafiyetlerinde artışı sağlaması gibi özellikleri için içinde bulundurmaktadır (Şen ve Memiş, 2000: 2).

Emeklilik taahhütlerinin aracı olan planlar; bireysel emeklilik düzenlemeleri ve mevzuatı kapsamında tespit edilmiş olan üç sınıf kapsamında ele alınmaktadır. Bunlar; belirlenmiş katkı esaslı (defined contribution), belirlenmiş fayda esaslı (defined benefit) ve karma (hybrid) planlardır.

Tanımlanmış fayda esaslı (defined benefit) emeklilik planları

Tanımlanmış fayda esaslı emeklilik planları genel itibariyle Aktüeryal Denetime ilişkin Yönetmelik kapsamında, emeklilik birikimi şeklinde ödemesi yapılacak bedellerin, sağlanan katkılarla ilişki olmaksızın çalışanlar ya da üyelerin hizmet süreleri veya maaşlarına bağlı olarak tespit edildiği planlar olarak ifade edilmiştir. Bu planlamalar kapsamında emeklilik aylığının hesaplanması açısından değişik yöntemlerin kullanıldığı gözlemlenmektedir. Bu yöntemler aşağıdaki gibi hesaplanabilir (Şahin, 2006: 4):

- Emekli aylığı almakta olan her birey için aynıdır. Üye bireylerin kazançları, hizmet yılları, yaşları göz önünde bulundurulmadan her üyeye aynı emekli maaşı verilmektedir.
- Her üyenin maaşının belli bir sabit oran üzerinden hesaplandığı emeklilik aylığıdır. Bu metotta üyelerin hizmet yılları yerine kazançları emekli aylıklarını tespit etmektedir. Hizmetin tamamı boyunca alınan maaşların ortalaması veya son dönemdeki maaşların belli bir oranı alınıp hesaplama yapılmaktadır.
- Üyelerin maaşlarından çok hizmet etmiş oldukları yıl sayısı ön planda tutularak emekli aylıkları hesaplanmaktadır. Söz konusu hesaplarda, üyelerin emekli aylığı alabilmeleri açısından asgari bir süre çalışmış olmaları şart olarak koşulmaktadır.
- Emekli aylığı hesaplama sürecinde hem bireyin hizmet süresi hem de bireyin kazancı ön planda tutulmaktadır.

Tanımlanmış katkı esaslı (defined contribution) emeklilik planları

Tanımlanmış Katkı Esaslı emeklilik planları, Aktüeryal Denetime İlişkin Yönetmelik kapsamında, emeklilik birikimi biçiminde ödenecek bedellerin, emeklilik taahhüt planı

kapsamında sağlanan katkılarla bunlardan temin edilen getirilere bağı olarak tespit edildiği planlar olarak ifade edilmiştir.

Tanımlanmış katkı esaslı emeklilik planları kapsamında emeklilik aylıkları ile farklı tazminatların belirlenmesinde her üyeden, hizmet vericilerden ya da hizmet vericiler ile üyelerden beraber sağlanan katkı düzeyleri ile söz konusu katkılarının getirileri dikkate alınmaktadır. Söz konusu planda yatırımların riskleri üyelerde olmakla birlikte burada belli bir gelir garantisi de sunulmamaktadır. Tanımlanmış katkı esaslı emeklilik planlarında birikimler kişisel hesaplarda izlenmekte ve çoğunlukla birikimler para ve sermaye piyasalarında değerlendirilmektedir. Birikimlerin, getirilerden, katkılardan, eklenen birikimlerden, yönetim giderleri ile farklı giderlerden etkilenmesi söz konusu olmaktadır.

Bireylerin birikimlerinin yer aldığı emeklilik fonu ile ilgili bilgiler bireye özel tutulmaktadır. Bu yanıyla bu bilgiler gizli olmaktadır. Üyelerin emeklilik fonu kapsamında biriken bedelleriyle ilgili karar alabilme hakkı üyenin kendisine aittir. Bu yönüyle bu birikimlerin farklı kişilerce kullanılabilmesi mümkün değildir.

Karma esaslı (hybrid) emeklilik planları

Yapısal olarak tanımlanmış katkı esaslı emeklilik planı ile tanımlanmış fayda esaslı emeklilik planlarının bazı özelliklerini beraber taşıyan planlara karma esaslı (hybrid) emeklilik planları adı verilmektedir (Şahin, 2006: 5).

Karma esaslı emeklilik planları kapsamında da tıpkı katkı esaslı emeklilik planlarında olduğu gibi kişisel hesaplar bulunmaktadır. Bununla birlikte emeklilik sürecine gelindiğinde paralar aylık veya toplu ödeme biçiminde bireylere verilmektedir. Karma esaslı emeklilik planlarına prim gelirlerinin dışında da elde edilen gelirlerin eklenmesi mümkün olmaktadır. Emeklilik açısından sosyal yardımların tanımlanmış fayda esaslı ve birikimlerin tanımlanmış katkı esaslı olarak birlikte ele alındığı planlar hybrid emeklilik planları olarak ele alınmaktadır.

2.2. Türkiye’de Mevcut Emeklilik Kurumlarına Genel Bir Bakış

Türkiye’de hizmet akdiyle çalışanlara yönelik 506, kendi hesabına ve namına çalışanlara yönelik 1479, tarımda hizmet akdiyle çalışanlara yönelik 2925, tarımda kendi hesap ve namına çalışanlara yönelik 2926 ve devlet memuru olarak çalışanlara 5434 sayılı sosyal güvenlik

kanunları uygulanmıştır. Bu açıdan sigortalıların sosyal güvenlik hakları geçmişte beş ayrı yasa ile düzenlenmiştir. Bununla birlikte 506 sayılı Kanunun 20. Maddesinde ifade edilen sandıklara tabi olan kişilere de sosyal güvenliğin sağlanması söz konusu olmaktadır. Ortaya çıkan bu tablo ise farklı kanunlar kapsamında çalışanlar ve emeklilerin standartları ve normlarının bozulmasına neden olmuştur (Arpacı, 2014: 23-24).

İfade edilen karışıklığın ortadan kaldırılabilmesi, norm birliğinin temin edilebilmesi ve devam ettirilebilir bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması açısından sosyal güvenlik reformu yapılması düşünülmüştür. Bu doğrultuda 20.05.2006 tarihli ve 26176 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe sokulan 5502 sayılı kanunla birlikte Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ve Bağ-Kur Genel Müdürlüğü aynı çatıda toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı faaliyete geçmiştir. Bu kurumla birlikte mali olarak devam ettirilebilir bir emeklilik ve sağlık sigortası sisteminin korunması ile sigorta hak ve yükümlülüklerinin eşitlenmesi amaçlanmıştır (Arpacı, 2014: 24).

Reform ile birlikte tüm nüfusa erişebilen kaliteli bir sağlık hizmetinin sağlanabilmesi açısından genel sağlık sigortası sisteminin oluşturulması amaçlanmıştır. Bu bakımdan 31.05.2006 tarihinde 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun kabul edilmiş ve kanunun 01.01.2007 tarihinde uygulamaya konulması kararlaştırılmıştır. Fakat bu kanunun bazı maddeleri Anayasa mahkemesi tarafından reddedilmiş ve yapılan düzenlemelerle 01.10.2008 tarihinde yapılan tüm düzenlemeleri ile birlikte kabul edilmiştir. Bu reformla birlikte ortak bir yapının oluşturulması hedeflenmiştir (Arpacı, 2014: 24).

2.2.1. Birinci basamak ve emeklilik kurumları

Türkiye’de emeklilik hizmetinin kamu tarafından temin edildiği ve zorunlu olarak ele alınan birinci basamak emeklilik sistemleri kapsamında; Emekli Sandığı, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı kurumların tek çatı altında toplanması ile meydana getirilen Sosyal Güvenlik Kurumu ile 506 Sayılı Kanun’un Geçici 20. maddesine göre kurulan sandıklar yer almaktadır.

Sosyal güvenlik kurumu

Türkiye’de emeklilik süreci farklı aşamalardan geçerek günümüze kadar ulaşmıştır. Özellikle farklı aşamaların oluşmasında gelen hükümetlerin kendi benimsedikleri politikalar kapsamında emeklilik sistemini düzenlemelerinin etkilerinin olduğunun ifade edilmesi mümkündür.

Türkiye’de geçmişte kamunun zorunlu tuttuğu emeklilik kapsamında Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı gibi kurumlar ayrı ayrı hizmet vermişlerdir. Hizmet akidene göre çalışanlar, devlet memurları, tarımda kendi hesabına çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve hizmet sözleşmesine göre çalışanlar gibi beş farklı emeklilik rejiminin, aktüeryal yükümlülük ve haklarının adil olacağı bir emeklilik sistemine oluşturulması gerekmektedir.

Bu bağlamda sistemin bir düzene oturtulması bakımından 2006 yılında yürürlüğe sokulan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile birlikte bu kurumlar bir araya getirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu hizmete sokulmuştur. İlgili Kanun kapsamında Türkiye’de emeklilik; 4/1-(A), 4/1-(B) ve 4/1-(C) sigorta sınıflarında değerlendirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çalışmalar aşağıdaki esaslara göre yürütülmektedir.

4/1-(A) kapsamındaki sigortalıların emekliliklerinde yasalarda değişiklikler sebebiyle sigorta başlangıcına göre üç durumun ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Bunlar;

1. 08.09.1999 tarihi öncesinde sigortalı olanlar,
2. 08.09.1999 (hariç) ile 30.04.2008 (dahil) sigortalı olanlar,
3. 30.04.2008 (hariç) sonrasında sigortalı olanlardır.

Günümüzdeki çalışanların genel itibarıyla 30.04.2008 sonrası sigortalandıkları görüşünden hareketle, bu tarihten sonraki sigortalıların emeklilik koşulları ele alınacaktır. 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalanan kişiler 5510 sayılı Kanun kapsamında ifade edilen şartlara göre emekli olacaktır. Bu düzenleme ile birlikte sigortalıların emekli olma koşullarının geçmişe göre ağırlaştırıldığı görülmüştür. Buna göre ilk kez 01.05.2008 tarihi itibarıyla sigortalı olan bireyler;

- 4/1- (a) sigortaları kapsamında kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve en az 7200 gün,
- 4/1- (b) ile 4/1- (c) sigortalarına kadın 58, erkek 60 yaşını doldurmak en az 9000 gün sigorta primi ödenmesi durumunda emekli aylığı bağlanabilmektedir.

5510 sayılı Kanun'un 28. Maddesi ikinci fıkrasının (b) bendinde ifade edilen kademeli süreç doğrultusunda 01.01.2036 tarihi sonrasında sigorta girişi yapılması durumunda mevcut gün koşulunun getirilmiş olduğu tarih aralığında yaş hadlerine bağlı olarak emekli aylığı alma hakkı kazanma koşulları tespit edilmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre emekli aylığı alma hak kazanma koşulları aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Çizelge 2.1. 12. 5510 Sayılı Kanuna Göre Emekli Aylığı Alma Koşulları

İlgili Kanun	4/1- (a) ve 7200, 4/1- (b) 9000 prim günü sağlandığındaki tarih	Tahsis talep tarihinde en az			
		Yaş		Gün Sayısı	
No	Madde No	Kadın	Erkek	4/1-(a) sigortası	4/1-(b) sigortası
5510	28/iki-(a)	58	60	7200	9000
	28/üç	61	63	5400	5400
	28/iki- (b) ve üç	59	61	7200	9000
		62	64	5400	5400
		60	62	7200	9000
		63	65	5400	5400
		61	63	7200	9000
		64	65	5400	5400
		62	64	7200	9000
		65	65	5400	5400
		63	65	7200	9000
		65	65	5400	5400
		64	65	7200	9000
		65	65	5400	5400
		65	65	7200	9000
		65	65	5400	5400

4/1- (B) kapsamındaki sigortalılar 1479 sayılı Kanunun geçici 10. Maddesi birinci fıkrasında ifade edilen 01.10.1999 tarihi itibarıyla emekli aylığı almaya kazanmalarına 2 yıl ya da daha az kalanlar, 1479 sayılı Kanunun 35. Maddesinin 4447 sayılı Kanunla değişmeden önceki düzenlemelere bağlı olarak (Tan, 2019: 23);

- Talepte bulunulan tarihte prim ile primle ilgili borcu olmaması,
- Kadınlarda 20, erkeklerde ise 25 yıl prim ödenmiş olması,
- Kadınların 50, erkeklerin ise 55 yaşında olması ile tam 15 yıl prim ödenmiş olması koşuluyla emekli aylığına hak kazanır.

4/1- (B) kapsamındaki sigortalıların 01.06.2002 tarihi itibarıyla Bağ-Kur sigortalıların emeklilik şartlarının kademelendirildiği görülmüştür. Burada kadınlarda 40-55 ile erkeklerde 44-60 yaş dağılımının olduğu gözlemlenmiştir. Bu açıdan 4/1- (B) aylığına hak kazanma kademeli geçiş süreci Tablo 13’de gösterildiği gibidir.

Çizelge 2.2. 4/1- (B) Aylığına Hak Kazanma Kademeli Geçiş Süreci

Kadın	Emeklilik Yaşı	Erkek	Emeklilik Yaşı
2 tam yıl ya da daha az	40	2 tam yıl ya da daha az	44
3 tam yıl ya da daha az	41	3 yıl 6 ay ya da daha az	45
3 tam yıldan fazla, 5 tam yıl ya da daha az	43	3 yıl 6 aydan fazla, 5 tam yıl ya da daha az	47
4 tam yıldan fazla, 5 tam yıl ya da daha az	44	6 yıl 6 aydan fazla, 8 tam yıl ya da daha az	48
6 tam yıldan fazla, 7 tam yıl ya da daha az	45	8 tam yıldan fazla, 9 yıl 6 ay ya da daha az	49
7 tam yıldan fazla, 8 tam yıl ya da daha az	46	9 yıl 6 aydan fazla, 11 tam yıl ya da daha az	50
8 tam yıldan fazla, 9 tam yıl ya da daha az	47	11 tam yıldan fazla, 12 yıl 6 ay ya da daha az	51
9 tam yıldan fazla, 10 tam yıl ya da daha az	48	12 tam yıldan fazla, 14 yıl 6 ay ya da daha az	52
10 tam yıldan fazla, 11 tam yıl ya da daha az	49	14 tam yıldan fazla, 15 yıl 6 ay ya da daha az	53
11 tam yıldan fazla, 12 tam yıl ya da daha az	50	15 yıl 6 aydan fazla, 17 tam yıl ya da daha az	54
12 tam yıldan fazla, 13 tam yıl ya da daha az	51	17 tam yıldan fazla, 18 yıl 6 ay ya da daha az	55
13 tam yıldan fazla, 14 tam yıl ya da daha az	52	18 yıl 6 aydan fazla, 20 tam yıl ya da daha az	56
14 tam yıldan fazla, 15 tam yıl ya da daha az	53	20 tam yıldan fazla, 21 yıl 6 ay ya da daha az	57
15 tam yıldan fazla, 16 tam yıl ya da daha az	54	21 yıl 6 ayda fazla, 22 tam yıl	58
16 tam yıldan fazla, 17 tam yıl	55		

4/C memurların emeklilik koşullarını oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde yapılan değişiklikler kapsamında memurların emeklilik sürelerinin giriş tarihlerine göre değişiklik göstermesi söz konusu olmuştur. Buna göre 08.09.1999 tarihi itibarıyla 23 yılın üzerinde prim

ödemiş memurlarda yaş koşulu aranmaksızın emekli olabilme hakkı korunmuştur. Hizmet sürelerini bitirmeye 2 yıldan az kalan memurlardan kadınlar 38, erkek 43 yaşında emekli olma hakkını sağlamıştır. Bu şartları sağlamayanlar için kademeli süreç işletilmiştir (Tan, 2019: 24).

Türkiye’de sosyal güvenlik mevzuatında sık değişimlerin yaşanması, emekli aylığı hesaplamalarında farklılıklar yapılmasına sebep olmuştur. Bu doğrultuda çıkan hesaplama sistemleri şu şekilde ifade edilebilir (Tan, 2019: 44-46):

- 01.03.1965-28.02.1969 Dönemi: Son on yıllık dönemdeki en yüksek yedi takvim yılı prim kazancının ortalamasına bağlı olarak %50 aylık bağlanma oranı belirlenmiştir.
- 01.03.1969- 30.06.1978 Dönemi: Burada son beş takvim yılı kazançlarından en yüksek 3 takvim yılı ortalama yıllık kazancın belirlenmesinde esas alınmıştır. Aylık bağlama oranı %70 olarak alınmış, bununla birlikte kadınlar için 50 erkekler için 55 yaş sonrasında tamamlanan her bir yıl için aylık bağlama oranının 1 puan yükseltilmesi kararlaştırılmıştır.
- 01.01.1978-28.02.1981 Dönemi: Burada sistem çok değişmiş ve gösterge sistemine geçiş yapılmıştır. 12 derece ve 6 kademedan meydana gelen bir gösterge sistemi getirilmiştir. Burada Aylık= gösterge x katsayı x aylık bağlanma oranı şeklinde hesaplanmıştır. Burada alt sınır olarak asgari ücretin %70’i üst sınır olarak ise prim kazancının aylık miktarı olarak tespit edilmiştir.
- 01.03.1981-31.12.1987 Dönemi: Burada 12 derece ve 12 göstergeden meydana gelen bir sisteme geçiş yapılmıştır. Göstergelerin belirlenmesinde son 5 yıl prim kazancı temel alınmış ve aylık bağlama oranı 5000 gün için %60, 5000 üzeri için ise fazladan her 240 gün için 1 puan aylık bağlama oranı ilave edilmesi kararlaştırılmıştır. Kadın için 50, erkek için 55 yaşının doldurduğu her bir tam yaş için ise bağlama oranının 1 puan yükseltilmesi kararlaştırılmıştır.
- 01.01.1988-31.12.1999 Dönemi: Üst gösterge ve normal gösterge sistemine geçiş yapılmıştır. Normal gösterge kapsamında son beş yıl kazançları aylık bağlama kapsamında ön planda tutulurken, üst göstergeden prim ödenmesinde bulunanlara 1994’de 6, 1995’de 7, 1996’da 8, 1997’de 9, 1998’de 10 yıl ortalaması üstünden göstergeleri tespit edilerek, aylıklar belirlenmiştir. 1992 sonrasında üst gösterge aylık bağlama oranı %50-59,9 arasında olmuştur.
- 01.01.2000-30.09.2008 Dönemi: 4447 sayılı Kanunla beraber gösterge sistemi sonlandırılmıştır. 2000 yılıyla beraber çalışanların tüm yıllara göre olan kazançlarından yıllık ortalama kazançlar hesaplanmaktadır. Aylık bağlama oranı kapsamında kademeli bir

sistem kullanılmaya başlamıştır. 2000 yılı sonrasında çalışanları ilk on yıldaki 360 güne yüzde üç buçuk ardından 15 yılın ödenmiş 360 gününe yüzde iki, 9000 gün ardından çalışılan 360 gün yüzde bir buçuk bağlanma oranı sunulmuştur. Bununla birlikte 2000 yılı öncesindeki uygulanmakta olan yüzde yetmiş bağlanma oranı burada yüzde otuz beşe düşürülmüştür. Burada alt sınır aylığının korunması prensibi de ortadan kaldırılmıştır.

- 01.10.2008 Sonrası Dönem: 5510 sayılı kanun kapsamında ele alınmıştır. Katsayıda önemli bir değişiklik olmuştur. Milli gelirin artışının %100'ü yerine %30'sunun ön planda tutulmuş ve bu durum emekli aylıklarında düşüslere sebep olmuştur. Bir diğer negatif etki ise, 01.10.2008 sonrası çalışmalarda aylık bağlanma oranı her 360 gün prim karşılığı yüzde 2 uygulamasıdır.
- Emekli Aylığı Hesaplamalarında Karma Sistem: 2000 yılı öncesi 506 sayılı Kanuna göre Ocak 2000 ile Eylül 2008 dönemi 4447 sayılı kanun Ekim 2008 sonrası ise 5510 sayılı Kanun düzenlemelerine bağlı olarak üç farklı aylık hesabı yapılmaktadır. 5510 sayılı Kanun kapsamında aylık hesaplamalarında yararlanan katsayının değişmesine neden olmuştur. Ekim 2008 öncesinde tüfe artışları ile gelişme hızının %100'ü kullanılmaktayken, 1 Ekim 2008 sonrası yılsonu tüfe artışlarının %100'ü, gelişme hızının ise %30'u kullanılmaya başlamış ve bu durum emekli aylıklarının oldukça düşmesine sebep olmuştur. Aylık hesaplamasında önemli olan bir diğer etken aylık bağlama oranıdır. 9000 prim sayısı olan bir sigortalının 506 sayılı kanuna göre aylık bağlanma oranı %76, 4447 sayılı kanuna göre %65 ve 5510 sayılı kanuna göre %50 aylık bağlama oranı söz konusu olmaktadır. 01.10.2008 sonrası dönemde emekli olma isteğinde bulunan kişilerin aylıkları üç ayrı kısmi aylığa göre belirlenmektedir.

506 Sayılı Kanununun Geçici 20. Maddesine Göre Kurulan Sandıklar

506 sayılı Kanunun geçici 20. Maddesine tabi olan sandıklar genel itibariyle vakıf biçiminde faaliyete girmişlerdir. Söz konusu sandıkların statüleri ile bunlardaki değişiklikler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın onayına tabi olmaktadır. İfade edilen kanun, kanun yürürlüğe girmeden evvel faaliyette olan reasürans şirketleri, sigorta şirketleri ve bankalara, sanayi odalarına, borsalara ve ticaret odalarına ait sandıkları Sosyal Sigortalar Kurumunun yerine sosyal güvenlik yardımlarında bulunabilmeleri ve prim toplayabilmelerine imkân sağlamaktadır. Geçici 20. Madde kapsamında giren sandık iştirakçileri 506 sayılı kanuna göre sigortalı olarak değerlendirilmemektedir.

2.2.2. İkinci basamak ve emeklilik kurumları

Türkiye’de yapısal olarak ikinci basamak emeklilik sistemlerini ele alan ve buna kanuni bir nitelik kazandıran düzenleme söz konusu değildir. Bununla birlikte özel kanunlarla kurularak emeklilik taahhüdü veren kurumlar bulunmaktadır. Bu alanla ilgili yasal bir çalışma yapılmamış olmakla birlikte ilk kez aktüeryal denetim kapsamında Hazine Müsteşarlığı tarafından yönetmelikle düzenleme yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında bu kuruluşların farklı faaliyet alanlarında yer aldıkları gözlemlenmiştir. Bu kuruluşlar içerisinde vakıf, sandık, dernek, ticari şirket ve meslek kuruluşları yer almaktadır. Bunlara ilerleyen bölümlerde yer verilecektir.

2.2.3. Üçüncü basamak ve emeklilik kurumları

Türkiye’de emeklilik sisteminin üçüncü ayağını bireysel emeklilik sistemi oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemlerin mevcuttaki emeklilik sistemlerinin tamamlayıcısı olmak amacıyla kurulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin hedefi, kişilerin iş hayatları boyunca yapmış oldukları tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi ve ortaya çıkacak birikimlerin kişinin emeklilik döneminde refah içinde yaşamasını sağlamasıdır.

Türkiye’de Bireysel Emeklilik sistemi, 28.03.2001 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kabul edilmiş ve 07.04.2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır. Yayımlanma sonrası 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 2003 yılında resmi bir biçimde faaliyete geçmiştir. 2007 yılında yapılan değişikliklerle birlikte Kanun’da bazı yeni düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler kapsamında vatandaşların gönüllü olarak bireysel emeklilik hesaplarına dayalı bir emeklilik sistemine dahil olmaları arzu edilmiştir. İlerleyen yıllarda ise bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi amacıyla ise 01.01.2017 tarihinden itibaren Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemine geçiş yapılması söz konusu olmuştur. Bu sistemde de vatandaşların cayma hakları bulunmakla birlikte çalışanlara bireysel emeklilik yapılması ile onlara ikinci bir emeklilik şansı temin etmek ve böylelikle vatandaşların yaşlılıklarında refah içinde yaşamaları sağlanmak istenmiştir.



3. EMEKLİLİĞE YÖNELİK TAAHHÜTTE BULUNAN VAKIF, SANDIK, DERNEK VE TİCARİ ŞİRKETLER (HİZMET SUNUCULARI)

3.1. Hizmet Sunucusu

Yürürlüğe 01.03.2009 tarihinde giren Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelik kapsamında, emekliliğe yönelik taahhütleri bulunan ve Hazine Müsteşarlığı'na listeye kaydı alınan sair ticari şirketler ya da tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşları, sandık, vakıf ve dernekler “hizmet sunucusu” olarak ifade edilmiştir. Söz konusu faaliyetleri yürüttükleri belirlenen ve aktüeryal denetim olarak Listeye kaydı olan sunucu sayısı 87'dir. Hizmet sunucuları değişik statülerle faaliyette olmakla birlikte, tabi oldukları mevzuatlara bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Hazine Müsteşarlığı hizmet sunucularına yönelik bazı kodlar atamıştır. Bu kodlara göre hizmet sunucu listeleri kapsamında;

- Vakıflar 1000'li kodlarla,
- 506 Sayılı Kanuna tabi sandıklar 2000'li kodlarla,
- Ticari şirketler 3000'li kodlarla,
- Dernekler 4000'li kodlarla,
- Sandıklar 5000'li kodlarla başlamaktadır.

3.2. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Listeye Kaydı Yapılan Hizmet Sunucuları

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından aktüeryal denetimde açısından Listeye kayıtlı olan emekliliğe yönelik taahhüdü veren hizmet sunucuların teşekkül şekilleri göz önünde bulundurulmaksızın tüm hepsini kapsayan kayıt listesi aşağıdaki gibidir (Hazine ve Maliye Bakanlığı-, Aktüeryal Denetim, 2019):

- Milli Reasürans T.A.Ş. Mensupları Yardımlaşma Sandığı Vakfı
- T.C. Ziraat Bankası Personeli Vakfı
- Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı

- Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve İştirakleri Sosyal Güvenlik ve Bilimsel Araştırma Vakfı
- Vakıfbank Personeli Özel Sosyal Güvenlik Hizmetleri Vakfı
- Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) Personeli Sosyal Güvenlik ve Dayanışma Vakfı
- Başbakanlık Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Mensupları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (METVAK)
- Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Personeli Yardımlaşma ve Ek Sosyal Güvenlik Vakfı
- T.C. Merkez Bankası Mensupları Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı
- Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
- Gümrük Vakfı (TASFİYE HALİNDE)
- Köy Hizmetleri Mensupları ve Emeklileri Sosyal Yardımlaşma Vakfı
- Ereğli Demir Çelik Fabrikaları T.A.Ş. Mensupları Yardımlaşma Sandığı Vakfı
- Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personeli Vakfı
- Dışişleri Bakanlığı Mensupları Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Vakfı
- TA-VAK Talih Sosyal Dayanışma ve Yardım Vakfı
- Sümerbank Personeli Vakfı
- Fortis Bank Personeli Güvenlik Vakfı
- Siemens Sanayi ve Ticaret A.Ş. Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
- İskenderun Demir ve Çelik A.Ş. Çalışanları Yardımlaşma Sandığı Vakfı
- Tarım Kredi Kooperatifleri Memurları Emekli Sandığı Vakfı
- Şeker-İş Ölüm ve Sosyal Yardımlaşma Vakfı
- Ormancılar Yardımlaşma Vakfı
- OVAK Orman Genel Müdürlüğü Mensupları Yardımlaşma Vakfı
- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Vakfı
- Türkiye Kalkınma ve Dayanışma Vakfı
- Şeker Sanayii Mensupları Yardımlaşma Vakfı
- Şeker Sigorta A.Ş. Personeli Ek Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
- Türkiye Tarımcılar Vakfı
- Nüfus Hizmetlerini Güçlendirme Vakfı
- TUDAV Turizm Dayanışma Vakfı
- Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Personeli Sosyal Yardım Vakfı

- T.C. Noterleri Personeli Yardımlaşma Vakfı
- Adalet Teşkilatı Ek Emeklilik Sandığı Yardımlaşma Vakfı
- TESKOMB Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri ve Üst Birlikleri Ortak ve Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Emeklilik Vakfı
- Türkiye İş Kurumu Mensupları Yardımlaşma, Eğitim ve Emeklilik Vakfı (İŞKUR Vakfı)
- Pankobirlik Mensupları Vakfı
- PTT İşçileri Sosyal Yardımlaşma Vakfı
- Shell Emekli Sandığı Vakfı
- Vakıflar Genel Müdürlüğü Sosyal Yardımlaşma ve Emeklilik Vakfı
- Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi Mensupları Dayanışma Vakfı
- Türkiye Emlak Bankası A.Ş. Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardım Vakfı
- Toplu Konut Vakfı
- Türk İdareciler Vakfı
- (TAKAV) Tapu Kadastro Vakfı
- Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş. (Türk Eximbank) Personeli Sağlık Koruma ve Yardımlaşma Vakfı
- Karabük Demir Çelik Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Kardemir) Çalışanları Vakfı
- DHMİ Mensupları Yardımlaşma Vakfı
- THY A.O. Personeli Sosyal Yardım Vakfı
- Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) Personeli Yardımlaşma Vakfı
- T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Mensupları Sosyal Güvenlik Eğitim ve Yardımlaşma Vakfı
- T.C. Başbakanlık Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
- Milli Reasürans T.A.Ş. Mensupları Emekli ve Sağlık Sandığı Vakfı
- Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfı
- Türkiye Halk Bankası Emekli Sandığı Vakfı
- T.C. Ziraat Bankası A.Ş. & T.Halk Bankası A.Ş. Mensupları Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
- Akbank T.A.Ş. Mensupları TEKAÜT Sandığı Vakfı
- Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. Memur ve Hizmetlileri Emekli ve Sağlık Yardım Sandığı Vakfı
- T.İmar Bankası T.A.Ş. Memur ve Müstahdemleri Yardım ve Emekli Sandığı Vakfı

- Fortis Bank A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfı
- Esbank Eskişehir Bankası T.A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfı
- Şeker Sigorta A.Ş. Personeli Sigorta ve Yardım Sandığı Vakfı
- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Memur ve Müstahdemleri Yardım ve Emekli Vakfı
- Türkiye Garanti Bankası A.Ş. Memur ve Müstahdemleri Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
- Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi Memurları Emekli Sandığı Vakfı
- Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. Mensupları Yardım ve Emekli Sandığı Vakfı
- T.Genel Sigorta A.Ş. Memur ve Hizmetlileri Emeklilik ve Yardım Sandığı Vakfı
- Şekerbank T.A.Ş. Personeli Sosyal Sigorta Sandığı Vakfı
- Türkiye Odalar, Borsalar ve Birlik Personeli Sigorta ve Emekli Sandığı Vakfı
- TNT International Express Taşımacılık Ticaret Limited Şirketi
- Unilever Sanayi ve Ticaret Türk A.Ş.
- Dosan Konserve Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Besan Besin Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Unipro Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- AT&T Global İletişim Servisleri Ltd. Şti.
- BP Petrolleri A.Ş.
- IBM (International Business Machines) Türk Limited Şti.
- Türk Philips Ticaret A.Ş.
- BP Exploration (Caspian Sea) Ltd. (Ankara)
- BP Petrolleri A.Ş.
- BP Exploration (Caspian Sea) Ltd. (Ankara)
- B.P. Gaz A.Ş.
- Germanischer Lloyd Teknik Hizmetler Ltd.Şti.
- İçişleri Bakanlığı Spor Derneği ve Yardımlaşma Sandığı
- Hava Kuvvetleri Komutanlığı Yardımlaşma Derneği
- Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) Biriktirme ve Yardım Sandığı
- Türkiye Noterler Birliği

3.3. Hizmet Sunucuların Teşekkül Biçimleri

Daha önce ifade edildiği gibi hizmet sunucularının teşekkül biçimleri; vakıflar, 506 Sayılı Kanuna tabi sandıklar, dernek ve sandıklar ve ticari şirketler şekliiden şeklindedir. Bu bölümde bu teşekkül biçimleri ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

3.3.1. Vakıflar

Vakıfların, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu kapsamında tanımlandığı gözlemlenmektedir. Buna göre vakıflar; tüzel ya da gerçek kişilerin yeterli hak ve malları belli ve devamlı bir hedefe özgülemeleriyle birlikte meydana gelen tüzel kişiliğe sahip olan topluluklarıdır (4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, m. 101).

Vakıfların emekliliğe yönelik bir faaliyette bulunabilmesi açısından vakfın emekliliğe yönelik bir irade ile kurulduğunu gösterir bir iradenin noterde resmi senetle düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca bu vakıfların kurulabilmesi açısından yetkili asliye hukuk mahkemesine başvurarak tescil işleminin yapılması gerekmektedir. Vakfın yerleşim yeri mahkemesinde tutulan sicille birlikte vakıf tüzel kişilik elde edebilmekte ve böylelikle hizmete girebilmektedir. Türk Medeni Kanunu'na göre vakıf senedinde yer alması gereken hususlar şu şekilde ifade edilebilir (Vakıflar Genel Müdürlüğü-Genel Bilgi, 2019):

- a) Vakfın gayesi,
- b) Vakfın uzuvları (denetim kurulu, yönetim vb)
- c) Vakfın gayesine hizmet edecek mallar ile bunların hakları
- d) Vakfın teşkilat biçimi (vakfın idaresinde görev yapacak bireyler)
- e) Vakfın ismi ve ikametgahı

Vakıflar, 02.02.2008 tarihinde 5737 Sayılı “Vakıflar Kanunu’na tabidir. Bu kanun kapsamında vakıfların temsilciliklerinin, şubelerinin kanunlara ve amaçlarına göre uygunluk denetimi ile iştiraklerinin ve iktisadi işletmelerinin mevzuata ve faaliyete uygunluk denetimleri Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilecektir. Esnaf vakıfları, mülhak, cemaat ve yeni vakıflarda iç denetim esas tutulmaktadır. Vakfın iç denetimi, bağımsız denetim kuruluşları tarafından yapılabileceği gibi vakfın organları tarafından da yapılabilecektir. Yıl içinde en az bir kere yapılan iç denetim raporlarının sonuçları, rapor

tarikini izleyen iki ay içinde Genel Müdürlüğe iletilmek durumundadır (5737 Sayılı Vakıflar Kanunu, m. 33). Bununla birlikte Vakıflara gerçekleştirilecek denetimlerde şu öğeler dikkate alınmaktadır (Vakıflar Genel Müdürlüğü, 2019):

- a) Vakıf senedi ve vakfiyede yazılı amaçlar doğrultusunda faaliyetler yrtlp yürütülmediği,
- b) Geerlilikteki mevzuata uygun biçimde yönetilip yönetilmediği,
- c) Gelirler ve malların vakıf senedi, 1936 beyannamesi ve vakfiyedeki şartlara uygun olarak kullanılıp kullanılmadığı,
- d) İştirakler ve vakıf iktisadi işletmelerinin faaliyetleri ve işleri ile gerekli olması durumunda vakıflara ait farklı iştiraklerinin faaliyetleri ve işlerinin denetimleridir.

Hazine ve Maliyet Bakanlığı'nın "hizmet sunucusu" listesinde kayıtlı olan 87 sunucunun 52 tanesini vakıflar oluşturmaktadır. Bilindiği gibi bu hizmet sunucusu listesinde vakıflar 1000'li kodlarla kaydedilmiştir. Söz konusu vakıfların isimlerine ve kodlarına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Çizelge 3.1. Liste kaydı olan vakıflar ve vakıf kodları

Hizmet Sunucusu Kodu	Hizmet Sunucusun Adı
1001	Milli Reasürans T.A.Ş. Mensupları Yardımlaşma Sandığı Vakfı
1002	T.C. Ziraat Bankası Personeli Vakfı
1003	Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı
1004	Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve İştirakleri Sosyal Güvenlik ve Bilimsel Araştırma Vakfı
1005	Vakıfbank Personeli Özel Sosyal Güvenlik Hizmetleri Vakfı
1006	Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) Personeli Sosyal Güvenlik ve Dayanışma Vakfı
1007	Başbakanlık Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Mensupları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (METVAK)
1008	Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Personeli Yardımlaşma ve Ek Sosyal Güvenlik Vakfı
1009	T.C. Merkez Bankası Mensupları Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı
1010	Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
1011	Gümrük Vakfı (TASFİYE HALİNDE)
1012	Köy Hizmetleri Mensupları ve Emeklileri Sosyal Yardımlaşma Vakfı
1013	Ereğli Demir Çelik Fabrikaları T.A.Ş. Mensupları Yardımlaşma Sandığı Vakfı
1014	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personeli Vakfı
1015	Dışişleri Bakanlığı Mensupları Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Vakfı
1016	TA-VAK Talih Sosyal Dayanışma ve Yardım Vakfı
1017	Sümerbank Personeli Vakfı
1018	Fortis Bank Personeli Güvenlik Vakfı
1019	Siemens Sanayi ve Ticaret A.Ş. Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
1021	İskenderun Demir ve Çelik A.Ş. Çalışanları Yardımlaşma Sandığı Vakfı
1022	Tarım Kredi Kooperatifleri Memurları Emekli Sandığı Vakfı
1023	Şeker-İş Ölüm ve Sosyal Yardımlaşma Vakfı
1024	Ormancılar Yardımlaşma Vakfı
1025	OVAK Orman Genel Müdürlüğü Mensupları Yardımlaşma Vakfı
1026	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Vakfı
1027	Türkiye Kalkınma ve Dayanışma Vakfı
1028	Şeker Sanayii Mensupları Yardımlaşma Vakfı
1029	Şeker Sigorta A.Ş. Personeli Ek Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
1030	Türkiye Tarımcılar Vakfı
1031	Nüfus Hizmetlerini Güçlendirme Vakfı
1032	TUDAV Turizm Dayanışma Vakfı
1033	Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Personeli Sosyal Yardım Vakfı
1034	T.C. Noterleri Personeli Yardımlaşma Vakfı
1036	Adalet Teşkilatı Ek Emeklilik Sandığı Yardımlaşma Vakfı
1037	TESKOMB Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri ve Üst Birlikleri Ortak ve Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Emeklilik Vakfı
1038	Türkiye İş Kurumu Mensupları Yardımlaşma, Eğitim ve Emeklilik Vakfı (İŞKUR Vakfı)
1039	Pankobirlik Mensupları Vakfı
1040	PTT İşçileri Sosyal Yardımlaşma Vakfı
1041	Shell Emekli Sandığı Vakfı
1042	Vakıflar Genel Müdürlüğü Sosyal Yardımlaşma ve Emeklilik Vakfı
1043	Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi Mensupları Dayanışma Vakfı
1044	Türkiye Emlak Bankası A.Ş. Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardım Vakfı
1045	Toplu Konut Vakfı
1046	Türk İdareciler Vakfı
1049	(TAKAV) Tapu Kadastro Vakfı
1050	Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş. (Türk Eximbank) Personeli Sağlık Koruma ve Yardımlaşma Vakfı
1051	Karabük Demir Çelik Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Kardemir) Çalışanları Vakfı
1052	DHİMİ Mensupları Yardımlaşma Vakfı
1053	THY A.O. Personeli Sosyal Yardım Vakfı
1054	Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) Personeli Yardımlaşma Vakfı
1055	T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Mensupları Sosyal Güvenlik Eğitim ve Yardımlaşma Vakfı
1056	T.C. Başbakanlık Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı

3.3.2. Dernek ve sandıklar

Emeklilikle ilgili işler ve faaliyetler yürüten bazı hizmet sunucularının dernek statüsünde kuruldukları görülmüştür. 5253 sayılı Dernek Kanunu kapsamında dernekler; kazanç paylaşımında bulunmanın dışında, bir yasak konulmamış ortak ve belli bir maksadı yerine getirmek üzere, en az yedi tüzel ya da gerçek kişinin, çalışmaları ve bilgileri devamlı olarak bir araya getirmek suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip birey toplulukları ifade edilmektedir (5253 sayılı, Dernekler Kanunu, m. 2).

Derneklerin sahip olmaları gereken zorunlu organların; genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kurulu olduğu gözlemlenmektedir. Vakıflardaki gibi derneklerde de genel kurul, derneğin en çok yetkili organı olmakla birlikte bu kurul derneğe üye olan kişilerden meydana gelmektedir. Dernek yönetim kurulu en az beş asıl ve beş yedek üyeden meydana gelmek durumundadır. Dernek tüzüğünde yönetim kurulunun kaç kişiden meydana geldiği belirtilmektedir. Denetim kurulunda ise en az üç asıl ve üç yedek üye bulunmak durumundadır. Bununla birlikte dernek tüzüğünde ifade edilen sayıda kişiden meydana gelmesi gerekmektedir. Denetleme kurulu ise denetim faaliyetlerini dernek tüzüğünde ifade edilen usul ve esaslara göre yerine getirmek durumundadır.

Dernekler Kanunu’nda derneklerin tüzükleri kapsamında yazılı olarak ifade edilmek şartıyla temin edilen karı dernek üyelerine paylaştırmamak, faiz, gelir ya da farklı isimler üyelere aktarımda bulunmamak koşulu ile derneklerin üyelerin giyecek, yiyecek benzeri zorunlu gereksinimlerini ve farklı mal ile hizmetler ile ilgili kısa dönemli kredi gereksinimlerini gidermek amacıyla sandık kurabilmesi mümkün olmaktadır (5253 sayılı Dernekler Kanunu, m. 12). Söz konusu düzenleme kapsamında derneklerin sandık kurabilme imkânı ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak çalışan usul ve esasları yönetmelik kapsamında ele alınmıştır.

Sandıklar, 31.03.2005 tarihli 25772 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe sokulan “Dernekler Yönetmeliği” nde ifade edilen çalışma ve kuruluş esaslarına göre faaliyet göstermektedir. Söz konusu yönetmeliğe göre, sandıklara derneklerin şube ve merkezlerinde kayıtlı üyeler dışında kimsenin üye olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Tüm sandıkların, dernek yönetim kurulları tarafından hazırlanıp genel kurul tarafından kabul edilen bir yönergesi bulunmaktadır. Söz konusu yönergede fonlar, aidatlar ve dağıtımla ilgili

bilgiler bulunmak durumundadır. Bununla birlikte tüm sandıklar açısından ayrı ayrı genel kurul, denetim ve yönetim kurulu kurulmak zorundadır. Sandıkların sahip oldukları tüm hak ve mallar derneğin malı olarak sayılmaktadır. Taşınmaz malların mülkiyeti dernek adına tescil edilmekle birlikte bu malların kullanım hakları sandıklara devredilmektedir. Bilindiği gibi hizmet sunucu listelerinde dernekler 4000’li kodlar sandıklar ise 5000’li kodlarla ifade edilmektedir. Bu açıdan Tablo 2’de dernekler ve kodlarına Tablo 3’de ise sandıklar ve kodlarına yer verilmiştir.

Çizelge 3.2. Liste kaydı olan dernekler

Kodlar	Hizmet Sunucu Derneğin Adı
4002	İçişleri Bakanlığı Spor Derneği ve Yardımlaşma Sandığı
4003	Hava Kuvvetleri Komutanlığı Yardımlaşma Derneği

Çizelge 3.3. Liste kaydı olan sandıklar

Kodlar	Hizmet Sunucu Sandığının Adı
5001	Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) Biriktirme ve Yardım Sandığı

Tablo 2’de görüldüğü gibi hizmet sunucusu listesine kaydı olan iki tane dernek bulunmaktadır. Bu dernekler kanuni olarak emekliliğe yönelik iş ve faaliyet yürüten dernekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 3’de ise liste kaydı olan bir sandık bulunmakta ve bu sandık emekliliğe yönelik hizmetlerini yerine getirmektedir.

3.3.3. 506 Sayılı kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklar

506 Sayılı Kanunun geçici 20. Maddesine tabi olarak kurulan sandıkların genel itibariyle vakıf şeklinde kuruldukları görülmüştür. Bu türdeki sandıkların statü değişiklikleri ve statüleri Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın onayına tabi tutulmaktadır. Sandıklar yapısal olarak yasalarla birlikte kurulan sosyal güvenlik kuruluşu niteliğinde olan sosyal sigorta kurumlarıdır. Bu bağlamda sosyal güvenlik hakları açısından sorumluluklarının asgari oranı kanun tarafından belirlenmektedir. Hatırlanacağı üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20. Maddesine göre sandıklar hizmet sunucu listelerinde 2000’li kodlarla kaydedilmiştir. Bu sandıklara ve bu sandıkların kodlarına Tablo 4’de yer verilmiştir.

Çizelge 3.4. 506 Sayılı kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklar ve kodları

Kodlar	Hizmet Sunucu Sandığın Adı
2001	Milli Reasürans T.A.Ş. Mensupları Emekli ve Sağlık Sandığı Vakfı
2002	Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfı
2003	Türkiye Halk Bankası Emekli Sandığı Vakfı
2004	T.C. Ziraat Bankası A.Ş. & T.Halk Bankası A.Ş. Mensupları Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
2005	Akbank T.A.Ş. Mensupları TEKAÜT Sandığı Vakfı
2006	Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. Memur ve Hizmetlileri Emekli ve Sağlık Yardım Sandığı Vakfı
2007	T.İmar Bankası T.A.Ş. Memur ve Müstahdemleri Yardım ve Emekli Sandığı Vakfı
2008	Fortis Bank A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfı
2009	Esbank Eskişehir Bankası T.A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfı
2010	Şeker Sigorta A.Ş. Personeli Sigorta ve Yardım Sandığı Vakfı
2011	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Memur ve Müstahdemleri Yardım ve Emekli Vakfı
2012	Türkiye Garanti Bankası A.Ş. Memur ve Müstahdemleri Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı
2013	Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi Memurları Emekli Sandığı Vakfı
2014	Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. Mensupları Yardım ve Emekli Sandığı Vakfı
2015	T.Genel Sigorta A.Ş. Memur ve Hizmetlileri Emeklilik ve Yardım Sandığı Vakfı
2016	Şekerbank T.A.Ş. Personeli Sosyal Sigorta Sandığı Vakfı
2017	Türkiye Odalar, Borsalar ve Birlik Personeli Sigorta ve Emekli Sandığı Vakfı

Tablo 4’de görüldüğü gibi 506 sayılı Kanunun geçici 20. Maddesine tabi 17 tane sandık bulunmaktadır. Dikkat edilirse bu sandıkların büyük bir kısmının bankacılık, sigorta gibi finans sektöründe çalışan kişilere yönelik sandıklar oldukları görülmektedir. Finans sisteminde hizmet veren bu kurumların çalışanlarına emeklilik dönemlerinde de destek vermek istediklerini söyleyebilmek mümkündür.

3.3.4. Ticari şirketler

Genel itibarıyla ticari şirketlerdeki emekliliğe yönelik faaliyetlere olanak veren kanuni çerçeve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 522. maddesinde “Çalışanlar ve işçiler lehine yardım akçesi” başlığında düzenlenmiştir. Bu maddenin ilk fıkrasında esas sözleşme kapsamında işçiler ve çalışanları için yardım kuruluşlarının oluşturulması ve bu kurumların sürdürülebilmesi maksadıyla ya da söz konusu hedefe sahip kamu tüzel kişilerine vermek maksadıyla yedek akçe ayrılabilmesi ifade edilmiştir. Buna göre, firmaların çalışanları ve işçileri için yardım fonları ve yardım sandıkları kurabilmesi için bununla ilgili olarak ana sözleşmesinde bir hüküm bulunması gerekmektedir. Bu fon ve yardım sandıklarının fonksiyonunu yerine getirebilmesi açısından bu kurumlara akçe ayırımında bulunulması gerekmektedir.

Yine aynı maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında ise, yardım maksadıyla özgülünen yedek akçeler ile farklı mallarının firmadan ayrılması ile bir kooperatif ya da vakıf kurulması zorunlu olmaktadır. Vakıf senedi kapsamında vakıf malvarlıkları firmaya yönelik bir alacak olacağını ifade etmek mümkündür. Firmanın bu maksatla özgülediği yedek akçenin dışında, işçilerden, çalışanlardan ve yöneticilerden aidat almışsa, iş ilişkisinin bitiminde vakıf senedine bağlı yapılmış olan ayırmadan faydalanmamaları durumunda işçilere ve çalışanlara en azından ödedikleri bedeller ödeme tarihi itibarıyla yasal faizleriyle beraber ödenmektedir. (6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, m. 522).

Ülkemizde faaliyet göstermekte olan ticari şirketlerin vakıf kurarak bu türdeki hizmetleri sundukları gözlemlenmektedir. Hizmet sunucu listelerine kayıtlı olan vakıf statüsündeki pek çok kuruluşun ticari şirket vakfı oldukları görülmektedir. Bilindiği gibi ticari şirketlerin hizmet sunucuları 3000’li kodlarla listede yer almaktadır. Bu ticari şirketlerin isimleri ve kodları Tablo 5’de gösterildiği gibidir.

Çizelge 3.5. Ticari şirketler ve ticari şirketlerin kodları

Kodlar	Hizmet Sunucu Ticari Şirketin Adı
3001	TNT International Express Taşımacılık Ticaret Limited Şirketi
3002	Unilever Sanayi ve Ticaret Türk A.Ş.
3003	Dosan Konserve Sanayi ve Ticaret A.Ş.
3004	Besan Besin Sanayi ve Ticaret A.Ş.
3005	Unipro Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş.
3006	AT&T Global İletişim Servisleri Ltd. Şti.
3007	BP Petrolleri A.Ş.
3008	IBM (International Business Machines) Türk Limited Şti.
3009	Türk Philips Ticaret A.Ş.
3010	BP Exploration (Caspian Sea) Ltd. (Ankara)
3011	BP Petrolleri A.Ş.
3012	BP Exploration (Caspian Sea) Ltd. (Ankara)
3013	B.P. Gaz A.Ş.
3014	Germanischer Lloyd Teknik Hizmetler Ltd.Şti.

Tablo 5’de de görüldüğü gibi hizmet sunucu olarak görev yapmakta olan 14 ticari işletme bulunmaktadır. Bu şirketlerin petrol, besin, gaz, elektronik gibi farklı sektörlerde hizmet verdikleri gözlenmektedir. Çalışanlarına destek vermek isteyen aynı zamanda kendi prestijlerini de artırmak isteyen şirketlerin fon kurdukları ve bu fonlar üzerinden emekliliğe yönelik hizmetler yaptıkları bilinmektedir. Tablo 5’deki şirketler dikkatlice incelendiğinde

bu tabloda yer alan ticari şirketlerin neredeyse tamamı uluslararası şirkettir. Bu tipteki şirketlerin fonlarını genel olarak ülke dışında değerlendirildikleri söylenmektedir.

3.4. Hizmet Sunucuların Kuruluş Amaçları

Hizmet sunucuları belli hedeflere bağlı olarak kurulmakta ve bu hedefler kapsamında faaliyetlerini yeterine getirmektedirler. Bu doğrultuda Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelik'te hizmet sunucuların üstlenmeleri gereken temel yükümlülükler ifade edilmiştir. Bunlar (Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelik, 2009: m.6):

- 1) Hizmet sunucusunun, emekliliğe yönelik taahhüt planı bağlamında çalışanlarına ya da üyelerine sağladığı emekliliğe yönelik taahhütler sebebiyle ortaya çıkan yükümlülüklerle yönelik makul düzeyde varlık bulundurması gerekmektedir.
- 2) Hizmet sunucusu, pasif ve aktif üyelerin halini de ön planda tutarak emeklilik taahhüt planında ifade edilen taahhütlerin devamlılığını sağlamak adına düzen şekilde yükümlülük-varlık dengesini (aktüeryal dengeyi) izlemektedir.
- 3) Hizmet sunucusunun, tüm taahhütleriyle ilgili yükümlülükleri ile katkılarının bugünkü değerinin ayrı bir biçimde izlenmesini temin eden güvenilir aktüeryal veri altyapısına ve birey bazlı kayıt sistemine sahip olması gerekmektedir.
- 4) Hizmet sunucusu, çalışanlarına veya üyelerine katkılarla ya da onlara yönelik emeklilik taahhütlerine ilişkin birikimlerin, yatırım riskleri ön planda tutarak makul yatırım araçlarına yönlendirilmesini temin eder.
- 5) Hizmet sunucusu, çalışanların ya da üyelerin haklarını tehdit altına sokabilecek uygulamalardan uzak durmak durumundadır.

Hizmet sunucularının temel hedeflerinin başında çalışanlarının veya üyelerinin desteklenmesi, onlar arasında dayanışma ve sosyal yardımlaşmayı temin edecek biçimde düzenlemelerin yapılması gelmektedir. Bu bağlamda üyelerin veya çalışanların vefat yardımları, maluliyet yardımları ve emekliliğe yönelik ödemelerden faydalanmaları arzu edilmektedir.

3.5. Hizmet Sunucuların Sundukları Faydalar

Hizmet sunuları, çalışanlarına veya üyelerine uygun koşullar sağlanması durumunda emekli ikramiyesi, emekli aylığı, maluliyet yardımı, vefat yardımı, sağlık yardımı, hastalık yardımı, evlilik yardımı, cenaze yardımı, işsizlik yardımı, evlilik yardımı, kredi yardımı ve konut yardımı gibi faydalar sağlamaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Geçici 20. Maddesine göre; 506 sayılı Kanunu'nun geçici 20. Maddesi kapsamında yer alan borsalar, sanayi odaları, ticaret odaları, reasürans ve sigorta şirketleri ve bankalar ya da bunların teşkil ettikleri birlikler çalışanları için kurdukları sandıkların iştirakçileri yine 5510 sayılı Kanunu 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar (5510 Sayılı Kanun geçici madde 20). Bu düzenlemeye bağlı olarak bu hizmet sunucularının; üyelerinin veya çalışanlarının meslek hastalığı, iş kazası, ölüm, yaşlılık, eş ve çocuklarının hastalıkları, eşlerin analık hallerinde sorumlu olmaları söz konusu olmaktadır. Hizmet sunucularının temel işlevleri esasen emekli ikramiyesi, emekli aylığı, ölüm yardımı ve maluliyet yardımı üzerine kurulmaktadır.

3.5.1. Emekli aylıkları ve ikramiyeleri

Emeklilik aylığı, belli yaşa erişen, çalışma gücü düşen bireye iş yaşamından çekildiği zaman hayatının daha iyi ve refah bir biçimde sürdürebilmesi sağlamak adına yapılan düzenli para ödemesini ifade etmektedir (Özbek, 2006: 238). Emekli aylıkları uygulamalarının çoğunlukla aylık ödeme şeklinde yapıldığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte hizmet sunucularında bu hizmetin çoğunlukla ömür boyu yerine getirildiği gözlemlenmektedir. Emekli olma şartları genel olarak hizmet sunucularının üyelerinin veya çalışanlarının emekli olabilmek adına sağlaması gereken şartları ifade etmektedir. Bu şartlar hizmet sunucusuna göre farklılık göstermekle birlikte bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir: (Türkiye Ziraat Bankası ve Halk Bankası Mensupları Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı , TZHVakfı, 2019)

4457, 5510 ve 5754 sayılı kanunları gereği olarak emekli olma şartları;

- Yaş,
- Prim ödeme gün sayısı,
- Sigortalılık süresi şartları.

İfade edildiği gibi yukarıda sayılan şartlar hizmet sağlayıcıya göre farklılık gösterebilmekle beraber kadın ve erkeklere göre de farklılık gösterebilmektedir. İstenen şartlar sağlanmadan ayrılma durumuyla karşı karşıya kalınırsa üyenin veya çalışanın yapmış olduğu ödemeler ile nemalarından belli bir kesinti yapıldıktan sonra kalan üye veya çalışana ödenmektedir. Emekliği aylığının hesaplanmasında farklı yöntemler kullanılabilir. Bu konuyla ilgili bazı örnekler şu şekilde sunulabilir (Çumralı, 2005: 115-116):

Tüm hizmet yılları için de son 5 ile 10 yılın ya da tüm hizmet süresinin ortalama yıllık ücretinin belli bir oranı;

- Son 5 yılın (10 yıl ya da hizmet yılının tamamı) ortalama yıllık kazancı: 16,4 Bin TL
- Yıllık pay: %3
- Hizmet süresi: 20 yıl
- Emekli aylığı yıllık tutarı: $16,4 \text{ Bin TL} \times 0,03 \times 20 \text{ yıl} = 9,84 \text{ Bin TL}$
- Emekli aylığı: $9,84 \text{ Bin TL} / 12 = 820 \text{ TL}$
- İkame Oranı: $9,84 \text{ Bin TL} / 16,4 \text{ Bin TL} = \%60$

Her bir hizmet yılı için, son yıldaki ücretin belli bir oranı;

- Son yılın 12 aylık ücreti: 36 Bin TL
- Yıllık pay: %2,5
- Hizmet süresi: 25 yıl
- Emekli aylığının yıllık tutarı: $36 \text{ Bin TL} \times 0,025 \times 25 \text{ yıl} = 22,5 \text{ Bin TL}$
- Emekli aylığı: $22,5 \text{ Bin TL} / 12 = 1875 \text{ Bin TL}$
- İkame Oranı: $22,5 \text{ Bin TL} / 36 \text{ Bin TL} = \%62,5$

Emekli ikramiyesi ya da toplu ödeme, üyelerin ya da çalışanların hizmet sunucu tarafından tespit edilen şartları yerine getirmesi durumunda, belli hesaplara göre tespit edilen bedelin toplu olarak onlara ödenmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca bazı hizmet sunucularından belirlenen zamandan önce ayrılma durumu ortaya çıktığında ayrılma tazminatı ismi altında bazı ödemelerin de yapıldığı görülebilmektedir. Yapısal olarak ayrılma tazminatı da emekli ikramiyesiyle benzer özellik göstermektedir. Bu sebeple emekli ikramiyesi olarak ele alınabilecektir. Emekli ikramiyesi uygulamalarının çoğunlukla katkı ya da karma esaslı taahhüdü bulunan hizmet sunucularında ön plana çıktığı gözlemlenmektedir.

3.5.2.Hizmet sunucular tarafından yapılan çeşitli yardımlar

Maluliyet yardımı

Çalışma sürecinde veya üyelik sürecinde, hastalık ya da kazayla çalışma gücünü belli oranda yitiren ya da çalışamaz duruma gelen üyeye düzenli veya toplu şekilde para ödemesi yapılmasıdır. Bir kaza veya hastalık sonucu iş görme kabiliyetini kısmen veya tamamen kaybederek bunu heyet raporu ile belgelendiren ve ilgili resmi sosyal güvenlik kurumunca da uygun görülen üyeye, hizmet sunucusunun belirlediği asgari şartlar da oluşmuş ise maluliyet yardımı yapılmaktadır.

Üyeye yapılacak yardımın hesaplanması usulü emekliliğe yönelik hesaplamalarda olduğu gibi hizmet sunucuları arasında da farklılık göstermektedir. Bununla birlikte yaygın olanı toplu ödeme yapılmasıdır.

Fikir vermesi açısından bir örnek vermek gerekirse; üye aidatına esas teşkil eden aylık ücretin son bir kaç yıllık ortalamasının, üyelikte geçen süre(yıl olarak) ile çarpımı oluşan tutarın ödenmesi veya bu tutarın birkaç mislinin ödenmesi gibi farklı şekillerde olabilmektedir.

506 sayılı Kanuna tabi sandıklar ise, sosyal güvenlik kurumlarında uygulanan maluliyet hallerine ilişkin ödeme usullerine benzer şekilde hesaplanan ve uygulanan ödemeler yapmaktadır.

Vefat yardımı

Çalışan veya üyenin ölümü halinde bakmakla yükümlü olduğu ve kendisine ve kendisine muhtaç geride kalmış kişilerin geçimini sağlamaya yardımcı⁴⁹ olacak parasal ödeme yapılmasıdır. Emekliliği hak etmeden önce ölenin veraset ilamına göre kanuni varislerine hizmet sunucuları tarafından belirlenmiş hesaplama ve usullere göre vefat yardımı yapılmaktadır. Vefat nedeniyle tahakkuk eden ödemeler veraset ilamında belirtilen hak sahiplerine yapılır.

Vefat yardımı genel olarak toplu ödeme şeklinde yapılmaktadır. Fikir vermesi açısından hesaplamaya bir örnek vermek gerekirse; vefat eden kişinin aidatına esas teşkil eden brüt

ücret veya bunun birkaç katı şeklinde olabilmektedir. Ödemelere tavan ve taban belirlenmesi şeklinde uygulamalarda mevcuttur.

506 sayılı Kanuna tabi sandıklar ise, maluliyet yardımında olduğu gibi sosyal güvenlik kurumlarında uygulanan vefat hallerine ilişkin ödeme usullerine benzer şekilde hesaplanan ve uygulanan ödemeler yapmaktadır.

Diğerler yardımlar

Hizmet sunucuları üyelerine şartlar oluştuğu takdirde emeklilik ödemeleri, maluliyet yardımı ve vefat yardımı dışında birtakım diğer faydalar da sağlamaktadır. Çalışmanın ana temasını, hizmet sunucularının emekliliğe yönelik faaliyetleri oluşturduğu için sundukları diğer faydalar aşağıdaki şekilde başlıklar itibarıyla belirtilmiştir.

- Hastalık Yardımı
- Sağlık Yardımı
- Cenaze Yardımı
- Evlilik Yardımı
- Eğitim Yardımı ve Burs Kredisi
- İşsizlik Yardımı
- Konut Yardımı
- Kredi Yardımı
- Dul ve Yetim Yardımı
- Tabii Afetler Yardımı
- Analık Yardımı

3.5.3. Hizmet sunucuların finansman yapısı

Hizmet sunucularının taahhütlerini ve yükümlülüklerini yerine getirebilecek kaynaklara sahip olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde faaliyetlerini sürdürmeleri ve yükümlülüklerini yerine getirmeleri mümkün değildir. Nitekim hizmet sunucuları arasında yeterli kaynağa ve gelire sahip olmadıkları için taahhütlerini yerine getiremeyen, tasfiye sürecine giren ve tasfiye edilenler bulunmaktadır. Bu açıdan taahhütlerin finansmanı büyük önem arz etmektedir. Genel itibarıyla baktığımızda hizmet sunucularının gelir kalemlerinin en

önemlisini üyelerinden ve çalışanlarından tahsil ettikleri üye aidatları oluşturmaktadır. Bu esas itibariyle tanımlanmış katkı esaslı(DC) emeklilik planlarına sahip olan ve bu yönde taahhütte bulunan kuruluşlar için geçerlidir. Tanımlanmış fayda esaslı taahhütte bulunan hizmet sunucuları için ise tahsil ettikleri üye aidatları yeterli olmayabilir.

Hizmet sunucularının gelir kaynaklarına baktığımızda birçok kalemin olduğu görülmektedir. Bunlardan bazılarını sıralayacak olursak;

- Giriş aidatları
- Üyelerden tahsil edilen aylık aidatlar
- Her türlü şartlı-şartsız bağış ve vasiyetler, ayni veya nakdi yardımlar
- Kuruluşun amaçlarına uygun olarak yürüteceği hizmetlerden ve faaliyetlerden elde edilecek gelirler,
- Sahip olunan fonların işletilmesi, nemalandırılması ve faiz gelirleri,
- İktisadi işletmeler, iştirakler ve ortaklıklardan sağlanacak gelirler,
- Menkul ve gayrimenkulleri ile diğer varlık ve haklarının değerlendirilmesi ile sağlanacak gelirler

Üyelerinden belirli dönemlerde tahsil ettiği ve belli bir oranda kendisinin de katkıda bulunabildiği primler (üye aidatları) hizmet sunucusunun temel finansman kaynağını oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, söz konusu primlerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen menkul kıymet ve gayrimenkul gelirleri de söz konusudur. Ayrıca birçok hizmet sunucusunun varlıkları arasında yer alan gayrimenkuller ve bu gayrimenkullerin kiraya verilmesi sonucu elde edilen gelirler de önem arz etmektedir.

Bazı hizmet sunucuların iştirakleri arasında yer alan iktisadi işletmeler bulunmaktadır. Bu iktisadi işletmelerin gelirleri de hizmet sunucusunun gelirleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, hizmet sunucusunun kurucusu bulunduğu kuruluşların gelirlerinin bir kısmının aktarılması sonucu sağladığı kaynaklar da bulunmaktadır.

Bunlar dışında yukarıda maddeler halinde saydığımız diğer faaliyetlerden gelen gelirler de söz konusudur. Saydığımız bu gelir kalemleri, hizmet sunucusunun finansman kaynaklarını oluşturmaktadır.

Hizmet sunucusunun giderlerine baktığımızda en önemli gider kalemini, üyelerine ödediği emekli aylığı ve emekli ikramiyesi (toplu ödeme) oluşturmaktadır. Diğer tazminatlar içerisinde yer alan vefat ve maluliyet yardımları yanında, hastalık yardımı, sağlık yardımı, cenaze yardımı, evlilik yardımı, eğitim yardımı, işsizlik yardımı, konut yardımı, kredi yardımı vb. yardımlarda hizmet sunucusunun giderleri arasında yer almaktadır.

Ayrıca, sevk ve idare harcamaları da her hizmet sunucusu için geçerli olan bir gider unsurudur. Saydığımız bu gider kalemleri hizmet sunucusunun toplam giderlerini oluşturmaktadır.

3.5.4. Hizmet sunucuların vergi mükellefiyeti açısından incelenmesi

Listeye kayıtlı hizmet sunucularının büyük bir kısmı vakıf ve dernek statüsünde kurulmuştur. Bu sebeple bu kuruluşlara ilişkin vergisel düzenlemeler önem arz etmektedir.

Kurumlar vergisi açısından: Tüzel kişiliğe sahip bulunan dernekler ve vakıflar, kurumlar vergisine tabi mükellefler arasında sayılmamıştır. Dolayısıyla dernek ve vakıfların gelirleri kurumlar vergisine tabi değildir.

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 2 nci maddesinin beşinci fıkrasında, dernek veya vakıflara ait veya bağlı olup faaliyetleri devamlı bulunan ve sermaye şirketleri ve kooperatifler dışında kalan ticarî, sınaî ve ziraî işletmeler ile benzer nitelikteki yabancı işletmelerin, dernek veya vakıfların iktisadî işletmeleri olduğu belirtilerek mükellef olarak tanımlanmıştır.

Dernek veya vakfa ait bir iktisadi işletmenin varlığından söz edilebilmesi için iktisadi işletmenin;

- Dernek ve vakfa ait veya bağlı olması
- Sermaye şirketi veya kooperatif şeklinde kurulmamış olması,
- Ticari, sınaî veya ziraî alanda devamlı olarak faaliyette bulunması gerekmektedir.

Aynı maddenin altıncı fıkrasında, iktisadi kamu kuruluşları ile dernek veya vakıflara ait iktisadi işletmelerin kazanç amacı gütmemeleri, faaliyetlerinin kanunla verilmiş görevler arasında bulunması, tüzel kişiliklerinin olmaması, bağımsız muhasebelerinin ve kendilerine ayrılmış sermayelerinin veya iş yerlerinin bulunmamasının mükellefiyetlerini etkilemeyeceği, ayrıca mal veya hizmet bedelinin sadece maliyeti karşılayacak kadar olması, kâr edilmemesi veya kârın kuruluş amaçlarına tahsis edilmesi bunların iktisadî niteliğini değiştirmeyeceği belirtilmiştir.

Aynı maddenin altıncı fıkrasında, iktisadi kamu kuruluşları ile dernek veya vakıflara ait iktisadi işletmelerin kazanç amacı gütmemeleri, faaliyetlerinin kanunla verilmiş görevler arasında bulunması, tüzel kişiliklerinin olmaması, bağımsız muhasebelerinin ve kendilerine ayrılmış sermayelerinin veya iş yerlerinin bulunmamasının mükellefiyetlerini etkilemeyeceği, ayrıca mal veya hizmet bedelinin sadece maliyeti karşılayacak kadar olması, kâr edilmemesi veya kârın kuruluş amaçlarına tahsis edilmesi bunların iktisadî niteliğini değiştirmeyeceği belirtilmiştir.

Gelir vergisi açısından: Vakıf ve derneklerin ve özel kanunla kurulan vakıf ve derneklerin iktisadi işletmelerinden elde ettikleri kazançlara herhangi bir istisna uygulanmamaktadır. Gelir Vergisi Kanunu'na göre bu gelirlerin hepsi üzerinden bu gelirleri ödeyenler tarafından stopaj yoluyla vergi kesintisi yapılması gerekmektedir. Vakıf ve dernekler iktisadi işletmelerinden elde ettikleri kar payı için gelir vergisi stopajını kendileri yaparlar.



4. TÜRKİYE EMEKLİLER DERNEĞİ(TÜED)

4.1. Türkiye’de Emekli Statüsündekiler ve Türkiye Emekliler Derneği

Türkiye’de emekliler toplumun önemli bir kesimini oluşturmaktadır. SGK’ nın resmi web sayfasında yer alan Türkiye’de emeklilik istatistikleri aşağıdaki tablolar içeriğinde yer almaktadır (Çizelge 6,7,8,9,10,11).

Çizelge 4.1. 5510 Sayılı kanunun 4-1/b maddesi (tarımsal faaliyette bulunanlar 2926 S.K.) kapsamında yıl içinde aylık/gelir bağlananların sayısı, 2007-2017

Yıllar	Malullük aylığı	Yaşlılık aylığı	Sürekli iş göremezlik geliri	Ölüm aylığı		Ölüm geliri		Toplam	
				Dosya	Hak sahibi	Dosya	Hak sahibi	Dosya	Kişi
2007	165	12.208	0	7.652	9.530	0	0	20.025	21.903
2008	237	52.745	0	8.336	9.258	0	0	61.318	62.240
2009	529	47.901	0	11.311	14.577	5	17	59.746	63.024
2010	774	24.457	0	12.752	14.014	1	3	37.984	39.248
2011	741	93.156	0	31.036	33.948	6	21	124.939	127.866
2012	1.115	25.855	20	15.405	19.759	21	67	42.416	46.816
2013	834	24.475	6	12.650	16.838	20	46	37.985	42.199
2014	1.299	22.649	8	15.278	18.950	17	45	39.251	42.951
2015	1.319	49.292	8	22.835	24.531	14	17	73.468	75.167
2016	985	14.359	8	17.126	18.168	17	19	32.495	33.539
2017	1.033	13.951	11	15.830	19.431	26	71	30.851	34.497

Türkiye’de 2017 yılı itibariyle 34.497 kişi 5510 Sayılı Kanunun 4-1/b Maddesi (Tarımsal Faaliyette Bulunanlar 2926 S.K.) Kapsamında aylığa/gelire bağlanmıştır.

Çizelge 4.2. 5510 Sayılı kanunun 4-1/b maddesi (bağımsız çalışanlar 1479 S.K.) kapsamında aylık ve gelir alanların dağılımı, 2007-2017

Yıllar	Malullük aylığı	Yaşlılık aylığı	Sürekli iş göremezlik geliri	Ölüm aylığı		Ölüm geliri		Toplam	
				Dosya	Hak sahibi	Dosya	Hak sahibi	Dosya	Kişi
2007	13.231	945.782	0	426.116	569.896			1.385.129	1.528.909
2008	12.918	1.011.711	0	446.828	592.231	1	1	1.471.458	1.616.861
2009	13.258	1.062.306	0	492.656	612.407	5	13	1.568.225	1.687.984
2010	13.992	1.086.678	3	497.831	629.325	9	36	1.598.513	1.730.034
2011	14.530	1.135.172	13	517.791	681.523	16	60	1.667.522	1.831.298
2012	15.367	1.157.099	25	547.424	713.528	69	223	1.719.984	1.886.242
2013	14.582	1.161.431	37	516.889	644.767	97	297	1.693.036	1.821.114
2014	15.149	1.170.070	47	530.365	655.340	127	374	1.715.758	1.840.980
2015	15.426	1.192.240	73	638.947	671.793	312	406	1.846.998	1.879.938
2016	15.611	1.189.705	107	649.556	681.555	385	494	1.855.364	1.887.472
2017	15.847	1.183.394	143	579.243	702.615	223	641	1.778.850	1.902.640

Türkiye’de 2017 yılı itibariyle 1.902.640 kişi 5510 Sayılı Kanunun 4-1/b Maddesi (Bağımsız Çalışanlar 1479 S.K.) Kapsamında aylığa/gelire bağlanmıştır.

Çizelge 4.3. 5510 Sayılı kanunun 4-1/c maddesi kapsamında yıl içinde aylık bağlanan hak sahipleri dağılımı, 2012-2017

Yıllar	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hak sahipleri	25.175	17.166	29.274	30.524	33.599	33.029
Eşler-	13.840	9.138	18.802	19.639	20.623	20.992
Erkek eş-	714	381	1.160	1.221	1.352	1.357
Kadın eş-	13.126	8.757	17.642	18.418	19.271	19.635
Çocuklar-	10.644	7.842	10.164	10.320	11.294	11.302
Erkek çocuk-	1.812	1.636	2.140	2.063	2.351	2.130
Kız çocuk-	8.832	6.206	8.024	8.257	8.943	9.172
Ana ve babalar-	691	186	308	565	1.682	735
Baba-	279	51	109	224	755	272
Ana-	412	135	199	341	927	463

5510 Sayılı Kanunun 4-1/c Maddesi Kapsamında Yıl İçinde Aylık Bağlanan Hak Sahipleri Dağılımı incelendiğinde 2017 yılı itibarıyla 33.029 kişi yararlanmıştır.

Çizelge 4.4. 5510 Sayılı kanunun 4-1/b maddesi (bağımsız çalışanlar 1479 S.K.) kapsamında yıl içinde aylık/gelir bağlanan hak sahipleri dağılımı, 2012-2017

Yıllar	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hak sahipleri	46.179	40.803	47.746	54.118	45.682	55.069
Eşler	23.367	23.798	24.189	27.362	24.153	26.875
Erkek eş	1.035	1.086	938	1.066	1.008	1.381
Kadın eş	22.332	22.712	23.251	26.296	23.145	25.494
Çocuklar	22.639	16.872	23.399	26.563	21.373	28.031
Erkek çocuk	3.609	3.074	6.504	6.698	3.344	4.870
Kız çocuk	19.030	13.798	16.895	19.865	18.029	23.161
Ana ve babalar	173	133	158	193	156	163
Baba	25	18	23	24	12	13
Ana	148	115	135	169	144	150
Hak sahipleri	164	84	55	59	38	177
Eşler	45	23	13	18	10	49
Erkek eş	5	0	0	1	0	0
Kadın eş	40	23	13	17	10	49
Çocuklar	117	58	40	41	26	128
Erkek çocuk	51	30	22	28	14	53
Kız çocuk	66	28	18	13	12	75
Ana ve babalar	2	3	2		2	0
Baba	1	1	1		1	0
Ana	1	2	1		1	0

Türkiye’de 5510 Sayılı Kanunun 4-1/b Maddesi (Bağımsız Çalışanlar 1479 S.K.) Kapsamında 2017 yılında 55.069 aylığa/gelire bağlanmıştır.

Çizelge 4.5. Sayılı kanunun 4-1/b maddesi (bağımsız çalışanlar 1479 S.K.) kapsamında ölüm aylığı/ölüm geliri alan hak sahiplerinin dağılımı, 2012-2017

Yıllar	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aylık alan hak sahipleri						
Hak sahipleri-	713.528	644.767	655.340	671.793	681.555	702.615
Eşler-	455.948	436.768	446.308	456.274	463.924	471.916
Erkek eş	9.364	7.903	8.466	8.982	9.329	9.926
Kadın eş	446.584	428.865	437.842	447.292	454.595	461.990
Çocuklar	254.321	205.510	206.639	213.179	215.355	228.475
Erkek çocuk	49.135	30.613	29.593	29.817	27.289	27.158
Kız çocuk	205.186	174.897	177.046	183.362	188.066	201.317
Ana ve babalar	3.259	2.489	2.393	2.340	2.276	2.224
Baba	484	325	306	288	266	252
Ana	2.775	2.164	2.087	2.052	2.010	1.972
Gelir alan hak sahipleri						
Hak sahipleri	223	297	374	406	494	641
Eşler	62	86	109	130	159	203
Erkek eş	0	0	0	2	2	1
Kadın eş	62	86	109	128	157	202
Çocuklar	155	205	257	270	327	431
Erkek çocuk	73	95	116	133	160	197
Kız çocuk	82	110	141	137	167	234
Ana ve babalar	6	6	8	6	8	7
Baba	2	1	2	1	2	2
Ana	4	5	6	5	6	5

Sayılı Kanunun 4-1/b Maddesi (Bağımsız Çalışanlar 1479 S.K.) Kapsamında 2017 yılı itibariyle 702.615 kişi aylığa/gelire bağlanmıştır. Kaynak: SGK, 2019.

Çizelge 4.6. Primsiz ödemeler kapsamında vatani hizmet tertibinden aylık alanların yıllar itibariyle dağılımı (vatani hizmet aylığı), 2007-2017

Yıllar	Madalya Aylığı	Kore Gazisi	Vatani Hizmet Tertibi	Kıbrıs Gazisi	Hak sahipleri	Toplam	Tütün İkramesi
2007	2	7.216	88	31.706	12.041	51.053	40.833
2008	0	6.662	106	31.478	12.413	50.659	37.833
2009	0	6.117	76	31.133	12.691	50.017	37.895
2010	0	5.647	285	30.897	12.814	49.643	38.776
2011	0	5.181	305	30.575	13.097	49.158	40.185
2012	0	4.745	362	30.200	13.243	48.550	38.060
2013	0	4.258	414	29.850	13.417	47.939	36.584
2014	0	3.752	555	29.470	13.559	47.336	51.787
2015	0	3.286	498	29.061	13.762	46.607	52.751
2016	0	2.853	530	28.606	13.839	45.828	57.356
2017	0	2.419	563	28.156	13.904	45.042	57.314

Primsiz Ödemeler Kapsamında Vatani Hizmet Tertibinden 2017 yılında 45.042 kişi aylığa/gelire bağlanmıştır.

Tablolardan anlaşıldığı üzere Türkiye’de her geçen yıl emekli sayısı artmakta ve bu durum emeklilere yönelik yapılacak olan faaliyetleri daha önemli bir hale getirmektedir. Sosyal devlet anlayışı kapsamında emeklilere yönelik çalışmalar önem kazanmakla beraber, emeklilerin haklarının korunmasında dernek ve sendika faaliyetleri önemli olmaktadır. Bununla beraber Türkiye’de emeklilere yönelik sendika kurma faaliyetleri başarısız olmuştur.

Dernek ve vakıf örgütlenmesi biçiminde birçok emeklilik üzerine üyelik esasına dayalı kuruluşlar bulunmasına rağmen “sendikal yapıya benzer nitelikte” olan Türkiye Emekliler Derneği bizim örnek olay incelememizin konusunu oluşturmuştur. Türkiye Emekliler Derneği emeklilik sendikacılığına benzer önemli faaliyetleri olmuş ve olmaya devam etmektedir. Bu araştırmada Türkiye Emekli Derneği’nin faaliyetleri ışığında Türkiye’de emeklilik sendikacılığı/emekli sendikasının kurulmasının tüm yönleriyle analizi yapılacaktır.

4.1.1. Türkiye Emekli Derneği’nin tarihsel gelişimi

Türkiye Emekliler Derneği (TÜED) 1970 yılında Ankara faaliyete geçmiştir. Türkiye’de yetim, dul ve emekli sayısının 13 milyon civarında olduğu düşünüldüğünde TÜED’in önemli bir görev üstlendiği açıktır. TÜED 1970 yılında derneğe üye ola herkesin haklarını geliştirmek, korumak ile üyeler arasında her türlü dayanışma ve yardımlaşmayı sağlayabilmek adına şu amaçlar doğrultusunda faaliyete sokulmuştur (TÜED, Hakkımızda, 2019):

1. Derneğe üyelere ile yetim ve dulların ekonomik, sosyal kültürel yönde kalkınmasını temin etmek için her türlü menfaat ve hakkın korunması adına çaba sarf etmek,
2. Üyelerin sorunlarının çözülmesi açısından yetkili kurum ve makamlarla temas kurmak,
3. Dernekteki hukuk bürosunun dışında avukatlar da tutarak üyelerin idari ve adli mahkemelerdeki işlerini izleyip ve bu doğrultuda onların haklarını savunmak,
4. Yardıma muhtaç ve okul çağında üye çocuklarının öğrenimlerini etkin bir biçimde tamamlayabilmeleri açısından imkanlar kapsamında onlara destek vermek, yükseköğretim bursları vermek,
5. Öğrenci yurtları açmak ve öğrenci bursları vermek,

6. Hasta, yaşlı ve bakıma muhtaç üyeler için huzurevleri ve sağlık ocakları açmak,
7. Eğitim odaklı sosyal tesisler kurarak; üyelerin bilinçlenmeleri açısından uygun programları uygulamaya koymak ve bununla birlikte dayanışma, tanışma ve dinlenme olanakları veren kamplar hizmete sokmak,
8. Üyelerin kültürel ve sosyal faaliyetleri açısından lokaller açmak,
9. Basın üzerinden çeşitli yayınlar yapmak, üyelerin hak ve çıkarları açısından ülke gündemindeki seyri takip ederek gerekli alanlarda sürece dahil olmak,
10. Üyelerin eğitimi maksadıyla panel, seminer ve konferans gibi etkinlikler düzenlemek.

TÜED, ilk olarak Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, daha sonra Türkiye İşçi Emeklileri Derneği adları ile isimlendirilmiştir. En son olarak ise 23.10.2009 tarihinde yapılan 19. Olağan Genel Kurul toplantısında alınan karar doğrultusunda Türkiye'deki tüm yetim, dul ve emeklileri kapsayacak olan Türkiye Emekliler Derneği ismiyle faaliyet sürmeye başlamıştır. 1970 yılında bu derneğin kurulmasında görev alan kişiler ve bu kişilerin görevlerini anmak adına şu şekilde belirtebiliriz (TÜED, Kurucular, 2019):

- Sadi HEPER (Genel Başkan)
- Şahin YILMAZ (Genel Başkan Yardımcısı)
- Mustafa BETON (Genel Başkan Yardımcısı)
- Kemal KARABEY (Genel Sekreter)
- Hasan GÖRSEV (Genel Sekreter Yrd.)
- Reşat GÖKSEL (Mali Sekreter)
- Mustafa ACUNER (Teşkilatlanma Sekreteri)
- Saim SONGÜLEN (Veznedar)
- Fazıl ÇORARCI (Üye)
- Saim GÖKÇAL (Üye)

Geçen 49 yıllık dönemde sürdürdüğü kararlı ve sağduyulu hak arama mücadeleleriyle başta işçi emeklileri, dul ve yetimler olmak üzere, bütün emeklilerin ve kamuoyunun dikkatini üzerine toplamış ciddi bir sivil toplum kuruluşudur. Dernek, 2019 yılı itibariyle yaklaşık 920 Bin üyesi bulunmaktadır. Türkiye'deki emekli, dul ve yetimlerin toplam sayısı yaklaşık 13 Milyon civarındadır. Türkiye Emekliler Derneği bugün itibariyle yurt çapında toplam 113 şubesiyle, üyesi olsun olmasın bütün emekli, dul ve yetimlere hizmet vermeyi amaçlamıştır.

4.1.2. Türkiye Emekliler Derneği'nin güncel durumu

TÜED'nin 2019 yılı itibariyle 920 bin civarında üyesi bulunmaktadır. Bununla birlikte Türkiye genelinde 113 şubesi bulunmaktadır. Bu şubelerde derneğe üye olsun veya olmasın tüm yetim, dul ve emeklilere hizmet sunumunda bulunmaktadır. Dernek 17 sivil toplum kuruluşunun bir araya gelerek oluşturdukları Emek Platformu'nun bir üyesi olmakla birlikte Yaşlılık Platformu ile Türkiye Emekliler Platformu'nun kuruluş dönemlerinde sözcülüklerini üstlenmiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu'nda kurulan Sosyal Güvenlik Danışma Kurulu'nda; yetim, dul ve emeklileri temsil yetkisine sahiptir (TÜED, Hakkımızda, 2019).

TÜED Avrupa Birliği Yaşlılar Platformu'nun (AGE-Europe) da gözlemci bir üyesi olarak Avrupa Birliği'nde (AB) Türkiye'deki yaşlıları ve emeklileri temsil etme görevini üstlenmektedir.

TÜED üyelerinden toplanan aidatların %70'i (ana tüzüğe bağlı olarak) şubelerin kurumsal hesaplarına aktarılmaktadır. Bu sayede şubelerde üyelere hizmet verilebilmesi olanağı sağlanmış olmaktadır. Kalan %30'luk oran ise Genel Merkezin bütçesine aktarılmaktadır. Aktarılan bu kaynak ise 1 yıllık süre kapsamında verilen hizmetler, verilen harçlar, vergiler, çalışan giderlerine, sağlık destek hizmetlerine, bina ve araç sigortalarına, kültür ve eğitim yayınlarına, kırtasiye ve yazışma masraflarına ve diğer masraflara kullanılmaktadır. Bunlar dışında üyelere kalıcı hizmetler sunulması ile ilgili önemli önemli girişimlerin sürdürüldüğü ifade edilmektedir. Taşra bölgelerinde hastanelere gelenler için tedavi süresince kalabilecekleri mekan bulamayan üyeler ile tüm yetim, dul ve emeklilerin kalabilecekleri misafirhaneler yapılması ile ilgili girişimler devam etmektedir.

Türkiye genelinde yardıma muhtaç durumda olan üyelerin ailelerine giyim ve gıda yardımında bulunmaktadır. Engelli üyelere, onlara özel araç ve gereç vasıtaları sağlanmakta iken yatalak ve ağır hastalara özel donanımlı araç ve gereç yardımında bulunmaktadır. Mağdur durumda olan ve gelir seviyesi düşük üyelere ise kışlık yakacak yardımlarında bulunmaktadır. Bunun dışında pek çok özel ve resmi kuruluş, özel sağlık kuruluşu ve ticari işletmelerle kurulan bağlantılar neticesi üyelerin çıkarları açısından indirimli imkanlar temin edilmektedir.

TÜED genel merkezi kapsamında yer alan Hukuk Bürosu, İdari İşlemler Bürosu, Basın ve Halka İlişkiler Bürosu ve Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Bürosu gibi uzman birimleri üzerinden çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Bu doğrultuda neredeyse her ay belli imkanlar doğrultusunda bürokratlara, siyasilere ve basın kuruluşlarına iletilen haber bülteni bulunmaktadır. Bu bültenler kapsamında emeklilik ile ilgili beklentiler, verilen hizmetlerle ilgili üyelerin aydınlatılması ve çeşitli bilgi güncellemeleri yer almaktadır.

Türkiye Emekliler Derneği, 1970 yılından beri emekli, dul ve yetimlerimizin hizmetindedir. İlk olarak Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, ardından Türkiye İşçi Emeklileri Derneği adlarını alan kuruluş, son olarak 23 Ekim 2009 tarihinde yapılan 19. Olağan Genel Kurul'da alınan karar gereği, adını ülkemizdeki bütün emekli, dul ve yetimlerimizi kapsayacak ve tek çatı altında toplayacak şekilde; "Türkiye Emekliler Derneği" olarak yenilemiştir.

Derneğin yaklaşık 920 Bin civarında üyesi bulunmaktadır. Türkiye çapında yaklaşık 13 Milyon emekli, dul ve yetim bulunmaktadır. Yani kabaca bir hespla ülkemizdeki emekli, dul ve yetimlerimizin yüzde 7,1'i örgütlü topluluğun içerisinde yer alabilmiştir. Bir başka ifadeyle, maalesef bu büyük topluluğun yaklaşık yüzde 93'ü daha örgütsüzdür.

Yurt çapında emekli, dul ve yetimlere hizmet götüren 113 Şubesi bulunmaktadır. Üyelerden kesilen aidatların yüzde 70'i (ana tüzük gereği) şubelerin kurumsal hesaplarına aktarılmakta ve üyelere yerinden hizmet götürülmesi için şubelerin önü açılmaktadır. Bu durum üyelere yönelik faaliyetlerin daha rahat bir şekilde gerçekleştirilmesinde adına önemli olarak görülmektedir.

Bu demokratik ve çağdaş uygulama ile Genel Merkezin bütçesine; kesilen aidatların sadece yüzde 30'u aktarılmakta ve bu kaynak üyelere 1 yıl içerisinde götürülen tüm hizmetlerin, tüm personel giderlerinin, tüm yasal vergi ve harçların, eğitim ve kültür yayınların, sağlık destek hizmetlerinin, araç ve bina sigortalarının, yazışma ve kırtasiye masraflarının ve tüm yasal masraf kalemlerinin karşılanabilmesinde kullanılmaktadır.

Bunun dışında üyelere kalıcı hizmetler sunulması yönünde ciddi girişimleri bulunmaktadır. Bu projeler için de bir miktar fon ayrılabilmiştir. Taşradan tedavi olmak maksadıyla hastanelere gelen ve buralarda tedavi süresince kalabilecek mekan bulamayan üyelere ve bütün emekli, dul ve yetimlere için misafırhaneler yapma çabaları sürmektedir.

Türkiye Emekliler Derneği yurt çapında 113 şubesinde yönetim kurulları ve personelleriyle emekli, dul ve yetimlere hizmet vermektedir.

Ankara’da, 7 Katlı ve toplamda 2.042 metrekare kullanım alanı içeren Genel Merkez Hizmet Binası, yine Ankara’nın Merkezi’nde 5 büyük apartman dairesine kurulu hizmet bürolar, ayrıca Türkiye genelinde tamamı derneğin malı olan ve şubelerin hizmet verdiği 113 hizmet bürosu bulunmaktadır. Ankara'nın en merkezi yeri olan Kızılay'da yapımı tamamlanan 110 yatak kapasiteli misafirhane emeklilere hizmet vermeye başlamıştır.

TÜED genel faaliyetleri çerçevesinde fiziki yapısına ilişkin temel bilgileri şu şekildedir:

- Erdek-Narlı’ da yaklaşık 4 dönüm deniz kıyısı arazi üzerine kurulu ve 200 yatak kapasiteli Eğitim ve Sosyal Tesisi üyelere hizmet sunmaktadır.
- Sadece Genel Merkezde toplam 30 Personel, üyelere hizmet vermektedir.
- Yine bütün Türkiye’de yardıma muhtaç binlerce üyeye ailelere gıda ve giyim yardımı yapılmaktadır.
- Engelli üyelere; engelli araç ve vasıtaları, ağır hastalara ve yatalak hastalara özel donanımlı sağlık araç ve gereçleri yardımı yapılmaktadır.
- Gelir düzeyi düşük olduğu için mağdur olan üyelere kışlık yakacak yardımları yapılmaktadır.
- Birçok resmi ve özel kuruluşla, ticari işletmelerle, özel sağlık kuruluşlarıyla kurulan bağlantılar sonucu (Termal Oteller ve SPA merkezleri de dahil olmak üzere) üyelere çıkarları için indirimli olanaklar sağlanmaktadır.
- Şubeler tarafından, üyelere yönelik olarak ücretsiz sağlık taramaları yapılmaktadır.
- Derneğin sağladığı en temel hizmetlerden birisi de, üyelere kışlık yakacak temininde yaşadıkları sorunu ortadan kaldırmaktır. SGK ile yapılan protokol çerçevesinde; şubelere ülke genelinde yaptıkları yakacak anlaşmalarıyla üyelere hem ucuz, hem 6 ay vadeli ve hem de kaliteli katı yakıt (odun-kömür) sağlamaktadırlar.
- Genel Merkezde; Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Bürosu, Hukuk Bürosu, Basın ve Halkla İlişkiler Bürosu, İdari İşlemler Bürosu gibi uzmanlaşmış birimler ile üyelere her konuda hizmet sunulmaktadır.
- Her ay periyodik olarak yayınlanan ve imkanları ölçüsünde yaklaşık 35 Bin adet basılarak; başta üyelere, basın kuruluşlarına, siyasilere ve bürokratlara ulaştırılan bir haber bülten bulunmaktadır. Bültenler; güncel bilgiler sunarken, hem hizmetleri hakkında

üyelere aydınlatmakta, hem de beklentileri yetkililere duyurma konusunda bir araç olmaktadır.

Eğitim yayınları üyelere bilinçli yaşlanma konusu başta olmak üzere birçok konuda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla; Yrd.Doç.Dr. Fatma Arpacı tarafından dernek için kaleme alınmış “Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık” kitabı, Prof.Dr. Gülgün Ersoy ve Uzman Diyetisyen Günay Özdemir tarafından hazırlanan “Yaşlanma Sürecinde Egzersiz ve Sağlıklı Beslenmenin Kazandırdıkları” adlı bilimsel çalışma, Üyelerin kaleme aldıkları şiirlerin derlendiği “Emekli Şiirleri” kitabı, tüketici olarak haklarımızın korunması konusunda üyelerin bilinçlendirilmesi amacıyla dernek uzmanlarınca hazırlanan “Tüketici Hakları Rehberi” ve yine dernek tarafından hazırlanan “Ulu Önder Atatürk’ün Emeklilik Belgeleri” adlı çalışmalar yayımlanmıştır.

Yaşlılara hizmet sunan kuruluşlar ile üyesi ya da kurucusu olduğu platformların ürettiği eserlerin yayımlanmasına da destek sağlanmaktadır. Bu kapsamda; Yaşlılık Platformu’nun “Dün, Bugün ve Yarın Yaşlılık” adlı çalışması, TÜRYAK Yaşlılık Konseyi Derneği tarafından düzenlenen “Uluslararası Örnek Kıdemli Vatandaşlar Kongresi Tebliğleri” başlıklı kitap emeklilere ve topluma kazandırılmıştır.

Yine, her faaliyet döneminde hazırlanan “Çalışma Raporları” birer kaynak yayın olarak hem üyelere hem de bu alanda çalışma yapan araştırmacıları aydınlatmaktadır.

Özellikle son birkaç yıl içerisinde tam bir kurumsal kimliğe ve teknik donanıma ulaşmaya başlayan derneğin faaliyetleri başta emekli, dul ve yetimler olmak üzere bütün kamuoyunca ilgiyle izlenmektedir.

2019 yılı içerisinde çeşitli gazete ve televizyonlarda derneğe ilişkin 1000'e yakın haber yayınlanmıştır. Bu haberlerin büyük bir bölümü, derneğin sergilediği örnek çabaları içeren haberlerdir. Diğerleri de, derneğin yaptığı araştırmalarla ve bilimsel raporlarla ilgilidir.

Türkiye Emekliler Derneği sınırlı aidatlarla bugüne kadar emekli, dul ve yetimin haklarının savunulmasında ve görüşlerinin kamuoyuna yansımada büyük bir rol üstlenmiştir. Düzenlediği toplantı, panel ve seminerlerle, yaptığı bilimsel çalışmalarla topluluğun bilinçlendirilmesi konusunda önemli çalışmalar yapılmıştır ve bu çalışmalar tüm hızıyla

sürdürülmektedir. Eğitim yayınlarıyla da bütün bu çalışmalar desteklenmektedir. Eğitim çalışmaları kapsamında gerekli duyurular yapılabilmekte ve kamuoyuna yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılmaktadır.

Dernek, emekli aylıklarının daha iyi bir seviyeye yükseltilebilmesi için hükümetler üzerinde baskı unsuru olma görevini sürdürmektedir. Dernek, haftanın 5 günü tam mesai olarak üyelerine hizmet vermektedir. Dernek sadece üyelerin değil; üniversitelerin araştırma görevlileri, araştırmacı yazarlar, gazeteciler, üniversite öğrencileri ile bazı yerli ve yabancı sivil toplum örgütleri de yararlanmaktadırlar. Derneğin, Avrupa Birliğince desteklenen bazı sivil toplum örgütü projelerine de destek vermektedir. Bu anlamda yurtdışında da hem topluluğun beklentileri, hem de ülkemizde bu alanda yaşanan gelişmeler yabancı sivil toplum kuruluşlarına anlatılmaktadır.

4.1.3. Türkiye Emekliler Derneği'nin misyonu

Türkiye Emekliler Derneği tarafından yürütülen faaliyetler, emeklilere yönelik çalışmalar açısından önemlidir. Dernek, üyelerinin her türlü haklarını korumak, geliştirmek ve üyelerin arasında her türlü yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamak için;

1. Üyeler ile dul ve yetimlerinin sosyal, kültürel ve ekonomik yönlerden kalkınmasını sağlamak için her türlü hak ve menfaatlerinin korunmasına çaba harcamak,
2. Üyelerin problemlerinin çözümlenmesinde ilgili kuruluşlar ve makamlar nezdinde teşebbüse geçmek,
3. Bünyesindeki Hukuk Bürosu'nun yanı sıra, Avukatlar da tutarak üyelerin adli ve idari mahkemelerdeki işlerini takip etmek ve bu suretle haklarını korumak,
4. Okul çağında ve yardıma muhtaç üye çocuklarının öğrenimlerini başarıyla tamamlayabilmeleri için olanaklar ölçüsünde yardımda bulunmak, yüksek öğrenim bursları vermek,
5. Öğrenci kurs ve yurtları açmak,
6. Yaşlı, hasta ve bakıma muhtaç üyelerin için sağlık ocakları ve huzurevleri açmak,
7. Eğitim amaçlı sosyal tesisler kurarak; üyelerin bilinçlenmesi için gerekli programları uygulamak ve aynı zamanda dinlenme, tanışma ve dayanışma imkanlarını sağlayacak kamplar kurmak,
8. Üyelerin sosyal ve kültürel faaliyetleri için lokaller açmak,

9. Basın aracılığıyla yayınlar yapmak, üyelerin çıkarları yönünde ülke gündemini izleyerek gerekli noktalarda müdahil olmak,
10. Üyelerin eğitimi için konferans, seminer ve panel gibi etkinlikler düzenlemek.

Derneğin bu amaçları gerçekleştirmek için ülke çapında yoğun bir çaba göstermekte ve üyelerine hizmeti önemli bir görev saymaktadır. Türkiye Emekliler Derneği tarafından yürütülen faaliyetler kapsamında emeklilerin yaşam kalitelerinin artırılması ön planda tutulmaktadır. Emeklilerin maddi açıdan yeterliliklerinin sağlanmasına yönelik çalışmaların sürdürülmesi önemli olarak görülmektedir.

4.1.4. Türkiye Emekliler Derneği'nin üye olduğu yapılar ve sivil toplum kuruluşları ilişkileri

Türkiye Emekliler Derneği, Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu'nda ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde oluşturulan Sosyal Güvenlik Danışma Kurulu'nda; emekli, dul ve yetimlerin temsil hakkına da sahiptir.

Dernek, Türkiye İşçi Emeklileri Derneği adı ile 15 sivil toplum örgütünün katılımıyla oluşturulan 'Emek Platformu'nun üyesi arasında yer almıştır. 14 Temmuz 1999 tarihinde oluşturulan Emek Platformu 2001 yılında "Emek Platformu Programı" adıyla kapsamlı bir belgeyi hazırlattı ve onayladı. Çok farklı siyasal görüşlerden ve örgütlerden temsilcilerin ortak ülke ve sınıf çıkarları temelinde hazırladığı metni onaylayan örgütler şunlardı: Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen, **Türkiye İşçi Emeklileri Derneği**, Tüm İşçi Emeklileri Derneği, Tüm Bağ-Kur Emeklileri Derneği, TMMOB, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacıları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Veteriner Hekimleri Birliği, TÜRMOB. (Koç,2001:6-20)

Türkiye Emekliler Platformu ile Yaşlılık Platformu'nun da kuruluş yıllarında dönem sözcülüklerini yürütmüştür.

Dernek, kısa adı AGE-Europe olan Avrupa Birliği Yaşlılar Platformu'nun da gözlemci üyesi olarak Avrupa Birliğinde de ülkemiz emeklilerini ve yaşlılarını temsil etmektedir.



5. EMEKLİLİK SENDİKACILIĞI

5.1. Sendikacılık

Sendika sözcüğü Latince'deki “Syndic” kelimesinden türemiş olmakla birlikte Latince'de bu kelime şehir devletinin temsilcisi anlamına gelmektedir. Sendika kavramının özellikle 1800’lü yılların başından itibaren belli bir topluluk veya grubun ortak çıkarlarını gözetmek maksadıyla faaliyete giren örgütü ifade etmek için kullanıldığı gözlemlenmiştir (İnceler, 2012: 4).

Sendika kavramının farklı biçimlerde tanımlandığı görülmüştür. Bu tanımlardan birinde sendika, iş sözleşmesinin şartlarını savunmak ve farklılaşmak maksadıyla çalışanların veya işçilerin kurdukları topluluk şeklinde tanımlandığı görülmüştür. Bir diğer tanımda ise sendika, hayatını işgücünü satarak kazanan bireylerin çıkarlarını ve haklarını geliştirmek ve korumak maksadıyla kurmuş oldukları örgütlenmek olarak tanımlanmıştır (Tokol, 2001: 17; Koç, 2010: 34).

Sanayi Devrimi sonrasında sendika kavramı, işçilerin ortak çıkar ve haklarının korunması açısından kurulan pek çok kurulaşa verilen bir isim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebepten dolayı sendika 1800’lü yıllardan günümüze kadar olan süreçte işçi sınıfının çıkar ve haklarını geliştirme, gözetme ve koruma maksadıyla kurulan örgütleri ifade etmek adına kullanılmaktadır. Sanayi Devrimi sonrasında pek çok Avrupa ülkesinde sendika kavramının kullanılmaya başladığı gözlemlenmekle birlikte bazı zamanlar sendika kavramı yerine “emek birliği” kavramının da kullanıldığı görülmüştür. İtalya, İspanya, Fransa ve Türkiye gibi ülkelerde sendika kelimesinin yanında “işveren” veya “işçi” sözcüklerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu durum işveren ve işçi sendikalarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır. ABD, Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde işçi ve işveren sendikalarının “employer’s union” (işveren sendikası) ile “trade union” (işçi sendikası) isimleriyle ele alınmaktadır. 1900’lü yıllarla birlikte sendikalar, siyasi, sosyal ve ekonomik yaşama biçim veren bir kuvvet olmaya başlamıştır. Bu nedenden dolayı bu kavramın giderek iktisadi haklar dışında sosyal haklar açısından da gelişim kaydetmeye başladığı görülmüştür. Bununla birlikte yapılan tanımlar kapsamında yalnızca işçi üzerinden değerlendirilen sendika kavramının giderek tüm çalışanlar ve çalıştıranları içerecek bir boyut kazandığı görülmüştür (Mahiroğulları, 2011: 2).

Sendika kavramının oluşabilmesi açısından bazı ilkelerin ve unsurların varlığı gerekmektedir. Söz konusu unsur ve ilkelerin şu şekilde ifade edilmeleri mümkündür:

- Ortak Amaç; Sendikalar üyelerinin ortak çıkar ve haklarını geliştirmek ve korumak maksadıyla bir araya gelmektedirler. Yapısal olarak iç hiyerarşiye sahip olmamak, özel kanunlarla yükümlü olmamak, federatif bir yapı meydana getirmek gibi özellikleriyle loncalardan ayrılmaktadırlar. Bu açıdan sendikalarda ortak amaç genel olarak üyelerin hak ve çıkarını korumak ve geliştirmek olmaktadır (Ün, 2018: 6).
- Özgürce Kurulma; Demokratik ülkeler kapsamında sendikaların “serbesti esası” na bağlı olarak önceden izin almaksızın sivil toplum örgüt biçiminde bildirimde bulunarak kuruldukları gözlemlenmektedir. Bununla birlikte sendikaların serbesti esasının Birleşmiş Milletler Bildirgeleri, Avrupa Sosyal Şartı, ILO Sözleşmeleri gibi uluslararası hukuk belgeleri kapsamında da güvence altına alındığı görülmüştür. Sendikaların özgürce kurulma şartını sağlayamamaları halinde bu sendikalara bağlı üyelerin çıkarlarını ve haklarını tam olarak savunabilmelerinin mümkün olduğunu ifade edebilmek olası olmayacaktır (Mahiroğulları, 2011: 4).
- Tüzel Kişilik; Oluşturma: Sendikalar yapısal açıdan üyelerinden ayrı bir kişiliğe sahip olmaktadır. Sendikalar ile sendikaların üst kuruluşları olan konfederasyonlar, kamu hukuku ile ilgili ve yetkilere sahip olmalarına karşın; işleyiş ve kuruluş bakımından devlete karşı bağımsız olmaları ile birlikte özgürce kurulma şartları sebebiyle tüzel kişi açısından da bağımsız şeklinde kabul edilmektedirler (As, 2010: 9-10).
- Bağımsızlık; Bağımsızlık ilkesi, sendikanın kurulması ve işleyişi açısından siyasi partilere, devlete, farklı kurum ve kuruluşlara bağımlı olmaması ile herhangi bir kuvvetin denetim ve emiri altına girmemesini açıklamaktadır (Akyiğit, 2010: 268). Özellikle işçi sendikalarının, işveren sendikaları veya işverene karşı bağımsızlığı işçilerin çıkar ve haklarının korunabilmesi bakımından bir zorunluluk olmaktadır. İşçi ve işverenin ayrı iki çıkar grubu olması bu bağımsızlığı gerekli hale getirmektedir. Bağımsızlığın sağlanamaması durumunda çıkar ve haklar bir kesimin aleyhine bozulacaktır (Mahiroğulları, 2011: 4).

5.2. Emeklilik Sendikacılığına Genel Sendikacılık Kavramı Açısından Bakış

Sendikaların ortaya çıkışları ve gelişimleri ön planda tutulduğunda, üyelerin ekonomik ve sosyal çıkarları ve hakları için ortaya çıktığı ve benzer biçimde kendi varlığını da çoğunlukla

üyelerin sayısı ve üyelerden temin ettiği gelirlerle sürdürdüğü görülmektedir. Sendikalar ile belli şartlarla ona bağlı bireyler (üyeler) arasında kurulan ilişkiye üyelik ilişkisi adı verilmektedir. Sendika ile üyeler arasında geçici veya belli bir süre için geçerli bir ilişki söz konusu olmaması sebebiyle üyelik kanunda ifade edilen haller ile bitene kadar korunmaktadır. Burada bu yönüyle sürekli bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Kurulan ilişkinin tarafların karşılıklı rızalarına dayanması burada sözleşme ilişkisinin var olduğunu ortaya koymaktadır. Kurulan ilişkiye dahil olan tarafların hedefleri ve çıkarları aynı doğrultuda olmaktadır. (Akyiğit, 2013: 43).

Sendika üyeliği yapısal olarak birinin veya bir işçinin sendika kurması ile veya kurulu olan bir sendikaya daha sonra katılması ile gerçekleşmektedir. Bununla birlikte sendikalar dayanaklarını Anayasa'dan sağlamaktadır. Bu yönüyle sendika hakkı bireylere oldukça bağlı bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum sendikaya üyelik yükümlülük ve haklarının başkasına devredilememesine ve miras olarak birine aktarılamamasına neden olmaktadır. Sendika üyeliğinin kişi hukukuna ait bir kavram olduğunu ifade eden görüşler bulunmakla birlikte bu kavramın hem kişi hem de malvarlığı hukukuna özgü borçlar ve haklar yükleyen bir kavram olduğunu ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Neticede sendika üyeliği bireye özgü ve bireye sıkı sıkı bağlı anayasal bir hak olmaktadır. Bunun nedeni ise sendika üyeliği Anayasanın temel hak ve ödevler bölümünde ifade edilmektedir (Terzioğlu, 2017: 85).

Türkiye'deki düzenlemelerle birlikte uluslararası sözleşme ve anlaşmalarda sendika üyeliğinin teminat alındığı gözlemlenmektedir. Türkiye'nin de 10.03.1954 tarih ve 6366 yasayla onayladığı İnsan Haklarının ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 11. Maddesine göre her birey asayışı bozmayan toplantılara dahil olmak ile diğer kişilerle beraber haklarını savunmak adına sendika kurmak ve sendikalara dahil olma ile dernek kurma hakkına sahip olmaktadır. Bu düzenleme yalnızca işçilere değil herkese sendika kurabilme hakkını temin etmektedir (Terzioğlu, 2017: 86).

Sendikalarla ilgili olarak herkesin sendika kurabilmesine imkan tanıyan ve bunu bir hak olarak tanıyan düzenlemeler emeklilerin de yasal olarak geçerli sendika kurabilmesine imkan sağlamadığı biçiminde uygulanmıştır.

Bu yönüyle emekli sendikacılığı, emeklilerin veya emekli adaylarının emekli olma şartlarını ve koşullarını geliştirmek veya iyileştirmek, onların haklarını savunmak ve haklarının

gelişmesini sağlamak adına çeşitli çalışmalar yapılması ve bunlarla ilgili faaliyet gösterilmesi, emekliliklerin çeşitli görüşmeler, pazarlıklar kapsamında temsil edilmesi maksadıyla çalışmalar yapılması olarak ifade edilebilecektir.

5.3. Türkiye’de Emeklilik Sendikacılığı

Türkiye’de emekli sendikacılığının ifade edilmesinden önce Türkiye’deki sendikacılıkla ilgili yasal düzenlemelerin değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Bu konuyla ilgili ilk düzenlemenin 20.02.1947 yılında çıkan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun olduğu görülmüştür. Bunu 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 07.05.1983 tarihinde yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu izlemiştir. Bu kanunları ise 07.11.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu takip etmiştir.

En son yürürlüğe giren 6356 sayılı kanuna göre sendika; işverenler ya da işçilerin iş ilişkileri kapsamında, ortak sosyal hak ve ekonomik çıkarlarını geliştirmek ve korumak maksadıyla en az 7 işçi ya da işverenin bir araya gelip iş kolu kapsamında faaliyette bulunmak maksadıyla meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade etmektedir (6356 sayılı Kanun, m. 2/ ğ). Aynı kanunun 3. Maddesinin ilk fıkrasında sendikaların kuruldukları iş kolunda faaliyette bulunacakları ifade edilmektedir. Bu ifade sendikaların işkoluna dayalı olarak kurulacağı dolaylı bir biçimde açıklanmış olmaktadır (Dereli, 2013: 43). Bilindiği üzere emeklilik vasfı içinde birçok işkolundan emekli olan pek çok kişi yer almaktadır. Burada kanunda belli bir işkoluna göre sendika kurulacağına yönelik dolaylı ifadenin emekli sendikacılığına engel teşkil eden bir düzenleme olduğunu ifade etmek mümkündür.

6356 sayılı Kanunu’nun 3. Maddesine göre sendikalarda kuruluş serbestisi bulunmakta yani belli bir izin almaksızın sendikalar kurulabilmektedir. Burada madde 7’de göre sendikalar merkezlerini kuracakları ilin valiliğine dilekçe ve kuruluş tüzüğünü içeren ek vermeleri halinde tüzel kişilik elde etmektedir. Valilik ise tüzüğü ve kurucular listesini Bakanlığa gönderir, Bakanlık ise 15 gün içinde resmi internet sitesinde sendikanın adını, merkezi ve tüzüğünü yayımlar. Madde kapsamında istenen belgelerde ya da tüzükte eksik olması halinde veya bu öğelerde kanunda aranan öğelerin yer almaması durumunda, bu eksikliklerin giderilmesi adına bir ay süre tanınır. Bunlar sağlanmazsa valilik veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme gerekli görürse, sendika kurucularını dinleyerek 3 iş gücü içinde

sendikanın faaliyetinin durmasını karar verebilir. Görüldüğü gibi sendika kurulması açısından belli bir izin almaya gerek olmamakla birlikte kurulmanın kanunlara uygun olup olmadığına yönelik bir değerlendirme yapılması söz konusu olmaktadır. Burada Emekli Sendikacılığı ile ilgili olarak burada kurulmaya yönelik bir serbesti bulunsa bile 6356 sayılı Kanunu'nun 4. Maddesinde ifade edilen sendikanın belli bir işkolunu ifade etmesinin gerekmesi burada emeklilik sendikasının kurulmasını güçleştiren bir koşul olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de emekli sendikasının kurulmasına yönelik teşebbüslerde bulunulmasına rağmen bu sürecin bir türlü kabul edilmediği gözlemlenmiştir. Buna rağmen ülkemizde dernek kanuna tabi olarak Türkiye Kamu Emeklileri Sendikası (Türk Emekli-Sen), DİSK Emekliler Sendikası (Emekli-Sen) gibi derneklerin sendika olabilmek adına bazı adımlarının olduğu görülmüştür. Bununla birlikte emeklilerin belli bir sendikal temsiliyetlerin olmaması sebebiyle farklı sendikalar tarafından desteklendikleri görülebilmektedir. Bununla ilgili olarak memur emeklilerinin alacakları zamlar kapsamında Memur Sendikasının (Memur-Sen) devletle pazarlık koltuğuna oturması örnek olarak gösterilebilecektir.

Türkiye'de emekli sendikalarının, sendika olarak değerlendirilmediği mahkemelerde alınan kararlara da yansımaktadır. Bununla ilgili olarak;

-Yargıtay 10. H.D., 30.06.2005 T. 4888/7608 sayılı kararı kapsamında "2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile (md. 32/3) işçi sendikaları, işçilerin hizmet akdinden veya sigorta hukukundan doğan haklarını korumak üzere üyelerini temsilen dava açmaya ehil kılınmış ise de, davacı Emekli-Sen Tüm Emekliler Sendikası'nın bu kanuna göre kurulmuş bir sendika olmadığı, her ne kadar adında "Sendika" ibaresine yer verilmiş ise de aslında Dernekler Kanununa göre kurulmuş bir dernek olduğu anlaşılmaktadır. Sosyal güvenlik hakkı kişiye sıkı şekilde bağlı, devredilemez ve feragat edilemez bir haktır. (506 s. Kn. 6. md.) Yasaların cevaz verdiği haller dışında, bu hakkın sigortalı yerine bir başkası tarafından kullanılması mümkün değildir. Öte yandan yasal anlamda sendika niteliğini taşımayan davacı tüzel kişiliğin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olarak üyeleri adına dava açmasına imkân sağlayan bir yasa hükmünün de bulunmadığı tartışmasızdır."

Türkiye'de emeklilik sendikacılığının kurulmasına yönelik olarak uluslararası hukuk kuralları kapsamında bir engel olmadığını söylemek mümkündür. Buna karşın Türkiye'de

yıllar boyunca emeklilik sendikacılığı kurulamamıştır. Bununla ilgili bazı örneklerin aşağıdaki gibi ifade edilmeleri mümkündür; Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti 19.03.1993 tarihli bir yazı ile Anayasanın 51. Maddesinde ifade edilen “Sendika kurma hakkı” ve Türkiye’nin taraf olarak onayladığı ILO sözleşmelerine bağlı olarak sendika kurabilmek adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na talepte bulunmuş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 03.05.1993 tarih ve 16837 sayılı yazı ile Anayasada ve ILO sözleşmelerinde “emeklilerin sendika kurabilmelerine ilişkin bir düzenleme bulunmadığı” gerekçesi ile talebi reddetmiştir. Anayasa ve ILO düzenlemeleri içinde iş ve işveren ifadeleriyle düzenleme yapıldığı ve buna bağlı olarak emeklilerin sendika kuramayacakları yönündeki olumsuz bakışla bu müracaat başarısız olmuştur. Anadolu Emekli Sandığı-SSK-Bağkur Emekli Hizmetleri Sendikası (ANADOLU EMEKLİ- SEN) emeklilerin sendika kurup kuramayacakları ilgili olarak Danıştay’dan istişari görüş alabilmek adına 15.03.2005 tarih ve B.02.0.KKG/174-153/1138 sayılı yazı ile İçişleri Bakanlığı’na başvuruda bulunmuştur. Burada Anayasanın 155. Maddesi ile 2575 sayılı Kanunun 2. Maddesine bağlı olarak görüş talep edilmiştir. Ancak bu müracaat sonuçlanmamıştır (Çelik, 2009:154-165).

-Yeni Emekliler Birliği Sendikası’nın sendika olabilmesi ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 25.01.2018 ve 150984465-102.01.01-E.7033 sayılı yazı ile başvuruda bulunulmuş ve bir dizi yazışma sonrasında yine benzer şekilde Anayasa’da 6356 sayılı yasada ve 4688 sayılı yasada emeklilerin sendika kurabilecekleri ile ilgili olarak bir düzenleme olmadığı gerekçesiyle Yeni Emekliler Birliği Sendikası’nın yapmış olduğu başvuru reddedilmiş ve bu kurumun 5253 sayılı Dernekler Kanunu kapsamında ele alınması gerektiği ifade edilmiştir.

T.C. Ankara 9. İş Mahkemesi’nin 06.07.2018 tarihli ve 2018/225 sayılı davasında Davacı Ankara Valiliği iken Davalı Yeni Emekli Bir-Sen’dir. Bu davada valilik sendikası kapatılmasına yönelik dava açmıştır. Açılan davada Yeni Emekli Bir-Sen’e 4688 sayılı Kanunu 2,3,6 maddeleri ile 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 1,2,3,4. Madde ile 6. Maddedeki düzenlemeleri kapsamında aykırılıkları iş bu müzekkerinin tebliğinden itibaren 60 gün içinde giderip valiliğe ibraz etmesi kararlaştırılmış ve bu süre içinde kurumun faaliyetlerini durdurması kararlaştırılmış. Daha sonra Yeni Emekli Bir-Sen, Ankara Valiliği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında yapılan yazışmalar neticesinde faaliyetler durdurulmuştur.

Görüldüğü gibi emekli derneklerinin emeklilik sendikası kurabilmesi açısından pek çok farklı girişim olmuştur. Ancak bu girişimlerin genelinde yasa ve yönergelerde işçi ve işverenlerin sendika kurabilmeleri ile ilgili tabirlerin olması ancak emekliliklerin sendika kurabilmeleri ile ilgili bir tabirin olmamasına dayanarak emekli sendikalarının kurulmalarına izin verilmediği gözlemlenmektedir.

Türkiye’de emeklilik sendikası günümüze kadar süreçte kurulamamış olsa da Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin Dosya No : 2019/481 Karar No : 2019/421 almış olduğu kararla birlikte emeklilere sendika kurma yolunu açmıştır. Yeni Emekli Bir-Sen (Yeni Emekliler Birliği Sendikası) açmak istediği kuruluş evraklarını Ankara Valiliğe vermiş, valilik ise herhangi bir işlemde bulunmadan mahkemeye taşımıştır. Valilik Davacı, Yeni Emekliler Birliği Sendikasının, Ankara Valiliğine yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemi ile açılan dava sonucunda; Ankara 7. İdare Mahkemesi'nin kararının Danıştay Onuncu Dairesince onandığını, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşmesi Kanununun 2., 3. ve 6. maddelerinde sendika kurucularının halen kamu görevlisi olarak Çalışanlardan oluşması hükmüne yer verildiği, Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 1.,2.,3.,4. maddelerinde gerekli düzenlemelerin yapıldığı, 6. maddesinde ise, "Kuruculuk şartları" başlığı altında " Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir." hükmüne yer verildiğini, Yeni Emekli Bir-Sen kuruluşunun müracaatına istinaden, ilgili kanunlardaki hükümler gereğince kuruluş evraklarındaki eksikliklerini tamamlaması için 26/02/2018 tarihinde tebligat yapılarak bir ay süre verildiğini, bu sürenin sonunda kurucuların belgelerindeki eksiklikleri giderildiğine dair ve tüzüğün ilgili maddelerinde kanuna uygun düzenleme yapıldığına dair bir müracaat olmadığından dolayı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ve 6356 sayılı Kanun ilgili maddeleri gereğince Yeni Emekli Bir – Sen (Yeni Emekliler Birliği Sendikasının) yok hükmünde sayılarak kapatılmasını talep etmiştir. Kararda, valiliğin, “Emeklilerin istihdam dışı gruplar olduğu, sendika kurmalarının yasal dayanağının bulunmadığı ve mevcut durumda sendika kurmalarının mümkün olmadığı” yönünde işlem tesis ettiği ifade edilerek, “Hukuk sistemimizde sendikaların kuruluşunun izin sistemine değil, serbest kurulum sistemine tabi olduğu” kaydedildi. Kararda, belirtilen şartlar yerine getirilerek belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile sendika veya konfederasyonun tüzel kişilik kazanacağı belirtildi. Bu sayede emekliliklerin sendika kurabilmesinin yolunun açıldığı değerlendirilmesine neden olmuştur.

İlk derece Mahkemesi tarafından kararda belirtilen gerekçelerle “Davanın kabulüne, Yeni Emekli Bir-Sen (Yeni Emekliler Birliği Sendikası)'nın yok hükmünde sayılarak kapatılmasına, ” karar verilmiştir. Karara karşı davalı yasal süresi içinde istinaf yoluna başvurmuştur. Davalı istinaf dilekçesinde özetle, kesin hüküm bulunduğunu, Danıştay 10. Dairesi 2016/3745 E 2017/4220 K sayılı kararı ve kesinleşen Ankara 7. İdare Mahkemesi’nde görülen 2014/2268 Esas 2016/33 Karar sayılı davaları incelendiğinde, 6100 sayılı HMK’nın 114/1-i maddesi uyarınca dava şartı sebebi ile davaya konu kararın kaldırılarak istinaf talebinin kabulü gerektiğini, davacı idarenin öne sürdüğü eksikliklerin giderilmesi hususunun hak düşürücü süre sınırını aştığını, uluslararası sözleşmeler, demokratik toplumlardaki örnekleri ve Anayasamızdaki güvenceler çerçevesinde emeklilerin sendika kurabileceğini, sendika hakkının, anayasalarda ve uluslararası belgelerle kabul edilmiş temel haklardan biri olduğunu, vatandaşlığa bağlı olmaksızın herkese, tanınması gerektiğini, herkesin olduğu gibi emeklilerin de sendikalaşma hakkı bulunduğunu, Türkiye’nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler açısından emekliler sendika kurabileceğini, söz konusu uluslararası sözleşmeler ışığında Anayasada 2010 değişikliği ile “Toplu Sözleşmeler Emeklilere Yansıtılır” hükmü eklenerek, emeklilerin de sendikal hakkı olduğu açıkça anayasada belirtildiğini, sendikanın kurulumunda eksikliğin söz konusu olmadığını, sendikanın ana tüzüğünde sendika kurmaya ilişkin hiçbir eksiklik bulunmadığını, Emekli Sendikasının kuruculuk şartında yöneticilerinin hepsinin emekli olması gerektiğini, ne Anayasada ne de tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelerde “sadece çalışanların sendikal haklara sahip olacağı ” yönünde bir tane dahi hüküm bulunmadığını, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin hepsinde yukarıda da detaylı anlatıldığı gibi emeklilere sendikal hakları olduğuna doğrudan veya dolaylı olarak yer verilmekte olduğunu, bu sözleşmelerin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını ‘herkes’ e tanıdığını, bu nedenle sendika hakkı, sosyal bir hak olmanın yanı sıra, aynı zamanda geleneksel insan haklarından olduğunu, 87, 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerinin ilke olarak sendikal hakları çalışan-çalıştıran ilişkisi içinde düzenlediği ve bu bağlamda sendika hak ve özgürlüğüne devletten gelebilecek yasaklayıcı ve engelleyici eylem ve işlemlere karşı korumayı amaçladığının vurgulandığını, emeklilik statüsü içinde bulunan kişiler de aktif olarak çalışmamakla birlikte çalışanlar gibi korunması ve geliştirilmesi gereken hak ve çıkartan bulunan kişiler olduğunu, emeklilerin de devletin sorumluluğunda maaş alan ve sosyal şartları düzenlenen statü sahipleri oldukları için sendikal faaliyetler kapsamında haklarının korunması gerektiğini, sendikal hakların

sadece aktif çalışanlar için getirilmediğini, ILO sözleşmesinde çalışan tanımı “çalışmaya bağlı hak ve alacağı olanlar” şeklinde yapıldığını, emeklilik alacağının aktif çalışma hayatına bağlı olarak şahıslara getirilen bir hak olduğunu, Polonya kararında Sosyal Haklar Avrupa Komitesi (SHAK)’nin görüşünün “çalışanlar kavramının sadece aktif olarak çalışma hayatının içinde bulunanlarla sınırlı olmadığını” yönünde olduğunu, dernek veya vakıf kurabildiği için emeklilerin sendikal hakkı elinden alınamayacağını beyan ederek mahkemenin kararının kaldırılmasını ve davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Taraflar arasında, davalı Yeni Emekliler Birliği Sendikanın Faaliyetinin durdurulması gerekip gerekmediği konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı Ankara Valiliği tarafından, sendikanın kuruluş evraklarının incelenmesi neticesinde Tüzüğün Sendika Üyelik Başlıklı 3.maddesinin 4688 sayılı kanunun 1-2- 3. ve 6.maddeleri hükmüne aykırı olduğunu. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunun 1-2-3-4 ve 6. Maddeleri hükümlerine aykırı olduğunu belirterek Yeni Emekliler Birliği Sendikasının kurucularının emekli olduğu için yasaya aykırı bulunduğunu bu nedenle fiilen çalışanların kurucu olarak isimlerinin ve belgelerinin 1 ay içerisinde Valiliğe bildirilmesini istenildiğini ancak istenilen belgelerin verilmediği iddiası ile sendikanın kapatılması talep edilmiştir.

Mahkemece, davalı sendikaya 05/07/2018 tarihli ara karar ile Yeni Emekli Bir Sen adı altında yapılan kuruluş müracaatındaki kanuna aykırılıkların ve eksikliklerin, Kanunlarda öngörülen düzenlemelere uygun olacak şekilde giderilerek 60 gün içerisinde Ankara Valiliği'ne ibraz etmesi için Yeni Emekli Bir – Sen'e (Yeni Emekliler Birliği Sendikası) süre verilmesine karar verilmiş ve Anayasa, uluslararası sözleşmeler ve yasal düzenlemelerde sadece çalışanların sendikal haklarından söz edildiği, çalışanlar için getirilmiş olan sendikal haklardan bu durumda olmayanların yararlandırılmasının hakkın özüne uygun olmadığı, emekli sendikası kurulabileceğine ilişkin ayrı bir yasal düzenleme olmadığı, davalı oluşumun sendika tüzel kişiliği ile faaliyetlerini sürdürmesine yasal olanak bulunmadığı, herhangi bir sınırlama ve izne tabi olmadan, dernek veya vakıf türü örgütlenme imkanının varlığı nedeniyle, bu durum örgütlenme hakkının sınırlanması olarak değerlendirilemeyeceği, gerekçesi ile Yeni Emekli Bir - Sen sendikasının yok hükmünde sayılmasına, kapatılmasına karar verilmiştir.

Anayasa Mahkemesi 16.10.2014 gün ve 2013/5447esas 2013/5447 kararında “...Anayasa'nın "Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma" kenar başlıklı 90. maddesinin beşinci fıkrası şöyledir: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." Belirtilen düzenlemeyle, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalarda yer alan düzenlemelerin kanun hükmünde olduğu belirtilerek, 7/5/2004 tarihinde yapılan değişiklikle fıkra eklenen son cümleyle hukukumuzda kanunlarla temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalar arasında bir çeşit hiyerarşi ihdas edilmiş ve aralarında uyuşmazlık bulunması halinde andlaşmalara öncelik tanınacağı hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme uyarınca, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası bir andlaşma ile bir kanun hükmünün çatışması halinde, uluslararası andlaşma hükmünün öncelikle uygulanması gerekir. Bu durumda başta yargı mercileri olmak üzere, birbiriyle çatışan temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir uluslararası andlaşma hükmü ile bir kanun hükmünü önlerindeki olaya uygulamak durumunda olan uygulayıcıların, kanunu göz ardı ederek uluslararası andlaşmayı uygulama yükümlülükleri vardır. Anayasa'nın 90. maddenin beşinci fıkrası uyarınca, sözleşmeler hukuk sistemimizin bir parçası olup, kanunlar gibi uygulanma özelliğine sahiptir. Yine aynı fıkra göre, uygulamada bir kanun hükmüyle temel hak ve özgürlüklere ilişkin olan sözleşme hükümleri arasında bir uyuşmazlığın bulunması halinde, sözleşme hükümlerinin esas alınması zorunludur. Bu kural bir zımni ilga kuralı olup, temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşme hükümleriyle çatışan kanun hükümlerinin uygulanma kabiliyetini ortadan kaldırmaktadır...” şeklindedir.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi madde 11/1’de : “Herkes barışçı amaçlarla toplantılar yapmak, demek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve bunlara katılmak haklarına sahiptir. ” düzenlemesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi madde 23/4’de “Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” düzenlemesi; 87 sayılı ILO Sözleşmesi madde 2’de “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.” düzenlemesi; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin

Uluslararası Sözleşmenin 8. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine “Herkes kendi ekonomik ve sosyal korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. Bu hakkın kullanılması ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutulamaz.” düzenlemesi; Kişisel ve Siyasal Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme madde 22/1: “Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.” düzenlemesi yer almaktadır.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi 14/11/2011 gün 2010/9354 Esas 2011/11833 Karar sayılı kararında

“...Dosya bilgileri ve sendikanın tüzüğüne göre adı geçen sendika emeklilerin maaş vb. gibi haklarını koruyacak ve geliştirecektir. Bu da tipik bir ekonomik çıkar savunması ve dolayısıyla sendika konusu olabilecek bir faaliyettir. Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler doğrultusunda, T.C. Anayasa'sı ve 2821, 2822 ve 4688 sayılı yasalarda işçiler, işverenler ve kamu görevlileri sendikal hakların öznesi olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde, emeklilere sendikal haklarını yasaklayan bir kural da yoktur. Yukarıda belirtilen ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan uluslararası andlaşmalarla da sendika hakkı "herkes"e tanındığına göre, emeklilerin sendika kurma haklarının olduğunun kabulü ile açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiği ...”

belirtilmiştir.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi 27/11/2012 gün 2011/12583 Esas 2012/18032 Karar sayılı kararında

“Dosyadaki bilgilere göre adı geçen sendika çiftçilerin haklarını koruyacak ve geliştirecektir. Bu da tipik bir ekonomik çıkar savunması ve dolayısıyla sendika konusu olabilecek bir faaliyettir. Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler doğrultusunda, T.C. Anayasa'sı ve 2821, 2822 ve 4688 sayılı yasalarda işçiler, işverenler ve kamu görevlileri sendikal hakların öznesi olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde, çiftçilerin sendikal haklarını yasaklayan bir kural da yoktur. Yukarıda belirtilen ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan uluslararası andlaşmalarla da sendika hakkı "herkes"e tanındığına göre, çiftçilerin sendika kurma haklarının olduğunun kabulü ile açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiği ”

belirtilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/33345 Esas 2010/41972 Karar sayılı 30.12.2010 günlü onama ilamına konu, Ankara 15. İş Mahkemesi 30/06/2010 gün, 2009/334 Esas 2010/459 Karar sayılı kararında Tüm Üretici Köylüler Sendikasının kapatılması için açılan davada çiftçilik ve üreticilik yapan köylülerin sendika kurma haklarının bulunduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Somut olayda, davalı sendika tüzüğü “ üyelik, sendikaya üye olabilecekler” başlıklı 7. Maddesinde “ Sendikaya bu tüzüğün 3. maddesinde belirtilen kurum ve kuruluşlardan emekli olanlar, dul ve yetimler ile 65 yaş maaşı alanlar üye olabilir.” düzenlemesi yer almakta olup, iç mevzuatımızda çalışanların sendika kurabileceğine dair düzenleme yer almakta ise de, gerek yukarıda yer verilen uluslararası sözleşmeler içeriği, gerek emsal yargı kararları, gerekse “Sosyal haklar Avrupa komitesi (SHAK) ; Sosyal Şart anlamında "çalışanlar” kavramını, yalnızca aktif çalışma yaşamındaki çalışanlarla da sınırlı tutmamıştır. Komiteye göre çalışanlar, örneğin emekliler, evde çalışanlar ve işsizler gibi çalışmaya (emeğe) dayalı hakları kullanan kişileri de kapsar” (Mesut Gülmez, Avrupa Konseyi Hukukunda Sendikal Hak Ve Özgürlükler s.97) şeklindeki kararına göre, emeklilerin sendika kurma haklarının bulunduğu kabulü gerekmektedir.

Bu halde, davalının istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece Mahkemesi kararının (bu yönlerden) kaldırılmasına ve davanın reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmasına karar verilmiştir. Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda oybirliği ile 05.03.2019 tarihinde, ilk derece mahkemesinin karar tarihi dikkate alınarak, 6100 sayılı Yasa'nın 361. maddesi uyarınca, kararın tebliğinden itibaren 2 hafta içinde Yargıtay'da temyiz yolu açık olmak üzere karar verildi. Gerekçeli Kararın Yazıldığı Tarih: 26.03.2019 Biçimindeki karar ile emekli sendikası kurulması yolu açılmıştır.

Sendika hakkı özellikle uluslararası yasalarla ile korunmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin dışında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 16.12.1996 tarihinde yürürlüğe sokulan Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi kapsamında da sendika hakkı ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu'na 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe sokulan Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi de sendika ile dernek hakları açısından değerlendirilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, sendika hakkını BM sözleşmeleri ile

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri dışında her ferde tanımaktadır (Gülmez, 2005: 172).

AİHS'nin 11/3. Maddesi sendika özgürlüğünü devlet merkezi yönetim mensupları, polis ve asker açısından sınırlandırmasına izin verse de, söz konusu sınırlamaların demokratik sosyal düzene aykırı olmaması gerekmektedir. Anayasa'da ve AİHS kapsamında öngörülen sınırlama kapsamında, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun (KGSK) 15. Maddesinde ifade edilen kamu görevli sendika kuramayacaktır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'nin 12 Aralık 2008 tarihli Türkiye'deki Demir ve Baykara kararı açısından KGSK'nın uygulama konulmasından evvel kamu görevlilerine uygulanmış mutlak yasak AİHS'ne aykırı olacaktır (Tezcan ve diğ., 2009: 277).

Bu düzenlemeye göre emeklilerin işçi veya çalışmıyor olması hiçbir fark yaratmayacaktır.

Bilindiği üzere Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. Maddesi kapsamında herkesin sendika kurma özgürlüğünün bulunduğu ifade edilmektedir. Bu yönüyle emeklilerin kendi içinde sendika kurabilme özgürlükleri bulunmaktadır.

Toplumun her kesiminin sendika kurabilme hakkına sahip olduğu yalnızca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi değil Birleşmiş Milletlerin yürürlüğe soktuğu Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi kapsamında da açık açık ifade edilmektedir.

Benzer şekilde Birleşmiş Milletler'in yürürlüğe koyduğu Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin "Örgütlenme Özgürlüğü" başlığı altında sendika kurmanın bir özgürlük olduğu ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü her ferdin sendika hakkının olduğundan bahsetmektedir.

Bunlar dışında Türkiye Anayasası'nda kişisel hak ve özgürlükler kapsamında örgütlenme ve düşünceni ifade edebilme hakkının da olduğu düşünüldüğünde emeklilerin sendika kurabilme haklarının sınırlandırılması yerinde bir tutum olmamaktadır. Türkiye'nin neredeyse yedide birini meydana getiren bir kesiminin kendi haklarını, çıkarlarını koruyamaması, devlette yönelik bir temsil hakkının olmaması, kendi görüş ve düşüncelerinin rahatça doğrudan devlete yönlendirebilecekleri bir yapının kurulmasına imkan tanınmaması bir hak ihlali olmaktadır.

Ancak Türkiye’de 2019 yılında Ankara 8. İdare Mahkemesi’nin almış olduğu karara kadar olan süreç içerisinde özellikle Sendika Kanun’ları kapsamında sendikaların belli bir iş koluna yönelik kurulmasına yönelik düzenlemenin var olması, belli bir istihdam ilişkisi kapsamında olmayan emeklilerin sendika kurmasına bir yasal engel olarak kullanıldığını ifade edebilmek mümkündür. Türkiye’de emeklilik sendikası günümüze kadar süreçte kurulamamış olsa da Ankara 8. İdare Mahkemesi almış olduğu kararla birlikte emeklilere sendika kurma yolunu açmıştır. Tüm Emekliler Sendikası açmak istediği kuruluş evraklarını Ankara Valiliğe vermiş, valilik ise herhangi bir işlemde bulunmadan mahkemeye taşımıştır. Valilik ise, emeklilerin sermaye-emek ilişkisi kapsamına dahil olmayan istihdam dışı gruplar içinde bulunması ile bu sebebe bağlı olarak yasal mevzuatlar kapsamında emeklilerin sendika kurmasıyla ilgili bir düzenleme olmamasını iade sebebi olarak göstermiştir. Ankara 8. İdare Mahkemesi ise “Gerek kanun hükümleri gerekse yargı içtihatları doğrultusunda sendikaların kurulmasında izin şartı aranmayacağı, kanunda belirtilen şartlar yerine getirilerek belge tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesiyle sendika veya konfederasyonun tüzel kişilik kazanacağı anlaşılmaktadır” diyerek emekli topluluğun sendika başvurusunun işleme alınmasına yönelik bir karar almıştır (Vatan Gazetesi, 2019). Bu sayede emekliliklerin sendika kurabilmesinin yolu açılmıştır.

Kararda, valiliğin, “Emeklilerin istihdam dışı gruplar olduğu, sendika kurmalarının yasal dayanağının bulunmadığı ve mevcut durumda sendika kurmalarının mümkün olmadığı” yönünde işlem tesis ettiği ifade edilerek, “Hukuk sistemimizde sendikaların kuruluşunun izin sistemine değil, serbest kurulum sistemine tabi olduğu” kaydedildi. Kararda, belirtilen şartlar yerine getirilerek belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile sendika veya konfederasyonun tüzel kişilik kazanacağı belirtildi.

5.4. Uluslararası Hukuki Metinlerde ve Avrupa Birliğinde Emeklilik Sendikacılığı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi: Avrupa ülkelerinde sendikaların kurulması ve bu sendikaların faaliyetlerini sürdürmesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne (AİHS) göre mümkün olmaktadır. Bu AİHS’nin düzenlemeleri Avrupa’da bireylere sendika kurabilme özgürlüğü tanımaktadır. Sendika hakkı dar manada bireylerin sendikalar oluşturma ve sendikaya üye olabilme özgürlüğü ile doğrudan sendikaların özerkliklerinin, faaliyetlerinin ve varlıklarının korunabilmesini ifade etmektedir. Geniş anlamda sendikal hak ise toplu pazarlık, grev hakkı ve sendika hakkını içermektedir. Günümüz şartlarında sendika hakkı,

temel insan hakları kapsamında yer almakla beraber AIHS'nin 11. maddesinde dernek kurma özgürlüğü açıkça ifade edilmektedir (Sur, 1997: 89).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. Maddesinde sendika kurma ve dernek kurma özgürlüğü düzenlenmiştir. Bu açıdan bu düzenleme şu şekilde ifade edilebilir (AIHS, m. 11):

1. Her birey asayişin bozulmasına neden olmayan toplantılar düzenlemek, çıkarları korumak, dernek kurmak için farklı kişiler veya topluluklarla beraber sendikalara katılmak ve sendikalar kurmak hakkına sahiptir.
2. Söz konusu haklardan yararlanılması, demokratik bir toplum kapsamında, zorunlu önlemler özelliğinde, kamu ve ulusal güvenliğin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, kamu düzeninin temin edilmesi, ahlakın ya da sağlığın ya da diğer bireylerin hak ile özgürlüklerinin korunması maksadıyla ve sadece kanunla sınırlandırılabilir. Bu düzenleme, söz konusu haklardan yararlanılmasında kolluk mensupları, silahlı kuvvetler ya da devletin idare mekanizması kapsamında görevli olanlarla ilgili meşru sınırlamalar koyulabilmesine engel olmamaktadır.

Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi: Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 16.12.1996 tarihinde yürürlüğe sokulan Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi kapsamında da sendika hakkı ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. Bu sözleşmenin “Sendikal Haklar” başlıkları 8. Maddesinde şu düzenlemeler yer verilmiştir:

1. Bu sözleşme taraf devletlere şu hakları temin etmeyi taahhüt etmektedir:
 - a) Her kesime kendi sosyal ve ekonomik çıkarlarını geliştirmek ve korumak için sendika kurma ile yalnızca sendikanın kendi düzenlemelerin tabi olarak kendi seçmiş olduğu bir sendikaya dahil olma hakkı tanınır. Söz haktan yararlanılması kamu düzenini ya da ulusal güvenliği ya da diğerlerin özgürlükleri ve haklarını korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve yasal öngörülen sınırlamalardan farklı sınırlara tabi tutulamaz.
 - b) Sendikalara ulusal konfederasyonlar ve Federasyon kurma ile konfederasyonlara ise uluslararası sendikal örgütler kurma ve bunlara dahil olma hakkını tanınır.
 - c) Sendikaların özgürce faaliyette bulunma hakkı, kamu düzenini ya da ulusal güvenliği ya da diğer bireylerin özgürlük ve haklarını koruma maksadıyla, demokratik bir toplulukta

gerekli olan ve yasal açıdan tahmin edilebilen sınırlamaların dışında herhangi bir sınırlamaya tabi tutulamayacaktır.

d) Kullanılma koşulları her bir ülkenin kanunlarıyla düzenlenen bir grev hakkı sağlamaktadır.

2. Söz konusu bu madde, polis mensupları ya da silahlı kuvvetler ya da Devlet kontrolünde görev yapanların bu hakları kullanmalarını yasal olarak tahmin edilebilen sınırlamalar koyabilmelerini engellenmemektedir.

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu'na 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe sokulan Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi de sendika ile dernek hakları açısından değerlendirilmiştir. Bu sözleşmenin 22. Maddesinde sendika hakkı “Örgütlenme Özgürlüğü” kapsamında şu şekilde düzenlenmiştir:

1. Her insan diğer insanlarla bir araya gelerek organize olma hakkına sahiptir; söz konusu bu hak, bireysel çıkarları korumak için sendikaya katılma ve sendika kurma hakkını da kapsamaktadır.
2. Bu hakkın kullanılmasına kamu güvenliğinin, ulusal güvenliğinin, kamu düzeninin, ahlakın, genel sağlığın, diğer bireylerin özgürlük ve haklarının korunması maksadıyla, yasal açıdan tahmin edilen ve demokratik bir toplumda gerekli olan kısıtlamaların haricinde farklı hiçbir kısıtlama konulmamaktadır. Bu düzenleme polis teşkilatı ve silahlı kuvvetleri mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine yasal sınırlamalar konulmasını engellemez.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, sendika hakkını BM sözleşmeleri ile Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri dışında her ferde tanımaktadır (Gülmez, 2005: 172). Bu açıdan AİHS'nin sendika hakkını herkese tanıması bu bakımdan, Avrupa'da emeklilerin de bir sendika kurarak faaliyette bulunabilmesi sağlamaktadır. Ele alınan düzenlemeler kapsamında Avrupa ülkelerinde emeklilik sendikalarının yasal açıdan kurulabileceğini ifade etmek mümkündür. Sendikalara üye olmak ya da sendika kurmak açısından “her şahsın” yetkisinin olduğunu ifade edildiğine göre, yabancı ya da vatandaş, işveren, kamu personeli veya işçi ayrımı olmaksızın herkes bu haklardan faydalanabilecektir (Dinç, 2005: 79).

AİHS'nin 11/3. Maddesi sendika özgürlüğünü devlet merkezi yönetim mensupları, polis ve asker açısından sınırlandırmasına izin verse de, söz konusu sınırlamaların demokratik sosyal düzene aykırı olmaması gerekmektedir. Anayasa'da ve AİHS kapsamında öngörülen sınırlama kapsamında, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun (KGSK) 15. Maddesinde ifade edilen kamu görevli sendika kuramayacaktır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'nin 12 Aralık 2008 tarihli Türkiye'deki Demir ve Baykara kararı açısından KGSK'nın uygulama konulmasından evvel kamu görevlilerine uygulanmış mutlak yasak AİHS'ne aykırı olacaktır (Tezcan ve diğ., 2009: 277). AİHS açısından sendika haklarının bireyler açısından uygulama yönü "sınırlı" olarak farklı bir ifadeyle devlet yönetimi üyeleri, polis ve silahlı kuvvet açısından kısıtlı olmaktadır. Bu sebeple konumu, niteliği nasıl olursa olsun bağımsız veya bağımlı çalışmakta olan veya memur, işçi emeklisi gibi çalışmakta olmayan yahut bir kamu görevlisine makul bir sebebi olsa dahi sendikaya katılmama veya sendika kurmama dayatmasında bulunulamayacaktır. Bununla birlikte bu istisnai kural geniş bir biçimde yorumlanamayacaktır (Gülmez, 2005: 172).

Görüldüğü üzere Avrupa'da sendikalaşmaya bazı istisnai durumların dışında bir sınırlama getirilmemiştir. Bu durum Avrupa'da emekli sendikaları kurularak emeklilik sendikacılığının gelişimini sağlamıştır.

5.5. Emeklilik Sendikacılığının Örgütlü Toplum Açısından İrdelenmesi

Genel kamu hayatına etkisi bakımından Emekli Sendikalarının varlığının sonuçlarının şu şekilde ifade edilmesi mümkündür:

- Toplumsal hayatın bir bölümünü iş (çalışma) hayatı, bir bölümünü ise emeklilik oluşturmaktadır. Günümüz koşullarında yaşlanan nüfus ile birlikte emekli bireylerin sayısı giderek artmakta ve bu bireyler toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaya başlamaktadır. Kişilerin ve kesimlerin hak özgürlüklerinin korunması ve savunulması açısından sendikaların üstlendiği görevler herkes tarafından bilinmektedir. Bu yönüyle emeklilerin haklarının savunulması ve korunması açısından emeklilik sendikacılığı / emekli sendikası önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Bir anlamda özel nitelikli bir "dernek" olan "sendika" yapılanması uzmanlaşma ve kurumsallaşma açısından tercih edilmesi gereken bir örgütlenme biçimidir. Emeklilerin haklarının savunulması ve korunması, kendilerini kendilerinin temsil imkanlarına sahip

olması, emeklileri kişilerin ilgili yasal düzenlemelerde görüş bildirmesi gibi genel amaçlı özel örgütlü toplum imkanlarına sahip olmaları bakımından sendikalaşmaları günümüz koşullarında bir zorunluluktur.

- Ülkemizde memur, işçi ve işveren sendikaları ayrı ayrı örgütlenmeye sahiptirler. Bu kapsamda emekli sendikası kuruluşu yasal statüye kavuşur ise ya dördüncü bir sendika türü doğacak ya da emekliliği kazandıkları çalışma koluna göre bu sendikaların alt kolu olacaklardır. Ayrı bir biçimde örgütlenmeleri durumunda dul, yetim ve malulleri de kapsayacağından temsil ettiği toplumsal kesim bakımından güçlü bir toplumsal baskı grubu olarak fonksiyon üstlenecektir.
- Emekli yetim ve dulların iktisadi, sosyal kültürel yönde kalkınmasını temin etmek için her türlü menfaat ve hakkın korunması adına girişimlerde bulunabilmek ve söz konusu girişimlerde doğrudan devletle pazarlıkta bulunabilecek bir güce sahip olacaktır.
- Emeklilerin maaşlarının pazarlığı kapsamında Memur Sendikası (Memur-Sen) görev yapmaktayken emekli sendikalarının kurulması ile birlikte bu pazarlıkta üye çoğunluğunu sağlarsa memur emeklilerini de temsil eden kesimler olacaktır.
- Emeklilerin farklı siyasi tercihlerine farklı sendikalarda kümeleşme gerçekleştireceği realitesi karşısında siyasi yapıyı ikna edebilecek bir temsil hakkına olanak sağlanacaktır.
- Emeklilerin hizmet süresi, emeklilik yaşı, mali ve sosyal hakları ile ilgili yasal düzenlemeler kapsamında görüş bildirme hakkına sahip olması ve bu konularla ilgili fikir beyan etme ve söz söyleme hakkını sendikal güç ile kazanımı daha efektif olabilecektir.
- Devlet kurumları, yetkili makamlar ve diğer toplumsal alanlarda taraf olarak doğrudan temas kurabilme yetkinliği artacaktır.
- Emekliler kendi hak ve faydalarının korunması açısından sendikaya üye olmak suretiyle kanuni güvence altına girmektedir. Bunun nedeni ise sendika haklarının Türk Ceza Kanunu, Anayasa, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu gibi kanunlarla koruma altında olmasıdır. Bununla birlikte Sendika Hakkının aynı zamanda ILO sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), BM sözleşmeleri gibi öğelerle güvence altına alınmış olması da söz konusu olmaktadır. Böylelikle emeklilik haklarına ve faydasına zarar veren bir düzenleme ve uygulama olması durumunda yasal alt yapıya dayanmak daha kolay hale gelmektedir.
- Emekli sendikaları, çalışma hayatı sonrası konforlu bir yaşama kavuşmak için çalışan kesimlerle de işbirliği için gerekli adımları atmaya yönelebilecek, toplumsal dayanışmayı birlikteliği destekleyecektir.

- Belirli dar amaçlara yönelik emeklilikle ilgili dernekler kurulabilir. Emeklilikte Yaşa Takılanlar Derneği güncel bir yapılanma olup sadece bir konuya odaklı tam da dernek tanımlamasında karşılığını bulan bir örgütlenmedir. Ancak sendika genel amaçlı spesifik bir örgütlenme modelidir.
- Emekli sendikacılığı bazı durumlarda tamamen siyasi amaçlar güden bir topluluk haline dönüşebilir. Yapısal olarak sendikaların bir siyasi görüşü temsil etmek yerine farklı görüşten emeklileri bünyesinde toplayan ve siyasi olarak ise yalnızca emeklilerin haklarını ve gelişimlerini savunan bir yapıya sahip olmasını mutlak olarak beklememek gerekir.
- Her sendika gibi emekli sendikacılığına üye olabilmek adına belli aidatlar verilmesi gerekli olacaktır. Sendikaya yapılacak aidat ödemelerinin mevcut işverenin kamu olduğu sendikalardaki gibi sendika destek ödentisi olması durumunda mali olarak güçlü veya üyelerine bu imkandan destek veren mali duruma neden olabilecektir.
- Genel olarak sendikalarda üyelere toplanan aidatların yine onların yararına harcandığından emin olunması, mali denetim gibi konularda iyi bir denetim sistemi kurulması önemli olacaktır. Aksi durumda beklenen fayda gerçekleşmeyebilir.

5.6. Türkiye Emekliler Derneği Örneğinin Emeklilik Sendikacılığı Açısından İrdelenmesi

Türkiye’de sendikalaşma hareketleri, bireylerin maddi ve manevi haklarının korunması adına önem kazanmaktadır. Özellikle yoğun iş yaşamından sonra emekli olmuş çalışanların, emeklilik yaşamlarında daha iyi şartlara sahip olmalarında haklarının korunması ve iyileştirilmesi önem taşımaktadır. Emeklilerin maaş, sosyal güvence gibi temel haklarının korunmasında ise emekli sendikacılığı önemli bir yere sahip olabilir. Ayrıca Türkiye’de yaklaşık 13 milyon emeklinin olduğu düşünüldüğünde bu bireylerin temsil edilmesinin gerektiği gayet açıktır. Bu Türkiye’de her yedi vatandaşın birinin emeklilikle ilgili mevzuata muhatap olduğunu da göstermektedir. Bu yönüyle bu insanların doğrudan toplumsal politikaları etkileme gücünün var olması gerekmektedir. Emekli Sendikalarının yasal statüye kavuşması halinde elde edilebilecek kazanımları önceki başlıkta dile getirdik.

Bu değerlendirme ve tespitler ışığında: Türkiye Emekliler Derneği’nin kendi üyeleri dışında emekli, dul ve yetimlere yönelik yaptığı yardımlar bu kesimlerin haklarının korunması ve geliştirilmesi adına bulunduğu girişimlerin sayısının oldukça fazla olduğunu ifade edilmek

mümkündür. Faaliyetleri kapsamında bir dernek olmaktan çok sendika gibi faaliyette bulunmaktadır.

Bilindiği üzere tüm bu süreçleri bu kurum dernek vasfı üzerinden yürütmekte ve nedenle bulundukları girişimler yalnızca devlet yönetimine bir öneri ve tavsiye niteliğinde kalmaktadır. Ancak günümüz koşullarında 920 bin civarında üyesi olan bir topluluğun, emeklilerin çıkarlarını gözetmesi açısından onların talep ve isteklerini yalnızca tavsiye boyutunda sunabilmesi, emekli kesimin haklarının ve çıkarlarının korunup geliştirilmesi adına yeterli olamamaktadır.

Bir esnaf grubu bir araya gelip bir şehirde mesleki dernek kursa “oda” ismini almakta, diğer esnaf bu odaya üye olmak durumunda kalmakta ve esnaf ve sanatkârlar birliğinin üyesi olmaktadır. Ticaret şirketleri bir araya gelip bir şehirde yeterli sayıya ulaşırsalar kurulan dernek benzeri kuruluş “oda” ismini almakta, diğer şirketler bu odaya üye olmak durumunda kalmakta ve ticaret ve/veya sanayi odasının üyesi olmaktadır. Yine sportif amaçlarla kurulan dernekler müracaat ederek Gençlik ve Spor Bakanlığınca Spor Kulübü olarak tescil edilmekte Spor Federasyonlarına üye olarak faaliyette bulunabilmektedir. Meslek örgütleri ve Barolar bir anlamda dernek örgütlenmesidir.

Nitekim geline çağdaş yaklaşımda eskiden İçişleri Bakanlığı Denekler Daire Başkanlığı olan resmi kuruluş Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü’ne dönüşerek örgütlü toplumun birçoğunun iş ve işlemleri ile ilgilenmektedir. Dernek yapılanması daha özel amaçlar güden eğer faaliyetleri ile “genel kamu yararı” hedefine ulaşmış ise alınacak kamu otoritesi kararı ile bir üst statü olan “Kamu Yararına Çalışan Dernek” özelliğini kazanmaktadır. Özetle sendika da diğer örgütlenme biçimselliğindeki gibi aslen bir dernek yapılanması iken bir hedefe, amaca, belli bir kümeye özgülendiği için yasal düzenleme ile sendika kimliğine kavuşmuştur.

Burada sorun Türkiye Emekliler Derneği’nin faaliyetleri, örgütlenmesi, hedef, amaç ve belli bir kümeye özgülendiği halde statüsünün halen dernek olarak kalması mı? Yoksa üstlendiği fonksiyon itibarıyla Emekli Sendikası olması mıdır?

Sosyal güvenlik sisteminde ikinci bölümde ifade edilen pek çok hesaplama yöntemine bağlı olarak aylıkların hesaplanması neticesinde bir standart yakalanamamıştır. Bu durum ise aylık

alanlar arasında adaletsizliklerin ve eşitsizliklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Özellikle 15.11.2011 tarihli SGK tarafından Türkiye Emekliler Derneği'ne gönderilen yazıda aylıklar arasında farklılıkların oluşmasının kökeninde 2000 yılı öncesi ve sonrası süreçlerde aylık bağlama sistemlerinin etmenleri kapsamında yapılan değişikliklerin bulunduğu ifade edilmiştir. Bu açıdan yapılacak intibak kapsamında 2000 öncesi ile sonrasının beraber değerlendirilmesi gerekmektedir (TÜED, Hakkımızda, 2019). Örneğinde olduğu gibi resmi muhataplarından bir sendika benzeri olarak üyelerinin mali haklarını sorgulamaktadır.

Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti iken sendikalaşma doğrultusundaki vizyonları nedeniyle sendikaya dönüşmek yönündeki girişimleri başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Türkiye'de emeklilerin haklarının korunmasına yönelik olarak Türkiye Emekliler Derneği'nin faaliyetleri önemli olmakla beraber sendika faaliyetlerine göre yapılan çalışmaların yetersiz kaldığını söylemek de mümkündür. Sendika faaliyetleri Anayasa ile korunmakta ve devlet ile üyeler arasında önemli bir köprü niteliği görmektedir. Ayrıca sendikacılık faaliyetleri kapsamında emeklilerin haklarının korunmasına yönelik olarak hukuki alt yapı sağlanabilir. Emeklilere yönelik daha iyi yaşam şartlarının sunulabilmesi ve maddi gelirlerinin arttırılmasında gerekli çalışmaların yürütülmesinde Türkiye Emekliler Derneği'nin faaliyetlerinin hukuki açıdan yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte emeklilik sendikacılığının kurulmasıyla emeklilerin haklarının korunması ve iyileştirilmesine yönelik olarak hukuki alt yapı oluşturulabilir ve emeklilere yönelik çalışmalar daha nitelikli bir hale getirilebilir varsayımının realize edilmesi söz konusu olabilecektir.

5.7. Emeklilik Sendikacılığı- İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi

Çalışma hayatının etkin ve verimli sürdürülebilmesi “iş sağlığı ve güvenliği” kavramında ifadesini bulan, tüm iş ve mesleklerde çalışanların bedensel-ruhsal-sosyal yönden iyilik hallerinin korunması, geliştirilmesi, amacını güden bir yaklaşım olarak kurallar bütünüdür. Multidisipliner yapısı ile günümüzde Türkiye'de yasal düzenlemeye kavuşmuş çalışana-çalışanın kendi işine uyumunun sağlanmasının önemli unsurlarından birisi olup, en üst düzeyde sürdürülmesi temel hedef olmaktadır. Sürdürülebilir çalışma hayatının ve ardından konforlu bir emeklilik hayatının sigortası olarak değerlendirilmelidir. Çalışma koşullarından

kaynaklı insan sağlığını olumsuz etkileyebilecek meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesinin yanı sıra, ruh ve beden sağlığının korunabilmesi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkin olarak uygulanması ile mümkün olabilecektir.

Kişiyi uygun pozisyona istihdam edebilmek dahil olmak üzere, birçok koşulla ilgili devletin ve işverenlerin üzerine düşen görevleri yerine getirmeleri, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç ve talep etme hakkı kapsamındaki davranış kalıpları çalışma hayatı ve sonrasını doğrudan etkilemektedir. Ulaşılan bu kültürel düzey, sağlıklı ve güvenli iş yerlerinin oluşması, böylelikle meslek hastalıkları, işgöremezlik, engellilik ve hatta ölümle sonuçlanabilecek iş kazalarının önlenmesi; kısaca sıfır hata düzeyine ulaşılması hedefinin başarılmasında önemli bir eşiktir. “Adam sende” ve “Bana bir şey olmaz” yaklaşımları sonucu uzun yıllar ağrılı, ıstıraplı ve konfordan uzak bir ömür sürmek sadece çalışma hayatını değil sonrasındaki emekliliği de etkilemektedir.

Çalışma hayatından kaynaklı sağlık sorunlarının giderilmesi çabaları emeklilikte de devam edebilmekte, güzel bir gelecek hayali kbusa dönüşebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini etkin uygulayan ülkelerin yaşlıları ikinci baharlarını yaşayabilmekte iken diğer konumdakiler hastane kapılarında yada başkalarının desteğine muhtaç bir hayatla karşı karşıya kalmaktadırlar. Her türlü korumaya rağmen gerçekleşebilecek risklerin önlenmesi için artık bir işverene bağlı çalışmayan emeklilerden oluşan kümenin toplumsal baskısı ve kamu otoritesine yakınmaları ile koşulların daha da iyileştirilmesinin ve çalışma hayatından kaynaklı emeklilik çağı sağlık sorunlarına uygulanan tedavilerin gözlemcisi olmaları örgütlü bir yapı ile etkin olabilecektir.

Örgütlü toplum bakış açısı iyileştirmeleri sadece kendisi için isteyen değil daha sonra aynı konumda olabilecek tüm kesimler için isteyen bir anlayışla hareket ederek toplam kalitenin artmasında etkin bir rol üstlenmektedir. Tüm bu çerçeve içinde emekli sendikaları sahip oldukları tecrübe ile geleceğe ışık tutabilecek kültürel birikimi barındıran yapılar olarak kaşımıza çıkacaklardır. Sorun yaşamın her alanında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği bakımındanda çalışma yaşamına yönelik tecrübelerin depolandığı, arşivlendiği kurumsal yapıların kurulması sorunudur.

6. SONUÇ

Emeklilik sistemi yapısal olarak belli bir çalışma hayatını tamamlayan veya farklı sebeplerden dolayı çalışmayı sürdüremeyecek insanların yaşamlarını refah içinde sürdürebilmelerin sağlanması açısından son derece önemli bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Her geçen gün artan teknoloji ile birlikte nüfusun ve insan ömrünün uzadığı düşünüldüğünde emekli birey sayısı giderek artmaktadır. Bu durum emekli bireylerin toplumsal, hak ve faydalar açısından temsil edilmesini zorunlu hale getirmektedir.

İşçi ve işverenlerin haklarının korunması adına oluşturulan topluluklar denildiğinde akla ilk olarak sendikalar gelmektedir. Sendikalara dahil olma hakkı ve sendika kurma hakkı Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi yasal düzenlemelerde her bireye tanınan bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde bazı düzenlemeler kapsamında işçi ve işveren açısından sendika kurma hakkı düzenlenmiş olsa da yine bu düzenlemelerde diğer kesimlerin sendika kuramayacakları ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Özellikle günümüzde emeklilerin toplum içerisindeki yeri ve emekli sayısı ön plana çıkarıldığında bu kesimin faydalarının geliştirilmesi ve haklarının korunması için sendikalaşmaları bir zorunluluk haline gelmektedir.

Türkiye’de günümüzde emeklilik statüsü kapsamındaki sosyal güvenlik ödemelerinden yararlanan emekli, dul, yetim, maluller ve özel yasal düzenlemeler nedeniyle primsiz ödemeler kapsamındaki kişilerin sayısı neredeyse 13 milyona kadar yaklaşmıştır. Bu 13 milyon insanın haklarının korunması ve faydalarının geliştirilmesi amacıyla örgütlülük kapsamında emekli sendikalarının kurulması gerekmektedir.

Ancak geçmişten günümüze kadar süreçte çeşitli emekli derneklerinin bu amaçla yapıldıkları başvurular genel itibariyle bazı yasal düzenlemeler kapsamında işçi ve işverenler tarafından sendikaların kurulabilecekleri ile ilgili düzenlemelere bağlı olarak reddedilmiştir. Fakat bu düzenlemelerde işçi ve işverenlerin sendika kurabilecekleri ifade edilmekle beraber başka kesimlerin sendika kuramamaları ile ilgili yasal sınırlama bulunmamaktadır.

Bununla birlikte uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan Anayasal güvence ile, çalışan-çalıştıranlara tanınan hak ve özgürlükler kapsamında sendika kurabilme hakkının emekliler

açısından var olduğu kanaati, dile getirdiğimiz son yargı kararında da olduğu gibi somut olarak ortaya konmuştur. Bu yönüyle emekli sendikalarının kurulmasına yönelik izin verilmeme olgusu uluslararası sözleşmelerin ihlal edilmesine ve Anayasal güvence altındaki kişisel hak ve özgürlüklerin kullanılmasının engellenmesi anlamını taşımaktadır.

Türkiye’de emeklilere yönelik çalışmaların düzenlenmesinde Türkiye Emekli Derneği’nin örgütlenmesi/faaliyetleri kapsamlı ve yoğun olmakla beraber sendikal faaliyetlere kıyasla yapılan çalışmaların yine de yetersiz kaldığını söylemek de mümkündür. Başka bir anlatımla emeklilere yönelik daha iyi yaşam şartlarının sunulabilmesi ve maddi gelirlerinin arttırılmasında gerekli çalışmaların yürütülmesinde Türkiye Emekliler Derneği’nin faaliyetlerinin hukuki açıdan yetersiz kaldığı, hukuki alt yapı oluşturularak, emeklilik sendikacılığının legal hale gelmesiyle beraber emeklilerin haklarının korunmasına yönelik çalışmaların daha da nitelikli bir hale geleceğini söylemek mümkündür.

Bilindiği üzere Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. Maddesi kapsamında herkesin sendika kurma özgürlüğünün bulunduğu ifade edilmektedir. Bu yönüyle emeklilerin kendi içinde sendika kurabilme özgürlükleri bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre emeklilerin işçi veya çalışmıyor olması hiçbir fark yaratmayacaktır. Ayrıca Türkiye’de yaklaşık 13 milyon emeklinin olduğu düşünüldüğünde bu bireylerin temsil edilmesinin gerektiği gayet açıktır. Bu Türkiye’de her yedi vatandaştan birinin emekli olduğunu da göstermektedir. Bu yönüyle bu insanların doğrudan toplumsal politikaları etkileme gücünün var olması gerekmektedir. Sendika ile birlikte emekliler örgütlü bir topluluk halini alarak, siyasi bir nitelik kazanabilecek ve böylelikle çıkar ve haklarını daha kolay savunabileceklerdir.

Toplumun her kesiminin sendika kurabilme hakkına sahip olduğu yalnızca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi değil Birleşmiş Milletlerin yürürlüğe soktuğu Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi kapsamında da açık açık ifade edilmektedir. Benzer şekilde Birleşmiş Milletler ’in yürürlüğe soktuğu Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin “Örgütlenme Özgürlüğü” başlığı altında sendika kurmanın bir özgürlük olduğu ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü her ferdin sendika hakkının olduğundan bahsetmektedir.

Bunlar dışında Türkiye Anayasası’nda kişisel hak ve özgürlükler kapsamında örgütlenme ve düşünceyi ifade edebilme hakkının da olduğu düşünüldüğünde emeklilerin sendika

kurabilme haklarının sınırlandırılması yerinde bir tutum olmamaktadır. Ancak söz konusu hakkın tesis edilmesine yönelik engeller koyulduğu açıktır. Türkiye'nin neredeyse yedide birini meydana getiren bir kesiminin kendi haklarını, çıkarlarını korumak adına, devlette yönelik bir temsil hakkının olmaması, kendi görüş ve düşüncelerinin rahatça doğrudan devlete yönlendirebilecekleri bir yapının kurulmasına imkân tanınmaması bir hak ihlali olarak değerlendirilmelidir.

İşçi ve memurlara yönelik hali hazır Sendikaların, genel merkezlerinde sembolik şube başkanlıkları biçimindeki örgütlenme ile dernek/vakıf statüsündeki diğer örgütlenmeler dünyaca genel kabul görmüş sendikacılık özel örgütlenme biçiminin sağladığı “örgütlü toplum anlayışını” karşılamamaktadır. Bu açıdan emeklilik sendikacılığı/emekli sendikası yapılanmasının anayasal statü kazanması son derece önemli olacaktır.

“Emeklilik Sendikacılığı” ile ilgili hukuki boşluk giderilmelidir. Hukuki boşluğun aleyhte yorumlanmasını ve tartışmayı sonlandıracak, sorunun kalıcı çözüme kavuşturacak olan husus; yasa koyucunun düzenleme yapmasıdır. Anayasanın 51. Maddesinin birinci fıkrasının başına “çalışan ve işverenler” den sonra gelmek üzere “emekliler” ve “sosyal güvenlik kuruluşlarından kendisine primsiz ödeme yapılanlar” ibaresi eklenmek suretiyle uluslararası normlara uygun düzenleme yapılabilir.

Demokrasiden daha iyi bir yönetim iddiasıyla gelişen “Yönetişimin” (governance) sağlanması kamu otoritesine karşı ve sosyal katılımcılık mekanizmalarındaki konumları itibariyle otonom-bağımsız sivil toplum yapılarının aktif ve reel olarak varlıkları-konumları sürdürülebilirlik bağlamında olanaklı olduğu realitesi karşısında Türkiye Emekliler Derneği örneğindeki yapılanmaların sendikaya dönüşebilmesi sağlanmalıdır.

Emekli sendikaları, emeklilerin statülerine ilişkin hak ve faydalarının korunması bakımından onlara anayasal bir çerçeve sağlayacaktır. Bunun nedeni ise sendikalarının meşruiyet çerçevesinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, BM sözleşmeleri, ILO sözleşmeleri ve Anayasa tarafından dayanağını bularak çiziliyor olmasıdır. Sendikal faaliyetler, Anayasa ile korunmakta ve devlet ile üyeler arasında önemli bir köprü niteliği görmektedir. Emekli sendikası, emekli topluluğunun hak ve talepleri konusunda, işveren kesimi ve devlet otoritesi ile karşılıklı iletişim kurabilmesini sağlayabilecek sorunlarına ilişkin kamu otoritesi ile müzakere yapabilmesini sağlayacaktır. Emekliler sendika ile birlikte tam bir temsil olanağı

da kazanacaktır. Böylelikle emeklilerin doğrudan kamu kurum ve kuruluşları ile temasa geçebilmesi, onlara istek ve görüşlerini ifade edebilmesi mümkün olacaktır.

Emekli sendikaları ile emekli haklarının korunabileceği bir alanın oluşmasını sağlanacaktır. Toplumun önemli bir kesimini oluşturan emekli kesimin haklarını koruyabilir hale gelmesi amacıyla bireysel hak ve özgürlükler bağlamında temel hak ve özgürlüklerden birisi olan örgütlenme-örgütlü toplum olmanın önündeki engelin kaldırılması “emeklilik sendikacılığı”nın kabulü ile emekli sendikalarının hukuki zeminde kurulması sağlanabilecektir, sağlanmalıdır.

Sorun yaşamın her alanında olduğu çalışma yaşamına yönelik tecrübelerin depolandığı, arşivlendiği kurumsal yapıların kurulması sorunudur. Örgütlü toplum bakış açısı, iyileştirmeleri sadece kendisi için isteyen değil tüm kesimler için isteyen bir anlayışla hareket ederek toplam kalitenin artmasında etkin bir rol üstlenmektedir. Tüm bu çerçevede içinde emekli sendikaları sahip oldukları tecrübe ile geleceğe ışık tutabilecek kültürel birikimi barındıran yapılar olarak kaşımıza çıkacaklardır.

KAYNAKLAR

- Akyiğit, E. (2010). *İş Hukuku*. 8. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 43-268.
- Akyiğit, E. (2013). Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 37, 2.
- Apak, S., ve Taşçıyan, K. H. (2010). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), 121-129.
- Arpacı, F. (2014). *Türkiye Emekli Profili*, Ankara: Eğitim ve Kültür Yayınları, 23-24.
- As, İ. (2010). *Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşveren Sendikacılığı*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 9-10.
- Başterzi, F. (2006). *Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarını Uyumlaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 15.
- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin Psikososyal Boyutu*. Ankara: Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, 6.
- Çakır, Ö., Çınar, E., ve Denizli, U. (2015). Emeklilik Hazırlık Programlarının, Emeklilerin Yaşam Kalitelerini Geliştirmedeki Rolünün Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 223-232.
- Çelik, A. (2009), *Ücretli Olmayanların Sendikal Hakları ve Türkiye Uygulaması*, Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, I, Bildiriler, (Yay. Haz. Nergis Mütevellioğlu, Mehmet Zambak, İlker Belek, Hale Balseven, Önder Okumuş, Cihan Camcı, Ulaş Candaş ile birlikte), Belediye-İş Yayını, Ankara. 154-165.
- Çumralı, P. (2005). Dünyada Uygulanan Emeklilik Sistemleri ve Özellikleri. *Sigorta Araştırmaları Dergisi*, 1, 111-116.
- Dedeoğlu, S. (2009). Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2(21), 41-59.
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 36(1), 41-64.
- Dinç, G. (2005). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne Göre İnanç*, İzmir: Anlatım ve Örgütlenme Özgürlükleri, 79.
- Gülmez, M. (2005). *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, Ankara: Uyum, 172.
- Holzmann, R., and Hinz, R. (2005). *Old-age income support in the 21st century: An international perspective on pension systems and reform*. Washington: The World Bank, 81.

İnceler, M. (2012). *İşçi Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem Analizi ile Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 4.

İnternet: Hazine ve Maliye Bakanlığı, (2019). *Aktüeryal Denetim, Listeye Kaydı Yapılan Hizmet Sunucuları*, Web: <https://www.hmb.gov.tr/aktueryal-denetim>, Son Erişim Tarihi: 07.11.2019.

İnternet: *Türkiye Emekliler Derneği-TÜED Hakkımızda*, Web: <https://www.tued.org.tr/?sayfa=hakkimizda>, Son Erişim Tarihi: 11.12.2019.

İnternet: *Türkiye Emekliler Derneği-TÜED, Kurucular*, Web: <https://www.tued.org.tr/?sayfa=kurucular>, Son Erişim Tarihi: 11.12.2019.

İnternet: *TZHVakfi, Emeklilik Koşulları*, Web: <https://www.tzhvakfi.org/menu/151/emeklilik-kosullari> Son Erişim Tarihi: 22.11.2019.

İnternet: *Vakıflar Genel Müdürlüğü (2019). Vakıfların Denetimi*, Web: <https://www.vgm.gov.tr/vakif-islemleri/vakif-nasil-kurulur-vakiflari-denetimi>, Son Erişim Tarihi: 09.11.2019.

İnternet: *Vatan Gazetesi, Emekliler sendika kurabilecek 26 Eylül 2019*, Web: <http://www.gazetevatan.com/emekliler-sendika-kurabilecek-1276900-emekli/>, Son Erişim Tarihi: 28.12.2019.

Kapar, R. (2005). Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 167-189.

Koç, Y. (2001). *Emek Platformu*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, 72, 6-20.

Koç, Y. (2010). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı'dan 2010'a*. 1. Baskı. Ankara: Epos Yayınları, 34.

Koşar, N.G. (1996). *Sosyal Hizmetlerde Yaşlı Refah Alanı*. Ankara: Şafak Matbaacılık, 189-191.

Kuruca, M. (2008). W5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Ölüm Aylığı, *Mali Çözüm Dergisi*, 89, 141-154.

Mahiroğulları, A. (2011). *Dünya'da Ve Türkiye'de Sendikacılık*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2-4.

Oktay, A. N. (2007). *Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi, Avrupa Birliği ve Türkiye*. Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları, 17.

Özbek, N. (2006). *Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*. İstanbul: Altan Basım Ltd, 238.

Rutkowski, M. (2003). *Key Issues In Debates On Modern Pension Systems*. Draft, Not For Quotation, 3.

- Sur, M. (1997). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sendikal Haklar*, Prof. Şükrü Postacıoğlu'na Armağan, İzmir: The World Bank, 89.
- Şahin, Ş. (2006). “*Belirlenmiş Fayda Emeklilik Planlarından Belirlenmiş Katkı Emeklilik Planlarına Geçişin Modellenmesi: Türkiye Uygulaması*”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 20.
- Şakar, M. (2011). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 253-259
- Şen, M. ve Memiş, T. (2000). *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*, İstanbul: Türkiye Genç İşadamları Derneği Ekonomi Ödülleri Kitapları, 2.
- Şener, O., ve Akın, F. (2010). Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 291-312.
- Tan, N. (2019). *Emeklilik*, Ankara: Tüed Eğitim Yayınları, 23-46.
- Terzioğlu, A. (2017). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi (İKTİSAD)*, 2(4), 84-96.
- Tezcan, D., Erdem, M. R., Sancakdar, O., Önok, R. M., (2009). *İnsan Hakları El Kitabı*, Ankara: Seçkin, 277.
- Tokol, A. (2001). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Vipaş A.Ş., 34.
- Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 244, 15-23.
- Ün, Ç. B. (2018). *Sendika İçi Demokrasi: Kamu Sendikaları ile İşçi Sendikalarının Karşılaştırılması Tekirdağ İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli, 6.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : BALLI Nuri Haluk
 Uyuğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 17.12.1967
 Medeni hali : Evli
 Telefon : 05054665238
 e-mail : balli.haluknuri@gmail.com



Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği A.B.D.	Devam Ediyor
Lisans	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü	1989
Lise	İstanbul Gazi Osman Paşa Vefa Poyraz Lisesi	1984

İş Deneyimi Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2019yıl-devam ediyor (29 yıl)	İçişleri Bakanlığı	Mülki İdare Amiri

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

1.Emeklilik Sendikacılığının Hukuki Süreci/Emekli Sendikasının Meşruiyeti- Toros Üniversitesi İİBF Dergisi





GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..