

KÖPRÜ İSTİHDAM VE SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİNİN EMEKLİ ÜZERİNE ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Barış ÖZTUNA

Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
barisoz83@yahoo.com

Özet

Kişinin kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra yarı zamanlı, tam zamanlı veya bağımsız çalışma türlerinden birinde çalışma hayatına devam etmesine köprü istihdam denilmektedir. Bu kavram, kişinin iş hayatı ile emeklilik dönemi arasında bir nevi geçiş aşamasıdır. Eğer kişi emeklilikten sonra çalışırsa, o zaman kişinin maaşından sosyal güvenlik destek primi kesilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, köprü istihdam ve sosyal güvenlik destek priminin emekli üzerine etkisini incelemektir. Bu çalışmada önce, köprü istihdam, köprü istihdamın türleri ve köprü istihdamın etkileri açıklanmaktadır. Daha sonra ise, sosyal güvenlik destek primi konusu incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Köprü İstihdam, Sosyal Güvenlik Destek Primi, Emeklilik

THE EFFECT OF BRIDGE EMPLOYMENT AND SOCIAL SECURITY SUPPORT PREMIUM ON RETIRED

Abstract

After one leaves from career job, one may work part-time, full-time or self-employment. Noun of this term is bridge employment. Thus people think that it is a transition phase between work life and retirement. If one works after retirement, the social security support contribution should be made deduction from one's wage.

The purpose of study "the examining of effects bridge employment and social security support premium to retired. In this study before describing bridge employment, bridge employment's sorts and effects of bridge employment. After social security support Premium topic is examined.

Keywords: Bridge Employment, Social Security Support Premium, Retirement

Giriş

Yaşlılık tanımı ile ilgili olarak bireyin bazı fonksiyonlarında azalma ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda yaşlılık bireyde, emekli olmanın vermiş olduğu biyo-psiko sosyal model açısından travmatik bir boyutu oluşturmaktadır (İlbay ve diğerleri, 2016: 37). Emekliliğe geçiş aşamasındaki bireylere, kurumsal yardım ve danışmanlık hizmeti verecek kurumlar oluşturulması gerekmektedir. Bu sayede birey, emeklilik döneminde meydana gelen değişikliklere daha kolay uyum sağlayabilmekte ve daha huzurlu bir emeklilik süreci sürdürebilmektedir (Arpacı, 2014: 84).

İnsanın, sosyal bir varlık olması nedeniyle diğer insanlarla birlikte olmak durumundadır. Sosyal yalnızlık, kişiler arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya kişinin kendisini kabul edecek bir topluluk içinde yer almamasıdır (Şişman ve Turan, 2004: 119-120). Geleneksel anlamda bireyin çalıştığı işyeri, neredeyse bireyin ikinci evi ve yaşamına anlam kattığı bir yer haline gelmektedir (Keser ve Güler, 2016: 100).

İnsanın kimliği açıklanırken önce çalışmaya atıf yapılarak iletişime başlanmaktadır. Kişinin topluma girmesi bir iş sayesinde. Küçük yaştan itibaren kişiye, çalışma olmadan toplumda yer alamayacağı hakkında bildirimler yapılmaktadır (Ekiz, 2015:134-135). Yaşam şartları veya çalışma ortamından kopamama durumlarında ise birey, emekli olduktan sonra da çalışabilmektedir.

Köprü İstihdam

Köprü işlerde genellikle birey emekli olduktan sonra ya farklı bir sektörde çalışma hayatına devam etmekte ya da emekli olmadan önceki kariyer pozisyonlarında çalışma hayatını sürdürmektedir

(Ruhm, 1990: 483). Birey, tam zamanlı kariyerinden ayrılıp emekli olduktan sonra kısmi zamanlı işlerde de çalışmaktadır. Bu işler, tam zamanlı kariyer istihdamı ile komple işgücünün geri çekilmesi arasındaki boşluğu kapatmaktadır. Bu tür işlere, köprü işler olarak nitelendirilmektedir (Cahill ve diğerleri, 2005: 4).

Köprü işler sıklıkla daha aşamalı olarak çalışma saatlerinin kısılması ya da bir veya daha fazla geçici işi içermektedir (Brunello ve Langella, 2013: 1). Köprü işler kısmi zamanlı veya mevsimlik işler de olabilmektedir. Bununla birlikte, emeklilikten önce yapılan işten çok farklı bir sektörde de yapılabilmektedir (Cahill ve diğerleri, 2007).

Daha önceki yıllarda genellikle birey emekli olduktan sonra çalışma isteği çok fazla değildi. Günümüzde ise, çalışanların ve işyerlerinin fiziksel uygunluğunun (iş içeriği ve çalışma ortamı) iyi olması emeklilikten sonra da çalışmayı cazip hale getirmiştir (Mohamed, 2012: 307). Köprü istihdam, yaşlı ilerlemiş çalışanların emekliliğe geçiş süresinin bir parçasıdır. Köprü istihdam tam zamanlı istihdamın sona ermesinden sonra ve geçici emekliliğin başlangıcında bazı kısmi zamanlı, serbest meslek ya da geçici işlere geçiş olarak tanımlanmaktadır (Feldman, 1994: 286).

Emekliler, emeklilikten önceki yaşam doyumlarını emeklilikten sonra da nispeten aynı düzeyde korumak için köprü işlerde çalışmaktadır (Dingemans ve Henkens, 2014: 578). İş yaşımı da yaşam kalitesini etkileyebilir. Çalışanlar yaptıkları işler nedeniyle ruhsal olarak etkilenebilmekte ve bu durum yaşam kalitelerine yansıtılabilmektedir (Yeşil ve diğerleri, 2010: 111).

Köprü istihdam, kariyer köprü istihdam ve kariyer dışı köprü istihdam olarak ikiye ayrılmaktadır. Kariyer köprü istihdam, bireyin emeklilik öncesi kariyer işine benzer işi yapmasıdır. Kariyer dışı köprü istihdam ise, bireyin emeklilik öncesindeki mesleğinden bambaşka bir meslek grubunda çalışmasıdır.

Dünya Sağlık Örgütü raporuna göre, 2000'li yıllarda dünya genelinde 60 yaş ve üzeri 600 milyon insan bulunmaktadır. Yine aynı rapora göre, 2025 yılında ise bu sayı iki katına çıkacağı ve 2050 yılına kadar da bu sayının iki milyara ulaşacağı öngörülmektedir. Yaşlı nüfusun çoğu gelişmekte olan ülkelerde yaşayacaktır (World Health Organization, 2004). Yaşam kalitesi kavramı, bireyin yaşamın her bir bölümünde bireysel gelişime ulaşabildiği, sosyal haklardan ve toplumsal yaşama aktif olarak dâhil olabildiği ve güven içinde yaşadığı bir ortama sahip olmasını ifade etmektedir (Oktik, 2004: 67). Yaşam süresinin uzaması ve yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte, yaşlıların sağlığını geliştirme ve koruma için yapılacak her gelişme yaşlıların yaşam kalitesini daha iyi bir duruma getirecektir (Şahin ve Emiroğlu, 2014: 59). Günümüzde yaşam kalitesinin artmasıyla birlikte, insan ömrünün uzaması sonucu emekliler, emeklilik sonrası da köprü işlerde çalışmaktadır.

Emeklilikten sonra çalışma olarak bilinen köprü istihdam Amerika Birleşik Devletlerinde bebek patlaması (babyboom) ile birlikte artacağı öngörülmektedir (Gobeski ve Beehr, 2009: 401). Ekim 2008 yılındaki sosyal güvenlik reformundan önce Türkiye'de özellikle 20.02.1994 tarihinde çıkarılan 3374 sayılı Kanun ile emeklilik yaş sınırı kadınlarda 38 yaş, erkeklerde 43 yaş olarak uygulanmaya başlamıştı. Bu uygulama ile birlikte, birçok genç yaşta emekli olan bireyler emeklilikten sonra köprü işlerde çalışmaya başlamışlardır.

Sosyal Güvenlik Destek Primi

Sosyal güvenlik destek primi ile çalışmak, erken emeklilik uygulamasının sonucu olarak ortaya çıkan bir durumdur. 1969 yılında erken yaşlarda yaşlılık aylığı alma hakkı ve imkânı verildi. Genç yaşta emekli olanlar yeniden ve sosyal sigortanın içinde çalışma imkânı sağlanması olarak sosyal güvenlik destek primi ile çalışma, kayıt dışı istihdamı sona erdirmeye amaçlı taşıyan bir uygulama olarak doğmuştur (Arıcı, 2015: 375). Sosyal güvenlik destek primi, yaşlılık aylığı kesilmeksizin yeniden çalışmaya başlayabilmek için ödenmesi gereken primdir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma, Kanunun yürürlük tarihinden önce çalışmaya başlayanlar ve ilk kez yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlayanlara yönelik olarak farklı şekilde düzenlenmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 187).

Sosyal güvenlik destek primi uygulaması 2008 yılında çıkarılan sosyal güvenlik reformundan önce uygulanan erken yaşta emeklilerin kayıt dışı olarak çalışma hayatına devam etmeleri nedeniyle ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik destek primi uygulaması Ekim 2008 tarihinden önce sigortalı olanlar

için 5510 sayılı Kanun'un geçici 14 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Ekim 2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlar için sosyal güvenlik destek primi 5510 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesinde açıklanmıştır.

10.02.2016 tarih 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte sosyal güvenlik destek primi konusunda bir takım değişiklikler meydana gelmiştir.

6663 sayılı Kanun ile birlikte emekli olduktan sonra 4/b sigortalı kapsamında (bağımsız çalışan) çalışanlardan kesilen sosyal güvenlik destek primi artık kesilmeyecektir. 1999 yılından bu yana emekli olduktan sonra bağımsız olarak çalışanlardan kesilen sosyal güvenlik destek primi (SGDP) uygulaması yürürlükten kaldırılmıştır. SGDP işçilerde (SSK) ise, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uygulamasına 1986 yılında girmiştir.

6663 sayılı Kanun ile birlikte sadece emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar (4/b) için sosyal güvenlik destek primi uygulaması kaldırıldı. Yoksa emekli olduktan sonra 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi kesilmeye devam etmektedir.

10.02.2016 tarih 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6663 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar (4/b) için emekli aylığından kesilen sosyal güvenlik destek primini geriye dönük olarak geri alamamaktadır.

Ekim 2008 ve sonraki yıllarda sosyal güvenlik destek primi kesinti oranında değişiklikler meydana gelmiştir. Tablo 1'de Ekim 2008 ve sonraki yıllardaki SGDP kesinti oranları görülmektedir.

Tablo 1: Ekim 2008 ve Sonraki Yıllardaki Sosyal Güvenlik Destek Primi Kesinti Oranları

YIL	KESİNTİ ORANI
2008 Ekim ve sonrası	% 12
2009	% 13
2010	% 14
2011	% 15
2012	% 15
2013	% 15
2014	% 15
2015 Haziran ayı sonuna kadar	% 15
2015 Temmuz ayından itibaren	% 10
2016 (emekli olduktan sonra 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışanlar için)	% 10
2016 Şubat ve sonrası itibaren (emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar (4/b) için)	SGDP kesintisi yürürlükten kaldırılmıştır.

Emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanan bireyler kamuya ait işlerde 4/a veya 4/c sigorta kapsamında yeniden çalışmaya başlamaları durumunda emeklilik ve yaşlılık aylıkları kesilmekte ve bu durumda sosyal güvenlik destek primi uygulaması uygulanmamaktadır.

4/c sigorta kapsamında olanlar bakımından 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanması gerektiren kanunlara göre ya da 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 56 ncı maddesi ve mülga 64 üncü maddesine göre vazife malullüğü aylığı almakta iken; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla çalışmaya devam edenler ile sonradan bu Kanuna tabi çalışmaya başlayacaklar için sosyal güvenlik destek primi uygulanmaksızın bu Kanunun m. 5/1, (c) bendi hükümleri uygulanmaktadır (Güzel ve diğerleri, 2016: 566-567).

4/a kapsamındaki sigortalılar olarak konuyu incelediğimizde, sosyal güvenlik destek primi ödenen sürelerde:

- Yaşlılık sigortası,
- Malullük sigortası,
- Ölüm sigortası

kapsamında sigortalılık süresi sayılmamaktadır.

Bununla birlikte, sosyal güvenlik destek primi toptan ödeme olarak geri alınmamakla birlikte hizmet birleşmelerinde de kullanılmamaktadır.4/a kapsamındaki sigortalılar sosyal güvenlik destek primi ödediği sürelerde kısa vadeli sigorta olan iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden sigortalıdır.

4/a kapsamında sigortalılar için sosyal güvenlik destek primi oranı, 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesine göre tespit edilen prim edilen prime esas kazançlar üzerinden %2'lik kısa vadeli sigorta prim oranına yüzde 30 oranının eklenmesi suretiyle bulunan toplamdır (Şakar, 2017: 153).

6270 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu 2008 Ekim ayı başından önce 5434 sayılı Kanuna göre emekli olup yine bu tarihten önce serbest avukatlık veya noterlik yapanların aylıklarından sosyal güvenlik destek primi kesiliyor olsa da artık bu sigortalılarda 10.02.2016 tarih 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6663 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda sosyal güvenlik destek primi ödemediği faaliyetlerine devam edebilme imkânı sağlanmıştır (Güzel ve diğerleri, 2016: 567).

Sonuç

Sosyal güvenlik destek primi uygulaması erken yaşta emeklilerin kayıt dışı olarak çalışma hayatına devam etmeleri nedeniyle ortaya çıkmıştır. 4/a kapsamındaki sigortalılar sosyal güvenlik destek primi ödediği sürelerde kısa vadeli sigorta olan iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden sigortalıdır. Birey, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası nedeniyle emeklilik sonrası çalışmalarında çalışma ortamında daha güvenli hissettikleri düşünülmektedir. Ayrıca bu güvenli hissetme köprü istihdamı artıracakı düşünülmektedir.

Sosyal güvenlik destek primine olumlu görüşler olduğu gibi olumsuz görüşler de vardır. Bunlardan bir tanesi de, emeklilerin çalışmasını teşvik etmediği görüşüdür. Bu görüş ile birlikte emekliler için köprü işler tercih edilmeme durumu olabileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte, 6663 sayılı Kanun ile birlikte sadece emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar (4/b) için sosyal güvenlik destek primi uygulaması kaldırıldı. Bu uygulamanın kaldırılması da, köprü işlerde çalışmayı artırabileceği düşünülmektedir. Bunun nedeni, köprü istihdam tam zamanlı istihdamın sona ermesinden sonra emekli bireyin serbest mesleklerde de çalışabilmesini de kapsamaktadır.

Emeklilikten sonra çalışma olarak bilinen köprü istihdamda Amerika Birleşik Devletlerinde bebek patlaması (babyboom) ile birlikte Türkiye'de de Ekim 2008 sosyal güvenlik reformundan önce 20.02.1994 tarihinde çıkarılan 3374 sayılı Kanun ile emeklilik yaş sınırı kadınlarda 38 yaş, erkeklerde 43 yaş olarak uygulanan uygulama ile birlikte bir artışın olduğu düşünülmektedir.

Günümüzde çalışanların ve işyerlerinin fiziksel uygunluğunun iyi olması emeklilikten sonrada çalışmayı cazip hale getirmiştir. Yaşam kalitesinin artmasıyla birlikte emekliler yeniden çalışmak istemektedir.

Emekliğe geçiş sürecinde birçok birey uyum sorunu yaşamaktadır. Tam zamanlı kariyer istihdamı ile komple işgücünün geri çekilmesi arasındaki boşluğu doldurmada ise köprü istihdam devreye girmektedir. Emekli birey, kısmi veya mevsimlik işlerde çalışabilmektedir. Aslında köprü işler bir nevi emekliğe uyum aşamasında kademeli olarak devreye girmektedir. Emekli birey için hem maddi hem de manevi olarak emeklilik sürecine hazırlanmaktadır.

Kaynakça

Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Gazi Kitabevi: Ankara.

Arpacı, F. (2014). Emekli Bireylerin Emekliliğe Uyum Konusundaki Görüşleri ve Emekliliğin Yaşamlarında Meydana Getirdiği Değişikliklerin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar

Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 33, s.73-85

Brunello, G., Langella, M. (2013). Bridge Jobs in Europe. IZA Journal of Labor Policy. 2(11).

Cahill, K., Giandrea M., Quinn, F., J. (2005). Are Traditional Retirements a Thing of the Past? New Evidence on Retirement Patterns and Bridge Jobs. Boston College Working Papers in Economics. Web: <http://ideas.repec.org/p/boc/bocoeec/626.html>. 10.03.2017 tarihinde alınmıştır.

Cahill, E., K., Giandrea, D., M., Quinn F., J. (2007). The Role of Bridge Jobs After Career Employment. Sloan Center on Aging&Work at Boston College. Web: <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:100087/datastream/PDF/view> . 05.02.2017 tarihinde alınmıştır.

Dingemans, E., Henkens, K. (2014). Involuntary Retirement, Bridge Employment, And Satisfaction With Life: A Longitudinal Investigation. Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav. 35, s. 575-591.

Ekiz, İ. (2015). Sanayi Ötesi Toplumlarda Çalışmanın Metalaşması. IV. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi- Bildiriler Kitabı III, s. 133-141.

Feldman DC, (1994), The Decision To Retire Early: A Review and Conceptualization. Academy of Management Review. 79, s. 285-311.

Gobeski, T., K., Beehr, A., T. (2009). How Retirees Work: Predictors of Different Types of Bridge Employment. Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 30, s. 401-425

Güzel, A., Okur, R., A., Caniklioğlu, N. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. Beta Yayıncılık: İstanbul.

İlbay, B. A., Yiğit, Y., Özişli, Ö. (2016). Emeklilerin Yaşam Doyumu ve Rehberlik İhtiyacı İlişkisi - Sakarya Örneği. Journal of Behavior at Work. 1(1), s. 36-47

Keser, A., Güler, Kümbül, B. (2016). Çalışma Psikolojisi. Umuttepe Yayınları: Kocaeli.

Mohamed, M. (2012). Ergonomics of Bridge Employment. Work. 41, s.307-312.

Oktik, N. (2004). Huzurevinde Yaşam ve Yaşam Kalitesi. Muğla Üniversitesi Yayınları: Muğla.

Ruhm, J., C. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. Journal of Labor Economics. 8(4), s.482-501.

Şahin, Ercan, N., Emiroğlu, N., O. (2014). Huzurevinde Yaşayan Yaşlıların Yaşam Kalitesi ve Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, s.57-66.

Şakar, M. (2017). Sosyal Sigortalar Uygulaması. Beta Yayıncılık: İstanbul.

Şişman, M., Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal -Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 5(1), s. 117-128.

Tuncay, C., A., Ekmekçi, Ö. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Beta Yayıncılık: İstanbul.

Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N., N., Akar, T., A. (2010). Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. Nöro Psikiyatri Arşivi. 47(2), s.111-117.

World Health Organization (2004). Towards Age-Friendly Primary Health Care. Web: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43030/1/9241592184.pdf> 05.02.2017 tarihinde alınmıştır.