

ÇALIŞANLARI EMEKLİLİĞE HAZIRLAMAK

Vedat İŞIKHAN*

İş veya çalışma insanın yaşamında önemli yer tutan etkinliklerin başında gelmektedir. Çalışan birey, bir yandan yaşamını sürdürebileceği geliri sağlarken, aynı zamanda kendini gerçekleştirebilme ve toplumla bütünleşebilme olanağı da elde etmektedir.

Emeklilikle birlikte toplumsal rol ve statüsünü kaybeden bireyi artık birçok sorun beklemektedir. Yaşamının büyük bir bölümünü işine ve örgütüne adayan adeta bunlarla özdeşleşen birey, emeklilikle birlikte kendisini birden boşlukta bulmaktadır. Özellikle, toplumla ilişkileri zayıf ve sınırlı olan bireyler giderek toplumdan uzaklaşmaya başlar.

Burgess'e göre (1960) "emeklilikte kişi rolsüz bir rolü oynamaya başlar". Emeklilik, bir yandan yaşamın alışlagelen sürekliliğini bozarken, öte yandan kişinin aile ve diğer insanlar arasındaki yerinin ve kimliğinin değişikliğe uğramasına neden olur. Otorite, saygınlık ve üretkenlikle birlikte yitirilen rolün yeri doldurulamaz.¹

Emeklilikle birlikte boş zaman ve bunun kullanımı önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Emekli, işinin tekdüzeliğinden, disiplin ve geriliminden kurtulduğuna mutlu olabilir. Emekli tüm zamanını artık örgütü için değil, kendisi için kullanmaya başladığı bir döneme girmiştir. Fakat emeklinin bu zamanını güzel ve verimli bir şekilde kullanacağını öğrenmeye ihtiyacı vardır. Emekliye yeni bir yaşam stili ola-

* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Araştırma Görevlisi

¹ Engin Geçtan, Çağdaş Yaşam ve Normaldışı Davranışlar, 8. Basım, Ankara, 1992, s. 120.

rak; yeni ilişkiler, yeni bir yaşam düzeni, arkadaşlıklar ve eşlerin kendi özgürlüklerini yaşamaları önerilebilir. Boş zamanı kullanma şu boyutları içerebilir: Daha fazla ücretli bir iş, danışma, kendi işini kurup çalışma, sosyal amaçlı bazı kurumlarda gönüllü çalışma ve geleceğe yönelik eğitim.²

Emeklilik rolünün belli bir yapısı olmadığı için, bu dönemdeki gerilimleri azaltmak her zaman kolay olmayabilir. Emeklilik öncesinde, bireylerin yaptıkları planların emeklilikte çeşitli nedenlerden dolayı uygulanamadığı gözlenmiştir. En sağlıklı yol, bireylerin emekliliğe ömür boyu hazırlık yapmalarındır. Yaşamına anlam katmak konusunda başarılı olamamış kişilerin bunu emeklilik döneminde gerçekleştirmeleri oldukça zordur.

Yaşamlarının büyük bir kısmını iş örgütlerinde geçiren çalışanlar; maddi, manevi, sosyal ve duygusal gereksinmelerini karşılarken zamanla bu örgütlere bağımlı hale gelebilmektedir. Ortalama olarak 25-30 yıl çalışarak emekli olan bireylerde çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Emeklilik programlarıyla, emeklilik döneminde ve sonrasında ortaya çıkan çeşitli sorunların giderilmesinde bireylere yardımcı olunur.

Yaşam döngüsü boyunca her türlü sorunla mücadele eden bireyi yaşlılıkla birlikte artık ekonomik, fiziksel ve psikolojik sağlık ve barınma sorunları beklemektedir. Emeklilikle birlikte ekonomik sorun yanında ortaya çıkan en önemli sorun, bireyin toplumsal boyutunu sürdürebileceği, uyum gösterebileceği çevreyi bulabilmesidir. Toplumla ilişkilerini sürdürmenin en iyi yolu emeklinin küçük de olsa (bedensel zorlamanın az olduğu) boş zaman aktivitelerinde bulunmasıdır. Bu aktiviteler gelire dayalı olsun olmasın "bireyin zamanını hoşlandığı bir şey yaparak" geçirmesini sağlayabilmelidir. Emeklilikte, birey mesleği dışında eski istek ve ilgilerini gerçekleştirmeye çalışmalıdır.

Bu çalışma, sosyal güvenlik sistemimizde adına dahi rastlayamadığımız "emekliliğe hazırlık programları"yla ilgilidir. Burada geçmişi ABD' de 1970' lerden öncesine dayanan, fakat ancak 1970 sonlarında gerek özel gerek kamu sektöründe verimli olmaya başlayan bu programların; açıklanması, programların içeriği ve bu tür programları geliştirebilmenin aşamaları incelenmektedir. Bu çalışmada ayrıca; programların yapısı yani dizayn ve geliştirilmesi, parasal kaynakları, sorumluluk ve kadrolama, saat ve süreleri ve bunlara kimlerin katılabileceği üzerinde durulurken, bu programların ülkemizde uygulanabilme koşulları da tartışılmaktadır.

Şimdi, günümüzde yönetimin insan boyutunun iyileştirilmesi, yenileştirilmesi yoluyla örgütün varlığını korumasını, yaşamını sürdürmesini amaçlayan bir yönetimi geliştirme tekniği olarak karşımıza çıkan ve ABD' de kamu ve özel sektörde uygulanan fakat verimli sonuçları 1970'lerde görülmeye başlanan "emekliliğe hazırlık programları" nı irdelemeye başlayabiliriz.

EMEKLİLİĞE HAZIRLIK PROGRAMLARI

Çalışma hayatında hızlı değişikliklerin yaşandığı günümüzde, çalışanları emekliliğe hazırlamaya yardımcı olmak gerekir. Çalışanlara yardım etmek formal eğitim

² Keith Hughes. "Preparing for Retirement", Professional Manager, January, 1994, s.36.

programlarını gerektirir. İlerleyen bölümlerde değinileceği gibi, emekliliğe hazırlık çalışmaları yapılırken seminer yolundan sıklıkla yararlanılmaktadır.

Emeklilik programlarını genel olarak "emekli olacakların duygusal açıdan hazırlanmaları ve emeklilik sonrası ortaya çıkabilecek sorunların çözümü amacını yönelik programlar" olarak tanımlayabiliriz.

Günümüzde insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü iş örgütlerinde geçirmektedir. Çalışanlar maddi, sosyal ve hatta duygusal gereksinmelerinin oldukça önemli bir kısmını bu örgütlerde gidermektedir. Dolayısıyla örgüt üyeleri, bir takım gereksinmelerini karşılamada örgütlere bağımlı bir hale gelmektedir. Emeklilik programları, bu gereksinmelerin karşılanması ve emekli olacak örgüt üyelerinin, sonraki yaşamlarında sadece maddi değil, ruhsal gereksinmelerini giderme amacına yönelik olarak hazırlanmaktadır.

Bir yönetimi geliştirme tekniği olarak, özellikle bazı toplumlarda yaygın olarak kullanılmaya başlanan Emeklilik Programlarının, aşağıdaki aşamalardan oluştuğu söylenebilir.³

Emeklilik Programları, emeklilik sonrasında ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik hazırlanan çeşitli hizmetleri içerir. Örgütler, üyelerin kendilerini farketme, yeterlik kazanma ve değişime uyum gösterme yeteneklerini deneyebilecekleri bir ortam sağlamaya çalışır. Bu programlara emekli olacakların ailesiyle birlikte katılmasına ve evlilik yaşamıyla ilgili konulara ağırlık verilmesine dikkat edilir. Ayrıca bu programlar emeklilik sonrası, çıkabilecek sorunları vurgulayıcı nitelikte olmalıdır. Örgütlerde emekli olacakların ikinci bir meslek kazanmalarına veya yeni ve eğlenceli hobiler geliştirmelerine yardım edilir.

Emeklilik programları; temel olarak örgütlerin emekli olacak üyelere, yeni bir takım yetenek ve beceriler kazandırmak; yeni alışkanlıklar geliştirmek veya yeni sosyal örgütlere katmak suretiyle emeklilik sonrasında anlamlı ve hoş zaman yaşatacak (zaman geçirme değil) ve istihdam olanakları yaratacak süreçleri içerir. Emekliliğe hazırlık yöntemiyle yönetimin sağladığı bu destek, işgörenlerin örgütteki verimliliğinin bir güdüleyicisi haline dönüşebilir.⁴

Kamu ve özel sektör çalışanları için hazırlanan emeklilik öncesi programlar, birçok kurumdaki yöneticilerce sıcak karşılanan bir konu olmaya başlamıştır. Geçerli eğitime göre yakın bir gelecekte, emeklilik öncesi programlar çalışanlara bir hak olarak tanınabilir. Bu tür programlar ABD'de sözleşmeler, yasalar, mevzuat ve politikalar üreten kurumların %25'inden fazlasında şu an zorunludur.⁵ Personel planlama sisteminin bir parçası olarak, emeklilik öncesi programların etkililiğini arttırmak gerekir.

Sağladığı faydalara bakılmaksızın emeklilik öncesi programları, çalışanın bloke ettiği pozisyonu gönüllü boşaltması kararında öncelikli bir faktör niteliğinde olmamalıdır. Fakat, özel sektörle ilgili araştırmalar, emekliliği çekici kılmayı arttıran, emeklilik kararlarını aktif kılan bazı psikososyal engellerin olduğunu göstermiştir. Etkili

³ Ömer Peker, Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği, TODAİE Yayınları No: 258, Ankara, 1995 ss.149-150.

⁴ a.y., s.149

⁵ Sidney R. Siegel, "A Comparative Study of Preretirement Programs in the Public Sector." Public Personnel Management, Vol: 23, No: 4 (Winter), 1992, s. 631.

emekliliğe hazırlık programlarının, insangücünü aşağıya çeken stratejilerin anlaşılmasında önemli bir araç olduğu söylenebilir. Özel sektör birkaç yıldır bu stratejiler üzerinde çalışmaktadır.

Emeklilik öncesi danışma programları ABD'de 1970 yıllarında verimli olmaya başlamıştır. Bu konuda, katılanların oranı ve dağılımı ve bu tür programların içeriğiyle ilgili birçok araştırma bulunmaktadır.⁶

Bundan sonraki bölümde emeklilik öncesi danışma programlarının hangi konulardan oluştuğu tartışılmaktadır. Bu programları gelecek yıllarda sosyal güvenlik sistemimiz içinde görebilmenin umudunu taşıyoruz.

PROGRAMLARIN İÇERİĞİ

Emekliliğe hazırlık programlarının çoğu emeklilikle ilgili planların anlaşılır kılınmasını sağlayıcı niteliktedir. Program konuları tipik olarak, parasal, psikosozal ve fiziksel yaklaşımları içermektedir. Günümüzde uygulanan emekliliğe hazırlık programlarının %97'si parasal konuları içerirken, psikosozal ve fiziksel konulara daha az ağırlık verildiği görülmektedir.

Parasal Konular: Temelde parayla ilgili olarak; emekli maaşı, emeklinin hakları, bütçe yatırım kararları ve gayrimenkul alımı planlarıyla ilgili vergiler ve sigorta tutarları gibi konular yer almaktadır.

Psikosozal Konular: Emeklilikle birlikte ortaya çıkan rol uyumu, kariyer değişimi ve çok önemli olarak kabul edilen çalışma alternatifleri, boş zaman aktiviteleri, zamanı yönetme ve ruh sağlığı, geriatrilerin psikolojisi ve bakımı konularıyla ilgili önemli bilgileri içermektedir. Bununla birlikte bu programlardaki yeni yaşam pozisyonları, kendine yeterli olma, kadınların sorunları ve ego odaklı konular emekliler için oldukça stres yaratıcı niteliktedir.

Fiziksel Konular: Beslenme, ev seçenekleri (kira, taşınma), sağlık sigortası, fiziksel sağlık, çok yaşlı olanların bakımı ve stres yönetimi bu kategoride yer alan en önemli konulardır.⁷

Bunun yanında sağlık, bu tür programlarda önem kazanan bir konudur. Sağlıklı bir hayatı sürdürebilmek için konunun olumlu direktifler verecek şekilde kullanılmasına ihtiyaç vardır. Burada hastalıkların listesi verilmemelidir. Hastalık belirtileri ve dikkat edilecek konular, olası tehlikeler, insanları korkutmayacak şekilde sunulmalıdır. Sağlık konuları ayrıca şunları da içerebilmelidir: Sağlıklı beslenme/diyet, egzersiz, kontroller, hastalık belirtileri, kadın ve erkek sorunları ve öncelikli tedavi konuları.⁸

EMEKLİLİK PROGRAMLARINI GELİŞTİRME AŞAMALARI

Genel olarak bu tür programların gelişiminde; (1) programların geçerliğinde, (2) programların materyal ve içeriğini ihtiyaçlara göre düzenlemede ve programın o-

⁶ Sidney, R. Siegel ve Beth Yvonne, "Preparing the Public Employee for Retirement", Public Personnel Management, Vol:21, (Spring), 1992, s. 89.

⁷ a.k., s. 95.

⁸ Hughes, a.g.e., 1994, s. 36.

luşumun ve öğretim stillerinde çeşitli sorunlar yaşandığı rapor edilmiştir. Emeklilik programlarını geliştirmenin aşamalarını şu şekilde ifade edebiliriz.⁹

- 35-45 yaşlarındaki çalışanları kayıt etmeye başlamak,
 - Belirli sayıda hizmet yılı olandan kurumun beklentilerini giderek azaltmak,
 - Programları kesme noktalarında üst yaştakileri elemine etmek,
 - Bireyleri zorunlu emekliliğe hazırlamak. (Yalnız emeklilik öncesi bu programlar için potansiyel çalışan sayısını yükseltmek için çok az yollar bulunmaktadır. Bu yüzden her 18 ayda bir bu programları devam ettirmek gerekir).
- Konuların kapsamını saptamak,
 - Programın süresini uzatmak,
 - Eğer yoksa psikososyal boyutları eklemek,
 - Kariyer geçişlerini ve erken emekliliğin seçime bağlı olduğu kurumlardaki (polls, itfaiyeci) çalışma seçeneklerinin materyallerini güçlendirmek ve geçerli bilgi alışverişini korumak.
- Küçük gruplar oluşturmak,
 - Katılımcılar arasında olduğu kadar, rehber ile ve katılımcılar arasında etkileşim kurmak,
 - Güçlendirici materyaller hazırlamak için programları izlemek,
 - Daha fazla uzman ve danışman kullanmak,
 - Hem program boyunca hem de gelecek referanslar için kullanılan kitap sayısını arttırmak,
 - Programlara eşleri de davet etmek,
 - Çalışanlara, çalışma saatleri dışındaki programlara katılmalarını ve program sunumlarını geliştirmek için gerekirse bazı tekniklerin tekrar sunulmasını sağlamak.

PROGRAMIN YAPISI

Bu bölümde, uygulamalarına ancak gelişmiş ülkelerde rastladığımız emekliliğe hazırlık programlarının dizayn ve geliştirme sorumluluğu, programların parasal kaynakları, programın yönetimi ve kadrolama, danışma programlarının oluşumu, program saatleri ve süreleri ile bunlara kimlerin katılacağı ve programın yararları tartışılmaktadır.¹⁰ Bu tür programların ülkemizdeki uygulanabilirliğini tartışabilmemiz açısından aşağıdaki örnek yapıların incelenmesi büyük bir önem taşımaktadır.

Programın Dizayn ve Geliştirilmesi (Sorumluluk)

Emekliliğe Hazırlık Programlarının yarısından fazlası, Emekli Yönetimi Bölünü ve Personel bölümleri tarafından "kurumlarda sunulacak şekilde" dizayn edilmiştir. Birçok kurum, dışarıdan gelen danışmanlara ve paket programlara güvenmektedir. Nadir olsa da, emekliler kendi girdilerine katkıda bulunmaya çağırılmaktadır. Özel sektörün, bu alanda uzmanlaşmış emekli kurumları, emeklilik planlama uzmanları ve danışmanlarından daha çok yararlandığı rapor edilmiştir. Özel sektördeki eğilim

⁹ Siegel ve Yvonne, a.g.e., 1992, s. 95.

¹⁰ a.k., s. 93-94

ise, kurumların ihtiyaçları için müşteri ve dış kaynaklardan emekliliğe hazırlıkla ilgili standart programların satın alınması şeklindedir.¹¹

Programın Parasal Kaynakları

Bütün programların %65'i çalışanların kurumları tarafından finanse edilmektedir. Sürpriz olsa da, programların %40'ından fazlası bu bedelin paylaşımının, hem kurumlar hem de katılımcılar tarafından karşılanmasına güvenmektedir. Sendika aidatları, çalışanların dernekleri, gönüllü katılımlar ve doğrudan kesintiler, çalışanların program giderlerini paylaştığı çok az sayıdaki mekanizmalardır. Özel sektörde çalışanların program bedellerini paylaşmak zorunda olduğuyla ilgili hiçbir rapor bulunmamaktadır.

Programın Yönetimi ve Kadrolama

Programların yarısından fazlası Personel, Sigorta veya Emeklilik Yönetim Bölümü tarafından yönetilmektedir. Kurumların 1/3'ü, bu sorumluluklarını, sürekli çalışan personel olmaksızın sürdürürken; %42'si 1 ve 2 arasında sürekli çalışan veya %10 gibi az bir kısmı danışma programlarında 6 veya daha fazla sürekli personel çalıştırmaktadır.

Danışma Programlarının Oluşturulması

Programların %90'ı dersler, seminerler, çalışma grupları ve bunların çeşitli karışımından oluşmaktadır. Çalışanlar daha çok bireysel danışma veya küçük grup çalışmalarının kullanılmasını tercih etmektedir. Kurum personeli, programların %40'ındaki danışma süreçlerini yürütmektedir.

Program sunumlarını "kurum"daki uzmanlaşma, bütçeleme güçlükleri ve kurum politikası etkileyebilmektedir. Bunun yanında program geliştirmeyle ilgili soruları yanıtlayan katılımcılar, dışarıdan uzman kişilerin kullanımının giderek arttığına dikkat çekmiştir.

Programın Saat ve Süresi

Toplantıların çoğu çalışma saatleri içerisinde yapılmaktadır. Fakat kurumların %20'den fazlasının hem düzenli hem de çalışma saatlerinden sonra bu toplantıları gerçekleştirdiği görülmüştür. Kurumların %15'inden azı ise emeklilere çalışma saatinden sonra danışma hizmeti vermiştir.

Buradaki danışma programlarının süreleri oldukça kısadır. Bağlantı kurulan kurumların 1/4'ünden daha fazlası için bu süre toplam 5 saat veya daha azdır. Kurumların 1/3'ü, program süresinin toplam 10 ve 20 saat sürdüğünü rapor etmiştir.

Emeklilerin yarısından fazlası, gerçek emekliliğe ulaşınca kadar 4 yıl önce kendilerine yönelik hazırlanan bu tür programlara katıldıklarını ifade etmiştir. Fakat bu programlarda "başvuru ve eğitim" arasında ertelemelerin fazla sayıda olduğu görülmüştür. Bu başarısızlık katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

¹¹ a.k., s.92.

Katılım

Bazı işverenler, emekliliğe hazırlık programlarına bazı çalışanların seçilmesi gerektiğine inanırken; diğerleri, daha geniş bir yaklaşımla, çalışanlar ve eşlerinin katılmasını önermektedir. Fakat sonuçta bu programlara seçilen tüm katılımcıların, işlerinden ayrılmış kişilerden oluştuğu belirlenmiştir.¹²

Programın Yararları

Kamu ve özel sektördeki bu programlara katılan emekliler, kendi emekliliklerine daha iyi hazırlanmaları yanında önceki emekliler gibi "mutlu ve daha güvenli" olmalarına yardımcı olunur. Bu programların verimliliği yükselttiği, morali geliştirdiği, stresi azalttığı, işbirliğini arttırdığını ve çalışanlar arasında şikayetleri azalttığı görülmektedir.

TARTIŞMA

Günümüzde yaşanan hızlı toplumsal değişimler, çalışma hayatında olduğu kadar, emeklilik döneminde de bireylere yardımcı olmayı zorunlu hale getirmiştir. Gelişmekte olan diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de, uzun yıllar topluma hizmet etmiş çalışanlara, emeklilik dönemi ve sonrasında karşılaşılabilecekleri sorunlarla ilgili olarak onlara yardımcı olmayı hedefleyen emekliliğe hazırlık programlarıyla ilgili teorik ve pratik çalışmaların bir an evvel başlatılması gerekmektedir. Bu programları, yönetimin insan boyutunun iyileştirilmesi ve yenileştirilmesinin bir gereği olarak sosyal güvenlik sistemimize dahil etmek zorundayız.

Bu çalışmada genel olarak gelişmiş ülkelerdeki emekliliğe hazırlık programlarının teori ve uygulamaları tartışılmıştır. Bu programları ülkemiz çalışanlarına (emekliliği yaklaşmış olanlara) götürmememiz için hiçbir engel bulunmamaktadır. Yönetimin çok az kaynak ayırarak gerçekleştirebileceği bu programlar için genel olarak (ülkemiz koşulları düşünüldüğünde) şunlar söylenebilir:

Programların dizayn ve geliştirilmesi sorumluluğu: Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü üstlenebilir. Pilot proje bazında öncelikle, sınırlı sayıdaki kamu kurumlarının bu konudaki talepleri karşılanabilir. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü daha alt kademede bir birimine sorumluluk vererek bu görevin yürütülmesini sağlayabilir. Görev verilen bu bölüm kısa sürede konuyla ilgili gerekli uzmanlaşmasını gerçekleştirebilir. Bunun için yurtdışında olduğu gibi emekliliğe hazırlık programları konusunda uzmanlaşmış kurumlardan, PC ve paket programlardan veya videolardan yararlanılabilir.

Programların finansmanı konusunda ise; bu tür programların yürütülmesinden başlangıç olarak emeklilere dağıtılacak materyaller konusunda bazı sorunlar yaşanabilir. Program giderleri için yönetim çok az kaynak ayırabilir veya başvuran kamu kurumlarının kısmen de olsa katkısı istenebilir.

Programların sorumluluk ve kadrolama sorunu ise Emekli Sandığı'nın sorumluluk ve denetiminde başlatılabilir. Emekliliğe hazırlık programlarında görevlendirilmek üzere emeklilik dönemi ve emeklilikle ilgili her konuda uzmanlaşmış personelden

¹² Hughes, a.g.e., 1994, s. 36.

yararlanılabilir. Kamu sektöründeki atıl durumdaki personel fazlalığı düşünüldüğünde bu personelin eğitilmesi yanında çeşitli kurumlarda bu alanda uzmanlaşmış personelin transferi de sağlanabilir.

Danışma programlarının oluşturulması aşamasında emeklilere sunulacak konuların, dersler, seminer veya küçük gruplardan hangisinden oluşacağına karar verilmelidir. Başlangıçta bu konular emeklilere dersler şeklinde sunulabilir. Fakat daha sonra süreç ve değerlendirmelerle (geri bildirimlerle) küçük grup veya tartışmaların yoğun olduğu toplantılara dönüşebilmelidir. Bu programların içeriği parasal, psikososyal ve fiziksel konulardan oluşmalıdır. Ülkemiz koşulları gözönüne alınarak bu konulara değinmemizde yarar bulunmaktadır.

- **Parasal Konular:** Ülkemizde uygulanabilecek bu tür programlarda parasal konular diğer ülkelerin tersine en az konuları içerebilmelidir. Ama yine de genel olarak; emeklilikle birlikte bireylerin eline geçecek maaş, kesintiler, ikramiyeler ve haklar gibi bazı konularda bilgiler verilmelidir. Bu dönemde özellikle emeklinin boş zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirebilmesi için ek bir iş daha fazla para kazanabileceği alternatif işler üzerinde durulmalıdır.

- **Psikososyal Konular:** Emekliler için faydalı olabilecek boyutlarda hazırlanmalıdır. Emeklilik döneminde, bireylerin yaşlılıkta karşılaşılabilecekleri sorunlar ve eşlerin birbirlerine olan destek ve yardımları bu tür programların büyük bir bölümünü oluşturabilmelidir.

- **Fiziksel Sağlık Konuları:** Uzun yıllar süren düzensiz ve sağlıksız beslenmenin sonuçları bu dönemde görülür. Emekliler için sağlık bu dönemde çok önemli olmasına rağmen, ülkemizde sunulan sağlık hizmetlerinin ve hastanelerin durumu göz önüne alındığında ne yazık ki sağlığın yitirilmesi veya hastaneye yatmanın emekliler için fazlasıyla stres yarattığı söylenebilir. Basit bir muayene veya bir tetkik için sabahın 5-6'sında hastane yollarına düşüldüğü gözönüne alınırsa konunun dramatik yönü kendiliğinden ortaya çıkacaktır. Ülkemizde, büyük kentlerimiz de dahi geriatri hastaneler bulunmamaktadır. İlerleyen yaşla birlikte sağlıkla ilgili endişelerin artmasını doğal kabul etmemiz gerekir. Bu programlar düzenlenirken önceki bölümde sözedilen konuların da burada ele alınması gerekmektedir.

Programların saat ve süresi düzenlenirken; çalışanın kattımı sağlamak amacıyla bu programların çalışma saatlerinde uygulanmasına özen göstermek gerekir. Programların süreleri yöneticilere göre değişebilecek esneklikte olabilmelidir. Yönetici bunların toplam bir veya iki gün sürebileceği konusuna da karar verebilmelidir.

Katılım aşamasında ise; bu programlara, yeterli tanıtım gerçekleştirildikten sonra tüm çalışanların eşleriyle birlikte katılması teşvik edilmelidir. Bu tür programları çalışanlara sağlamada kamu kurumlarına yasal zorunluluk getirilirken, emeklilerin bu programlara katılması ise isteğe bağlı hale getirilmelidir.

Uzun yıllar boyunca her türlü gereksinmesini karşıladığı örgütünden ayrılan birey, emeklilik dönemindeki sorunlara hazırlıklı olması ve bu döneme daha sağlıklı şekilde girebilmesine yardımcı olunmalıdır. Günümüzde gelişmiş ülkeler dahil, sosyal devlet anlayışından yavaş yavaş vazgeçtiği, sosyal güvenlik harcamalarının giderek kısıtlandığı bir dönemde, "emekliliğe hazırlık programları" ülkemiz çalışanları için

lüks gibi görülebilir. Fakat çalışmamız için gerekli olan bu programların uygulanabilmesi için öncelikle kamu ve özel sektördeki sendikaların, bunları çalışanlara bir hak olarak tanınmasını sağlayıcı çalışmalarda bulunması gerekir.

Beklentimiz, gelecek kalkınma planlarında ve peşi sıra Emekli Sandığı veya uygun görülecek başka bir kurum öncülüğünde emeklilerimize bu tür programların sunulmasıdır. Çalışmanın başlangıcından bu yana ifade edildiği gibi tüm amaç; çalışanlarımızı emeklilik dönemine daha sağlıklı ve hazırlıklı olarak girebilmelerine yardımcı olmaktır.