

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYAL GÜVENLİK UZMANLARI VE AKADEMİSYENLERİN
BAKIŞ AÇILARI İLE TÜRKİYE’DEKİ SOSYAL GÜVENLİK
SİSTEMİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Elif KIRDAR

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

EYLÜL – 2020

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYAL GÜVENLİK UZMANLARI VE AKADEMİSYENLERİN
BAKIŞ AÇILARI İLE TÜRKİYE'DEKİ SOSYAL GÜVENLİK
SİSTEMİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

Elif KIRDAR

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez sınavı 16/09/2020 tarihinde online olarak yapılmış olup aşağıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
PROF. DR. ABDULKADİR ŞENKAL	BAŞARILI
PROF. DR. TUNCAY YILMAZ	BAŞARILI
DOÇ. DR. ABDURRAHMAN BENLİ	BAŞARILI
DOÇ. DR. DOĞA BAŞAR SARIİPEK	BAŞARILI
DOÇ. DR. EMEL İSLAMOĞLU	BAŞARILI



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Elif KIRDAR
Öğrenci Numarası	:	D156005101
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	:	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Sosyal Güvenlik Uzmanları ve Akademisyenlerin Bakış Açuları ile Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerine Nitel Bir Araştırma
Benzerlik Oranı	:	% 14

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

16/09/2020
İmza

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

Tarih: 16.09.2020

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Tezimin başlangıcından sonuna kadar bana destek veren ve yol gösteren değerli danışmanım Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ'ye, teze göstermiş olduğu katkılarından dolayı değerli tez jüri üyesi hocalarım Prof. Dr. Tuncay YILMAZ ve Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU'na teşekkürlerimi borç bilirim. Araştırma için görüştüğüm saygıdeğer katılımcılara değerli vakitlerini ayırıp görüş ve önerileriyle katkıda buldukları için çok teşekkür ederim.

Doktora sürecinde bana varlıklarını hep hissettiren ve desteklerini esirgemeyen canım aileme, her zaman en büyük destekçim olan, her yorulduğumda bana güç veren, beraber almamız gereken sorumlulukları tek başına göğüsleyen çok değerli eşim Ali KIRDAR'a ve en değerlim, motive kaynağım ve bu süreçte oyunlarına çok fazla eşlik edemediğim için tezi bitirme motivasyonu sağlayan canım oğlum Mert Ali KIRDAR'a teşekkürden öte minnet ve sevgilerimi sunarım. İyi ki varsınız.

Elif KIRDAR

16/09/2020

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM I: SOSYAL GÜVENLİĞİN DOĞUŞU, GELİŞİMİ, ARAÇLARI VE FİNANSMANI.....

1.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	5
1.1.1. Paternalistik Dönem: Sanayi Devriminden Önceki Dönemde Sosyal Güvenlik.....	7
1.1.2. İlk Sosyal Sigortalar Dönemi: 1880 – 1914 Yılları Arası Sanayi Devrimi Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik.....	8
1.1.3. Birinci ve İkinci Dünya Savaşları Arası Dönem: 1914 – 1945 Yılları Arası Dönemde Sosyal Güvenlik.....	10
1.1.4. Altın Çağ Dönemi: 1945 – 1980 Yılları Arası Dönemde Sosyal Güvenlik..	11
1.1.5. Bunalımlı Dönemler: 1980 Sonrası Günümüze Kadar Olan Dönemde Sosyal Güvenlik.....	13
1.2. Sosyal Güvenliğin Konusu.....	14
1.3. Sosyal Güvenlik Teknikleri.....	16
1.3.1. Geleneksel Sosyal Güvenlik Teknikleri.....	16
1.3.2. Modern Sosyal Güvenlik Teknikleri.....	17
1.3.2.1. Sosyal Sigortalar.....	18
1.3.2.2. Sosyal Hizmetler ve Sosyal Yardımlar.....	20
1.4. Sosyal Güvenliğin Finansmanı.....	22
1.4.1. Sosyal Güvenliğin Finansman Kaynakları.....	24
1.4.1.1. Primler.....	25
1.4.1.2. Vergiler.....	26
1.4.1.3. Devlet Katkısı.....	26
1.5. Finansman Yöntemleri.....	27

1.5.1. Dağıtım Yöntemi.....	27
1.5.2. Fon Biriktirme (Kapitalizasyon) Yöntemi	28

BÖLÜM II: DÜNYA'DAKİ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK ANLAYIŞI..... 31

2.1. Sosyal Güvenliği Uluslararası Boyutta Gündeme Getiren Önemli Belgeler	31
2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi.....	31
2.1.2. ILO Sözleşmeleri	32
2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	33
2.1.4. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu	34
2.1.5. Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi	35
2.2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma Arayışları.....	35
2.2.1. Mevcut Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Reform Arayışları.....	38
2.2.2. Sosyal Güvenliğin Özelleştirilmesi.....	40
2.2.3. Karma Sistemlerin Gündeme Gelmesi.....	41
2.2.4. Demografik Fırsat Penceresi	42
2.3. Dünya'daki Sosyal Güvenlik Modelleri ve Seçilmiş Ülke Örnekleri	45
2.3.1. Liberal Refah Modeli	46
2.3.1.1. A.B.D	47
2.3.1.2. İngiltere	53
2.3.2. Kıta Avrupası Refah Modeli	59
2.3.2.1. Almanya	59
2.3.2.2. Fransa	70
2.3.3. İskandinav Refah Modeli	80
2.3.3.1. İsveç	81
2.3.3.3. Danimarka.....	89
2.3.4. Güney Avrupa Refah Modeli	95
2.3.4.1. İspanya	96
2.3.4.2. Türkiye	102

BÖLÜM III: TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ..... 115

3.1. Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik Anlayışı	115
3.2. 2000’li Yıllara Kadar Türkiye’de Sosyal Güvenlik’te Yaşanan Gelişmeler	117
3.2.1. 1920 – 1923 Yılları Arası Dönem	117
3.2.2. 1923- 1945 Arası Dönem	118
3.2.3. 1946- 1999 Kuruluş ve Gelişme Dönemi.....	119
3.3. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Müesseseleri.....	122
3.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)	123
3.3.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)	123
3.3.3. Amele Birliği.....	124
3.3.4. Özel Sigortalar	126
3.4. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformunun Nedenleri.....	126
3.4.1. Demografik Yapıda Değişim	126
3.4.2. Kayıtdışı İstihdam ve İşsizlik.....	127
3.4.3. Finansman Sorunları	129
3.4.4. Sisteme Bakış Açısıyla İlgili Sorunlar	131
3.5. Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminde 1999 Sonrası Reform Süreci.....	132
3.5.1. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu	133
3.5.2. Bireysel Emeklilik Sistemi.....	135
3.5.3. 5502 Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu	137
3.5.4. 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	139
3.6. Reform Sonrası Türk Sosyal Güvenlik Sistemi.....	140

BÖLÜM IV: SOSYAL GÜVENLİK UZMANLARININ GÖZÜYLE TÜRKİYE’DEKİ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi	146
4.2. Araştırmanın Deseni	147
4.3. Araştırmanın Katılımcıları.....	149
4.4. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Araçları	149
4.5. Veri Analizi Süreci	151
4.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliliği.....	152
4.7. Araştırmanın Etiği	152

4.8. Araştırmanın Bulguları	154
4.8.1. Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü Yönlerine İlişkin Bulgular	154
4.8.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Zayıf Yönlerine İlişkin Bulgular	167
4.8.3. Sosyal Güvenlik Sistemi- Primsiz Rejime İlişkin Bulgular	186
4.8.4. Dünya'daki Sosyal Güvenlik Sistemlerine İlişkin Bulgular	193
4.8.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı ile İlgili Kavramlara İlişkin Bulgular	204
4.8.6. Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler	213
SONUÇ ve ÖNERİLER	234
KAYNAKÇA	250
EKLER	266
ÖZGEÇMİŞ	269

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFP	: Fon Yönetim Şirketleri
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EC	: European Commission (Avrupa Komisyonu)
EYT	: Emeklilikte Yaşa Takılanlar
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İLKSAN	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
ISSA	: Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MEYAK	: Memur Yardımlaşma Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OKS	: Otomatik Katılım Sistemi
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
PAYG	: Pay As You Go
POLSAN	: Polis Bakım ve Yardım Sandığı
SATURK	: Sağlık Turizmi Koordinasyon Kurulu
SSA	: The United States Social Security Administration
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SSPTW	: Social Security Programs Throughout the World
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşinsanları Derneği
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
vd.	:Ve Diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1	: Sosyal Sigorta ile Özel Sigorta Karşılaştırılması	19
Tablo 2	: 2011-2012 Yılı Toplam Sosyal Güvenlik Harcama Seviyeleri.....	23
Tablo 3	: 1990 yılı Kamu Harcamalarının Yüzdesi Olarak Toplam Sosyal Güvenlik Harcamaları	24
Tablo 4	: Ülkelerde Uygulanan Sosyal Güvenlik Planları ve Finansman Yöntemleri	29
Tablo 5	: OECD Ülkeleri Toplam Kamu Sosyal Harcamaları (GSYİH %)	36
Tablo 6	: Türkiye’de Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre Tahmini Nüfus Oranları	44
Tablo 7	: ABD Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları	52
Tablo 8	: İngiltere Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları.....	58
Tablo 9	: Almanya İşsizlik Parası Alma Süreleri	68
Tablo 10	: Almanya Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları.....	69
Tablo 11	: Fransa Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları.....	79
Tablo 12	: İsveç Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları	88
Tablo 13	: Danimarka Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları.....	95
Tablo 14	: İspanya Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları	102
Tablo 15	: Türkiye Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları.....	113
Tablo 16	: Yaşlı Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı	127
Tablo 17	: Türkiye İşgücü İstatistikleri.....	128
Tablo 18	: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu Temmuz 2019 (bin).....	129
Tablo 19	: Yıllar İtibariyle Gayri Safi Milli Hasıla Yüzde Değişimi	130
Tablo 20	: Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Bütçe Transferleri ve Gelir Gider Dengesi.....	131
Tablo 21	: BES ve Otomatik BES Rakamları.....	137
Tablo 22	: 5510 Sayılı Kanun’un 28. Maddesine Göre Emeklilik Yaşı	140
Tablo 23	: Son 10 Yıldaki Sosyal Güvenlik Kapsamı	142
Tablo 24	: Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Oranları	143
Tablo 25	: Sosyal Güvenlik Kurumu Gelir ve Giderleri.....	144
Tablo 26	: Sosyal Güvenlik Sistemi İle İlgili Ulusal Literatürde Bulunan Doktora Tez Çalışmaları	146

Tablo 27	: Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	149
Tablo 28	: Mülakat Görüşme Bilgileri.....	151
Tablo 29	: Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü Yönleri – Matrix Coding Tablosu...	156
Tablo 30	: Sosyal Güvenlik Sisteminin Zayıf Yönleri – Matrix Coding Tablosu....	169
Tablo 31	: Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler- Matrix Coding Tablosu .	214
Tablo 32	: Akademisyen ve Sosyal Güvenlik Uzmanlarının Sosyal Güvenlik Sistemine Bakış Açıkları Arasındaki Farklar.....	233



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1	: Sosyal Güvenlik Kurumu Organizasyon Yapısı	138
Şekil 2	: Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü Yönleri	155
Şekil 3	: Sosyal Güvenlik Sisteminin Zayıf Yönleri	168
Şekil 4	: Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü ve Zayıf Yönleri - Kelime Bulutu... ..	186
Şekil 5	: Primsiz Rejimler Hakkında Genel Görüşler.....	187
Şekil 6	: Primsiz Rejim Temalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri	188
Şekil 7	: Primsiz Rejim – Kelime Bulutu	193
Şekil 8	: Dünya’daki Sosyal Güvenlik Sistemleri Hakkındaki Genel Görüşler	194
Şekil 9	: Dünya’daki Sosyal Güvenlik Sistemleri Hakkındaki Genel Görüşler Temalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri.....	195
Şekil 10	: Dünya’daki Sosyal Güvenlik Sistemleri Hakkındaki Genel Görüşler – Kelime Bulutu	204
Şekil 11	: Sosyal Güvenlik Finansmanı İle İlgili Kavramlara İlişkin Katılımcı İfadeleri	205
Şekil 12	: Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanına İlişkin Kavramlar – Kelime Bulutı	212
Şekil 13	: Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler	213
Şekil 14	: Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler – Kelime Bulutu.....	232

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans		Doktora	X
Tezin Başlığı: Sosyal Güvenlik Uzmanları ve Akademisyenlerin Bakış Açıları İle Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerine Nitel Bir Araştırma			
Tezin Yazarı: Elif KIRDAR		Danışman: Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ	
Kabul Tarihi: 16.09.2020		Sayfa Sayısı: xiii (ön kısım)+266 (tez) + 3 (ek)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri			
<p>Sosyal güvenlik, insanlık tarihiyle birlikte var olan bir olgudur. Sosyal güvenlik ihtiyacı tarih boyunca günün koşullarına göre karşılanmaya çalışılmıştır. Ülkelerin ekonomik durumundan bağımsız düşünilemeyen sosyal güvenlik sistemleri 19.yy’ın sonlarına doğru yaşanan krizlerle birlikte bir dönüşüm içine girmiştir. Alana yönelik bazı görüşler sosyal güvenlik sisteminin kaldırılıp, bu ihtiyacın bireysel sorumluluğa bırakılmasını yani sistemin özelleştirilmesini savunurken bazı görüşler ise sistemlerin yeniden yapılandırılması gerektiğini savunmuşlardır. Böylece her ülke kendi mevcut durumuna göre belli reformlar gerçekleştirmiştir. Türkiye, 2006 yılında 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile reformu gerçekleştirmiştir.</p> <p>Bu çalışmada uzman kişilerin bakış açılarıyla reform sonrası sosyal güvenlik sistemi değerlendirilmiş ve sistemin geleceğine yönelik öneriler sunulmuştur. Araştırma olarak, sosyal güvenlik alanında çalışmalar yürüten akademisyenler ve sosyal güvenlik uzmanı olarak çalışan kişilerle yarı yapılandırılmış mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırma deseni olarak da durum çalışması yapılmıştır. Katılımcılarla görüşülerek elde edilen veriler, nitel araştırmalar için kullanılan programlardan biri olan Nvivo 12 Plus programı ile analiz edilmiştir. Analizler sonunda elde edilen bulgularda; sosyal güvenlik sisteminin özellikle nüfusu kapsayıcılığı, reform süreciyle gelen sosyal güvenliği sağlayan kurumların tek çatı altında birleşmesi, GSS ve değişen emeklilik kriterleri bakımından güçlü olduğu söylenebilir. Zayıf yönleri ise sürdürülebilirlik problemi, kayıt dışı istihdamın yüksek olması, reforma sadık kalınmaması, reformdan doğan mağduriyetler, halen devam eden erken emeklilik uygulamaları, sosyal sigortada karşılığı olmayan ödemeler ve aylık bağlama oranının düşürülmesidir. Katılımcıların primsiz rejimle ilgili öne çıkan görüşleri belirli bir yasanın olmaması, yardım ve hizmetlerin tek elden yapılmaması, yardımların yol açtığı olumsuz durumlar ve primsiz rejimlerin sosyal sigorta açısından durumudur. Katılımcılar sisteme yönelik önerilerinde yeni bir reformdan ziyade var olan uygulamalarda değişikliğe gidilmesini belirtmişlerdir. Etkin bir denetim mekanizmasıyla kayıt dışılığın önüne geçilmesi, emeklilik yapısının değiştirilmesi, primsiz rejimlerin düzenlenmesi, 5510 sayılı kanunun yeniden düzenlenmesi sisteme yönelik öneriler arasında yer almaktadır.</p>			
Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Sosyal Güvenlik Sistemi, Reform, Türkiye			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree		Ph.D.	X	
Title of Thesis: Social Security Professionals and Academics Perspective With A Qualitative Research on the Social Security System in Turkey				
Author of Thesis: Elif KIRDAR Supervisor: Assoc. Prof. Abdurrahman BENLİ				
Accepted Date: 16.09.2020 Number of Pages: xiii (pre text)+ 266 (main body) + 3 (app)				
Department: Labour Economics and Industrial Relations				
<p>Social security is a phenomenon that exists with human history. The need for social security has been tried to be met according to the current conditions of the day throughout the history. Social security systems, which could not be considered independent of the economic situation of the countries, entered a transformation with the crises that occurred towards the end of the 19th century. Regarding the field, while some views support the idea that the social security system must be abolished and this need must be left to individual responsibility, that is, the system must be privatized, some have argued that systems must be restructured. Thus, each country has implemented certain reforms according to its current situation. Turkey launched the reform with the General Health Insurance Law in 2006.</p> <p>In this study, the post-reform social security system was evaluated from the perspective of experts and suggestions for the future of the system were presented. As a research, semi-structured interviews were conducted with academicians working in the field of social security and people working as social security experts. A case study was conducted as a research design. The data obtained by interviewing the participants were analyzed with the Nvivo 12 Plus program, one of the programs used for qualitative research. In the findings obtained at the end of the analysis; It can be said that the social security system is particularly strong in terms of population coverage, the unification of social security institutions that come with the reform process under one roof, GSS and changing pension criteria. Its weaknesses are the sustainability problem, high unregistered employment, non-adherence to reform, reform-related grievances, ongoing early retirement practices, unrequited payments in social insurance and lowering the monthly bond rate. The prominent views of the participants regarding the non-premium regime are the absence of a specific law, the lack of aid and services from one hand, the negative situations caused by the benefits and the status of the non-premium regimes in terms of social insurance. The participants stated in their proposals for the system that changes were made to existing practices rather than a new reform. Preventing informality with an effective control mechanism, changing the retirement structure, regulating non-premium regimes, reorganizing the law numbered 5510 are among the suggestions for the system.</p>				
Keywords: Social Security, Social Security System, Reform, Turkey				

GİRİŞ

Sosyal güvenlik, kişilerin karşılaştığı risklere karşı ekonomik güvence sağlayan bir sistemdir. Ulusal ve uluslararası belgelerde yerini almış olan sosyal güvenlik, insanlar için hak olarak kabul edilmiştir. Yıllar boyunca çeşitli şekillerde uygulanan bu hakkın modern anlamda uygulanması 20. yy'da olmuştur. Refah devleti döneminde altın çağını yaşayan sosyal güvenlik sistemleri 1970'lerdeki krizle birlikte çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. En büyük sorunların başında sosyal harcamaların fazlalığından oluşan bütçe açıkları ve var olan sosyal güvenlik sistemlerinin toplumun değişen yapısına uyum sağlayamaması gelmektedir. 1980'li yıllarda ise ekonomik yapı dönüşüme girmiştir. İhracatın özendirilmesi, ithalatın kurlsızlaştırılması, kamu kurumlarının özelleştirilmesi ve yabancı sermaye için çekicilik oluşturulması ekonomik yapıdaki değişiklikler arasındadır. Yeni ekonomik anlayış doğrultusunda yapılan bu değişikliklerle dünyada var olan serbest piyasa anlayışı ile bütünleşmek amaçlanmıştır. Bu amaçları gerçekleştirmek için kaynakların buraya aktarılması sosyal güvenlik kaynaklarının azalmasına yol açmıştır (Özşuca, 2003: 26). Hem yapısal sorunları hem de kaynak sorunlarını aşmak için ülkeler kendi sistemleri içinde yeniden yapılanmaya, sorunlara yönelik çeşitli çözümler geliştirmeye başlamıştır. Türkiye'de 2000'li yıllarla birlikte sosyal güvenlik reform sürecini başlatmıştır. 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. Sigortalı, işveren ve devlet tarafından ödenen primlerle finanse edilen bu sigorta için yürürlüğe girdiği 2000 yılında primler toplanmaya başlanmış, 2002 yılında ise şartları sağlayanlara ödemeler yapılmıştır. 2001 yılında ise 4632 sayılı Bireysel Emeklilik ve Yatırım Sistemi Kanunu kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak kabul edilmiştir. 2017 yılında işverenlerin çalışanlarını sisteme dahil etme yükümlülüğünü getiren Otomatik Katılım Sistemi hükümleri bu kanuna eklenmiştir. 2006 yılında ise farklı sosyal güvenlik kurumu çatısı (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) altında olan çalışanları, tek kurum altında birleştirmek amacıyla 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Bu yasayla sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında toplanmıştır. 2018 yılında 703 Sayılı KHK ile bu kanunun birçok maddesi iptal olmuş, aynı yıl çıkarılan 4 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kuruluş, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Bu yasanın ardından sigortalılar arasında farklı hak ve yükümlülüklerin standart hale getirilmesi ve norm

birliğinin sağlanması amacıyla 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesi gecikmeli olmuştur. Kanuna yönelik iptal davaları nedeniyle kanunun birçok maddesi iptal edilmiş, bazı maddelerin de yürürlüğu durdurulmuştur. Yürürlüğe girmesi dört kez ertelenen kanun esas itibariyle 2008 yılı Ekim ayında yürürlüğe girmiştir. Kanunun Ekim ayı dışında yıl içerisinde yürürlüğe giren maddeleri de vardır. Genel Sağlık Sigortası'nın hükümleri ise 2012 yılında zorunlu olmak üzere yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 4 (b) maddesi (eski Bağ-Kur) kapsamında olanlardan jokey ve antrenörler ile köy ve mahalle muhtarları bazı mesleklere mensup kişilerin muaf tutulduğu zorunlu bir sigorta olan Esnaf Ahilik Sandığı 2017 yılında kurulmuştur. 2018 yılında yürürlüğe girmesi planlanan bu Sandık önce 2019'a daha sonra da 2020 yılı Ocak ayına ertelenmiştir. Gerçekleştirilen reformlar sonrasında Türk sosyal güvenlik sisteminde yeni bir süreç başlamıştır. Bu bakımdan tez çalışmasında sosyal güvenlik uzmanlarının ve akademisyenlerin bakış açılarıyla sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumu değerlendirilerek, sisteme yönelik öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmada sosyal güvenlik kavramı ve bu kavramın tarihsel süreç içerisinde gelişimi ele alınmış, Türkiye'deki ve dünyadaki sosyal güvenlik sistemleri detaylı bir şekilde incelenmiş ve sistemin geleceğine dair öneriler sunulmuştur. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, sosyal güvenlik kavramının tanımına değinilerek, tarihsel süreç içerisinde sosyal güvenliğin gelişimine yer verilmiştir. Daha sonra sosyal güvenliğin, konusu, teknikleri, finansman kaynakları ve yöntemleri detaylı bir şekilde incelenmiştir.

İkinci bölümde, dünyadaki sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal güvenlik anlayışları açıklanmıştır. Sosyal güvenliğin önemli uluslararası belgelerdeki yeri incelenmiş, sosyal güvenlik sistemlerindeki yeniden yapılanma arayışlarının nedenlerine değinilmiş ve son olarak dünyadaki sosyal güvenlik modelleri açıklanarak bu modelleri uygulayan ülkelerden ikişer ülke seçilerek, ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri incelenmiştir. Ülkelerin seçiminde Esping Andersen'in refah devletleri sınıflandırmasında o rejimin özelliklerini en iyi yansıtan ülke kriteri dikkate alınmıştır.

Üçüncü bölümde, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin doğuşu ve gelişimi incelenmiştir. Osmanlı Devleti’ndeki sosyal güvenlik anlayışından başlayarak yıllar içerisinde sosyal güvenlik alanındaki gelişmelere yer verilmiştir. Türkiye’deki tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları açıklanmıştır. Sosyal güvenlik reformunun nedenlerine değinilerek reform sonrası süreç ifade edilmeye çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde, araştırmanın amacı, problemi, deseni, katılımcıları, veri toplama süreci ve analizi ile tezin konusuyla alakalı yapılan araştırmaya ve araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son olarak ise sistemin geleceğine yönelik öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemini, bu alanda uzman olan kişiler akademisyenler ve sosyal güvenlik uzmanlarının bakış açıları ile incelemektir. Araştırmanın ana problemi: “Sosyal güvenlik uzmanları ve bu alanda çalışan akademisyenler Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumunu ve sistemi gelecek açısından nasıl değerlendirmektedir?”. Bu ana probleme istinaden alt problemler oluşturulmuş ve ana probleme cevaplar bulunması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Sosyal güvenlik toplumun tümünü ilgilendiren ve insanlar için hak olan önemli bir olgudur. Konunun önemine istinaden yapılan çalışmalar mevcuttur fakat yeterli değildir. Literatür taraması yapıldığında sosyal güvenlik sistemi ile ilgili tezlerin bulunduğu, sosyal güvenlik sisteminin farklı açılardan ele alındığı görülmüş fakat alandaki uzmanlarla gerçekleştirilen bir alan araştırmasına rastlanmamıştır. Ulusal tez taraması için Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından yararlanılmıştır. Ulusal Tez Merkezi’nde hem yüksek lisans hem de doktora tezleri bulunmaktadır. Ancak hem sınırlı bir alanı derinlemesine incelemesi hem de çalışmanın doktora tezi olması nedeniyle doktora tezleri incelenmiştir. YÖK Tez Merkezi’nde “sosyal güvenlik sistemi” anahtar kelimeleri girilerek tarama yapıldığında 1990-2018 yılları arasında yazılmış 13 adet doktora tezi bulunmuştur. Ulaşılan tezlere bakıldığında sosyal güvenlik sistemini farklı açıdan inceledikleri, 4 doktora tezinin ise farklı ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini araştırdıkları görülmüştür. 2000 yılından önce

sosyal güvenlik sistemi ile ilgili bir tez yazılmış, diğer tezler ise bu tarihten sonra yazılmıştır. Teorik olarak alanda sosyal güvenlik sistemi ile ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen alan araştırması olarak kısır bir alanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada sosyal güvenlik sistemi alanında uzman olan kişilerle mülakat gerçekleştirilerek nitel bir araştırma yapılmıştır. Sosyal güvenlik alanının teorisiyle iç içe olan akademisyenler ile uygulamanın içinde olan sosyal güvenlik uzmanları kendi bilgi ve deneyimlerinden yola çıkarak sosyal güvenlik sistemine dair düşünce ve fikirlerini aktarmaları çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın yöntemi; literatür kısmında sosyal güvenlik olgusunu daha iyi anlayabilmek için ilgili kavramlar açıklanmış, Türkiye’de ve dünyadaki sosyal güvenlik gelişimi ortaya konmuş, alan araştırmasıyla katılımcıların ifadeleri doğrultusunda Türkiye’deki mevcut sistem açıklanarak, sistemin geleceğine dair önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması benimsenmiştir. Çalışmanın kapsamını sosyal güvenlik alanında çalışan 10 akademisyen ile 10 sosyal güvenlik uzmanı oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik uzmanları Ankara’da ilgili kurumda görevlerini sürdürmektedir. Akademisyenler ise devlet üniversitelerinde sosyal güvenlik alanında çalışmalar gerçekleştirmektedir. Belirlenen kişilerle yapılan görüşmeler, tezin amacına yönelik oluşturulan yarı yapılandırılmış mülakat soruları katılımcılara önceden gönderilerek ve uygun bir tarihte randevu alınarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler yazıya dökülerek içerik analizine tabi tutulmuştur. Kodlamalar yapıldıktan sonra veriler, nitel araştırmalarda kullanılan Nvivo 12 Plus programında analiz edilmiştir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Katılımcıların zamanlarının kısıtlı olması, bazı katılımcıların görüşmeye karşı olumsuz tavır sergilemesi ve araştırmada elde edilen bulguların görüşülen katılımcıların bilgi ve tecrübeleriyle sınırlı olması çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların farklı şehirlerde bulunması nedeniyle zaman ve maliyet kısıtları altında çalışmalar yürütülmüştür.

BÖLÜM I: SOSYAL GÜVENLİĞİN DOĞUŞU, GELİŞİMİ, ARAÇLARI VE FİNANSMANI

1.1.Sosyal Güvenliğin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Sosyal güvenlik, kendi başına farklı anlamları olan iki kelimedenden oluşmaktadır. Sosyal kelimesi Latince esaslı olup dilimize Batı dillerinden geçmiş, içtimai kelimesinin yerini almıştır ve bir topluluğa ait anlamına gelmektedir (Yazgan, 1992: 17). Güvenlik kelimesinin anlamı ise toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumudur (TDK, 2018). İki kelimenin bir araya gelerek oluşturduğu sosyal güvenlik kavramı birçok yazar tarafından tanımlanmıştır.

Şakar'a göre sosyal güvenlik, "Gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin, toplum huzurunu ve refahını bozan belli sayıdaki sosyal tehlikenin verdiği zararlardan insan hakkı ve esas itibariyle bir devlet görevi olarak, primli veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir" (Şakar, 1998: 20).

Arıcı'ya göre ise sosyal güvenlik, "Toplum halinde yaşamaktan kaynaklanan tehlikeler de dahil olmak üzere insanın karşı karşıya bulunduğu tehlikelerin ekonomik sonuçlarına karşı emniyet sağlanmasıdır" (Arıcı, 2015: 4). Tunçomağ'a göre ise sosyal güvenlik, "Gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğudur" (Tunçomağ, 1987: 6). Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre sosyal güvenlik; iş kazası, analık, hastalık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik, aile sorumlulukları ile ulusal yasalara ve yönetmeliklere göre bir sosyal tarafın kapsamına giren herhangi bir beklenmedik durumla ilgili yasal yükümlülükler olarak tanımlanabilir (ILO, 1984: 151).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 22. maddesinde "Herkesin sosyal güvenlik hakkı vardır" şeklinde sosyal güvenliğin herkes için bir hak olduğu belirtilmiş ve 25. maddesinde ise sosyal güvenlik daha ayrıntılı bir şekilde vurgulanmıştır: "Her insanın gerek kendi gerekse ailesi için yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahı temin edecek uygun bir hayat standardına ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık ve geçim imkanlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde sosyal güvenliğe hakkı vardır. Doğum yapan kadın ve çocuklarının özel bakım

ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar her türlü sosyal yardımlardan yararlanma hakkına sahiptir” (UNICEF, 2018).

Türkiye'nin 1989 yılında imzaladığı ekonomik ve sosyal hakları güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartı da sosyal güvenlik hakkına yer vermiştir. “Madde 12. Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.”, “Madde 13. Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.”, ”Madde 14. Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir” (TBMM Başkanlığı, 2018). Bu maddelere bakıldığında sosyal güvenliğe doğrudan atıf yapıldığı görülmektedir.

Sosyal güvenlikle ilgili yapılan daha birçok tanım bulunmaktadır. Ancak yapılan tanımlarda vurgulanan ortak yön, bir ülkede yaşayan insanlara, riskler karşısında gelir azalması ve gider artışına yönelik ekonomik güvence sağlamaktır. Ayrıca tanımı yapılmaya çalışılan sosyal güvenlik, dinamik bir kavram olduğu için yaşanan döneme göre kavramın içeriği genişleyip ya da daralabilir.

Sosyal güvenliğe ihtiyaç insanın var olması ile birlikte doğmuştur. İnsanlar çeşitli dönemlerde, ekonomik ve sosyal şartlara ve çoğu kez dini inançlara ve görüşlere göre bu ihtiyacı karşılamamın yollarını aramış ve bulmuştur (Dilik, 1992: 13). Sosyal güvenlik sisteminin doğuşu tarihsel süreç içerisinde birçok bilim insanı tarafından sınıflandırılarak incelenmiştir. Burada bu tasniflerden biri olarak sosyal güvenliğin doğuşu olarak kabul edilen sanayi devriminden sonra geçirdiği aşamaları dört grupta incelemek mümkündür (TÜSİAD, 1997: 28).

İlk Dönem (1850-1880): Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı ağır şartların olumsuz etkilerinin ortadan kaldırmak üzere gönüllü kuruluşların, arkadaş gruplarının, işverenlerin bireysel sorumluluk ve devletin de gelir transferleri ile fakirlere yardım ettiği paternalistik dönem,

İkinci Dönem (1880-1945): Finansmana katkı ve zorunluluk ilkesi doğrultusunda ortaya çıkan, çalışanlara ve ailelerine gelebilecek tehditlere karşı korunmayı sağlayan sosyal sigortalar dönemi,

Üçüncü Dönem (1945-1974): Gelirin sürekliliğine ve hayat standardının yükselmesine yönelik kamu harcamalarının yoğunlaştığı ve genellik prensibinin uygulandığı refah dönemi,

Dördüncü Dönem (1975 ve sonrası): Sosyal güvenlik sisteminin krize girdiği, var olan sistemlerin mevcut sorunlara cevap veremediği ve yeniden yapılanma arayışlarının ortaya çıktığı dönemdir.

Yapılan tarihsel tasniflendirmelerin çoğu tam tarihler olmasa da dönem olarak paralellik göstermektedir. Aşağıda çoğu sınıflandırmayla paralel bir şekilde sosyal güvenlik tarihi gelişimi incelenecektir.

1.1.1.Paternalistik Dönem: Sanayi Devriminden Önceki Dönemde Sosyal Güvenlik

Eski çağlarda kabileler üretim ve tüketim birliği içinde yaşamışlar; geçimlerini, herkes kendi imkanları ölçüsünde sağlamıştır. Tarım ekonomisine geçilmesiyle aile içi dayanışma sosyal güvenlik açısından önemli rol oynamıştır ve sanayileşmeye kadar devam etmiştir (Dilik, 1992: 13).

Bu dönemde sınai üretim küçük dükkanlarda yapılmaktaydı. Sadece üretim için malzemeler ve işgücünün yer aldığı bu dükkanlar, usta-kalfa-çırak ilişkisi içerisinde karşılıklı sevgi ve saygı temeline dayanarak faaliyet gösteriyordu (Yazgan, 1992: 35). Bu dönemde loncalar ortaya çıkmıştır. Lonca, esnaf ve zanaatkarların kurup egemen olduğu mesleksel örgütlerdir. 12.yy ile 18.yy arasında loncalar değişerek varlıklarını sürdürmüşlerdir. Yönetiminde kalfa ve çırakların rolü olmayan loncalarda, çalışma koşulları, ücretler, yardımlaşma biçimleri ve kuralları ustalar tarafından belirlenmekteydi. Zaman içerisinde loncalar, gerek serbest girişim gerekse kalfa, çırak ve tüketiciler açısından olumsuz gelişmeler göstermiştir, son zamanlarında tam bir tekel yaratmak isteyip yalnızca ustaların yakınlarına açık örgüt haline gelmişlerdir. Fransız Devrimi ile de bu sistem ortadan kalkmıştır (Talas, 1995: 24-35).

13.yy'da İslam inancı ve Türk örf ve adetlerin senteziyle oluşan ahilik yaklaşımı da bu dönemdeki dayanışmaya örnek gösterilebilir. Ahi Birlikleri, devlet otoritesinin tamamen dışında sadece ustalar arasında örgütlenen ancak tüketicilerin, çalışanların hatta tüm toplumun ve doğanın hakkını koruyacak sosyal güvenlik mekanizması şeklinde örgütlenmişlerdir (Durak ve Yücel, 2010: 153).

Sanayi Devrimi öncesi dönemde sosyal güvenlik faaliyetleri çok az gerçekleşmiştir. İngiltere’de 1601 tarihli “Yoksulluk Yasası” ve 1662 tarihli “İskan ve Nakil Yasası” gibi yoksulluğa karşı oluşturulmuş yasalar örnek gösterilebilir (Şakar, 2004: 19). Bununla birlikte sosyal yardımların sistematik olarak düzenlendiği ülke İngiltere’dir. 1601 tarihli Yoksulluk Yasası’ndan önceki bazı yasalar bu yasaya zemin hazırlamıştır. Yoksulluk Yasası’nda üç ana yardım biçimi belirtilmiştir. Her parish (ayrılan dini bölgedeki sorumlu kişi) kendi bölgesinde çalışabilir kimselere iş bulmak, yaşlı ve sakatlar için yoksul evleri işletmek ve bakımsız çocukların bakımlarıyla ilgilenmekle görevlendirilmişti (Kovancı, 2003: 26). Bu yasayla her bölge kendi yoksulları için sorumlulukları kabul etmiş ve yoksulları da kendi içinde sınıflandırmıştır. Güçsüz yoksullar, yani yaşlı ve hastalar, düşkünler evinde bakılacaktır. Sağlıklı ve güçlü olan yani çalışabilir durumda olanlara ise ıslah evlerinde iş verilecektir. Temel anlayış, çalışabilecek durumda olanlara iş verilmesi, çalışamayacak durumda olan yoksullara bakılmasıydı (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 63). Bu dönemde farklı coğrafyalardaki her toplulukta yaşayış biçimine, ekonomik ve sosyal şartlara, dini inançlarına göre yardımlaşma faaliyetleri gerçekleşmiştir.

1.1.2. İlk Sosyal Sigortalar Dönemi: 1880 – 1914 Yılları Arası Sanayi Devrimi Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik

Temel ve evrensel bir ihtiyaç olan ve ilk insandan beri var olan sosyal güvenlik ihtiyacı günümüzde kullanıldığı anlamda kavramsallaşması Sanayi Devrimi’nden sonra olmuştur (Alper ve Tokol, 2017: 208).

Sanayi Devriminin başlangıcıyla gerçekleşen ve yüzyılın sonuna doğru hızlanan teknik buluşlarla yeni siyasal gelişmeler özellikle Avrupa ülkelerinde büyük ekonomik ve toplumsal dönüşümlere neden olmuştur (Dilik, 1992: 39). İlk dönemde var olan anlayış yani bireylerin, toplulukların hatta devletin paternalistik anlayışla gerçekleştirdiği gelir transferleri ile sağlanan sosyal güvenlik garantisi, sanayi devriminin ortaya çıkardığı yeni sosyal yapıya cevap vermede çok yetersiz kalmıştır (Koç, 2004: 185).

Sanayi Devrimi ile birlikte Avrupa ülkelerinde yayılan liberal ekonomi anlayışı, emek-sermaye ilişkilerini düzenleyen tüm anlayışlara son vermiştir. Bu yeni anlayış işçi açısından varlığını sürdürmede güvensizlik, çok düşük gelir ve her türlü servetten yoksunluk şeklindeydi (Dilik, 1992: 39). Hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek

için işçilerin örgütlenmeleri yasaklanmıştı. Küçük atölyelerden yeni sanayiye ve kentlere akın eden işgücü devletçe korunamadığı, örgütlenemediği ve kalabalık olduğu için sermaye karşısında zayıf kalmakta, kendisine işveren tarafından verilen ücreti kabul etmek zorunda bırakılmıştır. Bu ücretler sefalet ücreti özelliği taşımış ve işçi sınıfı çok büyük yoksulluk içinde kalmıştır (Talas, 1995: 67).

Bütün bu gelişmeler geleneksel yapı içinde halledilen sosyal güvenlik sorunlarını içinden çıkılmaz hale getirmiştir. Yaşayabilmek için uzun çalışma saatleri, sefalet ücretleri ve çok kötü şartlardaki çalışma ortamı, yakınlarıyla bağları kopan insanların, aile üyelerine, akrabalarına yardım etmesini imkansız hale getirmiştir (Şakar, 2004: 21). Liberal toplumun kuramsal temelleri var olan bu sorunlara bir çözüm üretememiştir. Var olan koşullar nedeniyle dini esaslara dayalı yardım anlayışı yerini hak kavramına bırakmış, kişinin çalışma hakkı, ulusal gelirden pay sahibi olması, siyasal eşitlik yanında ekonomik eşitlik ilkesi benimsenmeye başlanmış, işçi sınıfının güçlenmesi bu sınıfın lehine ödünlerin verilmesini mutlak kılmıştır (Güzel vd., 2008: 17). Sosyal güvenliğin; insan hakkı olduğunun, ekonomik ve sosyal gereklilik olduğunun (ILO, 2012: 13-14) farkına varılmaya başlanmıştır.

İşçilerin çok ağır şartlarda çalışması nedeniyle ilk olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik tedbirler gündeme gelmiştir. 19.yy'ın sonunda ise iş kazası ve meslek hastalıkları tehlikeleri garanti altına alınmaya başlanmıştır. Çünkü sanayide makineleşme nedeniyle iş kazalarında büyük artışlar meydana gelmiş ve bu ihtiyacı doğurmuştur (Tunçomağ, 1987: 21).

Almanya sosyal sigortaları kuran ilk ülkedir. Diğer batı ülkelerinden önce burada kurulmasının nedeni, geleneksel baba devlet, otoriter devlet anlayışının yardımıyla Avrupa'daki ekonomik liberalizmin ve ferdiyetçi görüşün etkisi altında fazla kalmamasındandır. Başbakan Bismarck tarafından hazırlanıp kabul edilen bu fermanın amacı iç barışı sağlamak ve yardıma muhtaç kişileri sosyal güvenliğe kavuşturmaktır. Çünkü ülke siyasi birliğe kavuşmakla beraber o tarihlerde sanayileşme ile birlikte ülkede köyden kente göçün, sermaye birikiminin, ücretlerin düşüklüğünün yarattığı yoksulluk, işsizlik, sosyalist hareketler, ayaklanmalar ve ekonomik bozukluklar baş gösteriyordu. Bismarck bu sorunların sosyal güvenlik sistemiyle çözüleceğine inanarak bu girişimi gerçekleştirmiştir (Tuncay, 2002: 19). Alman Sosyal Sigortalar Sistemini

oluşturan üç temel yasa kabul edilmiştir. Başlangıçta ücreti belirli bir miktarın altında kalan sanayi işçilerini kapsama alan daha sonra diğer ücretlilere doğru genişletilen yasalardır. 1883 yılında hastalık sigortası, 1884 yılında iş kazaları ve 1889 yılında sakatlık ve yaşlılık sigortaları yürürlüğe konulmuştur (Korkusuz ve Uğur, 2016: 14). Sisteme yeni ilkeler eklenmekle birlikte büyük oranda özel sigorta tekniğinin uyarlanmasına dayanmaktadır. Eklenen ilkelerden biri zorunluluktur. Yasanın kapsamına giren tüm işçiler, zorunlu olarak bu kanuna tabidir. Primler, alanlarına göre işveren ve sigortalılar arasında dağıtılmış, sigortalıların kazançları esas alınarak belirli oranlarda saptanmıştır. Özellikle yaşlılık ve sakatlık sigortası için bu primlerin yanında devlet katkısı öngörülmüştür. İş kazaları halinde yapılan yardımlar sadece işveren dernekleri tarafından karşılanmaktadır (Güzel vd., 2008: 19).

Alman sosyal sigorta sistemi tüm dünyada ciddi bir başarı elde etmiştir. Diğer Avrupa ülkelerine ilham kaynağı olmuş ve ülkelerde uygulanmaya başlanmıştır.

1.1.3. Birinci ve İkinci Dünya Savaşları Arası Dönem: 1914 – 1945 Yılları Arası Dönemde Sosyal Güvenlik

Birinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla savaştan gelişmiş ülkelerin hükümetleri ekonomik ve sosyal hayata müdahalelerini artırmışlardır. Devletlerin müdahaleleri savaş döneminde oluşan tahribatları gidermeye çalışmış, savaş zamanında artan kamu harcamalarının azaltılmasını önlemiştir. İki dünya savaşı arasındaki bu dönemde Almanya'da hiper enflasyon yaşanmış, Rusya sosyalist düzene geçmiş ve İtalya faşizmi benimsemiştir. Yani bu dönemde, dünyada pek çok ülkede ekonomik, politik ve sosyal gelişmeler gerçekleşmiştir (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 63).

1929 yılındaki ekonomik durgunluğun yarattığı depresyonun ortaya çıktığı ülke Amerika'da Başkan Roosevelt, üç yıldan beri tüketilemeyen aşırı üretime, gittikçe düşen fiyatlara ve artan işsizliğe karşı New Deal politikası olarak anılan bir dizi önlem alarak uygulamaya koymuştur (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 70). Bu önlemlerden sosyal güvenlik ile ilgili olanlar birkaç yıl içinde uygulamaya konulmuştur. Sosyal güvenlik kavramının ilk kez kullanıldığı, Amerikan halkına gelir güvencesi amaçlayan 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu (The Social Security Act) yürürlüğe sokulmuştur (Korkusuz ve Uğur, 2016: 4). 1932 yılında Başkan seçilen Roosevelt devletin ekonomik ve sosyal alana müdahalesini engelleyen ekonomik liberalizm anlayışını bırakmış,

yerine refah devleti anlayışını benimsemiştir. Bu anlayışla birlikte ulusal ekonomiyi bunalımdan kurtarmak için bu yasa yürürlüğe sokmuştur. Bu yasa, işçiler için yaşlılık ve ölüm sigortalarını düzenlemekte ve işsizliğe karşı bazı önlemler içermektedir. İşsizlik sigortasının uyulacak ilkeleri belirlenmiş, düzenlenişi eyalet yasalarına bırakılmıştır. İşsizlik sigortası için vergilerle finanse edilen sübvansiyonların eyaletlere verileceği öngörülmüştür. Bu çözümler sadece işçileri değil, ekonomik bunalım nedeniyle yoksulluğa düşen herkesi kapsamaktaydı (Güzel vd., 2008: 23). Yasanın temel amacı geliri olmayan ya da az geliri olanlara bir miktar gelir sağlamaktır. Yasa, herkesin birlikte çalıştığı, çok az kişinin tek başına karşılayabileceği riskler üzerine güvenlik inşa etmek için atılan bir temel olarak görülmektedir. Zamanla bu koruma daha da güçlendirilip, genişletilmiştir (Ross, 1948: 15). Refah devletinin başlangıcını temsil eden bu yasa, sosyal sigorta yardımlarını işgücünün katılımına bağlayan ve kamu yardım programlarının idaresini devlete bırakan muhafazakar bir önlemdi (Quadagno, 1984: 632).

1942 yılında Birleşik Krallık'ta dağınık bir gelişme gösteren sosyal güvenlik çalışmalarının birleştirilmesiyle ortaya çıkan Beveridge Raporu sosyal güvenlik alanında önemli bir yapı taşı olarak yerini almıştır. Raporun temel amacı ihtiyaçların karşılanması ve ülkede muhtaç olma durumunun ortadan kaldırılmasıdır. Beveridge'e göre bir ülkedeki sosyal güvenliğe üç şekilde ulaşılır. Bunlar; sosyal sigorta, sigorta kapsamına giremeyen kesimler için ulusal yardım ve isteğe bağlı özel sigorta yöntemiyle bir bütün olabilir. Raporda vurgulanan altı önemli ilke vardır. Yönetimde birlik, primlerde birlik ve ödemede zorunluluk, tam çalıştırma ve sağlık politikası ile bütünlük, kişisel sorumluluk, ailenin ihtiyaçları ve yaygın bir sosyal güvenlik, raporun temel ilkelerindedir (Tuncay, 2002: 24-25).

Bu döneme Amerika'daki Sosyal Güvenlik Kanunu ve İngiltere'deki Beveridge Raporu damgasını vurmuştur. Bu gelişmelere bakıldığında sosyal güvenliğin devletlerin kaçınılmaz bir parçası olarak yerini aldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

1.1.4. Altın Çağ Dönemi: 1945 – 1980 Yılları Arası Dönemde Sosyal Güvenlik

Batılı sanayileşmiş ülkeler, içinde buldukları kötü koşulları aşmak için İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde sosyal devlet kurumlarını hayata geçirmişler ve bekledikleri yararları elde etmişlerdir. Batı ülkeleri, sivil toplum kuruluşları ve siyasi partilerle

kapitalizmi dizginleyerek refah içerisinde bir toplum ve maddi olarak güçlü bir devlet oluşturmuşlardır (Şakar, 2004: 23).

Refah devleti anlayışı, 19. yy'ın sonlarında Batıdaki sanayileşmiş ülkelerde kurulan ve 20. yy'ın son çeyreğine kadar hızlı bir genişleme gösteren devletleri ifade eder. Refah devletinin en genel tanımı “vatandaşlarına minimum bir gelir garanti etmek ve onlara sosyal koruma sağlamak amacıyla çeşitli maddi faydalar ve refah hizmetleri sunarak, tam istihdam politikaları izleyen ve bu doğrultuda ekonomik hayatın işleyişine müdahale ederek, ekonomik hayatı yönlendiren devlettir” şeklindedir (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 60). Sosyal refah devleti anlayışında hem bireysel hem de toplumsal refahın sağlanması devletin temel görevidir. Piyasa ekonomisinin sosyal refahı sağlamada yetersiz kaldığı durumlarda sosyal refah devleti çeşitli müdahalelerde bulunur. Böylece sosyal güvenliği sağlamada görev alır, bunu özel sigortalara bırakmaz (Yılmaz, 2014: 7). Refah devleti döneminde ülkelerde yaşanan tüm olumlu gelişmeler sosyal güvenlik alanında da olumlu gelişmeleri beraberinde getirmiş ve altın çağ olarak kabul edilmiştir.

Altın çağ olarak kabul edilen bu dönemde sosyal güvenlik alanında ciddi gelişmeler ve başarılar sağlanmıştır. Aşağıda belirtilen bu başarılar kişilerin kendileri, çocukları ve anne-babaları için sosyal güvenlik garantisi sağlamış, gelecek kaygısı taşımadan sosyal hayat oluşturulmuştur (TÜSİAD, 1997: 29-30):

- Sosyal güvenlik alanında hukuki anlamda bir mevzuat oluşturulup, altyapı çalışmaları yapılmış ve modern hayatın vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilmiştir.
- Bağımlı konumundakiler başta olmak üzere, bütün çalışan gruplar, nüfusun tamamı veya büyük bir kısmı sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır.
- Sağlanan sosyal güvenlik kapsamı genişletilmiş, ILO'nun belirlediği tüm riskler aile ödenekleri ve işsizlik dahil sistem içerisine alınmıştır.
- Sosyal güvenlik ivazlarının seviyeleri yükseltilirken, verilme süreleri uzatılmıştır. Ülkelerdeki refah artışı aylıklara yansıtılmış, sosyal güvenlik koruma kapsamındaki alan genişletilmiş, standartlar yükseltilmiştir.

- Sosyal güvenlikten yararlanma şartları kolaylaştırılmış, o ülkenin vatandaşı olma veya belirli sürede orada bulunma korunma kapsamına girmek için yeterli sayılmıştır.
- Düşük gelirli gruplar için sigorta anlayışının ötesinde karşılıksız sosyal güvenlik garantileri sağlanmıştır. Büyük bir toplum hiç bedelsiz ya da çok geniş muafiyetler tanınarak sistem içerisine alınmıştır.
- Yoksullukla ilgili önemli bir ilerleme kaydedilmiştir.

Bu dönemde ülkelerin içinde bulunduğu refah seviyesi sosyal güvenlik alanındaki gelişmelere yansımış, toplumlar ekonomik ve sosyal risklere karşı güvence altına alınmıştır.

1.1.5. Bunalımlı Dönemler: 1980 Sonrası Günümüze Kadar Olan Dönemde Sosyal Güvenlik

1980’li yıllardaki krize kadar sosyal güvenlik, özellikle gelişmiş refah ekonomilerinde en başarılı politikalardan biridir. Bu politikalarla milyonlarca insan risklere karşı korunmuştur. Ancak bu kadar başarılı bir geçmişe rağmen, küreselleşmeyle birlikte sosyal güvenlik iki büyük sorunla karşı karşıya kalmıştır. İlk sorun, sosyal güvenlik harcamalarından kaynaklanan bütçe açıklarıdır. Sosyal güvenlik primleri gelir kaynağını oluştursa da, uzun dönemde bütçe üzerinde yükü gidermede yetersiz kalmıştır. İkincisi ise mevcut sistemler sürekli gelişen ve değişen toplum yapısına uyum sağlayamamıştır. Ülkeler bu uyumu gerçekleştirme ihtiyacı içinde olmuştur (Şenocak, 2010: 421). 1970 sonrası dönemde sosyal refah devleti genişleyen görev alanları nedeniyle mali kriz yaşamış, sosyal güvenliği sağlamaya yönelik devlet desteği azalmış ve sosyal güvenliği yeniden yapılandırma çalışmaları başlamıştır (Yılmaz, 2014: 22). Bu yılların sonunda gittikçe yayılan neoliberalizm, ulus devlet anlayışında sosyal kısmını bastırma sürecini başlatmıştır. Dünya ekonomilerinin bir bütününün içinde yer alması ve sermaye sınırlarının kalkmasıyla, hükümetlerin geniş kapsamlı refah politikaları uygulama olanakları ve finansman kaynakları bozulmuştur. Uluslararası rekabet, ülkeleri işgücü maliyetlerini düşürmeye zorlarken, gelişmekte olan ülkelerde bu yarış, insanların sosyal güvenliklerini büyük ölçüde zedelemiştir. Nüfusun büyük bir bölümü sosyal güvenlikten yoksun kalmıştır (Guan 2001’den aktaran Özsuca, 2003: 134).

Bu tarihlere kadar istikrarlı ekonomik büyüme ile desteklenen sosyal güvenlik sistemleri bu tarihten itibaren tüm dünyada bir duraklama ve gerileme dönemine girmiştir. Ekonomik zorluklar, işsizliğin artması ve özellikle batı ülkelerindeki nüfusun yaşlanması, sosyal güvenlik sistemlerinin gözden geçirilmesi gereksinimini doğurmuştur. 1989'da Sovyetler Birliğinin dağılması dünyadaki dengeleri bozmuştur. Sermayenin küreselleşmesi, liberalizmin yeniden doğuşu ve sosyal devlet anlayışının sorgulanması, sosyal güvenliğin özelleştirilmesi düşüncelerini doğurmuştur (Şakar, 2004: 24).

Sosyal güvenlik alanında bir diğer sorun ise var olan sosyal güvenlik sistemlerinin sanayi toplumlarının sosyal güvenlik ihtiyacını gidermeye yönelik olmasıdır. Bu nedenle hizmet toplumuna geçiş ve sosyal hayattaki değişime cevap verememiştir. Sürekli ve yüksek oranlı kronik işsizlik, serbest rekabetin öneminin arttığı ekonomik ortamın varlığı, kadınların çalışma hayatına katılımlarının artması, aile yapısının değişmesi, klasik çalışma şekillerinden esnek çalışma şekillerine geçilmesi, hizmet sektörünün ve bu sektör içinde sağlık ve sosyal refah hizmetlerinin öneminin artması, sosyal güvenlik sisteminin oluşturulurken erkek egemen bir toplum hayatı için şekillendirilmiş olması, gittikçe artan bireyselleşme eğilimi, sistemin yeniden yapılandırılması düşüncesini doğurmuştur (TÜSİAD, 1997: 47).

Sosyal güvenliğin özelleştirilmesi¹ ya da yeniden yapılandırılması düşüncelerinin ötesinde sosyal güvenlik, nüfusun yaşlanmasıyla ortaya çıkacak ihtiyaçlara, yaşlılık sürecinde emeklilik birikimlerine, sağlık ve bakım giderlerinin karşılanmasına, parçalanmış ailelerin ve evliliklerin sorunlarına (yoksulluğun aile ve evliliğin parçalanmasıyla ilgili olması nedeniyle) çözüm bulması gerekmektedir. Ayrıca ekonomik değişimlerin bağlı olduğu teknolojik gelişmeler ve ekonomik küreselleşme sonucu olarak da sosyal güvenliğe duyulan ihtiyaç artmıştır (Euzaby, 2004: 262).

1.2. Sosyal Güvenliğin Konusu

Sosyal güvenlik kavramı, toplumun güvenlik içinde olmasını çağırır ve tehlikeden arınmayı ifade eder. Sosyal tehlike ise kişinin gelirinde bir kesilmeye veya giderlerinde çoğalmaya yol açan ve toplumu etkileyen olaylardır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 7).

¹ 2. bölümde "Sosyal Güvenliğin Özelleştirilmesi" başlığı altında detaylı bir şekilde değinilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 tarihli 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme'sinde dokuz sosyal tehlike (risk) tanımlanmıştır. Bu dokuz sosyal risk iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve ailevi yüklerdir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2018). Bu sözleşme, sosyal sigorta kollarını tanımlayan, her biri için asgari standartlar belirleyen ve bunların sürdürülebilirliğini ve iyi yönetilmelerini sağlamaya yönelik ilkeleri ortaya koyan tek uluslararası sözleşmedir (Selvi, 2014: 26). Sosyal güvenliğin konusu olan riskler, ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan, gerçekleşmeleri kesin ya da muhtemel olan, bireye yönelik risklerdir. Gerçekleştiğinde bireyde gelir kesilmesi (işsizlik, malullük, yaşlılık gibi), gelir azalması (yaşlılık) ya da gider artışına (analık, hastalık gibi) neden olan tehlikelerdir (Arıcı, 2015: 13).

Mesleki Riskler: İş kazaları ve meslek hastalığı risklerinden oluşmaktadır. Yapılan iş veya meslekle doğrudan ilgili olup, geçici olabileceği gibi sürekli gelir kayıplarına da neden olabilmektedir. İşçilerin bu risklere karşı korunması sosyal güvenliğin başlangıcına kadar gitmektedir (Tuncay, 2002: 6). Sosyal güvenliğin başlangıcını oluşturan bu risklerin tazmini kusur kuramından ve işverenin hukuksal sorumluluğu rejiminden geçerek artık her ülkede kabul edilmektedir. İş kazalarının meslek hastalıklarından önce gündeme gelmesinin nedeni meslek hastalıklarının iş kazalarından daha az olması ve o günkü tıp biliminin meslek hastalığı teşhisi koyma düzeyinde olmayışındandır (Talas, 1976: 554-555).

Fizyolojik Riskler: Kişinin kendinde, kendi bünyesinde meydana gelen, mesleki riskler dışında kalan risklerdir. Bu riskler; hastalık, malullük, analık, yaşlılık ve ölümdür (Korkusuz, Uğur, 2016: 9). Bu riskler çalışma gücünü azaltan veya yok eden risklerdir (Güzel vd., 2008: 4). Hastalık, zamanı belirsiz, kişinin çalışma ve kazanma gücünü etkileyen en sık karşılaşılan fizyolojik risktir. Malullük, nitelikli bir sakatlık durumunu ifade etmekte, çalışma ve kazanma gücünün belli oranda kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Analık hali, çalışan kadınların doğumdan önce ve sonra belirli sürelerde çalışmamasıdır. Yaşlılık, muhtemel bir sosyal güvenlik riskidir, bedeni ve ruhi kayıplara uğrayan kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamaması anlamına gelmektedir. Ölüm ise, ölen kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından bir risk oluşturmaktadır (Arıcı, 2015: 37-39).

Sosyo-Ekonomik Riskler: Toplum, aile ve çalışma hayatında meydana gelen risklerdir. Bunlar işsizlik ve ailevi yükler olarak iki sınıfa ayrılmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 10). İşsizlik, sosyal güvenlik sistemine sonradan giren ve gittikçe önem kazanan risktir. Geçici gelir kaybına yol açan işsizlik özellikle ekonomik kriz dönemlerinde toplumun en önemli gündemi olmaktadır. Aile ödenekleri ise kişilerin ek ihtiyaçlarına yönelik yapılan yardımlardır. Özellikle Avrupa'da İkinci Dünya Savaşından sonra doğum oranlarının düşük olması sebebiyle çocuk sahibi olan ailelere yapılan yardımlar örnek gösterilebilmektedir (Tuncay, 2006: 7).

1.3. Sosyal Güvenlik Teknikleri

İnsanlığın başlangıcından itibaren yaşam, mülkiyet ve onur için koruma ve güvenlik sağlama bir içgüdü olmuştur. Tüm toplum ve kültürlerde sosyal güvenlik sağlama çabaları sürekli devam etmiştir. Muhtaç ve yoksul insanlar, yetimler, dullar, yaşlılar ve engelliler için sosyal güvenlik her zaman endişe kaynağı olmuştur (Khan ve Tahir, 2015: 71). Toplumlarda yaşam koşullarının değişmesiyle sosyal güvenlik sağlama yöntemleri de değişmiştir. Bu yöntemler geleneksel ve modern sosyal güvenlik teknikleri olarak iki başlık altında incelenecektir.

1.3.1. Geleneksel Sosyal Güvenlik Teknikleri

Geleneksel sosyal güvenlik tekniklerinde en eski sosyal güvenlik tekniği sayılan ve hatta günümüzde de önemini koruyan teknik tasarruftur. Tasarruf, kişinin gelecekte karşılaşması muhtemel tehlikelere yönelik gelirin bir kısmını kullanmayıp ayırmasıdır (Tuncay, 2002: 8). Tasarruflar hem bireysel hem de topluca yapılmıştır. Ekonomik risklere karşı bireysel güvenliği sağlamanın ilk akla gelen yolu bireysel tasarruflardır. Daha sonraları bir topluluğa ait olanların birikimlerini bir araya getirerek daha büyük ve etkin bir güvence sağlanabilir anlayışı oluşmuştur. 13. yy'dan itibaren esnaf kesiminin örgütlendiği loncalar bünyesinde kurulan teavün (dayanışma) sandıkları topluca tasarrufun ilk örneğidir. Bu tarz yardımlaşma sandıkları, üyelerini, sandığa ödedikleri aidatlarla zorunlu tasarrufa yönlendirmiş olmaktadır. Böylece tehlikelerin büyüklüğü, dayanışma ilişkisine girenlerin tamamı üzerinde dağıtıldığından her üyenin katıldığı paydan daha fazla yardım görmesi mümkün olmaktadır. Bu özelliğiyle de bireysel tasarruf yöntemine üstünlük sağlamaktadır (Şakar, 2015: 171).

Sosyal yardımlaşma diğer bir sosyal güvenlik tekniğidir. Kişiler arası yardımlaşma tekniği olması, tehlike gerçekleşikten sonra devreye girmesi, kişinin isteğine bağlı olması ve yapılacak veya istenecek yardımların yardım yapanın arzusuna ve yardım gücüne bağlı olması bu tekniğin özellikleri arasında yer almaktadır. Bu yardımların ne zaman olacağı ve kişilerin ihtiyaçlarına cevap verip veremeyeceği belli değildir. Toplumlar o günün şartlarına, içinde bulunduğu toplumun yardımlaşma kültürünün seviyesine ve yardım yapabileceği ekonomik güce göre yardım taleplerine cevap vermektedir. Bu da kişilerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmaktadır (Arıcı, 2015: 67). Sosyal yardımlaşma herhangi bir örgütlenmeye dayanmadığı için etkinliği az ve kapsamı dar olmuştur. Zamanla daha kurumsal örgütlenmelere ihtiyaç duyulmuştur.

Sosyal sigortalara geçmeden önce kullanılan sosyal güvenlik tekniklerinden biri de işveren sorumluluğudur. Hastalık ve iş kazası gibi risklerde sorumluluk işverene yüklenmiştir. Hükümetlerin masraflardan sorumlu olmayacağı için olumlu baktığı bu yöntem de işverenler, işçilerin hastalanmaları, ölmeleri ya da yaşlanmaları halinde gerekli yardımları yapmakla sorumlu tutulmuşlardır. Orta Avrupa'da, bazı Orta Doğu ve Güney Amerika ülkelerinde uygulanmıştır (Talas, 1976: 531).

Sosyal güvenlik alanında sosyal sigortalar kurulmadan önce yararlanılan bir teknik de özel sigortalardır. Özel sigortalar, kişilerin özel çıkarlarının çeşitli risklere karşı güvence altına alınması için kendi isteğiyle gerçekleştirdiği teminattır. Özel sigorta sözleşmeyle kurulur ve kuruluşu isteğe bağlıdır. Burada sigortacı primleri toplar ve sigortalı riske uğradığında ödeme yapmaktadır. Aldığı primlerle ödediği tazminat arasındaki fark kazanç olarak sigortacıya kalmaktadır (Tunçomağ, 1987: 16). Özel sigortalar, günümüzde hala önemini korumaktadır. Kişiler sosyal sigortalarına ek olarak özel sigorta seçeneğini kullanarak çeşitli risklere karşı kendilerini güvende tutmaya çalışmaktadır.

1.3.2. Modern Sosyal Güvenlik Teknikleri

Sosyal güvenlik üzerine düşen görevleri iki şekilde yerine getirmeye çalışmaktadır. Bunlar sosyal sigortalar ve sosyal hizmet ve sosyal yardımlardır. Sosyal güvenlik bir amaçtır, sosyal sigorta ve sosyal hizmet ve sosyal yardımlar ise bu amacın araçlarıdır. Sosyal sigortalar, yardım görecekt olanın maddi katkısıyla işlerken (primli rejim), sosyal

hizmet ve sosyal yardımlar yardım görecek kişinin katkısı olmaksızın (primsiz rejim) kısmen veya tamamen devlet bütçesinden ya da toplumdaki gönüllü kuruluşlardan sağlanmaktadır (Tuncay, 2002: 5). Aşağıda bu iki sosyal güvenlik aracına ayrıntılı bir şekilde değinilecektir.

1.3.2.1. Sosyal Sigortalar

Primli rejim olarak adlandırılan, çalışanların ve işverenlerin ve bazen devletinde prim ödeyerek sistemin finansmanına katıldığı, katılımın zorunlu olduğu sistemdir (Alper vd., 2012: 37). Sosyal sigortalar, devlet tarafından kurulan ve kamu görevi yapan kurumlardır. Burada devlet kurucu olmanın ötesinde garantör olarak sistemin içinde yer almaktadır. Fakat diğer kamu kurumlarından farklı olarak, ilgili sosyal tarafların katılımına olanak verecek şekilde özerk bir yönetime sahiptir (Alper ve Tokol, 2017: 224). Sosyal sigortalar, endüstriyel uygarlığın doğasında bulunan yoksulluğa karşı bir miktar güvencenin sağlanması için en yaygın olarak kullanılan yöntemdir (Epstein, 1938: 68).

Sosyal sigortanın mali kaynakları işçi ve işverenden belli oranlarda alınan primler ve birçok ülkede olduğu gibi devletin genel bütçeden yaptığı kaynak transferidir. Bu kaynaklardan sağlanan fonlar ile karşılaştıkları mesleki ve sosyal riskleri karşılayacak kadar ulusal gelirden pay almayanlar korunmaktadır. Esas amacı ulusal gelirin yeniden dağılımını sağlamak olan sosyal sigortalarda toplumun bütün sınıfları arasında tam bir dayanışma gerçekleşmektedir (Talas, 1976: 532-533).

Sosyal sigortaların genel olarak sigortacılık tekniği yanında, devletçe bakılma ve hatta kısmen sosyal yardım yöntemlerinden bazı unsurlar aldığı beş temel özelliği vardır (Dilik, 1992: 59):

- Finansmana katkı ilkesi: Çalışanların primlerinin yanı sıra işverenler ve devlet gerektiğinde sosyal sigortaların finansmanına katkıda bulunmaktadır.
- Sigortalılar arasında yeniden gelir dağılımı veya sosyal denge ilkesi: Bu ilke, yüksek gelirli sigortalılardan gelirleri üzerinden diğer sigortalılara oranla ve onlar yararına yüksek prim alınmasıdır.

- Kendi kendine yardım ilkesi: Sigortalıların, sosyal risklere karşı güvenliklerini sağlamak için prim ödemesidir.
- Sigortacılık ilkesi: Sigorta tekniğinden yararlanılarak sigortalılar arasında riziko eşitlenmesi sağlanmaktadır.
- Zorunluluk ilkesi: Sosyal sigortalara katılmak zorunludur.

Sosyal sigortalar, sigortacılık ilkeleriyle ve tehlikelerin peşinen tüm fertler tarafından paylaşılması esasıyla hareket etmektedir. Fakat hangi tehlikelerin, ne çeşit zararlarının, kimler tarafından ne şekilde paylaşıldığı ve ne kadarının tazmin edileceği konularında özel sigortalardan farklılık göstermektedir (Alper, 2003: 14). Sosyal ve özel sigortalar, karakter ve içerik bakımından oldukça farklıdır, aynı performans standartları bunları değerlendirmek için kullanılmamalıdır. Bu sigortaların aynı hedefleri yoktur (Rejda, 1991: 36). Aşağıdaki tabloda sosyal sigorta ile özel sigorta karşılaştırılmıştır.

Tablo 1: Sosyal Sigorta ile Özel Sigorta Karşılaştırılması

Sosyal Sigorta	Özel Sigorta
Zorunluluk esasına dayanır.	Gönüllülük esasına dayanır.
Geliri koruma asgari seviyededir.	Bireysel isteklere ve ödeme yeteneğine bağlı olarak büyük miktarlar mevcuttur.
Sosyal yeterlilik vurgusu vardır.	Bireysel eşitlik vurgusu vardır.
Öngörülen faydalar ile değiştirilebilir yasalar vardır (yasal hak)	Yasal sözleşme ile oluşturulan menfaatler vardır (sözleşme hakkı)
Hükümet tekeli vardır.	Rekabet vardır.
Maliyetlerin tahmin edilmesi zordur.	Maliyetler daha kolay tahmin edilebilir.
Yeni girenlerin zorunlu katkıları nedeniyle ve programı süresiz olarak varsayıldığından tam fonlamaya gerek yoktur.	Yeni girenlerin katkılarına güvenmeden, tamamen fon bazında faaliyet göstermek zorundadır.
Taahhüt yoktur.	Bireysel veya grup sigortası olabilir.
Amaç ve sonuçlarla ilgili yaygın görüş farklılıkları vardır.	Amaç ve sonuçlarla ilgili görüşler genelde aynıdır.
Yatırımlar genellikle hükümetlerin yükümlülüğündedir.	Yatırımlar ağırlıklı olarak özel kanallara yapılır.
Enflasyonla mücadelede hazır vergi gücü vardır.	Enflasyona karşı büyük kırılganlık mevcuttur.

Kaynak: Rejda, 1991: 37.

Sosyal sigortalar, 1883 yılında Almanya'da hastalık sigortasının kurulmasıyla başlamıştır. 1884 yılında iş kazaları, 1889 yılında sakatlık ve yaşlılık sigortalarının

kabulüyle devam etmiştir. Daha sonra bu hareket diğer Avrupa ülkelerinde de yayılmaya başlamıştır. Norveç 1905'te hastalık sigortasını, İsveç 1903'te yaşlılık ve sakatlık sigortasını kabul etmiştir. İsviçre 1911'de iş kazalarına karşı zorunlu sigortayı oluşturmuştur. İngiltere 1908'de yaşlılık sigortasını, 1911'de tüm işçiler için hastalık ve sağlık sigortasını ve bazı işçiler için ise ilk kez işsizlik sigortasını kabul etmiştir. Fransa 1913 yılında sınırlı bir şekilde yaşlılık sigortasını kurmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise tüm ülkeler sosyal sigortaları kabul etmiştir (Talas, 1976: 534).

1.3.2.2. Sosyal Hizmetler ve Sosyal Yardımlar

Çalışmayan veya yeterli gelire sahip olmayanlara yapılan nakdi yardımlar, sosyal yardım ve hizmetlerden oluşan kamu sosyal güvenlik harcamalarıdır. Finansmanı vergilerle karşılanır ve primsiz rejim olarak da bilinir (Alper vd., 2012: 37).

Sosyal yardımlar, zorunlu katılma ilkesine dayanmayan ya da katılma ile karşılığı arasında bir ilişki bulunmayan genel devlet bütçesi ya da belirli amaca ayrılmış özel vergilerle finanse edilen kamu yardımlarıdır (Güzel vd., 2008: 756). Başka bir ifadeyle, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen bireylerine ve dar gelirlilere insanlık onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamak amacıyla kamu bütçesinden yapılan parasal yardımlardır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 93). Sosyal yardımlar, geçinme güçlüğü içinde olan ve toplumdaki dışlanma tehlikesiyle karşılaşan kişilerin, yoksul ve az gelirliler insanlarının ya da sosyal grupların yaşamlarının güvence altına alınması konusunda kamu sorumluluğu ilkelerinin kabul edilmesinden doğmaktadır. Genellikle vergilerle finanse edilmektedir. Karşılıksız olarak muhtaç durumda olan kişileri kapsamaktadır. Tek yanlı olarak devlet ya da kamu makamlarınca yasal yetki ve görev verilmiş gönüllü kuruluşlar tarafından yapılmaktadır (DPT, 2001a: 51). Sosyal güvenlik alanında sosyal yardımların sürdürülmesinin iki nedeni olduğu söylenebilmektedir. İlki, sosyal güvenlik alanındaki kanuni boşlukları dolduran esnek yapısıdır. Sosyal yardımlar, özellikle gelir dağılımındaki adaletsizlikleri dengelemede önemli rol oynamaktadır. Uygulanan politikalar yetersiz kaldığı durumlarda sosyal yardımlar, yüksek gelirlilerden dar gelirlilerin yararına artan oranda yeniden gelir dağılımını sağlayacaktır. İkincisi ise, sosyal yardımlar mevcut sosyal sistemleri tamamlama ve olgunlaştırma fonksiyonu görmekte, yenilikler için uygun bir araç olmaktadır (Dilik, 1992: 56).

Sosyal hizmetler, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu²'nda Madde 3'te "Kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi sosyal yoksunlukların giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunların önlenmesi ve çözülmesine yardımcı olunması ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür" şeklinde tanımlanmıştır (Sosyal Hizmetler Kanunu, 1983). Sosyal hizmetler, sosyal kalkınmanın en önemli araçlarından biridir. Sosyal yapının değişmesi ve gelişmesinde önemli derecede etkisi bulunan sosyal hizmetler, günümüzde sadece muhtaç kişilere, yoksullara, marjinal gruplara hizmet götürme görevi ile sınırlı olmamaktadır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, yaşam kalitesinin artırılması ve yerel toplumların kalkınmasının gerçekleştirilmesinde önemli görevleri vardır. Aynı zamanda sosyal hizmetlerin gelir dağılımının düzenlenmesinde ve eşitsizliklerin giderilmesindeki rolü büyüktür (DPT, 2001a: 11).

Sosyal yardım, ayni ve nakdi şekilde sağlanabilmektedir. Nakdi yardımlar prim ya da katkı payı ödenmeksizin devlet tarafından karşılanan yardımlardır. Örneğin, İngiltere'de çocuk yardımı ve Ulusal Sağlık Hizmeti'dir. Ayni yardımlar ise eğitim, tıbbi bakım, hastaların, düşkünlerin, korunmaya muhtaç yaşlı ve çocukların bakımını kapsayan geniş bir faaliyet alanıdır. Sosyal hizmetler de ise sosyal güvenlik, refah, sağlık, emeğin korunması, eğitim - öğretim ve konut alanlarıyla alakalıdır. Genel olarak toplumda insanın korunması ve geliştirilmesini destekleyen sosyal hizmetler insanların asgari bir yaşam seviyesinde yaşamasını amaçlamaktadır. Sosyal yardımlarda daha çok parasal fayda var iken sosyal hizmetlerde hizmet şeklinde sağlanan faydalar vardır (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 50-51).

Sosyal yardım ve hizmetler, ilk kez 19. yy'da yapılmaya başlanmıştır. İlk önce Danimarka'da 1891'de yaşlılık aylığı programı kabul edilmiş, 60 ve üzeri yaştaki muhtaç kişilere mahalli idarelerce aylık bağlanması öngörülmüştür. Danimarka'yı diğer İskandinav ülkeleri, bu ülkeleri de İngilizce konuşan ülkeler takip etmiştir. Yeni Zelanda 1898'de, B. Britanya ve Avusturya 1908'de muhtaç yaşlılara devlet bütçesinden aylık bağlanmasını kabul etmiştir. Bu yardımlar daha sonra sakat, işsiz ve ölenlerin yakınlarına kadar genişletilmiştir (Tuncay, 2002: 13).

² Bu Kanunun adı "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kanunu" iken, 2011 yılında 633 sayılı KHK'nın 35. maddesiyle "Sosyal Hizmetler Kanunu" olarak değiştirilmiştir.

Sosyal hizmet ve yardımlar, ülkelerin ekonomik refah düzeyleri ile doğru orantılıdır (Talas, 1976: 538). Ekonomik refah seviyesi yüksek olan ülkelerde sosyal hizmet ve yardımların gelişmiş olduğu görülmektedir.

1.4. Sosyal Güvenliğin Finansmanı

Sosyal güvenlik sistemi, uzun ve kısa vadeli sosyal sigortalar, sosyal hizmet ve sosyal yardımlar, bunların birbirleriyle olan ilişkilerini ve finansman yöntemlerini içine alan bir sistemdir. Bütün finansman ve harcama esaslarını içine alan sosyal güvenlik sisteminin niteliğini genellikle finansman yöntemi belirlemektedir (Gümüş, 2010: 5).

Sosyal güvenliğin tarihsel açıdan gelişim süreci hem niteliksel hem de niceliksel yönden büyük gelişmeler göstermiştir. 1970'li yılların sonunda ekonomik açıdan önemli bir role ve paya sahip olan sosyal güvenliğin finansmanı konusu, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gündeminin birinci maddesini oluşturmaktadır (Yurdadoğ, 2000: 86).

Sosyal güvenliğin finansmanı özellikle günümüz ekonomik koşullarında çok karmaşık sorunlar halinde ilerlemekte, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde tartışmaların temelini oluşturmaktadır. Sorunların büyük bir kısmı gelir kaynakları ile ilgilidir. Sistemin kişiler ve riskler açısından alanı genişledikçe, sağlanan yardım düzeyi arttıkça, yeni finansman kaynakları bulma sisteminin devam edebilmesi için kaçınılmazdır (Güzel vd., 2008: 66). Bir insan hakkı olan sosyal güvenliğin istenilen düzeyde gerçekleşmemesinin en büyük nedeni sosyal güvenliğin finansmanında kaynakların sınırlı olmasıdır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 84).

Dünyada son on yıllarda sosyal güvenlik harcamaları artmaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1960 ve 1970'lerde toplam sosyal harcama oranında (GSYİH'nin yüzdesi olarak ölçülen sosyal güvenlik harcamaları) keskin artışlar olmuş, 1980'nin ikinci yarısı ve 1990'da durgunluk gözlenmiştir. Sosyal güvenlik harcamaları 1990'lı yıllarda OECD'ye üye ülkelerde ortalama %18'e, Avrupa Birliği'nde ise %25'e ulaşmıştır. Tüm kıtalarda ise 1990 yılı sosyal güvenlik harcamaları %14,5, emeklilik harcamaları %6,6 ve sağlık harcamaları %4,9 olarak gerçekleşmiştir (ILO, 2001: 80-81). Türkiye verilerine bakıldığında 1990 yılında toplam sosyal güvenlik harcaması (GSYİH'ya oranı) %5,6, emeklilik oranı %3,3, sağlık harcamaları ise %1,0'dır. Kamu harcamalarının yüzdesi olarak toplam sosyal güvenlik harcamalarının toplamı ise

%27'dir (ILO, 2001: 112). Aşağıdaki tabloda ise 2011-2012 yıllarında kıtaların sosyal güvenlik harcamam oranları verilmiştir.

Tablo 2: 2011-2012 Yılı Toplam Sosyal Güvenlik Harcama Seviyeleri

Bölge	GSYİH'nın Yüzdesi Olarak Sosyal Güvenlik Harcamaları	Emeklilik	Sağlık Harcamaları
Tüm ülkeler	8,8	3,3	2,8
Afrika	4,3	1,3	2,6
Kuzey Afrika	10,0	5,0	3,2
Sahra Altı Afrika	4,3	1,1	2,6
Asya ve Pasifik	4,6	2,0	1,5
Batı Avrupa	27,1	11,1	7,9
Merkezi ve Doğu Avrupa	17,8	8,3	4,4
Latin Amerika ve Karayipler	13,9	4,6	4,0
Kuzey Amerika	17,0	6,6	8,5
Orta Doğu	11,0	3,3	2,0

Kaynak: ILO, 2014-2015: 307.

1990 yılı ile 2012 yılı gayri safi yurtiçi hasıla oranına göre sosyal güvenlik harcamaları karşılaştırıldığında tüm dünya genelinde olan sosyal güvenlik harcamalarında azalış gözükmemektedir. 1990 yılında tüm dünya genelinde %14,5 olan harcamalar 2012 yılında %8,8'e düşmüştür. Dünyada yaşanan ekonomik bunalımın olumsuz etkisi bu harcamanın azalmasında görülebilmektedir. Emeklilik ve sağlık harcamalarında yine azalış gözükmemektedir. 1990 yılı emeklilik harcamaları %6,6 iken 2012 yılında %3,3'e düşmüştür. Sağlık harcamaları da 1990 yılında %4,9 iken 2012 yılında %2,8'e düşmüştür. Hükümetlerin emeklilik yaşını yükseltmeleri ve sağlıkta yaşanan dönüşümlerin bu oranları azaltmada etkili olduğu söylenebilmektedir.

1980'lerden günümüze sosyal güvenlik harcamalarının gelişim seviyesindeki kritik sınır GSYİH'nin üçte biri yani %30 seviyeleri gibi belirlenmiştir. Bu oran, hedeflenen oran veya olması gereken oran olarak görülmekte, ülkeler buna orana bakarak sosyal güvenlik harcamalarıyla ilgili kıyas yapabilmektedirler (Alper, 2015: 213).

Tablo 3: 1990 yılı Kamu Harcamalarının Yüzdesi Olarak Toplam Sosyal Güvenlik Harcamaları

Ülkeler	Sosyal Güvenlik Harcama Oranları
Almanya	54,3
İngiltere	46,4
Çin	23,9
Japonya	35,8
Amerika	40,6
Avustralya	38,7
Brezilya	32,0
Arjantin	35,8
Türkiye	27,03

Kaynak: ILO,2001. Social Security: A New Consensus raporundan alınarak oluşturulmuştur.

Kamu harcamalarının yüzdesi olarak sosyal güvenlik harcamaları ülkelerin uyguladığı sosyal güvenlik sistemine göre değişiklik gösterebilmektedir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında Avrupa ülkelerinin nispeten daha yüksek harcamalara sahip olduğu görülmektedir.

Gelecek yıllarda kısa dönemde sosyal güvenlik harcamalarının oransal olarak artışını kısıtlayacak kamu harcamaları olacaktır. Sosyal korumanın öneminin artmasıyla birlikte diğer kamusal alanlarda da savunma, eğitim, çevre, güvenlik, dini ve kültürel etkinlikler gibi kaynak talebi artacaktır. Sosyal güvenlik harcamaları için bu alanlara ayrılacak kaynağı azaltmak mümkün değildir. Bu nedenle de sosyal güvenlik harcamalarında artış beklemek çok doğru olmayacaktır. Gelecek yıllarda orta ve uzun vadeli dönemde ise sosyal güvenlik harcamalarında artış olacağına öngören iki gelişme vardır. Sosyal güvenlik kavramının dünyada sosyal koruma kavramına dönüşmesi ve asgari sosyal güvenlik anlayışı ile sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden revize edilmesi bu alandaki harcamaların artacağını gösteren iki önemli gelişmedir (Alper, 2015: 217).

1.4.1. Sosyal Güvenliğin Finansman Kaynakları

Sosyal güvenliğin gelir kaynakları iki temel düşünceden hareketle belirlenmiştir. İlk düşünce sosyal güvenliği, toplum sorunu olarak görmekte ve bireyin sosyal güvenliğini sağlama sorumluluğunu devlete yüklemektedir. Buna göre sosyal güvenliğin tüm

³ Türkiye verisi 1996 yılına aittir.

giderleri devlet tarafından karşılanacak, ulusal bütçeden yapılan katkılar ve vergiler sosyal güvenliğin finansman kaynağını oluşturacaktır. İkinci düşünce ise, sosyal güvenliği kişiye ve kişinin sorumluluk bilincine dayandırır. Kişisel sorumluluk olarak kişi kendisinin ve ailesinin ekonomik güvencesini devletten önce düşünmek zorundadır. Bunun sonucu da sosyal güvenliğin finansman kaynağı işçi ve işverenlerden alınan primlerle karşılanmasıdır (Güzel vd., 2008: 67).

Finansman kaynakları her ülkenin iktisadi, sosyal düzen ve yapısına; siyasi ve ideolojik şartlarına göre değişmektedir. Finansmanın iki ana kaynağı primler ve devlet katkılarıdır. Uygulamalarda her iki kaynaktan yararlanan karma bir yol izlenmektedir (Dilik, 1992: 211).

1.4.1.1. Primler

Özellikle sosyal sigorta modelini benimseyen sosyal güvenlik sistemlerinde finansman işçi ve işveren⁴ primleriyle karşılanmaktadır. Bu primlerin yetersiz kaldığı durumlarda devlet katkısına başvurulmaktadır.

Sosyal sigorta primi, yasanın kendilerine karşı güvence sağladığı sosyal risklerden birinin gerçekleşmesi halinde yapılacak sigorta yardımları ile Kurum yönetim giderlerinin birinin gerçekleşmesi halinde yapılacak sigorta yardımları ile Kurum yönetim giderlerinin karşılığı olarak sigortalı ve işverenden, sigortalının kazancının belli bir yüzdesi üzerinden alınan paradır (Güzel vd., 2008: 202). Sigorta sisteminde tarafların giderlere katılımı veya sosyal sigortanın güvenlik garantisinden faydalanmak için düzenli ödenen ücret anlamına gelen primler, sigortalı için ücretten yapılan kesinti, işveren için ücret maliyetinin bir parçasıdır (Alper, 2015: 125). Primlerin işçi ve işverenlerden hangisinden ve hangi oranda alınacağı riske göre belirlenmektedir. Ancak bu da belirlenirken yaşanan ülkenin iktisadi, sosyal düzen ve yapısının, ideolojisinin ve siyasal şartlarının önemi büyüktür (Dilik, 1992: 212).

İşçilerin primler yoluyla sosyal güvenlik finansmanına katılması sorumluluk düşüncesinden kaynaklanmaktadır. İşçiler geleneksel olarak başına gelebilecek riskler için tasarruf yoluna gitmekte iken burada zorunlu biriktirme yoluna gidilerek kazançlarından bir miktar alınmaktadır. İşverenlerin, sosyal güvenlik finansmanına

⁴ Burada işçi ve işveren kavramları kaynaklarda kullanılan klasik bir tabir olduğu için tercih edilmiştir.

katılmaları bir kural olarak kabul edilmiştir. Sosyal güvenliğin beşeri sermayeyi koruması ve emeğin üretimde çok önemli olması, üretimden yararlananın işveren olması göz önüne alındığında işverenin sosyal güvenlik finansmanına katılması kaçınılmaz olmuştur (Talas, 1976: 571-572).

1.4.1.2. Vergiler

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı vergiyle karşılanabilmektedir. Fakat bunu yapabilmek için ülkenin kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemine sahip olması gerekmektedir yani sosyal güvenlik sistemi o toplumda yaşayan herkesi kapsama almak zorundadır (Yılmaz, 2014: 25). Sosyal sigortaların finansmanında vergiler bazı ülkelerde önemli bir yer tutmaktadır. Yegane örnek ise Yeni Zelanda'da sosyal güvenlik sisteminin oluşturulduğu 1938 yılından itibaren gelirden alınan vergiler sistemin tek finansman kaynağı olmuştur. İngiltere'de Beveridge Raporu aile yükleri ve ulusal sağlık sigortasının finansmanı, ulusal dayanışma ilkesi çerçevesinde vergilerle sağlanmaktadır. Danimarka ve Norveç'te de vergiler sosyal güvenliğin finansmanı açısından önemli bir yer tutmaktadır (Güzel vd., 2008: 70).

1.4.1.3. Devlet Katkısı

Sosyal sigortaların finansmanına katılım işçi ve işverenle birlikte devlet katkısı bir kural haline gelmekte hatta bu katkı gittikçe artan bir eğilim göstermektedir. Devlet katkısı genellikle; primlere benzer şekilde düzenli ödemeler halinde, sosyal sigortaların kısmen ya da bütünü ile yönetim giderlerini karşılayarak, sosyal sigorta açıklarını kapayarak gerçekleşmektedir (Dilik, 1992: 235-236). Devletin doğrudan katkısı; sosyal sigorta kurumlarının giderlerinin gelirlerinden fazla olması yani açık vermesi halinde gerçekleşmektedir. Sistemin garantörü olarak Hazine'den transfer yapılması ve sosyal sigortanın bütünü veya bazı sigorta kolları için toplam giderlerin belirli bir miktarının veya yüzdesinin devletçe karşılanmasıdır. İlki şartlı katılımdır, ikincisi baştan garanti edilmiş katılımdır. Devletin dolaylı katkısı ise; sosyal sigortaların ilk kuruluşuna ait giderler, bina ve teçhizat giderleri gibi, bütçeden ayrılan tahsisatla gerçekleşmesi ve sosyal sigorta kurumlarının, diğer kamu ve özel sektör kuruluşlarının çeşitli işlemleri için ödemek zorunda olduğu vergi, harç, teminat bedeli gibi çeşitli masraflardan muaf tutulmasıdır (Alper, 2015: 133).

1.5. Finansman Yöntemleri

Sosyal güvenlik fonlarının ortaya çıkışı sosyal güvenliğin sigorta yöntemine göre yürütülmeye başlanmasıyla birlikte olmuştur. Sigorta yönteminde sosyal güvenlik, sosyal sigortalar şeklinde örgütlenmektedir (Dilik, 1992: 246). Temel olarak sosyal sigortalarda finansman yöntemi olarak dağıtım yöntemi ve fon biriktirme yöntemi olmak üzere iki yöntem vardır. Bu yöntemler farklılaştırılarak karma bir yöntem de geliştirilebilmektedir (Yazgan, 1992: 158).

1.5.1. Dağıtım Yöntemi

Bu yöntemin temelini, bir sigorta döneminin, genellikle bir yılın, gelirleri ile aynı ya da bir sonraki dönemin giderlerinin karşılanması oluşturmaktadır (Dilik, 1992: 246). Bu yöntemde gelir ve giderler sürekli denge halindedir (Şakar, 2004: 67). Dağıtım yöntemi, nesiller boyunca yapılan transferi içermektedir (Sheshinski ve Weiss, 1978: 13).

Dağıtım yönteminde, giderlerin gelirlerle karşılanması temel esas olduğu için aktüeryal hesapların iyi yapılması gerekmektedir. Fakat bu hesaplar ne kadar iyi yapılsa da beklenmedik durumlar (salgın hastalığın ortaya çıkması) gerçekleşebilmektedir. Bu ihtimal dikkate alınarak yedek fonlar oluşturulmakta ve sigorta kolunun primleri hesaplanırken bu yedek fonların oluşturulmasına imkan verecek ölçüde belirlenmesi gerekmektedir (Yazgan, 1992: 159).

Bu yöntemin, basit ve herkes tarafından anlaşılabilir olması, sistemin işletme maliyetlerinin düşük olması, sosyal sigorta kolunun oluşturulduktan kısa bir süre sonra sosyal güvenlik garantisinin başlaması olumlu özellikleri arasında sayılabilmektedir. Hastalık ve iş kazaları gibi risklerde kısa dönemde meydana gelen değişimleri maliyet artışını karşılamak için primleri kısa dönemde arttırma imkanının olmaması, uzun vadeli sigorta kolları için kullanıldığında nüfusun yaşlanması nedeniyle gelecek nesillerin prim yükünün artması, siyasi iktidarların müdahalesine açık bir yöntem olması yöntemin olumsuz özellikleri arasında sayılabilmektedir (Alper, 2015: 140).

Bu yöntem özellikle hastalık ve analık sigortaları gibi geçici risklere karşı güvence sağlayan sigorta kollarına daha uygundur ancak günümüzde yaşlılık ve sakatlık gibi uzun dönemli sigorta kolları için de kullanılmaktadır (Güzel vd., 2008: 73).

1.5.2. Fon Biriktirme (Kapitalizasyon) Yöntemi

Fon Biriktirme, kapitalizasyon yöntemi olarak da bilinen bu yöntem, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulması esasına dayanmaktadır (Güzel vd., 2008: 71). İşçi ve işverenlerin ödedikleri primler, primlerin faizleri, işletilmesinden elde edilen gelirler özel bir hesaba geçirilmekte, bunlar ileride sigortalılara yapılacak ödemelerin kaynağını oluşturmaktadırlar (Tuncay, 2002: 151). Bu yöntem bireysel ve kolektif şekilde olabilir. Bireysel kapitalizasyon yönteminde sigortalı için ödenen primler sigortalının kişisel hesabına kaydedilir. Bu fonlar birikerek ileride aynı sigortalıya sağlanacak sosyal gelirlerin kaynağını oluşturmaktadır. Bu yöntem günümüz sosyal güvenlik anlayışına pek uymamaktadır. Kolektif kapitalizasyon yönteminde ise bütün sigortalılara ait primler ortak bir fonda toplanmakta ve ileride bunlara sağlanacak sosyal gelirlerin karşılığını teşkil etmektedir (Dilik, 1992: 247-248).

Bu yöntemde fon birikimi, fonların isabetli ve doğru kullanıldığı ölçüde fayda sağlamaktadır. Yanlış kullanılan fonlar, prim oranlarının zamanla yetersiz kalarak büyük açıklar oluşturmalarına ve gelecek nesillerin üzerine büyük yükler yüklenmesine yol açmaktadır. Ayrıca yanlış fon kullanımı, enflasyonun fonları eritmesine ve mali durumun kötüleşmesine neden olmaktadır. Devalüasyonlar aynı sonuca götürmektedir. Bunların sonucunda kapitalizasyon yöntemi terk edilerek dağıtım yöntemine başvurulması kaçınılmaz olmaktadır. Böyle bir durum olduğunda ise devlet, çok önemli bir yatırım ve mecburi tasarruf kaynağını kaybetmiş olacaktır (Yazgan, 1992: 162).

Kapitalizasyon yönteminin kullanılmasının olumlu yönleri aşağıda sıralanmıştır (Alper, 2015: 142):

- Sigortalılar, ödedikleri primlerin kendi ihtiyaçları için kullanılacağını bildiklerinden dolayı sistemi benimsemiş ve prim ödeme konusunda isteklidirler.
- Başlangıçta yüksek olan prim oranları fon gelirlerinin artmasıyla zamanla düşmekte, ayrıca ödedikleri ek fon gelirleriyle daha yüksek sosyal güvenlik garantisine kavuşmaktadır.
- Tasarruf eğiliminin düşük, sermaye birikiminin yetersiz olduğu ülkelerde bu fonlar iktisadi ve sosyal kalkınma için ihtiyaç duyulan fonların oluşturulmasına imkan vermektedir.

- Sosyal güvenlik fonları, durgunluk dönemlerinde talep arttırıcı, enflasyon dönemlerinde ise talep azaltıcı etkisiyle iktisadi istikrarın sağlanmasına yardımcı olmaktadır.
- Bu fonlar, sermaye piyasasını güçlendirdiği ölçüde ülkenin borçlanma ihtiyacını ve maliyetini azaltmaktadır.

Fonların doğru kullanılmaması nedeniyle kişilerin tasarruflarının erimesi, nesiller arası sosyal dayanışma ilkesini ortadan kaldırması, orta ve uzun dönemde ödenen primlerin vergi karakteri taşıması nedeniyle prim ödeme isteğinde azaltıcı etki yapması yöntemin olumsuz yönlerindedir (Alper, 2015: 142). Aşağıdaki tabloda ülkelerde uygulanan sosyal güvenlik planlarına ve finansman yöntemlerine yer verilmiştir.

Tablo 4: Ülkelerde Uygulanan Sosyal Güvenlik Planları ve Finansman Yöntemleri

Ülke	Uygulanan Plan Adı	Finansman Yöntemi
Arjantin	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Avustralya	Kamu Primleri	Dağıtım Yöntemi
Avusturya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Belçika	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Brezilya	Özel Sosyal Güvenlik	Kapitalizasyon Yöntemi
Şili	Bireysel Prim Hesapları	Kapitalizasyon Yöntemi
Çek	Kamu Prim Hesapları	Dağıtım Yöntemi
Danimarka	Kamu Prim Sistemi	Dağıtım/Kapitalizasyon Yöntemi
Fransa	Eyalet Prim Hesapları	Dağıtım Yöntemi
Almanya	Eyalet Prim Biriktirme	Dağıtım Yöntemi
Yunanistan	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Meksika	Bireysel Fonlama Hesapları	Kapitalizasyon Yöntemi
İrlanda	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Yeni Zelanda	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Peru	Özel Prim Sistemi	Kapitalizasyon Yöntemi
Türkiye	Kamu Prim Hesapları	Dağıtım Yöntemi
Portekiz	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
İtalya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Lüksemburg	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Slovakya	Kamu Primleri	Dağıtım Yöntemi
İspanya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
İsviçre	Eyalet Primleri	Dağıtım Yöntemi
Polonya	Kamu Prim Planları	Dağıtım Yöntemi
İzlanda	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi

Kaynak: Özmen, 2015: 13.

Tabloya bakıldığında ülkelerin çoğunda sosyal güvenlik primi uygulamasının olduğu ve finansman yöntemi olarak da dağıtım yöntemini kullandıkları söylenebilmektedir. Sadece Danimarka'da her iki yöntemin kullanıldığı görülmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde korunmanın bireylere bırakıldığı yani sosyal güvenliğin özelleştiği ülkelerde kapitalizasyon yönteminin, sistemin devlet tarafından uygulandığı ülkelerde ise dağıtım yönteminin kullanıldığı tabloya bakıldığında anlaşılmaktadır.



BÖLÜM II: DÜNYA'DAKİ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK ANLAYIŞI

2.1. Sosyal Güvenliği Uluslararası Boyutta Gündeme Getiren Önemli Belgeler

Sosyal güvenlik tüm dünyanın ortak sorunu ve aynı zamanda varılması gereken ortak bir hedeftir. Sosyal güvenlik alanındaki yaşanan hızlı gelişmeler bu kavrama evrensel boyut kazandırmakta, sosyal güvenliği tüm dünyanın ortak meselesi haline getirmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2005: 42). Aşağıda sosyal güvenliğin içinde yer aldığı önemli uluslararası belgeler incelenmiştir.

2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler, 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni kabul ederek tüm dünya için insan haklarına yönelik ortak standartlar belirlemiştir. Türkiye Beyanname'yi 1949 yılında kabul etmiş ve Beyanname 7217 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Beyanname'de sosyal güvenlik ile ilgili maddeler şöyledir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1949):

Madde 22. “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.”

Madde 25. “1. Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir. 2. Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.”

22. Madde, sosyal, ekonomik ve kültürel hakları tanıtan ve bunları insan onuru için vazgeçilmez olarak nitelendirilmekte, onları geleneksel siyasi ve medeni haklara bağlayan madde olarak yorumlanmaktadır (Glendon, 2004: 8). 25. Maddede ise insanın karşı karşıya kalabileceği riskler daha detaylı bir şekilde ifade edilmekte, bu risklerden korunma hakkına sahip olunması gerektiği vurgulanmaktadır.

2.1.2. ILO Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization (ILO)) Birinci Dünya Savaşı'nı sona erdiren Versay Antlaşması'nın bir parçası olarak 1919'da, evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalete dayanıyorsa elde edilebileceği inancını yansıtmak amacıyla kurulmuştur. 1946 yılında kurulan Birleşmiş Milletler'e bağlı uzman bir kuruluş olarak faaliyetlerini sürdürmüştür. 1944 yılında ILO Anayasa'sına ek olarak Filedelfiya Bildirgesi kabul edilmiştir. Bildirge hala ILO'nun amaç ve hedeflerini teşkil etmektedir. Birleşmiş Milletler'e bağlı tek üçlü yapıya sahip olan ILO, 187 üye devletin, hükümet, işveren ve işçi temsilcilerini bir araya getirerek çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadınlar ve erkekler için uygun işleri teşvik eden programlar geliştirmek amacındadır (ILO, 2019a).

ILO'nun ana organları Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Ofisi ve Bölgesel Toplantılarıdır. 2019 itibarıyla 100. yılı olan ILO'nun merkezi İsviçre'nin Cenevre kentindedir. ILO'nun bugüne kadar 8 temel sözleşme, 4 yönetim sözleşmesi ve 177 tane teknik sözleşmesi olmak üzere toplam 189 sözleşmesi vardır. Türkiye ise temel sözleşmelerin tamamını, yönetim sözleşmelerinden 3'ünü ve teknik sözleşmelerden 48'ini olmak üzere toplam 59 sözleşmeyi onaylamıştır ve bu sözleşmelerin 55'i yürürlüktedir, 3 sözleşmeye de karşı çıkmıştır. Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. Türkiye'de ilk ofis 1952 yılında İstanbul'da Yakın ve Orta Doğu İnsan Gücü Saha Ofisi adı altında açılmıştır. 1976 yılında ise ILO Türkiye Ofisi açılmıştır (ILO, 2019b).

ILO'nun sosyal güvenlik alanındaki en önemli sözleşmesi 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'dir. Bu sözleşme tüm dünya ülkelerinin uygulayabileceği ortak sosyal politika belgesidir. Sosyal güvenliğin asgari esaslarını belirleyen bu sözleşme, sosyal sigorta ve sosyal yardımların esaslarını düzenlemiştir. Az gelişmiş ülkeler için esnek davranılmış sigorta kollarının kademeli bir şekilde kabul edilebileceği esnekliği getirilmiştir. Her ülke, sosyal güvenlik sistemlerinin idari ve mali örgütünü belirleme konusunda serbest bırakılmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2005: 42). Sözleşmede hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yardımları olmak üzere dokuz risk belirlenmiştir. Sözleşmeyi onaylayacak ülkeler, bu dokuz riskten üçüne karşı bir koruma sağlamak zorundadır. Bu koruma

sağlanan üç riskten birinin de işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık ve ölüm risklerinden olması gerekmektedir. Yani sözleşmeyi imzalayan ülkeler, bütün risklere koruma sağlamak zorunda değildir. Sözleşmenin özgünlüğünü de bu kural belirlemektedir (Güzel vd., 2008: 39). ILO, 1919'da kuruluşundan itibaren sosyal güvenlik konusunda 31 sözleşme ve 23 tavsiye kabul etmiştir. 2002'de ILO Yönetim Kurulu 31 sözleşmeden altısını güncel sosyal güvenlik sözleşmeleri olarak onaylamıştır. Bu sözleşmeler şunlardır (ILO, 2010: 18):

- 102 No'lu Sosyal Güvenlik Asgari Standartlar Sözleşmesi – 1952
- 121 No'lu İş Kazaları Yardımları Sözleşmesi – 1964
- 128 No'lu Maluliyet, Yaşlılık ve Ölüm Yardımları Sözleşmesi – 1967
- 130 No'lu Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Yardımları Sözleşmesi – 1969
- 168 No'lu İstihdam Teşviki ve İşsizliğe Karşı Korunma Sözleşmesi – 1988
- 183 No'lu Annelik Koruma Sözleşmesi – 2000

2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi'nin temel belgesi olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi yaşama hakkı, işkence yasağı, özgürlük ve güvenlik hakkı, ifade özgürlüğü, ayrımcılık yasağı gibi kişisel ve siyasal hakları güvence altına almakta, ekonomik ve sosyal haklara yer vermemektedir. Avrupa Sosyal Şartı ise ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, mesleki eğitim hakkı gibi sosyal ve ekonomik hakları koruma altına alan bir sözleşmedir (ÇSGB, 2014: 25). Bu Şart, Avrupa Konseyi tarafından 1961 yılında Torino'da imzalanmıştır. Türkiye ise Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 yılında 3581 Sayılı Kanun ile onaylamıştır. Şartı'n 12. maddesinde yer alan Sosyal Güvenlik Hakkı başlığında, taraf devletler sosyal güvenliği tam olarak sağlayabilmek için ya sosyal güvenlik sistemi oluşturmak ya da var olan sistemlerini korumak durumundadır. 13. maddede Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı vurgulanmıştır. İmkânı olmayan ve başka kaynaktan faydalanamayan herkesin sosyal ve tıbbi yardım olanağının sağlanması taraf devletlerin yükümlülüğünde tutulmuştur. 14. madde ise Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı'na ilişkindir (Avrupa Sosyal

Şartı, 1989). Avrupa Sosyal Şartı, sosyal güvenlik mevzuatını etkilemekte ve sosyal ilerlemeye aracı olma özelliğini korumaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 31).

Avrupa Sosyal Şartı'na 1998 yılında ek protokol eklenmiş, 4 yeni hak koruma altına alınmıştır. 1991 yılında denetim sistemiyle alakalı Değişiklik Protokolü, 1995 yılında Kolektif Şikâyet Sistemiyle alakalı ek protokol ve 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı başlıklı yeni ve önemli belgeler kabul edilmiştir. Bu yeni Şartta, Avrupa Sosyal Şartı'nda ve protokollerde var olan haklar teminat altına alınmış ve sekiz yeni hak eklenmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 2006'da onaylanmış, 2007 yılında yürürlüğe girmiştir (ÇSGB, 2014: 32-33).

2.1.4. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu

Avrupa Konseyi tarafından 1964 yılında Strasbourg'ta imzalanan Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Türkiye tarafından 1978 yılında onaylanmıştır (Avrupa Sosyal Güvenlik, 1978). Kod, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı Asgari Sosyal Güvenlik Standartlarında yer alan asgari standartlardan daha yüksek seviyede bir Avrupa Sosyal Güvenlik Kanunu oluşturulmasının arzu edildiğine inanılarak Uluslararası Çalışma Ofisi işbirliği ile hazırlanmıştır (European Code of Social Security, 1964). Kod, 102 sayılı sözleşmedeki 9 riski kabul etmişse de, ülkelerin Kod'u onaylamaları için bu 9 riskten en az 6 riski kabul etmesi şartı koşulmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2005: 43). Kod aynı zamanda genel esaslar düzeyinde sosyal politika ile bağlantılı hükümlerde içermektedir. Bunlar; ilgili kişilerin başvurabileceği bir yargılama birimi öngörülmalıdır; sosyal güvenliğin yönetimi işçi ve işveren temsilcilerine bırakılmalıdır; sosyal güvenliğin finansmanı işçi ve işverenlerden alınan prim veya vergiler yoluyla sağlanmalıdır. 1990 yılında Gözden geçirilen Kod, ilk Kod gibi sosyal güvenlik kapsamı için Avrupa normlarını tanımlamakta ve tarafların emekli aylıkları, işsizlik ve malullük yardımları, tıbbi bakım vb. alanlarda sağlaması gereken minimum koruma düzeylerini belirlemektedir. Yeni metindeki en önemli gelişmeler daha yüksek teminat oranları, yardımların seviyesinin ve süresinin uzatılması, yeni yardımların dahil edilmesi, hak kazanma koşullarının esnemesi, daha fazla sayıda önleyici tedbirler ve cinsiyete dayalı tüm ayrımcılığın olmamasıdır (Council of Europe, 2019).

2.1.5. Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 1972 yılında Paris’te imzalanmış, Türkiye 1976 yılında 2023 sayılı Kanun ile bu sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşme Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu’nun 73. maddesine “yabancılar ile göçmen işçilerin, sosyal güvenlikleri bakımından, özellikle kendi vatandaşlarıyla eşit muamele görmeleri ve kazanılmış haklarla kazanılmakta olan hakların muhafazasına ilişkin özel bir çalışma yapılmalı” istinaden yapılan uluslararası bir sözleşmedir (Avrupa Sosyal Güvenlik, 1976). Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi’nin temeli, uluslararası sosyal güvenlik hukukunun dört temel ilkesinden oluşur. Bunlar; eşit muamele, uygulanabilir tek mevzuat varlığı, edinim sırasında edinilen haklar ve hakların korunması ve yurtdışı menfaatlerinin ödenmesidir (European Convention on Social Security, 1972). Sözleşme, sosyal güvenlik dallarını düzenleyen tüm mevzuat için hastalık ve analık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, işsizlik, aile yardımları ile ölüm yardımları ve ödeneklerle birlikte primli ya da primsiz tüm rejimlerde geçerli olmaktadır. Sosyal ve tıbbi yardımlar harpten zarar görenlere yapılan yardımlar, devlet memuru veya benzerlerinin olduğu sosyal güvenlik rejimlerinde uygulanmamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2005: 48).

2.2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma Arayışları

Refah devleti düşüncesi doğuşu 19.yy’ın sonlarında başlayıp, bu düşüncenin yaygınlaşması 1930’lu yıllarda olmuştur. 1930’larda Keynezyen iktisadi düşünce ağırlık kazanmış ve kamu harcamaları ekonomik istikrarla ilişkilendirilerek devletin rolü arttırılmıştır. Sosyal devletin gelişmesi ise 1917 yılında Bolşevik devrimi ile güç kazanmıştır. Batı ülkeleri sosyalizmi tehdit olarak algıladıkları için çalışanlarına yönelik refah arttırıcı uygulamalara ağırlık vermiştir. Kamu harcamalarını arttırıcı bu iki politika aynı zamana denk gelmiştir. 1980’li yıllardan itibaren Keynezyen iktisadi anlayışı değişse de refah harcamalarında bir azalma olmamış, bu da sosyal güvenlik harcamalarını yönetilemez hale getirmiştir (Güngör, 2017: 268-269).

İkinci dünya savaşı sonrası sanayi demokrasilerinin karma ekonomilerinin belirleyici özelliği, sosyal sigortaların ve sosyal hizmetlerin büyük ölçüde kamuya sunulması ve serveti yeniden dağıtan ve sosyal riski azaltan ilerici vergi sistemleridir. 20.yy’ın sonları ve 2000’li yılların başından itibaren refah devletinin krizde olduğu klişesiyle birlikte bu

tür harcamalar sürekli tartışma konusu olmaya başlamıştır (Garrett ve Mitchell, 2001: 145). Özellikle sanayileşmiş ülkelerde kamu harcamalarına bakıldığında 1870’lerde %10,5, Birinci Dünya Savaşı öncesi küçük bir artışla %11,9 iken, İkinci Dünya Savaşı öncesinde %22,4’e ve 1996 yılında %45,8’e çıktığı görülmektedir. İsveç gibi ülkelerde kamu harcamalarının GSMH’ya oranı yüksek olmuş ve bu oran %70’lere yaklaşmıştır. Bu rakamlar 1990’lara kadar devam etmiş ve daha sonra düşüş eğilimine girmiştir (Özdemir, 2005a: 163). Aşağıdaki tabloda OECD ülkelerinin gayri safi yurt içi hasıla oranı içindeki toplam kamu sosyal harcamaları verilmiştir.

Tablo 5: OECD Ülkeleri Toplam Kamu Sosyal Harcamaları (GSYİH %)

	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Avustralya	20.5	20.0	18.7	20.2	20.4	20.9	21.9	23.5
Avusturya	22.1	22.9	22.6	22.1	24.4	23.6	24.2	24.3
Belçika	22.1	24.0	23.8	23.4	26.7	26.6	26.9	26.7
Kanada	19.5	19.6	19.7	19.9	21.7	20.4	20.1	20.9
Şili	-	-	-	-	13.2	12.0	12.4	13.3
Çek Cumhuriyeti	16.9	17.8	17.0	16.5	19.3	18.9	20.0	18.6
Danimarka	20.9	22.1	21.8	21.9	25.3	24.9	25.3	25.4
Estonya	-	-	-	-	16.3	13.8	13.5	14.9
Finlandiya	18.2	19.5	19.7	19.0	22.7	22.7	24.4	25.3
Fransa	27.3	28.4	28.5	28.4	31.2	30.9	31.6	31.7
Almanya	25.9	27.0	26.3	24.0	26.4	24.5	24.7	24.8
Yunanistan	-	-	-	-	22.8	23.0	22.3	22.4
Macaristan	-	-	-	-	20.2	20.6	19.5	18.1
İzlanda	16.2	18.7	17.5	16.4	19.5	19.1	18.6	18.2
İrlanda	14.4	15.2	15.9	17.0	24.3	24.5	23.2	16.1
İsrail	-	-	-	-	16.2	15.9	16.3	16.5
İtalya	20.8	21.7	22.0	22.0	25.0	24.3	25.5	25.4
Japonya	-	-	19.2	20.2	23.5	24.8	24.4	23.5
Kore	7.3	7.7	8.3	9.6	10.9	10.7	11.9	13.0
Letonya	-	-	-	-	-	14.9	13.7	13.7
Lüksemburg	-	19.0	18.8	16.5	20.0	17.5	18.8	18.2
Meksika	-	6.7	7.0	7.2	7.6	7.3	7.7	7.7
Hollanda	21.8	23.1	23.4	23.8	25.5	26.2	26.3	-
Yeni Zelanda	15.3	15.3	15.9	16.5	18.9	18.3	17.9	17.6
Norveç	18.3	20.8	18.2	17.2	20.0	19.3	19.7	22.0
Polonya	-	-	17.1	15.9	18.3	16.5	17.4	0.9
Portekiz	-	21.1	21.8	21.4	24.4	23.7	23.9	23.0
Slovak Cumhuriyeti	16.6	16.5	15.1	15.3	18.3	17.5	17.8	17.4
Slovenya	-	-	-	-	20.8	21.3	21.6	20.6
İspanya	16.7	17.7	18.1	18.6	24.0	24.1	23.8	22.9
İsveç	23.0	23.9	23.3	22.2	24.5	23.5	25.1	24.5
İsviçre	-	-	-	-	22.5	22.0	23.0	23.7
Türkiye	-	-	-	-	12.2	10.9	10.8	11.2
Birleşik Krallık	21.4	21.9	22.1	22.0	26.1	25.8	26.0	24.5
ABD	23.6	25.5	25.2	25.7	28.6	29.8	29.6	30.0
Toplam	-	-	-	-	21.2	20.8	21.1	20.9

Kaynak: OECD, Kamu Sosyal Harcamaları,

<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=50787> (07.11.2019)

İşsizlik de birçok ülkedeki finansal krizden çok etkilenmiştir. 2006'dan bu yana, istihdam yetersizliğindeki en büyük artışların bir kısmı İtalya, İspanya, İrlanda ve Yunanistan'da olmuştur. Bu ülkelerde istihdam yetersizliği, OECD ortalamasının 1,2 puanından (%27) çok daha yüksek olarak ortalama 6,2 puanlık (%141) artmıştır. Aslında, bu ülkelerdeki artışlar genel artışta büyük bir paya sahiptir. Bu altı ülke olmadan, kalan OECD ülkelerinin ortalama artışı 0,5 puandır (%11,5) (MacDonald, 2019: 10). İşsizlik rakamlarına bakıldığında işsizliğin dünya sorunu olduğu söylenebilmektedir. 2018 yılında dünya çapında 172 milyon kişi işsizdi bu da %5,0'lık bir işsizlik oranına karşılık gelmektedir. 2008 yılında %5 olan işsizlik oranı küresel mali krizden dolayı 2009'da %5,6'ya yükselmiş ve 2018 yılında tekrar %5 oranına düşmüştür. Fakat mevcut durum belirsizdir. Makroekonomik riskler artmıştır (ILO, 2019: 5). Sosyal güvenlik açısından işsizliğin etkileri düşünüldüğünde, bu soruna yönelik sağlanacak çözümler sosyal güvenlik açısından olumlu olacaktır.

Dünya'da tüm ülkelerde belli bir koruma seviyesi vardır, ancak çok az ülkede tüm alanlarda koruma sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi bulunmayan ülke olmamasına rağmen birçok ülkede koruma kapsamı çok kısıtlıdır. Küresel nüfusun çok azının hem yasal olarak hem de etkili bir şekilde programlara erişimi var olmaktadır. Dünya ülkelerinin sadece üçte biri (küresel nüfusun %28'i) 102 sayılı ILO sözleşmesindeki tüm sosyal güvenlik risklerini kapsayan kapsamlı bir sosyal koruma sistemine sahiptir. Ekonomik olarak aktif olmayanlarda dikkate alındığında dünyadaki çalışma çağındaki nüfusunun %20'si kapsamlı bir sosyal korumaya erişebilmektedir (ILO, 2010: 1).

Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (ISSA) tarafından 2016 yılında yayımlanan raporda bölgeye ve gelişmişlik düzeyine göre değişiklik göstermekle birlikte ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin karşı karşıya kalacağı on küresel zorluk sıralanmıştır:

- Sosyal güvenliğin kapsam boşluğunu kapatma
- Yaşam boyu eşitsizlikler
- Nüfusun yaşlanması
- Genç işsizliği

- Emek piyasaları ve dijital ekonomi
- Sağlık ve uzun süreli bakım
- Yeni riskler, şoklar ve aşırı olaylar
- Göçmen işçilerin korunması
- Teknolojik değişimler.

Ülkeler bu riskleri göz önünde bulundurarak var olan sosyal güvenlik sistemlerinde yeni düzenlemeler yapmalı, risklere karşı yeni sosyal güvenlik politikaları geliştirmelidir.

Sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu krize karşı bazı fikirler sistemin ortadan kaldırılması gerektiği yönünde olurken bazıları daha ılımlı yaklaşmış, mevcut sistemin olağan şartlara göre yeniden yapılandırılması gerektiğini savunmuşlardır. Dünya genelinde hakim olan sürekli, yüksek oranlı ve kronik bir işsizlik, aile yapısının değişimi, kadınların iş hayatına katılması, serbest piyasa anlayışın hakim olduğu ekonomik ortam, farklı esnek çalışma modellerinin ortaya çıkması, hizmet sektörünün ağırlığının artması ve bu sektör içindeki farklılaşan sağlık ve refah hizmetleri ile ilgili faaliyetler, sosyal hayatta artan bireyselleşme eğilimleri ve bunlar gibi birçok değişiklik ve yenilik sistemin yeniden yapılandırılması gerektirdiği fikrini ortaya çıkarmıştır (TÜSİAD, 1997: 47).

2.2.1. Mevcut Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Reform Arayışları

Dünyada yaşanan demografik değişimler (insan ömrünün uzaması ve doğum oranlarının azalması), ekonomik büyümenin yavaşlaması, sağlanan yardımların fazlalığı nedeniyle ülke bütçelerinden sosyal güvenliğe ayrılan payın fazla olması, makroekonomik dengeleri ve rekabet gücünü tehdit edecek boyutlara ulaşmıştır. Bu nedenle cömert sosyal güvenlik sistemleriyle devam edilemeyeceği anlaşılmıştır. Ülkeler, mevcut duruma uygun yeni politikalar geliştirerek var olan reformlar dahilinde harcamaların kısılmasına ve gelirlerin arttırılmasına yönelik düzenlemeler yapmaktadırlar (TÜSİAD, 2001: 12).

Sosyal güvenlikte önemli bir ağırlığı olan emeklilik sigortası için yeni düzenlemeler düşünülmesi kaçınılmazdır. ILO, belirli bir emeklilik modeline sahip değildir fakat

emeklilik sistemi için belirli gereksinimlerin olduğunu bilmektedir. Bunların yıllar içinde farkına varılmış ve sosyal güvenlik standartlarına dahil edilmiştir. Farkına varılan gereksinimler şu şekilde özetlenebilmektedir (ILO, 2010: 119):

- Evrensel kapsam: Herkes, yaşlılara asgari düzeyde gelir koruması sağlayan emeklilik sistemleri aracılığıyla makul düzeyde emekli olma hakkına sahiptir.

- Hak Olması: Emekli maaşına hak kazanma hakkı kesin olarak öngörülebilir hak olarak belirtilmelidir.

- Eşitlik ve Adalet: Bir ülkenin vatandaşı olup olmadığına bakılmaksızın herkese eşit muamele edilmeli, ayrımcılık yapılmamalıdır. Hak kazanma koşulları ve yardım hükümleri cinsiyetler açısından adil olmalıdır.

- Yoksulluğa Karşı Koruma: Emeklilik sistemleri güvenilir bir asgari fayda garantisi sağlamalıdır.

- Azalan Gelirin Değiştirilmesi: Sistemler ortalamanın altında kazancı olanlara garantili ek kazanç sağlamalıdır.

- Ortak Aktüeryal Katkı Payları ve Emeklilik Seviyeleri: Tüm katılımcılar için fayda miktarları, ödenen genel katkıları yeterince yansıtmalıdır.

- Asgari Tasarruf Getiri Oranı Garantisi: Tasarruf programlarına ödenen katkıların gerçek değeri, bunların ulusal emeklilik sistemlerinin bir parçası olduğu her yerde korunmalıdır.

- Sağlam Finansman ve Mali Sorumluluk: Planlar, uzun vadeli uygulanabilirliği konusunda belirsizlikten kaçınacak şekilde finanse edilmelidir. Emeklilik programları, genel sosyal bütçelerin kısıtlılığı bağlamında diğer sosyal faydalar için gerekli alanı doldurmamalıdır.

- Politika Tutarlılığı ve Koordinasyonu: Emeklilik politikaları, temel sağlık hizmetlerine ve gelir güvenliğine ihtiyacı olan herkese karşılanabilir erişim sağlamayı amaçlayan tutarlı ve koordineli sosyal güvenlik politikalarının doğal bir parçası olmalıdır.

- Devlet sorumluluğu: Devlet, uygun fiyatlı emeklilik ve yeterli emekli aylığına erişim hakkının en üst garantörü olmayı sürdürmelidir.

Bu prensipler hem dağıtım yöntemi hem de fon yöntemi kullanılan emeklilik sistemlerinde uygulanabilmektedir. Hükümetler bu prensipleri yasallaştırılabilir. Harcamalarda büyük artışlara yol açmayacak, mali sistemin bir kısım maliyeti yeterli olacaktır.

Avrupa Birliği de eski ulusal devletlerin kurumları arasındaki sistemlerin rekabetiyle karakterize edilen yeni bir evrededir. Devletler izole bir şekilde hareket edemeyecektir. Sınırların açılması, daha düşük vergili ve iyi bir altyapıya sahip güçlü firmaların yatırım ve yer kararları rekabeti zorlamaktadır. Aynı zamanda her devlet cömert bir sosyal sistemin onu Avrupa'nın fakir evine dönüştürebileceği fikriyle bu duruma karşı önlemler alacaktır. Ülkeler arası rekabet sosyal refah devleti kurumları üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. İnsanların ve işletmelerin göçü sosyal refah devletin aşınmasına yönelik tehditler içermektedir (Sin, 2000: 3-4).

2.2.2. Sosyal Güvenliğin Özelleştirilmesi

Küreselleşmeyle birlikte 1970'li yıllar sonrası ekonomide temel başarı kriteri olarak kar maksimizasyonu benimsenmiş ve bu düşüncenin önündeki her türlü engel irrasyonel sayılmıştır. Küreselleşmenin temeli piyasa güçlerinin sağlamlaştırılmasıdır. Serbest piyasa ekonomisi benimsenerek kaynak dağılımı etkinliği sağlanacak refah seviyesi arttırılacaktır. Ekonomilerin küreselleşmesiyle ülkelerin sosyal boyutu bastırılmış, karın önünde engel oluşturan her sosyal alanı özele kaydırmanın yolları aranmıştır (Özsuca, 2003: 134. Bu yıllarda sosyal güvenliğin içinde bulunduğu krizden kurtulmak için liberal iktisatçılar radikal bir değişiklik sunarak sosyal güvenlik sisteminin tamamen ortadan kaldırılmasını ve yerine bireysel sorumluluk esasına göre yeni bir sistem kurulmasını önermişlerdir. Bir anlamda sosyal güvenliği kişilerin rasyonel karar verebilme insiyatiflerine bırakarak kamunun kaynaklarının israf edilmesinin önüne geçme düşüncesiyle sosyal güvenliğin özelleştirilmesini savunmuşlardır. Fakat bu düşünce gelişmiş ülkelerde rağbet görmemiştir (TÜSİAD, 1997: 46).

Ancak gelişmekte olan bazı ülkelerde örneğin Şili, Bolivya, Peru gibi Latin Amerika ülkelerinde sosyal güvenliğin özelleştirilmesine yönelik uygulamalar yapılmıştır. Şili⁵, 1980 -1981 yıllarında tamamen bireysel sermaye hesaplarına dayalı olarak finanse

⁵ Çağatay Ergenekon'un Şili sistemiyle ilgili Türkçe literatürde Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler kaynağı bulunmaktadır.

edilmiş özel bir emeklilik sistemi kurmuştur. Şili'ye benzer reformları benimseyen ancak paralel bir kamu sistemini sürdüren Peru (1992-93) ve Kolombiya (1993-94), yeniden düzenlenmiş bir kamu sistemi ve tam teşekküllü bir plan (özel ve kamu şirketleri tarafından yönetilebilir) içeren entegre bir model oluşturan Arjantin (1993-94), Arjantin modeline benzer olan, ancak eski kamu emeklilik planını kapatan Uruguay (1995-96), Şili reformu ile birçok özelliği paylaşan Meksika (1995-97) özelleştirme yapan ülkelere örnek gösterilebilir (Arenas de Masa ve Bertranou, 1997: 1-2). Yeni emeklilik sistemi, özel zorunlu tasarruflar / emeklilik planına dayanan tanımlanmış bir katkı programıdır. Özel Fon Yönetim Şirketleri (AFP) tarafından yönetilen bireysel emeklilik hesapları çalışan bireyler için zorunludur. İşçiler, çalışma hayatları boyunca aylık kazançlarının %10'unu bireysel bir hesaba katmalıdır. Emeklilik maaşları ise sigortalının özel hesapta biriktirdiği fonlar, bu fonların finansal piyasalara yatırımından elde edilen getiri ve yaşam beklentisi dikkate alınarak hesaplanmaktadır (Arenas de Masa ve Bertranou, 1997: 3).

Özelleştirilmiş Şili sistemi özellikle iki alanda zayıflık göstermiştir. Yeni sistemin kapsamı düşük olmuş, çalışan işçilerin %62'si kapsamda yer almıştır. Bu, iki temel faktörle açıklanmaktadır. İlki, yasal olarak sisteme katılmak zorunda olmayan serbest meslek sahipleri gönüllü katkı sağlama konusunda sınırlı teşviklere sahiptir. İkincisi, devlet garantili (evrensel) asgari emekli aylığının varlığı, çoğu kendi hesabına çalışan düşük gelirli çalışanlar arasında ahlaki bir tehlike durumu yaratmaktadır. İkinci zayıf alan ise özel sistemi yürütmenin maliyeti, son birkaç yıl içinde katkıların yüzde 10'unu aşma eğilimi ile çok yüksek olmuştur. Bu, katılımcılara tahakkuk eden net getiri oranının önemli ölçüde azalmasıyla sonuçlanmıştır (Edwards ve Cox-Edwards, 2002: 474-475). Sosyal güvenlik alanında özelleştirmeye örnek olan bu ülkelerin sistemlerinin güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır. Gelişmiş ülkeler için dikkat çekici olmamakla birlikte halen sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesi tartışmaları devam etmektedir.

2.2.3. Karma Sistemlerin Gündeme Gelmesi

Gelişmiş dünya ülkeleri 21. yy. boyunca çarpıcı demografik değişiklikler yaşamakta ve bu sürecin devam edeceği öngörülmektedir. En önemli tahmini demografik değişiklikler; on yılda bir buçuk yaş artan ortalama yaşam beklentisini 65 yaşa

çıkarmak uzun ömürlülükte artış, gelecek 50 yıl boyunca nüfus artış oranlarını olumsuz tetikleyecek doğurganlıktaki düşüştür. Ayrıca 1950'lerde yaşanan doğum patlamasına neden olan nesillerin emekliliğinin 2010'dan sonra bağımlılık oranlarını hızla yükseltecek olmasıdır. Bu demografik değışimler önemli bir kamu politikası sorununu gündeme getirmektedir. Ekonomik ve siyasi alanda mevcut tartışmaların ön planında 1930'da kuruluşundan bu yana gelişmiş dünyada birçok ülkede sosyal sigorta poliçelerinin temel direklerinden biri olan emeklilik sistemlerinde dağıtım sisteminin (Pay As You Go (PAYG)) kullanılmasıdır (Attanasio vd., 2007: 144). Sosyal güvenlik krizinde ortaya çıkan eğilimlerden biri de hükümetlerin sosyal güvenlik alanındaki yükümlülüklerini bireylere ve özel sektöre aktararak bu krizi aşmaya çalışmalarıdır. Sosyal güvenlik bireylere asgari bir gelir sağlayacak, bunun üzerindeki imkanlar bireylerin tercihlerine bırakılacaktır. Yani kamu ve özel sektör işbirliği ile toplumdaki bireylerin sosyal yönden korunmaları sağlanacaktır (DPT, 2001b: 13).

Kamu özel işbirliği içindeki öneriye İsveç'teki model örnek gösterilebilmektedir. Bu model üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü kazançla ilişkilendirilmiş asgari aylık oluşturmaktadır. Tek düze olan bu aylık asgari kazancın %15 veya %20'sini oluşturmaktadır. Aylığın tutarı sigortalının hayatı boyunca elde ettiği net kazanç üzerinden hesaplanacak, ortalama net gelirin %15 veya %20'si kadar olacaktır. İkinci bölüm ise özel sigorta şeklinde düzenlemiştir. Burada kişiye hayat boyunca elde ettiği kazancın %30 veya %40'ına eşit bir aylık bağlanması öngörülmektedir. Kişi bireysel fon hesabına sahip olacak, istediği fonu seçecek ve bu fonlar özel sektör idaresinde olacaktır. Sistemin üçüncü bölümünü ise ek gönüllü programlar oluşturmaktadır (Akyıldız, 1999: 209). Bu tarz eğilimler sosyal güvenlik alanında düşünülürken, sosyal güvenliğin içinde bulunduğu kriz durumuna çözüm için bir seçenek olarak değerlendirilmektedir.

2.2.4. Demografik Fırsat Penceresi

Demografik fırsat penceresi, toplumun yaş yapısındaki değışimleri ile ilgili bir paradigmadır. İlk evrede genç nüfus ağırlığı, ikinci evrede çalışma çağındaki nüfusun ağırlığı, üçüncü evrede yaşlı nüfusun ağırlığı fazla olmakla birlikte demografik fırsat penceresi ikinci evrede görülmektedir. İkinci evrede çalışma çağındaki nüfus fazla olmakla birlikte toplam bağımlılık oranı düşüktür. Çalışma çağındaki nüfusun fazla

olmasıyla birlikte ortaya çıkan pozitif olgular çalışma, üretme kazanma gibi vergi tabanını genişleterek kamu tasarruflarını artmaktadır. Bu durumda ülkeyi ekonomi ve kalkınma anlamında yukarıya taşıyacaktır (Tansel, 2012: 37-38). Bu süreçte çocuklar ve yaşlılar ürettiklerinden daha fazla tüketirken, çalışma çağındaki nüfus tükettiğinden daha fazla üretmektedir (Ven ve Smits, 2011: 6).

Birleşmiş Milletler'e göre demografik fırsat penceresi, 0-15 yaş arası nüfusun toplam nüfusun %30'unun, 65 yaş üzeri nüfusun toplam nüfusun %15'inin altına düştüğünde 40 yaş üstü nüfus, toplam nüfusun yarsının olduğu noktaya gelmeden önce gerçekleşmektedir. 30 – 40 yıllık bir süreçte çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içinde belirgin olmasıdır. Avrupa, 1950'den önce demografik penceresi dönemini yaşamış, şimdi bu dönemden ayrılarak yaşlıların, yaş dağılımı oranlarında önemli bir yeri olduğu yeni bir döneme girmektedir. Afrika kıtasındaki çoğu ülkenin 2045 veya daha sonrasına kadar demografik fırsat penceresine giremeyeceği öngörülmektedir (United Nations, 2004: 2). Doğu Asya (Güney Kore, Singapur, Hong Kong, Tayvan, Malezya ve Japonya), 1970'li demografik fırsat penceresi fırsatlarından çok iyi yararlanmıştır. 1970 yıllarında demografik fırsat penceresi şartlarının oluşmasıyla büyüme oranları bu tarihten önceki büyüme oranlarının çok üzerine çıkmıştır. Yabancı teknolojilerin kullanılmasıyla elde edilen üretkenlik kazançları, emeğin düşük (tarım) sektörden yüksek verimlilik sektörlerine kaydırılması ve küreselleşme potansiyelinin kullanılmasıyla büyük bir sıçrayış gerçekleştirilmiştir (Bloom ve Williamson, 1997: 10). Demografik fırsat penceresi süresince eğer uygun koşullar oluşturulamazsa fırsat krize dönüşmektedir. Nüfusun eğitim seviyesinin yükseltilememesi, kaynakların yanlış kullanılması ve harcamaların israfı, üretimin arttırılamaması, araştırma ve geliştirme yoluyla ihtiyaçların karşılanması yerine dış ticaret ile giderilmesi süreci yoksullaşma sürecine dönüştürebilmektedir. Bu olumsuz durumların başında nitelikli işgücü yerine niteliksiz bir işgünün çoğunlukta olması ve bu işgücünü istihdam edecek iş imkanlarının oluşturulamaması gelmektedir (Can ve Avcı, 2019: 215).

Latin Amerika ülkeleri demografik fırsat penceresi sürecindeki fırsatları iyi değerlendirememiştir. Bu ülkelerde demografik fırsat penceresinin açık olduğu yıllarda piyasaların dışa kapalı olması, hükümetlerin uyguladığı tasarrufların yatırımlara dönüştürülememesi, uygulanan zayıf makroekonomik politikalar gibi faktörler

nedeniyle fırsattan yararlanılamamıştır (Erdönmez, 2008: 53). Türkiye’de nüfus artış hızı yavaşlayarak gelişmiş ülkelerin seyrine girmeye başlamıştır. TÜİK’in nüfus projeksiyonları demografik fırsat penceresi sürecine yönelik daha net görüntü ortaya koymaktadır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere yıllar itibariyle 0-14 yaş arası ve 15-64 yaş arası nüfusta azalış, 65 yaş üzeri nüfusta artış gözükmektedir.

Tablo 6: Türkiye’de Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre Tahmini Nüfus Oranları

Yıllar	0-14 yaş	15-64 yaş	65 yaş üzeri
2018	23,5	67,8	8,7
2023	22,6	67,2	10,2
2040	19,3	64,4	16,3
2060	16,9	60,4	22,6
2080	15,7	56,7	25,6

Kaynak: TÜİK, 2018.

Türkiye demografik fırsat penceresi sürecinden geçmektedir. Gelecek yıllarda çalışma çağındaki nüfus yani potansiyel işgücü arzı artacaktır. İstihdam olanakları sağlanabildiğinde ve işgücünün kalitesi arttırıldığında ülkenin ekonomik seviyesi yükselecektir. Bu demografik değişime karşı uygulanacak yeni politikalar uygulanmalıdır. Bu konuya yönelik öneriler şunlardır (Tansel, 2012: 22-23):

- Yaşlanmayla ilgili olarak, nüfus oranları dikkate alınarak yaşlılık sigortası ve emeklilik fonlarının düzenlenmesi,
- Emeklilik yaş şartlarının yeni demografik yapıya göre düzenlenmesi,
- Sağlık sisteminin ve sağlık kuruluşlarının bu koşullara göre yapılandırılması,
- Yaşlı nüfus için barınma ve konut gibi koşulların oluşturulması,
- Yaşlanacak nüfus için hizmet sektörünün bu alanda geliştirilmesi,
- Genç nüfus için ise eğitimin her aşamasında niteliğin arttırılması gerekmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelere kıyasla şu anda gecikmeli fakat daha hızlı bir demografik dönüşüm geçirmektedir. Demografik geçiş, beraberinde nüfusun yaş yapısında değişiklikleri getirmektedir. Azalan (çocuk) ölüm oranları, daha sonra düşen doğurganlık oranları ardından büyük bir gençlik grubu oluşturmaktadır. Standart

neoklasik büyüme modellerinde varsayıldığı gibi nüfus artışının demografik geçiş sırasında sabit olduğu varsayılmamaktadır. Demografik geçiş sırasında istikrarlı veya sabit nüfus artışı varsayımını serbest bırakmak, gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme üzerinde yeni anlayışlara ve demografi için yeni bir role yol açmaktadır. Değişen bir yaş yapısının ekonomik büyüme için sonuçları olmaktadır. Pek çok gelişmekte olan ülke şu anda, onlara ekonomik büyüme beklentisi veren bir demografik geçiş aşamasındadır. Diğer bir deyişle, bu ülkeler ya demografik bir fırsat penceresi yaşamakta ya da bu döneme yaklaşmaktadır (Ven ve Smits, 2011: 26). Ancak demografik fırsat penceresinin avantajı önceki zamanlardaki gibi büyük olmayacaktır. Ülkeler, çok hızlı yaşlanma süreciyle baş edebilecek programları uygulamak için bu geçici avantajı daha iyi kullanmalarına olanak tanıyan politikalar geliştirmek durumundadır. Bu tür politikaların önceliği tam istihdamı garanti etmektir, çünkü demografik temettü, çalışma çağındaki nüfusun aslında mümkün olan en yüksek ölçüde çalışan nüfus olduğunu varsayan teorik bir temettüdür. Demografik fırsat penceresinden geçen veya yakında deneyimleyecek olan gelişmekte olan ülkeler için yapılması gereken iki şey vardır. İlki, demografik fırsatların kullanıldığından (eksik istihdamda boşa harcanmamasını) emin olmaktır. İkincisi, esas olarak toplumları kaçınılmaz yaşlanma süreciyle yüzleşmeye hazırlamak için bu fırsatı kullanmaktır (Vallin, 2004: 29).

2.3. Dünya'daki Sosyal Güvenlik Modelleri ve Seçilmiş Ülke Örnekleri

Dünya'daki her ülkenin kendine has özellikleri olması ülkeleri sınıflandırmada zorluk oluştururken aynı zamanda birçok sınıflandırmanın yapılmasına sebep olmaktadır. Yapılan sınıflandırmanın kolay olmaması hatta varılan mükemmel bir sınıflandırma olmaması nedeniyle aynı grupta yer alan ülkelerin arasında az ya da çok farklılıklar bulunmaktadır (Gümüş, 2012: 68). Bugüne kadar yapılan sınıflandırmalarda değişik kriterler kullanılmıştır. Çoğunlukla yapılan sınıflandırmalar ülkeler tarafından yapılan harcamaların hacmine ve yapısına göre olmuştur. 1990'lı yıllardan sonra daha fazla farklı kriterin olduğu sınıflandırmalar yapılmıştır. Esping-Andersen tarafından yapılan refah devleti sınıflandırmasına yönelik çalışma herkes tarafından en çok benimsenen sınıflandırma olmuştur (Özdemir, 2004).

Esping-Andersen rejim yaklaşımının, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerdeki sosyal politikaları düşünmek için verimli bir paradigma olmaya devam ettiğini savunmuştur. Paradigma ilk olarak, modern refah devletlerini daha geniş bir refah karması içinde konumlandırmaktadır. Hükümetler, refah üretmek ve dağıtmak için uğraşmakta ve ailelerle etkileşime girmektedir. İkincisi, refah sonuçlarına, insan güvenliği üzerindeki nihai etkiye, tatmin ve refaha ihtiyaç duymaktadır. Üçüncüsü, refah kurumlarını sosyal yeniden üretimin derin yapılarına gömen bir politik ekonomi yaklaşımıdır. Bu durum araştırmacıları sosyal politikayı sadece teknik olarak değil, güç açısından analiz etmeye zorlamaktadır (Shark ve Gough, 2010: 28). Esping-Andersen, yaptığı çalışmalarda refah devletlerini üç farklı kategoride sınıflandırmaktadır. Liberal refah modeli (ABD, İngiltere), Muhafazakar veya Kıta Avrupası refah modeli (Fransa, Almanya, Belçika) ve Sosyal-demokratik veya İskandinav refah modelidir (İsveç, Danimarka) (Özdemir, 2005b: 239). Esping-Andersen'in yaptığı bu sınıflandırmaya yönelik eleştiriler ve alternatif sınıflandırmalar ortaya atılmıştır. En önemli alternatif sınıflandırmalardan birini Stephan Leibfried yapmıştır. Leibfried (1992), Güney Avrupa refah modeli ismi altında kendi başına ayrı bir refah devleti rejimi oluşturmaktadır. Bu rejimde; İspanya, Portekiz, Yunanistan ve bir dereceye kadar da İtalya ile Fransa bulunmaktadır. Bu ülkelerin özellikleri diğer refah rejimlerine bazı yönlerden benzerlik göstermektedir. Liberal refah modeline ve dekomodifikasyon seviyesine sahip olan Anglo-Sakson ülkelerine benzeseler de, bu refah modelinde aile ve kilise önemli rol oynamaktadır (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 6). Yapılan çalışmada bu refah modellerine sahip ülkelerden örnek ülkeler seçilerek sosyal güvenlik sistemleri incelenecektir.

2.3.1. Liberal Refah Modeli

Liberal bir rejim, sosyal risklerin dar bir spesifikasyonu, devletin rolüne kısıtlı bir bakış açısı ve piyasa refahı üretimi için bir tercih ile karakterize edilmektedir. Liberal rejimde, sosyal risklerin piyasaların kusurlu işleyişinden ya da piyasa başarısızlığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Refah programları ancak önemli piyasa başarısızlıklarına yönelik oldukları takdirde haklıdır. Devletin refah temini, ihtiyaç temelli sosyal yardım yoluyla kötü riskleri karşılamakla sınırlıdır. Liberal rejimler, ekonomik kalkınmanın piyasaların işleyişini geliştireceğine ve böylece pazar başarısızlığını ve pazara müdahale ihtiyacını azaltacağına inanan piyasa iyimserleri

tarafından tasarlanmaktadır (Powell ve Barrientos, 2004: 86). Yani bu rejimde bireysel olarak kendi kendine yardım etme mantığı vardır. Devletler piyasa gelirlerine müdahale etmemek için insanlara düşük faydalar sağlamaktadır. Bu nedenle bu ülkelerin dekomüdfikasyon düzeyi düşüktür (Ebbinghaus ve Manow, 2001: 9). Esping Andersen'e göre bu rejimi en iyi yansıtan ülkeler Amerika ve İngiltere'dir (Özdemir, 2005b: 239). Aşağıda bu iki ülkenin sosyal güvenlik sistemleri incelenmiştir.

2.3.1.1. A.B.D

ABD sosyal güvenlik sistemi, Avrupa ülkelerinden hatta Şili dahil bazı Latin Amerika ülkelerinden çok sonra oluşturulmuştur. Oluşturulan bu sistem diğer ülkelerin sosyal güvenlik anlayışlarından çok bağımsız bir şekilde geliştirilmiştir (Townsend, 2007: 29). ABD sosyal güvenlik sistemi 1930'lu yıllarda oluşturulduğunda yaşlılık için gelir koruması olarak tasarlanmıştır. 1950 ve 1960'lar boyunca, erken emeklilik, engellilik ve yaşlılık durumu için bir sağlık sistemi dahil olmak üzere faydaların genişletilmesine çalışılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin finansmanına ilişkin endişeler 1980'li yıllarda tartışılmaya başlanmakta ve halen devam etmektedir (Wiatrowski, 1998: 13).

Amerika sosyal güvenlik sistemi yaşlılık, malullük, ölüm sigortası, hastalık ve analık sigortası, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, işsizlik sigortasından oluşmaktadır.

Yaşlılık, Malullük ve Ölüm sigortası

Bu sigorta kolunun finansmanı, sigortalı ve işverenden alınan primler ile sağlanmaktadır. Sigortalı ve işverenler için prim oranı prime esas kazancın %6,2'si olmak üzere toplam %12,4'ü ve bağımsız çalışanlar için kazancının %12,4'üdür (SSPTW, 2017: 234). Emeklilik yaşı doğum tarihine göre farklılık göstermektedir. 1953 yılı ve daha önce doğanlar sosyal güvenliğin emeklilik avantajından tam olarak yararlanmaya hak kazanmaktadırlar. 1943 - 1954 yılları arasında doğanlar için, tam emeklilik yaşı 66'dır. 1955 – 1960 arası doğanlar için, tam emeklilik yaşı kademeli olarak artmaktadır. 1960 ve sonrasında doğan herkes için, tam emeklilik ödeneği 67 yaşında ödenmektedir. 62 yaşında erken emekliliğe başvurulabilmekte fakat tam emeklilik yaşına kadar emekli maaşı %28,3 daha az ödenmektedir. Geciktirilmiş emeklilik yaşı da 70'tir. Emeklilik yaşından sonra çalışılan her yıl için %8 avantaj sağlanmaktadır. Dul kadın ve erkekler 60 yaşında, eğer engelliye 50 yaşında dul

maaşına başvurabilmektedirler. Tam emeklilik yaşına kadar azaltılmış dul maaşı almaktadırlar. ABD sosyal güvenlik sisteminde Medicare 65 yaş ve üstü kişiler için bir sağlık sigortası planıdır. Medicare A (hastane sigortası), Medicare B (tıbbi hizmetler), Medicare C (A, B ve D'deki avantajların hepsi) ve Medicare D (reçeteli ilaç kapsamı) olmak üzere gruplandırılmıştır (SSA, 2020a: 3-7).

Malullük aylığı, en az bir yıl sürmesi veya ölümle sonuçlanması beklenen fiziksel veya zihinsel bir bozulmanın sonucu olarak kazançlı faaliyetlerden yoksun olarak değerlendirilen kişilere verilmektedir. Sigortalı, son iş ve çalışma şartlarını yerine getirmelidir. 24 yaşından önce engellilik başlamışsa sigortalının engelin başlamasından önceki üç yıl içinde en az altı çeyrekte çalışmış olması gerekmektedir. 24-31 yaş arasında bir yaşta engellilik başlamışsa sigortalının engelin başlamasından önceki sürenin yarısını çalışmış olması ve son olarak 31 yaşından sonraki engelliliğin başladığı çeyrekle biten 10 yıllık sürede ise beş yıl boyunca çalışmış olması gerekmektedir (SSA, 2020b: 2).

Ölüm aylığı, ölen kişinin aldığı ya da alma hakkı bulunan yaşlılık ya da maluliyet aylığının eşine verilmesidir. Belli koşulları vardır. 60 yaşından büyük ve ölümden en az dokuz ay önce sigortalı ile evli bir dul olmak, 16 yaşından küçük veya engelli bir çocuğa bakıp sosyal güvenlik yardımı alan her yaşta dul olmak, 50 yaşında veya daha büyük engelli veya hayatta kalan boşanmış (kişinin ölümünden önce veya yedi yıl içinde başlayan) eş olmak, 62 yaşında veya daha büyük, sigortalının ölümünden bu yana yeniden evlenmemiş olmak ve en az %50'si ölüm anında ölen kişiye bağımlı (tek ebeveyn varsa %82,5, iki ebeveyn varsa %75 oranında) olmaktır. Yetim aylığı, 18 yaşından küçük evli olmayan çocuklara (tam zamanlı ilkokul veya ortaokul öğrencisi ise 19 yaş, 22 yaşından önce özürlü olması durumunda sınır yoktur) ölen kişinin aldığı ya da alma hakkı bulunan yaşlılık ya da maluliyet aylığının %75'i olarak ödenmektedir (SSPTW, 2019: 235-236).

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık ve analık sigortası için ulusal yasal programlar yoktur. Beş eyalette (Rhode Island, California, New Jersey, New York ve Hawaii) ve Porto Riko'da sanayi ve ticaretteki işçiler ve üç eyalette (California, hawaii ve New Jersey) ve Porto Riko'daki tarım işçileri hastalık para yardımı kapsamındadır. Demiryolu çalışanları için özel bir

federal sistem vardır. California, New York (1 Ocak 2018'den itibaren) ve Rhode Island (ve bazı şehirlerde) özel sektör çalışanları ve New Jersey'deki kamu ve özel sektör çalışanları aile izni sigortası kapsamındadır. 1993 tarihli Aile ve Tıbbi İzin Yasası kapsamında, kapsam dahilindeki işverenlerin uygun çalışanları, belirtilen ailevi ve tıbbi nedenlerle, grup sağlık sigortası kapsamının devamı da dahil olmak üzere ücretsiz, iş korumalı izin alabilmektedirler. Kapsam dahilindeki işverenler arasında, yerel eğitim kurumları dahil olmak üzere tüm kamu devleti, yerel ve federal ajanslar ve 50 veya daha fazla çalışanı olan çoğu özel sektör işvereni bulunmaktadır (SSPTW, 2019: 237).

ABD sağlık sisteminde Medicare, 65 yaş ve üstü insanlar için ülkenin federal sağlık sigortası programıdır. Medicare A (hastane sigortası), hastanede yatarak bakım gerektiren bir bakım tesisinde (hastanede kalıştan sonra) sınırlı bir süre için yatarak tedavi masraflarının ödenmesine yardımcı olmaktadır. A Bölümü ayrıca bazı evde sağlık ve bakım hizmetlerinin masraflarını karşılamaktadır. Medicare B (sağlık sigortası) doktorlardan ve diğer sağlık hizmeti sağlayıcılarından, ayakta tedavi, evde sağlık hizmeti, dayanıklı tıbbi ekipman ve bazı önleyici hizmetlerden ödeme yapılmasına yardımcı olur. Medicare Avantaj Planı (daha önce Bölüm C olarak biliniyordu), Bölüm A ve Bölüm B kapsamındaki tüm reçeteli ilaçlar ve bunlarla birlikte görme, işitme ve diş hekimliği gibi ek faydaları bir planda bir araya getirmektedir. Medicare D (Medicare reçeteli ilaç kapsamı) reçeteli ilaçların maliyetinin karşılanmasına yardımcı olmaktadır (SSA, 2020c, 1-2). Medicare A için çalışanların beyan edilen kazançlarının %2,9'u artı yıllık kazançlarının (tek kişi için 200.000 dolar, evli çift için 250,000 dolar üstünde) %0,9'u ödenmektedir. Medicare B yararlanıcıları yıllık gelir için 85.000 dolar (tek kişi) veya 170.000 dolar (evli çift) kadar ayda 134 dolar ödemektedirler. Bu rakam üzerindeki gelirlerde miktar değişmektedir. Medicare C yararlanıcıları, plana göre değişen aylık bir prim ödemektedirler. (2017 yılında aylık ortalama prim 31,40 dolardır). Medicare D yararlanıcıları yıllık 85.000 dolardan (tek kişi) veya yılda 170.000 dolardan (evli çift) fazla gelire sahip olan kişiler, gelir düzeyine göre, doğrudan hükümete aylık 13.30 ila 76.20 dolar arasında değişen ek bir miktar öderler (SSPTW, 2019: 237-238).

İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası

ABD’de iş kazalarıyla ilgili çoğu yasa 1920’den önce yürürlüğe girmiştir. Kapsam olarak çoğu kamu ve özel sektör çalışanını içine almaktadır. İstisna olarak ev işçileri, tarım işçileri, bazı küçük işletmeler, geçici emek ve serbest meslek sahipleri kapsam dışında kalmaktadır. Fonun kaynağına çalışanlar bazı eyaletlerde nominal katkıda bulunmaktadır. Serbest çalışan kişiler katkıda bulunmaz. İşveren ise toplam maliyeti (çoğu eyalet) veya maliyetin çoğunu, değerlendirilen risk derecesine göre değişen sigorta primlerini ödemektedir veya kendi kendine sigorta yoluyla finanse edilmektedir. (2014’teki ortalama maliyet bordronun %1.35’idir). Bu sigortadan yararlanabilmek için kaza veya hastalık, iş kazası veya meslek hastalığı ile değerlendirilmesi gerekmektedir. Geçici çalışmama durumunda çoğu eyalette, çalışanların kazançlarının %66,6’sı üç ila yedi günlük bir bekleme süresinden sonra ödenmektedir. Engellilik beş gün ila altı hafta arasında belirli bir süre devam ederse, ödemeler geriye dönük olarak yapılmaktadır. Kalıcı çalışmama durumunda, çalışanların kazancının %66,6’sı özür süreleri boyunca (çoğu eyalette) toplam özür için ödenmektedir. Kısmi sakatlık durumunda ise değerlendirilen kazanç kapasitesi kaybına göre daha az emekli maaşı veya belirli yaralanmalar için daha az hafta boyunca tam oranda bir emekli maaşı ödenmektedir. Sürekli bakım yardımı, çalışanın günlük işlevleri yerine getirmek için başkalarının sürekli katılımını gerektirmesi durumunda bazı eyaletlerde ödenmektedir. Ek ücret, ömür boyu veya engellilik süresi boyunca (tüm eyaletlerin %80’inde) veya 104 ila 500 hafta boyunca (bazı eyaletlerde) ödenmektedir. Bağımlı kişiye yardım, yaşam veya engelliliğin süresi boyunca (tüm eyaletlerin %80’inde) veya 104 ila 500 hafta boyunca (bazı eyaletlerde) ödenmektedir. Ölüm aylığında, ölen kişinin kazançlarının % 35 ila %70’i dul kadınlara ödenirken %60 ila %80’i bağımlı çocuklara ödenmektedir. Cenaze yardımında ise toplu ödeme yapılmaktadır. Miktar, eyalete göre değişmektedir (SSPTW, 2019: 239-240).

İşsizlik Sigortası

Tüm eyaletler, Porto Riko, ABD Virgin Adaları ve Columbia Bölgesi kendi programlarını oluşturan ayrı yasalara sahiptir. Eyalet yasaları ilk olarak 1932 ve 1937 yılları arasında yürürlüğe girmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanları, askeri personel, çoğu tarım işçisi ve ev işçisi kapsama alınırken bazı tarım çalışanları, dini kuruluşların

çalışanları, geçici çalışanlar, aile işçiliği ve serbest meslek mensupları kapsam dışı bırakılmıştır. Demiryolu çalışanları için özel federal sistem vardır. Sigortanın finansmanı işveren tarafından iki şekilde sağlanmaktadır. İlki, Federal programda yıllık bordronun %0,6'sıdır (Tam tutar yıllık bordronun %6,0'ıdır, ancak eyaletlerin tüm federal gereklilikleri karşılaması durumunda %5,4'lük bir kredi vardır). İkincisi, devlet programları ise yıllık bordronun %5,4'üdür (Fiili oranlar, bir işverenin işçilerin işsizlik ödeneği talep etmesine ilişkin deneyimine göre 0'dan %10'a kadar değişmektedir). Sigortalıların kazançlarının yaklaşık %50'si, bir önceki bekleme süresinin sonunda, çoğu eyalette 26 haftaya kadar ödenmektedir. Federal yasalar, yüksek işsizlik seviyesine sahip eyaletlerde 20 haftaya kadar ek yarar sağlamaktadır. Bazı eyaletler, sınırlı istihdam süreleri olan veya işsizlik yardımlarını tüketen ve eğitim programlarına katılan işsiz kişilere gelir yardımı sağlamaktadır (SSPTW, 2019: 240-241).

Bunlar dışında federal, eyalet ve yerel yönetimler tarafından yönetilen ve finanse edilen nakit ödemeler, sosyal hizmetler, eğitim yardımı, barınma yardımı, mesleki eğitim, tıbbi yardım, enerji ve kamu hizmeti yardımı, çocuk bakımı ve çocuk gelişimi programları sunulmaktadır.

Amerika sosyal güvenlik sisteminin Batı ülkelerine göre daha geride olduğu anlaşılmaktadır. Dünyanın süper gücü olarak kabul edilen ülkenin sosyal güvenlik alanında bu kadar yetersiz kalması herkes tarafından eleştirilmektedir. Özellikle Amerika'nın ekonomik gücü ve siyasi rejimi dikkate alınınca milli bir sağlık sigortası olmaması oldukça şaşırtıcıdır. Bu yüzden ülkede çok pahalı ve parçalı sağlık sistemi mevcuttur (Alper, 2008: 14). ABD'nin sosyal sigorta kolları kapsamı ve prim oranları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 7: ABD Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

ABD	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	Yıllık brüt geliri en az 2.100 dolar olan hane halkı çalışanları, 1 Ocak 1984'ten beri işe alınan federal hükümet çalışanları ve çoğu eyalet ve yerel hükümet çalışanları dahil olmak üzere çalışan kişiler; ve yıllık net geliri en az 400 dolar kazanan serbest meslek sahipleri. Dini grupların üyeleri, geçici olarak ABD'de bulunan yerleşik olmayan çalışanlar, ABD'deki yabancı hükümetlerin ve uluslararası kuruluşların yerleşik olmayan çalışanları ve kayıtlı oldukları eğitim kurumlarında çalışan belirli öğrenciler hariç tutulmuştur.	Sigortalı çalışan: Kapsanan kazançların %6,2'si. Serbest çalışan: Kapsanan kazançların% 12,4'ü İşveren: Kapsanan maaş bordrosunun% 6,2'si Devlet: Vergilerden elde edilen gelirin bir kısmı sosyal güvenlik yardımlarına tahsis edilir. Emeklilik yaşı: 66 yaş (2027'ye kadar kademeli olarak 67 yaşına yükseliyor)
Hastalık ve Analık Sigortası	Nakdi hastalık ve annelik yardımları: Yasal yardım sağlanmamaktadır. Tıbbi faydalar: Medicare A (sosyal sigorta) ve Uygun Fiyatlı Bakım Yasası (zorunlu özel sigorta): Amerika Birleşik Devletleri vatandaşları ve yasal sakinleri. Medicare B, C ve D (sosyal sigorta): Medicare A'ya hak kazananlar için gönüllü katılım.	Sigortalı çalışan: Kazançların % 1,45'i artı yıllık kazancın %0,9' Serbest çalışan: Beyan edilen kazançların %2,9'u artı yıllık kazancın %0,9'u. İşveren: Bordro'nun % 1,45'i Devlet: Bazı sigortasız yaşlılar için toplam maliyet; özel bir sistem kapsamına girmeyen devlet çalışanları için işveren olarak katkıda bulunur.
İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası	Kamu ve özel sektör çalışanlarının çoğu Hariç Tutulanlar: Serbest meslek sahipleri, tarım çalışanları, bazı küçük işletmeler, geçici işçiler ve ev işçileri	Sigortalı çalışan: Birkaç eyalette nominal katkılar. Serbest çalışan: Uygulanmaz. İşveren: Toplam maliyet (çoğu eyalet) veya maliyetin çoğu Devlet: İşveren olarak katkı öder.
İşsizlik Sigortası	Askeri personel, çoğu tarım çalışanı ve ev işçileri dahil olmak üzere kamu ve özel sektör çalışanları. Hariç Tutulanlar: Serbest çalışanlar, bazı tarım çalışanları, dini kuruluşların çalışanları, geçici işçiler ve aile işçiliği. Demiryolu çalışanları için özel federal sistem.	Sigortalı çalışan: Alaska, New Jersey ve Pennsylvania dışında hiçbir çalışan ödemez. Serbest çalışan: Uygulanmaz İşveren: Federal program: yıllık maaş bordrosunun% 0,6'sı. Eyalet programları: Yıllık maaş bordrosunun% 5,4'ü Devlet: Temel programı sübvanseder; gönüllü program için katkı yapmaz. Federal vergi geliri, federal ve eyalet idari maliyetlerini finanse eder.
Aile Sigortası	Federal, eyalet ve yerel yönetimler tarafından yönetilen ve finanse edilen yaklaşık 80 farklı gelir testi programı nakit ödemeler, sosyal hizmetler, eğitim yardımı, barınma yardımı, mesleki eğitim, tıbbi yardım, enerji ve kamu hizmetleri yardımı, çocuk bakımı ve çocuk gelişimi programları sağlar.	

2.3.1.2. İngiltere

İngiltere sosyal güvenlik sistemi, devlet tarafından kapsamlı bir şekilde yönetilmekte ve tüm nüfusu kapsamaktadır. Sistem, primli ve primsiz rejimlerden oluşmaktadır. Katkı payı ve bunların idaresi, cari gelire dayalı zorunlu katkılarla ve çoğu işçi ve işveren tarafından ödenen Ulusal Sigorta Fonu tarafından finanse edilmektedir. Bu kapsama yaşlılık, malullük, ölüm, analık ve işsizlik sigortası girmektedir ve çoğunlukla sabit oranlı primler alınmaktadır. Katkıda bulunulmayan faydalar genel vergilendirmeden finanse edilmekte ve bireysel koşullara (örneğin sakatlık, çocuk) değişmektedir. Konut Yardımı, Gelir Esaslı İş Arayanlar Ödeneği, Gelire Dayalı İstihdam ve Destek Ödeneği, Gelir Desteği (çalışmayan kişiler için) ve Emeklilik Kredisi gibi sosyal yardım ödenekleri de genel vergilendirmeden finanse edilmektedir. Bu yardımlar güvenlik ağı görevi görmektedir. Ulusal Sağlık Servisi (NHS), vergilendirme ve Ulusal Sigorta (NI) tarafından finanse edilmekte ve prim ödeme kaydına bağlı olmayan evrensel sağlık hizmetleri sunmaktadır. Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı (DWP), insanların hayatlarını dönüştürmelerine yardımcı olacak kişisel sorumluluk ve fırsatların genişletilmesi yoluyla finansal güvenlik sağlayan ve ekonomik büyümeyi ve gelişmiş üretkenliği destekleyen ekonomik ve sürdürülebilir bir refah sistemi yürütmeyi amaçlamaktadır. Bakanlığın temel amaçları şunlardır (MİSSOC, 2019c: 2):

- İnsanların iş bulmaları ve ilerlemeleri için desteklenmelerini sağlayarak ekonomik büyümeyi ve üretkenliği arttırmak,
- Refah sistemi ve işgücü piyasası yoluyla engellilerin ve sağlık sorunları olan kişilerin karşılaştığı dezavantajları azaltmaya yardımcı olmak,
- Daha sonraki yaşam için tasarruf sağlayarak finansal güvenlik artırmak,
- Etkili bir çocuk bakımı düzenlemesinden yararlanan çocukların sayısını en üst düzeye çıkarıp, uygun olduğunda aile temelli düzenlemeleri teşvik ederek ve ailelerde ebeveyn çatışmalarını azaltmaktır.

Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası

Bu sigorta kolunun finansmanı için sigortalı kişiden haftalık kazançları 162 – 892 sterlin arasında olanlardan %12 (bazı evli ve dullar için %5.85) ve 892 sterlinden fazla

kazanca sahip olanlardan artı %2 oranında daha fazla prim alınmaktadır. Sigortalı kişinin primleri ayrıca hastalık ve doğum yardımlarını, iş kazası yardımlarını ve işsizlik yardımlarını finanse etmektedir. Serbest çalışanlar ise 6.205 - 8.424 sterlin arası kazanca sahip olanlar sabit haftada 2.95 sterlin ödemekte ve ek olarak 8.424 - 46.350 sterlin arasındaki beyan edilen yıllık kazançların %9'u, 46.350 sterlinden fazla beyan edilen yıllık kazancın %2'si ödenmektedir. Serbest çalışan kişinin priminin %15,5'i tıbbi yardım için Ulusal Sağlık Servisi'ne tahsis edilmiştir. Serbest çalışan kişinin primleri ayrıca istihdam ve destek ödeneği (iş göremezlik ödeneği) ve doğum ödeneği için de finansman sağlamaktadır. İşverenler ise çalışanların 162 sterlinden fazla olan kazançlarının %13,8'ini ödemektedir. İşverenin ödediği prim ayrıca iş kazası ve işsizlik yardımlarını finanse etmektedir. Hükümet ise katkıda bulunulan programlardaki açıkları kapatmaktadır. Hükümetin katkıları ayrıca hastalığı, iş kazası ve işsizlik yardımlarını da finanse etmektedir. 6 Nisan 2016 tarihinde veya sonrasında emekli olan işçiler için yeni bir Devlet Emekliliği getirilmiştir. Yeni Devlet Emekliliği, temel devlet emeklilik maaşı ve ek devlet emekliliğinden oluşan önceki iki kademeli sistemin yerini almaktadır. Yeni Devlet Emekli aylığı için yaş sınırı; erkekler için 2020 itibarıyla 66 (2026 ile 2028 yılları arasında 67'ye yükseltilecek), kadınlar için 66'dır. 35 yıllık ücretli veya kredili katkı gerekmektedir (SSPTW, 2018: 377-378).

Ölüm sigortası, kayıp ödemesi olarak geçmektedir. 2017 yılından önce kayıp ödemesi ve dul ebeveyn ödeneği olarak geçen uygulamalar 2017'den sonra kayıp destek ödemesi olarak değiştirilmiştir. Kayıp destek ödemesi, devlet emeklilik yaşından önce ve yeterli Ulusal Sigorta ödemeleri yapılmışsa, bir eşin veya sivil partnerin ölümünden hemen sonra ödenmektedir. İş kazası nedeniyle ölüm olursa, Ulusal Sigorta ödenmiş olsun ya da olmasın, bu yardımdan yararlanma hakkı mevcuttur. Kayıp destek ödemesinde önce ön ödeme sonrasında 18 aya kadar ödeme yapılmaktadır. Yüksek orandan ödeme alındığında ön ödeme 3,500 sterlin ve sonrasında aylık 350 sterlin şeklinde ödeme gerçekleştirilmektedir. Düşük oranda alındığında ise 2500 sterlin ön ödeme sonrasında aylık 100 sterlin şeklinde ödenmektedir. Miktarın 2000 sterlini vergiden muaf tutulmaktadır. Yüksek oran, çocuk yardımı alındığında ya da alma hakkına sahip olduğunda ödenmektedir. Evde yaşayan en az bir bağımlı çocuk varsa, hamilelik durumu veya doğurganlık tedavisinden sonra hamilelik varsa Dul Ebeveyn Yardımı

talep edilebilmektedir. Maksimum dul ebeveyn ödeneği haftada 119,90 sterlidir (EC, 2019c: 30-31).

Daha önce Engelli Yaşam Ödeneği olarak bilinen ödeme Kişisel Bağımsızlık Ödemesi olarak değiştirilmiştir. Bu ödenek, 16-64 yaşları arasında, uzun süreli hastalık veya özürlülüğün yol açtığı bazı ek masraflara yardımcı olması amacıyla ödenmektedir. Günlük yaşam desteği bileşeni bakım düzeyine bağlı olarak haftada 58.70 - 87.65 sterlin arasında, Hareketlilik bileşeni ödeneği ise bakım düzeyine göre haftalık 23.20 - 61.20 sterlin arasında değişmektedir (EC, 2019c: 20).

Hastalık ve Analık Sigortası

Bu sigorta kolunun finansmanı yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası primleriyle sağlanmaktadır. Yasal hasta ücreti, dört gün hastalık nedeniyle işsiz kalınan günlerde ödenen ücrettir. İşveren, üç günlük bekleme süresinden sonra 28 haftaya kadar iş göremezlik için haftada 92.05 sterlin ödemektedir. İstihdam ve destek ödeneği ise yasal hastalık ücretine uygun olmayan istihdam edilenlere, serbest meslek sahibi kişilere ve işsizlere ödenmektedir. Bu ücretten yaralanabilmek için 16 yaş ile emekli olma yaşı arasında olma ve son iki vergi yılının her birinde haftalık düşük kazanç limitinin en az 50 katı kadar kazanç için prim ödenmiş veya kredilendirilmiş olmalı ya da son iki vergi yılından önceki haftalık düşük kazanç limitinin en az 26 katındaki kazançlar için prim ödenmiş olmalıdır. Daha düşük kazanç limiti 116 sterlidir. Yasal doğum ücreti ise aynı işveren tarafından beklenen doğum haftasından önceki 15. haftaya kadar (en az 26 hafta) sürekli olarak çalıştırılan kişiye ödenmektedir. Miktarı ise işveren ilk altı hafta için haftalık ortalama kazancın vergiden muaf şekilde %90'ını; sonraki 33 hafta için ortalama haftalık kazancın %90'ını ya da 145.18 sterlin (hangisi daha düşükse) ödemektedir. Annelik ödeneği, yasal doğum ücretinden yararlanamayan kadına, serbest meslek sahibi kişilere ve ücretsiz aile işçilerine verilmektedir. Haftada 145,18 sterlin veya ortalama haftalık kazancın %90'ı (hangisi daha düşükse), beklenen doğum tarihinden önceki 11. haftadan başlayarak 39 haftaya kadar veya 14 hafta boyunca haftada 27 sterlin ödenmektedir. Yasal babalık ücreti ve yasal evlat edinme bedeli için kişinin aynı işveren tarafından beklenen doğum haftasından önceki 15. haftaya kadar (en az 26 hafta) sürekli olarak çalıştırılmalıdır. İşveren, haftada 145,18 sterlin veya bir

veya iki hafta boyunca (çalışan tarafından seçilen şekilde) ortalama haftalık kazancın %90'ını (hangisi daha düşükse) ödemektedir (SSPTW, 2018: 380-382).

İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta kolunun finansmanı da yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası primleri tarafından karşılanmaktadır. Bu kapsama giren istihdam ve destek ödeneği ve iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden sigortalının hayatta kalan ailesi için yapılan ödemeler malullük sigortası bölümünde detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Endüstriyel yaralanmalarda sakatlık yardımı, iş ile ilgili bir yaralanma için sigortalı bir çalışan ve (bazı istisnalar hariç) en az %14 engelli (tıbbi muayene ile) değerlendirilen kişilere ödenmektedir. Meslek hastalığı için sigortalı, istihdam süresince tanınmış bir hastalığın olması gerekmektedir. Sigortalı %100 özürlemlikle değerlendirilirse, işle ilgili kaza meydana geldikten veya meslek hastalığı başladıktan sonraki 15. haftadan itibaren haftada 174,80 sterlin ödenmektedir. Özürlemlük oranına göre yapılacak ödeme belirlenmektedir. Azalan kazanç ödeneği ise Ekim 1990'dan önce meydana gelen işle ilgili bir kaza veya meslek hastalığı için ödenmektedir. Sigortalı en az %1'lik bir sakatlıkla değerlendirilirse ve olağan işi yapamazsa, kazanç kaybı ile sonuçlanırsa, haftada 67,00 sterline kadar (Nisan 2017) ödenek almaktadır. Sürekli katılım ödeneği, sigortalı, günlük işlevleri yerine getirmek için başkalarının sürekli katılımını gerektiriyorsa, katılım gereksinimlerine bağlı olarak değişen ödenektir (SSPTW, 2018: 383).

İşsizlik Sigortası

İşsizlik ödeneği, 18 yaşında veya daha büyük işsizlere veya haftada 16 saatten az çalışan kişilere ödenmektedir. Burada iki türlü ödenek vardır. Katkı odaklı işsizlik ödeneği, son iki vergi yılı içinde belli oranda ödeme yapan kişilere ödenmektedir. Bu ödenek yaklaşık 6 ay olmak üzere 18-24 yaş arasına 57,90 sterlin, 25 yaş üzerine 73,10 sterlin ödenmektedir. Bu ödeneye hak kazanamayanlara ise 25 yaş altına 57,90 sterlin, 25 yaş üzerine 73,10 sterlin ve ikisinde de 18 yaş ve üzeri çiftlere ise 114,85 sterlin ödenmektedir. Bu ödemeleri alabilmek için işsiz olmak, iş arayışında olmak ve mevcut bir iş arayan anlaşmasına sahip olmak gerekmektedir. İş arayan sözleşmesinin imzalanmaması ödemelerin askıya alınmasına neden olmaktadır (EC, 2019c: 40).

Aile Yardımları

Aile yardımlarında ilk olarak çocuk yardımı ön plana çıkmaktadır. 6 yaşın altındaki veya 20 yaşın altındaki bir çocuk onaylı eğitim görüyorsa (haftada en az 12 saat gözetim altında çalışma veya kursla ilgili iş deneyimi) çocuk yardımı alınabilmektedir. Çocuk yardımı yalnızca bir kişiye ve genellikle çocukla birlikte yaşayan veya ona bakmanın maliyetine katkıda bulunan bir yetişkine ödenmektedir. Yardım alan yetişkinin mutlaka çocuğun ebeveyni olması şart değildir. Çocuk yardımı ilk çocuk için haftada 20,70 sterlin diğer çocuklar için 13,70 sterlin ödenmektedir. Vasi yardımı, başkasının çocuğunun yetiştirilmesi, çocuğun ebeveynlerinin ölmesi, çocuk yardımı almaya hak kazanmış olma ve ebeveynlerden birisinin İngiltere’de doğması durumunda (veya 16 yaşından beri herhangi bir 2 yıllık dönemde en az 52 hafta boyunca İngiltere’de yaşama) yapılmaktadır. Haftada 16.55 sterlin çocuk yardımına eklenmekte ve vergiden muaf tutulmaktadır. Engelli çocuklar için yaşam ödeneği, sorumlu olunan çocuk 16 yaşın altında ise ve yürüme güçlüğü çekiyorsa veya aynı yaştaki engelli olmayan bir çocuktan daha fazla bakmaya ihtiyaç duyuluyorsa yapılan katkıdır. Bu ödenekte vergiden muaf tutulmaktadır (EC, 2019c: 7-9). İngiltere’nin sosyal sigorta kolları kapsamı ve prim oranları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 8: İngiltere Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

İngiltere	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	Haftalık geliri 2018 itibariyle 162 £ ile 892 £ arasında olan çalışan kişiler. Yıllık geliri en az 6.025 £ olan serbest meslek sahipleri Gönüllü katkı mevcuttur İstihdam ve destek ödeneği (ESA): Yasal hastalık ödemesi veya yasal doğum ödemesi için uygun olmayan çalışan ve serbest meslek sahibi kişiler, işsiz kişiler Emeklilik yaşı: Zorunlu bireysel emeklilik yaşı esneklik, 61 yaşından başlar. Garanti emeklilik, 16 yaşından 64 yaşına kadar en az 40 yıl ikamet eden 65 yaşı dolduran kişiler.	Sigortalı çalışan: Haftalık 162£ ile 892£ arası kazançlar için % 12, ve 892£ fazlası kazançlar için %2 Serbest çalışan: 6,025 £'den yüksek ancak 8,424 £'den az kazançlar için haftalık 2,95 £'lik sabit bir oran ve 8,424 £ 'den 46,350 £ 'e kadar beyan edilen yıllık kazançların %9'u artı 46,350 £ 'den yüksek beyan edilen yıllık kazancın %2'si İşveren: Çalışanın haftada 157 £'den fazla kazancının% 13,8'i Devlet: Her türlü açığı kapsar.
Hastalık ve Analık Sigortası	Yasal hastalık parası: Haftada en az 116 £ ortalama kazancı olan çalışan kişiler. İstihdam ve destek ödeneği: Yasal hastalık ödemesi için uygun olmayan çalışan ve serbest meslek sahibi ve işsiz kişiler Evrensel kredi Doğum parası: Yasal analık ödemesi almaya uygun olmayan, çalışan ve serbest meslek sahibi kadın kişiler ile ücretsiz aile işçileri. Yasal analık ödemesi: Haftada en az 116 £ ortalama kazancı olan kadın çalışan kişiler. Yasal babalık maaşı: Karısı veya partneri bebek bekleyen, haftada en az 116 £ ortalama kazancı olan çalışan kişiler Yasal evlat edinme maaşı: Haftada en az 116 £ sterlin ortalama kazancı olan bir çocuğu evlat edinen çalışan kişiler Yasal olarak paylaşılan ebeveyn ödemesi: Bir çocuk için sorumluluğu paylaşan çalışan kişiler (gerçek veya evlat edinilmiş). Tıbbi yardımlar: Birleşik Krallık'ta ikamet edenler.	Sigortalı çalışan: Evrensel (tıbbi faydalar): 162 £ - 892 £ arası kazanca sahip olanlar %2,05 fazlası için %1 Sosyal sigorta (nakdi yardımlar): Diğer sigorta kollarının finansmanı ile sağlanır. Serbest çalışan: Evrensel (tıbbi faydalar) ve Sosyal sigorta (nakdi yardımlar): Diğer sigorta kollarının finansmanı ile sağlanır İşveren: Evrensel (tıbbi faydalar): Çalışan kazançlarının %1,9'u. Sosyal sigorta (nakdi yardımlar): Yasal hastalık ödemesinin toplam maliyeti; Yasal annelik, babalık ve paylaşılan ebeveyn ücretinin %8'i. Devlet: Evrensel (tıbbi faydalar): Tıbbi maliyetlerin çoğu genel vergilendirmeden finanse edilir. Sosyal sigorta (nakdi yardımlar): Yasal analık, babalık ve paylaşılan ebeveyn ücretinin %92'si
İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası	Serbest meslek sahipleri hariç çalışan kişiler	Serbest çalışana uygulanmaz. Diğerleri için Yaşlılık, Malullük, Ölüm sigortası finanse eder.
İşsizlik Sigortası	Katkıda bulunan iş arayan ödeneği (sosyal sigorta): Çalışan kişiler. Serbest meslek sahibi ve gönüllü sigortalı kişiler hariç tutulmuştur. İş arayanlar için ödenek: Birleşik Krallık'ta ikamet edenler. Evrensel kredi	Sigortalı çalışan: Yaşlılık, Malullük, Ölüm sigortası finanse eder Serbest çalışan: Uygulanmaz. İşveren: Yaşlılık, Malullük, Ölüm sigortası finanse eder Devlet: Yaşlılık, Malullük, Ölüm sigortası finanse eder
Aile Sigortası	Çocuk parası ve çocuk vergisi kredisi Çalışma vergisi kredisi Gelir desteği (sosyal yardım) ve Evrensel kredi.	Devlet: Tüm maliyeti finanse eder.

2.3.2. Kıta Avrupası Refah Modeli

Muhafazakar bir rejim olan bu rejim aileyi refah sunumunun merkezine yerleştirmektedir. Sosyal riskler, aileyi etkileyen riskler olarak tanımlanmaktadır. Devlet ve piyasa refahı temini 'aile başarısızlığına' yanıt vermek üzere tasarlanmıştır. Muhafazakar refah rejimleri cinsiyet ve meslek tarafından tabakalandırılmaktadır. İstihdamın korunmasıyla güçlü bir şekilde ilişkilidir (Powell ve Barrientos, 2004: 86). Muhafazakar refah devletleri orta düzeyde dekomüdfikasyona sahiptir. Çeşitli mesleki veya sosyal gruplara, büyük ölçüde istihdama ve katkılara dayanan kapsamlı sosyal transfer ödemeleri sağlamaktadır (Ebbinghaus ve Manow, 2001: 9). Esping Andersen'e göre bu rejimi en iyi yansıtan ülkeler Fransa, Almanya ve Belçika'dır (Özdemir, 2005b: 239). Aşağıda Almanya ve Fransa ülkelerinin sosyal güvenlik sistemleri detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2.3.2.1. Almanya

Tam adı Almanya Federal Cumhuriyet'i olan Almanya, Avrupa'nın merkezinde yer almaktadır. Avrupa Birliği'nin, 81,2 milyonluk nüfusuyla en büyük ülkesidir. Federal bir devlet olan Almanya'nın 16 farklı eyaleti vardır ve hem Federal Yönetim'in hem de eyaletlerin kendilerine ait yetki alanları bulunmaktadır. Eyaletler; iç güvenlik, eğitim, yükseköğrenim, kültür ve yerel yönetimler konusunda özerkler ve eyalet yönetimleri kendi yasalarının yanı sıra federal yasaları da uygulamakla yükümlüdür (<https://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/tr/rubriken/bir-bakista>, 2019).

Almanya, sosyal güvenliği ulusal düzeyde tanıtan ilk ülkedir ve dünya çapında devletlerin sosyal sistemlerinin geliştirilmesinde öncü olmuştur. Sosyal güvenlik sistemini; 1883'te sağlık sigortasını, 1884'te kaza sigortasını ve 1889'da sakatlık ve yaşlılık sigortasını kabul ederek oluşturmuştur (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 9-12).

Bugün Alman sosyal güvenlik sistemi beş ana sigorta kolundan oluşmaktadır: Emeklilik sigortası, hastalık sigortası, kaza sigortası, bakım sigortası ve işsizlik sigortasıdır.

Emeklilik Sigortası

Yasal emeklilik sigortası, şirket emekliliği ve bireysel emeklilik, yaşlılık sigortasının klasik "üç sütunlu sistemini" oluşturmaktadır. Almanya'daki toplam sosyal güvenlik harcamalarının %63'ü emeklilik sigortası kapsamında olduğundan bu sigorta kolu önemini korumaktadır. Almanya'daki nüfusun yaş yapısındaki değişiklik nedeniyle, prim ödeyenlerin emeklilere oranı değişmektedir. Gelecekte, daha az sayıda katılımcı daha fazla emekliyi finanse etmek zorunda kalacaktır. Bu yüzden emeklilik seviyesi düşürülmüş ve katkı oranları sabitlenmiştir. Yaşlılıkta bakım düzeyini korumaya devam etmek için 2002 yılından bu yana bireysel ve şirket emeklilik planlarına verilen önem artmaktadır. Emeklilik sigortasına tabi kişilerin faydalandıkları kazançlar şöyledir: Önleme, tıbbi rehabilitasyon, çalışma hayatına katılım, bakım sonrası hizmetler ve ekonomik yardım dahil diğer katılım hizmetleri, yaşlılık aylıkları, daha az çalışma kabiliyeti nedeniyle emekli maaşları, ölüm aylığı, dul aylığı, dul aylığı emeklilik ödemeleri ve katkıların geri ödenmesi, sağlık sigortası ve sağlık giderleri için verilen hibeler ve çocuk yetiştirme hizmetleridir (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 37).

Emeklilik aylığına hak kazanabilmek için belirli bir yaşa (emeklilik yaşı) ulaşmış olmak, asgari bir sigorta süresini (eleme süresi) tamamlamış olmak ve bazı yaşlılık aylıkları için bazı özel sigorta gerekliliklerini yerine getirmiş olmak gerekmektedir (European Commission, 2019a: 31). Zorunlu sigorta ve gönüllü sigorta vardır. Çalışanlar, yani işçiler zorunlu olarak sigortalıdır. Serbest meslek sahiplerinin sadece bir kısmı zorunlu emeklilik sigortasında sigortalıdır. Zorunlu sigortaya tabi olmayan serbest meslek sahibi kişiler, işe başladıktan sonraki beş yıl içinde zorunlu sigorta için başvurabilmektedirler. Zorunlu sigortaya tabi olmayan kişiler gönüllü sigorta yaptırabilme imkanına sahiptir (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 43).

Emeklilik sigortasının finansmanının üç dayanağı vardır. Bunlar; sigortalının katkıları, işverenlerin katkıları ve federal hibedir. Dağıtım yöntemi ve üretim sözleşmeleri finansman sisteminin özellikleridir. Çalışanlar için prim oranı ücrete bağlıdır. 1 Ocak 2018'den itibaren ücretlerin %18,6'sı zorunlu prim olarak alınmaktadır. Sigortalı tarafından %9,3 ve işveren tarafından %9,3 şeklinde ödenmektedir. Katkı payı ülke çapında mevcuttur. Ancak katkılar sadece belirli bir ücrete, katkı tavanına kadar ödenebilmektedir. Bu sınır 2019'da eski federal eyaletlerde ayda 6.700 avro ve yeni

federal eyaletlerde 6.150 avrodur. Bu rakamlar ücretlerin gelişimini takip etmektedir. Emeklilik seviyesinin ayarlanması nedeniyle, eski ve yeni federal eyaletlerde 31 Aralık 2024 tarihine kadar hala farklı katkı değerlendirme limitleri olacaktır. Gönüllü sigortalılar katkı paylarını kendileri belirlemektedir. Gönüllü sigortalı ve serbest meslek sahipleri katkının tamamını kendileri ödemektedir. Maaşı ayda 175 avrodan düşük olanlar ise 175 avro temelinde asgari bir prim ödemesi yapmaktadırlar. 450,01 ila 850 avro arasında kazanan çalışanlar için ücrete orantılı olarak sosyal sigorta prim payında indirim söz konusu olduğu esnek kategori diye adlandırılan özel prim ödeme düzenlemeleri geçerlidir. Bu esnek kategoriye giren ücretler için çalışanın toplam sosyal sigorta primi payı (ortalama %20 oranında hesaplanan hastalık, emeklilik, bakım ve işsizlik sigortası) ücretiyle orantılı olarak belirlenmektedir. Esnek kategori başında prim payı %11 kadarken (450,01 avro) ücretli çalışanların tam prim payı 850 avroya kadar yükselmektedir. İşveren ise ödediği ücretin tamamı üzerinden ve toplu sosyal sigorta primi ödemesindeki tam payını karşılamak zorundadır. Bu düzenlemeler eğitim görenler için geçerli değildir (BMAS, 2018: 106). Emekli maaşları, yalnızca asgari sigorta süresi (bekleme süresi) tamamlandığında ödenmektedir. Beş yıllık bir genel bekleme süresi ve 15, 20, 35 ve 45 yıllık bir bekleme süreleri vardır. Normal yaş sınırına ulaşılmadan önce yaşlılık aylığı alma durumunda, ek kazanç sınırı göz önünde bulundurulmaktadır. 1 Temmuz 2017'den bu yana takvim yılı başına 6.300 avro olmuştur. Bu tutarı aşan ek kazançlar %40 oranında olacaktır. Emekli maaşları sadece başvuru üzerine ödenebilmektedir. Elektronik ve sözlü olarak yazılı olarak başvurmak mümkündür. Başvuru günü emekliliğin başlaması için önemlidir (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 67).

Aylık emeklilik miktarı, kişisel kazanç puanları, emeklilik türü faktörü ve mevcut emeklilik değeri çarpılarak hesaplanmaktadır. Katkı dönemleri için kazanç puanları, sigortalının çalışma hayatını yansıtmaktadır. Bir yılda, tüm çalışanların ortalama kazancına karşılık gelen kazançlar, o yıl için bir kazanç puanı oluşturmaktadır. Yaşlılık aylığı için emeklilik türü faktörü 1,0'dır. Tam engellilik nedeniyle emeklilik için de aynı şey geçerli olmaktadır. Kısmi sakatlık için 0,5'tir. Büyük dul aylığı için oran 0,55 veya 0,6 ve küçük dul aylığı için 0,25 olarak ayarlanmaktadır. Mevcut emeklilik değeri, bir kazanç puanı için aylık emeklilik tutarıdır. Yeni federal devletler için hali hazırda bir Doğu emeklilik değeri vardır. Her yıl 1 Temmuz'da yeni bir mevcut emeklilik değeri

belirlenmektedir. Yeni emeklilik aylığı değeri ile aylık yeni bir miktar hesaplanmaktadır. Son emeklilik artışı 1 Temmuz 2019'da gerçekleşmiştir (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 75).

Yaş itibariyle olağan emeklilik için yaş sınırı 1947 doğumlu olanlardan itibaren kademeli olarak 67 yaşına yükseltilecektir. Yükseltme doğrultusundaki ilk kademe baştan her bir kuşak için bir aydır (olağan yaş sınırı 65'ten 66 yaşa çıkar), daha sonra 1959 sonrası doğanlar için kuşak başına iki aydır (olağan yaş sınırı 66'dan 67'ye çıkar). 1947 öncesi doğan herkes için olağan yaş sınırı 65 olarak kalmakta, 1963 sonrası doğan herkes için olağan yaş sınırı 67'dir. Bu aylığın zamanından önce alınması en erken 63 yaşını doldurduktan sonra ve belli kesintileri kabul etme şartıyla mümkün olmaktadır. Erken bağlanan emekli aylığı erken bağlandığı her ay başına olağan aylığa göre %0,3 oranında kesintiye uğramaktadır. Ağır engelli insanlar için yaş dolayısıyla emeklilik, kesintisiz emeklilik aylığı alabilecekleri yaş sınırı 1952 ve sonra doğanlar için 63'ten 65'e ve erken emekliye ayrılma yaşı kademeli olarak 60'dan 62'ye yükseltilmiştir. Aylıktaki kesinti erken emekli olunan her bir ay başına %0,3 miktarındadır. Böylece toplam en fazla %10,8 oranında kesinti olmaktadır. İşsizlikten ya da yaş dolayısıyla yarı zamanlı çalışma için sağlanan emeklilikte ise 1952'den önce doğup, 63 yaşını doldurmak, 15 yıl bekleme süresini doldurmak, emeklilik başlangıcından 10 yıl önce sigorta yükümlülüğü bulunan bir iş ya da faaliyet için sekiz yıl zorunlu prim ödemiş olmak, emeklilik başlangıcında işsiz olup 58 yaş altı ayı doldurduktan sonra toplam 52 hafta işsiz kalmış olmak ya da emeklilik başlangıcında en azından 24 ay yaş itibariyle yarı zamanlı çalışma uygulamasından faydalanmış olmak şartlarını yerine getiren sigortalılar bu emeklilikten kesintili olarak faydalanabilmektedirler. Kesintisiz emekli aylığı için yaş sınırı 65'dir. Kadınlar için yaş dolayısıyla emeklilik şartları 1952'den önce doğmuş ve 60 yaşını doldurmuş olmak, 15 yıllık bekleme süresini tamamlamış ve 40 yaşını doldurduktan sonra on yıldan fazla bir süre sigortalı bir iş ya da faaliyet için zorunlu prim ödemiş olmaktır. Bu şartları sağlayan kadınlar, kesinti yapılması şartıyla bu emeklilik şekline faydalanabilmektedirler. Kadınlar için çocuk eğitime süreleri, ücret yerine geçen ödemeler (hastalık parası, işsizlik parası gibi), bakımı üstlenilen kişinin olması durumundaki zorunlu prim ödemeleri de sigortalı bir iş ya da çalışma için yapılan zorunlu prim ödemesi yerine geçmektedir (BMAS, 2018: 110-112).

Hastalık Sigortası

Hastalık sigortası temel olarak; hastalıklardan korunma, doğum kontrolü sağlama, hastalıkların erken teşhis edilmesi ve hastalıkların tedavi edilmesine yönelik olarak (psikoterapi dahil tıbbi tedavi, diş protezi dahil diş tedavisini, iyileştirmeye yönelik sağlık malzemelerinin teminini, evde hasta bakımını, hastane tedavisini, tıbbi ve tamamlayıcı rehabilitasyon yardımları yapılmasını, sağlık denemesi ve çalışma tedavisi uygulanması) yasada öngörülen hizmet ve yardımları sunmakta; ölüm halinde de ölüm yardımı yapmaktadır (Sağlık ve Bakım Sigortası, 2019).

Yasal hastalık sigortasında, zorunlu sigortalı, gönüllü sigortalı ve aile sigortalı seçenekleri vardır. Ana sigortalılar, çalışanlar ve emeklilerdir. Ücretler bir takvim yılında yıllık ücret sınırını aşarsa çalışanlar sigortadan muaf tutulmaktadır. Gönüllü sigortadan ancak zorunlu ya da aile sigorta yaptırılması durumunda faydalanılabilmektedir. Aile sigortasında ise üyelik oluşturulmaktadır (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 137).

Çalışan kişilerin düzenli olarak aldığı ücretin brüt kazancı ayda 450 avroyu aşmakta ve yıllık ücret sınırı diye adlandırılan belirli bir yıllık tavanı aşmamakta ise kişiler zorunlu sigortalı sayılmaktadır. Genel yıllık ücret sınırı 2018 takvim yılında 59.400 avrodur (BMAS, 2018: 85).

Zorunlu sigorta kapsamına giren kişiler; yüksek öğretim kurumlarındaki öğrenciler, mesleki eğitim görmek üzere istihdam edilenler, stajyerler, gerekli sigortalılık süresini dolduran emekliler, işsizlik parası veya – belli şartlar altında – işsizlik parası II alan işsizler, tarım işletmecileri ve bu işi esas meslek olarak yapan aile üyeleri, yaş nedeniyle yarı zamanlı çalışanlar, sanatçılar ve yayıncılardır (BMAS, 2018: 86). Gönüllü sigortalılık kişinin iradesine bağlı olmaktadır. Zorunlu sigortadan çekilen ve ayrılmadan önce son beş yıl içinde en az 24 ay sigortalı olan veya ayrılmadan hemen önce en az on iki ay boyunca kesintisiz sigortalı olanlar ve aile sigortasından ayrılanlar gönüllü sigortalılıktan faydalanabilmektedirler. Aile sigortası ise sağlık sigortasına kendi üyeliğini oluşturmaktadır. Aile sigortası altındaki kişinin kendisi, eşi, çocukları ve kayıtlı hayat arkadaşı sigortalıdır. Aile sigortalılığı için; Almanya'da ikamet etmek, zorunlu veya gönüllü sağlık sigortasına tabi olmamak, sigortadan muaf veya zorunlu sigortadan muaf olmamak, tam zamanlı serbest meslek sahibi olmamak ve 2019'da aylık

445 avroyu aşan toplam gelire sahip olmamak gerekmektedir. Çocuklar 18 yaşına kadar aile sigortasına tabi olabilmekte, çalışmıyorsa 23 yaşına kadar, okul ya da mesleki eğitim varsa 25 yaşına kadar uzatılabilmektedir. (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 136).

Sağlık sigortası fonları katkılarla toplanmaktadır. Gelirle ilgili katkılar, katkı gelirine ve katkı oranına bağlı olmaktadır. Çalışanlar ve işverenler için %14,6'lık genel katkı oranı veya % 14,0'lık azaltılmış katkı oranı vardır. İşverenlerin ve çalışanların her biri bunun yarısını ödemektedir. Sağlık sigortası şirketi gelirle ilgili ek katkı (bireysel ek katkı) talep ederse, çalışan ve işveren bunun 1 Ocak 2019'dan bu yana yarı yarıya ödemektedirler. Emeklilere de %14,6'lık genel katkı oranı uygulanmaktadır. Emeklilik sigorta kurumu ve emeklilerin her biri %7,3 oranında ödeme yapmaktadır. 1 Ocak 2019'dan bu yana emeklilik sigortası ve emekliler bireysel katkı payının yarısını ödemektedirler. Aile sigortası kapsamında olanlar prim ödememektedir (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 147).

Yasal hastalık sigortası, bazıları bölgesel ve bazıları ulusal düzeyde faaliyet gösteren 110 sigorta fonunun elinde bulunmaktadır. Bu fonlar, bir şirkette mesleğe veya istihdama bakılmaksızın tüm üyelere açıktır. (İstisna: çiftçiler için tarımsal fon). Birkaç özel kategoriden (memurlar, hakimler, askerler) ayrı olarak, ücretler yıllık değerlendirme tavanının üstünde olmadığı sürece tüm çalışanlar zorunlu sigortaya tabidir. Az istihdam için özel kurallar uygulanmaktadır. Hastalık sigortası fonları, tüm şubeler için genel sosyal sigorta katkılarının tahsilatını yönetmektedir (MISSOC, 2019).

Kaza Sigortası

Kaza sigortasının amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yanı sıra işle ilgili sağlık risklerini tüm uygun yöntemlerle önlenmesi ve bir iş kazası veya hastalığı durumunda sağlık ve performansın yeniden sağlanması ve sigortalıların ya da hayatta kalan bakmakla yükümlü oldukları kişilerin nakdi yardımlarla tazmin edilmesidir. Bu sigortanın önleme, rehabilitasyon ve nakit yardımlar yoluyla tazminat olmak üzere görevleri vardır (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 160). Burada hem zorunluluk hem de gönüllülük esastır. Kaza sigortasının finansmanının sadece bir kaynağı vardır o da girişimcilerin katkılarıdır. Katkı payı alınmaktadır. Hesaplama, geçmiş takvim yılının mali gereksinimlerine, ücretlere ve tehlike sınıflarına dayanmaktadır. Tehlike

sınıfları, sanayi kollarındaki farklı kaza tehlikelerini dikkate almaktadır (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 165).

Sigortalı kişiler ve hayatta kalan bakmakla yükümlü oldukları kişiler sigortalı bir olay meydana geldikten sonra kaza sigortası almaktadır. Sigorta talepleri iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Tedavi ödenekleri, emeklilik ödeneklerine göre önceliklidir. Sigortalı olayın bir sonucu olarak azalan çalışma kapasitesi geri yüklenemezse, emekli aylıkları sigortalıya ödenmektedir. İndirgeme en az %20 olmalıdır. Sigortalı kişinin sigortalı bir olayın sonucu olarak ölümü halinde hayatta kalan yakınları, mağdurun emekli maaşı, ölüm yardımı ve nakliye masraflarının geri ödenmesi hakkına sahiptir. Ölüm sigortalı bir olayın sonucunda olmamış ise hayatta kalanlar sadece yardım alabilmektedirler. Ölüm yardımı, ölüm anında yıllık sosyal güvenlik referansının yedide biridir. 2019'da, bu eski federal eyaletlerde 5.340 avro ve yeni federal eyaletlerde 4.920 avrodur (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 176).

Bağımsız bir sigorta dalı olan ve 1995'ten itibaren varlığını koruyan sosyal uzun süreli bakım sigortası da bulunmaktadır. Uzun süreli bakım sigortası, bakım gereksinimlerinin ciddiyeti nedeniyle dayanışmaya dayalı desteğe bağımlı olan bakıma muhtaç kişilere yardım etme görevine sahiptir. Farklı sigorta türleri vardır; zorunlu sigorta, aile sigortası ve sürekli sigortadır. Giderler, üyelere ve işverenlerden gelen katkılarla finanse edilmektedir. Katkıların miktarı, katkı oranına ve üyelerin katkıya dayalı gelirine bağlıdır. Aile üyeleri katkı payı ödememektedirler. Katkı oranı %3,05'tir. Sağlık sigortası çalışanları ve işverenleri katkılarının yarısını ödemektedirler (Saksonya Özgür Devleti hariç). Sağlık sigortasında gönüllü olarak sigortalı olan çalışanlar tam katkıları kendileri ödemektedir. Ancak, işverenlerinden işverenin payına eşit bir katkı yardımı almaktadırlar. Hastalık yardımı alanlara ve emeklilere de katkı payı ödenmektedir. 23 yaşına ulaşmış çocuksuz insanlar için %25 oranında prim ücreti alınmaktadır. 2015'ten 2033'e kadar, katkılarının bir kısmı uzun vadeye, 2035'ten itibaren sosyal bakım sigortasına katkıyı sabitlemek için özel bir fona (sosyal bakım sigortası fonu) dönüştürülecektir (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 184).

Yasal kaza sigortasının ilgili kuruluşları İşveren Sigorta Dernekleri ve Kamu Sektörünün Kaza Sigorta Kuruluşlarıdır. Tarım, ormancılık ve bahçecilik için sosyal sigorta, tarım meslek birliği tarafından sağlanmaktadır (MISSOC, 2019a).

Bakım Sigortası

Bakım sigortası; bedensel, zihinsel veya ruhsal bir hastalık veya özürlülük nedeniyle kendisine bakacak durumda olmayan kişilere yardım etmek ve durumlarını iyileştirmek amacıyla kurulan sigorta koludur. Günlük bakım ihtiyaçlarını ve yaşamı devam ettirebilmek için gereken hareketleri devamlı ya da en az 6 ay süreyle yapamayan ve bu hareketler için başkasına ihtiyaç duyan kişiler muhtaç sayılmakta ve Bakım Sigortası Kasasından yardım talep edebilmektedirler. Sigortalının bakıma muhtaç olup olmadığı, Hastalık Kasası uzmanlarınca tespit edilmektedir (Sağlık ve Bakım Sigortası, 2020).

Bakıma muhtaç kişinin ne derecede bağımsız hareket edebildiğini tespit etmek amacıyla altı kriter belirlenmiştir. Bu kriterler şunlardır (BMAS, 2018: 95):

- Hareketlilik: Bedensel hareketlilik incelenmektedir.
- Zihinsel ve iletişimsel beceriler: Anlama ve konuşmayı kapsamaktadır.
- Davranış biçimleri ve psikolojik sorun durumları: Gerek bakıma muhtaç kişi, gerek yakınları için sorun olan durumlar incelenmektedir.
- Kendi ihtiyaçlarını karşılama: Günlük zorunlu ihtiyaçların tek başına yapılıp yapılamadığı değerlendirilmektedir.
- Hastalık ya da tedaviden kaynaklanan koşul ve sorunlara karşı alınan tavır ve bunların üstesinden gelme değerlendirilmektedir.
- Gündelik hayatın ve sosyal ilişkilerin yönetimi incelenmektedir.

Bilirkişi, bakıma muhtaç kişinin yukarıda yer alan kıstaslara göre söz konusu olan bağımsız hareket edebilirliğini puanlamaya tabi tutmaktadır. Puanlar 0 (kişi kimseden yardım alamadan gerekirse yardımcı bir araç kullanarak eylemi kendi başına yapabilmektedir) ile 3 (kişi eylemi kısmen bile olsa tek başına yapamamaktadır) arasında verilmektedir. Bu şekilde her bir yaşam alanı için kısıtlama derecesi ortaya çıkmaktadır. Sonunda tüm puanlar farklı oranlarda değerlendirilerek beş farklı bakım derecesinden birine gelecek şekilde değerlendirilmektedir.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası Almanya sosyal güvenlik sisteminde iki yerde ele alınmıştır. Sosyal Yasa Üçüncü Kitabı'nda (SGB III) "İş Teşviki", Sosyal Yasa İkinci Kitabı'nda (SGB II) "İş Arayanlar için Temel Güvence" yer almıştır. İş Arayanlar için Temel Güvence uygulamaları işsiz ve istihdam edilebilir durumda olan kişiler için, kapsamlı yardım sunan ve vergiler üzerinden finanse edilen bir sistemdir. Sosyal Kanun Kitabı II'ye göre, işsizlik sigortasından ödenen birinci basamak işsizlik parasından sonra da kişinin işsizliği ya da yardıma muhtaçlığı devam ediyorsa, vergilerden karşılanan ikinci basamak işsizlik parası ödenmeye başlanmaktadır (Özmert, 2014: 65).

Teşvik Yasası'nı (Sosyal Yasa Üçüncü Kitabı – SGB III) hayata geçirmekle görevli kurum kendine bağlı yerel iş ajansları ile birlikte Federal İş Ajansı'dır. Hem işverene hem de çalışanlara yönelik hizmet veren bu ajansın görevleri; iş piyasasına danışmanlık yapmak, meslek danışmanlığı ve mesleki yönlendirme yapmak, iş ve meslek eğitim yeri bulunması için aracılık yapmak, istihdam olanaklarının iyileştirilmesi için destek sağlamak, meslek hayatına girişi teşvik eden diğer önlemler almak ve ücrete eşdeğer ödemeler gerçekleştirmektir (BMAS, 2018: 22).

Çalışan, stajyer veya istihdam teşvik yasası kapsamında zorunlu sigortaya tabi bir kişi işsiz kaldığında ve hak kazanma süresi dolduğunda işsizlik ödeneği almaktadır. İşsizlik ödeneği şartları; işsizlik ofisine kayıt olmak ve işsizlik başvurusu yapmış olmak, işsiz olmak veya haftada 15 saatten az çalışmak, iş aramak ve uygun iş olduğunda çalışmaya başlamaya hazır olmak, işsizlik maaşı talep etmek için hak kazanma süresini tamamlamış olmak, yani işsiz kalmadan önceki iki yılın en az on iki ayı boyunca prim ödemiş olmak gerekmektedir. İşsizlik parası tutarı, ödemeyi hak etme zamanından önceki yıl içinde elde edilen ücrete göre hesaplanmaktadır. Belirtilen şartları yerine getiren bir sigortalının işsizlik parası, son bir yılda elde ettiği gelirin %60'ı olarak belirlenmiştir. Çocuğu olan sigortalının işsizlik parası ise son bir yıldaki gelirinin %67'si olarak belirlenmiştir.

Tablo 9: Almanya İşsizlik Parası Alma Süreleri

Sigortalı asgari ay sayısı	Doldurulan yaş	İşsizlik parası ödenen ay sayısı
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50	15
36	55	18
48	58	24

Kaynak: BMAS, 2018: 32.

Eğer işsizlik parası almaya hak kazanılmamışsa ikinci basamak işsizlik parası alınabilmektedir. Bunun şartları iş arama, desteğe muhtaç olmak, 15 yaş üstü ve 65 yaş altında olmak ve Almanya’da ikamet etmektir (Deutsche Rentenversicherung, 2019: 129.)

Yasal işsizlik sigortası, Federal İstihdam Bürosu tarafından uygulanmaktadır. Merkez ofise, bölge müdürlüklerine ve yerel ajanslara ayrılmıştır. Tüm çalışanlar (el işçileri, beyaz yakalı işçiler, genç engelli kişiler de dahil olmak üzere stajyerler) ve diğer zorunlu sigortalı gruplar (örneğin, belirli sosyal yardımlar alan veya üç yaşına gelene kadar küçük çocukları yetiştiren kişiler) kapsam dahilindedir (MISSOC, 2019).

Söz konusu sosyal sigorta branşları ile birlikte farklı aile yardımları, sosyal yardımlar, sosyal tazminat haklarının yararları, engelli kişilerin rehabilitasyonu ve katılımı ve konut yardımı gibi faydalar bulunmaktadır (MISSOC, 2019).

Almanya’da 2019 yılı işsizlik oranı % 4,8’dir, yani işsiz sayısı 2 milyon 227 bindir. İstihdamda yer alan kişi sayısı 45,26 milyondur. 33,41 milyon çalışan sosyal güvenlik primine tabi tutulmuştur. (<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2020-02-jahresrueckblick-2019>). Almanya’nın sosyal sigorta kolları kapsamı ve prim oranları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 10: Almanya Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

Almanya	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	<p>Çıraklar dahil çalışan kişiler; ve belirli koşullar altında serbest meslek sahipleri; askeri personel; bakıcılar; ve işsizlik, hastalık ve diğer yardımları alan kişiler.</p> <p>Yurt dışında ikamet eden Alman vatandaşları ve Almanya'da ikamet eden yabancılar da dahil olmak üzere, zorunlu sigortadan muaf olan kişiler için gönüllü sigorta mevcuttur.</p> <p>Bazı serbest meslek sahipleri, madenciler, kamu sektörü çalışanları, memurlar, bazı askeri personel ve çiftçiler için özel sistemler.</p> <p>Emeklilik yaşı: 65 ve 7 ay (2023'e kadar kademeli olarak yılda bir ay ve daha sonra 2029'da 67 yaşına ulaşana kadar yılda iki ay artarak)</p>	<p>Sigortalı çalışan: 850 € üzerindeki aylık teminatlı kazançların% 9,3'ü.</p> <p>Serbest çalışan: Aylık kapsanan gelirin% 18,6'sı.</p> <p>İşveren: Aylık kapsanan maaş bordrosunun% 9,3'ü; Aylık kazancı 450 € 'ya kadar olan çalışanlar için % 15.</p> <p>Devlet: Belirli faydaların maliyetini sübvans eder; Haftada en az 10 saat ücretsiz bakım sağlayan bakıcılar için katkı payı öder.</p>
Hastalık ve Analık Sigortası	<p>Yıllık kazancı 59,400 € 'ya kadar olan ücretli ve maaşlı çalışanlar, emekliler, öğrenciler, engelliler, çıraklar ve işsizlik parası alanlar.</p> <p>Aile sigortası ve gönüllü sigorta mevcuttur.</p> <p>Serbest meslek sahipleri ve kamu sektörü çalışanları dahil olmak üzere, yasal sigortası olmayan Almanya vatandaşlarının, kendileri ve aile üyeleri için özel sigorta şirketlerinden sigorta satın almaları gerekmektedir.</p>	<p>Sigortalı çalışan: Aylık kapsanan kazançların % 7,3'ü; Emekliler için aylık emekli maaşının % 7,3'ü.</p> <p>Serbest çalışan: Mevcut değil.</p> <p>İşveren: Aylık kapsanan maaş bordrosunun% 7,3'ü.</p> <p>Devlet: Yasal hastalık sigortası kurumları tarafından sağlanan sigorta dışı yardımlar için sabit oranlı ödeme (2017'de 14,5 milyar €)</p>
İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası	<p>Çalışan kişiler, serbest meslek sahiplerinin bazı kategorileri, belirli gönüllü faaliyetlerde bulunan kişiler, çıraklar ve öğrenciler.</p> <p>Serbest meslek sahiplerinin çoğu kategorisi için gönüllü kapsam.</p> <p>Memurlar ve kamu sektörü çalışanları için özel sistem.</p>	<p>Sigortalı çalışan: Prim ödemez.</p> <p>Serbest çalışan: Risk derecesine göre değişir.</p> <p>İşveren: Maaş bordrosunun % 1,18'i (risk derecesine göre değişir)</p> <p>Devlet: Tarımsal kaza sigortası ve öğrenciler, gündüz bakım kurumlarındaki çocuklar ve belirli gönüllü faaliyetlerde bulunan kişiler için katkı paylarını sübvans eder.</p>
İşsizlik Sigortası	<p>Ev işçileri, çıraklar ve stajyerler dahil olmak üzere çalışan kişiler; ve hastalık parası alanlar ve çocuk büyüyen kişiler dahil olmak üzere belirli diğer kişiler.</p> <p>Serbest meslek sahipleri, bakıcılar ve yabancı işçiler için gönüllü sigorta mevcuttur.</p>	<p>Sigortalı çalışan: Aylık kapsanan kazançların% 1,5'i.</p> <p>Serbest çalışan: Serbest çalışmanın ilk iki yılı için aylık referans değerinin yarısının% 3'ü; İki yıllık serbest meslek hayatından sonra tam aylık referans değerinin% 3'ü.</p> <p>İşveren: Aylık kapsanan maaş bordrosunun% 1,5'i.</p> <p>Devlet: Federal hükümet her türlü açığı finanse eder.</p>
Aile Sigortası	<p>Ebeveyn ve Çocuk Yardımları Asgari Gelir Desteği</p>	<p>Devlet: Tüm maliyeti finanse eder.</p>

2.3.2.2. Fransa

Fransa sosyal güvenlik sistemi, riskle organize edilen ve sosyal güvenlikle sorumlu farklı bakanlıkların gözetimi altında işveren ve çalışan temsilcileri tarafından yönetilen ulusal, bölgesel ve yerel kurumlar ağı tarafından yönetilmektedir. (<http://parisvoice.com/french-social-security-system-explained/>).

Sosyal güvenlik sisteminin toplam gelirinin yaklaşık %80'i kazançlardan alınan primlerden ve vergilerden elde edilmektedir. Primler, ulusal düzeyde karar verilen yüzde oranları esas alınarak hesaplanmakta ve kısmen işverenler tarafından, kısmen de çalışanlar tarafından karşılanmaktadır. Ayrılan vergiler (ITAF), sosyal güvenlik finansmanı için açıkça tahsis edilen zorunlu stopajlardır. Bunlar, tek başına tüm ITAF'ın yarısından fazlasını oluşturan Genel Sosyal Katkısı (CSG) içerir. Genel Sosyal Katkı ve Sosyal Borç Geri Ödeme Katkısı (CRDS) istihdam geliri, ikame geliri, emlak geliri, yatırım geliri ve kumar geliri üzerinden alınmaktadır. Gelir vergisi için Fransa sakini olarak muamele gören ve bir Fransız zorunlu sağlık sigortası programına tabi olan tüm kişiler, CRDS'ye %5 ve CSG'ye %9,2 istihdam geliri, değiştirme geliri üzerinden %6,2 (günlük hastalık parası veya işsizlik parası) oranlarında prim ödemekle yükümlüdür. Ayrıca, zorunlu ve zorunlu olmayan ek emeklilik programlarına %1 oranında sağlık sigortası primi kesintisi uygulanmaktadır (https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_0.html).

Fransa sosyal güvenlik sistemi, genel olarak dört dalda düzenlenmiştir: Hastalık, analık, malullük ve ölüm sigortası, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, yaşlılık ve dulluk sigortası ve aile sigortasıdır. Ayrıca Fransa sosyal güvenlik planında gruplar beşe ayrılmaktadır (MISSOC, 2019b):

- Çalışanların çoğunu ve diğer kişi kategorilerini (öğrenciler, belirli yardımlardan yararlananlar, bölge sakinleri) kapsayan genel plan,
- Bazıları için tüm riskleri kapsayan ve diğerleri için sadece yaşlılığı kapsayan çalışanlar için özel programlar; genel plan diğer riskleri kapsamaktadır;
- Tarım sektörünün çiftçileri ve çalışanları için iki farklı idari organla tüm riskleri içeren tarımsal plan,

- Serbest meslek sahibi kişiler için planlar: 1 Ocak 2018'den bu yana, daha önce serbest meslek sahipleri için sosyal plan tarafından yönetilen programlar, 2020 yılına kadar geçiş aşamalı bir şekilde genel plana aktarılmıştır,
- İşsizlik planları.

Aşağıda Fransa sosyal güvenlik sistemi 9 sosyal sigorta kolu açısından incelenmiştir.

Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası

Bu sigorta kolunun kapsamına ticaret ve sanayide çalışanlar, tarımsal olmayan serbest meslek sahipleri ve belirli koşullar altında bağımlı eşler girmektedir. Çalışmayan hanehalkı reisleri (sadece yaşlılık aylığı), daha önce en az altı ay zorunlu sigortaya sahip olan sigortasız kişiler, engelli bir aile üyesine bakan işsiz kişiler ve yurtdışında çalışan Fransız vatandaşları için gönüllü sigorta mevcuttur. Madencilik, demiryolu, kamu hizmetleri ve kamu sektörü çalışanları, denizciler ve tarımsal serbest meslek sahipleri için özel sistemler bulunmaktadır. Zorunlu mesleki emeklilik sigortası da vardır. Bu kapsama ise ticaret ve sanayide çalışan kişiler, maaşlı tarım işçileri ve belirli koşullar altında bağımlı eşler girmektedir. Bu sigorta kolunun finansmanı sigortalı kişi için aylık kazançların %6,9'udur. Mesleki emeklilik için ise prim oranı programa bağlı olarak aylık gelirin % 3.1 ila % 8.1'i arasında değişmektedir. Serbest çalışan kişiler için ise serbest çalışmanın ilk yılında 1.340 € (yaşlılık) ve 98 € (malullük ve ölüm) sabit oranlı katkı; serbest çalışmanın ikinci yılında 1,328 € (yaşlılık) ve 97 € (malullük ve ölüm); daha sonra 39.732 € 'ya kadar beyan edilen yıllık gelirin % 17.75'i ve bu miktarı aşan gelirin %0,60'ı (yaşlılık), %1,3'ü (malullük ve ölüm) oranında ödenmektedir. Zorunlu mesleki emeklilikte 39.732 €'ya kadar beyan edilen yıllık gelirin %7'si üzeri için %8'idir. İşveren ise aylık sigortalı maaş bordrosunun %8,55'i (yaşlılık) ve % 1,9'u (malullük ve ölüm) ödemektedir. Zorunlu mesleki emeklilikte ise programa bağlı olarak aylık kapsanan maaş bordrosunun %4,65 ile %12,75'i arası oranda ödenmektedir. Devlet ise uzun süreli işsizler ve işgücü piyasasına yeniden entegre olan belirli kişiler için katkı payı ödemektedir. Yasal asgari emeklilik yaşı 62'dir. Tam emekliliğe otomatik olarak hak kazanma yaşı ise 67'dir. Zorunlu mesleki emeklilik yaşı sosyal sigorta yaşlılık aylığı ile aynıdır (SSPTW, 2018: 120-121).

65 yaşında düşük gelirli emeklilere ve yasal asgari emeklilik yaşına ulaşan ve çalışamayacağı veya en az %50 kalıcı sakatlığı olduğu değerlendirilen sigortalılara ödenen yaşlılar için dayanışma ödeneği mevcuttur. Malullük aylığı için normal emeklilik yaşından daha genç, herhangi bir meslekte en az %66,7 oranında kapasite kaybı ve engelliliğin başlamasından önce en az 12 aylık sigortalı ve son üç ayda 200 saat dahil olmak üzere son 12 ayda 600 saat çalışmış ve yasal saatlik asgari ücretin en az 2,030 katı kazanç üzerinden prim yatırmış olmak gerekmektedir. Dul maaşı ise 55 yaşında ve daha büyük olan veya engelli eşe ödenmektedir. Ek çocuk parası ise 55 yaşında ve daha büyük dul eşe üç çocuk ve daha fazlasına sahip ise ödenmektedir. Ölüm ödeneği, ölen kişinin, ölüm zamanında istihdam edilmiş veya işsizlik ödeneği, nakit hastalık ödeneği veya maluliyet aylığı alması durumunda ödenmektedir. Yaşlılık aylığında sigortalının ortalama yıllık kazancının %50'si ödenmektedir. Kısmi emeklilikte ise 3 ayda bir tam emeklilik oranı %1,25 oranında azaltılarak ödenmektedir. Asgari kısmi emekli maaşı, sigortalının referans kazancının %37,5'idir. Ertelenmiş emeklilikte ise emekli maaşı, sigortanın her üç aylık dönemde tam emeklilik için gereken oranın üzerinde arttırılmaktadır. Artışın yüzdesi, katkıların yapıldığı döneme göre değişmektedir (Ocak 2009'dan bu yana yapılan katkılar için %1,25'tir). Bağımlı çocuk ek ödeneğinde yaşlılık aylığının %10'u ödenmektedir. Sürekli katılım ödeneğinde ise engelli maaşının %40'ı ödenmektedir. Dul maaşı, ölen kişinin aldığı veya almaya hakkı olduğu sosyal sigorta yaşlılık aylığının %54'ü oranında ödenmektedir. Zorunlu mesleki emeklilik maaşı ise ölen kişinin aldığı veya almaya hak kazandığı mesleki emeklilik maaşının maaşlı çalışanlar ve yöneticiler için %50'si, kamu sektöründe sözleşmeli çalışan özel sektör çalışanları için %60 oranında ödenmektedir. Ölüm ödeneğinde, ölen kişinin ölümünden önceki üç ay içindeki ortalama günlük ücretinin 90 katı tutarında toplu ödeme yapılmaktadır (SSPTW, 2018: 122-123).

Hastalık ve Analık Sigortası

Mesleki olmayan bir kaza veya genel bir hastalıktan sonra işe devam edilememesi durumunda engelli aylığı almaya hak kazanılmaktadır. Bu aylığı almanın koşulları şunlardır: Yasal emeklilik yaşına ulaşmamış olmak (62 yaş), çalışma ve gelir kapasitesi oranının üçte iki azalması, özür lülük nedeniyle çalışma durduğunda veya özür lülülüğü sağlık sigortası danışmanına bildirildikten sonra sisteme en az 12 ay kayıtlı olmak,

sakatlıktan veya tıbbi engellilik durumundan 12 ay önce ya en az 600 saatlik maaşlı iş yapılması ya da saatlik asgari ücretin en az 2,030 katı olan bir maaş üzerinden prim ödemesi gerekmektedir. Maaşın miktarını belirlemek için, iş yapabilme kapasitesine göre üç kategori tanımlanmıştır. Birinci kategori, hâlâ profesyonel bir faaliyette bulunabilecek engelli kişilerle ilgilidir. Maaş şu şekilde hesaplanmaktadır: Ortalama yıllık gelir (SAM) x %30. Maksimum aylık, sosyal güvenlik eşiğinin %30'una eşittir. İkinci kategori, profesyonel bir faaliyette bulunamayan engelli kişilerle ilgilidir. Ortalama yıllık gelir (SAM) x % 50 şeklinde hesaplanmaktadır ve maksimum maaş, sosyal güvenlik eşiğinin %50'sine eşittir. Üçüncü kategori, günlük yaşamın olağan eylemlerini tamamlamak için üçüncü bir taraftan yardım almak zorunda olan engellilerle ilgilidir. Temel emekli maaşı miktarı %40 oranında arttırılmaktadır (European Commission, 2019b: 21).

Hastalık ve analık sigortasında, kaynak olarak sigortalıların gelir ve mesleğine bağlı olarak beyan edilen gelirin %0 ila %6,5'i ve işveren için bordronun %13,3'ü alınmaktadır. İşverenin katkıları aynı zamanda malullük ve ölüm sigortasını finanse etmektedir. Hükümet ise uzun süreli işsizler ve bazı kişilerin işgücü piyasasına yeniden entegre edilmesi için katkı payı ödemekte; sağlık sigortasını kısmen, bireysel gelir üzerinden alınan genel sosyal katkı vergisi ile finanse etmektedir. Devlet katkıları aynı zamanda malullük ve ölüm sigortasını da finanse etmektedir. Nakdi hastalık yardımı için son üç takvim ayında veya hastalık izninden hemen önceki 90 gün içinde en az 150 saatlik istihdam olmalı veya son altı takvim ayında yasal saatlik asgari ücretin en az 1.015 katı kazanç elde ederek katkı sağlanmalıdır. Son 12 ay içinde işsizlik ödeneği alan veya son 12 ay içinde işten ayrılan veya son 12 ay içinde işten ayrılıp iş arayanlar, son kazançlarına göre hesaplanan nakit hastalık ödeneği almaya hak kazanmaktadırlar. Miktarı ise iş göremezlik başlamadan önceki üç ay içinde sigortalının günlük ortalama kazancının %50'sidir. Sigortalının en az üç bağımlı çocuğu varsa hastalık parası 30 gün sonra %66,7'ye çıkarılmaktadır. Sigortalı, yukarıdaki şartlara sahipse, ödenek üç günlük bekleme süresinden sonra altı aya kadar ödenmektedir. Yardım, üç yıllık bir süre içinde 360 güne kadar ödenmektedir. Kronik veya uzun süreli hastalığı olan sigortalı kişiler üç yıla kadar bu ödemedен faydalanabilmektedirler. Sigortalı rehabilitasyon amacıyla yarı zamanlı çalışmaya devam ederse kısmi veya tam hastalık parası almaktadır (SSPTW, 2018: 124-125).

Nakdi analık yardımında ise gebelik sertifikasından önce veya doğum öncesi analık başlamadan önce üç takvim ayında en az 10 ay kapsama alanı ve 150 saatlik istihdam olmalıdır. Sigortalı en az sekiz hafta çalışmayı bırakmalıdır. Bir çocuğun evlat edinilmesi için aynı nitelik koşulları geçerlidir. Evlat edinme izni süresi, her ikisi de uygunsa evlat edinen anne ve baba arasında paylaşılabilir. Son 12 ay içinde işsizlik parası alan veya son 12 ay içinde işten ayrılan iş arayan kadınlara da ödenmektedir. Annelik yardımı miktarı ise sigortalının doğum izninin başlamasından önceki üç ay içinde (vergi indirimi hariç) ortalama günlük kazancının %100'ü, ilk doğum için beklenen doğum tarihinden 6 hafta önce ve 10 hafta sonrası için ödenmektedir. İkinci ve üçüncü çocuk için 8 hafta önce ve 18 hafta sonrası; ikizlerden 12 hafta önce ve 22 hafta sonrası; üç veya daha fazla çocuğun çoklu doğumları için 24 hafta önce ve 22 hafta sonrası için ödenmektedir. Bir çocuk evlat edinildiğinde, sigortalı bir ya da iki çocuğu büyütüyorsa, yardımlar 10 hafta boyunca; en az üç çocuklu ise 18 hafta veya çocuk sayısına bakılmaksızın çoklu evlat edinme için 22 hafta ödenmektedir. Evlat edinme izni süresi evlat edinen anne ve baba arasında paylaşılabilir, bu durumda birleşik izin süresi 11 gün (aynı anda birden çok evlat edinme için 18 gün) uzatılmaktadır. Babalık yardımı ise çocuğun doğal babasına en az 10 aylık bir teminat ile ödenmektedir. Son 12 ay içinde işsizlik parası alan veya son 12 ay içinde işten ayrılarak iş arayanlara da ödenmektedir. Babalık parası miktarı, babalık izninin başlamasından önceki üç ay içinde sigortalının ortalama günlük kazancının %100'ü art arda 11 güne kadar üç günlük bekleme süresinden sonra ödenmektedir. Çoklu doğumlar için ardışık 18 gün olmaktadır (İşveren ilk üç gün için para öder.) Babalık izni süresi doğum tarihinden sonraki ilk dört ayda alınmalıdır (SSPTW, 2018: 124-125).

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta kolunda işveren toplam maliyeti ödemektedir. Gönüllü sigortalılar, değerlendirilen risk derecesine bağlı olarak değişken katkı payı ödemektedirler. Geçici engellilik durumlarında sigortalının ortalama günlük kazancının %60'ı ilk 28 gün için; 29. günden itibaren %80'i ödenmektedir. Yardım, iş göremezlik durumunun başlamasının ertesi gününden itibaren sakatlığın iyileşmesine veya belgelendirilmesine kadar devam etmektedir. Ortalama günlük kazançlar, sigortalının geçen ayki toplam kazançlarının 30,42'ye bölünmesiyle elde edilmektedir. Maksimum günlük geçici

sakatlık yardımı (2018) 198,82 avrodur. Yardım aylık olarak ödenmektedir. Kalıcı engellilik durumunda sigortalının yıllık referans kazançlarının %100'ü ödenmektedir. Yıllık referans kazançlar, sigortalının son 12 aydaki toplam kazancı ve 36.673,29 avroyu aşan kazancının %33,33'üdür. Minimum ve maksimum sınır bulunmaktadır. Sigortalının günlük görevleri yerine getirmek için sürekli katılımını gerektiren bir durum varsa aylık olarak sürekli katılım eki ödemesi yapılmaktadır. Kısmi sakatlık durumunda ise yıllık ödeme, sigortalının yıllık referans kazancının %100'üdür ve bu oran için değerlendirilen sakatlık derecesi %10 - %50 arasında ise 0,5 ile %50'den daha büyük ise 1,5 ile çarpılmaktadır. Hastalık fonu tüm tıbbi hizmetler için doğrudan ödeme yapmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen kişinin yakınlarına ölüm aylığı ve yetim aylığı bağlanmaktadır (SSPTW, 2018: 125-127).

Ölüm aylığında, ölen kişinin yıllık referans kazançlarının %40'ı ödenmektedir. Yıllık referans kazançlar, son 12 aylık çalışma süresindeki kazançtır. Belli bir sınırı aştığında bu oran %33,33'e düşürülmektedir. Hak kazanan mağdurlar, iş kazası meydana gelmeden önce evliliği veya sivil ortaklığı başlayan ve sigortalının ölümüyle sonuçlanan meslek hastalığında hayatta kalan veya ayrılan bir eş veya partneri içermektedir. Çiftin bir çocuğu varsa, evlilik veya ortaklık koşulundan feragat edilir. Nafaka alan boşanmış veya ayrılmış bir eş, nafaka miktarına eşit ancak son 12 aylık çalışma sırasında ölen kişinin ortalama kazançlarının %20'sini geçmeyen bir emekli maaşı almaktadır. Yaşlı veya engelli bir mağdur için ek ücret olarak emekli maaşının %20'si ödenmektedir. Hayatta kalan kişi 55 yaşında veya daha büyük olmalı veya değerlendirilmiş sakatlığı en az %50 olmalıdır. Yetim aylığı ise son 12 aylık çalışmadaki ölen kişinin ortalama kazançlarının %25'i 20 yaşından küçük ilk iki çocuğun her biri için; her ilave çocuk için %20; her bir yetim için %30'u ödenmektedir. Diğer uygun mağdurlar için ölen kişinin son 12 aylık ortalama kazançlarının %10'u, her bağımlı ebeveyn için %30'a kadar ödenmektedir. Hayatta kalanlar için tüm sosyal yardımlar, son 12 aylık çalışmada ölen kişinin ortalama kazançlarının %85'ini aşarsa, emekli aylıkları orantılı olarak azaltılmaktadır. Cenaze yardımı, (2018) 1.655.50 avroya kadar ödenmektedir (SSPTW, 2018: 125-127).

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası fonu için 2018'den itibaren sigortalı kişiden katkı payı alınmamaktadır. İşverenler, bordronun %4,05'ini ödemektedir. İşverenin iflası halinde maaş garanti fonunu finanse etmek için ise kapsanan bordronun %0,15'i ödenmektedir. Katkıları hesaplamak için kullanılan maksimum aylık kazanç 13.244 avrodur. İşveren, üç aydan daha kısa süreli sözleşmesi olan çalışanlara ek bir katkı payı ödemektedir. Üç tür yardım vardır. İşsizlik parası için kişi yasal asgari emeklilik yaşından daha genç olmalıdır. Kişi, 53 yaşından küçükse işsizlikten önceki son 28 ay içinde en az 88 günlük katkısı veya 610 saatlik çalışması olmalıdır. Sigortalı bir istihdam bürosuna kayıtlı olmalı ve çalışabilmelidir. İşsizlik, gönüllü ayrılma, görevi kötüye kullanma veya uygun bir iş teklifinin reddedilmesi nedeniyle olmamalıdır. Sigortalının son 12 aydaki ortalama günlük ücretinin %57 - %75 arasında yedi günlük bekleme süresinden sonra ödenmektedir. Yardım, sigortalının katkıda bulunduğu süreye göre 24 aya kadar devam etmektedir. Sigortalı çalışabilir ve işsizlik parası alabilir. Sigortalının toplam geliri, son 12 ay içinde ortalama günlük ücretini aşmamalıdır. *Özel dayanışma ödeneği* alabilmek için kişi işsizlikten önceki son 10 yılda en az beş yıl çalışmalı, artık işsizlik ödeneği almaya hak kazanmamalı ve bir istihdam bürosuna kayıtlı olmamalıdır. 50 yaşında veya daha büyük sigortalı bir kişi, dayanışma ödeneği ile işsizlik ödeneği arasında seçim yapabilmektedir. İşsizlik ödeneği kesilmeden önce aylık ortalama hane halkı geliri tek bir kişi için 1,153.60 avroyu, bir çift için 1,812,80 avroyu aşmamalıdır. Yardım altı aylık bir süre için verilmekte ve hak kazanma koşulları karşılandığında yenilenebilmektedir. Sigortalı, yasal asgari emeklilik yaşına ulaştığında ödenek sona ermektedir. Yararlanıcı en fazla 12 aya kadar çalışabilmekte ve dayanışma ödeneği alabilmektedir. *Geçici bekleme süresi ödeneği* ise işsizlik parası alma hakkına sahip olmayan bazı işsizlere (yeniden entegrasyon bekleyen kişiler, sığınmacılar, bazı yabancılar) ödenmektedir. Sigortalı aktif olarak iş arıyor olmalıdır. Aylık gelir, aktif dayanışma gelirinden daha az olmalıdır. 12 aya kadar günlük 311,49 avro ödenmektedir. Sigortalı çalışabilmekte ve 12 aya kadar geçici bekleme süresi (azami) ödeneği alabilmektedir (SSPTW, 2018: 127-128).

Aile Sigortası

Bu sigortanın finansman kaynağı için serbest meslek sahiplerinin beyan ettiği gelirin %2,15 ila %5,25'i gelir düzeyine bağlı olarak kesilmektedir. İşverenler açısından yasal aylık asgari ücretin 3,5 katına kadar kazanç için aylık bordronun %3,45'i; bu tutarı aşan kazançlar için %5,25'i kesilmektedir. Yasal aylık asgari ücret 1,498,47 avrodur. Hükümet ise uzun vadeli işsizler ve belirli koşullar altında işgücü piyasasına yeniden entegre olan insanlar için değişken sübvansiyonlar sağlamaktadır. Genel sosyal katkıdan (tüm bireysel gelirler üzerinden alınan bir vergi) elde edilen gelirlerin bir kısmı (%0.85) bu sigortada kullanılmaktadır (SSPTW, 2018: 128).

Aile yardımı hakkı, yasal, doğal, evlat edinen ve hatta çocukların bakımından mali olarak sorumlu olan kişilere çocuklar sorumluluğu altında olduklarında açıktır. Gelir seviyesine bağlı olarak da bazı ödenekler ödenmektedir. Gerçek aile yardımı, ikinci bağımlı çocuktan sonra ödenmektedir. Bağımlı bir çocuğun yaş sınırı, çalışmayan veya ücreti aylık 932,29 avroyu aşmayan tüm çocuklar için 20 yıl kadar ödenmektedir (EC, 2019b: 7). Doğum ya da evlat edinme hibesi, hamilelik ilk 14 hafta içinde ilan edilirse ya da 20 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesi halinde ödenmektedir. Temel ödenek, çocuğun doğumundan veya evlat edinilmesinden sonraki süreçte çocuk 3 yaşına gelene kadar veya 3 yaşından büyük ancak 20 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda bir yıl ödenmektedir. Azalan iş için ödenek, 3 yaşından küçük bir çocuğu büyütme için işi askıya alan veya azaltan ebeveynlere ödenmektedir. Çocuk bakımı ek ücreti, 1 Ocak 2015 tarihinden önce doğan veya evlat edinilen 6 yaşından küçük çocuklar için ödenmektedir. Aile sigortası aşağıdaki durumlarda da ödenmektedir (SSPTW, 2018: 128-130):

- Hasta bir çocuk için ebeveyn ödeneği: Ciddi şekilde hasta, yaralı veya engelli olan ve başkalarının sürekli katılımını gerektiren 20 yaşından küçük bir çocuğa bakmak için işi tamamen veya kısmen bırakmış bir ebeveyne ödenmektedir.
- Engelli bir çocuk için özel ebeveyn ödeneği: En az % 50 olarak değerlendirilmiş bir sakatlığı olan 20 yaşına kadar olan çocuklar için ödenmektedir. Aynı anda hasta bir çocuk için ebeveyn ödeneği alamaz.

- Aile yardımı ödeneği: Yardım, yetim veya terk edilmiş bir çocuğa veya çocukla yalnız yaşayan tek bir ebeveyn tarafından yetiştirilen bir çocuğun nafakasına ek olarak ödenmektedir.
- Okula dönüş yardımı: Okul çağındaki çocuklara, çıraklara veya 6-18 yaş arası öğrencilere ödenmektedir. Çalışan bir çocuğun net aylık kazancı 907,17 avroyu (Nisan 2018 itibariyle 918.35 €) geçmemelidir. 16-18 yaş arası çocuklara sürekli çalışma veya çıraklık eğitimi vermelidir. Bir çocuk sahibi aileler için toplam yıllık aile geliri 24,404 avroyu aşmamalıdır; iki çocuklu ailenin 30.036 avro; üç çocuklu aile için 35.688 avro; artı her ilave çocuk için 5,632 avroyu aşmayan gelire sahip olunmalıdır.
- Aile eki: 3 yaşından büyük ancak 21 yaşından küçük en az üç çocuğu olan ailelere ödenmektedir. Toplam yıllık aile geliri, çocuk sayısına ve aile durumuna bağlı olarak değişen bir maksimumu geçmemelidir.
- Konut yardımı: Konut gelirlerini sübvans etmek için düşük gelirli hane halklarına ödenmektedir. Toplam aile geliri, çocuk sayısına, aile durumuna, ödenen kira miktarına ve konutun konumuna ve türüne bağlı olarak değişen bir maksimumu geçmemelidir.
- Ev taşıma ödeneği: Doğum veya evlat edinme sonucu hanehalkının büyüklüğünde bir artış nedeniyle evlerini taşıyan büyük ailelere (üç veya daha fazla çocuklu) ödenmektedir. Ailenin konut yardımı alma hakkı olmalıdır.
- Asgari gelir garantisi: Düşük gelirli veya gelirsiz 25 yaş ve üstü kişilere ödenmektedir. Hamile kadınlar, en az bir bağımlı çocuğu olan ebeveynler veya son üç yılın en az ikisi için tam zamanlı çalışan 18-25 yaş arası çalışanlar için yaş gereksinimi yoktur.

Fransa'da 2019 yılının sonlarına doğru açıklanan emeklilik reform taslağı ülkede büyük çapta protesto edilmektedir. Bu reforma karşı çıkan ve taslağın geri çekilmesini bekleyen sendikalar ve çalışanlar sert bir tutumla tepkilerini ortaya koymaktadırlar. Emeklilik yaşını 62'den 64'e çekme, 62'de emekli olursa bile tam maaş alamama reformun en tartışmalı maddelerindedir. Birçok meslek grubundaki erken emeklilik

olanaklarının kaldırılması, özel sektörde emeklilik maaşı kariyerin en iyi 10 yılı değil de 25 yılı üzerinden hesaplanmaya başlanması, memurlara bağlanan emekli maaşındaki değişiklikler (son 6 aydaki (primler hariç) maaşlarının ortalamasının %75'i kadar emekli maaşı bağlanırken yeni taslakta maaşların ortalama %23'üne denk gelen primlerin dikkate alınması) gibi tepki çeken maddeler vardır. 2020 Mart ayı itibariyle reform hala netliğe kavuşturulamamıştır (Fransa'da emeklilik reformu, 2019). Fransa'nın sosyal sigorta kolları kapsamı ve prim oranları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 11: Fransa Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

Fransa	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	<p>Ticaret ve sanayide çalışanlar, tarımsal olmayan serbest meslek sahipleri ve belirli koşullar altında bağımlı eşler.</p> <p>Çalışmayan hanehalkı reisleri (sadece yaşlılık aylığı), daha önce en az altı ay zorunlu sigortaya sahip olan sigortasız kişiler, engelli bir aile üyesine bakan işsiz kişiler ve yurtdışında çalışan Fransız vatandaşları için gönüllü sigorta mevcuttur.</p> <p>Madencilik, demiryolu, kamu hizmetleri ve kamu sektörü çalışanları, denizciler ve tarımsal serbest meslek sahipleri için özel sistemler.</p> <p>Zorunlu mesleki emeklilik: Ticaret ve sanayide çalışan kişiler, maaşlı tarım işçileri ve belirli koşullar altında bağımlı eşler.</p> <p>Emeklilik Yaşı: Yasal asgari emeklilik yaşı 62, tam emeklilik yaşı ise 67'dir.</p>	<p>Sigortalı çalışan: Aylık kazançların% 6,9'u. Mesleki emeklilik: Programa bağlı olarak aylık gelirin % 3.1 ila % 8.1'i.</p> <p>Serbest çalışan: İlk 2 yıl sabit oranlı katkı sağlar sonrası için yıllık beyan edilen gelirin %17,75'i (yaşlılık), %1,3'ü (malullük ve ölüm). Mesleki emeklilik: Serbest mesleklerde kişilerin katkıları sektöre göre değişiklik göstermektedir</p> <p>İşveren: Aylık kapsanan maaş bordrosunun% 8,55'i (yaşlılık) %1,9 (ölüm). Mesleki emeklilik: Programa göre aylık maaş bordrosunun % 4,65 ila% 12,75'i.</p> <p>Devlet: Uzun süreli işsizler ve işgücü piyasasına yeni girenler için katkı öder.</p>
Hastalık ve Analık Sigortası	<p>Fransa'da en az üç ay istihdam edilmiş veya ikamet eden kişiler, öğrenciler, çıraklar, stajyerler, belirli sosyal güvenlik yardımlarından yararlananlar ve sığınmacılar.</p> <p>Yurt dışında çalışan Fransız vatandaşları da dahil olmak üzere gönüllü katılım mevcuttur.</p> <p>Tarım, madencilik, demiryolu, kamu hizmetleri ve kamu sektörü çalışanları, din adamları, denizciler ve tarımsal serbest meslek sahipleri için özel sistemler mevcuttur.</p>	<p>Sigortalı çalışan: Prim ödemez.</p> <p>Serbest çalışan: Sigortalının gelirin ve mesleğine bağlı olarak beyan edilen gelirin % 0 ila % 6,5'i arasında</p> <p>İşveren: Aylık kapsanan maaş bordrosunun% 13,3'ü.</p> <p>Devlet: Uzun süreli işsiz kişiler ve işgücü piyasasına yeniden entegre olan belirli kişiler için katkı payı öder; Sağlık sigortasını kısmen, tüm bireysel gelirler üzerinden alınan bir vergi olan genel sosyal katkı yoluyla finanse eder.</p>

<p>İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası</p>	<p>Çalışan kişiler, öğrenciler ve belirli iş arayanlar. Yurt dışında istihdam edilen Fransız vatandaşları ve zorunlu sigortası olmayan çalışanlar için gönüllü katılım mevcuttur. Serbest meslek sahipleri hariç tutulmuştur Tarım, madencilik, demiryolu, kamu hizmeti ve kamu sektörü çalışanları, denizciler, tarım dışı serbest meslek sahipleri ve serbest meslek sahipleri için özel sistemler vardır.</p>	<p>Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Uygulanmaz. İşveren: Toplam maliyeti öder. Devlet: Katkı sağlamaz.</p>
<p>İşsizlik Sigortası</p>	<p>Çıraklar, ev işçileri ve çocuk bakıcıları dahil olmak üzere Fransa'da veya Monako Prenslığı'nde ikamet eden çalışan kişiler. Devlet memurları ve serbest meslek sahipleri hariç tutulmuştur. İnşaat işçileri, liman işçileri, tüccar denizciler, havacılar, ev işçileri, kapıcılar, korunaklı atölyelerdeki engelli personel, gazeteciler, performans sanatçıları ve belirli gurbetçiler için özel sistemler mevcuttur.</p>	<p>Sigortalı çalışan: 2018 itibariyle ödenmemektedir. Serbest çalışan: Uygulanmaz. İşveren: Kapsanan maaş bordrosunun %4,05'i ve işverenin iflas etmesi durumunda maaş garanti fonunu finanse etmek için maaş bordrosunun % 0,15'i. Devlet: Prim ödemez.</p>
<p>Aile Sigortası</p>	<p>Fransa'da ikamet edenler.</p>	<p>Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Gelir seviyesine bağlı olarak beyan edilen gelirin% 2,15 ila% 5,25'i. İşveren: Yasal asgari ücretin 3,5 katına kadar olan kazançlar için aylık maaş bordrosunun %3,45'i. Fazlası kazançlar için %5,25'i. Devlet: Uzun süreli işsizler ve işsiz kalan kişiler için katkı paylarını karşılamak için değişken sübvansiyonlar sağlar.</p>

2.3.3. İskandinav Refah Modeli

Sosyal demokratik bir rejim olarak da anılan bu rejim, sosyal risklerin kapsamlı bir spesifikasyonu ile karakterizedir. Sosyal demokratik rejimler, sosyal kalkınma haklarını merkeze alır ve ekonomik katılımı en üst düzeye çıkarmayı amaçlamaktadır. Refah temini doğada gelişimseldir ve bu nedenle rejim evrensel ve eşitlikçidir, devlet refah üretiminde önemli bir yere sahiptir (Powell ve Barrientos, 2004: 86-87). Sosyal demokrat emek hareketleri (sosyal gruplarla ve özellikle çiftçilerle), evrensel sosyal fayda sağlamak ve tüm vatandaşlara kamu hizmetlerini genişletmek İskandinav refah devletlerini doğurmuştur (Ebbinghaus ve Manow, 2001: 9). Bu rejimi en iyi yansıtan

lkeler İsvi ve Danimarka'dır (zdemir, 2005b: 239). AŖađıda bu iki ülkenin sosyal güvenlik sistemleri detaylı bir Ŗekilde incelenmiŖtir.

2.3.3.1. İsvi

İsvi sosyal güvenlik sistemi, iŖsizlik sigortası dıŖında, Sağlık ve Sosyal İŖler Bakanlığı'nın yetkisi altındadır. Sigortanın temel bölümleri hastalık sigortası, aile sigortası, yaŖlılık aylığı, ölüm aylığı, hastalık, tazminat, iŖ kazası ve meslek hastalığı sigortasından oluŖmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca sosyal sigorta, garantili miktar ve faydalar sağlayan ikamet bazlı bir sigortaya ve gelir kaybına karŖı iŖle ilgili bir sigortaya blnmŖtir. Her iki kategori de ülkede ikamet eden veya alıŖan herkes iin eŖit derecede geerlidir. İsvi vatandaŖlıđı sigortanın Ŗartlarından biri değildir. İsvi Sosyal Sigortalar Kurumu, sosyal güvenliğin yönetiminden sorumludur (yaŖlılık ve ölüm aylığı dahil değil). Emekli maaŖları İsvi Emeklilik Kurumu tarafından yönetilmektedir. İsvi sosyal sigortası esas olarak iŖverenlerin katkılarıyla finanse edilmektedir. Sigortalı kiŖilerin katkıları yakın zamanda yaŖlılık ve emeklilik programının bir kısmını finanse etmek iin getirilmiŖtir. Katkılar, tüm sigorta harcamalarının dörtte n kapsamaktadır. Geri kalanı, devlet btesinden fonlardan elde edilen gelir ve vergilerle finanse edilmektedir. Sağlık hizmeti, İsvi'teki bölge konseylerinin veya belediye (vergileme hakkı) bölgelerinin kendi vergilendirme hakları sorumluluğundadır. İŖsizlik sigortası alıŖma Bakanlığı'nın yetkisi altındadır. İki bölümden oluŖur: temel bir denek ve isteğe bağlı gelire ilgili denektir. Temel denek, isteğe bağlı olarak sigortalı olmayan 20 yaŖın üzerindeki kiŖileri kapsamaktadır. Her iki bölüm de esas olarak iŖverenin katkılarıyla finanse edilmektedir. İsteğe bağlı gelire ilgili ödeme ise isteğe bağlıdır. Bakanlık ayrıca kadın ve erkek eŖitliđinin artırılması ve ulusal düzeyde insan haklarından sorumludur. İsvi'te sosyal sigortanın bir parası olarak kabul edilmeyen sosyal yardım, Sağlık ve Sosyal İŖler Bakanlığı'nın yetkisi altındadır. Ulusal Sağlık ve Refah Kurulu tarafından denetlenmektedir. ocuklar ve aileler iin bakım ve hizmetler, yaŖlılara ve zrllere yönelik bakım da dahil olmak üzere yerel sosyal yardım belediyelerin sorumluluğundadır. Esas olarak yerel vergilendirme yoluyla finanse edilmektedir (MISSOC, 2019d: 2).

Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası

İsveç sosyal güvenlik sisteminde emeklilik koşulları belli yıllara göre farklılık göstermektedir. 1938 yılı ve öncesi doğanlar için eski sistem emeklilik, 1953 yılı sonrası doğanlar için yeni sistem, 1938-1953 yılları arası doğanlar için iki sistemde geçerlidir. Yeni emeklilik sisteminde kamu emekliliği, mesleki emeklilik ve bireysel emeklilik olmak üzere üç tür emeklilik vardır (EC, 2019d: 40). Emeklilik (kamu) aylığı; gelir aylığı, prim aylığı ve garanti aylıktan oluşur. Gelir aylığı ve prim aylığı için 61 yaşından başlayarak esnek olmak üzere, üç yıl sigortalı olma ve her yıl prim için yıllık kazançlardan asgari ödeme zorunluluğu vardır. Garanti aylıkta ise 65 yaşında olma ve 16 – 64 yaş arası en az 40 yıl ikamet etme zorunluluğu vardır (SSPTW, 2018c: 348-349).

İsveçli çalışanların yaklaşık %90'ı işverenleri aracılığıyla mesleki emeklilik maaşı almaktadır. Bunların çoğu dört ana mesleki emeklilik anlaşmasından birine girmektedir. Farklı alanlarda çalışılmışsa birkaç mesleki emeklilik maaşı alınabilmektedir. Bu maaş 55 yaşından başlayarak 65 yaşına kadar düşük oranda alınabilmektedir. Serbest meslek sahibi, öğrenci veya işsizler mesleki emeklilik maaşı alamaz. Bireysel emeklilik tasarrufu isteğe bağlıdır. Kamu emekli maaşı için katkı payı %18,5'tir. Gelir aylığı için %16, prim aylığı için %2,52 kesilmektedir. Tavan ve taban ücretleri vardır, ödemelerin bunların arasında olması gerekmektedir. Garanti aylık ise 1938 sonrası doğanlarda evliler için 7,363 İsveç kronu, bekarlar için 8,254 İsveç kronudur. Gelire dayalı bir emekli aylığı mevcut ise garanti aylık daha düşük olmaktadır. Ancak, prim emekli maaşı almak garanti emeklilik maaşını azaltmaz. Mesleki emekli maaşının ne kadar olacağı sözleşme gibi şeylere bağlıdır. Mesleki emekli aylığının bir kısmı fayda olarak tanımlanmakta yani emekli olduğunda nihai maaşın belirli bir yüzdesi garanti edilmektedir. Genel olarak, mesleki emekliliğin toplam emekliliğin %25-35'ini temsil ettiği söylenebilmektedir. Mesleki emeklilik için, kamu emekliliğinde olduğu gibi alt veya üst bir sınır yoktur. Bireysel emeklilikte ise miktar tamamen kişinin isteğine bağlıdır. (EC, 2019d: 40-42).

Malullük maaşı, kazançla ilgili bir emekli maaşı ve bir garanti emekli maaşından oluşmaktadır. Kazançlarla ilgili emekli maaşı için 19 ila 64 yaşları arasında olunmalı, toplam (yüzde 100) iş kapasitesi kaybına sahip olunmalı ve belirli bir süre içinde

İsveç'te en az bir yıllık gelire sahip olunmalıdır. Miktarı, sigortalının gelecekteki varsayılan gelirinin %64,7'sidir. Gelecekteki varsayılan gelir, sigortacının hak talebinin yapıldığı yıldan hemen önceki belirli bir süre içinde en iyi üç gelir yılı ortalamasına dayanmaktadır. Kısmi maluliyette ise sigortalıya 30 ila 64 yaşları arasında, %25, %50 veya %75'lik bir iş kapasitesi kaybı oranında emekli aylığı ödenmektedir. Kısmi maluliyet aylığı, 19 ila 29 yaş arası sigortalılar için mevcut değildir. Değerlendirilen çalışma kapasitesi kaybına bağlı olarak, emekli aylığı %75, %50 veya %25 oranında azaltılmaktadır. Garanti emekli maaşı için 19 ila 64 yaşları arasında olmalı, toplam (%100) iş kapasitesi kaybı olmalı, engellilik başladığında başvurulmalı ve 16 yaşından 64 yaşına kadar en az 40 yıllık ikametgah olmalıdır. Sürekli katılım ödeneği ise sigortalı, günlük işlevleri yerine getirmek için başkalarının sürekli katılımını gerektiriyorsa ödenmektedir (SSPTW, 2018: 349-350).

Dul aylığı, 1 Ocak 1990'dan önce ölenle evli olan ve ölüm tarihinde yeterlilik koşullarını yerine getiren 1944 yılı veya daha önce doğan kadınlara ödenmektedir. Ayrıca, 1945 veya sonrasında doğan ve ölen kişi ile ölen kişinin ölüm tarihine kadar evli olan ve 31 Aralık 1989'da ve ölen kişinin ölüm günü koşullarını sağlayan kadınlar için geçerlidir. Ölen kişinin İsveç'te belirli bir süre içinde en az üç yıllık geliri olması gerekmektedir. 65 yaşından küçük dullar ise bir ayarlama aylığı alabilmektedir. Dul aylığı miktarı ölen kişinin aldığı veya almaya hak kazandığı sosyal sigorta kazançlarıyla ilgili yaşlılık aylığının %40'ıdır eğer yetim aylığı ödeniyorsa bu oran %35'e düşürülmektedir. Genç dullar için ek ödeme, yıllık baz miktarın %90'ı ölüm zamanında 50 ila 64 yaşlarındaki bir dul kadına veya 16 yaşından küçük çocuklara ödenmektedir. 50 yaşından küçük dullar için bu oran her yıl %6,7 oranında azaltılmaktadır. Eşin düzenleme aylığı diye bir ödeme de bulunmaktadır. Burada ödeme, kazançla ilgili emeklilik ve garanti emekliliğinden oluşmaktadır. Kazançla ilgili emeklilik maaşı, ölen kişinin aldığı ya da alma hakkı bulunan yaşlılık ya da maluliyet gelirinin %55'idir. Ölen kişi 65 yaşından küçükse, yaşlılık gelir aylığı 65 yaşına kadar çalışmış gibi hesaplanmaktadır. Garanti emekli maaşı için ise yılda 96.915 kron ödenmektedir. Garanti emekliliği, alınan kazançlarla ilgili emeklilik miktarına bağlı olarak kademeli olarak azaltılmaktadır. Toplam emeklilik maaşı (kazançlarla ilgili emeklilik ve garanti emeklilik), uygun bir dul (er) veya bağımlı çocuğu olmayan bir eşe 12 aya kadar; 18 yaşından küçük bir bağımlı çocuğu olan dula 24 ay süreyle ödenmektedir. Dul kadın 65

yaşına ulaştığında emekli aylığı sona ermektedir. Yetim aylığında çocuk 12 yaşından küçükse, ölen kişinin aldığı veya alma hakkı olan yaşlılık gelirin %35'i en küçük çocuk için; her ilave çocuk için %25'i ödenmektedir. En küçük çocuk 12 yaşında veya daha büyükse, yaşlılık gelirin %30'u en küçük çocuk için ve her ilave çocuk için %20 oranında ödeme yapılmaktadır. Toplam emeklilik maaşı tüm uygun çocuklar arasında eşit olarak bölünmektedir. Maksimum yetim aylığı, ölen kişinin yaşlılık aylığının %100'üdür (bir yetişkinin ayarlama aylığı veya dul aylığı alması durumunda %80). Yetim ödeneği, yetim aylığı almayan uygun bir çocuğa yılda 18.204 kron ödenmektedir. Bir çocuk yetim aylığı alırsa, yetim ödeneği alınan yetim aylığı miktarı kadar azaltılmaktadır (SSPTW, 2018: 350-351).

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık parası, en az %25 oranında iş kapasitesi kaybının olması durumlarında ödenmektedir. Hastalık parasında sigortalının kaybedilen teminatlı kazançlarının %80'i, iş göremezliğin 15. gününden 364. gününe kadar (ciddi bir hastalık durumunda daha uzun); daha sonra, sigortalının kaybedilen teminatlı kazançlarının %75'i, iş için kalıcı bir iş göremezlik kazanana veya belgelendirilene kadar ödenmektedir. İşsizler için, önceki işten elde edilen gelirlerin %80'i iş göremezliğin ikinci gününden itibaren ödenmektedir. Serbest meslek sahipleri ve diğer nitelikli işsiz kişiler için, kaybedilen kazançların %80'i ikinci günden 91. güne kadar ödenebilmektedir (SSPTW, 2018: 351).

Ebeveynlik yardımı, çalışmak yerine çocuk büyütmeyi tercih eden ebeveynlere ödenmektedir. Her iki ebeveyn de birlikte çocuk başına 480 günlük ebeveyn ödeneği almaktadır. Birden fazla doğum durumunda, her ilave çocuk için 180 gün daha verilmektedir. Ebeveynlik yardımı, ebeveyn başına 240 gün, toplam 480 gündür ve ebeveynler arasında seçilen şekilde dağıtılmaktadır. Çocuğun ilk yılında, her iki ebeveynin de 30 günden fazla olmamak kaydıyla ('çift gün' olarak adlandırılan) aynı süre içinde ebeveynlik izni alma fırsatı olmaktadır. Doğum izninin ilk gününden itibaren hastalık parasından yararlanabilmek için tahmini doğum tarihinden 240 gün önce çalışmış olunması gerekmektedir. 240 günden az bir süre çalışılmışsa, bir yılda gelir yoksa veya 117.590 krandan daha az kazanılmışsa, günde 250 kron ödenmektedir. Buna temel düzeyde ebeveyn parası denmektedir. İşsiz insanlar ve öğrenciler, daha önce yeterli gelirleri olmadıkça veya koşulları başka şekilde karşılamadıkça günde 250 kron

almaktadırlar. Tüm ebeveyn yardımı vergiye tabidir. Çocuğun doğumu veya evlat edinilmesi ile ilgili geçici izinde ise çocuğun doğumuyla bağlantılı olarak, ikinci bir ebeveyn evde olabilmekte ve 10 gün boyunca faydalanabilmektedir. Bu izin çocuk doğumdan sonra 90 gün içinde kullanılmalıdır. Eğer evlat ediniliyorsa, ebeveyn parası koşulları genellikle aynı olmaktadır. Evlat edinen ebeveynler için biyolojik ebeveynler ile aynı koşullar, meblağlar ve günler geçerlidir. Hamilelik nakit parası, hamileyken çalışamayacak, fiziksel olarak yorucu veya tehlikeli bir işte çalışılıyorsa ödenmektedir. Normal çalışma saatlerinin en az dörtte biri kadar işten uzak olunmalı ve işverenin daha kolay veya daha az riskli bir iş vermemesi gerekmektedir. Maaşın yaklaşık %80'i, fiyat taban miktarının 7,5 katına kadar bir dönüşüm faktörü olan 0,97 ile çarpılmaktadır (EC, 2019d: 16-18).

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigortanın finansmanını serbest meslek sahibinin beyan edilen kazançlarının %2'si ve işverenler için bordronun %2'si oluşturmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı ile değerlendirilen geçici engellilik ödeneği, sigortalının kayıp kazançlarının %80'i 15. günden 364. güne kadar ödenmektedir (ciddi bir hastalık durumunda daha uzun ödenmektedir); sigortalının kaybedilen kazançlarının %75'i 550 güne kadar uzatılabilmektedir. İşverenler, sigortalıların kazançlarının %80'ini 2. günden 14. güne kadar ödemektedirler. Serbest meslek sahibi kişiler, 2 ila 90. günlerde (seçilen bekleme süresine bağlı olarak) kaybedilen kazançların %80'ini almaktadırlar. Kalıcı engellilik ödeneğinde toplam kazanç kapasitesi kaybı için, sigortalının kayıp kazançlarının %100'ü yıllık gelir olarak ödenmektedir. Kısmi engellilik durumunda değerlendirilmiş kazanç kapasitesi kaybı olan %6,7 ile %99 arasında, tam emekli maaşı kazanç kapasitesinde değerlendirilen zararın yüzdesi ile çarpılmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle vefat eden kişinin emekli maaşı için düzenleme yapılmaktadır. Vefat eden kişinin eşine, alma hakkı bulunan daimi sakatlık aylığının %45'i, ölen kişinin çocuklarına öksüz aylığı ödeniyorsa bu %20 oranında ödenmektedir. Uygun mağdurlar arasında, 65 yaşından küçük bir dul, belirli koşullar altında, en az beş yıl boyunca ölenle birlikte yaşayan veya sigortalının ölüm tarihinde 18 yaşından küçük bir çocuğu yetiştiren bir dul bulunmaktadır. Yetim aylığında, ölen kişinin aldığı veya alma hakkı bulunan daimi sakatlık aylığının %40'ı 18 yaşından küçük bir yetime ödenmekte

(öğrenci ise 20 yaş); emeklilik maaşı her ilave yetim için %20 oranında arttırılmaktadır. Toplam emeklilik tutarı, uygun yetim sayısına bağlıdır. Birden fazla uygun yetim varsa, emeklilik eşit olarak bölünmektedir. Cenaze ödeneğinde, dul kişiye taban miktarın %30'u oranında toplu ödeme yapılmaktadır (SSPTW, 2018: 353-354).

İşsizlik Sigortası

Temel ve gönüllü işsizlik maaşı için yaş aralığı 20 ila 65'tir. Gönüllü program için yaş sınırı yoktur. Maaş alabilmek için kişi işsiz olmalı, kamu istihdam hizmetinde iş arayan olarak kayıtlı olmalı ve günde en az üç saat ve haftada ortalama en az 17 saat uygun bir işi kabul edilebilmelidir. Sigortalı, işsizlikten önceki son 12 ay içinde en az altı ay (ayda en az 80 saat) veya art arda altı ay (ayda en az 50 saat) en az 480 saat istihdam edilmiş olmalıdır. Gelirle ilgili gönüllü bir fayda elde etmek için sigortalının en az 12 aydır bir işsizlik fonuna üye olması gerekmektedir. Temel işsizlik parası miktarı, sigortalının işsiz kalmadan önce haftada 40 saat çalışması halinde günde 365 kron dur, ödeme 40 saatten az olan saat sayısı ile orantılı olarak azaltılmaktadır. Bu ödenek, yedi günlük bekleme süresinden sonra her bir ödeme dönemi için 300 güne kadar ödenmektedir. Gönüllü işsizlik parası ise sigortalının son 12 aydaki günlük ortalama gelirinin %80'i, ilk 200 gün için yedi günlük bekleme süresinden sonra; sonraki 100 gün için %70'i ödenmektedir. Maksimum gönüllü işsizlik parası ilk 100 gün boyunca günde 910 kron dur; daha sonra günde 760 kron olur. Her ikisinde de sigortalıların 18 yaşından küçük en az bir çocuğu varsa, yardım 150 gün arttırılmakta ve haftada beş gün ödenmektedir (SSPTW, 2018: 354-355).

Aile Sigortası

Çocuk yardımı, İsveç'te yaşayan ve 16 yaşına kadar olan çocuklar için ödenen yardımdır. Çocuk yardımı ayda 1.250 kron veya iki veli varsa her bir ebeveyn için 625 kron dur. Bu ödeme doğumdan sonraki ilk ay başlamakta ve çocuk 16 yaşına gelene kadar otomatik olarak ödenmektedir. Genişletilmiş çocuk yardımı, 16 yaşından sonra çocuk liseye devam ediyorsa yardım 20 yaşını doldurana kadar ödenmektedir. Bu tarihten sonra zorunlu olarak hala okulda ise okul bitene kadar devam etmektedir. Bunun miktarı aylık 1,250 kron dur. Geniş aile yardımı, birden fazla çocuk olması durumunda 16 yaşına kadar büyük aile ek yardımı ve çocuk yardımı ödenmektedir. 16 yaşından büyük çocuklar aile ile birlikte yaşıyorlarsa, tam zamanlı eğitim görüyorlarsa,

evli değillirse eğitim yardımı almakta veya çocuk parası uzatılmaktadır. Bu, çocuğun 20 yaşını doldurduğu yılın Haziran ayına kadar geçerli olmaktadır (EC, 2019d: 16-18).

Öğrencilerle ilgili yapılan çeşitli yardımlar vardır. 16-20 yaş arasında lise dengi okullarda öğretim gören öğrencilere çalışma ödeneği verilmektedir. Ne kadar olduğu hane halkı gelirine ve okula olan uzaklığa bağlıdır. İsveç vatandaşı öğrencilerin başvurmasına gerek yoktur. Ayda maksimum 1,250 kron dur. 20 yaşını doldurduktan sonra yapılan çalışmalar için mali yardım talep edilebilmektedir. Mali yardım için üst yaş sınırı, eğitim seviyenize bakılmaksızın 56 yıldır. Engelli insanlar için eğitim yardımı vardır. Birde iş bulamayan, kısa bir ön eğitime sahip olan ve bir iş bulabilmek için ilk veya ortaöğretim düzeyinde eğitime ihtiyaç duyanlara yönelik eğitime giriş hibesi bulunmaktadır. Bu hibe için 25-56 yaşları arasında olmak, son on iki ay içinde toplam en az altı ay işsiz kalmak, kısa bir ön eğitime sahip olmak ve ilk ve ortaöğretim düzeyinde eğitim almak için yoğun bir ihtiyaca sahip olmak, en az üç hafta boyunca tam zamanlı eğitimin en az %50'sini almak zorunluluğu olmaktadır. Tam zamanlı çalışmalar için 50 hafta boyunca haftada 2,208 kron ve tam zamanlı %75 oranında eğitim görölüyorsa 1,655 kron, tam zamanlı %50 oranında eğitim görölüyorsa 100 hafta boyunca 1.106 kron eğitime giriş hibesi alınabilmektedir. Düşük gelire sahip gençler için konut yardımı, çocuklu aileler için konut yardımı, konut ek yardımı gibi konut yardımları da yapılmaktadır (EC, 2019d: 11-13). İsveç'in sosyal sigorta kolları kapsamı ve prim oranları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 12: İsveç Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

İsveç	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	İsveç'te ikamet edenler Kavramsal Tanımlı Katkı (NDC): 1954'ten sonra doğmuş çalışan ve serbest meslek sahibi kişiler Zorunlu Bireysel Hesap Sistemi (ZBHS): Çalışan ve serbest meslek sahibi kişiler. Emeklilik yaşı: Zorunlu bireysel emeklilik yaşı esnektir, 61 yaşından başlar. Garanti emeklilik, 16 yaşından 64 yaşına kadar en az 40 yıl ikamet eden 65 yaşını dolduran kişiler.	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. NDC ve ZBHS: İdari ücretler için değerlendirilebilir gelirin %7'si (yaşlılık) artı NDC hesap değerinin (2016) ortalama %0,030'u ve zorunlu bireysel hesap değerinin ortalama %0,35'i; Serbest çalışan: Prim ödemez. NDC ve ZBHS: % 17,21 oranında değerlendirilebilir gelir (yaşlılık) artı% 0,70 (ölüm) artı NDC hesap değerinin ortalama %0,030'u (2016) ve idari ücretler için zorunlu bireysel hesap değerinin ortalama% 0,35'i İşveren: Prim ödemez. NDC ve ZBHS: Bordronun %10,21'i (yaşlılık), %0,70'i (ölüm) Devlet: Tüm maliyeti karşılar. NDC ve ZBHS: Bir işveren olarak katkıda bulunur; hastalık veya sakatlık yardımı, öğrenci yardımı veya nakit ebeveyn yardımı alan kişilere katkı payı öder.
Hastalık ve Analık Sigortası	İsveç'te ikamet edenler.	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Hastalık için prim ödemez. Nakit yardımlarda bekleme süresini azaltmak için gönüllü ödeme yapabilir. İşveren: Maaş bordrosunun %4,35'i (hastalık) artı n%2,6'sı (aile yardımları). Devlet: Bölgesel ilçe meclisleri toplam maliyeti öder.
İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası	Çalışan ve serbest meslek sahipleri	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Toplam kazançlarının %0,2'si. İşveren: Bordronun %0,2'si. Devlet: İşveren olarak katkı öder.
İşsizlik Sigortası	Gönüllü gelir sigortası: Bir işsizlik sigortası fonuna üye olan çalışan ve serbest meslek sahibi kişiler. Her bir fona üyelik, belirli bir meslek veya sektördeki çalışanlara açıktır. Sosyal sigorta: Gelirle ilgili gönüllü program kapsamına girmeyen çalışan ve serbest meslek sahipleri.	Sigortalı çalışan: Temel program için yok; gönüllü program için bir üyelik ücreti. Serbest çalışan: Kazancın% 0,10'u ve gönüllü program için bir üyelik ücreti. İşveren: Temel program veya gönüllü çalışanlar için maaş bordrosunun% 2,64'ü Devlet: Temel programı sübvans eder; gönüllü program için katkı yapmaz.
Aile Sigortası	İsveç'te ikamet edenler.	Devlet: Tüm maliyeti finanse eder.

2.3.3.3. Danimarka

Danimarka, refah seviyesi yüksek olan İskandinav ülkeleri arasında yer almaktadır. Danimarka’da sağlık sistemi, tüm halkı kapsayan zorunlu ve kamu bütçesine dayalı bir sistemdir. Sağlık hizmetlerinin hemen hemen hepsi kamu hizmeti olarak sağlanmaktadır. Hastalık, Analık, Malullük sigortasının altında bulunan kamu sağlık sigortası vergilerle finanse edilmektedir. Yaşlılık ve emeklilik aylıkları da vergiler üzerinden finanse edilmektedir. Ek emeklilik aylığı olarak isteğe bağlı bir sigorta da bulunmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının finansmanı ise işveren tarafından riske göre belirli oranlarla karşılanmaktadır (SATURK, <http://www.saturk.gov.tr>). Aşağıda Danimarka’da bulunan sigorta kolları detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası

Danimarka sosyal güvenlik sisteminde emekli olma yaşı 65’tir. 2019’dan 2022 yılına 67 yaşına, 2030 yılına kadar kademeli olarak 68 yaşına yükseltilecektir. Emeklilik yaşı 2035’te beklenen yaşam süresine göre tekrar yükseltilecektir. Emeklilik maaşı temel emeklilik ve ek bir emeklilik maaşından oluşmaktadır. Temel emeklilikte, ayda 6.237 krona kadar ödeme yapılmaktadır. Eğer hak sahibinin yıllık 322.500 kronun üzerindeki kazancı varsa %30 oranında azaltılmaktadır. Temel emeklilikte tutarlar bekar ve evli insanlar için aynı olmaktadır. Ek emeklilikte ise ayda en fazla 6.728 kron (bekarsa) veya 3.333 kron (evli veya eşli ise) ödenmektedir. Diğer bir emeklilik türü ATP Yaşam Boyu emekliliktir. Bu emeklilik türü 16 yaşından büyük ve hafta da en az 9 saat çalışan özel ve kamu çalışanları için zorunludur. Emeklilik aylığı, sigortalının teminat süresine ve ödenen katkı miktarına göre hesaplanmaktadır. Yıllık emeklilik aylığı 2.500 krandan azsa, toplu ödeme yapılmaktadır. Maksimum yıllık emeklilik aylığı 23.500 krondur. Kısmi emeklilik maaşı ise 15 yaş ile normal emeklilik yaşı arasında 40 yıldan az fakat 3 yıldan az olmamak koşuluyla çalışan kişilere ödenmektedir. Maaş, 40 yıldan az her ikamet yılı için yüzde 2,5 oranında azaltılmaktadır. Ertelemiş emeklilik maaşı, normal emeklilik yaşından sonra her erteleme yılı için %5 oranında artırılmaktadır (SSPTW, 2018: 93-95).

Malullük maaşı almak için 18 yaşından büyük olmak, 15 yaşından engellilik zamanına kadar olan sürenin %80’inde Danimarka’da bulunmak ve çeşitli rehabilitasyon ve

iyileştirmelere rağmen çalışma kapasitesi kaybı olması gerekmektedir. Burada esnek iş uygulaması devreye girmektedir. Değerlendiriciler, çalışma kapasitesinin önemli ölçüde azaldığını tespit ettiği takdirde esnek işe hak kazanılmaktadır. Esnek işler 5 yıllık süreyle verilmektedir. Malullük maaşı, bekar kişiler için ayda 18.875 kron ve eş veya partneri için 16.044 kronudur. Bu maaş kalıcı olarak verilmekte, emeklilik yaşı geldiğinde emeklilik maaşına geçilmektedir (EC, 2019f: 35-36).

Ölüm aylığı, ölen kişinin aldığı veya alma hakkı olan evrensel yaşlılık veya sakatlık maaşı, hayatta kalan eşe veya partnere üç aya kadar ödenmektedir. 14.677 krona kadar bir toplu ödeme yapılmaktadır. Hayatta kalan eşin veya partnerin yıllık geliri 241.636 kronu aşarsa ödenek azaltılmakta, yıllık gelir 377.554 kronu aşarsa ödenmemektedir. ATP Yaşam Boyu Emekliliği ölüm aylığında, 2002 öncesi ve sonrası şartları farklı olmaktadır. 2002 öncesinde; şartları taşıyan herkes için 50.000 krona kadar bir toplu ödeme yapılmaktadır. Ölen kişi, ölüm sırasında 66 ila 69 yaşlarında ise, ölen kişinin yaşı temel alınarak kademeli olarak azaltılmaktadır. Sonrası için; şartları sağlayan herkes için (70 yaşından küçük olmak ve en az iki yıl prim ödemiş olmak) toplu ödeme yapılmaktadır. Yardım miktarı, ölen kişinin doğum tarihine ve diğer faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Cenaze yardımında 11.000 krona kadar bir toplu ödeme yapılmaktadır. Hayatta kalan kişi 18 yaşından küçükse 9.200 kron; ölen kişi 1 Nisan 1957'den önce doğmuşsa 1.050 kron ödeme yapılmaktadır (SSPTW, 2018: 94-95).

Bu sigorta kolunun finansmanı için sigortalı kişi açısından; çalışma saatlerine bağlı olarak ayda 31,55 ila 94,65 kron arasında, serbest çalışanlar için ayda 284 kron, işveren açısından çalışma saatlerine bağlı olarak 63,10 ila 189,35 kron arasında prim alınmaktadır. Sigortalı kişiler aylık veya üç ayda bir, serbest çalışanlar ve işverenler üç ayda bir prim ödemektedirler (SSPTW, 2018: 93).

Hastalık ve Analık Sigortası

Danimarka'da, oranın vatandaşı olarak sisteme kayıtlı herkes (CRP- Sivil Kayıt Sistemi) tüm kamu sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir. Sarı sağlık sigortası kartı, ulusal sağlık sigortası programı kapsamında sunulan hizmetlere hak kazanıldığını kanıtlamaktadır. CRP'de olmayan Danimarka halk sağlığı hizmetinden yararlanan kişilere özel sağlık sigortası kartları verilmektedir. Hastalık parasından yararlanabilmek için; hastalık veya yaralanma nedeniyle çalışamama, Danimarka'da yaşayıp sosyal

güvenlik yönetmeliği kapsamında olma, gelir üzerinden vergi ödeme, işgücü piyasasında belirli gereksinimleri karşılama durumunda olma şartlarına uymak gerekmektedir. İlke olarak, son 9 tam takvim ayı içinde 22 haftaya kadar hastalık parası ödenmektedir. Hastalık ödeneğinde kişinin ne kadar ödeme alabileceği, kimin ödediği ve nasıl ödeme alacağına ilişkin kurallar vardır. Maaşlı çalışan kişilerde hastalık yardımı, haftalık saatlere ve hastalıktan önceki son 3 ay boyunca elde edilen ortalama saatlik ücrete göre hesaplanmaktadır. Ancak haftada 4,355 krandan fazla olamamaktadır. Hastalık parasını ödeyen işveren ya da yerel makamdır. Şu şartlarda yerel makam öder; hastalığın ilk gününden önceki son altı takvim ayı içinde en az 240 saat çalışıp, bu ayların en az 5'inde her ay en az 40 saat çalışma ve aynı dönem için işverenden hastalık ödemesi almama; çalışılmadıysa işsizlik parası ya da ikame parası alma hakkının olması, çalışılmıyorsa geçici işgücü piyasası ödeneği alma hakkının olması, son bir ay içinde en az 18 saat süren bir mesleki eğitim programını tamamlamış olma, eğitimin bir parçası olarak ücretli bir işe yerleştirmede stajyer olma ve son olarak esnek bir işte çalışıyor olma durumunda ödemektedir. Yarı zamanlı çalışanlarda hastalık ödeneği iş günü başına çalışma saati ve şu anki saatlik gelir esas alınarak hesaplanmaktadır ancak maksimum saatlik ücret oranı 117,70 krandır. İşsizlik sigortası fonunun işsiz bir üyesi, işsizlik ödeneği alırken aynı miktarda hastalık parası alabilmektedir. İşsizlik sigortası fonu, hastalığın ilk 14 günü boyunca hastalık parasını ödemektedir. Bu süreden sonra hastalık parası yerel otorite tarafından ödenmektedir. Serbest meslek sahibi için ise işten elde edilen kazançlar üzerinden hesaplanmaktadır. Ödemeyi yerel otorite yapmaktadır (EC, 2019f: 17-23).

Anne - babalık ödeneği, doğum izninin başlamasından veya ücretli mesleki eğitimden önceki 13 hafta içinde en az 120 saat çalışmış olmak, en az 18 aylık mesleki eğitimi tamamlamış olmak, kamu veya özel sektör işvereniyle esnek bir şekilde çalışmak, işsizlik ödeneği almak veya iş kapasitesi düşük olan insanlar için bir işte çalışmak şartlarını sağlayan kişilere ödenmektedir. Serbest meslek sahibi kişiler için doğum izninin başlamasından önceki ay da dahil olmak üzere, son 12 ay içinde en az altı ay çalışma şartı bulunmaktadır. Beklenen doğum tarihinden dört hafta önce ve anne için doğumdan 14 hafta sonra ve aynı zamanda baba için iki hafta dahil olmak üzere haftada 4.300 krona kadar ödeme yapılmaktadır. 14. haftadan sonra, her iki ebeveyn de çocuğun dokuzuncu doğum gününden önce talep etmeleri halinde kalan 32 haftalık faydaları

paylaşabilmektedirler. Evlat edinme için ödenek, ebeveynin çocuğun vesayetini aldığı tarihten itibaren 48 haftaya kadar ödenmektedir.. Hasta çocuk parası ise 12 günden fazla hastaneye yatırılan 18 yaşından küçük ağır hasta bir çocuğa bakması için ebeveynlere ödenmektedir. Sigortalı işçi olarak en az 13 hafta ya da serbest meslek sahibi olarak altı aydır çalışmış olmak şartı aranmaktadır. Bu sigorta kolunun sağlıkla ilgili finansmanını bölgesel hükümetler karşılamaktadır. İstihdamla ilgili olan ödemeleri yerel ve bölgesel otoriteler finanse etmektedir (SSPTW, 2018: 96).

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta koluna çalışan prim ödememektedir. Serbest çalışan kişiler gönüllü olarak prim ödeyebilmektedir. İşverenler ise kalıcı maluliyet yardımları için iş kazası ve meslek hastalığı aracılığıyla zorunlu gelir güvenliği hükümlerinin toplam maliyetini ödemektedirler. Sigortalıda en az %15 geçici ve %5 kalıcı kazanç kapasitesi kaybı olmalıdır. İş kazası ve meslek hastalığı için belirli koşullar dışında bir yıl içinde başvuru yapılmalıdır. Geçici engellilik ödenekleri Hastalık ve Analık sigortasında nakit hastalık yardımı şeklinde verilmektedir. Kalıcı maluliyet aylığında, %100 maluliyet için sigortalının geçen yılki kazancının %83'ü ödenmektedir. Kısmi maluliyet aylığında en az %50 ve %100'den az bir kazanç kaybı kapasitesi için, maluliyet aylığı orantılı olarak azaltılmaktadır. Sigortalı, bu miktarın yarısını toplu ödeme olarak talep edebilmektedir. Değerlendirilen kazanma kapasitesinin yüzde 50'den az olursa toplu ödeme yapılmaktadır. Kalıcı maluliyet aylığı, normal emeklilik yaşında sona ermekte ve yerini yaşlılık aylığı almaktadır. Kalıcı yaralanma telafisinde toplam %100 bir sakatlık için 879.000 kron ödenmekte; bazı durumlarda 1.054.800 krona kadar çıkarılmaktadır. Ölüm aylığında, sigortalının yıllık kazancının %30'u, ölen kişi ile en az iki yıl yaşamış hayatta kalan eş veya birlikte yaşayan eşe (zıt veya aynı cinsiyet) 10 yıla kadar ödenmektedir. Hayatta kalan kişi evlenirse eşin emekli maaşı ödenmeye devam etmektedir. Yetim aylığında ise ölen kişinin yıllık kazançlarının %10'u 18 yaşına kadar her yetime (öğrenci ise 21 yaş) ödenmektedir. Geçici ödenekte ise sigortalının ölümü, bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olması durumunda bir eşe veya birlikte yaşayan partnere (aynı cinsiyet veya karşı cins) veya diğer bazı kişilere toplu olarak ödenmektedir (SSPTW, 2018: 97).

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası sistemi, işsizlik sigortası fonları tarafından yönetilen gönüllü bir sigorta sistemidir. İşsizlik sigortası fonları, yalnızca işsizlik durumunda ekonomik destek sağlamak amacıyla örgütlenmiş çalışanların veya serbest meslek sahiplerinin özel birlikleridir. Danimarka'da toplam 2,1 milyon üyeye sahip devlet onaylı 24 işsizlik sigortası fonu bulunmaktadır. Devlet tarafından onaylanması için en az 10.000 üyesi olmalıdır. Bu onay, işsizlik maaşı ve gönüllü erken emeklilik maaşı vb. ödenmesi için devletten avans veya geri ödeme almanın bir önkoşuludur (MISSOC, 2019e).

Danimarka'da işsizlik sigortasından faydalanabilmek için işsiz olmak, 18 yaşından büyük olmak ve 1 yıldır herhangi bir işsizlik sigortası fonu üyesi olmak şartları aranmaktadır. Tam zamanlı üyeler son 3 yılda asgari 233.376 kron, yarı zamanlı üyeler 155.580 kron ödemesi gerekmektedir. Kendi hesabına çalışan bir üye, kendi iş ve ücretli istihdamından yatırılan tutar, son 3 yıl içinde en az 233.376 kron ise yararlanma hakkına sahiptir. Eğitim tamamlanmasından sonra üye olunmasa bile işsizlik parası alma hakkı vardır. İşsizlik parası dönemi, tanınmış bir işsizlik sigortası fonu üyesi olarak en fazla 1 yıl süreyle, en fazla 3 yıl içinde 2 yıl boyunca yararlanma hakkını vermektedir. İşsizlik ödeneği alabilmek için iş ofisine (job center) üye olmak zorunludur. Bu servis fona uygunluk şartının sağlayıp sağlamadığını araştırmaktadır. Ödeme alabilmek için yarı zamanlı sigortalı olarak haftada 30 saat ve tam zamanlı sigortalı olarak haftada 37 saat çalışmaya hazır olunması gerekmektedir. Ek ödenek ise yarı zamanlı işsizlere sağlanan bir imkandır. Bir ayda 160,33 saatten az çalışılmalı ve ek yardım alabilmek için tam zamanlı yardımlarla aynı koşulları yerine getirmek gerekmektedir. 104 haftalık bir süre içinde en fazla 30 hafta boyunca ek yardım alınabilmektedir. İşsizlik sigortasında ödenen tutar alınan önceki maaşın %90'ından fazla olamamaktadır. Tam zamanlı üyeye ayda 18.866 kron; yarı zamanlı üyeye ayda 12.577 kron ödenmektedir. Eğitim yeni tamamlandıysa tam zamanlı üyeye ayda 13.489 kron; yarı zamanlı için ayda 8.993 kron ödenmektedir. Eğitim yeni bitirilip ve bir çocuk bakılıyorsa tam zamanlı üye için ayda 15.470 kron; yarı zamanlı olarak ayda 10.313 kron ödenmektedir. Üye 25 yaşın altında ise tam zamanlı üyeye ayda 9,433 kron; yarı zamanlı olarak ayda 6.289 kron ödenmektedir. Serbest meslek sahibi bir kişi için alınabilecek en yüksek işsizlik yardımı ayda 18.866 krongur (EC, 2019f: 50-52). Bu sigortaya, sigortalı ve kendi adına çalışan

kişiler için aylık brüt kazancının %8'i şeklinde finansman sağlanmaktadır. İşsizlik fonuna yapılan katkılar, katkı yapılan fona bağlı olarak değişmektedir. Bazı işverenler, işsizlik fonuna üye olan çalışanlarına katkı payı ödemektedirler. Devlette bu fon için teşvik sağlamaktadır (SSPTW, 2018: 98).

Aile Sigortası

Çocuk ödenekleri genel olarak Danimarka'da ikamet eden 18 yaşından küçük çocuklar için ödenen çeşitli ödeneklerdir. 2 yaşına kadar olan her çocuk için 4.550 kron; 3-6 yaş arası her çocuk için 3.567 kron; 7 ila 14 yaş arası her çocuk için 2.808 kron; ve 15 ila 17 yaş arasındaki her çocuk için ayda 936 kron ödenmektedir. Tek ebeveyn ödeneği, tek ebeveyni olan çocuklara her uygun çocuk için 1.413 kron şeklinde ödenmektedir. Çalışma ödeneği, son 10 yılda Danimarka'da en az altı yıllık ikametgah olan çalışmakta olan bir ebeveyne ödenmektedir. Emekli kişilerin çocukları için ödenek, son 10 yılda Danimarka'da en az altı yıl ikamet emeklilerin çocuklarına ödenmektedir. Her iki ebeveynin de emekli olması durumunda dörtte biri oranında 1.413 krona kadar ve her uygun çocuk 4.080 kron daha fazla ödenmektedir. Sadece bir ebeveyn emekli ise, 3.632 kron ödenmektedir. Yetim ödeneği, her yetim çocuğa 8.160 kron şeklinde ödenmektedir. Çoklu doğum ödeneği, aynı anda doğan ve 7 yaşından küçük iki veya daha fazla çocuk için ödenmektedir. Çocuklar evlat edinilebilmektedirler. Evlat edinme hibesi, yabancı bir çocuğun evlat edinilmesi için ödenmekte miktarı ise 53.667 kron olmaktadır (SSPTW, 2018: 99).

Tablo 13: Danimarka Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

Danimarka	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	Danimarka'da ikamet edenler. Emeklilik yaşı: 15 yaşından normal emeklilik yaşına kadar en az 40 yıl ikamet eden 65 yaş (2019'dan 2022'ye kademeli olarak 67'ye ve 2030'a kadar 68 yaşına; 2035'ten itibaren beklenen yaşam süresine göre yükseliyor)	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Prim ödemez. İşveren: Prim ödemez. Devlet: Tüm maliyeti karşılar.
Hastalık ve Analık Sigortası	Danimarka'da ikamet edenler.	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Hastalık için prim ödemez. Nakit yardımlarda bekleme süresini azaltmak için gönüllü ödeme yapabilir. İşveren: Prim ödemez. Devlet: Toplam maliyeti finanse eder
İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası	Çalışan kişiler, mesleki eğitim gören kişiler ve ebeveynlerden birinin çalışma veya istihdam geçmişinden kaynaklanan doğuştan özürlü kişiler. Serbest meslek sahipleri ve eşleri için gönüllü katılım mevcuttur. Askeri personel için özel sistem vardır.	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Gönüllü prim ödenebilir. İşveren: Kalıcı sakatlık yardımları için, özel bir taşıyıcı (iş kazası) ve İşgücü Piyasası Meslek Hastalıkları Fonu (meslek hastalığı) aracılığıyla zorunlu gelir güvencesi hükümlerinin toplam maliyetini öder. Devlet: Toplam maliyeti finanse eder
İşsizlik Sigortası	Çalışan kişiler, serbest meslek sahipleri, en az 18 ay mesleki eğitim almış kişiler, merkezi ve yerel hükümet görevlileri ve askerlik hizmetinde olan kişiler. Sendikalar tarafından gönüllü olarak kurulan onaylı bir işsizlik fonunun üyeleri olunmalıdır	Sigortalı çalışan: Aylık brüt maaş veya kazancın %8'i Serbest çalışan: Aylık brüt maaş veya kazancın% 8'i İşveren: Bazı işverenler, bir işsizlik fonuna üye olan çalışanları için katkı payı ödemektedir.. Devlet: Bir sübvansiyon sağlar.
Aile Sigortası	Danimarka'da ikamet edenler, karşılıklı anlaşma kapsamındaki yabancı uyruklular ve mülteciler.	Devlet: Tüm maliyeti finanse eder.

2.3.4. Güney Avrupa Refah Modeli

Esping Andersen'in sınıflandırması araştırmacılar tarafından yetersiz bulunmuş ve yeni sınıflandırmalar eklenmiştir. Bunların en önemlilerinden biri Leibfried tarafından ortaya atılan Güney Avrupa Refah Modeli'dir. Bu rejimin özellikleri; sosyal ve kurumsal alanlarda tam bir gelişmenin sağlanamamış olmasıdır. Bu refah rejimine giren ülkeler Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya ve belirli bir oranda İrlanda Cumhuriyeti'dir. Bu ülkelerin kurumsal yapısı ve sosyal koşulları çok yetersiz olmasına rağmen

anayasalarında modern refah devletine dair vaatlerde bulunmaktadır; bu nedenle de kurumsallaşmamış vaatler ülkeleri olarak anılmaktadırlar. Türkiye yapılan sınıflandırmalar içinde en çok bu refah rejimi ile uyum sağlamaktadır (Özdemir, 2005a: 258). Bu modele giren ülkelerden İspanya ve Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemleri detaylı bir şekilde aşağıda incelenmiştir.

2.3.4.1. İspanya

İspanya sosyal güvenlik sistemi, Güney Avrupa sosyal koruma kategorisinde sınıflandırılmaktadır. Bu sistem de aileyi korumanın önemi öncelikli olmakta, emeklilik yardımları cömert, sosyal yardımlar geri planda kalmaktadır. Sağlık sistemi Beveridge modeli gibi vergilerle finansmana dayılı ve herkese ücretsiz sunumu şeklindedir. Sosyal koruma sistemi ademi merkezîyetçi yapıda olmakla birlikte, sosyal sigortalar, sosyal destekler, sosyal yardım ve hizmetlerden oluşmaktadır. ILO'nun 102 sayılı sözleşmesindeki bütün risklerin sigortaları bulunmaktadır (SGK, 2019: 126). Tarım işçileri ve ev işlerinde çalışanlar belli koşullar altında olmak üzere 11 meslek sınıfına dayanan endüstri, ticaret ve hizmet sektöründeki çalışanlar sosyal sigorta kapsamındadır. Kamu sektörü çalışanları, askeri personel, serbest meslek sahipleri, denizciler ve kömür madencileri için özel sistemler bulunmaktadır (SSPTW, 2018: 338).

Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası

İspanya'da yasal emeklilik yaşı 65 yaş artı 6 aydır. 2027 yılına kadar kademeli olarak 67 yaşına yükseltilecektir. 15 yıl katkı payı ödeme zorunluluğu vardır ve 2 yılın son 15 yıl içinde ödenmesi gerekmektedir. Emeklilikte, 15 yıllık katkı için ana primin %50'si, 35 yıl artı 6 ay süresine karşılık gelen pay kademeli olarak ödenmektedir. Ödemeler 14 ay şeklinde yapılmaktadır. Esnek emeklilik, emekli olduktan sonra emekli aylığının bir kısmı yarı zamanlı çalışma ile yani tam çalışma günü %25-%50 arasında azaltılarak birleştirilebilmektedir. Burada emekli aylığı hesabı normal emeklilik hesabına göre yapılmakta, çalışma günüyle orantılı olarak azaltılmaktadır. Kısmi emeklilikte ise yasal emeklilik yaşına gelmeden, yarı zamanlı iş sözleşmesi ile emekli aylığının bir kısmı birleştirilebilmektedir. Ertelenmiş emeklilikte ise yasal emeklilik yaşına ulaşınca ertelenen her yıl için belli oranda artış yapılmaktadır (EC, 2019e: 28-29).

Engelli aylığı için çalışılan meslekteki iş için tam iş göremezlik, herhangi bir iş için mutlak iş göremezlik ya da sürekli bakıma ihtiyaç duyulan ciddi bir sakatlığın olması gerekmektedir. Kişi 31 yaşından küçükse; 16 yaşından sakatlığa kadar geçen sürenin %33'ü kadar prim ödemesi gerekmektedir. 31 yaşında ve daha büyükse 20 yaşından sakatlığın başladığı tarihe kadar olan sürenin %25'i oranında prim ödemesi gerekmektedir. En az beş yıllık prim ödenmeli ve primlerin %20'si son 10 yılda olmalıdır. Sigortalının aylık kazançlarının %55'i mesleğindeki toplam iş göremezlik nedeniyle ödenmektedir. Kişi 55 yaşından büyük, kişisel ya da mesleki şartlar nedeniyle normal mesleğinde tekrar çalıştırılması mümkün değilse miktar %75'e kadar çıkarılabilmektedir. Sigortalının temel kazancının %100'ü mutlak iş göremezlik için ödenmektedir. Engellilik işle ilgili bir kaza veya meslek hastalığının bir sonucuysa, aylık temel kazançlar, takvim ayında geçen yılın herhangi bir kazancının 365 ile çarpılıp 12'ye bölünmesiyle bulunan sigortalının son ayındaki ortalama günlük kazancıdır. Engellilik, işle ilgili olmayan bir kazanın sonucuysa, son yedi yıl içinde herhangi bir 24 aylık kesintisiz süre içinde sigortalının kazancı 28'e bölünerek elde edilmektedir. Engellilik sık görülen bir hastalığın sonucuysa veya kişi kapsam dahilinde değilse, sigortalının son 96 aydaki kazancının 112'ye bölünmesiyle elde edilmektedir. Kısmi engellilikte, normal meslekte en az %33 kalıcı iş kapasitesi kaybı olmalıdır. Kişi, engelliliğin başladığı tarihten hemen önceki 10 yıl içinde en az 1.800 gün katkı sağlamalı ve yaşlılık aylığına hak kazanmamalıdır. Sürekli bakım desteği, sigortalının, maluliyet başlamadan önceki aylık kazançlarının %45'i ve sigortalının son kazançlarının %30'u oranında ödenmektedir. Ödenen asgari artış, maluliyet aylığının en az %45'i olmalıdır. Katkısız engelli maaşı, İspanya'da en az 5 yıl ikamet eden %65 kalıcı iş kaybına uğrayan 18-65 yaş arasındaki kişilere ödenmektedir (SSPTW, 2018: 339-340).

Sigortalının ölümü halinde hayatta kalan eşi, çocukları ve bazı aile üyelerinin faydalanabileceği yardımlar vardır. Dul aylığı, ölen sigortalının eşinin veya hukuk ortağının alabileceği aylıktır. Kişi ölmeden önceki 5 yıl içinde 500 gün, çalışma hayatı boyunca 15 yıl prim ödemiş olmalıdır. Ölüm iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanıyorsa veya kişi emekliyse prim ödeme şartı aranmamaktadır. Aylığın miktarı, ölen sigortalının aldığı ya da almaya hak kazanacağı emeklilik ve maluliyet aylığının %52'sidir. Eğer çocuk varsa ve eşin geliri devletin belirlediği düzeyin altındaysa %70'e çıkarılmaktadır. Yetim aylığı ise ölen sigortalının 21 yaşından küçük çocuklarına

bağlanmaktadır. Çocuk, yasal asgari ücretten daha az kazanç sağlıyorsa, öğrenciyse ya da işsizse 25 yaşına kadar devam ettirilmektedir. Miktarı ise ölen kişinin aldığı ya da almaya hak kazandığı yaşlılık ve maluliyet aylığının %20'sidir. Diğer mağdurlar için aylık, ölen sigortalının babası, annesi, büyükannesi, büyükbabası, torunu veya kardeşi olarak en azından iki kişiyle birlikte yaşanıldığı ve maddi olarak bağımlı olduğu kanıtlanmak şartıyla ödenen aylıktır. Miktarı eğer dul eş ve yetim çocuk yoksa yetim aylığıyla aynıdır. Burada kişinin başka bir kamu emekli aylığı almaması gerekmektedir. Aile üyelerine en fazla 12 boyunca ödenmektedir. Cenaze yardımı, cenaze ücretini ödeyen kişilere 46,50 avro şeklinde ödenmektedir ve yardımı almak için hiçbir gereklilik yoktur (EC, 2019e: 30-31).

Sigorta kolunun finansmanı sigortalı kişinin kazancının %4,7'si ve işverenler için ise bordronun %23,6'sı tarafından sağlanmaktadır (SSPTW, 2019: 338).

Hastalık ve Analık Sigortası

Bu sigorta kolunun finansmanı yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası tarafından toplanan primlerle sağlanmaktadır. Nakit hastalık yardımı için son beş yılda en az 180 günlük prim ödenmiş olmalıdır. Kaza sonucu oluşabilecek bir iş göremezlik süresi için asgari hak kazanma süresi yoktur. İş göremezlik başlangıcından önceki ayda sigortalıların günlük ortalama kazançlarının %60'ı 4. ila 20. gün arasında; 21. günden 12 aya kadarki zaman aralığında %75'i ödenmekte ve altı ay daha uzatılabilmektedir. Analık yardımında sigortalının 21 yaşından küçük olması durumunda, asgari prim ödeme yükümlülüğü yoktur. 21-26 yaşları arasında ise, sigortalının doğumdan önceki (veya evlat edinme) yedi yılda en az 90 günlük katkısı olmalı veya toplam çalışma hayatında en az 180 günlük prim ödemesi gerekmektedir. 26 yaşından büyükse, sigortalının doğumdan önceki yedi yıl içinde en az 180 günlük katkısı olmalı veya toplamda en az 360 gün prim ödemesi gerekmektedir. Evlat edinilen veya bakımı üstlenilen çocuk 6 yaşından küçük olmalıdır. Miktarı ise sigortalının doğumdan önceki (ya da evlat edinme) ayda ortalama günlük kazancının %100'ü 16 hafta boyunca ödenmektedir. Her ilave çocuk için 2 hafta eklenmektedir. İki ebeveynde çalışıyorsa doğumdan sonra ilk 6 hafta dışında bu yardım anne baba arasında paylaşılabilir. Bu sigorta kapsamında bulunmayan kişilere yönelik annelik yardımında, kişiye 16 hafta boyunca ücretsiz izin hakkı sağlanmakta ve 42 gün boyunca (belli durumlarda 14 gün daha uzatılabilir) belli

bir miktar ücret ödenmektedir. Nakit babalık yardımında, çocuğun doğumu ya da evlat edinilmesi nedeniyle babanın doğumdan önceki yedi yıl içinde 180 gün ya da tüm çalışma hayatı boyunca 360 gün prim ödemesi şartıyla 4 hafta boyunca son ortalama günlük kazancının %100'ü ödenmektedir. Annelik riski ödeneği ise hamilelik sırasında fetüse yönelik riskler nedeniyle veya işi emzirme ile uyumlu olmadığı için veya benzer bir işte devam edemeyen sigortalı bir kadına ödenmektedir. Fetüs için risk ödeneği iş bırakılıp doğum gerçekleşene kadar, emzirme için risk çocuk 9 aylık olana kadar ödenmektedir. Hemşirelik ödeneği, çocuğunun ve kendi sağlığını korumak için olağan veya benzeri bir işte devam edemeyen emziren bir anneye verilmektedir. Çocuk 9 aylık olana kadar kişinin doğumdan önceki ortalama günlük kazancının %100'ü ödenmektedir. Hasta çocuk bakım ödeneği, uzun süreli hastanede ya da tedavi gerektiren ağır hasta bir çocuğa bakmak için çalışma saatlerini en az %50 oranında azaltan ebeveynlere verilmektedir. Sigortalı kişi, 21 ila 25 yaşları arasında tüm çalışma hayatı boyunca 6 ay veya talep yapılmadan önceki 7 yıl içinde en az 3 ay; 26 yaşında veya daha büyükse tüm çalışma hayatı boyunca 12 ay veya talep yapılmadan önceki 7 yıl içinde en az 6 ay prim ödemelidir. Bu yardım çocuk iyileşene ya da 18 yaşına gelene kadar ortalama günlük kazancının %100'ü azaltılmış çalışma saatleri ile doğru orantılı olarak ödenmektedir (SSPTW, 2018: 342-343).

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigortanın finansmanı serbest meslek sahibi kişilerin ekonomik faaliyet türüne ve mesleğine göre belli bir yüzde oranında ve işverenler tarafından risk derecesine göre %0,9 ile %7,15 arasında değişmekle birlikte ortalama olarak %1,98 oranında ödenen primler oluşturmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneğinde, kazanın yaşandığı önceki aydaki günlük ortalama kazancın %75'i 12 aya kadar, rehabilitasyon gerekiyorsa 18 aya kadar ödenmektedir. Kalıcı iş göremezlik ödeneğinde sigortalının aylık baz kazançlarının %55'i sigortalının olağan mesleğindeki toplam iş göremezlik nedeniyle ödenmektedir. Sigortalı 55 yaşından büyükse ve kişisel ve mesleki şartlar nedeniyle olağan mesleğinde tekrar çalıştırılması mümkün değilse %75'e çıkarılabilmektedir. Sigortalının temel kazancının %100'ü herhangi bir iş için toplam iş göremezlik veya sürekli katılım gerektiren ciddi bir sakatlık için ödenmektedir. Sürekli bağımlılık aylığında, sigortalı ağır bir özürlelikle

değerlendirilirse, sigortalının aylık baz kazançlarının %45'i artı sigortalıların katkıları hesaplamak için kullanılan son brüt kazançlarının %30'u ödenmektedir. Ödenen asgari artış, maluliyet aylığının en az %45'i olmalıdır. Sigortalının olağan mesleğinde toplam iş göremezlik için asgari aylık emeklilik, özürlülük başladığında 65 yaşındaysa 639,30 avrodur. Sigortalının olağan mesleğindeki iş için toplam iş göremezlik için asgari aylık emeklilik, sakatlık başladığında 60 ila 64 yaşları arasında 598 avrodur. Herhangi bir iş için toplam iş göremezlik için asgari aylık emekli maaşı 639,30 avrodur. Sabit katılım eki dahil minimum aylık emeklilik tutarı 959 avrodur. Eşe bağımlı olup olmama durumuna göre miktarlar değişmektedir. Kısmi kalıcı maluliyet ödeneğinde, kişinin olağan işte çalışma kapasitesinin en az %33'ü olarak değerlendirilmiş bir kayıp için, sigortalının engeli başlamadan önceki son takvim ayındaki ortalama günlük kazancı 24 ay ve ek olarak toplam günlük kazancının toplamı son 12 ayda çalışılan ekstra saatler ödenmektedir. Bu aylıklar yılda 14 kez verilmektedir (SSPTW, 2018: 344). Sigortalının ölümü halinde gerekli ödenen maaşlar ölüm aylığında açıklanmıştır.

İşsizlik Sigortası

Sigortanın finansmanını sigortalı kişinin kapsanan kazançların %1,55'i (belirli sözleşme var ise %1,6'sı), serbest meslek sahibi kişilerin kapsanan kazançların %2,2'si ve işverenler için kapsanan bordronun %5,5'i (belirli sözleşme ise %6,7'si) sağlamaktadır. İşsizlik maaşı alabilmek için kişinin son 6 yıl içinde 360 gün prim ödemesi ve bir istihdam bürosuna kayıtlı olması gerekmektedir. Sigortalının iş teklifini veya eğitimi reddetmesi maaşın kesilmesine yol açmaktadır. İşsizlik maaşı olarak sigortalının son altı ay içindeki ortalama kazancının %70'i ilk 180 gün, sonraki zamanda da %50'si ödenmektedir. Maaş ödeme süresi yatırılan prime göre değişmektedir. 360 gün prim ödemeye 120 güne, 2,160 gün prim ödemeye 720 güne kadar ödenmektedir. İşsizlik desteği ise sigortalının bakmakla yükümlü olduğu birileri var ise 3 ay yok ise 6 ay prim ödemiş ve iştirak yardımından yararlanamayan kişilere verilmektedir. Aylık gelir, yasal asgari ücretin %75'ini geçmemelidir. 2 dönem uzatılabilmekle birlikte özel şartlar altında 30 aya kadar, 55 yaşından büyükse emeklilik yaşına kadar uzatılabilmektedir (SSPTW, 2018: 346).

Aile Sigortası

Aile yardımlarından faydalanmak için herhangi bir prim ödenmesi şart olmamaktadır. İspanya’da ikamet eden herkes başvurabilmektedir. Bağımlı ve koruyucu çocuk yardımı, 18 yaşından küçük ya da %65 engelli 18 yaşından büyük çocuklar için ödenen yardımdır. Her uygun çocuk için yılda 291 avro ödenmektedir. En az %33 engelli bir bağımlı çocuk için yılda 1000 avro, değerlendirilmiş bir sakatlığı en az %65 olan 18 yaşından büyük her çocuk için 4.438,80 avro ve en az %75’i sürekli katılım gerektiren bir engeli olan her çocuk için 6.658,80 avro ödenmektedir. Ödenek Ocak ve Temmuz aylarında, 18 yaşından büyük engelli çocuklar için aylık olarak ödenmektedir. Geniş, tek ebeveynli aileler ve engelli anneler için yardım, tek bir ödeme olarak yapılmaktadır. Bu ödeneği almak için ebeveynler İspanya’da ikamet etmeli, belirli sınırlar altında yıllık gelire sahip olmalı ve başka bir kamu sosyal koruma programı kapsamında benzer faydalar talep etmemelidir. Son olarak sigortalı sayılan bazı durumlar mevcuttur. Çocuklarla ilgilenmek için talep edilen izin süresinde, ilk üç yılının yaşlılık, malullük, ölüm ve hastalık ve analık sigortası için prim ödenmiş sayılmaktadır. Kendilerine bakamayan ikinci dereceye kadar başka bir aile üyesine bakılması halinde ilk izin yılı sigortalı olarak kabul edilmektedir (EC, 2019e: 11-12). İspanya’nın sosyal sigorta kolları kapsamı ve prim oranları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 14: İspanya Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

İspanya	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	11 meslek sınıfına göre endüstri, ticaret ve hizmetlerde çalışanlar. Tarım işçileri ve belirli koşullar altında ev işçileri. Kapsamlı işten ayrılan sigortalı kişiler için gönüllü sigorta hakkı vardır. Kamu sektörü çalışanları, askeri personel, serbest meslek sahipleri, denizciler ve kömür madencileri için özel sistemler mevcuttur. Emeklilik yaşı: En az 15 yıl katkı payı ile 65 yaş ve 6 ay (2027'de kademeli olarak 67 yaşına yükselecek)	Sigortalı çalışan: Kapsanan kazançların %4,7'si Serbest çalışan: Uygulanmaz. İşveren: Kapsanan kazançların %23,6'sı. Devlet: Yıllık sübvansiyon sağlar.
Hastalık ve Analık Sigortası	Çalışan kişiler. Emekliler yalnızca tıbbi yardımlar için teminat altındadır. Kapsamlı işten ayrılan sigortalı kişiler için gönüllü sigorta hakkı vardır. Kamu sektörü çalışanları, askeri personel, belirli serbest meslek sahipleri, denizciler ve kömür madencileri için özel sistemler mevcuttur.	Sigortalı çalışan: Yaşlılık, malullük, ölüm sigortası finansmanı sağlanır. Serbest çalışan: Uygulanmaz. İşveren: Yaşlılık, malullük, ölüm sigortası finansmanı sağlanır. Devlet: Yıllık sübvansiyon sağlar
İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası	Çalışan kişiler. Bazı serbest meslek sahipleri için gönüllü sigorta hakkı vardır.	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: Ekonomik faaliyetin ve mesleğin türüne bağlı olarak bir katkı tabanı yüzdesi. İşveren: Değerlendirilen risk derecesine bağlı olarak, kapsanan maaş bordrosunun% 0,90 ila% 7,15'i. Ortalama katkı oranı, kapsanan maaş bordrosunun% 1,98'idir Devlet: Prim ödemez..
İşsizlik Sigortası	Sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe çalışanlar, 11 meslek sınıfına göre kapsanmaktadır. Serbest meslek sahipleri için gönüllü sigorta hakkı vardır. Ev işlerinde çalışanlar hariç tutulmuştur. Kamu sektörü çalışanları için özel sistem mevcuttur.	Sigortalı çalışan: Kapsanan kazançların% 1.55'i Serbest çalışan: Kapsanan kazançların% 2,2'si İşveren: Kapsanan maaş bordrosunun% 5,5'i Devlet: Programı sübvansiyon eder.
Aile Sigortası	İspanya'nın yasal sakinleri.	Devlet: Tüm maliyeti finanse eder.

2.3.4.2. Türkiye

Türkiye sosyal güvenlik sisteminde sosyal sigortalarda sigorta kolları kısa ve uzun vadeli sigorta kolu olarak sınıflandırılmıştır. Uzun vadeli sigorta koluna yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası girmektedir. Kısa vadeli sigorta koluna ise iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası girmektedir. Sağlık sigortası alanında genel

sağlık sigortası uygulanmaktadır. İşsizlik sigortası ise İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Aşağıda bu sigorta kolları detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası

Türkiye’de yasal emeklilik şartları sigortalı olma tarihine göre farklılık göstermektedir. Hizmet sözleşmesiyle çalışanlardan, 1999 – 2008 tarihleri ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşına doldurmuş olmak ve 7000 gün prim ödemiş olmak şartıyla veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 25 yıl sigortalı olmak ve en az 4500 gün prim ödemek şartıyla yaşlılık aylığından faydalanmaktadırlar. Serbest çalışanlardan, 1999-2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı sayılanlar kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmak ve 25 tam yıl prim ödemiş olmak veya kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını doldurmuş olmak ve en az 15 tam yıl prim ödemesi şartıyla kısmi yaşlılık aylığından yararlanmaktadırlar. Kamu görevlilerinden 1999 – 2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı sayılanlardan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmak ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak veya 61 yaşını doldurmak ve en az 15 tam yıl prim ödemesi koşuluyla kısmi yaşlılık aylığından yararlanmaktadırlar⁶ (5510, geçici md. 9).

İlk defa 5510 sayılı kanuna göre sigortalı sayılanlardan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmak ve kamu görevlileri ve serbest çalışanlar için en az 9000 gün, hizmet sözleşmesiyle çalışanlar için 7200 gün prim ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanmaktadırlar. Bu yaş şartları 2036 yılından itibaren kademeli olarak artacak 2048 tarihinde hem erkek hem kadın için emekli olma yaşı 65 olacaktır (5510, md. 28). 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığı, aşağıdaki hükümlere göre belirlenecek ortalama aylık kazancı ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucunda bulunan tutardır. Ortalama aylık kazanç, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibarî hizmet süresi ile fiilî hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katıdır. Aylık bağlama oranı, sigortalının malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her

⁶ 4a ve 4b statülerinin emeklilik şartları ayrıntılı bir şekilde EK 2’de yer almaktadır.

360 günü için %2 olarak uygulanmaktadır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınmaktadır. Ancak aylık bağlama oranı %90'ı geçememektedir (5510, md. 29).

Malullük sigortasında, sigortalı çalışma gücünün %60'ını kaybetmesi durumunda malul sayılmaktadır (5510, md. 25). Malullük aylığı için en az 10 yıl sigortalı olup 1800 gün prim ödemiş olmak, başka birinin bakımına muhtaç maluller için sigorta günü aranmaksızın 1800 gün prim ödemiş olma koşulu vardır (5510, md. 26). Malullük aylığı; prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplanmaktadır. Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise tespit edilen aylık bağlama oranı 10 puan artırılmaktadır. Ancak hizmet sözleşmesi kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanmaktadır (5510, md. 27). Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır (5510 md. 28).

Ölüm aylığı için en az 1800 gün prim ödeme koşulu veya hizmet sözleşmesi kapsamında çalışanlar için, borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldır sigortalı olup toplam 900 gün prim ödemiş olma şartı vardır (5510, md.32). Ölüm aylığı, sigortalının dul eşine %50'si (çocuk yoksa ve kendi sigortalılığı nedeniyle aylık almıyorsa %75), 18 yaşını, lise bitmemişse 20 yaşını, yükseköğretim bitmemişse 25 yaşını doldurmayan; çalışma gücünü %60 oranında kaybedip malul sayılan, yaşı ne olursa olsun evli olmayan veya dul kalan kız çocukların her birine %25 oranında, hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde gelirlerinin asgari ücretten az olması halinde anne babaya %25 oranında ödenmektedir (5510, md.35). Ölen sigortalının hak sahiplerine aylık bağlanamaması durumunda toptan ödeme yapılmaktadır (5510, md.36). Evlenme ödeneği, evlilik nedeniyle aylık gelirleri kesilen kız çocuklarına talep etmeleri halinde 2 yıllık aylık tutar toptan bir şekilde ödenmektedir. Cenaze yardımı, sigortalının eşine, yoksa çocuklarına yoksa anne babasına yoksa kardeşlerine ödenmektedir (5510, md.37).

Hastalık ve Analık Sigortası

Hizmet sözleşmesi ile serbest çalışan sigortalıların, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğe neden olan rahatsızlıkları, hastalık halidir. Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık halidir (5510, md.15). Hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Hizmet sözleşmesiyle veya serbest çalışan sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, emzirme ödeneği verilmektedir. Emzirme ödeneğinde 4a kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması, 4b bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı bulunmaktadır (5510, md.16). Geçici iş göremezlik ödeneği, hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için ödenmektedir (5510, md.18).

Genel Sağlık Sigortası (GSS), sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla kurulmuş bir sigorta koludur (5510, md. 63). Genel sağlık sigortasından sağlanacak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için bir hak, Kurum için ise bu hizmet ve hakların finansmanını sağlamak bir yükümlülüktür (5510, md. 62).

Genel sağlık sigortası kapsamında olan kişiler şöyledir (5510, md. 60):

- 5510 sayılı kanununun 4. maddesinin a, b, c (bağımlı sigortalı, bağımsız sigortalı, kamu görevlisi olarak) bendi gereğince çalışanlar,

- Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
- Vatansız ve sığınmacılar,
- 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz olarak aylık alan kişiler,
- İstiklal Madalyası Verilmiş şeref aylığı alan kişiler,
- Vatani Hizmet Tertibi kapsamında aylık alan kişiler,
- Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
- Harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alan kişiler,
- Köy Kanununun ek 16. maddesine göre aylık alan kişiler,
- Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Aileleri kapsamında aylık alan kişiler,
- Mütakabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler,
- İşsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler,
- Sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler,
- Yukarıdaki maddeler dışında başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar.

Yukarıdaki maddeler dışında Kanun'a yapılan ilave hükümlerle aşağıdaki kişilerde GSS kapsamına alınmıştır:

- Türkiye'de öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler ilk kayıt tarihinden itibaren üç ay içinde talepte bulunmaları hâlinde prime esas günlük kazanç alt sınırının üçte birinin 30 günlük tutarı üzerinden prim ödeyerek genel sağlık sigortalısı olmaktadır⁷ (6111, md.34).
- Avukatlık Kanunu uyarınca avukatlık stajı yapmakta olanlardan bu Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar staj süresi ile sınırlı olmak üzere prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının %6'sının Türkiye Barolar Birliği tarafından ödenmesiyle genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (6111, md.34).
- Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun hükümlerine göre hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerden genel sağlık sigortalısı olmayan ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına da girmeyen veya genel sağlık sigortası kapsamında olup sağlık yardımlarından yararlanamayanlar, bu hâllerin devamı süresince gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (6486, md.1).
- Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu kapsamına göre hizmet öncesi eğitime alınanlar ve bu kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler, eğitim gördükleri süre içinde primleri Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenmek üzere genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar.
- Anne veya babası üzerinden bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanlardan; lise ve dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (6663, md. 26).

⁷ Bu madde, 2013 yılında 6486 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle son halini almıştır.

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar askere sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, yedek subay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek subay nasıp tarihi arasında, yedek astsubay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek astsubay nasıp tarihi arasında, genel sağlık sigortalısı olmayan yedek personelden seferberlik tatbikatları veya eğitimleri maksadıyla silah altına alınanlar tatbikat ve eğitim sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ise intibak eğitimine başladıkları tarih ile yemin ettikleri tarih arasında primleri ilgili kamu idaresi tarafından karşılanmak suretiyle genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (681, md.74).
- Uluslararası Askeri Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye’de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri personel, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığında eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (681, md.74).

506 sayılı Kanun’un geçici 20. maddesi çerçevesinde bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıklar bulunmaktadır. Bu sandıklar Sosyal Sigortalar Kurumu gibi personelin kendine özgü sigorta kurumu niteliğinde faaliyet göstermektedir. 1 Ekim 2008 tarihinden sonra SGK’ya devrinin yapılması için düzenleme yapılmasına rağmen Anayasa Mahkemesi’nin sandıkların devrini içeren maddeyi iptal etmesiyle geçen yıllar boyunca bu gerçekleşmemiştir. Yapılacak bu devirle sandık üyelerinin 4 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacağı öngörülmüştü (Korkusuz ve Uğur, 2016: 248). Bu sandıklar iştirakçileri tarafından yönetilmeye devam edilmektedir.

5510 sayılı yasanın 63. maddesinde GSS kapsamında sağlanan sağlık hizmetleri ve diğer haklar yer almaktadır. Koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici hizmetler, analık hizmetleri, diş sağlığı hizmetleri, üremeye yönelik sağlanan hizmetler ve diğer

tamamlayıcı hizmetler olmak üzere GSS kapsamında sağlanmaktadır. GSS kapsamında olmayan sağlık hizmetleri ise şöyledir (5510, md. 64):

- Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri,
- Geleneksel, tamamlayıcı, alternatif tıp uygulamaları⁸ ve Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri,
- Yabancı ülke vatandaşlarının; genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik hastalıkları,
- Yöntem, tür, miktar ve kullanım sürelerinin belirlenmesi sonucunda Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin kapsamı dışında bırakılan sağlık hizmetleri.

GSS kapsamında sağlanan diğer haklar 65. maddede yol gideri, gündelikçi ve refakatçi gideri ile 66. maddede yurtdışında tedavi olma hakkıdır.

Herhangi bir kanunla gelir veya aylık bağlanmış kişiler hariç genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması şarttır (5510, md. 67).

İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası

5510 sayılı kanunda kısa vadeli sigorta kollarından biri olan iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri hizmet sözleşmesi ile serbest çalışan tüm sigortalılara uygulanmaktadır. Bu sigortadan yararlanmak için herhangi bir prim ödeme şartı bulunmamaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 277). Bir olayın iş kazası olabilmesi için; sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş

⁸ Sağlık Uygulama Tebliği'nde 2019 yılında yapılan değişiklikle kaplıca tedavileri sağlık sigortası yardımları kapsamına alınmıştır.

nedeniyle, sigortalının işyeri dışında bir yerde görevli olarak asıl işini yapmaksızın geçen zamanda, emziren kadının süt izni aldığı zamanlarda, sigortalının işveren tarafından sağlanan araçla bir yere gidiş gelişi sırasında meydana gelmesi ve sigortalıyı hemen veya sonrasında bedenen veya ruhen engelli hale getirmesi gerekmektedir (5510, md.13). Bu sigorta kolundan sağlanan haklar; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği ve son olarak iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneğidir (5510, md.16). İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği⁹ ödenmektedir. Miktarı ise yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir (5510, md.18).

Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış olduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanmaktadır. Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanmaktadır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanmaktadır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenmektedir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanmaktadır (5510, md.19). İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17. madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının %70'i ölüm aylığı (34. Madde) hükümlerine göre gelir bağlanmaktadır. 37. madde hükümlerine göre hak sahiplerine cenaze ve evlenme ödeneği verilmektedir (5510, md.20).

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının finansmanı sigortalı çalışanlardan %1, işverenlerden %2 ve devlet tarafından %1 oranında alınan primlerle sağlanmaktadır (4447, md. 49). İşsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'dır. İşsizlik ödeneği miktarı İş Kanununun 39.

⁹ 2020 yılında en düşük günlük iş göremezlik ödeneği (rapor parası) ayakta tedavi olanlar için 65,40 TL, yatarak tedavi olanlar için 49,05 TL'dir.

maddesine göre hesaplanan brüt asgari ücretin %80'ini geçememektedir. Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün prim ödeyerek çalışmış sigortalılardan son 3 yıl içinde; 600 gün prim ödemiş olana 180 gün, 900 gün prim ödemiş olana 240 gün, 1080 gün prim ödemiş olana 300 gün işsizlik ödeneği verilmektedir (4447, md. 50). İşsizlik ödeneği alabilmek için; iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim önelerine uygun bir şekilde sona erdirilmesi, haklı neden ile iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi, belirli iş sözleşmesinin süresi dolması nedeniyle sözleşmenin sona ermesi, işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, özelleştirme nedeniyle işsiz kalmak, toplu iş sözleşmeleri veya Borçlar kanunu hükümleri doğrultusunda çalışanların özelleştirme dışındaki nedenlerle iş sözleşmelerinin sona ermesi gerekmektedir. Ayrıca işsizlik ödeneği alabilmek için iş sözleşmesinin grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir (4447, md.51). İşsizlik ödeneği, İŞKUR tarafından uygun bir işi haklı nedene dayanmaksızın reddeden, işsizlik ödeneği alırken başka gelir getirici işte çalıştığı tespit edilen veya yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen, Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı neden olmadan reddeden veya devam etmeyen, haklı nedene dayanmadan kurum ile iletişimi sağlamayan kişilerden kesilmektedir (4447, md. 52).

Esnaf Ahilik Sandığı, 2017 yılında 30001 sayılı Resmi Gazete'de 6824 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Ek Madde 6 hükümleri eklenerek kurulmuştur. 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 4 (b) maddesi (eski Bağ-Kur) kapsamında olanlardan sadece at yarışı kanununa tabi jokey ve antrenörler ile köy ve mahalle muhtarları muaf tutulmuş zorunlu bir sigortadır. Esnaf Ahilik Sandığı primi sigortalının prime esas günlük kazançlarından, %2 sigortalı ve %1 devlet payı olarak alınacaktır (Özdemir, 2017: 276). Ek Madde 6'ya göre Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları için sigortalılığının sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde; 600 gün faaliyetini sürdüren ve sandığa prim ödemiş olanlara 180 gün, 900 gün faaliyetini sürdüren ve sandığa prim ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün faaliyetini sürdüren ve sandığa prim ödemiş olanlara

300 gün süreyle denek ödenmektedir. Günlük denek ise sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama kazancının %40'ıdır. Bu aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geememektedir. Prim toplanmasına 2018 yılı başı itibariyle başlanacağı planlanmış fakat daha sonra 2020 yılı başına ertelenmiştir. 2020 yılı Mart ayında çıkarılan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 17. Maddesinde 4447 sayılı Kanun'a Geici Madde 22 eklenmiş, ve Esnaf Ahilik Sandığı hükümlerinin 2021 yılı başına kadar uygulanamayacağı belirtilmiştir (Bazı Kanunlarda Değişiklik, 2020). Türkiye'nin sosyal sigorta kolları kapsamı ve prim oranları aşığıdaki tabloda özetlenmiştir.



Tablo 15: Türkiye Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı ve Prim Oranları

Türkiye	Kapsam	Prim Oranları
Yaşlılık, Malullük, Ölüm Sigortası	Devlet memurları dahil çalışan kişiler, serbest meslek sahipleri ve tam zamanlı ev işçileri. Yarı zamanlı ev işçileri hariç tutulmuştur ¹⁰ . Gönüllü kapsam mevcuttur. Banka, sigorta şirketleri, ticaret odaları ve borsa çalışanları için özel sistemler. Emeklilik yaşı: Kadınlarda 58, erkeklerde 60. (2036'dan 2048'e kadar kademeli olarak 65 yaşına yükselecek)	Sigortalı çalışan: Aylık brüt kazançların % 9'u. Serbest çalışan: Aylık brüt kazançların %20'si İşveren: Aylık brüt maaş bordrosunun % 11'i. Devlet: Toplanan toplam katkıların % 25'i; herhangi bir açığı finanse eder ve işveren olarak katkıda bulunur.
Hastalık ve Analık Sigortası	Nakit ve tıbbi yardımlar: Bir hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan kamu ve özel sektör çalışanları (yabancı uyruklular dahil) ve bunların bağımlı aile üyeleri, serbest meslek sahipleri ve tam zamanlı ev işçileri dahil. Sigortalı bir erkeğin eşi, bakım parası alma hakkına sahiptir. Yalnızca tıbbi yardımlar (GSS): 18 yaşın altındaki çocuklar dahil sosyal sigorta kapsamına girmeyen Türkiye vatandaşları; emekliler ve işsizlik ödeneği alanlar; evsizler ve mülteciler; ve Türkiye'de en az bir yıldır yasal olarak ikamet eden yabancılar. Gönüllü kapsam mevcuttur.	Sigortalı çalışan: KVSK: Prim ödenmez. GSS: Aylık brüt kazançların% 5'i. Serbest çalışan: KVSK: Aylık brüt kazançların %2'si GSS: Aylık brüt kazançların% 5'i İşveren: KVSK: Aylık brüt maaş bordrosunun % 2'si GSS: Aylık brüt maaş bordrosunun % 7,5'i Devlet: KVSK: işveren olarak katkıda bulunur. GSS: Toplanan toplam katkıların% 25'i; toplam aile geliri aylık brüt yasal asgari ücretin% 33,3'ünden az olan kişiler ve yalnızca tıbbi yardım alma hakkı olan kişiler için toplam prim maliyetini öder.
İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası	Ev işçileri, yarı zamanlı ve geçici toplu taşıma işçileri, tarım ve ormancılıkta geçici işçiler dahil olmak üzere çalışan kişiler; serbest meslek sahipleri; çıraklık, çırak ve stajyer başvuru sahipleri; sanatçılar, yazarlar ve entelektüeller; ve cezaevi atölyelerinde çalışan mahpuslar. Banka, sigorta şirketleri, ticaret odaları ve borsaların memurları ve çalışanları için özel sistemler mevcuttur.	Sigortalı çalışan: Prim ödemez. Serbest çalışan: KVSK finansmanı ile sağlanır. İşveren: : KVSK finansmanı ile sağlanır. . Devlet: : KVSK finansmanı ile sağlanır. .
İşsizlik Sigortası	Bir hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan 18 yaş ve üzeri özel sektör çalışanları (yabancı uyruklular dahil) ve diğer bazı gruplar. Devlet memurları, tarım ve ormancılıkta çalışanlar, ev işçileri, askeri personel, öğrenciler ve serbest meslek sahipleri hariç tutulmuştur.	Sigortalı çalışan: Aylık brüt kazancın % 1'i. Serbest çalışan: Uygulanmaz. İşveren: Aylık brüt maaş bordrosunun %2'si. Devlet: %1 oranında finanse eder.
Aile Sigortası	Kurulmamıştır.	

¹⁰ 5510 sayılı Kanun'un 6. Maddesi'nde Sigortalı Sayılmayanlar detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Tabloda Türkiye'deki sosyal sigorta kapsamı ve prim oranları özetlenmiştir. ILO'nun 102 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'nde bulunan tehlikelerden sadece aile sigortası sosyal sigorta kolları arasında bulunmamaktadır. İşsizlik sigortasında serbest çalışanlar yani 5510 Sayılı kanunun 4-b kapsamında bulunanlar için işsizlik sigortası kurulmuş fakat yürürlüğe girmesi 2021 yılına ertelenmiştir. Emeklilik yaşı ise diğer ülkelerde olduğu gibi kademeli bir şekilde yükseltilecek, 2048 yılından itibaren kadın ve erkekler için 65 yaş olacaktır.



BÖLÜM III: TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

3.1. Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik Anlayışı

Sosyal güvenlik anlayışı, esasen Türk tarihinin çok eski zamanlarında vardı. Göktürk yazıtlarında var olan Bilge Kağanın sözleri, “Çıplak halkı giydirdim, yoksul halkı zengin ettim, milletimi kaygısızca yaşayacak hale getirdim” eski zamandaki sosyal güvenlik anlayışını ortaya koymaktadır (Şakar, 2004: 35). Osmanlı İmparatorluğu’nda çalışma yaşamının düzenlenmesi ahilik, lonca ve gedikler tarafından sağlanmıştır. Devletin işçi-işveren ilişkilerine karışması Meşrutiyetler dönemiyle başlamaktadır. Bu dönemden önce özellikle madenlerdeki çalışma koşullarıyla ilgili çalışma yaşamına ilişkin tüzükler çıkarılmıştır (Talas, 1992: 39).

Dönemin en etkin sosyal güvenliği aile içi yardımlaşmadır. Aile kavramının çekirdek aileden ziyade bütün akrabaları içine alan geniş aile olması ve tüm fertlerin ihtiyaçlarının bu geniş aile içinde karşılanması esastır. Bunun dışında benimsenen cemaat tipi sosyal hayat tarzının sonucu olarak tanıma ve bilmeye bağlı olarak karşılıklı yardımlaşmaya ilişkin sosyal güvenlik hakim olmuştur (Alper, 2003: 26). Aile içi yardımlaşma ve meslek örgütleri dışında, yoksul insanları korumak için hayır kurumları da vardır. Bu kurumlar daha çok dinsel ve geleneksel nitelikteydi. İslam dininin gerektirdiği zekat, fitre, bağış ve sadakalar aracılığıyla zengin insanlardan yoksul insanlara yardım yapılmaktaydı (Güzel vd., 2008: 27).

8.yy’dan itibaren meslek kuruluşu olarak ortaya çıkan loncalar, mesleğe giriş ve ilerleme açısından ağır koşullar koymayan ve herhangi bir dine mensup olma şartı taşımayan kuruluşlardı. Bu loncalar bünyesinde “orta sandığı” ya da “teavün sandığı” adı verilen yardım kuruluşu özelliği taşıyan sandıklar oluşturulmuştu (Tunçomağ, 1987: 47). Osmanlı’da bu sandıkların karşıladığı riskler oldukça geniş kapsamlıydı. Sandıkların yaptığı yardımlar, muhtaç olma şartına bağlıydı. Hastalanan üyelerin tedavi masraflarını karşılamak, yaşlanıp işini kaybeden ustaların, hastalık ve sakatlık sonucu işini yapamayan usta, kalfa, çırak gibi bütün meslek gruplarının geçimlerini sağlamak sandıkların amaçları arasındaydı. Ayrıca başka fakir esnaf ailelerine yardım etmek ve fakir üyelerin kendileri ya da ailelerinden birinin ölümü halinde cenaze merasimi

düzenlemek, esnafa faiz karşılığında ödünç para vermekte sandığın amaçları arasındaydı (Dilik, 1992: 33).

Osmanlı Devleti'nin kuruluşundan itibaren 18.yy'a kadar Ahi Birlikleri varlığını sürdürmüş ve Türk iktisadi hayatında önemli rol oynamışlardır. Bu dönemlerde her kesimin bütün ihtiyaçları ahi birlikleri tarafından yerli mallarla karşılanmıştır (Bayram, 2012: 90). Osmanlı İmparatorluğu'nda amacı insanlara hayır ve iyilik yapmak olan sosyal yardım kurumları da önemli bir yer tutmaktaydı. Bu kurumların en önemlilerinden biri vakıflardır. Yardımın gerektiği her alanda ve her şey için vakıf kurulmuştur. Avarız vakıfları (Bu vakıflar yalnızca muhtaç olanlara yardım etmek için oluşturulan vakıflardır), hastalık, yoksulluk, yaşlılık gibi hallerde muhtaçlık halini gidermek için çeşitli vakıflar kurulmuştur (Tuncay, 2002: 65).

Tanzimat sonrası Osmanlı İmparatorluğu'ndaki duraklama ve gerilemeyle birlikte her alanda olduğu gibi sosyal güvenlik alanında bozulmalar yaşanmıştır. Savaşlar nedeniyle olan kayıplar ve iktisadi gerileme sosyal yardımları olumsuz etkilemiştir. Ayrıca orta sandıkları ve vakıflar da gelir kaynaklarını kaybetmesiyle bu alanda da sosyal güvenlik yara almıştır (Alper, 2003: 30). Bu olumsuz gelişmelerle birlikte sosyal güvenlik ihtiyacını arttıran gelişmeler, beraberinde Osmanlı Devleti'nde Tanzimat ve Meşrutiyetten sonra sosyal güvenliğin ilk adımları atılmaya başlanmasına vesile olmuştur. Devlet hizmetinde çalışan asker ve sivillerin emekliliklerini güvence altına alan ve bu kişilerin dul ve yetimlerini kapsayan düzenlemeler yapılmıştır (Talas, 1992: 40).

Tanzimat'tan (1839) 26 yıl sonra sosyal güvenlik alanında adımlar atılmaya başlanmıştır. Bunlar çok kısıtlı ve arizi nitelik taşımalarına rağmen sosyal güvenlik alanı için önemli nitelik göstermektedir. Bu alanda önemli sayılabilecek gelişmeler şöyledir (Tuncay, 2002: 65):

- 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi: Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin çalışma koşullarını tespit için çıkarılan bu nizamname hastalanan çalışanların tedavilerine yönelik hususları da içermektedir.

- 1869 Maadin Nizamnamesi: İşçileri iş kazalarına karşı korumak, işverenleri ise iş kazaları sonucunda zarara uğrayan çalışanlara tazminat ödemekle yükümlü tutmak amacıyla çıkarılmış nizamnamedir.
- 1866 Askeri Tekaüt Sandığı
- 1881 Sivil Emekli Memurlar Sandığı
- 1890 Seyri Sefain Tekaüt Sandığı
- 1909 Askeri ve Mülki Tekaüt Sandıkları
- 1917 Şirketi Hayriye Tekaüt Sandığı

Bu sandıklar memurların emeklilik durumlarını ilgilendiren düzenlemeleri içermekteydi.

- 1909 Tersanei Amireye Mensup İşçi Vesairenin Tekadüyeti Hakkında Nizamname
- 1910 Hicaz Demir Yolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi

Bu nizamnameler ise işçilerin çalışma şartlarıyla ve kısmen hastalık, kaza, yaşlılık gibi sosyal risklere yönelik tedbirler içermektedir.

3.2. 2000’li Yıllara Kadar Türkiye’de Sosyal Güvenlik’te Yaşanan Gelişmeler

Türkiye sosyal güvenlik tarihini Kurtuluş Savaşı yıllarından başlayarak 2000’li yıllara kadar olan zaman dilimini tarihi sınıflandırma yaparak incelemek daha anlaşılır olacaktır. Sınıflandırma yapılırken var olan kaynaklar incelenerek onlara paralel bir sınıflandırma yapılmıştır.

3.2.1. 1920 – 1923 Yılları Arası Dönem

Bu tarih aralığı kısa olmasına rağmen sosyal güvenlikle ilgili az fakat önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönemde sosyal güvenlikle ilgili iki önemli yasa çıkarılmıştır. Bunlar; 1921 tarihli 114 sayılı Zonguldak Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ve 1921 tarihli 151 Sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik

Kanunu'dur. Özellikle 151 Sayılı kanun sosyal sigortalar açısından önemlidir. Kanun'un 4. maddesinde Ereğli bölgesinde çalışan maden işçileri için ihtiyat ve teavün sandıklarının kurulmasına yer verilmiş ve kaynağının nereden sağlanacağı belirtilmiştir. Sandıkların fonlarının işçi ve işverenden alınacak aidatlardan oluşması ve o bölgedeki tüm işçilerin zorunlu olarak sigortalı sayılması sosyal sigortaların temelini oluşturan bir gelişme olmuştur (Tunçomağ, 1987: 50). Bu sandıklar 1923 tarihinde Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi ile birleştirilmiştir.

Bu dönemde oluşturulan sosyal güvenlik kurumlarından biri de 30 Haziran 1921 tarihinde Ankara'da kurulan Himaye-i Etfal'dir. Bu kurum 1935 yılında Çocuk Esirgeme Kurumu olarak faaliyetlerini sürdürmüştür (Alper, 2003: 3).

Cumhuriyet ilanından önce 17 Mart 1923'te toplanan Türkiye (İzmir) İktisat Kongresi'nde oluşturulan Misak-ı İktisadi ilkeleri milli ekonomi anayasası olarak görülmüştür. Çiftçi, tüccar, sanayi ve işçi kesimi kongreye katılmış ve kendi mesleksen ilkeleri doğrultusunda kararlar alınmıştır. İşçi kesiminin aldığı kararlar sosyal güvenlik hakları ve çalışma koşulları ile alakalıdır (Koçaşlı, 2017: 141-143). Bu kararlardan bazıları çalışma saatlerinin sekiz saate indirilmesi, 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması, hastalık nedeniyle çalışamayan işçilere gündeliklerinin ödenmesi, ücretlerin para olarak ve gününde ödenmesidir (Koç, 2000: 154). Bu kongrede alınan kararlar ulusal ekonomik yapı açısından büyük önem arz etmekle birlikte sosyal güvenlik açısından da oldukça değerlidir.

3.2.2. 1923- 1945 Arası Dönem

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte sosyal güvenlikle alakalı 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar kapsamlı bir düzenleme yapılmamıştır. Bu tarihler arasında çıkarılan yasalar sosyal güvenlikle alakalı ya dolaylı ya da sınırlı hükümler içermekteydi (Güzel vd., 2008: 30). Bu kanun, Türkiye'de ilk kez işçi – işveren ilişkilerine dair genel ve kapsamlı bir çerçeve çizen kanundur. Ayrıca ilk kez Sosyal sigortalar kuruluşu öngörülmüş hatta sosyal güvenlik kavramının dayandırılacağı temel çağdaş ilkeler belirlenmiştir. İşçilerin sosyal risklere karşı korunması yönünde yürütülen faaliyetlere farklı bakış açısı kazandırılmıştır (Güzel, 1986: 178).

İş Kanunu çıkarılana kadar az ve kısıtlı da olsa sosyal güvenlik ile ilgili gelişmeler olmuştur. Bu gelişmelerin önemli olanları aşağıda sıralanmıştır (Tuncay, 2002: 66):

- 1926 tarihli 895 sayılı İmalatı Harbiye Teavün ve Sigorta Sandığı. Bu sandık 1939 yılında 3575 sayılı kanunla Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı adını almış daha sonra da 1968 yılında 991 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilmiştir.
- 1930 tarihli 173 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu. Bu kanun bazı işçilere zorunlu sağlık yardımı yapılmasını öngörmüştür.
- 1933 tarihli 2097 sayılı Vilayet Hususi İdareleri Teaküt Sandığı
- 1933 tarihli 2264 sayılı İstanbul Mahalli İdaresiyle Ankara Merkez Belediyesi Memurları Teaküt Sandığı
- 1934 tarihli 2454 sayılı DDY ve Limanlar İşletme İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Teaküt Sandığı. Bu sandık 1968'de 991 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilmiştir.
- 1935 tarihli PTT Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı Nizamnamesi.

Bu kanun ve sandıklar dışında gelişmeler olsa da yukarıda yer verilen en kayda değer gelişmelerdir. 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer alan sosyal güvenlik ile ilgili maddelerde işçilere koruma sağlanacak sosyal riskler; iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, işten kalma, hastalık ve ölüm olarak belirlenmiştir. Bu sigorta kollarının kademeli olarak kurulması öngörülmüştür. İlk olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolunun kurulması planlanmış fakat çeşitli nedenlerden dolayı yasaları çıkarmak 10 yıl sonra mümkün olmuş ve 1945 yılında yasalar çıkmaya başlamıştır (Güzel, 1986: 215-217).

3.2.3. 1946- 1999 Kuruluş ve Gelişme Dönemi

İkinci Dünya Savaşı'nın sonrasının getirdiği gelişmeler sosyal güvenlik alanında da etkili olmuş ve nihayet 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki hükümler uygulanmaya başlanmıştır. 1945 yılında, 1946 yılında yürürlüğe girmek üzere İşçi Sigortaları Kurumu

oluşturulmuştur. 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile Analık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır. 1950 yılında 5417 sayılı kanunla İhtiyarlık Sigortası, 1951 yılında 5502 sayılı kanunla Hastalık ve Analık Sigortası, 1957 yılında 6900 sayılı kanunla Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları oluşturulmuştur. Sosyal sigortaların kapsamına 3008 sayılı Kanun kapsamında olanların girmesi öngörülmüştü fakat 1952 yılında Basın İş Kanunu ile gazeteciler ve 1954 yılında Deniz İş Kanunu ile gemi adamları da bu kapsama alınmıştır (Alper, 2003: 36).

Memurların sosyal güvenliklerini sağlamak amacıyla çıkarılan çok sayıda yasa ve sandıklar mevcuttu. 1949 yılında çıkarılan 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu geçmişteki bütün kanun ve sandıkları birleştirmiştir. Emekli sandığına tabi kişiler; genel bütçe, özel idareler, belediyeler ve iktisadi devlet teşekküllerinde çalışanlardır (Tunçomağ, 1987: 61).

Sosyal yardımlar alanında 1957 tarihinde 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun ve 1959 tarihinde 7355 sayılı Sosyal Hizmetler Enstitüsü kurulmasına yönelik kanun çıkarılmıştır (Tuncay, 2002: 67).

Türkiye’de ilk kez 1961 Anayasa’nın 3. bölüm 48. maddesinde sosyal güvenlikten bahsedilmiştir. Sosyal güvenliğin anayasal bir hak olarak kişilere sağlanması bakımından bu çok önemlidir. 48. madde de “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir (1961 Anayasası).” yer alan bu ifade sosyal güvenlik hakkını net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Sosyal güvenlik alanında değişik yasalarda yer alan ve yetersiz olan hükümler 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile bir çatı altında toplanmıştır. Kanun yürürlüğe 1965 yılında girmiştir (Tunçomağ, 1987: 59). Sosyal Sigortalar Kanunu’nun, ayrı bulunan sosyal sigorta kanunlarını tek bir kanun altında toplamasının yanı sıra getirdiği birçok yenilik olmuştur. Sosyal sigortalar kapsamına giren kişiler bakımından genişletilmiştir. İşçi Sigortaları olan kurumun adı Sosyal Sigortalar olarak değiştirilmiştir. Sigortalının eşi ve çocukları yardım kapsamına alınmıştır. İvazlar arttırılmıştır. Evlenme nedeniyle işten ayrılan kadın işçilere toptan ödeme yapılması ve maden ocaklarında çalışan kadınların emeklilik yaşınının 60’tan 55’e indirilmesi yer almıştır. Prim oranları arttırılmış ve primlere gelen itirazları incelemek üzere Yüksek

Sağlık Kurulu oluşturulmuştur (Zadil, 2011: 261). Bunlarla birlikte birçok değişiklik olmuştur fakat en kayda değer değişikliklere yukarıda değinilmiştir.

Bağımsız çalışanların yani serbest meslek erbabı ve esnaf ve sanatkarların sosyal güvenlik kapsamına alınması işçi ve memurlara göre geç olmuştur. 1971 tarihinde 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası ile bağımsız çalışanlar için sosyal güvenliğe yönelik ilk ve önemli adım atılmıştır. Bu yasayla bağımsız çalışanlar mevcut Sosyal Sigortalar Kurumunun çatısı altına alınmamış, bağımsız bir kurum olarak kısa adıyla Bağ-Kur kurulmuştur (Talas, 1992: 200).

Sosyal yardımlar alanında çıkan en önemli kanunları da şöyle sıralayabiliriz (Tuncay, 2002: 68):

- 1976 tarihli 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun
- 1968 tarihli 1005 Sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun
- 1980 tarihli 2330 Sayılı Görevleri Nedeniyle Yaralanan Yahut Ölen Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun
- 1981 tarihli 2453 Sayılı Yurtdışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun.

1982 Anayasası, 1961 Anayasa'sında olduğu gibi sosyal güvenlik hakkını vurgulamaktadır. 60. maddede, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ifadesini kullanılmakta ayrıca devletin bu güvenceyi sağlaması ve kurumu oluşturması esası belirtilmektedir. Bununla birlikte sosyal güvenlik bakımından özel korunması gereken kişiler de belirtilmektedir. Bu madde şöyledir (1982 Anayasası):

“Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, Devletçe korunur, yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma

kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.”

Bu madde ile devletin toplumdaki yardıma muhtaç insanları koruma altına aldığı, kendi kaderlerine bırakılmadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de tarımda çalışanlar, sosyal güvenlik kapsamına alınan son kişilerdir. 1983 tarihli 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigorta Kanunu ile tarımda ücretli ve geçici olarak çalışanlar, aynı yıl 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kanunu ile tarımdaki bağımsız çalışanlar çiftçiler sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. 2925 Sayılı kanun 1984’ten itibaren bütün yurtda uygulanmaya başlarken, 2926 Sayılı Tarım Bağ-Kur’u olarak bilinen kanun 1984’ten itibaren 10 yıl içinde bütün yurtda uygulanacak şekilde kademeli olarak yürürlüğe girmiştir (Alper, 2003: 38).

1980’lerden itibaren dünyada gittikçe artan ve Türkiye’de de kendini çok hissettirmeye başlayan küreselleşmeyle rekabet artmış, uluslararası ekonomik kurumlar güçlenmiştir. Ulusal ekonominin güç kaybetmesiyle sosyal güvenlik alanındaki harcamalarda azalmalar olmuştur. Sosyal devlet anlayışı tartışılmaya, yeni anlayışlar düşünölmeye başlanmıştır. Sosyal güvenlik kapsamında sorumluluğun kişilere verilmesi, sosyal güvenliğin özelleştirilmesi gibi fikirler ortaya atılmıştır (Şakar, 2004: 41).

Türkiye’de ve tüm dünyada var olan sorunlara ek olarak 1990 sonrası sosyal güvenlik alanında uygulanan yanlış politikalar sistemin daha kötü hale gelmesine neden olmuştur. Bu yanlış politikalar; sigortacılık ilkesiyle bağdaşmayan ölçsüz hizmet borçlanması, erken emeklilik, sık sık çıkan af yasaları, karşılığı olmayan ödemeler, fonların işletilememesi gibi uygulamalardır. Bu yanlış uygulamalar bütçe dengesini bozmuş, gelir ve giderler arasında oluşan açıklar genel bütçeden transfer edilerek giderilmeye çalışılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunları genel olarak fonlardan yapılan gereksiz harcamalar, kayıt dışı istihdam ve kötü fon yönetimiyle birleşen siyasi müdahale sonucu oluşan sorunlardır (Acar ve Kitapcı, 2008: 87).

3.3.Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Müesseseleri

Türk sosyal güvenlik sisteminde ilave ve tamamlayıcı nitelikte mesleki sosyal fonlar ve özel sigortalar vardır. Bu alanda önemli bir yeri olan Ordu Yardımlaşma Kurulu

(OYAK), Amele Birliği, Özel Sigortalar aşağıda açıklanmıştır. Bu müesseseler dışında 1943 yılında kurulan İLKSAN (İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı), 1952 yılında kurulan POLSAN (Polis Bakım ve Yardım Sandığı), banka sandıkları, holdingler tarafından kurulan sandıklarda tamamlayıcı sosyal güvenlik müesseseleri kategorisinde yer almaktadır. Memur Yardımlaşma Kurumu (MEYAK) ise başarısız bir tamamlayıcı emeklilik projesi olmuştur. 1971 tarihinde MEYAK için kanun teklifi hazırlanmış ve meclise sunulmuştur. Kanun çıkmamasına rağmen uygulama başlatılmış, kapsama girenlerin aylıklarından %5 kesinti yapılmıştır. On yılı aşkın sürede kesintisi devam eden primlerin istenilen doğrultuda kullanılmaması sebebiyle Danıştay'da dava konusu olmuş ve toplanan primlerin anaparası 1984 yılında %60 faiz üzerinden memurlara geri ödenmiştir (Ar, 2013: 27-28).

3.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

1961 yılında kurulan OYAK, üyelerine, emeklilik, ölüm ve maluliyet alanlarında ek yardımlar sağlamak üzere faaliyete geçirilen tamamlayıcı mesleki emeklilik fonudur. 205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu'na tabi olan OYAK, özel hukuk hükümlerine göre işleyen, mali ve idari bakımdan özerk ve tüzel kişiliğe sahip bir kuruluştur. Bu kurumun üyeleri Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı mensupları ve Kanun çerçevesinde siviller dahil kendi isteğiyle çalışanlardan oluşmaktadır. OYAK üyeliğinde 10 yılını dolduran ve görevli olduğu kuruluştan herhangi bir sebeple ayrılan daimi üye statüsü sona eren kişiler emeklilik yardımı almaya hak kazanmaktadırlar. Ayrıca Tam ve Daimi Maluliyet Yardımı ya da Kısmi Maluliyet Yardımı, vefat durumunda da kanuni mirasçılarına Ölüm Yardımı yapılmaktadır. Üyelerine yukarıda sayılan yardımlar dışında sosyal yardımlar da sunmaktadır. Konut edindirme, borç verme, Bağışa Dayalı Emekli Geliri Sistemi, Konut Ön Biriktirim Fonu gibi hizmetlerde vermektedir. 2018 yıl sonu itibariyle 362.968 kişi üyesi bulunmaktadır (OYAK, 2019).

3.3.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)

İLKSAN, 1943 tarihinde 4357 Sayılı Kanun'un 11. maddesiyle kurulmuştur. Sandığın kuruluş amacı, "Öğretmenlerden hastalananlara, evlenenlere, çocuk doğuranlara, çocuklarını okutacaklara, ölenlerin ailelerine yardım etmek ve geçinme yükünü hafifletmek, sağlığa ve içtimai yardıma taalluk eden meselelerde öğretmenleri

birbirlerine yardım edici duruma getirmek gayesini güden bu sandığın teşkili faydalı ve zaruri görülmüştür” şeklinde ifade edilmiştir. Sandığın üyelerini sınıf öğretmenleri, aday sınıf öğretmenleri, Özel Eğitim Kurumları sınıf öğretmenleri, Maarif Müfettişler ve Maarif Müfettiş yardımcıları, Temel Eğitim Genel Müdürlüğünde görev yapan memurlar (İlköğretim Genel Müdürlüğü kadrosunda görev yapan memurlar), Genel İdare Hizmetleri ve Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan (Millî Eğitim Müdürleri, Millî Eğitim Müdür Yardımcıları, Millî Eğitim Şube Müdürü, Millî Eğitim Müdürlüklerinde çalışan şef, memur, teknisyen, tekniker, uzman, mühendis ve mimarlar ile sivil savunma uzmanları (Yardımcı Hizmetler Sınıfında olanlar hariç)) kişiler, 4/B statüsünde yukarıda sayılan görevlere atananlar, branşı sınıf öğretmeni olan ve Halk Eğitim Merkezi, Öğretmenevi, Bilim Sanat Merkezi vs. yerlerde görev yapanlar, sandığa üyelik devamı talebinde bulunanlar ile belirtilen süre içerisinde müracaat etmediğinden dolayı üye olarak mütalaa edilen Okul Öncesi Eğitim Öğretmenleri, sandık işlerinde çalışan memurlar oluşturmaktadır. Ayrıca sandık üyesi iken 01/06/2012 tarihinden sonra Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde olmak kaydı ile üyelik kapsamı dışında başka bir göreve atananlar istemeleri halinde üyeliklerini sürdürebilirler. Sandık kapsamında üyelere yapılan sosyal yardımlar emeklilik, maluliyet, doğum, elenme, ölüm, cenaze, şehit, afet, sağlık destek yardımlarıdır. Ayrıca üyeler için karşılıklı yapılan yardımlarda mevcuttur. Bu yardımları da genel ikraz, gayrimenkul ikrazı, sağlık ikrazı (tedavi amaçlı, doğum, tüp bebek tedavisi, sünnet), aile destek ikrazı, afet ikrazı, evlilik, özel günler, icra ikrazı oluşturmaktadır. 2019 yıl sonu itibariyle 285.830 üyesi¹¹ bulunmaktadır (İLKSAN, 2020).

3.3.3. Amele Birliği

Zonguldak kömür madenleri 1848 yılında işletmeye açılmıştır. 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi’ne kadar burada çalışma yaşamı ve çalışanlarla alakalı herhangi bir düzenleme olmamıştır. Bu nizamname daha çok kömür çıkarılmasını düzenli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlamaktaydı. Az da olsa çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler vardı. Sosyal güvenlikle alakalı işçilerin önemsiz sayılabilecek rahatsızlıkları için doktor bulundurulmasına, ağır hastalıklar olduğunda ise çalışanın evine gönderilmesine dair hükümler bulunmaktaydı (Talas, 1992: 40). Bu nizamname

¹¹ Üyelerin %54’ünü kadın (153.450), %46’sını ise (132.380) erkek üye oluşturmaktadır.

1921 tarihinde 151 Sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mütteallik Kanun'un çıkarılmasına kadar yürürlükte kalmıştır.

Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı günümüzde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Sandığın hizmetlerine kısaca aşağıda değinilmiştir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/amelebirligi>):

Geçici İş Göremezlik Yardımı: Geçici iş göremezlik durumu başlamadan önceki bir yıl içinde Sosyal Sigorta Kurumu'na 90 gün ödeme yapmadığı için bu kurumdan yardım alamayan, çalıştığı kurumdan da ödeme almayan sandık üyesine, sandık üyeliğinin birinci yılında geçici iş göremezlik süresi kadar yapılan yardımdır. Aralıklı olsa da bu süre altı ayı geçememektedir. Yardım yapılan üyeye, geçici iş göremezlik durumunun başlamasından bir önceki gün yevmiyesinin, bakmakla yükümlü olduğu birey varsa üçte ikisi yoksa üçte biri oranında yardım edilmektedir.

Öğrenim Yardımı: Sandık üyelerinin yurt içinde yükseköğrenim gören çocuklarına öğrenimleri süresince yılda 9 ay süreyle yapılan yardımdır.

Ödünç Para (İkraz) Yardımları: Sandık üyelerine istekleri doğrultusunda ödünç para yardımı, konut edindirme yardımı ve doğal afetlerden dolayı evleri zarar görenlere konut onarım kredi yardımı olmak üzere yapılan yardımlardır.

Kurul Üyeleri ile Sandık Personeline Yapılan İş Kazası Yardımı: Sandık organlarında görev yapan ve sandık personelinin iş ile ilgili görevleri esnasında iş kazasına uğramaları halinde yapılan yardımlardır.

İş Kazası Yardımları: Sandık üyelerinin iş kazası nedeniyle ölmeleri halinde aile üyelerine aylık bağlanmakta, malul kalmaları halinde maluliyet derecesine göre toptan ödeme yapılmakta veya aylık bağlanmaktadır. Bu durumdaki üyelerin çocuklarına da öğrenimleri boyunca aylık bağlanmaktadır.

Son Yardım: Üyelerin çalıştığı kurumdan emeklilik veya başka nedenlerden dolayı ayrılmaları halinde sandık üyeliklerinin sona ermesi nedeniyle yapılan yardımdır.

Cenaze Defin Yardımı: Üyelerin ölümü halinde ailelere, aile bireylerinin ölümü halinde üyelere yapılan yardımdır.

3.3.4. Özel Sigortalar

Özel sigortalar, sosyal güvenlik risklerine karşı hayat, hastalık ve emeklilik sigortalarını tamamlayıcı nitelikte sigortalardır. 1986 yılındaki düzenlemeyle bu sigortalar teşvik edilerek vergiden muaf olunması sağlanmıştır. Özel sigortalarda sağlık sigortası 1991 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır. Buna rağmen günümüzde tam bir tamamlayıcı sosyal güvenlik aracı olduğunu söylemek zordur (Alper, 2003: 57). Türkiye’de 2017 yıl sonu itibariyle 42 adet hayat dışı, 23 adet hayat ve emeklilik ve 3 adet reasürans şirketi olmak üzere toplam 68 sigorta şirketi faaliyet göstermektedir. Hayat ve hayat dışı branşlarının toplam prim üretimi 46,6 milyar TL, bireysel emeklilik fon büyüklüğü 79,6 milyar TL’dir (Türkiye Sigorta Birliği, 2017: 2-3). Bireysel emeklilik sistemi tarihçesi ve sistem ile ilgili bilgiler aşağıda daha detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

3.4. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformunun Nedenleri

2000’li yıllara kadar var olan sosyal güvenlik uygulamaları sistemi çıkmaza sokmuş ve reform zorunluluğu doğurmuştur. Sistemin varlığını devam ettirip, sürdürülebilirliğini koruması, sistemi çıkmaza sürükleyen sorunların çözümüyle ya da asgari seviyeye indirilmesiyle gerçekleşecektir. Sosyal güvenlik reformunu gerekli kılan temel sorunlara aşağıda başlıklar halinde değinilecektir.

3.4.1. Demografik Yapıda Değişim

Sosyal güvenlik, demografik değişimlerle sosyal hayat ve kurumsal yapılanmanın iç içe geçtiği alanların başında gelmektedir. Sosyal güvenliği meydana getiren ve hedef kitle oluşturan, nüfus yani demografik yapıdır. Sosyal güvenliğin ulaşmak istediği yer; yaş, cinsiyet, eğitim, inanç yani herhangi bir özelliğe bakılmaksızın herkesi koruma altına alınmasıdır. Sosyal güvenlik sisteminin başta finansmanı olmak üzere işleyiş esasları çalışan ve prim ödeyen nüfus ile çalışma hayatında olmayan ve gelir sağlayan nüfus büyüklükleri ve bunlarla yoksul nüfusun bunlara oranı arasındaki dengeye dayalı olmaktadır. Yani sosyal güvenliğin gelirleri ve giderleri demografik yapıyla doğrudan alakalıdır (Alper vd., 2012: 23). Demografik değişimler üç alanda kendini göstermektedir. Doğurganlık oranında azalma, ortalama yaşam beklentisinde yükselme ve nüfusun yaşlanmasıdır.

Tablo 16: Yaşlı Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı

Yıl	Toplam Nüfus	Yaşlı Nüfus	Yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı
2000	64 729 501	4 350 190	6,7
2010	73 722 988	5 327 736	7,2
2018	82 003 882	7 186 204	8,8
2023	86 907 367	8 867 951	10,2
2030	93 328 574	12 066 092	12,9
2040	100 331 233	16 373 971	16,3
2060	107 095 998	24 242 787	22,6
2080	107 100 904	27 413 359	25,6

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2018. (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30699>)

Sosyal güvenlik istatistiklerine göre emekli aylığına hak kazanma yaşı ortalama 51'dir. TÜİK verilerine göre yaşlılık oranı gittikçe artan bir oranda gelişim seyredecektir. Yaşlı nüfus olarak tanımlanan 65 yaş ve üzerindeki nüfusun oranının 2018 yılında %8,8, 2023'te %10,2, 2040'da %16,3, 2060'ta %22,6 ve 2080'de %25,6 olacağı öngörülmektedir. Ayrıca nüfusun yaşlanmasıyla ilgili bilgi veren ortanca yaş 2014 yılında 30,7 iken 2018 yılında 32 olmuştur. Doğuşta beklenen yaşam süresi 2015-2017 yılları içinde ortalama 78, kadınlarda 80,8 erkeklerde ise 75,3 olmuştur. Tüm bu bilgiler çerçevesinde sosyal güvenlik sistemini, bu demografik değişiklikleri göz önünde bulundurarak yapılandırmak gerekmektedir. TÜİK Doğum İstatistikleri 2018 haber bülteninde doğurganlık hızı ile ilgili şu paragraf yer almıştır: "Toplam doğurganlık hızı, bir kadının doğurgan olduğu dönem olan 15-49 yaş grubunda doğurabileceği ortalama çocuk sayısını ifade etmektedir. Toplam doğurganlık hızı, 2017 yılında 2,07 çocuk iken 2018 yılında 1,99 çocuk olarak gerçekleşti. Yani, bir kadının doğurgan olduğu dönem boyunca doğurabileceği ortalama çocuk sayısı 1,99 oldu. Bu durum, doğurganlığın nüfusun yenilenme düzeyi olan 2,10'nun altında kaldığını gösterdi". Bu rakamlardan anlaşılacağı üzere doğurganlık hızının azalması, yaşam beklentisinin artması ve nüfusun yaşlanması gibi nedenler sosyal güvenlik sisteminde reformu zorunlu kılmıştır.

3.4.2. Kayıtdışı İstihdam ve İşsizlik

Ülkelerin istihdam yapıları ve işsizlik seviyesi, o ülkenin ekonomik gelişme ve sosyal kalkınma düzeyini göstermektedir. Türkiye'de de ekonomik gelişme ve sosyal kalkınma

sorunlarının başında düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranı gelmektedir ve ülke her geçen gün daha da ağırlaşan bu sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Uyar, 2008: 45).

Tablo 17: Türkiye İşgücü İstatistikleri

Yıllar	İşgücü	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı
2014	28.786	9,9	45,5	50,5
2015	29.678	10,3	46	51,3
2016	30.535	10,9	46,3	52
2017	31.643	10,9	47,1	52,8
2018	32.274	11	47,4	53,2
2019	33.113	13,9	46,4	53,8

Kaynak: TÜİK (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>)

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; tüm oranlarda artış olduğu görülmektedir. 2014 – 2019 yılları arasında işsizlik oranı %4, istihdam oranı % 0,9, işgücüne katılma oranı ise %3,3 oranında artış göstermiştir. İşgücü ise belirtilen yıllar arasında yaklaşık olarak %15 oranında yükselmiştir. Bu dönemler arasında verilen oranlar istihdam artışının işgücü piyasasına girişlerden daha düşük düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir. İşgücüne katılma oranının yüksek olması, çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına girme arzusunda, işgücü piyasasından gelir elde etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. İşgücüne katılma oranının ise istihdam oranı ile birlikte değerlendirilmesi daha doğrudur. İşgücüne katılım oranının yüksek olması olumlu bir gelişme iken istihdam sağlanamadığı takdirde çok bir anlam ifade etmeyecektir (On Birinci Kalkınma Planı, 2019: 42).

Kayıtdışı oranlarının bu kadar yüksek olmasında idari anlamda yüklerin fazla olması, karşılanan risklerin yetersiz olması, kayıtdışıya yönelik ceza yaptırımlarının az olması ve cezaların enflasyon karşısında düşük olması, çalışanlar tarafından sigortalı olmanın öneminin anlaşılmamış olması, eğitimle sosyal güvenlik bilincinin yerleştirilememiş olması ve yeterli sağlık hizmetlerinin sunulmaması gibi nedenler sayılabilmektedir (Koç, 2005: 198). Ayrıca sigortalı için net ücretin daha yüksek olması isteği doğrultusunda işveren açısından da daha az prim payı ödemek amacıyla prime esas kazanç tutarı olması gerekenden daha az gösterilmektedir (Şakar, 2004: 92). Bu durumlar sosyal güvenlik gelirlerini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır.

Tablo 18: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu Temmuz 2019 (bin)

	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı	Kayıt Dışı Oranı
Toplam	28.517	10.279	36,0
Ücretli veya yevmiyeli	19.217	3.665	19,1
İşveren	1.280	333	26,0
Kendi Hesabına	4.739	3.203	67,6
Ücretsiz Aile İşçisi	3.280	3.078	93,8
Tarım	5.644	4.963	87,9
Ücretli veya yevmiyeli	751	620	82,6
İşveren	52	31	59,6
Kendi Hesabına	2.171	1.740	80,1
Ücretsiz Aile İşçisi	2.670	2.572	96,3
Tarım Dışı	22.873	5.316	23,2
Ücretli veya yevmiyeli	18.466	3.045	16,5
İşveren	1.228	302	24,6
Kendi Hesabına	2.569	1.463	56,9
Ücretsiz Aile İşçisi	610	506	83,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

Tablodaki oranlara bakıldığında kayıtdışı istihdam oranının Türkiye’de 2019 Temmuz ayında %36,0 olduğu görülmektedir. Bu orandan en olumsuz etkilenecek alan sosyal güvenlik alanıdır. Çünkü çalışan prim ödemedi, yakınları vasıtasıyla sosyal güvenlik kurumundan hizmet alacaktır. Sosyal güvenlik açısından gelir sağlamadığı halde gidere neden olan bu durum sistemi olumsuz etkileyecektir.

İşsizlik, ekonomik ve sosyal yönden her toplumu etkileyen, sosyal, ekonomik, siyasi ve psikolojik açılardan olumsuz sonuçlar doğuran bir durumdur (Tokol ve Alper, 2017: 127). Bu durumların hepsi göz önünde bulundurularak sosyal güvenlik sisteminde reform çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

3.4.3. Finansman Sorunları

Sürdürülebilir büyümeyi T.C Merkez Bankası, fiyat istikrarını bozulmadığı, ekonomik göstergeler ile makroekonomik dengelerin uyumlu olduğu, potansiyel büyüme seviyesine yakın, beş yıl ve üzeri büyüme dönemleri olarak tanımlamaktadır. Yani kısa dönemde elde edilen büyüme istikrarının uzun dönemde de devam ettirilebilmesidir (Aykırı ve Tokucu, 2017: 261). İstikrarlı bir büyüme oluşturulamadan ekonomik ve

sosyal alanda gelişmelerin sürdürülmesi mümkün değildir. Aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle GSMH değişimleri verilmiştir.

Tablo 19: Yıllar İtibariyle Gayri Safi Milli Hasıla Yüzde Değişimi

Yıllar	Reel GSYH Yüzde Değişimleri
2000	6,6
2007	5,0
2008	0,8
2009	-4,7
2010	8,5
2011	11,1
2012	4,8
2013	8,5
2014	5,2
2015	6,1
2016	3,2
2017	7,4

Kaynak: SBB, Temel Ekonomik Göstergeler Veritabanı,

<http://www.sbb.gov.tr/temel-ekonomik-gostergeler-veritabanı/>

Sosyal güvenlik sisteminde ilk mali kriz 1969 tarihli 1186 sayılı kanunla uygulanmaya başlayan emeklilikte yaş sınırını fiilen ortadan kaldırılması, 25 sigorta yılı 5 bin günlük primle emekli aylığı alabilmenin önünü açılması, borçlanma uygulamasının getirilmesi ve aylık hesaplarının değiştirilmesi ile gerçekleşmiştir. Aktüeryal dengenin düşünülmediği bu kanundan sonra sosyal güvenlik sistemi sıkıntı içine girmiş, fiili ödemeler prim gelirlerinin yarısını eritmeye başlamıştır (Şakar, 2004: 89).

Türk sosyal güvenlik sistemi yüksek prim oranlarına sahip olmasına rağmen gelir gider dengesi arasında açık oluşmakta bu da bütçe transferini zorunlu kılmaktadır. Yıllar itibariyle gelir gider dengesi arasındaki fark ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bütçe transferleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 20: Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Bütçe Transferleri ve Gelir Gider Dengesi

Yıl	Bütçe Transferleri	Gelir Gider Dengesi
2009	52.599.691	-28.702.655
2010	55.244.258	-26.724.118
2011	52.772.218	-16.235.312
2012	58.728.293	-17.294.948
2013	71.263.763	-19.675.361
2014	77.335.890	-20.071.505
2015	79.038.817	-11.443.621
2016	108.073.487	-20.655.602
2017	128.182.906	-24.174.748
2018	150.530.375	-15.750.645
2019	196.797.506	-39.944.594

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

Tabloya bakıldığı zaman sosyal güvenlik kurumunun mali olarak zararda olduğu görülmektedir. Yapılan bütçe transferlerine rağmen gelir gider dengesindeki negatiflik sistemin sürdürülebilirliğini sorgulatmaktadır. Bu durumla orantılı olarak tez çalışmasında sistemin nereye doğru gideceği, bu negatif duruma çözüm olabilecek herhangi bir yol olup olmayacağı, nasıl adımlar atılabileceği gibi sorulara cevap bulunmaya çalışılacaktır.

Sosyal güvenlik sisteminin varlığını koruyabilme ve sürdürülebilirliğini sağlaması bakımından en önemli hususlardan biri finansman kaynaklarıdır. Sosyal güvenlik sisteminin iflas etmesi, fonksiyonlarını yerine getirememesinin temelinde sistemin yürütülebilmesi için gerekli mali kaynakların bulunamaması fikri vardır. Bu açıdan bakıldığında finans sorunu sosyal güvenlik sisteminin en önemli sorunlu alanını temsil etmektedir (Koç, 2005: 190).

3.4.4. Sisteme Bakış Açısıyla İlgili Sorunlar

Sosyal güvenlilik sistemi belirli prensiplerle yönetilme üzerine inşa edilmiştir. Özellikle sosyal sigortalar sosyal bir amaç için hizmet etse de matematiksel hesapların kullanılması zorunlu olan bir alandır. Daha bilinen ifade şekliyle nimet-külfet dengesi üzerine bir işleyiş gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu durum göz ardı edildiği zaman sistem çıkmaza sürüklenebilmektedir. Türk sosyal güvenlik sistemine maalesef bu

durum göz ardı edilerek müdahale edilmiş ve sistemdeki sorunları kaçınılmaz kılmıştır (TÜSİAD, 1997: 78).

Sosyal güvenlik sistemine dahil olan devlet, işveren ve sigortalıların sistemle ilgili düşüncelerinde sorunlar mevcuttur. Devlet; sosyal güvenlik sistemini uygulamak ve yönetmekle sorumlu olmasına rağmen sosyal sigortalıların imkânlarını daha çok kendi amaçları için kullanmayı tercih etmiştir. Bu sosyal sigorta fonlarının amaçları dışında kullanılması, emeklilik imkânlarını kolaylaştırma, prim borçlarının affı, hizmet borçlanması gibi alanlarda kendini göstermiştir. Devlet finansmanına katılmadığı sistemde harcamaları belirleyici taraf olmuştur. İşverenler ise yanında çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerini bir yük olarak görüp ödemekten kaçınma, bildirmeme ya da eksik bildirme yolunu seçmektedirler. Kısa vadede sigortalı tarafından da olumlu karşılanan bu durum kayıtdışı çalışmayı arttırmaktadır. Sigortalı olarak bildirilen kişilerin prim borçlarının ödenmemesi ve bu yanlış tutumu kamu sektöründe sergilemesi sistemi çıkmaza sokmaktadır. Maalesef prim borçlarının affı ya da ödemeyi kolaylaştırma bu alandaki davranışı pekiştirmektedir. Sigortalı açısından ise en az uğraşla en fazla fayda edinme mantığı çerçevesinde erken emeklilik istekleri, prim afları, hizmet borçlanması gibi uygulamalar için ya sistemde açık aramışlar ya da siyasi baskı uygulamışlardır (Alper, 2003: 67-68). Sosyal güvenlik sistemine zarar veren yukarıdaki yanlış bakış açıları sistemsel bir sorundur. Bu yanlışlıklar sistemi içinden çıkılmaz bir hale sokmaktadır. Sistemin doğrudan ilgili tarafları olan devlet, işveren ve sigortalılarda sosyal güvenlik bilinci oluşturulmalıdır.

3.5. Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminde 1999 Sonrası Reform Süreci

1980'lerde başlayıp, devam eden zamanlarda artan sosyal güvenlik alanındaki sorunlar 1999 yılına kadar çözüme kavuşturulamamıştır. Bu tarihe kadar yerli ve yabancı uzmanlara, çözümlerle ilgili raporlar hazırlanmıştır. İlk çalışma Dünya Bankası tarafından finanse edilen ILO tarafından yürütülen 1995 tarihinde yapılan çalışmadır. Yapılan çalışma mevcut sistemin sorunlarını ortaya koyarak dört farklı seçenek sunmaktadır. İlki yeniden yapılandırılmış dağıtım sistemi, ikincisi bireysel tasarruf sistemi, üçüncüsü ilk iki seçeneğin karmasını oluşturan çok ayaklı zorunlu tasarruf sistemi ve son olarak çok ayaklı gönüllü tasarruf sistemi olmak üzere seçenekler sunulmuştur. Rapor kısa dönemli reform arayışları için sağlık ve emeklilik sigortasının

birbirinden ayrılmasını, emeklilik yaşının yükseltilmesini, primler açısından kurumlar arası eşitlik sağlanmasını önermiştir. Avusturalya Sağlık Komisyonu tarafından aynı tarihlerde hazırlanan çalışma da benzer çözümler önermiştir (Gökbayrak, 2010: 146). Bir diğer çalışma ise 1997 yılında Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) tarafından hazırlanan rapordur. Raporda mevcut durum ortaya konarak daha doğru bir sosyal güvenlik sistemi için öneriler sunulmuştur. Raporda zorunluluk esasına dayanan iki ayaklı bir sistem önerilmiştir. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı sistemin birinci ayağı olacak ve dağıtım yöntemi kullanılacaktır. Sağlık Sigortası bu kapsamdan çıkarılacak ve Genel Sağlık Sigortası ve Sağlık Finans Kurumu oluşturulacaktır. Devlet burada açıkları kapayacak kuruluş olarak değil sisteme üçüncü taraf olarak ve prim ödeyerek katılacaktır. Bu ayaktaki ödemeler fakirlik seviyesi altına düşmeyecektir. Uzun vadeli sigorta kolları sistemin ikinci ayağını oluşturacaktır. Çalışanlardan ve işverenlerden zorunlu yapılacak kesintilerle bireysel fonlar kurulacaktır. Emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilecektir ve son olarak sistem üzerindeki politik baskı en aza indirgenecektir (TÜSİAD, 1997: 15-21).

TÜSİAD, modelin uzun vadede nasıl sonuçlar ortaya çıkaracağına dair ekonometrik analizler yaptırmış ve sonuçları açıklamıştır. Buna göre birinci ayakta yer alan kurumların açığı 2005 yılında sıfırlanacaktır. Bütçe açıkları 10 yıl içerisinde ciddi şekilde azalacak, aktif pasif oranı yukarıya çekilecektir. İkinci ayaktaki fon birikimleri ciddi oranda tasarruf kaynağı olacak ve sigortalılara bağlanan aylıklar yükseltilecektir. Son olarak kümülatif olarak bireysel tasarrufların arttığı, kamu etki alanının daraldığı bir sisteme varılacaktır (TÜSİAD, 1997: 22-23). Bu raporlar dikkate alınarak reform süreci kademeli olarak başlatılmıştır.

3.5.1. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

Türkiye'deki sosyal güvenlik krizi daha çok finansman boyutuyla ele alınmıştır. Özellikle siyasi liderler krize bu yönden bakmış ve yapılan çalışmalar genellikle gelir-gider dengesini iyileştirmeye yönelik gerçekleşmiştir. Bu kanundaki maddeler de bu düşüncenin sonucu olarak yürürlüğe girmiştir. Sosyal güvenlik reformunun ilk adımı sayılan bu kanun ile reform iki aşamada gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik gelirlerini arttırmaya, harcamalarını azaltmaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Gelirleri arttırmaya yönelik düzenlemeler;

prime esas gün sayısını arttırılması, taban ve tavan seviyelerinin arttırılması, prim oranların arttırarak yeni prim oranlarının eklenmesi ve bazı sigorta kollarından yararlanmak için çalışanın ve bağımlı kişilerin katkıda bulunması olarak özetlenebilmektedir (Özşuca, 2003: 144). Bu kanunun getirdiği değişiklik ve yenilikler aşağıda ana başlıklar şeklinde yer almaktadır (TÜSİAD, 2004: 68-69):

- İşsizlik sigortası oluşturulmuştur. 2000 yılında primler toplanmaya, 2002 yılında ise ödemeler yapılmaya başlanmıştır.
- Sigorta gelirlerini arttırmak amacıyla prime esas kazançların hesaplanmasında değişiklik yapılmış, alt ve üst sınırların belirlenmesi yeni esaslara bağlanmıştır. Prime esas kazançların artışı TÜFE ve GSYİH artışına endekslenmiştir.
- Kayıtdışı çalışmayı önlemek ve prim tahsilatını arttırmak için sigortalıların ve işyerlerinin önceden bildirim zorunluluğu getirilmiştir.
- Sosyal güvende ağır gider kalemi olan yaşlılık sigortası için aylık bağlanma yaşı kademeli olarak arttırılmış, kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenmiştir.

İşsizlik Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte reformun ikinci aşaması olarak kabul edilen düzenlemeler yapılmıştır. 2000 tarihinde 616 Sayılı KHK ile Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürlüğü, Başkanlığa dönüştürülmüştür ve bu Başkanlığın altında müdürlükler oluşturulmuştur. Yine aynı tarihte 617 Sayılı KHK ile işsizlik sigortasını uygulamak ve istihdama yönelik faaliyetlerde bulunmak üzere var olan İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun adı değiştirilerek Türkiye İş Kurumu olmuştur. 618 Sayılı KHK ile Sosyal Güvenlik Teşkilatı oluşturulmuş, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Bağ-Kur ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü arasında koordinasyon ve sosyal güvenlik alanındaki uygulamalarda aynı standartların oluşturulması amaçlanmıştır. Fakat bu KHK'ların dayandığı 4588 Sayılı Yetki Kanunu'nun iptali bu kanuna istinaden çıkan KHK'ların da iptaline neden olmuştur (Tuncay, 2002: 69). Bu KHK'ların iptali sosyal güvenlik alanında tartışma konusu olmuştur ve 2003 yılında yeni yasal düzenlemeler yapılan kadar devam etmiştir. 2003 yılında 4904 Sayılı kanunla Türkiye İş Kurumu, 4956 sayılı kanunla Bağ-Kur, 4958 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu yeniden yapılandırılmıştır. Ayrıca bu kanunlarla yeni çalışanların kapsama alınması, askerlik

borçlanması ve prim borçlarının yeniden düzenlenmesi gibi sigorta mevzuatında da düzenlemeler yapılmıştır (Alper, 2003: 41).

4447 Sayılı kanunun getirdiği en önemli yeniliklerinden biri işsizlik sigortasının oluşturulmasıdır. İşsizlik sigortası, 4447 Sayılı kanunun 48. maddesine göre “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” olarak tanımlanmıştır. İşsizlik sigortasında, işsizlik riskiyle karşılaşan çalışana ekonomik güvence işsizlik ödeneği ile sağlanmaktadır. İşsizlik ödeneği ise, işsizlik sigortasında işsizlik riskiyle karşılaşan kişilere ekonomik güvence sağlamak amacıyla yapılan ödemelerdir (Benli, 2010: 306). Kanunun 49. maddesine göre işsizlik sigortası primi, prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınmaktadır. 50. maddeye göre günlük işsizlik ödeneği ise sigortalının son 4 aylık prime esas kazancı dikkate alınarak günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplanmaktadır. Bu miktarda aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemektedir. İşsizlik ödeneğinde ödeme süresi olarak ise sözleşme bitiminden dört ay önce sözleşmeye tabi olanlardan son 3 yıl içinde 600 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödemiş kişilere 180 gün, 900 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödemiş kişilere 240 gün, 1080 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödemiş kişilere 300 gün maaş ödenmektedir. İşsizlik sigortasının primleri 2000 yılında toplanmaya başlamış ve ilk ödemeler 2002 yılı mart ayında gerçekleşmiştir.

3.5.2. Bireysel Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlik reform çalışmalarında önemli gelişmelerden biri de bireysel emeklilik sistemidir. Bireysel emekliliğe ilişkin kanun ise 2001 yılında Resmi Gazetede 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu olarak yayınlanmış 2002’de yürürlüğe girmiştir. Fiilen uygulanmaya 2003 yılında başlanmıştır. Bu kanunun amacı madde 1’de “Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel

emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir” şeklinde açıklanmıştır (Bireysel Emeklilik Tasarruf, 2001). Sistemin temel özellikleri şöyledir (Alper, 2003: 442):

- İsteğe bağlıdır, zorunluluk esası bulunmamaktadır.
- Esas olarak fertler prim ödemekte ancak işverenlerde katkıda bulunabilmektedirler.
- Fon esaslı bir sistemdir.
- Ödenen primlerle alınacak aylıkla arasında tam bir ilişki bulunmaktadır.
- Kişiler kendi birikimlerinin değerlendirilmesinde karar sürecine katılmaktadır.
- En az 10 yıl prim ödenerek 56 yaşında aylık bağlanmaktadır.
- Kişisel hesapta biriken fonlar isteğe göre aylık, 3 aylık ya da yıllık ödenmektedir.
- Emeklilik hesaplarının kolaylıkla şirketler arası geçişi sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde 2012 yılına kadar bazı küçük düzenlemeler yapılmıştır. 2012 yılında 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte vergi matrahından indirim yoluyla kullanılan vergi avantajı uygulaması kaldırılarak devlet katkısı sistemine geçileceği açıklanmıştır. Madde 29'a göre, sistemde en az 3 yıl kalanlara %15, en az 6 yıl kalanlara %35, en az 10 yıl kalanlara %60 oranında devlet katkısı sağlanmaktadır. 2016 tarihinde ise 6740 sayılı kanunla çalışanların bireysel emeklilik sistemine otomatik katılımını sağlayan yasa çıkarılmıştır. 45 yaşını doldurmamış çalışanlar otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine dahil edilmiş, isteyenlere 2 ay içerisinde kullanılmak üzere cayma hakkı verilmiştir. Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemi ve otomatik katılım sistemi ile ilgili son rakamlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 21: BES ve Otomatik BES Rakamları

	BES (2009)	BES (2019 Eylül itibariyle)	Otomatik BES (2019 Eylül itibariyle)
Katılımcı Sayısı	1.987.940 Kişi	6.801.720 Kişi	5.245.151 kişi
Katılımcıların Fon Tutarı	9.097,4 milyon TL	92.762,0 milyon TL	7.277,1 milyon TL
Devlet Katkısı Fon Tutarı	7.102,0 milyon TL	15.241,3 milyon TL	5.758,4 milyon TL

Kaynak: <https://www.egm.org.tr/>

BES rakamlarına bakıldığında 10 yılda kişi sayısında ve fon tutarında artış yaşandığı görülmektedir.

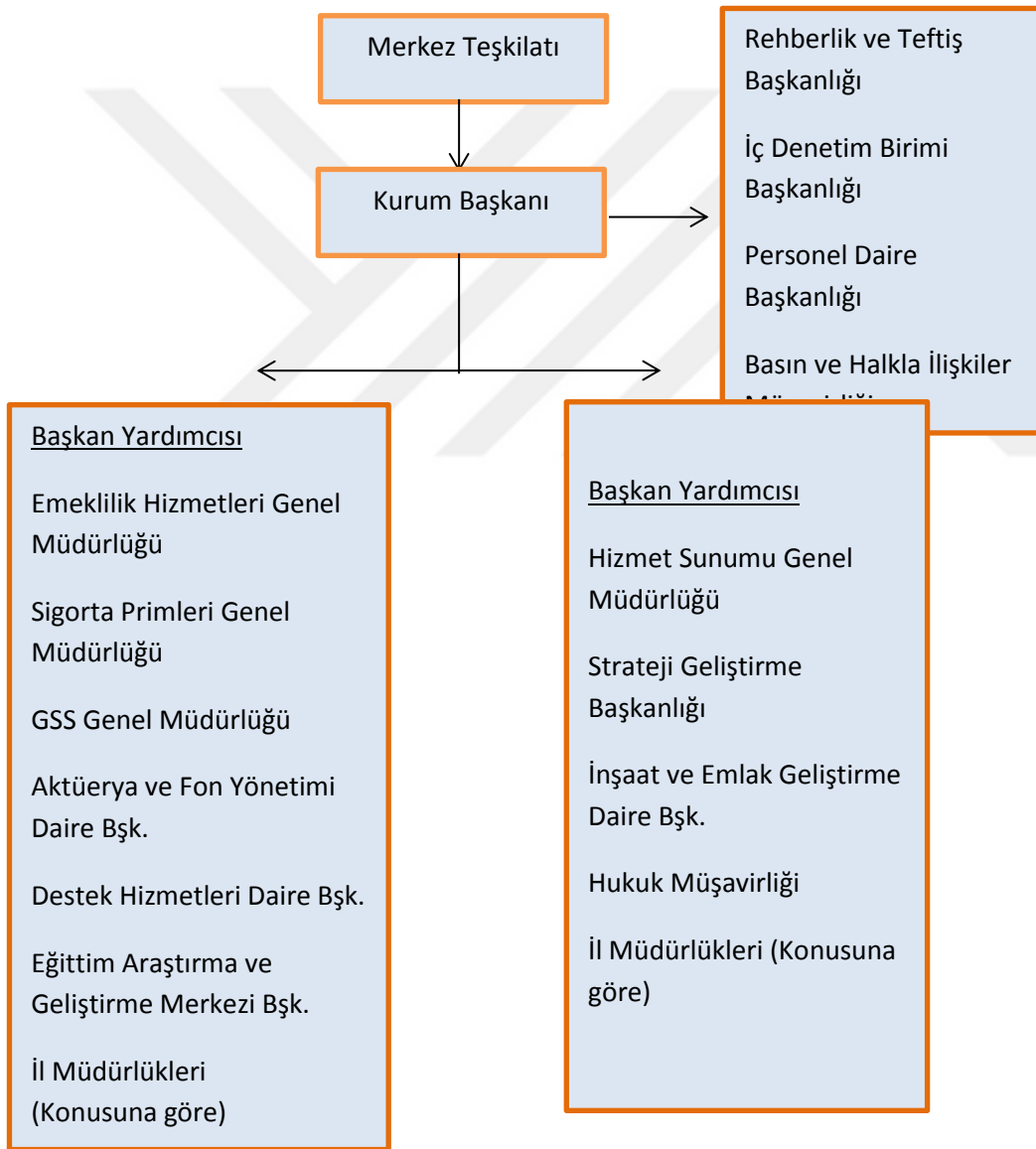
3.5.3. 5502 Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu

Türk sosyal güvenlik sistemi reform sürecinin en önemli aşamalarından olan ve tek çatı olarak anılan, sosyal güvenlik kurumlarını birleştiren 2006 yılında kabul edilen 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'dur. 5502 sayılı kanunla kurumsal yapıda teklik ilkesi benimsenmiş ve Sosyal Sigortalar Kurumu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ve Bağ-Kur birleştirilerek tek çatı altında toplanmıştır.

Kurumun görevleri Kanun'un 3. maddesinde şu şekilde yer almıştır: "Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak. Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak. Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve Uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak. Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamaktır" (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz>). Ancak kanunun bu ve birçok maddesi 2018 yılında çıkan 703 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmıştır. 15 Temmuz 2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 4 No'lu Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararname'sinin 403. ile 433. maddeleri Sosyal Güvenlik Kurumu

ile ilgilidir. Kararname'nin 405. Maddesinde Kurum'un temel amacı "sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir" şeklinde ifade edilmiştir (Bakanlıklara Bağlı, İlgili, 2020). Diğer maddelerde ayrıntılı bir şekilde Kurum'un kuruluş, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esaslara yer verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2019 itibariyle organizasyon yapısı Genel Kurul - Yönetim Kurulu - Başkanlık olmak üzere aşağıdaki gibidir (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/organizasyon_yapisi):



Şekil 1: Sosyal Güvenlik Kurumu Organizasyon Yapısı

3.5.4. 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Reform sürecinin önemli kanunlarından biri de 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Bu kanunun yasalaşma süreci uzun olmuştur. İkinci kanuni düzenleme olan ve reformun uygulamaya yönelik anayasasını oluşturan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise önce tekrar görüşülmek üzere Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek meclise geri gönderilmiştir. Ancak Kanun mecliste aynen kabul edilince Cumhurbaşkanı tarafından da onaylanmış ve 16.06.2006 tarihli Resmi Gazetede 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yayımlanmıştır. Ancak bu defa söz konusu Kanunla ilgili olarak Cumhurbaşkanı ve Anamuhalefet Partisi tarafından Anayasa mahkemesinde iptal davası açılmıştır. Anayasa Mahkemesi de 30.12.2006 tarihli ve 26392 sayılı 5. Mükerrer Resmî Gazetede yayınlanan 15.12.2006 tarihli E: 2006/111 ve K: 2006/11 sayılı kararı ile Kanunun birçok maddesini iptal etmiş ve bazı maddelerinin yürürlüklerini durdurmuştur. Bunun üzerine Kanunun 01.01.2007 olan yürürlük tarihi önce 01.07.2007 tarihine, daha sonra 01.01.2008 tarihine ve son olarak da 01.06.2008 tarihine ertelenmiştir. En sonunda ise 08.05.2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda birçok değişiklik yapılmıştır. Anayasa Mahkemesince iptal edilen maddeler yeniden düzenlenmiş ve Kanunun yürürlük tarihi de 2008 yılı Ekim ayı başı olarak belirlenmiştir. 01.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesi ile de Sosyal Güvenlik Reformu ve dolayısıyla Genel Sağlık Sigortası yürürlüğe girmiştir (www.isvesosyalguvenlik.com). Kanunun amacı 1. maddede şöyle belirtilmiştir: "Sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılama yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir".

2012 yılından itibaren uygulamaya geçilen ve 5510 sayılı kanunun 3. kısmında yer verilen Genel Sağlık Sigortası, prim ödeyen bireylere sağlık hizmeti sunan bir sigortadır. Temel mantığı herkesten gücüne göre prim alıp, ihtiyacına göre hizmet

sunmaktır. Aylık geliri asgari ücretin üçte birinden fazla olan bireyler prim ödemek zorundadır. Aylık geliri asgari ücretin üçte birinin altında kalan bireylerin primi devlet tarafından ödenmekte ve sağlık hizmetlerinden ücretsiz faydalanmaktadır (Erol ve Özdemir: 2014, 13).

Kanunun getirdiği değişik ve yeniliklerden biri de emeklilik yaşıdır. Kânunun 28. maddesine göre; ilk defa bu kanuna göre sigortalı sayılan kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün prim ödemeleri gerekmektedir. Kademeli olarak artacak olan emekli olma yaşı ile ilgili tarihler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 22: 5510 Sayılı Kanun'un 28. Maddesine Göre Emeklilik Yaşı

Tarih Aralıkları	Kadın	Erkek
1/1/2036 ilâ 31/12/2037	59	61
1/1/2038 ilâ 31/12/2039	60	62
1/1/2040 ilâ 31/12/2041	61	63
1/1/2042 ilâ 31/12/2043	62	64
1/1/2044 ilâ 31/12/2045	63	65
1/1/2046 ilâ 31/12/2047	64	65
1/1/2048 tarihinden itibaren	65	65

Sosyal Güvenlik Reformunun üçüncü ayağını oluşturacak Primsiz Rejim ve Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetlere ilişkin yasa hala çıkarılmamıştır. Hazırlanmış kanun tasarıları olmasına rağmen primsiz rejimle ilgili tek somut düzenleme 5502 sayılı yasanın 15. maddesinde yer alan Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü biriminin oluşturulmasıdır (Güzel vd., 2008: 97). Sosyal güvenlik sisteminde büyük öneme sahip olan primsiz rejimin özel bir yasaya sahip olması sistemin varlığını doğru bir şekilde devam ettirip, sürdürülebilirliğini koruması açısından çok önemlidir.

3.6. Reform Sonrası Türk Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal güvenlik sistemi reform süreci bittiği söylenememektedir. Sosyal güvenlik sisteminin içinde olduğu sıkıntılı durumlar ve çözüm arayışları devam etmektedir. Reform süreci sonrası en önemli değişikliklerden biri sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanmasıdır. 2006 yılında 5502 sayılı kanunla SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığına son verilerek Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Kurum, çalışanların sigorta ile ilgili işlemlerini ve genel sağlık sigortasını yürütmektedir.

Kapsam olarak 5510 sayılı kanunla 4. maddede:

- 4-a Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, (eski SSK)
- 4-b Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar (eski Bağ-Kur)
- 4-c Kamu idarelerinde çalışanlar (eski Emekli Sandığı) sigortalı sayılmışlardır.

İŞKUR, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sonra sosyal güvenlik sisteminin ikinci büyük sosyal sigorta kuruluşudur. Aktif istihdam politikalarının yanı sıra işsizlik sigortasını ve işsizlik sigortası fonunu da yürütmekle görevlidir.

Kamu sosyal güvenlik harcamaları ile ilgili kurumlar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Sosyal yardım ve hizmet kurumları olarak faaliyet gösteren kuruluşlar; Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'dür.

Türk sosyal güvenlik sisteminde çalışanlar için ILO'nun belirlediği dokuz sosyal tehlikeden sadece aile ödenekleri sigorta kolu dışında tüm riskler sosyal sigorta koruma kapsamına alınmıştır. Sağlanan haklar aynı olmasa da şu anda hangi statü ve ne şekilde çalışırsa çalışsın geliri olan ve çalışan tüm bireyler ile geliri olan çalışmayan tüm bireyler sosyal sigorta kapsamına girebileceği bir kurumsal yapı ve mevzuat oluşturulmuştur (Tokol ve Alper, 2017: 240). Aşağıdaki tabloda son sosyal güvenlik kapsam bilgileri verilmiş ve 2009 yılı ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 23: Son 10 Yıldaki Sosyal Güvenlik Kapsamı

	2009	2019
I- AKTİF SİGORTALILAR	15.096.728	21.409.821
1- Zorunlu	14.091.527	19.945.604
* Zorunlu 4/a, 4/b (Tarım Hariç), 4/c	13.061.379	19.262.133
*Tarım zorunlu (4/b)	1.014.948	653.350
*Muhtar	15.200	30.121
2 – Çıracak	321.649	102.176
3- Yurt dışı Topluluk	35.930	21.032
4 - Tarım (4/a-2925)	178.541	43.875
5- Diğer Sigortalılar	441.907	360.347
6-Stajyer ve Kursiyerler(*)	27.174	936.787
II- PASİF (AYLIK VEYA GELİR ALANLAR) SİGORTALILAR	8.488.866	12.876.602
1 - Yaşlılık Aylığı Alanlar	6.228.816	8.907.259
2 - Malullük Aylığı Alanlar	105.095	126.955
3 - Vazife malulü Aylığı Alanlar	6.543	13.873
4 - Ölüm Aylığı Alanlar (Dosya)	2.044.775	2.931.363
5 - Ölüm Aylığı Alanlar (Kişi)	2.701.320	3.654.950
6 - Sürekli İş göremezlik Geliri Alanlar	57.422	78.073
7 - Sürekli İşgöremezlik Ölüm Geliri Alanlar (Dosya)	46.215	62.281
8 - Sürekli İşgöremezlik Ölüm Geliri Alanlar (Kişi)	74.584	95.492
BAĞIMLILAR	33.989.891	35.190.591
Aktif / Pasif Oranı	1,78	1,77
IV-ÖZEL SANDIKLAR	331.205	419.455
1- Aktif Sigortalılar	109.668	141.075
2- Aylık Alanlar	82.459	106.190
3- Bağımlılar	139.078	172.190
4- Özel Sandıklar Aktif /Pasif Oranı	1,33	1,33
SOSYAL SİGORTA KAPSAMI (4/a, 4/b, 4/c)(**)	58.591.604	69.896.469
SİGORTALI NÜFUS ORANI (%)	81%	85%
GSS Kapsamında Tescil Edilenler	9.647.131	11.139.799
GSS Primleri Kendileri Tarafından Ödenenler		2.492.516
GSS Primi Devlet Tarafından Ödenenler	9.647.131	8.647.283

Kaynak: SGK, Aylık İstatistik Bilgileri, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri

Sosyal güvenlik sistemi finansmanı sigortalı, işveren ve devlet tarafından ödenen primlerle ve devletin katkıları ile sağlanmaktadır. Devlet, sosyal güvenlik kurumunun ay itibariyle tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile GSS priminin dörtte

biri oranında kuruma katkı yapmaktadır. Aşağıdaki tabloya bakıldığında toplam ödenen prim oranı %38,5'tir.

Tablo 24: Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Oranları

Sigorta Kolu	Sigortalı (%)	İşveren (%)	Devlet (%)	Toplam(%)
Yaşlılık, Malüllük, ve Ölüm	9	11	-	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	-	2	-	2
Genel Sağlık Sigortası	5	7,5	-	12,5
İşsizlik Sigortası	1	2	1	4
Toplam (%)	14	22,5	1	38,5

Kaynak: SGK, İşveren Prim Oranları,

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren_prim_oranlari/isveren_p
rim_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren_prim_oranlari/isveren_prim_oranlari)

Sosyal güvenlik reformunun en önemli sebeplerinden biri finansman sorununun kara deliği olarak anılan bütçe açıklarıdır. Bu finansman sorununun aşılabilmesi için sorunun temelinde yatan işsizlik ve kayıt dışı istihdam sorununun çözülmesi gerekmektedir. Prime dayalı rejimlerde istihdam yapısı ile sistemin finansmanı arasında doğrudan bir etkileşim söz konusudur (Güzel, 2006: 9).

Sosyal güvenlik reformunun başlangıcından günümüze kadar geçen sürede sosyal güvenlik reformu hedeflerinin, sosyal sigorta kapsamının genişlemesi, aktif/pasif dengesinin iyileşmesi, bütçe açıklarının azalması gibi hedeflerinin gerçekleşmediği görülmektedir. Mevzuata yönelik yapılan düzenlemelerin bazıları reform sürecinde eksik ve boşlukları kapatıyorken bazıları ise sosyal sigorta sisteminin nimet-külfet dengesini bozan, sosyal adalet ve dayanışma fonksiyonunu azaltan sonuçlar doğurmaktadır (Alper, 2017: 32).

Tablo 25: Sosyal Güvenlik Kurumu Gelir ve Giderleri

	2009	2019
Toplam Gelir	78.072.788	42.4176.624
Prim Gelirleri	52.881.307	290.865.765
Yapılandırma Geliri	1.697.875	3.630.716
Devlet Katkısı	10.879.293	71.221.981
Ek Ödeme Geliri	2.922.583	12.295.048
Faturalı Ödemeler ve Ek Karşılık Geliri	6.229.371	38.372.848
Diğer Gelirler	3.462.358	8.458.721
Toplam Giderler	106.775.443	464.121.218
Toplam Emekli Aylığı Ödemeleri	68.603.972	298.614.721
Sağlık Ödemeleri (Yolluk Hariç)	28.810.684	110.645.731
Sigorta Ödemeleri	643.041	4.716.742
Ek Ödeme Gideri	2.957.458	12.647.518
Faturalı Ödemeler Gideri	4.043.509	30.124.355
Yönetim Giderleri	764.460	1.823.213
Yatırım Giderleri	77.115	186.663
Diğer Giderler	822.618	5.375.461
Bütçe Transferleri	52.599.691	196.797.506
Gelir Gider Dengesi	-28.702.655	-39.944.594
Açık Finansmanı	29.369.246	41.480.878

Kaynak: SGK Veri Uygulaması, <https://veri.sgk.gov.tr/>

2014 – 2023 Ulusal İstidam Stratejisi'nde (UİS) sosyal güvenlik ile ilgili stratejilere istihdam – sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi başlığı altında değinilmiştir. Bu başlıktaki temel amaç farklı gelir seviyesine sahip bireyleri, sosyal koruma çatısı altında birleştirerek, var olan ya da olabilecek risklerin azaltılması, sosyal korumayla çalışabilecek bireylerin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik uygulamaların geliştirilmesidir. Sosyal güvenlik, sosyal yardım ve hizmetler sosyal koruma amacıyla kullanılarak birey güçlendirilecek ve istihdam teşvik edilecektir. Bu amaçlar doğrultusunda belirlenen hedefler şöyledir (UİS, 2016: 44):

- İşsizlik ödeneği alanların toplamının işsizlere oranı 2012 yılında %14,5 iken 2023'te %25'e çıkarılacaktır.
- Sosyal yardım alıp çalışabilir durumda olanların hepsine 2023 yılına kadar iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulacaktır ve bunların %25'i bir yıl içinde işe yerleştirilecektir.

- Çocuk işçiliği ağır sektörlerde tamamen kaldırılacak, diğer alanlarda da %2'nin altına düşürülecektir.
- Çalışan yoksulların oranı %5'e düşürülecektir.

2023 hedeflerinin bazıları doğrudan sosyal güvenlik ile ilgiliyken bazıları dolaylı olarak ilgilidir. Hedeflerin gerçekleşmesi sosyal güvenlik üzerindeki yükü azaltacaktır. 2019 yılında bu hedeflere biraz uzak iken yapılacak çalışmalarla hedeflerin yakalanması temenni edilmektedir.

Sisteme tüm sorunlarıyla beraber makro açıdan bakıldığında sistemin iyileşme şansı vardır. Sosyal güvenlik sisteminde kayıtdışı çalışma önlenerek prim ödeyenlerin sayısının artmasıyla sistem dışarıdan kaynağa gerek duymaksızın finans problemlerini çözebilir. Emeklilik yaşının yükselmesiyle giderlerde azalacak iyileşmeler, kaynakların etkin kullanılmasıyla sağlık hizmetlerinde ve tüm sosyal güvenlik korumasında kalitenin iyileştirilmesi sistemi daha iyi işler hale getirecektir (Alper, 2003: 89).

BÖLÜM IV: SOSYAL GÜVENLİK UZMANLARININ GÖZÜYLE TÜRKİYE’DEKİ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi

Sosyal güvenlik sistemi tüm toplumu ilgilendiren önemli olgulardan biridir. Bu alanda yapılan çalışmalar (kitaplar, makaleler, tezler) alanın ilerlemesine yönelik bir adım oluşturmaktadır. Türkiye’de lisansüstü tezlerin veri tabanı Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi’dir. Burada “sosyal güvenlik sistemi” kelimeleri girilerek yapılan taramada çıkan doktora tezleri (13) incelenmiştir. Ulaşılan tezlerin sosyal güvenlik sistemini farklı açılardan ele aldığı görülmüştür. Tezlerin künyesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 26: Sosyal Güvenlik Sistemi İle İlgili Ulusal Literatürde Bulunan Doktora Tez Çalışmaları

Yazar Adı	Tez Adı	Yıl
Şerife ÖZŞUCA	İsrail sosyal güvenlik sistemi ve Türkiye sosyal güvenlik sistemi ile karşılaştırılması	1990
Muzaffer KOÇ	Türk sosyal güvenlik sisteminin makro ekonomik büyüklüklerle ilişkisi ve Türk sosyal güvenlik sistemi	2000
Şermin ŞENTURAN	Merkezi planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçişte sosyal güvenlik sisteminin reorganizasyonu-Türk Cumhuriyetlerindeki durum	2000
Recep MAKAS	Türk sosyal güvenlik sisteminde norm ve standart birliği	2003
Ferhat AKYÜZ	Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde yapısal dönüşüm: Eleştirel bir analiz	2008
Nevzat DENK	Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin antropolojik incelemesi ve emeklilik sorunları üzerine bir soru kağıdı uygulaması	2009
M. Özgür YANARDAĞ	Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sisteminin etkinliği: Muğla ili üzerine ampirik bir inceleme	2010
Bilge KARADAĞ ERDEM	Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve yapısal düzenlemelerin etkinliği	2010
Namig HUSEYINOV	Azerbaycan’ın sosyal güvenlik sistemi	2010
Akif ABDULLAYEV	Rusya sosyal güvenlik sistemi	2010
M. Yasin ŞENELDİR	Türk sosyal güvenlik sisteminde ilaç sorunu	2010
Zeynep ÖZMEN	Türk sosyal güvenlik sisteminin mali krizi ve çözüm önerileri	2015
Uğur KAYNAR	İsrail sosyal güvenlik sistemi ve Türkiye sosyal güvenlik sistemi ile karşılaştırılması	2018

Yukarıdaki tezler incelendiğinde yazılan tezlerin yoğunlaştığı tarih 10 yıl öncesidir. Reformun üzerinden 14 yıl geçmiştir. Bu geçen sürede reformla gelen değişiklikler ve uygulamaların sosyal güvenlik sistemini nasıl etkilediğine, sistemin mevcut durumunun nasıl olduğuna dair bir çalışma bulunmamaktadır. Aynı zamanda yapılan çalışmalarda sosyal güvenlik sistemi teoriler üzerinden incelenmiş olduğu görülmüş, herhangi bir alan çalışmasına rastlanmamıştır.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemini açıklayarak uzmanların¹² ve bu alanda çalışan akademisyenlerin mevcut sisteme dair düşünce ve görüşlerini analiz etmek, sistemin geleceği için önerilerde bulunmaktır. Araştırmanın ana problemi 'Sosyal güvenlik uzmanları ve bu alanda çalışan akademisyenler Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumunu ve gelecek açısından sistemi nasıl değerlendirmektedir?'. Ana araştırma sorusunun yanıtlanması ve belirtilen amaçlara ulaşılması için cevabı aranan alt sorulara aşağıda yer verilmiştir.

- Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönleri nelerdir?
- Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönleri nelerdir?
- Türkiye'deki reform süreci nasıl değerlendirilmektedir?
- Türkiye'deki primsiz rejimler nasıl değerlendirilmektedir?
- Dünya'daki sosyal güvenlik reformları hakkında görüşleri nelerdir?
- Sosyal güvenlik sistemine yönelik öneriler nelerdir?

4.2. Araştırmanın Deseni

İnsan davranışı karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. İnsan davranışlarına ilişkin olgular araştırılırken daha önceden kararlaştırılan yöntemler yerine, insan doğasına daha uygun nitel yöntemlerin kullanılması daha doğru olacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 40). Nitel araştırma, özellikle sosyal bilimler alanı olmak üzere birçok akademik alanda kullanılan, insan davranışlarını ve bu davranışların sebeplerini detaylı ve derin bir şekilde anlamayı amaçlayan araştırma yöntemidir (Güler vd., 2015: 39). Nitel araştırma

¹² Sosyal Güvenlik Uzmanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde var olan bir kadrodur. Kurumda yaklaşık olarak 600 tane Sosyal Güvenlik Uzmanı ve Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı görev almaktadır.

yöntemlerinde kullanılan çok fazla yaklaşım bulunmaktadır. Bu araştırmada durum çalışması kullanılmıştır. Durum alışması, sınırlı bir sistemin derinlemesine betimlenmesi ve incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Merriam, 2013: 40). Nitel araştırma desenlerinde akla gelen ilk isimlerden olan Creswell durum çalışması araştırmasını ‘araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (durum) ya da belli bir zaman içerisindeki çoklu sınırlandırılmış sistemler hakkında çoklu bilgi kaynakları aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir araştırmadır’ şeklinde tanımlamaktadır (Creswell, 2020: 99).

Durum çalışmasının çeşitli avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Gall ve diğerleri durum çalışmasının; yaşamın belli kesitini doğrudan sunabilmesi ya da derinlemesine bilgi sağlaması, okuyucunun sunulan bilgi ile kendi durumu arasında karşılaştırma yapabilmesi, normal olmayan durumların derinlemesine incelenmesi ve önceden belirlenen soru ve yönteme bağlı kalma zorunluluğu olmaması bakımından avantajlı olduğunu ifade etmektedirler. Bununla birlikte sonuçların genellenebilirliğinin düşük olması, kurum ve kişi kimliklerinin gizlenmesinin zor olması ve analiz sırasında bulguların analizi için yüksek düzeyde gelişmiş dil becerisinin gerekliliği durum çalışmasının dezavantajları arasında yer almaktadır (Gall vd., 1996’dan aktaran Büyüköztürk vd., 2012: 251-252).

Durum alışması yaparken izlenebilecek aşamalar aşağıda verilmiştir (Yıldırım ve şimşek, 2016: 292):

- Araştırma sorularının geliştirilmesi
- Araştırmanın alt problemlerinin geliştirilmesi,
- Analiz biriminin saptanması,
- Çalışılacak durumun belirlenmesi,
- Araştırmaya katılacak bireylerin seçimi,
- Verilerin toplanması ve toplanan verinin alt problemlerle ilişkilendirilmesi,
- Verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması,

- Durum çalışmasının raporlaştırılması.

4.3. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmada katılımcılarını Sosyal Güvenlik Kurumu'nda sosyal güvenlik uzmanı olarak çalışan 10 katılımcı ve devlet üniversitelerinde sosyal güvenlik alanında çalışma yapan 10 akademisyen oluşturmaktadır. Katılımcılar kartopu örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu örneklem yönteminde zincirleme ulaşım hedefi vardır. Önce hedef evrenden bir ya da birkaç öge belirlenmektedir. Araştırmacı bu öğelerle çalışmasını gerçekleştirirken, bu öğelerden bildikleri ve çalışmaya katılabilecek kişiler için yardım etmeleri istenmektedir. Böylece ulaşılan kişiler yardımıyla yeni öğelere ulaşılmaktadır (Güler vd., 2015: 95). Araştırmaya katkı sağlayan katılımcıların demografik bilgileri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 27: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Deneyim
U1	Erkek	38	Yüksek Lisans	10
U2	Erkek	34	Lisans	9
U3	Erkek	38	Lisans	7
U4	Erkek	34	Lisans	8
U5	Erkek	38	Lisans	10
U6	Erkek	36	Yüksek Lisans	9
U7	Erkek	36	Doktora	7
U8	Kadın	35	Yüksek Lisans	10
U9	Kadın	36	Yüksek Lisans	10
U10	Kadın	34	Yüksek Lisans	11
A1	Erkek	43	Dr. Öğr. Üyesi	6
A2	Kadın	38	Doç. Dr.	16
A3	Erkek	43	Doç. Dr.	12
A4	Erkek	53	Dr. Öğr. Üyesi	28
A5	Erkek	39	Dr. Öğr. Üyesi	10
A6	Erkek	64	Prof. Dr.	40
A7	Kadın	40	Doç. Dr.	14
A8	Erkek	47	Prof. Dr.	25
A9	Erkek	39	Dr. Öğr. Üyesi	7
A10	Erkek	61	Prof. Dr.	39

4.4. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla yapılan görüşmeler 18 Aralık 2019 – 17 Mayıs 2020 tarihleri arasında beş ayda tamamlanmıştır. Görüşmeler 10 Sosyal Güvenlik

Uzmanı ve sosyal güvenlik alanında çalışmalarını yürüten 10 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmış olup demografik bilgiler edinmek için tam yapılandırılmış sorular da kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde; sorular genelde esnektir. Genellikle her katılımcıdan spesifik veriler toplanmaktadır. Görüşme ağırlıklı olarak cevap aranan sorular veya sorunlardan oluşur ve önceden belirlenmiş ifade ve soru ayrıntıları yoktur (Merriam, 2013: 87). Veri toplamak amacıyla görüşmelere başlamadan önce soruların anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla bazı pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler sonucunda bazı sorular yeniden düzenlenmiştir. Görüşme gerçekleşmeden önce katılımcılara e-posta yoluyla araştırmanın amacı ve konusu hakkında genel bilgiler verilerek, bilgilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı belirtilmiş ve hiçbir kişisel bilginin yer almayacağına dair güvence verilmiştir. Güven ortamı oluşturulmaya çalışılarak daha sağlıklı ve zengin veri elde etme amaçlanmıştır. Sosyal Güvenlik Uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmeler Ankara'da çalıştıkları kurumda kendi çalışma ortamlarında gerçekleşmiştir. Akademisyenler ile yapılan görüşmelerin bazıları yüz yüze iken bazıları uzak mesafe ve Mart ayı itibariyle dünyayı etkisi altına alan bulaşıcı hastalığın neden olduğu ulaşım kısıtlamalarından dolayı telefon ve mail yoluyla gerçekleştirilmiştir. Uzmanlarla gerçekleştirilen görüşmeler ortalama 19 dakika, akademisyenler yapılan görüşmeler ortalama 37 dakika sürmüştür. Belirli bir araştırma konusu veya sorusu hakkında derinlemesine bilgi sağlayan görüşme, araştırmada cevabı aranan sorular için ilgili kişilerden veri toplama şeklidir (Büyüköztürk vd., 2012: 150). Görüşme yönteminin güçlü yönleri, araştırmacılar için esneklik sağlaması, yanıt alma oranının yüksekliği, sözel olmayan davranışı ve anlık tepkileri anlamlandırma, ortam üzerindeki kontrol, soruların sırası konusunda rahatlık, veri kaynağının geçerliliğinin yüksek olması, sorulara yanıt oranının tam olması ve derinlemesine bilgi sağlanmasıdır. Zayıf yönleri ise maliyetin ve zamanın diğer yöntemlere göre fazla olması, olası yanlışlık, kayıtlı veya yazılı bilgileri kullanamama, katılımcının zaman ayırma güçlüğü, gizliliğin ortadan kalkması, soru standardının olmayışı ve bireylere ulaşma güçlüğüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 133 - 136).

Görüşmelerde araştırmacı tarafından hazırlanan soru formundaki sorular katılımcılar tarafından cevaplanmış, katılımcıların izni doğrultusunda ses kayıt cihazı kullanılarak görüşme kayıt altına alınmıştır. Soru formunda öncelikle başta yer alan demografik

bilgiler kayıt altına alınmış, daha sonra katılımcılara soruları sıralı ya da karışık cevaplayabilecekleri belirtilmiştir. Mülakat görüşme bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Çalışmanın devamı elde edilen verilere ilişkin veri analiz süreci ile devam edecektir.

Tablo 28: Mülakat Görüşme Bilgileri

Mülakat Kişileri	Görüşme Türü	Görüşme Süresi	Görüşme Tarihi
U1	Yüz Yüze	18 Dakika	18 Aralık 2019
U2	Yüz Yüze	25 Dakika	18 Aralık 2019
U3	Yüz Yüze	31 Dakika	18 Aralık 2019
U4	Yüz Yüze	35 Dakika	18 Aralık 2019
U5	Yüz Yüze	12 Dakika	18 Aralık 2019
U6	Yüz Yüze	22 Dakika	18 Aralık 2019
U7	Yüz Yüze	13 Dakika	18 Aralık 2019
U8	Yüz Yüze	14 Dakika	18 Aralık 2019
U9	Yüz Yüze	12 Dakika	18 Aralık 2019
U10	Yüz Yüze	10 Dakika	18 Aralık 2019
A1	Mail Yolu İle	-	27 Nisan 2020
A2	Mail Yolu İle	-	7 Nisan 2020
A3	Mail Yolu İle	-	2 Mart 2020
A4	Telefon İle	13 Dakika	24 Şubat 2020
A5	Telefon İle	34 Dakika	15 Mayıs 2020
A6	Mail Yolu İle	-	17 Mayıs 2020
A7	Telefon İle	37 Dakika	6 Nisan 2020
A8	Telefon İle	33 Dakika	1 Mart 2010
A9	Mail Yolu İle	-	16 Mart 2020
A10	Yüz Yüze	68 Dakika	9 Mart 2020

4.5. Veri Analizi Süreci

Sosyal Güvenlik Uzmanı ve akademisyenlerle gerçekleştirilen görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Daha sonra bu ses kayıt cihazındaki görüşmeler yazılı ortama aktarılmıştır. Bu aktarımın ardından verilerin yorumlanması amacıyla içerik analizi yapılmıştır. Aslında bütün nitel verilerin analizi içerik analizidir çünkü görüşmelerin, alan notlarının ve belgelerin içeriği analiz edilmektedir (Merriam, 2013: 195). İçerik analizi, dökümanların, mülakat dökümlerinin ya da kayıtlarının karakterize edilmesi ve karşılaştırılması için kullanılan tekniktir (Altunışık ve dğr, 2010: 322). İçerik analizinin temel amacı elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde var olan tümevarımcı analizde kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramlar ve bu kavramların birbiriyle olan ilişkileri ortaya çıkarılmaktadır (Yıldırım ve

Şimşek, 2016: 242). Araştırma deseni olarak seçilen durum çalışmasında veri analizi şu şekilde gerçekleşmektedir. Öncelikle toplanan veriler için dosya oluşturup düzenlenmektedir. Dosyadaki veriler okunarak kenara notlar alınmakta ve ön kodlar oluşturulmaktadır Daha sonra kodlar ve temalar içindeki veriler betimlenerek sınıflandırılmaktadır. Veriler üzerinden doğrudan yorumlama yapılmakta ve ne öğrenildiğinin doğal genellemeleri geliştirilmektedir (Creswell, 2020: 192-193). Araştırmaya ait veriler bu süreçler takip edilerek çözümlenmiştir. İçerik analizi dahilinde her bir görüşme sorusu için kodlar ve temalar oluşturulmuştur. Kodlar, görüşme verileri fark edilemeyen veya gözden kaçan noktalar için tekrar tekrar ve ara verilerle okunmuştur. Nitel verileri depolamak, sınıflandırmak ve düzenlemek için yazılım programları geliştirilmiştir. Kodlar oluşturulduktan sonra bulguların analizi için nitel araştırmalar için yazılım programı olan Nvivo 12 Plus programı kullanılmıştır.

4.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliliği

Türüne bakılmaksızın herhangi bir araştırmada geçerlilik ve güvenirlilik, kavramsal çerçevenin oluşturulması, verilerin toplanıp analiz edilmesi, yorumlanması ile bulguların ifade edilmesi aşamalarını ilgilendiren önemli kaygılardır. Nitel araştırma türlerinde geçerlilik ve güvenirlilik için dört ana kriter öne çıkmaktadır. İnanılrlık, aktarılabirlik, güvenirlilik, onaylanabilirlik kavramları nitel araştırma literatüründe kullanılmaktadır (Guba ve Lincoln, 1982: 376 - 377). İnanılrlık, araştırma bulgularının dış dünyadaki gerçekle örtüşüp örtüşmediği ile ilgilidir. Aktarılabirlik, çalışmanın sonuçlarının ne kadar genellenebilir olduğuyula ilgilidir. Güvenirlilik, araştırmada ortaya çıkan bulguların çalışma tekrar edildiğinde aynı sonuçların ortaya çıkıp çıkmayacağı ile ilgilidir. Onaylanabilirlik, önyarguların azaltılmasıyla ilgilidir (Merriam, 2013: 210 - 220).

4.7. Araştırmanın Etiği

Bilimsel olarak yürütülen her çalışmada dikkat edilmesi gereken bir takım ilke ve kurallar vardır. Çünkü bir çalışmanın güvenirliliğinin sağlanması o çalışmanın inanılrlığına bağlı olmaktadır. Bu da çalışmanın olabildiği kadar etik bir şekilde tasarlanıp gerçekleştirilmesinde araştırmacının güvenilir olması anlamına gelmektedir (Merriam, 2013: 226). Etik ilkeler ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından değişik

kriterler olmasına rağmen üzerinde hem fikir olunan temel ilkeler şunlardır (Resnik, 2015):

- Dürüstlük: Yapılan çalışmanın tüm süreçlerinde dürüst olunmalıdır.
- Tarafsızlık: Araştırma boyunca önyargıdan kaçınmalı ve araştırmayı etkileyebilecek kişisel ve finansal çıkarlar açıklanmalıdır.
- Bütünlük: Düşünce ve eylem tutarlılığı için çaba gösterilmelidir.
- Dikkatlilik: Dikkatsiz hatalardan kaçınılmalı, kendi çalışması ve diğer çalışmalar dikkatli şekilde incelenmelidir.
- Açıklık: Veriler, sonuçlar, kaynaklar açıklanmalı, eleştiriye açık olunmalıdır.
- Fikri Mülkiyet Hakları: İntihal yapılmamalı, yayınlanmamış veriler izinsiz kullanılmamalıdır.
- Gizlilik
- Sorumlu Yayın: Sadece kişisel kariyer için çalışma yapılmamalı, savurgan ve gereksiz yayından kaçınılmalıdır.
- Sorumlu Mentorluk
- Sosyal Sorumluluk
- Ayrımcılık Yapmama: Her alanda ayrımcılıktan uzak durulmalıdır.
- Yeterlik: Yaşam boyu eğitim ve öğrenim yoluyla kendi mesleki yeterlilik ve uzmanlığınızı korunup geliştirilmeli, bir bütün olarak bilimde yetkinliği arttırmak için adımlar atılmalıdır.
- Yasallık: İlgili yasalar, kurumsal ve hükümet politikaları bilinip bunlara uyulmalıdır.
- İnsan Deneklerini Korumak.
- Hayvanlara Dikkat Etmek.

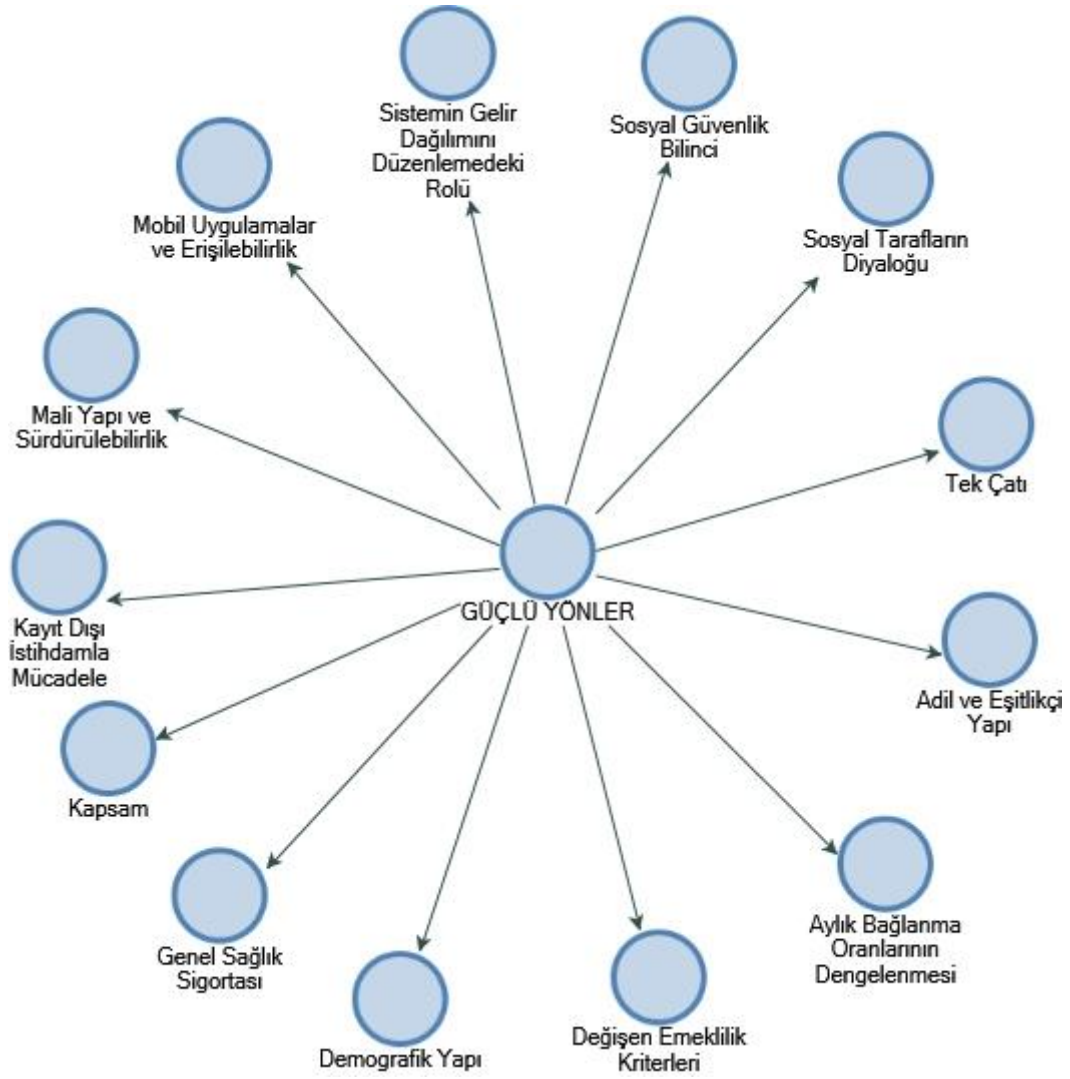
Araştırma, bu etik ilkelerine dikkat edilerek gerçekleştirilmiştir. Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 05.02.2020 tarihli ve 20 sayılı toplantısında alınan 18 No'lu karar ile çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

4.8. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde; sosyal güvenlik uzmanları ile akademisyenlerden oluşan katılımcıların sosyal güvenlik sistemi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen bulgu ve yorumlar yer almaktadır. Bulgular, verilerin analizi sonucunda ana ve alt temalar bazında sunulmuştur.

4.8.1. Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü Yönlerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara 'sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönleri nelerdir?' sorusu sorulmuştur. Bir başka soruda ise 'reformun olumlu yönleri nelerdir?' sorusu sorulmuştur. Reform süreci ile birlikte gelen olumlu yönler de sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönünü oluşturduğu için iki sorunun cevabı birlikte değerlendirilmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönleri, katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda gerçekleştirilen içerik analizi sonucunda öne çıkan kodlar ile oluşturulan temalar Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2: Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü Yönleri

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönlerine yönelik katılımcıların verdikleri cevaplardan kodlar oluşturulmuş, bu kodlardan oluşturulan temalar matrix coding kullanılarak tablo haline getirilmiştir. Tablo incelendiğinde; değişen emeklilik kriterleri teması 11 katılımcı tarafından en fazla değinilen temadır. Sosyal güvenliğin kapsamı temasına 10, tek çatı uygulaması temasına 9, GSS temasına 7, adil ve eşitlikçi yapı temasına 6, demografik yapı ve mali yapı ve sürdürülebilirlik temalarına 5'er, mobil uygulamalar ve erişilebilirlik temasına 3, kayıt dışı istihdamla mücadele, aylık bağlanma oranlarının dengelenmesi, sistemin gelir dağılımını düzenlemedeki rolü, sosyal güvenlik bilinci ve sosyal tarafların diyalogu temalarına ise 1'er katılımcı tarafından değinilmiştir.

Tablo 29: Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü Yönleri – Matrix Coding Tablosu

Temalar	Akademisyenler	Sosyal Güvenlik Uzmanları
Adil ve Eşitlikçi Yapı	A3, A9	U1, U4, U5, U8
Aylık Bağlanma Oranlarının Dengelenmesi	-	U1
Değişen Emeklilik Kriterleri	A3, A6, A9, A10	U1, U2, U5, U7, U8, U9, U10
Demografik Yapı	A1, A6	U4, U5, U7
Genel Sağlık Sigortası	A1, A3, A6, A10	U1, U2, U10
Kapsam	A4, A5, A8, A10	U1, U2, U3, U4, U8, U10
Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele	-	U2
Mali Yapı ve Sürdürülebilirlik	A1	U4, U7, U8, U9
Mobil Uygulamalar Ve Erişilebilirlik	A10	U2, U3
Sistemin Gelir Dağılımını Düzenlemedeki Rolü	-	U4
Sosyal Güvenlik Bilinci	-	U2
Sosyal Tarafların Diyalogu	-	U8
Tek Çatı	A1, A2, A4, A6, A8, A9	U3, U5, U6

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönlerini oluşturan temalardan biri sistemin adil ve eşitlikçi bir yapıda olmasıdır. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A3 ve A9, sosyal güvenlik uzmanlarından U1, U4, U6, U8 ifadesinde yer vermiştir. A3 ve A9 daha çok sağlık hizmetlerinde bireyler için adil ve eşit bir sistem kurulduğunu, U1, U4, U5, U8 ise sistemin genel olarak adil ve eşitlikçi bir yapı güttüğünü bununda güçlü bir yön oluşturduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Bütün bireylerin eşit ve adil olarak hizmet alabildiği bir sağlık sigortası oluşturulmuştur.” (A3)

“Eskiye kıyasla sağlık hizmetlerinin sunumunda, yetersiz düzeyde sunulan bir hizmet olsa da görece bir adalet sağlanmıştır.” (A9)

“Sistem genel anlamda daha adil ve eşitlikçi bir yapı güdüyor.” (U1)

“Kafa karışıklığı olmayıp herkesin ne olduğunu, ne olacağını bileceği şekilde adalet sağlanmaya çalışıldı. İnsanların sisteme uyum sağlaması sağlandı. İnsanların reforma uyum sağlamasının en önemli sebebi sistemin adil olmasıdır.” (U5)

Aylık bağlanma oranlarının dengelenmesi sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönünü oluşturan temalardan biridir. Özellikle reform sonrasında bütün statü grupları için

belirlenen aylık bağlanma oranları eskiye nazaran birbirine daha yakındır. U1, meslekler arası ve emeklilik grupları arasındaki maaş farklılıklarının kalktığını belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Meslekler arası ve emeklilik grupları arasındaki maaş farklılıkları kalktı.”
(U1)

Reform öncesine göre yardımlara hak kazanma şartları, yardımların miktarı ve oranları tüm statü grupları için dengelenmeye çalışılmıştır. Aylık bağlanma oranında tavan oranı ve alt sınır aylığı tutarı reformdan önce memur olarak çalışan kişiler dışında büyük oranda dengelenmiştir. Yaşlılık aylığında 2008 öncesi memur olarak çalışanlar için aylık bağlanma oranı %3, 25 yıl için aylık bağlanma oranı %75, tavan ise %100 olarak belirlenmişken diğer bütün statü grupları için aylık bağlanma oranı %2, 25 yıl için aylık bağlanma oranı % 50, tavan ise %90 olarak belirlenmiştir. Bu rakamlara bakıldığında bazı istisnalar dışında aylık bağlanma oranlarının dengelendiği görülmektedir (Orhan, 2016: 173).

Değişen emeklilik kriterleri temasına akademisyen katılımcılardan A3, A6, A9, A10 ve sosyal güvenlik uzmanı katılımcılardan U1, U2, U5, U7, U8, U9, U10 tarafından değinilmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönleri kategorisinde en fazla katılımcı tarafından değinilen ve kod oluşturulan temadır. Hem sosyal güvenlik uzmanları hem de akademisyenler değişen emeklilik kriterlerini olumlu olarak değerlendirmiş, sistemin sürdürülebilirliği için doğru bir uygulama olduğunu ifade etmişlerdir. Türkiye’de çok erken olan emekli olma yaşı uygulamalarının yanlış olduğu, ortalama yaşam süresinin arttığı ve bu nedenlerle dolayı emeklilik kriterlerinin değiştirilmesinin doğru olduğu vurgulanmıştır. Temaya ilişkin bazı katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Tek bir emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Emekli olma yaşı yükseltilmiş ve 2036 yılından itibaren de kademeli bir geçiş öngören emeklilik yaşı kadın ve erkek için 65 olacak bir düzenlemeye gidilmiş, aylık bağlama oranı düşürülmüştür. Uzun ve sağlıklı yaşam sürelerinin artması sosyal güvenlik sisteminin mali açıdan sürdürülebilirliğini ciddi anlamda kısıtladığı için bu düzenlemeler yapılmıştır.” (A3)

“Yine emeklilik hak ve yükümlülükleri ile ilgili yapılan çalışmalar da bir standart sağlanması açısından olumlu bir düzenlemedir.” (A6)

“Emeklilik yaşı konusunda ben böyle olması gerektiğini inanıyorum. Temel ilke kişi gerçekten yaşlanır ve emekli aylığı verirsin ama 30’lu 40’lu yaşlardakine verilmez. İstihdam piyasasının problemi buradan çözülmez zaten çözülmüyor. Sosyal güvenlik destek primi nedir?. Hem emekli ol hem çalış, bu mümkün değil. Yani bu yaş konusu doğru 58 - 60 yaş emeklilik için çok yüksek değil. Daha yürürlüğe girmedi. Ortalama yaşam süreleri de artıyor. Şu anda kadınlar herhalde 46 - 47 yaşında, erkeklerde 49 - 50 galiba daha 58 - 60 daha yok. 2048'den sonra sisteme yeni girenler için 65 yaşa yükseltilmesini ben onu doğru olarak görüyorum.” (A10)

“Emeklilik yaşının yükseltilmesi, çalışma günlerini artırılması, yani kişinin aktif çalışma hayatında, sistemde aktif olarak kalması hedeflendi ve uzatıldı. Bunlar tabii olması gereken uygulamalar, doğru uygulamalardır.” (U2)

“Reform sürecinin olumlu yanı ise bu yaş haddinin artırılması zaten mecburiyetti. 2045 yılında 65 yaş uygulanacak ama çoğu Avrupa ülkesinde, yaşanan Avrupa bölgesinde uygulanan şey beklenen yaşam süresine göre emeklilik yaşının artırılmasıdır. Bizde de muhtemelen ileride 65 yaş uygulandığında bu beklenen ömre göre de emeklilik yaşını değişmesi gündeme gelecektir.” (U7)

“Sosyal güvenlik sisteminin diğer güçlü yönü yaş şartının biraz yükseltilmesi. Türkiye’de beklenen yaşam süreleri kadınlarda şu an 80’lere dayanmış vaziyette, erkeklerde 76 civarlarında son açıklanan 2018 tük rakamlarına göre. Buna en azından biraz daha uygun bir yaş şartının geldiğini düşünüyorum.” (U9)

Emeklilik kriterleri ile ilgili yapılan düzenlemeler, katılımcılar tarafından olumlu olarak değerlendirilmiştir. Şirin ve Janssen’de yazdıkları makalede emeklilik yaşının önceden belirlenmiş sabit bir yaş olmaması, emeklilik yaşı için demografik durumun yani hem yaşlanma hem de ölüm oranlarındaki gelişmelerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Yaşlanma ve ölüm oranlarındaki dalgalanma eğilimleri nedeniyle

sabit bir emeklilik yaşı yerine farklı ilke ve karar kriterlerine dayanan ideal emeklilik kriterleri belirlenmelidir (Şirin ve Janssen, 2013: 97).

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönlerinden biri olarak değerlendirilen demografik yapı temasına A1, A6, U4, U5, U7 katılımcıları görüşlerinde yer vermiştir. TÜİK'in 2020 yılında yayımladığı 2019 yılındaki nüfus verilerine göre çalışma çağındaki nüfus oranı 2007'de yüzde 66,5 iken, 2018 yılında yüzde 67,8'e yükselmiştir. Nüfusun yaş yapısını yorumlama da önemli bir gösterge olan ortanca yaş, yeni doğan bebekten en yaşlı nüfusa doğru sıralandığında ortada kalan kişinin yaşıdır. Türkiye'de 2019 yılı ortanca yaşı 32,4'tür. Sosyal güvenlik sisteminde çalışma çağındaki nüfusun fazlalığı sistemin sürdürülebilirliğine katkısı düşünüldüğünde bu temanın olması kaçınılmazdır. Katılımcılar, genç nüfusun sistemin güçlü yönü olduğunu belirtmişler, özellikle Avrupa nüfusuyla kıyaslandığında 65 yaş üstü nüfusun fazla olmayışının ülkeyi avantajlı konuma getirdiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Diğer yandan sistemin güçlü yanı ülkemizin hala genç bir nüfusa ve çalışabilir işgücüne sahip olmasıdır.” (A1)

“Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönlerinin başında genç bir nüfus yapısına sahip olması gelmektedir. Genç nüfus aynı zamanda çalışma çağındaki nüfus demektir ve bu da sosyal güvenliğin finansmanı için bir avantajdır. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin bir diğer güçlü yönü ailenin hâlâ güçlü bir refah aktörü olmasıdır. Her ne kadar son yıllarda boşanma oranlarında ve tek ebeveynli ailelerin oranında bir artış yaşanıyor olsa da aile Türk refah rejiminin en önemli aktörleri arasında yer almaktadır. Aile, ayrıca dayanışmanın ilk tesis edildiği kurum olması açısından sosyal dayanışma yoluyla sosyal güvenliğin sağlanması açısından önemlidir.” (A6)

“Burada güçlü derken aslında demografik olarak bizim belli bir genç nüfus potansiyelimiz var, bu bizi güçlü bir konuma getirebilir. Bakıldığı zaman 65 yaş üstü nüfusun genel nüfusa oranı, Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında bizi aslında daha avantajlı konuma getiriyor.” (U4)

“Yaşlı nüfus oranı da çok yüksek değil, iyi durumda. Yani güçlü yönlerinden biri genç nüfustur. Sürekli alttan gelen genç nüfus sayısı artıyor ve alttan geldiği için

sürekli sigortalı sayısı artıyor. Sistem o yüzden ayakta kalıyor, zaten bu şekilde olmasaydı ayakta kalamazdı.” (U5)

TÜİK’in yayımladığı Nüfus Projeksiyonları 2018 – 2080 başlıklı haber bülteninde gelecek yıllara ilişkin projeksiyonlara yer verilmiştir. Çalışma çağındaki nüfus oranı 2018 yılında %67,8, 2040’ta %64,4, 2060’ta 60,4, 2080’de %58,7’dir. Yaşlı nüfusu oranına bakıldığında ise 2018 yılında %8,7, 2040’ta %16,3, 2060’ta 22,6, 2080’de %25,6’dır. Çocuk nüfus oranı ise 2018 yılında %23,5, 2040’ta %19,3, 2060’ta 16,9, 2080’de %15,7’dir. Verilen oranlar incelendiğinde, çalışma çağındaki nüfusun fazla olduğu fakat yıllar itibariyle azalacağı gözükmektedir. O nedenle şu anki demografik yapı, sistem için en arzu edilir niteliktedir. Çünkü çalışma çağındaki nüfusun fazlalığı sosyal güvenlik sistemine prim geliri sağlayacaktır.

Sosyal güvenlik sisteminin diğer güçlü yönlerinden biri olan tema Genel Sağlık Sigortası’dır. Temaya ilişkin bilgiye akademisyen katılımcılardan A1, A3, A6, A10 ve sosyal güvenlik uzmanı katılımcılardan U1, U2, U10 ifadesinde yer vermiştir. Zorunlu sağlık sigortası olan GSS, 2012 yılının başı itibariyle başlamıştır. Banka sandıkları mensupları, hükümlü tutuklular, yurt dışından sağlık hizmeti alma hakkı olanlar dışındaki Türkiye’de ikamet eden herkesi kapsama alan sigortadır. Katılımcılar GSS’nin sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönlerinden birini oluşturduğunu ve başarılı olduğunu belirtmişlerdir. GSS temasına yönelik katılımcı görüşleri şöyledir:

“Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yanlarından bahsedecek olursak genel sağlık sigortası konusunda gerçekten başarılı ve vatandaşlara çok iyi şekilde hizmet sunmaktadır.” (A1)

“Genel sağlık sigortası sağlık hizmetine erişim konusunda mükemmel..” (A10)

“O yüzden aslında yaptığımız reform boyutuyla da güçlü ve dünyada örnek nitelikte sosyal güvenlik sistemimiz olduğunu düşünüyorum. Bugün de mesela Nijerya heyetini ağırladık. Sosyal sigortacılık anlamında da GSS kanadında da yaptığımız reform örnek nitelikte.” (U8)

“Reform sürecin olumlu yönleri hani sağlık tarafından genel sağlık sigortası sisteminin kurulması ve orada hizmetler açısından tüm vatandaşlarının eşit hale getirilmesi.”(U10)

Tema ile ilgili katılımcı görüşleri GSS'nin olumlu bir uygulama olduğunu göstermektedir. Bu ifadeleri Orhaner yazdığı makalede GSS'nin olumlu özellikleri başlığı altında desteklemiştir. GSS ile tüm toplumun sağlık hizmetinden faydalanabildiğini, Türkiye'nin Japonya, İngiltere gibi ülkedeki herkese tıbbi bakım ve tedavi garantisi veren ülkeler arasında yer aldığını belirtmiştir. Böylece ülkemizdeki temel sağlık göstergeleri, uluslararası standartlara daha uygun hale gelecektir (Orhaner, 2006: 15).

Kapsam teması akademisyenlerden A4, A5, A8, A10 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U1, U2, U3, U4, U8, U10 katılımcıları tarafından görüş bildirilen ve en çok değinilen temalardan biridir. 2018 yılında Türkiye nüfusunun %98'i¹³ sosyal güvenlik kapsamındadır. Sosyal güvenlik uzmanları ve akademisyenler sosyal güvenliğin, kapsam konusunda çok iyi durumda olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan A4 Türkiye nüfusunun GSS ile birlikte %98'nin sosyal güvenlik koruması altında olduğunu, A10 sağlığa erişim ve kapsam konusunda en iyi uygulamaların bizde olduğunu, U2 ise dünyaya nazaran kapsam ve poliçe olarak en geniş şartların Türkiye'de olduğunu, U3 katılımcısı ise Amerika ile kıyaslayarak ülkemizdeki sistemin insanı yaşatmaya yönelik olduğunu belirtmiştir. Kapsam temasına ilişkin bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

“Türkiye’de insanların birçoğu sosyal güvenlik koruması altında nüfusun neredeyse yüzde 98’i genel sağlık sigortasını da eklersek.” (A4)

“Bence sağlık hakkına erişim bakımından en doğru, en geniş kapsam ve uygulama bizde var. Hatta olmayanlara bak, bir estetik müdahale var. Sağlık Bakanlığı’nın kabul etmediği şeyler var ama onun haricinde her şey var. Hakikatten erişim konusunda her şey var.” (A10)

“Özel sektör eliyle yani özel sigorta eliyle yürütülen durumlar var, kamu eliyle yürütülen durumlar var birde her ikisinin olduğu durumlar var. Tabii ki biz mecburen biraz daha sosyal devlet ilkesi göz önünde bulundurularak biraz da duygusal bir millet olduğumuz için kamu sağlık sigortası üzerine yoğunlaştık. Bunu yaparken de dediğim gibi poliçeyi çok genişlettik. Dünyada bize nazaran

¹³ TÜİK ve SGK verileri dikkate alınarak hesaplanmıştır.

sağlığın kapsamı da, sunulan poliçe de çok kısıtlı. Biz dünyada en geniş poliçeyi sunan bir sağlık sigortasına sahibiz. Diğer ülkelerde daha katı ama bu katılıkla birlikte daha kontrollü olması sağlanıyor. Sunulan hizmetlerin kapsamı dar fakat daha kaliteli, daha çalışılmış ve daha profesyonel oluyor bu anlamda.”(U2)

“Bizim sistemimizi güçlü yönü gerçekten çok kapsayıcı %99,85’lerde. Mesela Amerika’da 60 milyon sigortasız kişi var, süper güçlü ülkede bu kadar ve insanlar sağlık sistemine alınmıyor. Acile de gitsen Amerika’da da Avrupa’da böyle. Yani acile gittiğin zaman hastaya bakmıyorlar. Sistem öl diyor, onlara. Ama bizde öyle değil acil gittin mi hastaneye, bakmıyorlar sigortan var mı, yok mu? diye. Bazı özel haller hamilelik gibi trafik kazası gibi durumlarda hiç sigorta olup olmadığına bakılmıyor, direkt hastaya bakılıyor. Yaşatıyor yani gerçekten insanı yaşıttıyor, bu sistemin güçlü yanı.” (U3)

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü olduğu yönlerden biri de kayıt dışı istihdamla mücadeledir. Kayıt dışı istihdam oranı 2009 yılında yüzde 43,84 iken 2018 yılında yüzde 33,42’dir (SGK, 2020). Bu temaya ilişkin U2 katılımcısı görüş bildirmiştir. Katılımcı, kayıt dışılıkla iyi mücadele edildiğini, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere nazaran çok iyi olduğunu belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Sosyal sigorta kapsamında da bir kere kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında çok fazla yol kat edildi. Gelişmekte olan ülkelere ve gelişmemiş ülkelere göre çok çok iyi durumdayız. Gelişmiş ülkelerle de yarışır hatta birçoğunu geride bırakmış durumdayız. Kayıt dışılıkla mücadelede, kayıt dışılığı çok azaltmış durumdayız.” (U2)

Kalaycı ve Kalan, 2017 yılında yazdıkları makalede kayıt dışı istihdam oranlarını vererek 2008 yılında neredeyse %44 olan kayıtdışı istidam oranınının 2017 yılında %32,8’e düştüğünü belirtmişlerdir. Bu azalmada İŞKUR’un yürütmekte olduğu programların, ekonomik politikaların, kayıt dışılıkla mücadelede uygulanan proje ve tedbirlerin, çalışanlarda sosyal güvenlik bilincinin oluşması, bilişim teknolojisi ile etkin denetim mekanizmalarının etkili olduğu söylenebilmektedir (Kalaycı ve Kalan, 2017: 21).

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü olduğu yönler temasından biri de mali yapı ve sürdürülebilirlik temasıdır. Bu temaya ilişkin bilgiye akademisyenlerden A1 ifadesinde yer verirken sosyal güvenlik uzmanlarından U4, U7, U8, U9 katılımcıları ifadelerinde yer vermiştir. A1 katılımcısı aktüeryal dengenin hem insanlar hem de devlet açısından iyileştiğini, U4 katılımcısı reformla gelen katkıların faydaları karşılama oranında düzelme olduğunu ve bununda sürdürülebilirlik açısından gerekli olduğunu, U7 katılımcısı sistemin açığının büyüdüğünü fakat ekonominin de büyümesi nedeniyle bu durumun sürdürülebilirlik açısından sıkıntı oluşturmadığını, U8 katılımcısı ise sistemin uzun vadeli hedeflerine ulaşmadığını ama sürdürülebilirlik açısından olumlu gelişmeler olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Reform sürecinin diğer olumlu yönleri ise aktöriyel dengenin çalışanlar lehine yükselerek, kurumun finansman açığını azaltması, böylece devlet katkısının azalması ve emekliliğinde çalışanlara daha yüksek maaş verme imkanının doğmasıdır.” (A1)

“Bizim sistemimizde geçmiş dönemlerde bize yatırılan primler ile sağlanan faydalar arasında pek bir alaka yoktu. İlişki daha düşük düzeydeydi. Reform sonrası getirilen aylık sistemi bunu biraz daha Sosyal Güvenlik Kurumu lehine düzeltti. Nasıl düzeltti? Mesela alınan primlerinin yani kuruma yapılan katkıların faydaları karşılama oranı. Bireysel anlamda karşılamadan bahsediyorum, yıllık prim geliri prim giderinden bahsetmiyorum. Bireysel anlamda düşündüğüm zaman bir kişinin kuruma sağladığı katkıların yani ödediği primlerin bu kişiye ömür boyu sağlayacağı faydaları yani emekli aylığı, ölüm aylığı da olabilir, karşılama oranı. 2008'den sonra yürürlüğe giren sistem ile karşılama oranı açısından daha avantajlı, olumlu oldu. Buda tabii ki finansal sürdürülebilirlik açısından sosyal güvenlik sistemlerinin olmazsa olmazıdır.” (U4)

“Gerçi ciddi bir oranda sürdürülebilir bir şekilde gidiyor şimdilik. Büyümeyle paralel açığımız da büyüyor ama Türkiye ekonomisi de büyüdüğü için şu an sürdürülebilir açıdan çok bir sıkıntı yok.” (U7)

“Sosyal güvenlik sistemi bugün geldiği noktada reform açısından düşündüğümüzde daha uzun vadeli hedeflerine ulaşamadı ama yine de parametrelerde bu yapılan değişimler yavaş yavaş etkilerini gösterecek. Bunu da bekliyoruz ama tabii mali yapıda ve sürdürülebilirlik açısından bir düzelme olduğu ortada.” (U8)

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü olduğu bir diğer yön ise mobil uygulamalar ve erişilebilirliktir. Bu temaya ilişkin bilgiye akademisyenlerden A10, sosyal güvenlik uzmanlarından U2, U3 ifadesinde yer vermiştir. Özellikle mobil uygulama konusunda e-Devlet internet sitesi ilk sıralarda yer almaktadır. e-Devlet, 2006 yılında tüm kamu hizmetlerine tek bir noktadan erişim imkanı sağlayan büyük bir internet sitesi olarak kurulmuş, sosyal güvenlik hizmetleri alanında da oldukça faydalı olmuştur. Ayrıca SGK'nın elektronik ortamda vermiş olduğu tüm hizmetleri bir araya toplayan E – SGK portalı 2016 yılında açılmıştır. Kamu, işveren, vatandaş ve sağlık hizmet sunucuları altında ulaşılacak işlemin linkleri verilmiştir. Temaya ilişkin A10 katılımcısı SGK'nın e-devlet uygulamasının çok iyi olduğunu, birçok işlemin en kısa yoldan en az maliyetle yapıldığını, U2 katılımcısı erişimin çok kolay olduğunu, U3 katılımcısı kurumda yapılan işlemlerin veri tabanlarının birleştirilmesiyle artık çok kolay hale geldiğini belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Ben mesela Sosyal Güvenlik Kurumunun e-devlet uygulamasının kelimenin tam anlamıyla harikalar yarattığını düşünüyorum. İnanılmaz bir şey yapıyor. E-devletin en yaygın uygulaması, en geniş kapsamlısı onda. Sigortalı – işveren - devlet arasındaki ilişkileri en aza indiren en az maliyetle yapan ve birçok ülkenin “siz bunu nasıl yaptınız” diye sorduğu yeni yöntemler müthiş bir şey. Biz çağdaş standartlarda kolay erişilebilir bir sistem kurduk, hakikatten harikalar yarattık. Yani sosyal güvenlik kurumuna erişim bir internet bağlantısı kadar bir cep telefonu iletişimi kadar, parmak izi kadar, vatandaşlık numarası ile kart bile gerek olmadan kolay oldu. Hayatın her alanına uygun davrandık. Bunlar müthiş şeyler.” (A10)

“Gerçekten artık erişim çok kolaylaştı.” (U2)

“Bazı programların altyapısı, veri tabanları da ortaklaştırıldı. Bu işlerin hızı açısından insanların kolay işlem yapılabilmesi açısından çok önemli. Mesela diyelim kişinin hem 4a hem 4b den hizmeti var, eskiden yazı yazarak istiyorlardı.

Ama şimdi hemen iki ekranda bütün hizmetlerini görebiliyor. Kurumlar ortaklaştırıldı.” (U3)

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönünü oluşturan temalardan biri de sistemin gelir dağılımını düzenlemedeki rolü temasıdır. Temaya ilişkin bilgiye U4 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. Katılımcı, özellikle asgari emeklilik aylık miktarının 1000 lira olmasının yüksek gelirden düşük gelire doğru bir pay aktarımı sağladığını, böylece sistemin gelir dağılımını yeniden düzenleme rolünü gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Sigorta anlamında güçlü tarafından şöyle bahsedebilirim. Geçtiğimiz sene gelen kanunda da var olan asgari emekli aylık tutarı 1000 lira. Bu daha öncesinde de vardı ama yine de yatırılan prime bağlı olarak asgari miktar değişiyordu. Ama şöyle bir şey diyebiliriz. Sosyal güvenliğin zaten amaçlarından birisi de gelir dağılımını yeniden düzenlemesidir. Açık verdiğimiz zaman biz bunu vergilerle finanse ediyoruz. Vergiler nedir? Aslında onların gelir dağılımını düzenleyici bir rolü vardır. Vergilerle de finanse ettiğimiz bir sistemde de tabii ki gelir dağılımında bir düzenleyici rolü olması hasebiyle fazla prim ödeyenlere fazla emekli aylığı bağlanıyor evet ama açık verdiğimiz zaman bu vergilerle finanse ediliyor. Vergilerle finanse edilmesi neticesinde gelir düzeyi yükseldikçe vergilendirmede artıyor. Dolayısıyla vergi ile finanse edildiği için yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere bir pay aktarımı oluyor diyebiliriz. Bizim bu emekli aylıklarımızın da aynı zamanda aslında yatırılan primlerden bağımsız olarak hesaplanması özellikle düşük emekli aylık düzeyleri için söyleyebiliriz gelir dağılımındaki düzenleyici rolü bakımından bizim güçlü tarafımız diyebiliriz. Fakat aynı zamanda zayıf tarafımız da oluyor. Sosyal Güvenlik sistemi böyle bir yapıdır. Her güçlü taraf yanında negatif özellikleri de beraberinde getiriyor.” (U4)

Sosyal politikanın amaçlarını gerçekleştirmede önemli bir yeri olan sosyal güvenliğin refahın tüm topluma yayılması ve yoksulluğun önlenmesi için gelirin yeniden dağılımında da çok önemli fonksiyonları bulunmaktadır. Sosyal güvenlik gelirin yeniden dağılımını birkaç farklı şekilde gerçekleştirmektedir. Geliri farklı nesiller arasında, aynı nesil içinde farklı sosyo ekonomik gruplar arasında ve aynı kişinin farklı

yaşam evreleri arasında dağıtabilmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinde gelirin yeniden dağılım biçimini etkileyen en önemli unsur sistemin sahip olduğu finansman yöntemidir. Dağıtım yönteminde nesiller arası ve nesil içi yeniden dağılımı sağlarken, fon yönteminde kişinin farklı yaşam evreleri arasında geliri yeniden dağıtmaktadır (Yüksel Arabacı, 2007: 74).

Sosyal güvenlik bilinci, katılımcı ifadeleri doğrultusunda sosyal güvenliğin güçlü olduğu yönlerinden biridir. Temaya ilişkin olarak U2 katılımcısı insanlardaki sosyal güvenlik bilincinin arttığını, insanların haklarını bilip kendilerini koruyabildiklerini belirtmiştir. U2 katılımcısının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Güçlü taraf olarak şunlardan bahsedilebilir. İnsanlar açısından biraz da psikolojik yanı var. Her ne kadar maddi olarak hakları olsa da psikolojik etkisi de var. Sistemin güçlü yanı olarak insanların bilinci arttı sosyal güvenlikle ilgili. İnsanlar haklarını aramaya başladılar, çünkü haklarını öğrendiler. Bu kapsamda da insanların kayıt dışı çalıştırılması ve çalıştırılırken kandırılması mesela mobil uygulamalarla veya online bir takım e-devlet üzerinden işlemlerle insanlar daha fazla kendilerini ve haklarını bilir konuma geldiler.” (U2)

Sosyal güvenliğin güçlü olduğu yönlerden biri de sosyal tarafların diyalogudur. Bu tema U8 katılımcısının ifadesi doğrultusunda oluşturulmuştur. Katılımcı, özellikle reform sürecinde bürokrasi dışında sosyal taraflarla da diyalog içine girildiğini bununda çok olumlu bir yön olduğunu belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Reform sürecinin olumlu yönü süreç boyunca bence en önemli ayağı sosyal tarafların görüşünün alınarak yapılmış olmasaydı. Bunu Kurum Başkanımızda sıkça dile getiriyor. Reform yapılırken hani bürokrasinin tamam bilgi ve tecrübeleri vardır ama sosyal tarafların sivil toplum diyalogunun da önemsenmesi güzel bir süreçti.” (U8)

Sosyal güvenliğin güçlü olduğu yönlerden biri de tek çatı uygulamasıdır. 2006 yılında çıkarılan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı faaliyetleri sona erdirilmiş ve faaliyetler tek bir kurum olarak Sosyal Güvenlik Kurumu altında toplanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu, tek çatı kurumu olmuştur (Alper, 2007:143). Temaya ilişkin kodlara A1, A2, A4, A6, A8, A9, U3, U5, U6

katılımcıları ifadelerinde yer vermiştir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Reform süreci ile birlikte sosyal güvenlik sistemi tek bir elden ve daha etkin şekilde kullanılmaya başlanmıştır ve sosyal güvenlik sisteminin durumu daha net bir şekilde görülmektedir. Hizmetler ve yönetimin tek bir ele geçmesi hem daha etkin bir yönetimin yolunu açmış hem de vatandaşa daha iyi hizmet sunulmasını sağlamıştır.” (A1)

“Sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleşmesi her ne kadar çeşitli eleştirileri de beraberinde getirirse de kurumsal yapının tek bir kurum çatısı altında toplanması açısından olumlu bir gelişmedir.” (A6)

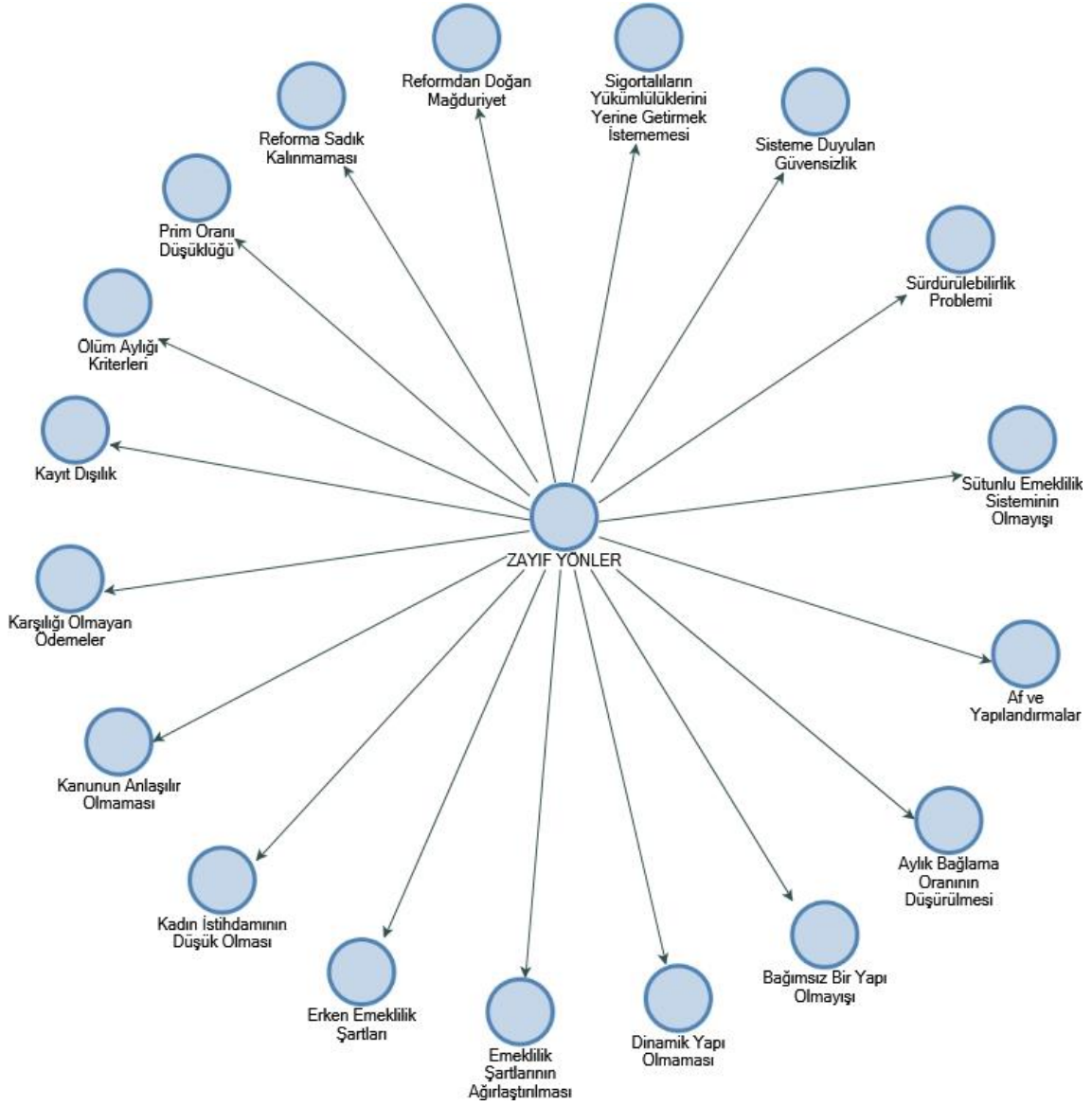
“Reform süreci deyince benim aklıma direkt hani bu üç kurumun birleşmesi geliyor. Burada bize hep şey söylenmişti, kaynakların etkin ve verimli kullanılabilmesi için daha etkin kontrol olması gerektiği söylendi. Reform süreci için benim anlayışında böyle dağınık yönetim yoktur. Hani merkezi yönetim yaparsan ve tabi daha rahat hükmedersin. Bu anlamda bence reform olumlu yanı.” (U3)

“Sistemin güçlü yönü idari açıdan tek çatı altında olması ciddi bir avantajdır.” (U6)

Reform öncesinde kurumsal yapıda farklı statüler için var olan sosyal sigorta kanunları dağınık bir yapı sergilemekteydi. Reform ile birlikte tüm sigorta kolları tek bir kurum altında birleştirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Bu Kurum ile birlikte norm ve standart birliğini sağlama hedefi önündeki engel ortadan kaldırılmış ve sistemi güçlendiren bir yapı oluşturulmuştur (Alper, 2007: 142).

4.8.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Zayıf Yönlerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara “sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönleri nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Bir başka soruda ise “reform sürecinin olumsuz yönleri nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar birlikte değerlendirilerek analiz edilmiştir. Kodlar doğrultusunda oluşturulan temalar Şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3: Sosyal Güvenlik Sisteminin Zayıf Yönleri

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerine ilişkin katılımcı ifadeleri incelendiğinde 74 kodlama yapılmış, bu kodlarla da 20 tema oluşturulmuştur. Kodlarla oluşturulan temalara ilişkin matrix coding Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 30: Sosyal Güvenlik Sisteminin Zayıf Yönleri – Matrix Coding Tablosu

Temalar	Akademisyenler	Sosyal Güvenlik Uzmanları
Af Ve Yapılandırmalar	A8, A10	U1
Aylık Bağlama Oranının Düşürülmesi	A3, A4, A7, A8, A10	-
Bağımsız Bir Yapı Olmayışı	A7	-
Dinamik Yapı Olmaması	A2	U1
Emeklilik Şartlarının Ağırlaştırılması	A1, A9	-
Erken Emeklilik Şartları	A1	U1, U3, U6, U7, U10
Kadın İstihdamının Düşük Olması	A3	U5, U8
Kanunun Anlaşılır Olmaması	A5, A6, A8	-
Karşılığı Olmayan Ödemeler	A7, A8, A10	U7
Kayıt Dışılık	A3, A4, A6, A9, A10	U2, U4, U5, U8
Ölüm Aylığı Kriterleri	-	U4, U6, U10
Prim Oranı Düşüklüğü	-	U4, U7
Reforma Sadık Kalınmaması	A2, A4, A6, A9, A10	U4, U5, U6, U7, U8, U9
Reformdan Doğan Mağduriyet	A1, A5, A6, A9, A10	U1
Sigortalıların Yükümlülüklerini Yerine Getirmek İstememesi	A10	-
Sisteme Duyulan Güvensizlik	A8	-
Sürdürülebilirlik Problemi	A1, A3, A4, A8, A9, A10	U2, U6, U9
Sütunlu Emeklilik Sistemi Olmayışı	-	U4

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerine ilişkin oluşturulan temalardan biri af ve yapılandırmalardır. Temaya ilişkin görüşe akademisyen katılımcılardan A8, A10 ve sosyal güvenlik uzmanı U1 ifadesinde yer vermiştir. 2016 yılında 6736 sayılı Bazı Alacakların Yapılandırılmasına İlişkin Kanun, 2017 yılında 7020 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişik Yapılmasına Dair Kanun ve 2018 yılında 7143 sayılı Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun çıkarılmıştır. Üst üste üç yıl içinde çıkarılan af ve yapılandırma kanunları bu temayı destekler niteliktedir. A8 af ve yapılandırmaların toplumda kronik beklenti haline dönüştüğünü, A10 af beklentisi nedeniyle işverenlerin kamu özel fark etmeksizin prim ödememeyi tercih ettiğini, U1 ise prim ödeme alışkanlıklarını bozan uygulamaların sistemin zayıf yönünü oluşturduğunu ifade etmiştir. Temaya ilişkin katılımcı ifadeleri şöyledir:

“Yapılandırma, af gibi bir takım şeyler bizim toplumumuzda kronik beklenti haline dönüşmüş. Bugün böyle olsa da 3 sene 5 sene sonra yeni başka bir şey olur, düşüncesinin önüne geçilemediği görülüyor.” (A8)

“İşveren ödememeyi, geç ödemeyi seçiyor. İşveren neden ödememeyi seçiyor? Çünkü af beklentisi içine girmiş, yapılandırma en masum ismidir. Doğrusu şu ben yerine getirmem gereken yükümlülüğü yerine getirmediğim, sen lütfen bana bir şans, bir fırsat daha ver. Benim ödemem gereken yükümlülüklerden cezalardan muaf et, ben onları ödemedem sanki ödemiş gibi olayım... Kamu - özel fark etmiyor yani özel böyle de borçları olan belediyeler, kitler var. Bir belediye başkanı prim ödeme yükümlülüğünü öncelik olarak görmüyor. Çok uzunca bir süre kitler en büyük prim borçlusuydu, taş kömüründen başlayan Karayollarına kadar devam eden belediyeler, büyükşehirler fark etmez.” (A10)

“Prim ödeme alışkanlıklarını sekteye uğratacak bazı politikalarda sistemin zayıf yönü diyebilirim.” (U1)

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan temalardan biri de aylık bağlama oranının düşüklüğüdür. 2008 yılında çıkarılan 5510 sayılı Kanun ile aylık bağlama oranları değişmiştir. Şu anda emeklilik hesaplama yöntemleri değiştiği için sistemde farklı hesaplanan dönemler vardır (Kılıç, 2015). 2008’den sonra ilk defa sigortalı olan kişiler için aylık bağlama oranı, aylık ortalama kazancı ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucu bulunan tutardır. Ortalama aylık kazancın hesaplamasında güncelleme katsayısı kullanılmaktadır. Güncelleme katsayısı hesabında, bir önceki senenin büyüme hızı ve TÜFE oranı %30 olarak belirlenmektedir. 7200 günden fazla yatırılan primler için de aylık bağlama oranı %2 arttırılarak hesaplanmaktadır. Bu hesaplama yöntemiyle emekli maaşlarının düşük olacağı, emekli olduğunda hayatı idame ettirmede zorlanılacağı düşünülmektedir. Bu temaya akademisyenlerden A3, A8, A10 katılımcıları ifadelerinde yer vermiş, sosyal güvenlik uzmanlarından temaya değinen katılımcı olmamıştır. A3 aylık bağlama oranının düşürülmesinin asgari bir geçim sağlamaya yetmeyeceğini, A8 yeni oranlarla aylık miktarının düşeceğini ve emekli birinin bu durumdan memnun olmayacağını, A10 ise aylık bağlama oranlarının doğru olmadığını ve değiştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Yine aylık bağlama oranının düşürülmesini, sosyal güvenliğin temel amaçlarından biri olan kişiye sosyal riskler sonucu oluşan olumsuzluklar karşısında asgari bir geçim sağlayabilmek hedefi ile tezat bir uygulama olarak görmekteyim.” (A3)

“65 yaşında emeklilik koşulları oluşacak olduğunda aylık bağlama oranı yüzde 2’ye getirildi. Bizim insanımızın ortalama prim ödeme süresini 25 yıl tutarsak 2’şer puandan 50 puan eder. Aylık bağlama oranının yüzde 50 olması bugünkü koşullarda düşük gördüğümüz aylıkların 2048’de daha da düşeceği anlamına geliyor. O zaman biz bu olaya neresinden bakacağız? Yani sistemin sürdürülebilirliği açısından finansal yönüyle mi bakacağız iyi olacak reform diye yoksa toplumun bu sisteme olan güvenci, devletle olan barışıklığı, tüm tarafların memnuniyeti anlamında mı? Emekli insan, devletin sosyal güvenlik kurumundan razı olacak mı? Hani birbirlerinden mutlu olacakları memnun kalacakları bir süreci görebilir miyiz? Ben bunun çok mümkün olamayacağı kanaatindeyim.” (A8)

“Aylık hesaplama formülü doğru değil. İlave çalışan insanı mükafatlandırmak lazım. Bir yıl daha beklemesinin karşılığını vermek lazım. Düz oranda bir aylık bağlama sistemi doğru değil. İlave bekleyen kişiyi mükafatlandırmayan, fark yaratmayan bir şey doğru değil. Şimdi güncelleme katsayısı, benim yatırdığım primlerin değerlendirmesi tüfeye tabi olacak, enflasyon varsa beni korur ama büyüme hızından beni neden mahrum ediyorsun ki yani ülkenin refahı gelişirken benim yatırdığım para neden ondan pay almasın, güncelleme katsayısını yüzde 30 yapıyorsun. Bu birinci kayıp. İkincisi, şöyle söyleyeyim. 2002 - 2017 yılları arasında reel olarak yüzde 65 büyüdük tamam ama ben emekliyim. O büyüme bana yansımamış, ben misli olarak yoksullaşacağım dolayısıyla aylık bağlama oranları kesinlikle değiştirilmelidir. Kişi emekli olmayıp bir yıl daha çalışmışsa onu 2 değil de 2,1 yapalım, o formülü bulalım. Kişi bir yıl daha sistemde kalmanın karşılığını görsün o yüzden yalın, basit, sade sistem sıkıntısı var.” (A10)

Katılımcı ifadelerine bakıldığında aylık bağlama oranlarındaki değişikliği olumsuz bir değişiklik olarak nitelendirdikleri görülmektedir. İzgi de yazdığı makalede yeni

sistemde geleceğe dönük belirsizliklerin insanlar için endişe kaynağı olduğunu belirtmiştir. Emeklilik ve emeklilik aylığının sosyal güvenlik sisteminde bireyler için çok önemli kararlar olduğunu ve uzun vadeli sigorta kollarında alınan kararların istikrarsız olmasının insanlar için düşündürücü olduğunu vurgulamıştır (İzgi, 2008: 104).

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden birini oluşturan bir diğer tema da Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bağımsız bir yapısının olmamasıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlıdır. Temaya ifadesinde yer veren A7, uzun zamandır özerklik istenmesine rağmen gerçekleşmediğini vurgulamıştır. Temaya ilişkin katılımcı ifadesi şöyledir:

“Geçmişten beri özerklik diyoruz. İdari ve mali özerklik diyoruz ama lafta bir özerklik var.” (A7)

Sosyal güvenlik sisteminin sorunları arasında ilgili kuruluşların iyi yönetilememesi yer almaktadır. Sistemde kaynakların popülizme açık olması ve kurum gelirlerine müdahale edilmesi kuruluşların yönetimini olumsuz etkilemektedir. Kuruluşun özerk olmaması ve yönetimde sosyal tarafların katılımının engellenmesi önemli bir sorundur. Özerklik sadece kuruma siyasi müdahale olarak düşünülmemeli, ileriye dönük kararlarda ve sonraki kuşakları etkileyecek düzenlemelerde kurumun aktif düzenleyici katılımına ve onayına başvurulmalıdır. Önceki uygulamalarda özellikle emeklilik yaşının düşürülmesinde siyasi müdahaleler dikkate alındığında, kurumsal deneyim ve bilgi birikiminden yararlanılmadığı, uzman uyarılarına rağmen etkisini şimdiki kuşakların yaşadığı olumsuz düzenlemeler olmuştur (DPT, 2007: 40).

Dinamik bir yapıya sahip olmaması sosyal güvenlik sisteminin diğer bir zayıf yönüdür. Bu temaya ilişkin koda akademisyen A2 ve sosyal güvenlik uzmanı U1 ifadesinde yer vermiştir. Sosyal güvenlik sistemleri, insanla iç içe olduğu için dinamik bir yapıda olması gerekmektedir. A2 sosyal güvenlik alanının dinamik bir alan olduğunu ve sürekli bir değişimin söz konusu olduğunu, U1 ise sistemin dinamik olduğunu ve buna uygun dinamik bir yapının olmayışı sistemin zayıf yönü olduğunu belirtmiştir. Temaya ilişkin katılımcı ifadeleri şöyledir:

“Reformun gerçek anlamda her kesim tarafından anlaşılmadığı düşüncesindeyim. Sosyal güvenlik alanı dinamik bir alan, sürekli bir değişim söz konusu. Bu dinamik yapıyı, uygulayıcılara ve hizmetten yararlananlara doğru aktarabilmenin önemli olduğunu düşünüyorum” (A2)

“Her ne kadar emeklilikle ilgili reform olmuş olsa da doğumda beklenen yaşam süresi ve buna ilişkin dinamik bir yapı olmaması sistemin zayıf yönü diyebilirim.” (U1)

Emeklilik şartlarının ağırlaştırılması katılımcı ifadelerinin analizi ile sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan temalardan biri olmuştur. Bu temaya akademisyenler ifadelerinde yer verirken sosyal güvenlik uzmanları değinmemiştir. A1 çalışanların geç emekli olmasının sigortalılar için sistemin zayıf yönünü oluşturduğunu belirtirken, A9 ülke koşullarında var olan emeklilik yaşının yüksek olduğunu belirtmiştir. Katılımcılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Sistemin sigortalılar için olumsuz yönü ise çalışanların daha geç emekli olmasıdır.” (A1)

“Sistemden fayda elde etmek bir yana zarar görenlerin ya da zarar gördüğünü düşünenlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Özellikle emeklilikte yaşa takılanlar en büyük mağdur grubu olarak görülebilir. 65 yaş sistemin sürdürülebilirliği açısından gerekli olmakla birlikte ülke koşullarında yüksek bir emeklilik yaşı olarak kabul edilmektedir.” (A9)

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden biri de geçmişten gelen erken emeklilik şartları temasıdır. Bu temaya ilişkin koda akademisyenlerden A1, sosyal güvenlik uzmanlarından U1, U3, U6, U7, U10 ifadesinde yer vermiştir. 2009 yılında emeklilere 68.603.972 bin TL ödenirken, 2019 yılında 298.614.721 bin TL ödenmektedir. Emekli kişilere ödenen bu tutar, 10 yılda 4 kattan biraz fazla artmıştır. A1 bugünkü emeklilik yaşının istenen düzeyde olmadığını, U3 erken emeklilik uygulamaları nedeniyle bütçe açığının fazla olduğunu, U7 ise erken yaşta emeklilikten dolayı birikmiş emekli sayısı olduğunu belirtmiştir. Temaya ilişkin katılımcı ifadeleri şöyledir:

“Ayrıca diğer zayıf yönü ise emeklilik yaşının istenen düzeyde olmamasıdır.” (A1)

“Türkiye’de önceki yılların çok siyasi malzeme yapıldığı için oy alabilmek için insanlar işte 38 yaşında 43 yaşında emekli edildiği için ve emekli maaşı nispeten yüksek olduğu için şu an çok açık veriyoruz.” (U3)

“Sistemin zayıf yönleri daha önceki reformun 1992 yılında yapılan reformla, reform demeyeyim de ona kanun değişikliğiyle yaş haddinin kaldırılması, emeklilikte sadece prim ödeme gün sayısına bağlı olarak emeklilik getirmesi ve bu da erken yaşta emekliliğe sebep olmasıdır. Şu anda biriken emekli sayısı yaklaşık 9,5 milyondur ve 22 milyon civarında sigortalımız var. Tabii emekli sayımız sigortalı sayımıza göre biraz fazla, sosyal güvenlik sisteminin en zayıf yönü budur” (U7)

Sosyal güvenlik sisteminin bir diğer zayıf yönü olarak belirlenen tema kadın istihdamının düşük olmasıdır. TÜİK verilerine göre 2019 yılı istihdam oranı yüzde 45,7’dir. Erkek istihdam oranı yüzde 63,1 iken kadın istihdam oranı yüzde 28,7’dir. Kadın istihdam oranı, erkek istihdam oranının yarısından daha azdır. Bu veriler doğrultusunda sosyal güvenlik sistemi açısından prim gelirleri düşünüldüğünde kadın istihdam oranının düşüklüğü sistemi olumsuz yönde etkilemektedir. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A3 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U5 ve U8 ifadesinde yer vermiştir. Katılımcılar, kadın istihdam oranının düşük olduğunu bununda sistemin prim gelirlerini azalttığını belirtmişlerdir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“İşgücüne katılım oranının düşük olması özellikle kadınlarda ciddi bir sorun olduğunu düşünüyorum. Kadınların işgücüne katılım oranları artırılsa sistemin prim gelirleri artabilir.” (A3)

“Şu andaki sistemi zorlayan şeyler kadın istihdamının az olması, işte kız çocuklarına yaş ilerledikçe de maaş ödenmesinin devam etmesi, örneğin çok meşhur örnektir de eski Mısır valisinin kızına halen maaş bağlıyorlar, hala maaş alıyor yani öyle şeyler var, sistemin zayıf yönlerini bunlar oluşturuyor.” (U5)

“Ya da mesela kadın istihdamının yetersiz düzeyde olması prim gelirlerini etkiliyor.” (U8)

Sosyal güvenlik sisteminin katılımcı ifadeleri doğrultusunda oluşturulan zayıf yönlerinden biri de 5510 Sayılı Kanunun anlaşılır olmamasıdır. Bu temaya ilişkin

yönelik oluşturulan kodlar akademisyenlerin ifadeleri doğrultusunda oluşturulmuştur. 5510 sayılı kanun Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesindeki kişilerce yazılması nedeniyle kurum içinde çalışanlara anlaşılır olması doğal bir durumdur. Kurum dışında yer almaları nedeniyle akademisyenlerin bu konuda daha objektif tavır sergilemeleri beklenebilmektedir. A5, A6 ve A8 katılımcılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Daha önceki mevzuatlar karışıktı, anlaşılmazdı. Bir sürü gerekçeler söyleniyordu şimdi 5510 sayılı yasayı açıp okuyup anlayan, uzman olmayanlar hariç kaç kişi var. Çalışma hayatına ilişkin olduğu için biz genelde 4857 sayılı İş Kanunu ile kıyaslarız. Açın bakın okuduğunuz zaman bir şeyleri rahatça anlarsınız ama 5510 sayılı yasayı açıp okuduğunuz ciddi problem yaşarsınız. Sebep çünkü mutfak kısmı iyi çalışılmadı. Ne oldu? Birden fazla taslaklar bir anda bir araya getirildi. Genel sağlık sigortası ile SSK'nın birleştirilmesi, bu anlamda problemli.” (A5)

“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun çok uzun olması, sürekli farklı maddelere atıflar içermesi, pek çok düzenlemenin geçici maddelerle yapılmış olması ve reform yapıldıktan sonra dahi sürekli kanun değişikliğine gidilmiş olması reform sürecinin ve sosyal güvenlik sisteminin olumsuz yönleri içerisinde sayılabilir.” (A6)

“İlki mevzuat 5510 bence anlaşılabilir, kötü bir dil kullanılmış, sistematik değil, anlaşılır değil gibi bir sürü sıkıntı barındırıyor içinde” (A8)

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan bir diğer tema ise karşılığı olmayan ödemelerdir. Sosyal sigorta sistemi, gelir gider dengesi üzerine kurulu olması gerekir. Karşılığı olmayan bir ödeme yapıldığında, bu ödeme sistemi mali olarak sıkıntıya sokmaktadır. Bu temaya ilişkin koda akademisyenlerden A7, A8, A10 ve sosyal güvenlik uzmanı U7 ifadesinde yer vermiştir. A7, sigorta sisteminin aktüeryal hesaba dayandığını ve karşılığı olmayan bir ödemenin sosyal sigorta sistemine sokulmaması gerektiğini, A10 ise karşılığı olmayan ödemelerin karşılığının hazineden karşılandığını ve hazinenin bunu yük olarak gördüğünü, U7 ise herhangi bir karşılığı olmayan seyyanen zamların sosyal sigortanın en olumsuz tarafını teşkil ettiğini belirtmiştir. Temaya ilişkin bazı katılımcı ifadeleri şöyledir:

“Şimdi bayram ikramiyesi, bu sigorta sistemine nasıl sokulur, açıklanamaz dolayısıyla buna benzer birçok şey var. Sigorta sistemi aktüeryal hesaba dayanır. Şimdi burada sosyal yardım sistemi kurulmadığı için vatandaşın gelir seviyesi düşüyor ve hazineden telafi ediliyor. Halbuki öyle olmayacak. Sigorta sistemini kuracaksın, asgari gelir garantisini koyacaksın Anayasa'nın 65. Maddesine göre eğer imkanın yoksa aile başına yaparsın varsa kişi başına yaparsın. Bizim örf ve adetimize de uygun olur.” (A7)

“Bayram ikramiyesi eski sosyal yardıma benziyor esasen. Emeklilerin satın alma gücünü artırmak istiyorsun ama bu primim karşılığı geçmişte ödenmedi. Fakat kurum kanunu ne diyor, bu tür yükler prim karşılığı olmadığı için hazineden karşılanacak. Hazine diyor ki ben milyar lira transfer ediyorum bana yük oldun, yük getirmişsin. Bunu transfer etmesi lazım ama bunu problem kaynağı olarak görüyor.” (A10)

“Az önce söylediğim gibi en büyük olumsuz yönü bu gelen seyyanen zamlar. Herhangi bir karşılığı yok. Herhangi bir prim alınmadan yapılan zamlardır. Ayrıca seyyanen zammın diğer kötü tarafı ise düşük prim ödeyenlerin ödüllendirilmiş olması yani asgari ücretten prim yatırıp emekli aylığı alan kişiye de aynı zam yapılıyor. Daha yüksek asgari ücretin 2 katı 3 katı prim yatırıp emekli aylığı bağlanana da aynı zam yapılıyor. Burada oransal bir şey yok. Bu aradaki makas giderek daralıyor. Aslında sosyal sigortada nimet külfet dengesi dikkate alındığında aynı oranda hani kim ne kadar yatırdıysa o kadar aylık alması gerekiyor, buna uyulması gerekiyor. En olumsuz yanı yapılan seyyanen zamlardır.” (U7)

Sosyal güvenlik sisteminin bir diğer zayıf yönünü oluşturan tema kayıt dışılıktır. Kayıt dışılık teması katılımcılar tarafından ortak olarak en fazla ifadelerde yer alan temalardan biridir. Akademisyenlerden A3, A4, A6, A9, A10 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U2, U4, U5, U8 bu temaya ifadesinde yer vermiştir. Hem akademisyenlerin hem de sosyal güvenlik uzmanlarının bu temaya ilişkin görüşleri ortaktır. Sosyal güvenlik finansmanının en önemli sorunlarının başında kayıt dışılık gelmektedir. Çalışan kişinin hiç sigortalı gösterilmemesi, çalışanların çalışma günlerinin eksik bildirilmesi,

sigortalıların ücretlerinin eksik bildirilmesi yani asgari ücret üzerinden prim ödenmesi kayıt dışı çalışma türleridir. Bu durumların hepsi sosyal güvenlik sistemine prim geliri sağlamadığı ya da az sağladığı için sistemi sıkıntıya sokmaktadır. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Yine kayıt dışı istihdam sosyal güvenliğin finansman açığının ana sorunlarından birini teşkil etmektedir. Kayıt dışı olarak sosyal güvenlik sistemi dışında çalışanlar sistemi gelir kaybına uğratarken, diğer yandan da sistemin sağladığı hak ve hizmetlerden bir şekilde yararlanabilmeleri sistemin giderleri artmakta, böylelikle ilave finansman ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.” (A3)

“Diğer taraftan, kayıtdışı çalışma ile ilgili yeterince önlem alınamaması da yine sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönleri arasında yer alır. 2006 yılında yapılan reformla kayıtdışı istihdam bir azalma göze çarpmakta ama bu sosyal güvenlik reformunun başarısından daha çok istihdamdaki yapısal dönüşümden kaynaklanmaktadır. Her ne kadar işverenlere çeşitli prim desteği ve teşviki sağlansa da ücretler üzerindeki vergi ve prim yükünün halen çok yüksek olduğu sürekli eleştiri konusu olmaktadır. Bu da istihdamın kayıt dışına kaymasına neden olmaktadır Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönleri arasında kayıt dışılık yer almaktadır.” (A6)

“Ancak problem şurada ortaya çıkıyor. Bence en önemli problem tamam kayıt dışılığı azalttık, kayıtlılığı arttırdık. Ancak kayıtlılığın içinde de bir kayıt dışılık var. Asgari ücret üzerinden prim ödenmesi gibi veya birtakım denetleme mekanizmalarının yetersiz olmasından dolayı işte kişileri çalışıyormuş gibi gösterilmesinden kaynaklı. Bu tür uygulamaların önüne geçilmeye çalışılıyor.” (U2)

“Bir de tabii ki işte asgari ücret, bizim çalışanların %33’ü asgari ücretten bildiriliyor bunların bir kısmı doğru bir kısmı da doğru değil kayıt dışı oluyor. Böyle düşük bildirme olayı çok yaygın bir şey sisteminde. Zayıf yönlerinden biri de o düşük maaşla prim ödüyorlar. Sonra emekli olduklarında bir asgari gelir var, asgari emekli aylığı onu alıyorlar aslında hak etmedikleri bir aylık alıyorlar, bu durumunda böyle bir sıkıntısı var.” (U5)

Sosyal güvenlik sisteminin katılımcı ifadeleri doğrultusunda zayıf yönlerinden birini oluşturan temalardan biri de ölüm aylıklarıdır. Bu temaya akademisyenler ifadelerinde yer vermezken sosyal güvenlik uzmanlarından U4, U6, U10 ifadesinde yer vermiştir. 5510 sayılı Kanun'da Ölüm aylığı, 1800 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödeyen kişilerin ölmeleri halinde hak sahiplerine bağlanan aylıktır. Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının ölüm aylığı alma konusundaki cömertlik ve genişlik tartışılmaktadır. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Olumsuz yönleri de şöyle bir şey var. Kız çocukları açısından eski Türkiye'nin demografik özelliklerinden kaynaklanan bir şey var. Kız çocukları evli değilse ölene kadar babasının aylığını alabiliyor Hala eski sistemde devam eden kız çocuklarının ölene kadar babasının emekli aylığını alması ya da kadınların ölene kadar ölene eşlerinden emekli aylığı alması bu reformun olumsuz tarafıdır.” (U4)

“Avrupa ve dünya ile kıyaslarsak bizde kişi vefat ettikten sonra ki ölüm aylıkları açısından biz bonkörüz. Bu gibi şeyler sistemin zayıf yönleri.” (U6)

“Bir de yetim aylıkları ve dul aylıkları o tarafı. Oradaki cömertliğin, genişliğin ileride daha fazla sorun çıkaracağını düşünüyorum.” (U10)

Katılımcı ifadeleri doğrultusunda oluşan temalardan biri prim oranının düşüklüğüdür. Bu temaya ilişkin ifadeler sosyal güvenlik uzmanlarından U4 ve U7'ye aittir. Akademisyenler bu temaya dair görüş bildirmemiştir. 2008'den itibaren prim oranları Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, Genel Sağlık Sigortası, İşsizlik Sigortası sırasıyla işverenler için yüzde 11, yüzde 2, yüzde 7,5, yüzde 2; çalışanlar için yüzde 9, kısa vadeli sigorta kollarında prim ödemiyorlar, yüzde 5, yüzde 1'dir. Toplam işveren ve çalışan tarafından ödenecek prim oranı toplam yüzde 37,5'tir. U4, özellikle sağlık sigortasında düşük bir prim alındığını, yaşlanmayla sağlık harcamalarının arttığında bu primin yeterli olmayacağını, U7 ise prim oranları yeterli gibi gözükmesine rağmen açığı finanse etmediğini belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Aldığımız primler mesela genel sağlık sigortasına aldığımız primler baktığımız zaman çok düşük bir prim alıyoruz. İlerleyen dönemlerde de yaşlanmayla birlikte sağlık harcamalarımızın artacağına varsayarsak bizi bu zayıf duruma düşürüyor.” (U4)

“Onun dışında aldığımız prim oranları şimdilik yeterli gibi gözüktü de açığı finanse etmiyor, tamamen kapatmıyor ama mevcut durum içinde baktığımızda yani sosyal sigorta içinde aldığımız prim oranları yeterli gibi duruyor.” (U7)

Reforma sadık kalınmaması, akademisyen ve sosyal güvenlik uzmanlarının ortak bir şekilde ifadelerinde yer verdiği sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan temalardan biridir. Akademisyenlerden A2, A4, A6, A9, A10 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U4, U5, U6, U7, U8, U9 reforma sadık kalınmamasının sosyal güvenlik sisteminin zayıf tarafını oluşturduğunu belirtmişlerdir. 5510 sayılı Kanunun sonunda yer alan 5510 sayılı Kanunun değişen veya iptal edilen maddeleri kısmında 69 satır vardır. 12 yılda kanunda bu kadar değişen veya iptal edilen maddelerin bulunması kanuna yapılan müdahalenin fazlalığını ortaya koymaktadır. Temaya ilişkin bazı katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Malum sosyal güvenlik reformu için çıkarılan yasalar günümüze kadar baya bir değişikliğe uğradı. Yapılanlar doğru muydu? Yapılanlar kısmi olarak doğruydum ama bence istenilenler yapılamadı ve şu anki sistemdeki kriz durumu devam etmektedir bana göre.” (A4)

“Ancak, her ne kadar 2006 yılında yapılan reformda ve diğer pek çok çalışmada Türkiye'nin genç nüfus yapısına sürekli vurgu yapılırsa da reformun ardından geçen yaklaşık 15 yıllık sürede bu avantajın kullanılmadığı kanaatini taşıyorum. Reform yapıldıktan sonra dahi sürekli kanun değişikliğine gidilmiş olması reform sürecinin olumsuz yönleri içerisinde sayılabilir.” (A7)

“Reform 2008'de güzel bir şekilde kanun olarak yazıldı ama zaten fark etmişsinizdir, 5510 sayılı kanuna çok fazla geçici madde eklendi. Geçici madde ile sürekli bir yerlerde değişiklik yapılıyor. Mesela fiili hizmet zammı örneğini verebilirim. Sürekli fiili hizmet zammının kapsamının artması örnek gösterilebilir. Kanun bir yerden deliniyor. Gazetecilerin, basın mensuplarının

fiili hizmet zammından faydalanması, milletvekillerinin fiili hizmet zammından faydalanması bunlar hep daha sonradan gelen şeylerdir. En son gelen sağlık çalışanlarının ve adalet teşkilatında Ceza Tevkif evlerinde çalışanların fiili hizmet zammından faydalanabilmesi, bunlar hep reformun bir yerinde gedik açıcı rol oynamıştır. Bu tarz uygulamalar reformu olumsuz etkiledi. Reformun aslında tam bir kararlılıkla sürdürülemez bazı şeylerden tavizler verilmesini reformun olumsuz yönü olarak değerlendirebiliriz.” (U4)

“Eğer ilk reforma sadık kalsaydık, 2008 yılında yapılan reforma, mevcut düzenlemeler güzeldi. Fakat 2008 yılından sonra kanunda sürekli reformu geriye götüren değişiklikler oldu. Eğer 2008'deki reforma sadık kalınsaydı hem sağlık tarafıyla hem sigorta tarafı ile yani emeklilik tarafı ile bayağı güçlü bir sosyal güvenlik sistemi olacaktı.” (U7)

Reformdan doğan mağduriyet sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden birini oluşturan bir diğer temadır. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A1, A5, A6, A9, A10 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U1 ifadesinde yer vermiştir. Reform gibi büyük geçişlerde herkesin sistemden memnuniyet duyması zordur. Reform, emeklilikte yaşa takılanlar gibi bir kitle doğurmuştur. Önceki uygulamalarda insanların çok erken yaşta emekli olmaları onlar için haklı bir neden gibi gözükse de sistemin sürdürülebilirliği açısından sorun olmaktadır. Ayrıca reformla bazı kişiler için istisna olan şartların kişi bakımından genişletilmesi reformun yapısına zarar vermektedir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Olumsuz yön olarak bu büyük geçişlerde sosyal ufak tefek problemler olması kaçınılmazdır. Özellikle emeklilikte yaşa takılanlar meselesi var. Belki eski emeklilerin çok erken yaşta emekli olması EYT'lilerde kendini de böyle bir hak gören bir grup ortaya çıkardı. Hani %100 haklı haksız gibi bir söylem doğru olmaz ama sonuçta bunu bekleyen bir grup insanı farklı yöne itti. Yani genellikle bütün grupların sosyal sorunları kapsanmaya çalışıldı en azından eskiye nazaran, eskisinden daha kötü olmamaya çalışıldı. O yüzden hani kusursuz mu değil ama çok da kötü olmadığını söyleyebilirim.” (U1)

“Emeklilik sisteminde yapılan reformun “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” (EYT) sorununu ortaya çıkarması da yine olumsuz bir yön olarak görülebilir. Zira

reformdan etkilenen sigortalı sayısının 7 milyonun üzerinde olduğu söyleniyor.”
(A6)

“En kötüsünü söyleyeyim yani bu bizim beklediğimiz şey değildi. Reform bir fedakarlıksa bu fedakarlık adil paylaşılmalı. Hele hele bu reformu yapanlarında bu paylaşım konusunda öncü olması lazım. Eğer siz istisnai sosyal güvenlik haklarına sahip olanlar geçmişte bir tek Cumhurbaşkanı, kısmen milletvekilleri sahipken bunu şimdi bakanlar, başbakanlar, belediye başkanları, il encümen seçimle gelen üyeleri dersiniz olmaz. Genel sağlık sigortası bakımdan milletvekilleri dışarıda şimdi ona yargı mensuplarını, yüksek asker personelini eklerseniz geçmişte bizim emekli sandığındaki durum ortaya çıkar. Herkes kendine özel sosyal güvenlik sistemi yaratmaya çalışır. Oda ilk başta hani zihniyet meselesi vardı ya yapanın o fedakarlığa katlanması gerekirken kendini dışarıda bırakması doğru değil. Derste anlattığım için söyleyeyim mesela ben seçilmeyi, milletvekillerini çok önemserim, bir fedakarlık olarak görürüm. Aktif görevdeyken sağlanan tüm imkanları, tarafsızlıklarını, maddi olanaklarını olumlu görürüm ama bunun emekliliğe yansımaları çok doğru bulmam. Bütün bir çalışma hayatında bir dönem hatta 2 yıl milletvekilliği yaparak o haklara sahip olmak, bu sigorta değil, külfet nimet değil. Bu garip bir şey aslında açıklanabilir bir şey değil. Bir tek Cumhurbaşkanı istisna olmalı, topu topu 12 kişiden bahsediyoruz. Şimdi bakanlar, başbakanlar sık değişiyor yeni sistemde. Cumhurbaşkanı yardımcıları, bakanlarda devreye girince sayı artıyor, sayının ötesinde o adalet duygusu zedeleniyor. En son şu aylıkların Cumhurbaşkanı aylığına endekslenmesi bu artık iyice zirve oldu. Yani bütçe yapılırken Cumhurbaşkanıya tanıdığınız bir hakkı maaş demeyelim ona, sen bu harcamayla hayatını sağlayabilirsin diyorsun. O onun emeklilik maaşının bazını oluşturuyor. Sende milletvekili olarak emekli aylığını ona bağlamışsan o zaman enflasyonmuş, tüfeymiş hiç onlarla uğraşmaya gerek yok. Bütçe görüşmeleri sırasında Cumhurbaşkanı ödeneği arttırıldığında emekli aylığı artmış oluyor. Bu savunulabilir değil yani şöyle biz niye yaptık bu reformu sorusunu getiriyor.”(A10)

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden birini oluşturan bir diğer tema sigortalıların yükümlülüklerini yerine getirmek istememesidir. Bu temaya A10 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. Sosyal sigortada sigortalıların sorumluluklarını yerine getirmesi sürdürülebilirlik açısından büyük önem taşımaktadır. Bu da temanın haklılığını ortaya koymaktadır. Temaya ilişkin katılımcı ifadesi şöyledir:

“Sosyal sigorta haklar ve yükümlülükler dengesine dayanıyor. Ödev ve faydalar, külfete katlan nimetten yararlan, prim öde aylık al, maliyete katlan fayda sağla... Bizde bu mekanizma tersine işlemiş. Haklarımızı biliyoruz, onlara erişme konusunda çabamız sonsuz ama yükümlülükler konusunda pek sistemi sevmedik. Onun için fayda maliyet analizi diyoruz, nimet külfet diyoruz, haklar ve yükümlülükler diyoruz. Halbuki tersidir, maliyet faydadır, külfet nimettir, yükümlülük ve haktır. Ne demektir yani? Önce biri gerçekleşir sonra hak edilen. Bu sosyal güvenlik zihniyetimize yerleşmiş bence en temel problemimiz. Biz sosyal sigortanın haklar kısmı sevdik, yükümlülükler kısmı sevemedik. Nasıl sevemedik? Sigortalı, önce emekli aylığı almayı çok önemsendi, çok değerli buldu çok faydalı ama ne pahasına olursa olsun. Yani bunun belli bir külfet yerine getirdikten sonra hak edilen bir şey olarak değil ne pahasına olursa olsun mümkünse en kısa zamanda, en kısa yoldan hatta istismara varan, suiistimale varan yollarla çalışmadan çalışmış gibi göstererek, kayıt üzerinden doğru olmayan bilgilerle yaptık. Genelleştirmek istemiyorum ama bunlar var. Yükümlülükler konusunda mümkünse en az ödemek mümkünse hiç ödememek. Bunu mesela Bağ-kur deneyimi gösterdi. 12 basamak ve 24 basamak vardı. 12'deyken 6'da, 24'deyken 12'de herkes yığıldı, ileri gitmiyor yani daha fazla hak için daha yüksek hak için daha fazla prim ödemeye kişiler çok yanaşmadı. . Ama şunu da istedi, bana bir fırsat verseniz son anda 24. basamaktan aylık alsam veya çalışırken sigortalı olmasam tamam ama bana sonradan bir borçlanma, af çıkarın ben oradan faydalanayım. Son anda onu da en kolay imkanlarla yapmak.” (A10)

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden birini oluşturan bir diğer tema da sisteme duyulan güvensizliktir. Bu temaya A8 katılımcısı ifadesinde yer vermiş ve sosyal güvenlik sisteminin en önemli özelliğinin güven olduğunu fakat insanların geleceğine

dair belirsizliklerinden dolayı sisteme güvenmediklerini belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Bir de tabii sisteme duyulan güven sistemin en zayıf yönlerinden bir tanesidir. İnsanlar geleceklerine dair bazı yönlerden güvenemediklerinden sistemin zayıf yönleri arasında bulunmaktadır. Çünkü sosyal güvenlik sisteminin en önemli özelliği güven ilkesidir.” (A8)

Sürdürülebilirlik problemi, sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan temalardan biridir. Bu temaya ilişkin koda akademisyenlerden A1, A3, A4, A8, A9, A10; sosyal güvenlik uzmanlarından U2, U6, U9 ifadesinde yer vermiştir. Sistemin varlığının devamı, sürdürülebilir olmasına bağlı olduğu düşünüldüğünde temanın önemi anlaşılmaktadır. Katılımcılar sistemin sürdürülebilirlik açısından sıkıntılı olduğunu belirtmişler, özellikle gelecek açısından bağımlı nüfusun artmasıyla daha da büyük bir sorun haline geleceğine dair ortak fikre sahiptirler. Temaya ilişkin bazı katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Sosyal güvenlik sistemi zaten yıllardır yanlış politikalardan kaynaklanan sorunlar sebebiyle sürdürülebilmesi imkansız bir duruma doğru gidiyordu. Reform zaten gerekli olan bir durumdu çünkü reform olmasaydı bütçe açıkları kontrol altına alınamayıp ve sistemin sürdürülebilirliği ortadan kalkacaktı. Birden fazla kurumun olması ve yine çalışanların birden fazla sınıf içerisinde değerlendirilmesi sosyal güvenliğin sürdürülebilirliğini zorlaştırıyordu.” (A4)

“Zayıf yanları dersiniz sistemin sürdürülebilirliği açısından özellikle aktüeryal denge, prim gelirleri ile yapılan harcamalar arasındaki ilişkinin sistemimizin zayıf yönünü oluşturduğunu düşünüyorum. Yani bunu aslında hem primli rejim için hem primsiz rejim söyleyebileceğimizi düşünüyorum. Primli rejim ayağında yani sosyal sigorta sisteminde devlet bir yandan doğrudan katkısıyla desteklerken öbür taraftan da açıklarda yine hazineden yaptığı transferlerle destekliyor. Sürdürülebilirlik noktasında sistem önümüzdeki yıllarda daha ciddi kuşkuları, endişeleri taşıyor. Primsiz rejimde de sağlanan güvenceler de öyle. Örneğin; 65 yaş aylığı alan birisini düşünelim. Neredeyse sosyal sigortalar sistemine alt düzeyden prim ödeyerek emekli olacak birisinin gelecekte alacağı hak kadar 65 yaşına ulaşmış birisine de bir sosyal yardım adı altında kişi

sisteme her hangi bir ödeme yapmadan, karşılıksız hak alacak gibi görünüyor. O zaman bu şu anlama gelecek. İnsanlar neden bu sosyal sigorta sistemi içerisinde olsunlar, buda bu işin en zayıf yönünü gösteriyor. (A8)

“Sosyal güvenlik sisteminin ikinci temel sorunu sürdürülebilirliktir. Mevcut kaynaklar sistemin sürdürülebilirliği açısından yetersiz görünmektedir. Özellikle nüfus artış hızının azalarak arttığı ve projeksiyonlara göre yaşlanma eğilimine gireceği ülkemizde bugünün dev genç nüfusu, yarının dev bağımlı nüfusu haline dönüşecektir. Bugünkü işsizlik oranları bu durumu daha da kötüleştirmektedir. Çünkü ileride bakmak zorunda kalacağınız dev bir nüfustan işsizlik nedeniyle bugün prim toplanamamaktadır. Bu bağlamda sistemin sürdürülebilirliği açısından önemli güçlükler mevcuttur.” (A9)

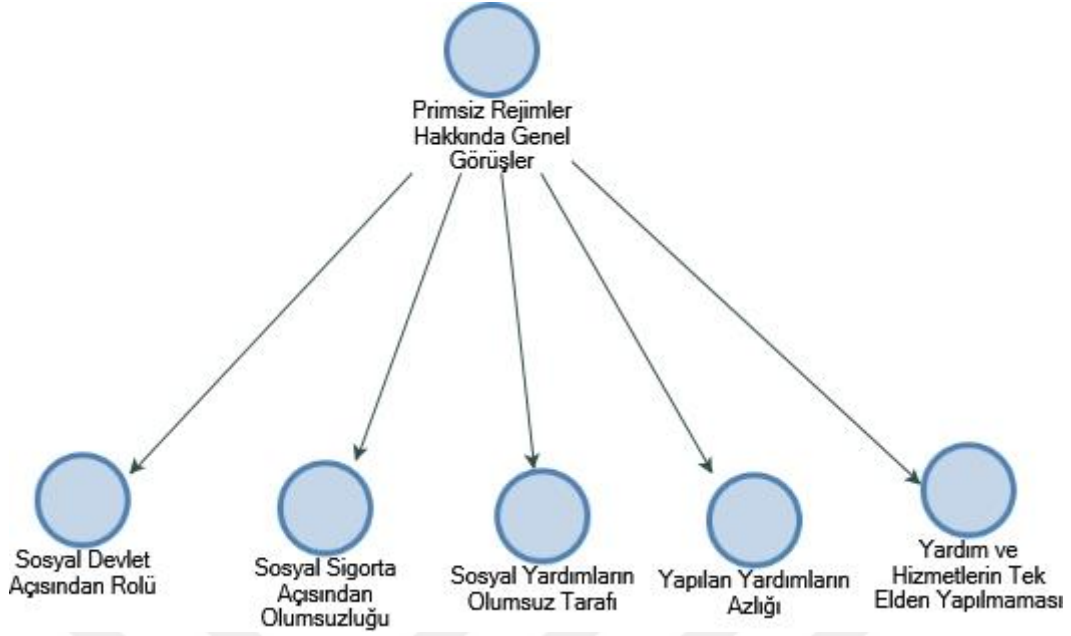
“Sağlığın finansmanı son 20 yılda dünyada devletler için en büyük problemlerden bir tanesidir. Sağlığın finansmanı dendiğinde çok klasik bir tabir var. Sürdürülebilir sağlık sistemi. Sürdürülebilir sağlık sistemi nedir? Aslında temel hedef batırmadan sistemi yani parasal açıdan artıda kalmaya gerek yok çünkü devletin kar etmek gibi bir durumu yok. Topladığı primlerle veya vergilerle sunduğu hizmeti karşılayabilmesi gerekir. Sunduğu hizmetten tek beklentisi halk sağlığını ön plana çıkararak vatandaşını yani sigortalısının sağlığını korumaktır. Bir tedaviye ihtiyacı olduğunda o tedaviyi sunabilmek Sunum anlamında evet çok iyiyiz. Kapsam çok geniş, O yüzden artık prim gelirlerimiz bunu karşılayamaz hale gelmiş durumda. Azami derecede sağlık hizmetlerinin genişletilmesi sunulan hizmetlerin içeriğinin, yani bunu sonuçta bir sigorta olduğu için poliçe gibi düşünürseniz sistemdeki kişilere en geniş poliçe verilmeye çalışıldı ve bunu da sistemin sürdürülebilirliği için en düşük primle yapılmaya çalışıldı Kapsamı genişletince poliçeyi de o oranda genişletilmeli ki finansman sürdürülebilir olsun. Ancak zaman içerisinde finansmanda güçlükler çıktı, güçlükler çıkınca bir takım kısıtlamalara gidilmesi gerekti. Bu kısıtlamalarda günümüzde şu sonuçları doğurdu. Özel hastanelerde yüzde 200 ilave ücret alınmaya başlandı. Aslında yola çıkıldığında vaat edilenin tam tersi bir yönelim oldu. Her ne kadar genel sağlık sigortası anlamında poliçenin kapsamı daralmasa da sunulan hizmetin kalitesi düştü. Sosyal

sigortada şu anda biliyorsunuz çok fazla açık veriyor, hem aktif-pasif oranının tutturulamamasından dolayı, hem halen eskiden gelen kanunlara göre uygulamaların mecburen yürürlükte olmasından, erken emeklilikte az gün üzerinden emeklilikten dolayı orada hala bir aslında ilerleme kaydedilmiş değil.” (U2)

“Sürdürülebilirlik açısından sıkıntılı sosyal güvenlik sistemimiz.” (U6)

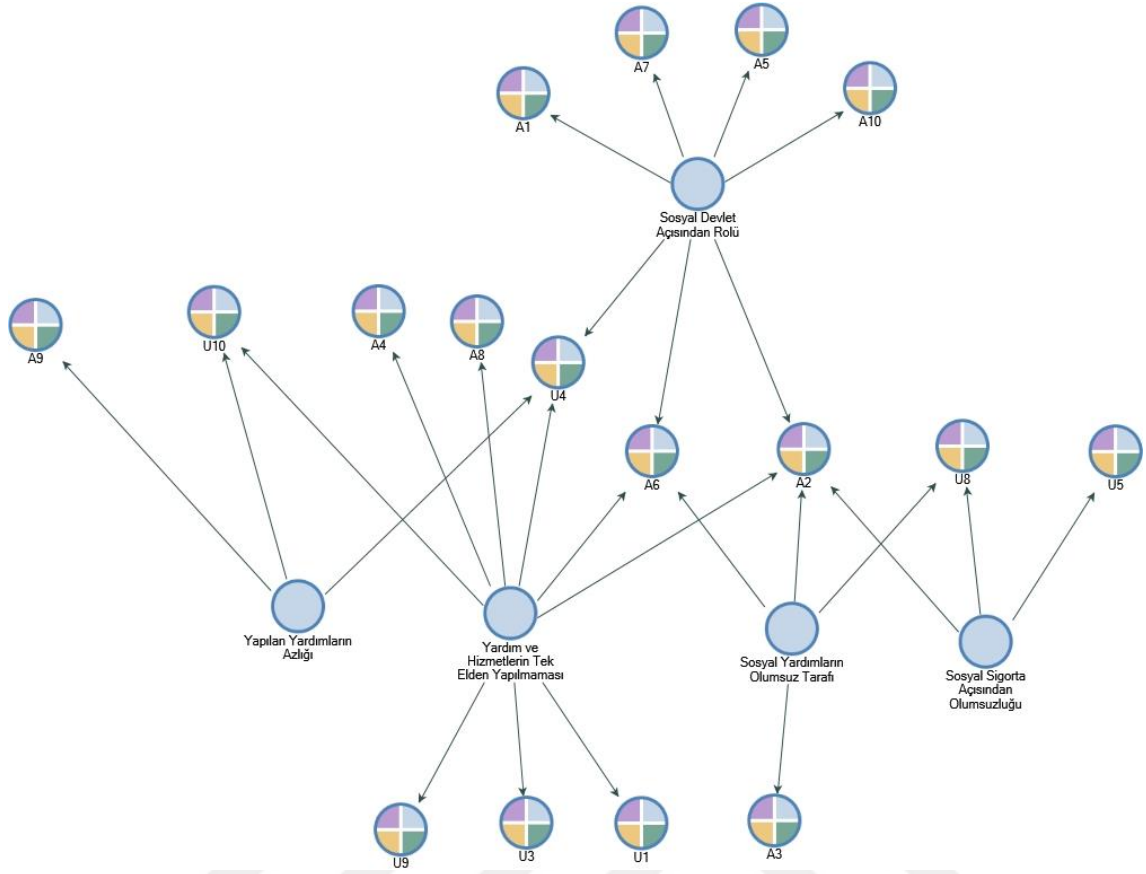
Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan temalardan biri de sistemin sütunlu bir emeklilik yapısına sahip olmamasıdır. Sosyal güvenlik uzmanlarından U4 ifadesinde bu temaya yer vermiştir. Dünya Bankası 1994 yılında yayımladığı Yaşlılık Krizini Önlemek adlı raporda üç sütunlu bir emeklilik sistemi tavsiye etmektedir. Birinci sütun olarak zorunlu kamu emekliliğini belirlemiş, yaşlılık yoksulluğunu önlemek ve çok sayıda riske karşı mücadele etmek gibi sınırlı hedef koymuştur. Minimum emekli aylığı sağlamak amaçındadır. İkinci sütunda ise zorunlu özel emeklilik sistemi vardır. Faydaları fiili olarak maliyetlere bağlamak ve nüfus içindeki tüm gelir grupları için gelir yumuşatma veya tasarruf işlevini yerine getirmek amaçındadır. Üçüncü sütun emeklilik sistemi ise gönüllü emeklilik sistemidir (World Bank, 1994: 16). U4, ülkemizde sütunlu emeklilik sisteminin olmayışını sistemin zayıf yönü olduğunu vurgulamıştır. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Genel olarak sistemden bahsederek şu anda bizim sistemimiz tanımlanmış katkı esaslı değil tanımlanmış fayda esaslı bir sistemdir. OECD’nin sınıflandırmasına göre her sene yayınladığı Pensions at a Glance bülteninde bizim iki sütunlu bir yapıya sahip olduğumuz sonucu çıkartılıyor. Tabii onların sınıflandırmasına göre ama bence tam olarak iki sütunlu bir yapımız yok. Tabii birinci sütuna minimum aylığı koyuyorlar, bizim minimum aylık şu an 1000 TL gibi bir aylığımız var. Aynı zamanda sosyal politikaları koyuyor, sosyal yardım ödeneklerini dikkate alarak ve bunları birinci sütun olarak nitelendiriyorlar. Bizim emekli sistemini de ikinci sınıf olarak nitelendiriyorlar Bence tam olarak bizim iki sütunlu bir emeklilik sisteminiz yok. Yani şöyle söyleyeyim. Bazı ülkelerdeki işte bu minimum asgari emeklilik şartı, herkese asgari bir emekli aylığı da, sosyal yardımda diyebiliriz fark etmez şartları sağlayan kişilerin o rizikonun neticesinde yani yaşlanan ya da malul duruma gelen kişilerin eğer emekliliği hak etmiyorlarsa sosyal yardımlardan faydalanmasını



Şekil 5: Primsiz Rejimler Hakkında Genel Görüşler

Şekil 6'ya göre; A1, A2, A5, A6, A7, A10, U4 katılımcıları primsiz rejimin sosyal devlet açısından rolü temasında, A2, U5, U8 katılımcıları primsiz rejimin sosyal sigorta açısından olumsuzluğu temasında, A2, A3, A6, U8 katılımcıları sosyal yardımların olumsuz tarafı temasında, A9, U4, U10 katılımcıları yapılan yardımların azlığı temasında, A2, A4, A6, A8, U1, U3, U4, U9 katılımcıları yardım ve hizmetlerin tek elden yapılmaması temasında kodlanmışlardır.



Şekil 6: Primsiz Rejim Temalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri

Primsiz rejimler ile ilgili ilk tema primsiz rejimlerin sosyal devlet açısından rolüdür. Bu temaya ilişkin koda akademisyenlerden A1, A2, A5, A7, A10 ve sosyal güvenlik uzmanı U4 ifadesinde yer vermiştir. Katılımcılar, primsiz rejimin sosyal devlet olma ilkesi gereğiyle olması gerektiğini, özellikle avantajlı ve dezavantajlı grupların varlığı nedeniyle telafi edici rol üstlendiğini fakat Türkiye’de bu ayağın çok zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Primsiz rejim devletin karşılıksız yaptığı sosyal yardım ve hizmetlerden oluşmaktadır. Primsiz rejimin belirleyici özelliği, yardımlardan yararlananların bu yardımlardan yararlanmak için devlete önceden bir prim ödemek zorunda olmamasıdır. 18 yaşından küçüklere verilen sağlık hizmeti, hiçbir geliri ve sağlık güvencesi olmayanlara verilen yeşil kart uygulaması ve 65 yaş ve üzerinde olup hiçbir geliri olmayan kişilere verilen maaş ve sağlık hizmeti bu rejim kapsamındadır. Primsiz rejimler devletin sosyal devlet ilkesi

olması gereğidir. Gerek vicdani gerekse ahlaki açıdansa primsiz rejimlerin olması gerekmektedir.” (A1)

“Sosyal yardım ve sosyal hizmet ayağı çok alaturka ve zayıf. Çünkü hak temelinde tüm vatandaşları kapsayan bir sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemimiz yok. Dolayısıyla bence en zayıf tarafı sosyal yardım ve sosyal hizmetlerdir. Burası çağdaş değil; birincisi hak temelinde değil ve ikincisi siyasi istismara açık yani vatandaşı siyasetçiye muğber yapacak bir sistemimiz var. Dolayısıyla hak temelinde olsa yargı denetimi söz konusu olur, yargı denetimi yok. Bu bakımdan bu ayak zayıf.” (A7)

Dezavantajlı gruplar ve dezavantajlı olmayan gruplar var. Primsiz rejim ikisi arasında sosyal adalet açısından telafi edici bir rol üstleniyor.” (U4)

Primsiz rejimler hakkında kodlama sonucu oluşturulan bir başka tema primsiz rejimin sosyal sigorta açısından olumsuzluğudur. Sosyal sigorta sisteminin finansmanı toplanan primler ile bu primlerle gerçekleştirilen ödemeler üzerine kuruludur. Bu yüzden primsiz rejim sosyal sigortacılığı olumsuz etkilemektedir. Bu temaya ilişkin koda akademisyenlerden A2 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U5, U8 ifadesinde yer vermiştir. A2, sosyal yardım alanların sayısının arttığını, çalışabilecek durumda olanların çalışması gerektiğini, U5 sigorta kurumu olduklarını ve primsiz herhangi bir yardımın kurum bünyesinde mümkün olmayacağını, U8 ise primsiz rejimin sigorta sistemini sosyal yardım alan kişinin çalışma yaşamına girmek istemediği bununda sosyal sigortada kayıtlı sigortalı olmayışının sistemi olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Günümüz dünyasında neredeyse sosyal güvenlik sisteminin omurgası haline gelen sosyal yardımlara olan bağımlılık artmaktadır. Bir taraftan sosyal koruma ile çalışma arasındaki bağı güçlendirmeye çalışan politikalar, önlemler belirlenirken bir yandan da sosyal yardım alanların sayısının artıyor olması sosyal güvenlik sistemi açısından düşündürücüdür kanaatindeyim. Çalışabilecek durumda olanların işgücü piyasasına kazandırılması önemlidir.”(A2)

“Aslında Sosyal Güvenlik Kurumu bir sigorta kurumudur. Bizde primsiz bir şey olmaması gerekiyor. Primsiz sistem, yardım sistemi demektir bizim açımızdan.

Birine bir yardım yapılacaksa devletin başka kurumları finanse etmeli ve onlar yapmalıdır zaten genel olarak da böyle oluyor. Yani bizde birine prim almadan bir yardım yapılıyorsa onu hazine falan karşılıyor. Tüm teşvikleri de hazine ödüyor. Bizde primsiz bir şey olmaması lazım çünkü biz işçilerden, işverenlerden parayı topluyoruz. Bu bir vergi değil farklı bir tür gelir, o yüzden primsiz herhangi bir şeyin bizim sistemde yeri olmaması gerekir. Primsiz rejimler vergilerle finanse edilmelidir. Primsiz yardımların başka kurumlar aracılığıyla Aile Bakanlığı, belediyeler gibi kurumlar aracılığıyla yapılmalı, vergilerle karşılanması gerekir. Başkalarının primleriyle, primsiz rejim finanse edilmemelidir.” (U5)

“Primsiz rejimlerin bizi aslında sekteye uğrattığını düşünüyorum sosyal sigortacılığa çok etki ettiğini düşünüyorum şu anlamda, mesela sosyal yardım alan kişiler çalıştığı takdirde yardım kesildiği için bu bir handikap. Çünkü kayıtlı sigortalılığa geçmiyor, benim için kayıtlı sigortalıların yüksek olması önemli, bu nedenle primsiz rejimin sosyal sigortacılığı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.”(U8)

Alper yazdığı makalede reformun bir parçası olan primsiz rejimle ilgili yasal düzenlemeler yapılarak kurumsal yapının hayata geçirilmesinin sosyal güvenlik sisteminde sosyal sigortaların sağlıklı işleyebilmesi için kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir. Şuan da var olan yardım şekli özellikle yerel yönetimlerce uygulanan hali ile sağladığı tüm olumlu gelişmelere rağmen zorunlu sigortalılığın dışında kalınması ve kayıt dışılığa özendirilmesinin en güçlü nedenlerini oluşturmaktadır (Alper, 2011: 45).

Primsiz rejimlerle ilgili temalardan biri de sosyal yardımların olumsuz tarafıdır. Bu temaya ilişkin koda akademisyenlerden A2, A3, A6, sosyal güvenlik uzmanı U8 ifadesinde yer vermiştir. Sosyal yardım ve hizmetlerin dengesinin iyi ayarlanması, insanları çalışma hayatından uzaklaştırmaması gerektiği düşüncesi katılımcılar tarafından ortak bir şekilde vurgulanmıştır. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Primsiz rejim kapsamında muhtaçlık esasına dayalı olarak yapılan sosyal yardımların kişide tembellik ve bağımlılık yapma etkisi iyi incelenmelidir.

Yapılan sosyal yardımların büyüklüğü ve niteliği, kişi tembel ve bağımlı hale getirecek yapıda olmamalıdır.” (A3)

“Sosyal yardım-istihdam ilişkisi kurgulanırken de dikkatli olmak gerekir. Çünkü sosyal yardımın hem kayıtdışı istihdamı artıran ve hem de emek piyasalarından çekilmeyi teşvik eden bir yönü bulunmaktadır. Bu yüzden, sosyal yardımın miktarını ve süresini emek piyasaları boyutunu da düşünerek kurgulamak gerekir.” (A6)

“Sosyal yardım alan bir kişi artık buna alışmış, çalışma hayatına bir şekilde girmek istemiyor, girse parası kesilecek diye. Ama çalışırken, çalışabilecek durumda iken sosyal yardım alanlar bence sosyal güvenlik sistemini çok olumsuz etkiliyor.” (U8)

Primsiz rejimler ile ilgili oluşturulan bir diğer tema primsiz rejimde yapılan yardımların azlığıdır. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A9, sosyal güvenlik uzmanlarından U4, U9 ifadesinde yer vermiştir. A9, primsiz rejimde yapılan yardımların az, hizmet sunumunun yetersiz olduğunu bununda ülkenin refah seviyesiyle orantılı olduğunu, U4 primsiz rejimde sağlanan faydaların daha tatmin edici düzeye çekilmesi gerektiğini, U10 ise hiç gelire sahip olmayan kişilere bağlanan aylıkların yetersiz olduğunu ve ne kadar tabana yayıldığı konusunda endişeli olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Sistemden yapılan yardımlar ve bağlanan aylıkların seviyesinin büyük oranda asgari geçim standartlarının altında kaldığı görülmektedir. Özellikle primsiz rejimden yapılan parasal yardımlar çok düşük seviyededir. Ancak daha önce belirttiğim gibi bunların miktarı ya da hizmetse sunumu yetersiz. Yani olması gerekene göre çok geride. Bu şüphesiz ülkenin genel refah seviyesi ile de doğrudan ilgili.” (A9)

“Primsiz rejim olması gereken bir şeydir ama primsiz rejim kapsamında sağlanan kişilere sağlanan faydalar daha tatmin edici düzeylere çekilebilir.” (U4)

“Hani hiçbir aylık gelire sahip olmayıp, evi barkı olmayan yaşlı olan insanlara bağlanan aylıklar sosyal devlet açısından olması gereken şeyler ama ne kadar

yeterli, ne kadar hani tabanına yayılıyor? bu önemli. Ben tartışmalı olduğunu düşünüyorum. Primsiz rejimler geliştirilebilecek bir alan.” (U10)

Primsiz rejimle ilgili kodlamalar sonucu oluşturulan son tema yardım ve hizmetlerin tek elden yapılmaması temasıdır. Bu tema hem akademisyenler hem de sosyal güvenlik uzmanları tarafından en fazla görüş bildirilen tema olmuştur. Primsiz rejimlerle ilgili tek bir kanun olmayışı, yardım ve hizmetlerin farklı kurumlar tarafından koordineli olmayan bir şekilde verilmesinin primsiz rejimin zayıf yönünü oluşturduğu katılımcıların ortak görüşüdür. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A2, A4, A6, A8 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U1, U3, U4, U9, U10 ifadesinde yer vermiştir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması ile tek çatı altında toplanmaya çalışılan primsiz rejim, 2018 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının kurulmasıyla yine tek çatı altında faaliyet gösteriyor gibi görünmektedir. Ancak, yine de sosyal yardım ve sosyal hizmetler ile ilgili bir kanuna ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Bu kanunla birlikte, merkez teşkilat, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının yapmış olduğu yardımların tek bir sistemde birleştirilmesi gerekir. Bu da dağınık ve mükerrer yardımların önüne geçilmesini sağlayabilir.” (A6)

“Primsiz rejim ayağı ise daha sosyal güvenliğin ruhuna uygun olmakla beraber orada da belirsiz mevzuat açısından da yeterli açıklıkta bir düzenlemenin olmadığını değerlendirebilirim.” (A8)

“Şimdi farklı yerel yönetimlerin farklı faydalar sunması, Aile Bakanlığı'nın farklı şeyler sunması uygulama birliği açısından aslında problemleri gözüküyor. Bunların tek çatı altında yürütülmesi bilgi akışının sağlanması açısından daha faydalı olabilir. Çünkü belediyenin kişiye sağladığı faydadan Aile Bakanlığı'nın haberdar olmaması kişilere gereksiz bir sosyal yardım verilmesi gibi sorunlara yol açabilir. Hepsinin tek çatı altında birleştirilip uygulanması daha tatminkâr olabilir.” (U4)

“Şu anda hali hazırda sistemle bütünleşik bir sistem yok. Belediyeler ayrı veriyor, Aile Bakanlığı'nın verdiği şeyler var. Başka bakanlıkların verdiği

yardımlar var. Bunlar birleşmemiş bir vaziyette ve bu neye yol açıyor: Bir kişi çok fazla yerden faydalanabiliyor, öyle bir sıkıntısı var. Belki daha çok insana ulaşabilecekken ulaşamıyor veya bazı istemediğimiz durumlara sebep olabiliyor. O şekilde sıkıntıları var.” (U9)

Primsiz rejimle ilgili soruya verilen cevaplardan oluşturulan kelime bulutu Şekil 6’da yer almaktadır.

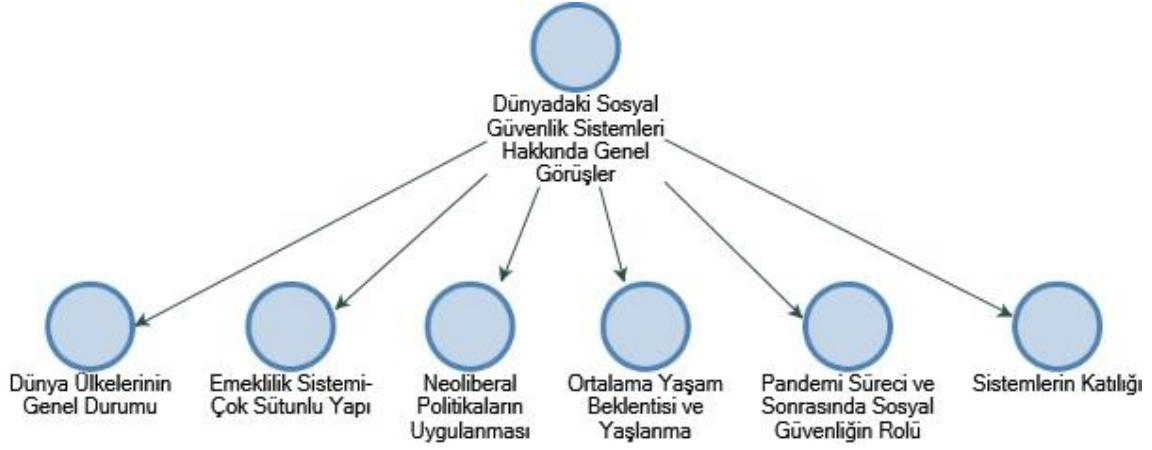


Şekil 7: Primsiz Rejim – Kelime Bulutu

Kelime bulutu en sık kullanılan elli kelime kriteriyle oluşturulduğunda en sık kullanılan kelimelerin “sosyal, primsiz, yardım, çok rejim, tek” olduğu görülmektedir.

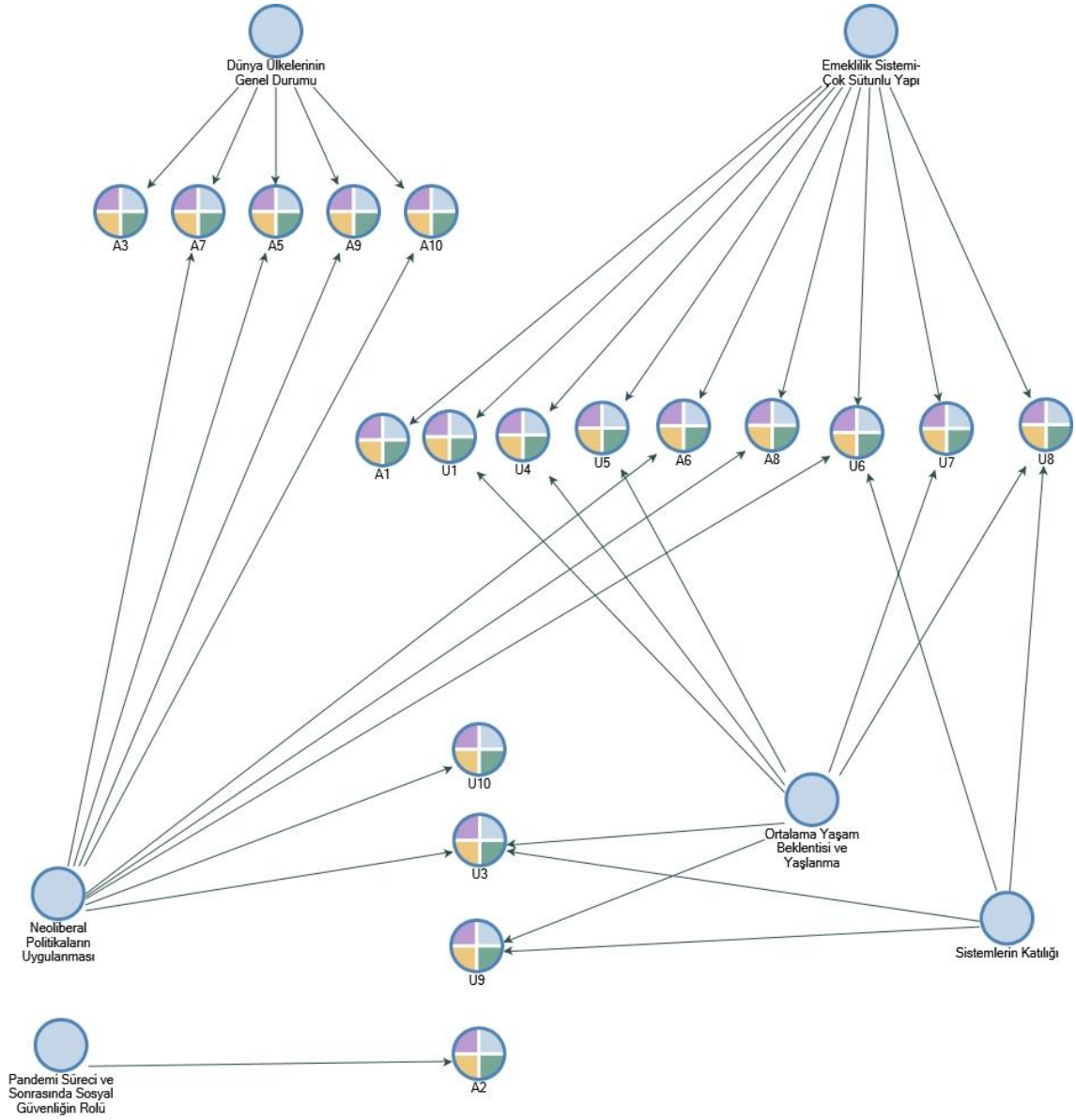
4.8.4. Dünya’daki Sosyal Güvenlik Sistemlerine İlişkin Bulgular

“Dünya’daki sosyal güvenlik sistemleri hakkında ne düşünüyorsunuz?” alt problemi katılımcılara sorulmuş, verilen cevaplardan 36 kod oluşturulmuş olup bu kodlarla da 6 tema oluşturulmuştur. Oluşturulan temalar; dünya ülkelerinin genel durumu, emeklilik sistemi – çok sütunlu yapı, neoliberal politikaların uygulanması, ortalama yaşam beklentisi ve yaşlanma, pandemi süreci ve sonrasında sosyal güvenliğin rolü ve sistemlerin katılımıdır.



Şekil 8: Dünya’daki Sosyal Güvenlik Sistemleri Hakkındaki Genel Görüşler

Şekil 9’da “Dünya’daki sosyal güvenlik sistemleri hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen katılımcı ifadeleri yer almaktadır. Dünya ülkelerinin genel durumu temasına A3, A5, A7, A9, A10 katılımcıları, emeklilik sistemi – çok sütunlu yapı temasına A1, A6, A8, U1, U4, U5, U6, U7, U8 katılımcıları, neoliberal politikaların uygulanması temasına A5, A6, A7, A8, A9, A10, U3, U6, U10 katılımcıları, ortalama yaşam beklentisi ve yaşlanma temasına U1, U3, U4, U5, U7, U8, U9 katılımcıları, pandemi süreci ve sonrasında sosyal güvenliğin rolü temasına A2 katılımcısı, sistemlerin katılığı temasına U3, U6, U8, U9 katılımcıları ifadelerinde yer vermiştir.



Şekil 9: Dünya'daki Sosyal Güvenlik Sistemleri Hakkındaki Genel Görüşler Temalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri

Dünya'daki sosyal güvenlik sistemleri hakkındaki genel görüşler alt problemi temalarından biri Dünya ülkelerinin genel durumudur. Akademisyen katılımcılardan A3, A5, A7, A9, A10 temaya ilişkin düşüncelerini belirtirken sosyal güvenlik uzmanlarından temaya değinen olmamıştır. Katılımcıların ortak görüşü kıtalara ve ülkelere göre farklılık gösteren bir sosyal güvenlik sisteminin mevcut olduğudur. Ülkelerin farklı sosyal güvenlik rejimine sahip olmalarında refah düzeyleri, ekonomik durumları gibi birçok faktörün sosyal güvenlik standardında etkili olduğu söylenebilir.

A5 sosyal güvenlik sisteminde sosyal devlet ilkesini ön plana çıkararak ülkelerde sistemlerin daha başarılı olduğunu, A9 katılımcısı genel olarak Beveridge modeline sahip ülkelerin iyi konumda olduğunu, Kıta Avrupa'sının da prime dayalı modele sahip olmakla birlikte yine iyi durumda olduğunu, ABD gibi sistemin özel sigorta tarafından yürütüldüğü yerlerde durumun kötü olduğunu, A10 ise tüm dünyada sosyal güvenlik alanında kriz olduğunu, bununla birlikte Avrupa'nın hem kuzeyinin hem güneyinin iyi durumda olduğunu, Asya, Afrika ve Güney Amerika'nın kötü olduğunu, Uzak Doğu'da Japonya ve birkaç ülke dışında durumun kötü olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların bazılarının temaya yönelik ifadeleri şöyledir:

“Dünyadaki sosyal güvenlik sistemlerine baktığımız zaman sosyal devlet ilkesini öne çıkaran ülkelerde sistemin biraz daha başarılı olduğu gözüküyor. Diğer ülkelerde, şimdi düşünün dünyada virüsün (Covid 19) yayıldığı ülkelerde tahribata baktığımız zaman Pasifik işte ne bileyim Uzak Doğu ülkelerinin kısmen otoriter yapılar, onlar daha başarılı oldu. Avrupa'da da daha çok sosyal devleti önemseyen ülkeler kısmen daha başarılı olduğu fakat bunun yanında liberal politika uygulayan ülkeler daha az başarılı oldu. Sonuç bu, bunu görüyoruz.”
(A5)

“Dünyadaki sosyal güvenlik sistemlerinin de temel problemi sürdürülebilirlik. Çoğu sürekli bütçeden kaynak aktarılarak ayakta duruyor. Ancak belirttiğim gibi söz konusu kaynağı yüksek olan ülkeler şikayet etmekle birlikte iyi durumdadır. İyi yerlerden başlarsak Beveridge modelini esas alan ülkelerde durum iyi. Zaten en iyi sistem olarak kabul ediliyor. Vergilerle finanse edilen ayak geniş. Kıta Avrupası modelleri de daha çok prime dayalı olsa da primsiz ayağı ihmal etmiyor. ABD gibi tamamen refahın piyasadan sağlandığı yerler için sosyal güvenlik asgari bir standardı bile sunmaktan uzak.” (A9)

“Aslında her yerde kriz yaşanıyor, hakikatten öyle. Şöyle söyleyeyim mesela İLO'nun sosyal koruma sayfasında şöyle bir şey var: Dünyada İLO standartlarında sosyal güvenlik haklarına sahip nüfus %29 halbuki bizim hedefimiz %100'dü. Bu hedefi 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinde, Fildelfiya Bildirgesi'nde, Sosyal Güvenlik Asgari Normlar Sözleşmesi'nde koymuştuk ama şimdiki oran %29. Yani üçte bir nüfus sosyal güvenlik

bakımından iyi, %40 da yok. Bu iyi değil. Dünya sosyal güvenlik açısından güvenlik hakkı imtiyazlı bir hak haline gelmiş ancak belli bir kişilerin hakkı haline gelmiş yani temel herkesin faydalanabildiği değil de imtiyazlı kişilerin hakkı haline gelmiş, bu iyi bir tablo değil. Bunun değişik görüntüleri var; yaşlılıkta daha iyiyiz uzun vade %60, işsizlikte %30 gibi bazı sigorta kollarında dip, bazı sigorta kollarında iyi ama genel problem bu. Kıtalara göre dağılımı var. Tahmin edersiniz Asya ve Afrika'nın bir kısmı kötü dip, Güney Amerika kötü dip, kabul etmek lazım Avrupa, ama kuzeyi ama güneyi, bütün göstergelerin daha iyi olduğu, Amerika'da işte ABD ve Kanada daha iyi olduğu, Uzakdoğu'da Japonya ve birkaç ülke daha iyi olduğunu ama onun dışında kıta olarak da ülkeler grubu olarak da bazen bütün bir sistem bakımından bazen de bazı sigorta kolları bakımından kötü olduğunu söyleyebiliriz.” (A10)

Dünya'daki sosyal güvenlik sistemleri hakkında genel görüşler alt probleminin bir diğer teması emeklilik sistemi – çok sütunlu yapıdır. Bu tema katılımcıların en çok görüş belirttiği temadır. Akademisyen katılımcılardan A1, A6, A8 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U1, U4, U5, U6, U7, U8 temaya ilişkin fikir bildirmişlerdir. Katılımcıların ortak görüşü; tüm dünyada emeklilik sistemlerinde değişim olduğu, yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte emekli olma kriterlerinde emeklilik yaşı, prim ödeme günü, emeklilik maaşını azaltma gibi zorlaştırma yoluna gidilmektedir. Katılımcılar, Türkiye açısından emeklilik sisteminde dünyadaki gibi çok sütunlu yapıya geçilmesinin iyi olacağı yönünde fikir bildirmişlerdir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“1980'lerden itibaren pek çok ülkede, emeklilik yaşının yükseltilmesiyle ilgili düzenlemelerin yapıldığını, prim ödeme gün sayılarının ve hizmet sürelerinin artırıldığını, emekli aylığı bağlanma oranlarının düşürüldüğünü, özel emeklilik programlarının desteklendiğini görüyoruz.” (A6)

“Dünyadaki reformlar devlet açısından sadece insanlara hayatını devam ettirebilecekleri olanağı sağlamak açısından güvenceye dönüşecek; üzerine daha fazla güvence isteyenler işte bireysel emeklilik, hayat sigortası, özel sağlık sigortası gibi bu tarzda, çalışırken tasarruf yaparak kendi adına yapmış

oldukları birikimlerle bu güvencenin artırılacağı veya sağlanacağı yola doğru bir gidişat görüyoruz. Dünyadaki sistem buna doğru gidiyor.” (A8)

“Dünyada sosyal güvenlik sistemleri hakkında genelde Avrupa ülkelerinin sosyal güvenlik sistemlerine baktığımız zaman aslında çoğu gelişmiş ülke çok sütunlu yapıya geçti, biz geçemedik. Biz geliştirmekte olan ülkeyiz. Gelişmiş bir ülke sınıflandırmasına dahil olmasak da bizimde geçmemiz gerekiyor.” (U4)

“Dünya, sosyal güvenlik reformuna çok daha önceden geçti. Özellikle Avrupa kısmı çünkü yaşlanma ile onlar daha önceki dönemlerde yüzleştikleri için erken yapmak durumunda kaldılar. Mesela Japonya daha uzun çalışma sürelerini ödüllendiren sistemler şeklinde yaptı. Dünyadaki reformlar benim takip edebildiğim kadarıyla emeklilik yaşını yükselterek temel olarak gerçekleştiriliyor. Onlar isterse 70 yaşında emekli olsun sistem onu hep ödüllendiriyor. Ben istiyorum ki Türkiye’de çalışma hayatında kalmak ödüllendirilsin sonuçta çalışma bir haktır. Yaşlı emekli olsun da yerine genci istihdam edeyim bu ne kadar doğru bir bakış açısı bunu değerlendirmek lazım.” (U8)

Daha önce de belirtildiği gibi Dünya Bankası’nın tavsiye ettiği üç sütunlu emeklilik sistemini gelişmiş ülkelerin birçoğu uygulamaktadır. Dünya Bankası Yaşlılık Krizini Önlemek adlı raporda zorunlu kamu emekliliği, zorunlu özel emeklilik bir de insanların inisiyatifine bırakılan özel emeklilik sigortası olmak üzere üç sütunlu bir emeklilik yapısı tavsiye etmektedir (World Bank, 1994: 15).

Dünya’daki sosyal güvenlik sistemleri hakkında genel görüşler alt probleminin bir diğer teması neoliberal politikaların uygulanmasıdır. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A5, A6, A7, A8, A9, A10 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U3, U6, U10 ifadesinde yer vermiştir. Katılımcıların ortak fikri sosyal devlet ilkesinden uzaklaşıp neo-liberal politikaların uygulanmaya başlandığıdır. Var olan sosyal güvenlik harcamalarını daraltmaya yönelik uygulamalar sürdürülmektedir. Katılımcılar sosyal devlet anlayışının neoliberal politikalarla dönüştüğünü, neoliberalizmin sosyal güvenlik harcamalarına karşı çıktığını, refah kültürleriyle neoliberalizmi bağdaştırmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Onun için de belki yeni dönem itibariyle sosyal güvenliği acaba yeniden sosyal devlet bağlamında düşünmek mümkün olur mu diye düşünüyorum ama bu soruya çok net “evet sosyal devlete yönelim artar” da diyemiyorum. Çünkü insanlar aslında sosyal devletçi değil. Şunu söyleyeyim, son dönemde bireysel davranışlara baktığımız zaman daha çok pragmatist yaklaşım dediğimiz yaklaşım ortaya çıkıyor. Yani toplumun çıkarı doğrultusunda kendi bireysel çıkarlarından feragat etmesi aslında bu söz konusu değil. Oysa sosyal devletin temel özü itibariyle ne var, toplumun çıkarları için bireysel çıkarlarından feragat etme söz konusu fakat günümüzdeki insanoğlu böyle değil, çok da yatkın değil. Dolayısıyla şey düşünülüyor? Acaba liberal politikalarından uzaklaşıp hani bu neoliberal politikalarından vazgeçip işte sosyal devlet ilkesinin hakim olduğu daha adil, paylaşımcı ve dönüşümün öne çıktığı bir yapı kurulabilir mi? diye. Bu konuda ben çok iyimser değilim çünkü sığağı sığağına bazı şeyler söyleniyor. Oturup konuştuğunuz zaman çok fazla bir şey yapılmıyor.” (A5)

“Tüm bu sistemlerin, 1980 öncesine göre daha geride olduğu söylenebilir. Bu da neoliberal dönüşümle ilgili. Çünkü neoliberalizm cömert sosyal güvenlik harcamalarına karşı çıkıyor ve piyasanın işleyişini bozduğunu her fırsatta ülkelere telkin ediyor. Bütün ülkeler, reformlarını yaparken bu söylemi dikkate alıyor. Cömert olmaktan kaçınıyor ama refah kültürlerine göre de belli bir seviyeyi yakalamaya çalışıyor. Yani halkın refah kültürüne dayalı itirazları ile neoliberalizmin isteklerini bağdaştırmaya çalışıyor. Bunu yaparken aynı zamanda da sistemi nasıl sürdürebileceğini hesaplıyor çünkü en temel sorun bu. Neoliberalizm dışında bir ekonomik ideoloji hakim olmadığı sürece bu durum sürüp gidecek. Piyasaya devlet müdahalesini destekleyen bir ekonomik sistem olmadan sosyal güvenlik sistemlerinin daha iyi koşullar sunması mümkün görünmüyor. Bu Türkiye için de geçerli.” (A9)

“Hani eski sosyal anlayışı biraz daha kırıp kapitalist anlayışa doğru kayış var.” (U3)

“Refah devleti sistemindeki çözülme başladıktan sonra bu sosyal güvenlik sistemine de yansıdı. Ülkelerin özellikle ekonomik olarak rekabet edilebilirlik Doğuda, Asya da Çin ve diğer ülkelerdeki çıkış batıdaki bu refah devletleri

üstünde bir baskı yarattıktan sonra ister istemez batı ülkelerindeki sosyal güvenlik sistemlerinde de belli başlı düzenlemeler yapıldı. O yüzden bu noktada ben bir geri gidişin sürebileceğini düşünüyorum. Dünyada yapılan reform çalışmaları da dediğim gibi genelde yeni haklar sağlamaktan ziyade yani sosyal anlamda ve genel sosyal güvenlik şemsiyesi altında düşünürsek yeni edimler planlamak ve sağlamaktan ziyade mevcutlar da kesintiler veya bazı mevcut edimlerin kaldırılması şeklinde olacağını düşünüyorum.” (U6)

1980 sonrası dünyada hakim olan kapitalist devleti neoliberal devlete dönüştürme politikaları sosyal politika anlamında da büyük değişikliklere yol açmıştır. Neoliberal dönemde sosyal politikaların tasfiye edilmesi toplumun vereceği tepki ve değişimin maliyeti nedeniyle çok hızlı gerçekleşmemiştir. Bu alandaki ilk dönüşüm Şili’de gerçekleşmiş, daha sonra diğer ülkeler bunu takip etmiştir. Emek piyasalarının daha çok esnekleştirilmesi, küresel rekabette avantaj için ücretlerin aşağıya çekilmesi ve kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşması göz önüne alındığında uygulana politikalar işçi sınıfını zor koşullara sürüklemekte, neoliberal politikalar bu kişileri savunmasız bırakmaktadır. Ayrıca sosyal güvenlik yerine getirilen uygulamaların sosyal bağlar da önceki kadar güçlü olmamaktadır (Ulutürk ve Dane, 2009: 126-127).

Ortalama yaşam beklentisi ve yaşlanma Dünya’daki sosyal güvenlik sistemleri hakkında genel görüşler alt probleminin bir diğer temasıdır. Bu temaya ilişkin akademisyen katılımcılar fikir belirtmezken sosyal güvenlik uzmanlarından U1, U3, U4, U5, U7, U8, U9 fikir belirtmiştir. İfadelerinde bu temaya yer veren katılımcıların ortak görüşü ortalama yaşam beklentisinin arttığı, dünyada yaşlanma sorununun büyüdüğü ve bunun sonucu olarak da emeklilik yaşının arttırıldığı yönündedir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Sosyal Güvenlik sistemlerinde bu doğumda yaşam beklentisinin artışı, aktif pasif oranlarını bozan etkisinden dolayı tüm dünyada bir sorun. Bazı ülkeler bildiğim kadarıyla dinamik emeklilik yaşına geçti, doğumda yaşam beklentisi üzerinden hesaplanan sistemlere geçti. Bu tip sistemin bizden daha ileri ve daha işe yarar sistem olduğunu düşünüyorum. Sürekli değişebilen esnek yapılara dönüşmesi gerekiyor çünkü çok dinamik bir yapı; doğumda yaşam beklentileri

değişiyor, çalışma şartları değişiyor, işsizlik oranları değişiyor, maaş düzeyleri değişiyor yani ekonomisi iyi olan bir ülkeyse çok şanslısınız.” (U1)

“Bizim dünya deyince genelde sosyal güvenlik sisteminde Kıta Avrupası, İngiltere tarafı akla geliyor. Bir takım reformlara öncülük edenler onlar çünkü yaşlanmada en başta Kıta Avrupası gelir. Japonya da var tabii diğer tarafta Asya da gelişmiş bir ekonomi, ama daha çok Avrupa'da yaşlanma başladığı için ilk önce onlar reformları yaptığı için bizde Kanun değişikliğinde falan bu ülkelerdeki uygulamalara bakıyoruz. Gerçi bazı ülkelerde mesela Fransa'da yine emeklilik yaşının ilerlemesi, arttırılması konusunda protestolar var ama çoğu Avrupa ülkesinde emekli yaş ortalaması 65-67 arasındadır. Onların orada yaşlanma problemi var. Bizde şu an çok genç nüfus olduğu için pek göze batmıyor ama ileride muhtemelen bu problemlerle bizde karşılaşacağız... Oradaki şu andaki mevcut trend beklenen ömre göre emeklilik yaşının arttırılması ki onlar emeklilik yaş reformlarını çok önceden yaptılar. Şu anda emekli yaşına ilişkin çok bir problemleri yok. Hollanda'da mesela şu anda o sistem uygulanır, beklenen ömre göre emeklilik yaşı değişiyor yani sabit bir emeklilik yaşınız yok” (U7)

“Dünya sosyal güvenlik reformuna çok daha önceden geçti özellikle Avrupa kısmı çünkü yaşlanma ile onlar daha önceki dönemlerde yüzleştikleri için erken yapmak durumunda kaldılar.” (U8)

Nüfusun yaşlanması ülkeleri birçok açıdan etkilemektedir. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde yaşanan nüfus, oldukça artan sağlık harcamalarına, ülkenin büyümesinde ve iş gücü piyasalarında düşüşe, finansal hareketlerin azalmasına neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki 65 yaş üzerindeki nüfusun sağlık harcamaları 65 yaş altına göre 3-5 kat daha fazladır. Avrupa'da sosyal güvenlik harcamalarının büyük bir kısmını yaşlılara ödenen maaşlar oluşturmaktadır. 2004 yılında yaşlılar için sosyal güvenlik harcamaları GSYİH'nin %10,6'sı iken 2050 yılında %12,9'a çıkması beklenmektedir. 2010 yılında Yunanistan'da kamu harcamalarının fazlalığı (artan emekli aylığı giderleri krizde önemli bir yer tutmaktadır) nedeniyle ortaya çıkan borç krizi İspanya, İtalya, Portekiz, İrlanda gibi ülkelere de sıçramış, alınan önlemler hala bir çözüm olmamıştır (Vatandaş, 2013: 3).

Dünya'daki sosyal güvenlik sistemleri hakkında genel görüşler alt probleminin bir diğer teması pandemi süreci ve sonrasında sosyal güvenliğin rolüdür. Bu temaya ilişkin akademisyen A2 ve A5 görüş bildirmiştir. 2019 yılı Aralık ayı sonunda Çin'de başlayıp dünyaya yayılan Kovid-19 virüsü Mart ayı itibariyle Türkiye'de de yayılmaya başlamıştır. Mülakatların sonuna denk geldiği ve o süreçte mülakat yapılacak son katılımcılar olduğu için temaya ilişkin iki görüş vardır. Katılımcıların temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Sosyal devlet olmanın gereği olarak sosyal güvenlik önemli bir alandır. Özellikle sağlık sistemi açısından günümüzdeki duruma baktığımızda (Kovid-19 virüsü) sosyal güvenlik sisteminin önemi kendini açıkça göstermektedir.” (A2)

“Dünyadaki sosyal güvenlik sistemlerine baktığımız zaman sosyal devlet ilkesini öne çıkaran ülkelerde sistem biraz daha başarılı gibi gözüküyor. Diğer ülkelerde şimdi düşünün, dünyada virüsün yayıldığı ülkelerde tahribata baktığımız zaman Pasifik işte ne bileyim Uzak Doğu ülkeleri yani kısmen otoriter yapılar onlar daha başarılı oldu. Avrupa'da da daha çok sosyal devleti önemseyen ülkeler kısmen daha başarılı olduğunu söyleyebiliriz. Fakat bunun yanında liberal politika uygulayan ülkeler daha az başarılı oldu. Sonuç bu, bunu görüyoruz.” (A5)

Covid 19 virüsü ile mücadelede ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri tartışılmaya başlanmıştır. Salgınla mücadelede bazı ülkeler başarılı olurken bazıları başarılı olamamıştır. Dünya genelinde yaklaşık 40 yıldır neoliberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır. 1980'li yıllar itibariyle kamu iktisadi teşebbüslerin devlet bütçelerine yük olması nedeniyle kamunun ekonominin içindeki payı azaltılmaya başlanmıştır. Devletler özelleştirmeleri arttırmış, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik hizmetleri için hem bütçelerini hem de gayri safi yurtiçi hasıla içindeki oranlarını düşürmüşlerdir. Kovid-19 nedeniyle pandemi ilan edilmesiyle birlikte sağlık politikaları ve sağlık harcama tutarları gündeme gelmiştir. Kısa vadede pandemiye ortadan kaldırmak için öncelikli çalışmalar yapıldıktan sonra ülkeler için neoliberal politikalara devam edilip edilmeyeceği, refah önceliklerin ne olacağı gibi konular gündeme gelecektir (Altınkaya, 2020: 27).

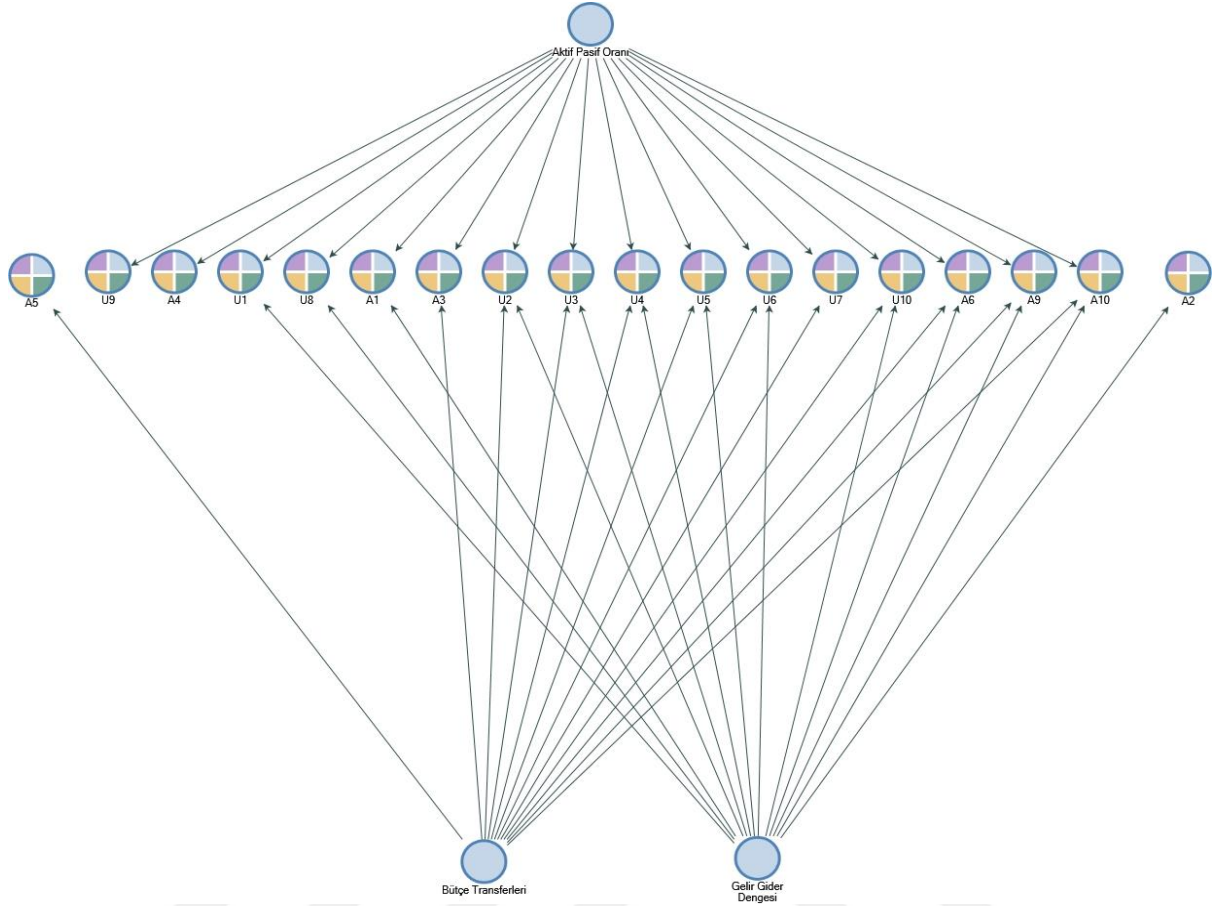
Dünya'daki sosyal güvenlik sistemleri hakkındaki genel görüşler alt problemi temasının sonuncusu sistemlerin katılımıdır. Temaya ilişkin koda akademisyenler ifadelerinde yer vermezken sosyal güvenlik uzmanlarından U3, U6, U8, U9 ifadesinde yer vermiştir. Sosyal güvenlik uzmanlarına göre dünyada uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinin katı bir şekilde yürütülürken Türkiye ise daha esnek bir yapıya sahiptir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Dünyadaki Sosyal Güvenlik sisteminden biraz bahsettim. Hani çok sert, direkt özeldeki sigorta şirketi nasıl düşünüyorsa dünyada öyle düşünüyor. Ben bu şekilde idare edebilirim. Aktüeryal dengeler diyorlar ya aktüeryal denge ne demek? İşte bu emekli aylığıyla bu yaşta ödeme yaparsam evet sistemi sürdürebilirim. Ama ben yaşı 2 yaş düşürürsem şu kadar açık veririm. O yüzden ben açık vermeyeceğim, diyor. Geçinemiyor olabilirsin ama benim verebileceğim bu. Ya da ben 65 yaşına kadar çalışmam ama yani benim yapabileceğim bu. Bu şekilde kendisini korumaya yönelik sistemler var. Sağlık sistemleri de böyle. Sigortan yoksa ölüyorum ben dersiniz, ölebilirsin diyorlar. Bu şekilde sert dünyadaki sosyal güvenlik sistemleri.” (U3)

“Dul ve yetim aylıkları ile ilgili dikkatimi çeken bir şey var. Sosyal Güvenlik sistemlerinde çalışabilir durumda olan anne, eşi vefat etmiş kadın önce bir durum değerlendirilmesi yapıp ile öyle ölüm aylığı bağlanıyor. Ama bizde ölüm aylığı her koşulda çalışmazsa bağlanıyor.” (U8)

“Dünya'daki sosyal güvenlik sistemlerine genel olarak baktığımızda en katı uygulayan, en az cömert olan Avrupa ama bir yandan da sosyal haklar açısından baktığımızda en geniş olan da Avrupa.” (U9)

Dünya'daki sosyal güvenlik sistemleri hakkındaki genel görüşler alt problemine ilişkin sorulan soruya verilen cevaplardan oluşan kelime bulutu Şekil 10'da yer almaktadır.



Şekil 11: Sosyal Güvenlik Finansmanı İle İlgili Kavramlara İlişkin Katılımcı İfadeleri

Sosyal güvenlik finansmanı ile ilgili kavramlardan biri aktif pasif oranıdır. Aktif pasif oranı, sigorta sistemine gelir sağlayanların, gelir alanlara oranıdır. Bu oranın ideal olanı 4'tür. Yani 4 ya da 3 çalışanın (aktif sigortalıya), 1 çalışmayanı (pasif sigortalı) finanse etmesidir (Kılıç, 2019). Temaya ilişkin A1, A3, A4, A6, A9, A10, U1, U2, U3, U4, U5, U6, U7, U8, U9, U10 katılımcıları fikir bildirmişlerdir. Katılımcılar ortak bir fikir olarak olmaları gereken aktif pasif oranının 4 olduğunu fakat bizde var olan oranın çok düşük olarak 1,9 olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Türkiye’de aktif pasif oranı 1,9’a 1’dir. Yani 1,9 çalışan 1 emeklinin maaşını karşılamaktadır ve bu oran oldukça düşüktür. Bu oranın uygun olanı 4’e 1’dir. Ancak Türkiye’de ki kayıt dışılık ve işsizlik gibi faktörler bu oranın düşmesine sebep olmuştur. Bu oranın düşmesinin bir diğer nedeni ise eskiden çalışma gücü

olan ancak o dönemin şartları ile erken emekli olan kişilerdir. Bu kişiler, oranın düşmesine neden olmuştur. Erken yaşta emekli olup çalıştığı seneden daha fazla emeklilik maaşı alan vatandaşlar olmuştur ya da çalışma gücü yerinde ancak emekli olduğu için iş piyasasından çekilen vatandaşlar da bu oranın düşmesindeki nedenleri arasındadır.” (A1)

“Hiçbir göstergemiz iyiye gitmiyor. Biz reform yaparken gelecek projeksiyonları vardı. Aktif pasif oranı ilk şeyimiz oydu, bunun maliyete yansımaları, açıkların kapatılması anlamında. Bir, 2008-2009 krizini yaşadık. İki, şimdi bir kriz yaşıyoruz. Kriz var veya yok demek bir şey ifade etmiyor. Şimdi bir kriz yaşıyoruz. Hatta şunu da söyleyeyim. Bir suçlama ise evet onu da kabul ediyorum. Kurum 9 - 10 ay hiç veri yayınlamadı, köreldik. Veri sistemini değiştiriyorum, onun için dedi. En son ne zaman başladı? Geçen yılın sonuna doğru bütçe görüşmelerine doğru açıldı şeyler ve biz bırak aktif sigortalı sayısını artırmayı ciddi azalmalar yaşamışız. Nüfusumuz artıyor. İş gücü artıyor, aktif sigortalı sayımız azalışa gidiyor şimdi bile ulaştığımız 22.600.000 rakam var. Şimdi 22 milyondayız hala ne kadar sonra 1 yıl sonra. Ama emekli sayısı artıyor ve önce bir 1,80-1,90 sonra 2,15, 2,40 2,70 gibi aktif pasif oranı beklerken şimdi terse gittik, düşüyoruz. 2 tane aktif pasif var biri 1,80 oranı var şimdi en son aralık ayı rakamları yayımlandı, ondan da stajyer rakamlarını çıkarsak 1,70 falan civarındayız. Yani o kısmi sigortalı sayılanlar var orada da durum hiç iyi değil ve emekli sayımız her geçen gün artıyor.” (A10)

“Şimdi aktif pasif oranı dediğiniz şey uyguladığınız bir politikanın sonucunda veya nasıl diyelim sosyo ekonomik duruma göre ülkenin yapısına göre, gelir durumuna veya kişilerin dağılımına göre bunun içine nüfus, yaş, cinsiyet her şey olabilir demografik değişkenlerle oluşan bir şeydir. Bunu siz hesaplayamazsınız, şu olsun diyemezsiniz.” (U2)

“Dünya genelinde aktif pasif oranıyla ilgili kabul görmüş standart var, sürdürülebilirlik için oran 4 ama bizde şu anda ortalama 2’lerde. 4a biraz iyi konuda 2,2-2,3 gibi; 4c’lerde çok düşük 1,7; Bağkur’da yine 1,8-1,9’larda. Yani bu oran düşük, bu neyi gösterir. Bizde demek ki emekliler fazla ne yapmamız lazım, emeklilerin sayısını azaltıp çalışanların sayısını artırmak lazım ki sistem

devam edebilsin. Bizde emeklilik şartları çok kolaymış, insanların arasında emekli olduktan sonra evlenenler, ikinci üçüncü işini yapanlar varmış. Hani bu şekilde olmaz ama ben Hollanda'yı gördüm yaşlı kadını gördüm hala kapıda güvenlik görevlisi olarak çalışabiliyor. Bisikletle işine gidip geliyor mesela. Bizdeki kabullenilmiş algıyı da yıkmak lazım.” (U3)

“Dünyada kabul edilen aktif pasif oranı ile ilgili net bir oran yok ama bizim prim oranı üzerinden bakarsak emeklilik prim oranımız uzun vadeli % 20. Yani 5 kişinin bir kişiyi finanse etmesi gibi. Gerçi sistem ne verirsiniz onu vermiyor. Bir sigortalı ömrü boyunca yaklaşık ödediği primin iki katı kadar maaşı Sosyal Güvenlik Kurumundan alıyor. Aslında bizde sistem tam tersi çalışıyor mesela 5 kişinin 1 kişiyi finanse etmesi gerekirken bizde 2 kişi 1 kişiyi finanse ediyor. Onun muhtemelen düzeleceğine ilişkide bir emare yok gibi. Mevcut ekonomik koşullar düzelmedikçe, yeni istihdam sahaları açılmadıkça bu böyle devam edecek.” (U7)

Sosyal güvenlik finansmanı ile ilgili kavramlardan bir diğeri gelir gider dengesidir. Gelir gider dengesi, kurumun gelirlerinin giderlerini karşılamasıdır. Yıllar itibariyle gelir gider dengesi tutturulamamakta eksili rakamlar vermektedir. 2019 yılı gelir gider dengesi -39,944,594'tür. Temaya ilişkin koda A1, A2, A6, A9, A10, U1, U2, U3, U4, U5, U6, U8, U10 katılımcıları ifadelerinde yer vermiştir. Katılımcılar ortak görüş olarak aktif pasif oranındaki dengesizliğin gelir gider dengesini etkilediğini, gelirlerin az gider kalemlerin fazlalığı nedeniyle bu dengenin sağlanmasının zor olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Aktif pasif dengesindeki bu oransızlık doğal olarak gelir-gider dengesini etkilemektedir ve bundan dolayı da bütçeden sosyal güvenlik sistemine transferi gerektirmektedir. Bu transferlerin tek sebebi maalesef sadece aktif pasif oranı değildir. Sistemin sağlık kurumlarına ve ilaçlara yaptığı yüksek harcamalarda söylenebilir. Gelir-gider dengesinin sağlanabilmesi için sosyal güvenlik kurumunun elindeki kaynakları ve yatırımları (gayrimenkul, otel vb.) daha iyi ve daha karlı şekilde kullanması gerekmektedir.” (A1)

“Sosyal Güvenlik Kurumu'nun en önemli gelir kalemlerini çalışanlar ve işverenler tarafından ödenen primler (sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası

prim gelirleri) ve devlet katkısı oluşturmaktadır. Giderlerinin en önemli kısmını ise emekli aylık ve ödenekleri ile sağlık harcamaları oluşturur. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelir-gider dengesinde yıllardır bir bozulmadan söz etmek mümkündür. Giderlerde kısıntıya gitmek mevcut durumda çok da mümkün görünmemektedir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelirlerini artırmak her zaman mümkündür. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelirlerini artırabilmek de işsizlik oranlarını düşürmek, istihdamı artırmak ve kayıtdışı istihdamın önüne geçmekle mümkün olur. Öte yandan, hükümetin artık bir rutin haline gelen prim afları ve prim borcu yapılandırmaları kurumun gelirlerinin artırılmasında bir önemli bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Bu da zaten aktif/pasif oranı düşen bir sistemde gelir-gider dengesini olumsuz etkiliyor.” (A6)

“Gelir gider dengesinin maalesef, son dönemde ufak tefek sıkıntılar ile biraz daha kötüye gittiğini söyleyebiliriz kısa vadede. Ama Sosyal Güvenlik reformları bir günde etkisi olan şeyler değil. Bu yüzden zaten projeksiyonlar yapıyoruz. Projeksiyonlarımız tabii ki bizi artı bir noktaya geçirmeyecek, zaten sosyal güvenlik kurumu bir şirket değil kar amacı gütmüyor. Sosyal dengeleri de gütmek zorundadır. Bu nedenle kısa dönemli değerlendirmeleri bu yıl arttı, bu yıl eksildi gibi ifadeleri ben çok doğru bulmuyorum, savunmakta istemiyorum. Bazen prim yapılandırmaları sayesinde arızı yüksek gelirler elde ediliyor, bazen düşük gibi görünüyor. Bu doğru bir yaklaşım değil. Belki ileride yeni reformlar ne şekilde gider bilmiyorum ama yapılan reformların gelir gider dengesine mutlaka uzun vadede olumlu etkileri olacaktır.” (U1)

“Gelir gider dengesi için EYT örneğinden gidelim. Şimdi kişinin çalışmadan emekli aylığı almasında bahsediyoruz. Yani 45 yaşında kişi emekli olacak, iş hayatından çekilecek tabii çekilirse çekilecek ve prim ödemeyecek. Bununla gelir kaybı oldu. Aynı zamanda erken emekli olduğu için fazladan ödenen bir emekli aylığı var. Bu da giderleri fazlalaştırdı. Yaşam beklentisinin artması yani durumu bayağı kötü noktaya, sürdürülebilirlik açısından geleceğe dair bizi umutsuz bakışlara sevk ediyor diyebiliriz.” (U4)

Sosyal güvenlik finansmanı ile ilgili kavramlardan bir diğeri bütçe transferleridir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun açığı merkezi yönetim bütçesinden transfer edilmektedir.

Ayrıca sigortalılar için yatırılan primlerin dörtte biri oranında devlet katkısı yapılmaktadır. Bütçeden yapılan transferleri SGK'ya fatura karşılığı yapılan ödemeler, ek karşılıklar, devlet katkısı, emeklilere yapılan ek ödeme, prim teşviklerinden kaynaklanan transferler ve prim ödeme gücü olmayan vatandaşlar için yapılan genel sağlık sigortası (GSS) primleri oluşturmaktadır. 2019 yılında SGK'ya yapılan bütçe transferi 196,797,506 TL'dir. Bütçe transferlerine ilişkin A3, A5, A6, A9, A10, U2, U3, U4, U5, U6, U7, U10 katılımcıları görüş bildirmiştir. Katılımcıların ortak görüşü bütçe transferin fazla olduğu, bunu tetikleyen durumların da fazla olduğudur. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Türkiye’de istihdamın azalması ve işsizliğin yükselmesi, demografik yapıdaki dönüşüme bağlı olarak emekli sayısının artması ve sağlık harcamalarının yükselmesi, aktif/pasif oranının düşüklüğü ve kayıtdışı istihdamın yüksekliği bütçe açığını sürekli artırmaktadır. Bu da açığın genel bütçeden karşılanmasına neden olmaktadır. 2019 yılında 40 milyarın üzerinde bir açık söz konusuken 2020 yılında 50 milyarın üzerine çıkacağı şeklinde projeksiyonlar yapılıyor. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun açıkları arttıkça bütçe üzerindeki yük daha fazla oluyor. Sosyal güvenlik sistemindeki açığın önüne istihdam yaratan bir ekonomik büyümenin sağlanmasıyla geçilebilir. Mevcut durumda %15'lere yaklaşan işsizlik oranı sosyal güvenlik sistemi için yük olmaya devam edecektir. Bu da sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği açısından her zaman sorun doğuracaktır.” (A6)

“Bütçe transferi bir defa şöyle bir şey oldu. Açık bizde bir sağlık göstergesiydi. Açık? Bir kere biz açığı yanlış anlıyoruz. Şimdi açığın tarifini yapayım. SSK, Bağ-kur, Emekli Sandığı fon esasına göre kuruldu. Bu ne demektir? Herkes çalışırken ödeyecek, emekli olduğu zamanda çalışırken ödediği nemasından artı olarak aylık alacak. Demek ki sosyal güvenliğin kasasında şu an emekli olan 13 milyon kişinin bugün ve yarın alacağı tüm aylıkların parası olması lazım. Böyle kurduk biz sistemi fon esasına göre kurduk. Ne olması lazım? 22 milyon sigortalımı var. 1, 3, 8, 10 yıllık; onların da 1, 3, 8, 10 yıldan beri yatırdığı primlerin karşılığı olması lazım. Ama yok! Ne yok? Bir, emekliler geçmişte yatırmış oldukları parayı bitirmiş oldular. İki, çalışanların bugün yatırdığı

parayı da bitirdi. Üç, yetmiyor. Açık, 2019 yılı bütçesi gider 462 milyar, gelir 414 milyar. 48 milyar değil. Şu an Sosyal Güvenlik Kurumu kasasında 500 -700 milyar lira arasında para olması lazım o yok, onu erittik biz. Açık ifadesiyle fon açığı var, bizim. 80'li yılların SSK faaliyet raporlarına bak. Matematik karşılık der, aktüeryal karşılık der. Yani şöyle yapar, açık veriyorum der. Ben gelecekte emeklilerin maaşlarını ödeyebilmem için 30 milyar kenara koymam lazımdı, 25 milyar koydum, o açıldı. Şimdi o yok. Onun için insanlar problemin boyutunda değil. Benim annem, babam geçmişte kendi yatırdıkları primin karşılığını alması gerekirken benim ödediğim primlerle aylık almaya çalışıyor ama oda yetmiyor. Peki devlet ne yaptı? Reformla açığın biraz formunu değiştirdi. Dedi ki, ben katkıda bulunayım üçüncü taraf olarak açığı azaltayım. Dolayısıyla bütçe transferinin çok açığın az görülmesinin nedeni buradan. Bütçe transferi genel açık az. Başka ne var? Devlet benim işverenim, benim ödediğim prim onun yükü olamaz ki. Özel sektörde işveren çalıştırırken nasıl prim ödüyorsa sende ödeyeceksin. Buda bütçe transferini yükselten nedenlerden biridir. Bütçe transferini yükselten başka bir şeyde şu teşvikler. Teşvik şöyle söyleyeyim bir süre sonra uyuşturucu etkisi yapmaya başlıyor. Teşviksiz sürdürülemez hale geliyorsunuz. Kadın, engelli istihdamı olsun bu olsun olağanüstü hallerde yapmanız gereken bir şey sürekli hale geldi. Asgari ücret teşviği çıkmadı ne yapacağız deniliyor, hormonlu bir üretim sistemimiz oldu. Onun için devlet teşviği sürdürmek zorunda. Kendi sürdürebilirse kendi, olmadı İşsizlik sigortası fonuyla olur. Açığı karşılaması lazım garantör, katkıda bulunmayı da vaat etti. Hasılı açık 40 milyar, transfer 180 milyar. Aslında formunu değiştirmiş olduk.” (A10)

“Bütçe transferlerinden kasıt bizim açıkların finanse edilmesi sanırım. Tabi bu olması gereken mecbur olarak uygulanması gereken bir şeydir. Bütçe transferlerinin şu andaki yüksekliği ortadadır ama reformun tam etkisini gördüğümüz zaman bu bütçe transferlerinin azalmasını bekliyoruz. Reformun etkisini 2008'den sonra yürürlüğe giren sistemin, hatta biz 1999'dan sonra yürürlüğe giren sistemin bile daha etkisini görmedik çünkü 2000 sonrasında iş giren bir kişinin emekli şartları 7000 gün ya da işte 4500 gün ve 25 yıl sigortalılıktır. 7000 gün 19 küsur yıl demek o da 2019'un ortalarına denk

geliyor. 2000 yılında çalışmaya başlayan bir kişi kesintisiz olarak çalıştıysa gün şartını 2019 ortalarında sağlamış demektir. Yaş şartıysa kadınsa 58, erkekse 60 bunu da emekli olabilmesi için sağlaması gerekiyor. Biz bunların etkisini ne zaman göreceğiz, yavaş yavaş görmeye başlayacağız. 2000 öncesi gelen hakların korunmasından kaynaklanan gelir gider dengesizliği de var. Tabii ki bizim bütçe transferlerini çok olumsuz düzeyde etkiliyor. Bununla birlikte en son getirilen bu bayram ikramiyeleri var. Yılda 2000 TL ödenmesi çok büyük meblağları oluşturuyor. Her emekliye 2000 lira verilmesi çok büyük meblağdır. Bu uygulamalar zaten açık veren bir kurumun daha fazla bütçeden transfer yapmasına sebebiyet veriyor. Hepsi üst üste biniyor ve aslında açık veren kurumun açığını azaltıcı adımlar atılması gerekirken bütçe transferlerini fazlalaştırıcı, açığı arttırıcı uygulamalar oluyor. Hazineden bize aktarılan para başka yatırımlara para aktarılmasını engelliyor.” (U4)

“Bütçe transferi olması gereken bir şeydir. Sonuçta biz sosyal devlet olduğumuzu belirtiyorsak sosyal güvenliğinizi açık verebilir. Bunun açık vermesinin sebepleri daha önce söylemişim daha önce erken emeklilik olayı. Şu anda emeklilikte yaşa takılanlar diye bir şey söylüyorlar da yaş iki şarttan biridir. Yaş şartını sağlamıyorsanız emekli olmamanız lazım. Bütçe transferleri gayet doğal bir şey ve sistemin açık vermesini beklemeniz gerekiyor. Bunu doğal karşılamamız gerekiyor.” (U5)

Primli sosyal güvenlik rejimlerinden sosyal sigortanın temel gelir kaynağı işveren ve sigortalılardan alınan primler ve bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak devletin sağladığı katkılardır. Türkiye’de ise sosyal sigortanın finansmanı işveren, işçi ve devletin primleriyle sağlanmaktadır. Bu gelirlerle, kurumun yaptığı giderler karşılanmaktadır. Dönem sonunda gelirlerin giderleri karşılayamaması sonucunda oluşan açığın kapatılması bütçe transferleri ile gerçekleştirilmektedir. Bu açığın oluşmasındaki en büyük nedenlerin başında aktif pasif oranının düşüklüğü gelmekle birlikte kayıt dışı istihdam oranının büyüklüğü, sosyal güvenlik bilincinin olmaması, primlerin toplanamaması ve af ve yapılandırmaların olması, genel olarak sosyal güvenlik harcamalarındaki artışlar açığın nedenleri arasında sayılabilmektedir (Bulut, 2009: 89). Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ile ilişkili kavramlar olan aktif pasif

oranı, gelir gider dengesi ve bütçe transferleri aslında zincirleme bir döngüyü oluşturmaktadır. Aktif pasif oranının olması gerekenden daha düşük olması gelir gider dengesini olumsuz etkilemektedir. Gelir gider dengesinin eksili rakamlarda olması bütçe transferlerini fazlaştırmaktadır. 2020 için yapılan tahminler kötü durumda olan bu rakamların devam edeceğini göstermektedir. 2020 yılında gelir gider dengesinin - 50,102 milyon TL olacağı bütçe transferinin ise 218,77 milyon TL olacağı öngörülmektedir (<https://www.haberturk.com/sgknin-2019-butce-acigi-tahmini-revize-edildi-2537934-ekonomi>). Sosyal güvenlik harcamalarının merkezi yönetim giderlerinin en hızlı yükselen giderini oluşturmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında yapılan bu transferlerin nedenlerinin sorgulanması da kaçınılmazdır (Altunöz, 2017: 74).

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ile ilgili kavramlara ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplardan oluşturulan kelime bulutu Şekil 12’de yer almaktadır.



Şekil 12: Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanına İlişkin Kavramlar – Kelime Bulutu

Şekil 12 incelendiğinde en çok “çok, aktif, pasif, emekli, sosyal gelir, gider güvenlik, bütçe, açık” kelimeleri kullanıldığı görülmektedir.

4.8.6. Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler

Katılımcılara araştırmanın alt problemlerinden biri olarak “sosyal güvenlik sistemine yönelik önerileriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplardan oluşan kodlarla belirlenen temalar aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 13: Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler

Katılımcıların, sosyal güvenlik sistemine yönelik verdikleri önerilerden oluşturulan matrix coding aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 31: Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler- Matrix Coding Tablosu

Sosyal Güvenlik Sistemine Yönelik Öneriler	Akademisyen	Sosyal Güvenlik Uzmanı
5510 Sayılı Kanunun Yeniden Düzenlenmesi	A5, A9, A10	-
BES'e Katılımın Arttırılması	A8	-
Bütçe Transferlerinin Arttırılması	-	U2
Dul ve Yetim Aylığı Kriterlerinin Düzenlenmesi	-	U8, U10
Emeklilik Yapısının Değiştirilmesi	A3	U1, U4, U6, U7, U8, U9
Farklı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Uygulanması	A4, A8	-
GSS'ye Yönelik Öneriler	A5	-
Kadın İstihdamının Arttırılması	-	U5, U7
Karşılığı Olmayan Ödemelerin Yapılmaması	-	U6, U10
Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi	A1, A2, A3, A7, A9	U2, U5, U6, U7
Kurum Bünyesinde Yerli İlaç Firmasının Kurulması	A1	U3
Norm ve Standart Birliğinin Gerçek Anlamda Sağlanması	A5, A7	U6
Prim Afları ve Yapılandırmanın Olmaması	A7	-
Primsiz Rejime Yönelik Öneriler	A2, A7, A9, A10	-
Sağlık Harcamalarının Akılcı Yapılması	-	U2
SGK'ın Özerk Olması	A4, A7	U3
Sosyal Güvenlik Bilincinin Oluşturulması	A3, A7	-
Yeni Sigorta Kolunun Kurulması	A6	-

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerde sunulan temalardan biri 5510 sayılı kanun yeniden düzenlenmeli temasıdır. Bu temaya ilişkin koda akademisyenlerden A5, A9, A10 ifadesinde yer vermiştir. Kanunun hazırlanmasında sosyal güvenlik uzmanları yer almıştır. Bu nedenle sosyal güvenlik uzmanlarının bu temaya değinmemeleri anlaşılır olmaktadır. Akademisyenler ise kanunu dışarıdan objektif bir bakış açısıyla değerlendirmişler ve kanunun karmaşık olduğunu, uzmanlar dışında okuyan biri tarafından anlaşılmasının çok zor olduğunu, daha sade, basit ve yalın bir kanun olması gerektiğini vurgulamışlardır. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Sisteme yeni bir reform gereklidir. Bir sefer hukuk tekniği bakımından var olan 5510 sayılı yasa kanundan ziyade nerdeyse yönetmelik, bazı noktalarda tebliğde yer verilecek ayrıntılara boğulmuş, kanun bu şekilde ele alınmamalıydı. Bundan sonra çok yalın, sade herkesin anlayabileceği mevzuat olmalıdır. Reformdan sonra sosyal güvenlik uzmanları diye birileri çıktı, neden? Kanun anlaşılmaz

olduğu için. Mevzuatın sadeleşmesi gerekiyor, sosyal güvenlik bir insan ihtiyacıysa eşitliğe uygun olmalıdır. Statü farklarını ortadan kaldırarak eşitlikçi bir yapı inşa etmek gerekiyor.” (A5)

“Sisteme kendisine yönelik net tek bir önerim var. Kanun en baştan, eski kanunlar bir tarafa bırakılarak, hak kayıplarına fırsat vermeden, farklı gruplar arasında ayırım yapılmaksızın yeniden yazılmalı.” (A9)

“Yok yeni bir reform olmaz artık. Yeni baştan başlayacağım demek kolay değil. Islah etmek lazım, revize etmek lazım. Yapılanların bir kısmı daha tam hayata geçmedi. İşte emeklilik yaşı ve aylıkları revize etmek lazım. Sosyal yardım ve hizmetlerde bir düzenleyici olabilir. Entegrasyon savunabilir. Yoksa sil baştan yok. 10 yılda 20 yılda bir sistem değişmez, insanı yorar. Sosyal güvenlik hukuku parçalanır. Sağlıkta doğru başlamışız onu iyileştirmek lazım. Kanunları tekleştirmişiz onu kendi içerisinde revize etmek lazım. Sosyal yardımlarda daha etkin olabilir.” (A10)

5510 sayılı kanunun sahip olduğu karmaşık ve anlaşılması zor yapısı çeşitli güçlükler ortaya çıkarmaktadır. Kanunun yazımındaki anlatım bozuklukları, kanun maddelerinin uzun ve karmaşık olması, kanun içindeki iç atıfların fazlalığı kanunu anlaşılır kılmaktan çok uzaktadır. Sosyal güvenlik sistemi toplumun her kesimini yani farklı eğitim seviyesi ve farklı statüdeki insanları kapsadığı için böyle önemli bir sistemin kanunu sade, basit ve anlaşılır bir dille yazılmış olması gerekir. Basit ve anlaşılır olduğu zaman insanların anlamaları ve sistemi sahiplenmeleri kolay olacaktır (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 46).

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan bir diğer tema da BES’in daha aktif bir şekilde hayata geçirilmesidir. Temaya ilişkin koda A5 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. BES için 2001 yılında 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu çıkarılmıştır. Zorunlu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak düşünülmüştür. 2017 yılında ise ilgili kanunun hükümlerine Otomatik Katılım Sistemi (OKS) eklenmiştir. Bu sistemde işverenler çalışanların özel sektör için prime esas kazançlarının, kamu için ise emeklilik keseneğine esas aylığın en az %3’ünü sisteme aktarır. 2020 Haziran ayı itibarıyla BES katılımcı sayısı 6.840.940 kişi fon büyüklüğü 137,1 milyar TL, OKS katılımcı sayısı 5.464.359 kişi fon büyüklüğü 9,9 milyar TL’dir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Ben aslında olayın şu tarafından daha sağlıklı bir değerlendirme yapılır diye düşünüyorum. Biliyorsunuz bireysel emeklilik sistemi henüz daha sonuçlarını tam anlamıyla veriyor diyemeyiz. Sistem daha genç, 2000’lerde başladı, prim kaydediyor. İşte bugün itibarıyla bakıldığında 15 yıl falan dolmuş ama katılımcı sayısı gelecekte sonuçlar ortaya çıktığında nasıl bir yol gösterecek o önemli. Bu nedenle bireysel emekliliği daha öne çekip yani daha öne çekmekten kastım örneğin kamuda emeklilik yaşı 65 olarak belirleniyor. Biliyorsun 56 yaş bireysel emeklilikte emekliliğe hak kazanma koşuludur. Aslında 56 dediğimiz yaşla 65 yaş değimiz aralıkta çalışmak istemeyen birisinin de belki bireysel emeklilikle o arayı götürebileceği bir dönem olabilir.” (A8)

BES ve OKS kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı niteliktedir. Bu uygulamalara katılımın artması sosyal güvenlik sistemi üzerindeki baskıyı azaltabilir. Meral ve Arıcan yaptıkları ekonometrik analiz sonucunda OKS’nin bireyleri sisteme otomatik olarak dahil ettiğinden BES’in fon büyüklüğünü arttırdığını belirtmişlerdir. İşgücüne katılım oranı artışının ise BES fon büyüklüğünün GSYH oranını negatif etkilediğine ulaşılmıştır. Yani işgücüne katılım ülkenin gelirlerini arttırmakta ancak işgücüne katılanların bir kısmı BES’e dahil edilmediği için fon büyüklüğünü arttırmamaktadır. Sistem kurulduğundan beri ciddi bir katılımcı sayısına ulaşılmış olsa da ülkedeki potansiyele bakıldığında bu uygulamanın etkileri sınırlı kalmıştır. 2 yılda OKS’ye dahil edilen 14 milyon kişinin 9,2 milyonu sistemden ayrılmıştır. Ortalama yaşam süresinin uzamasıyla birlikte insanların uzun emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini korumak için kaynağa ihtiyaçları olacaktır. Böyle uygulamalar insanların tasarruf etmelerine olanak sağlamaktadır. Bu uygulamaların potansiyel etki alanına ulaşabilmesi için insanları bilgilendirmek, elde edecekleri kazanımları belirtmek gibi politikalar uygulanmalıdır (Meral ve Arıcan, 2020: 210-211).

Bütçe transferlerini arttırmak sosyal güvenlik sistemine yönelik öneriler için oluşturulan temalardan biridir. Sosyal güvenlik uzmanı U2 bu öneriye ifadesinde yer vermiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu’nda toplanan primlerin %25’i hazineden transfer edilmektedir. Katılımcı açığın fazla olması nedeniyle bu oranın artırılması gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Yeni bir reforma ihtiyacımız yok. Sadece hali hazırdaki küçük değişikliklerle bunu yapmak lazım. Mesela bütçe transferlerini %25’ten %30’a çıkarmak lazım. Tabi her şey para demek olduğu için hazineden daha çok para almak demek. Ama işte bunları dengeleyebilmek lazım. Hazineden daha çok para istedik karşılığında ne yapmak lazım. Sağlık harcamalarında mesela. Madem şişti sağlık harcamaları, reform öncesi döneme göre onları kısıtlamaya yönelik daha yapıcı çalışmalarda bulunmak lazım. Var olan sistemin bütün temeli çıktıları iyi yorumlayabilmek. Çıktıları iyi yorumlayıp ona göre politika geliştirmek, yolundan sapan kısmı tekrar yoluna döndürürsek ben sistemin güçleneceğini düşünüyorum.” (U2)

Sosyal güvenlik sisteminde devlet katkısı sigortalı ve işverenlerin yükünü hafifletmek ve kapsamı genişletmek için olumlu karşılanan bir durumdur. Devlet sosyal güvenlik sisteminin garantörü olmakla birlikte 1992 yılından itibaren oluşan açıklar için bütçe transferi gerçekleştirmektedir. Devletin muafiyetler ve teşvikler bir yana bırakıldığında doğrudan prim ödeyerek finansmanına katıldığı ilk uygulama işsizlik sigortasıdır. Daha sonra uzun vadeli sigorta kolları ve GSS için tahsil edilen gelirlerin dörtte bir oranında sisteme katkı sağlamaktadır. Kurum bütçesi bakımından devlet katkısı açıkları azaltan bir etki yaparak finansman açıklarının bütçe açıklarına ve GSYH’ye oranı düşmektedir. 2009 yılında devlet katkısı 10.879.293 2019 yılında 71.221.981 TL’dir. Rakamlara bakıldığında devlet katkısının Kurum bütçesi için çok önemli olduğu görülmektedir (Alper, 2011: 35-36).

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan temalardan biri de ölüm sigortasında, dul ve yetim aylığı kriterleri düzenlenmeli temasıdır. Bu temaya sosyal güvenlik uzmanı katılımcılarından U8, U10 ifadesinde yer vermiştir. Dul ve yetim aylıkları, kadın istihdamını etkilemektedir. U8, kadın istihdamını etkileyen dul ve yetim aylıklarında kriterler belirlenmesi gerektiğini, yüksek aylık miktarlarının kadınların çalışma hayatına girmesinde engel teşkil ettiğini oysaki kadının çalışmasının hem kendine hem de ekonomiye katkı sağlayacağını belirtmiştir. U10 ise kadınların çalışmadan, hiç katkı yapmadan senelerce aylık almasının doğru olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Kadın istihdamını etkileyen faktörlerden biri de bu ölüm aylığı, dul ve yetim aylıkları. Belki bir öneri geliştirecek olsam o aylıkların kriterlerinde bir düzenleme yapılmasıyla ilgili bir çalışma olabilirdi. Hani herkeste, savcı ya da hakim, kaymakam bunların kızlarının ölüm aylıkları çok yüksek, neden çalışsın gibi bir düşünce oluyor ama kadın olarak çalışma hayatında olması kadının kendisine de ve ekonomiye de katkı sağlayacağını düşünüyorum.” (U8)

“Sistem ile alakalı yapılabilecek bir şey varsa bence işte dul yetim aylıkları. Bu kısmın şartları ile alakalı bir şey olabilir. Hani yurt dışında bazı örnekleri var bildiğim kadarıyla. Biz de kadın çok kısa sürede dul kalıyor ve çalışmıyor. İş hayatına sokmaya motive edecek bir durumda değil, o para ona yetebiliyor dolayısıyla çalışmadan ölene kadar senelerce aylık alıyor. Sisteme hiçbir katkısı olmadan. O yönde düzenleme yapılabilir.” (U10)

Bir sigortalının ölümü halinde eşine ve çocuklarına bağlanan aylıklara dul ve yetim aylığı denmektedir. Bu aylıklar zaman zaman olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Yetim aylığında, aylık alan kişi aylığın kesilmemesi için evli olduğu halde eşinden boşanarak fiilen birlikte yaşamaktadır. Dul aylığı alan kadınlarda da böyle bir durum söz konusu olabilmektedir. Ayrıca sadece yetim aylığı kriterinde maddi durumla ilgili bir madde olmadığı için, durumu iyi olan kişilerde yetim aylığı almaktadır. Yetim aylığında sigortalı olarak çalışmama kriteri ise aylığı alabilmek için kadınları kayıt dışı çalışmaya yöneltmektedir (Okan, 2014). Tüm bu nedenler göz önüne alındığında aylık bağlanma kriterlerinde düzenleme yapılmasının gerekliliği kaçınılmaz olmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden ortaya çıkan temalardan biri de emeklilik yapısı değiştirilmeli temasıdır. Bu temaya akademisyenlerden A3 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U1, U4, U6, U7, U8, U9 ifadesinde yer vermiştir. Katılımcılar emeklilik şartlarıyla ilgili değişik önerilerde bulunmuşlardır. A3 katılımcısı erken emeklilik veya ötelenmiş emeklilik ile ilgili düzenleme yapılmasını önermiştir. U1 katılımcısı ise doğumdaki yaşam beklentisi dikkate alınarak dinamik bir emeklilik sistemi oluşturulması gerektiğini önermiştir. U6 katılımcısı ise sadece yaş şartı koyularak prim ödeme yılı ya da sigortalılık gibi şartlar kaldırılarak belirlenen yaşa gelindiğinde ne kadar prim yatırıldı ise o oran üzerinden maaş alınması önerisinde bulunmuştur. U7

katılımcısı ise bazı diğer ülkelerin uyguladığı 3 sütunlu emeklilik sistemine geçilmesi önerisinde bulunmuştur. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Çalışma gün sayısını tamamlayan kişilerin yaş şartını tamamlamadan emekli olmak istemeleri durumunda alacakları emekli aylığında kesinti yapılmalı. Çalışma süresi ve yaş şartını tamamlamasına rağmen çalışmaya devam eden kişilerin emekli olma kararı aldığında daha yüksek emekli aylığı almalarına imkan verecek düzenleme yapılmalıdır. Bu şekilde bir düzenlemenin kişileri daha fazla çalışma yaşamında kalmaya teşvik edecektir.” (A3)

“Benim ilk temel önerim dinamik bir emeklilik yaşı olmalı. Bir şekilde o dönemdeki doğumdaki yaşam beklentisine, TÜİK’in açıkladığı veya uluslararası kuruluşların açıkladığı fonksiyonlara göre oluşturulabilir. Tabii politik süreç nasıl yapılır, insanlar ne der buna bilemem ama emeklilik sürecini sabitleyebilirsek Sosyal Güvenlik Kurumu’nu veya sigortalıyı iş hayatında rahatlatır. Sadece bugünkü değil gelecekteki insanları düşünmek gerekir. Çünkü bugünkü ödediğimiz ücretler gelecekteki insanların kaynaklarından çıkıyor. İkinci reform önerisi de erken emekliliğe ilişkin bazı şartlar uygulanabilir. Bazı ülkelerde bulunan örnekleri var. Yani yaş şartını doldurmasa bile işte mesela %20 %30 bir kayıpla emekli olunabilir. Malulen emekli olabiliyorsunuz veya iş kazasında ciddi bir sorun yaşarsanız sürekli bir gelir bağlantısı onlar var ama belki başka sosyal sorunlar da göz önüne alarak böyle bir yapı düşünülebilir. Esnek emeklilik olabilir. Daha sonra tamamlayıcı emeklilik, Türkiye sonuçta geliri çok yüksek bir ülke değil, bireysel emeklilikle de tamamlanıyor ama belki devlet eliyle tanımlanmış katkıya dayalı ek bir fon kurulabilir.” (U1)

“Emeklilik şartlarını ben olsam yani bu benim teorim sadece yaş şartını sabit tutarım emeklilik için, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık yılı gibi şartları kaldırırım. Şu açıdan, şimdi insanlar sisteme girdiğinde zaten 4 a b c açısından bir eşitsizlik söz konusu var. 4a’lı biri 7200 günle emekli olabilecekken 4b’li 4c’li 9000 günden emekli olabiliyor. Bir kere bu zaten sistemin kendi tuzağı gibi bir durum var. İnsanlar biliyorsunuz işte son üç buçuk yılı kendini bir yerde sigortalı gösterip 4a’dan emekli olmayı istiyor. Hem şartları daha iyi olduğu için hem daha az prim ödeme gün sayısı ile emekli olabildiği için. O yüzden

benim düşüncem sabit bir prim ödeme gün sayısı belirlemekten ziyade sadece yaş şartı olsun. O yaşa gelindiğinde kişinin kaç gün primi varsa onun üzerinden bir maaş hesaplınsın. Yani atıyorum. Bu 1000 gün olan biri için 100 lira bile bağlanacak olsa o şekilde bağlınsın yani kişiye illa sen 9000 günü, 7200 günü doldur demeyelim. Çünkü bu insanlarda işte emeklilikte yaşa takılmak diye bir algı yaratıyor.” (U6)

“Birinci sütun emeklilikte yani bizim devlet aylığı kısmında emekli aylıklarına bir sınır getirip diğer kısmı ikinci sütun emeklilik şu anda gündemde tamamlayıcı emeklilik olarak geçiyor gerçi kıdem tazminatıyla beraber düşünülüyor ama bizim dediğimiz tamamen farklı. Diğer ülkelerde olduğu gibi 1. 2. 3 sütunlu gibi bir yapı kurup insanların belli bir emekli aylığı, üst kısmında fazla bir emekli aylığı istiyorlarsa tamamlayıcı emekliliğe yönlendirilip oradan devam etmeleri sosyal güvenlik sisteminin kurtuluşu gibi gözüküyor. Muhtemelen de bu kıdem tazminatı ile birlikte birleştirilip düşünülüyor. İkisi birlikte yani kıdem tazminatı birlikte birleştirilirse kıdem tazminatının farklı sorunları var, o yüzden tamamlayıcı emeklilik de ötelenecektir. Bu tamamlayıcı emeklilik tek başına değerlendirilirse daha faydalı olur ve daha kısa sürede çıkar. Burada bir de vatandaşı bilgilendirmek lazım. Tamamlayıcı emeklilikte ne oluyor, böyle olursa ne oluyor yani bireysel emeklilik sistemi gibi değil de şu an üçüncü sütun gibi değil de tamamen farklı. En büyük örnek önümüzde Oyak, askeriyenin içinde olan bir yapı, bunun gibi yapı olacağından bahsedilirse kişilere; onun başarılı olacağını ve insanların fazla direnç göstermeden ikinci sütunu kabul edeceğini düşünüyorum.” (U7)

Katılımcı ifadeleri incelendiğinde emeklilik yapısına ilişkin farklı fikirler olduğu görülmektedir. Fikirlerin ortak noktası emeklilik yaşının doğumda yaşam süresine uygun bir şekilde dinamik bir emeklilik sistemi olması gerektiği, erken emeklilikte katkıların azalacağı, ötelenmiş emeklilikte katkıların artacağı bir sistem kurulmasıdır. Savunulan uygulamalar gelişmiş ülkelerde günümüzde uygulanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilere ilişkin oluşturulan temalardan biri de farklı sosyal güvenlik uygulamalarıdır. Bu temaya akademisyen katılımcılardan A4 ve A8 değinmiştir. A4 katılımcısı sosyal güvenlik sisteminin vergilerle finanse edilmesi

gerektiğini ifade etmiştir. A8 katılımcısı ise prim esaslı sistem yerine birim esasına dayalı anlayışa geçilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca ailelerin çocukları için ödeme yapıp tasarruf sağlayabilecekleri bir uygulamanın hem devlet açısından hem de bireyler açısından faydalı olabileceğini ifade etmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Bir vatandaşın önemli noktası nedir? Vergi veriyor ve vergi karşılığı hizmet alıyordur. Ben sosyal güvenlik sisteminin vergilerden finanse edilmesi gerektiğine inanıyorum. Vatandaşlardan düzgün vergi toplanırsa hak edenden hak ettiği düzeyde vergi alınırsa güçlü bir ekonomi ortaya çıkacaktır. Böylece primli primsiz sistem, aktif pasif dengesi gibi olgularda ortadan kalkacaktır.”
(A4)

“Bence artık gün esaslı prim esaslı sistemin değişmesi gereken bir anlayış prim esaslı değil birim esaslı anlayışa geçilmesini düşünüyorum. Çünkü prim dediğimiz şey artık daha liberal piyasa ekonomisinin egemen olduğu dünyada özel emekliliğin yaygınlaştığı daha bireyci bir toplumda primleri gün esasına bağlamanın, bu sistemi devam ettirmenin ben sağlıklı olmadığını düşünüyorum, birim esasına geçilmesi gerekir diye düşünüyorum. Birime endekli bir sistem olduğunda daha sadeleşmiş ve kişilerin tabir yerinde ise daha bireyci anlayışlarına uygun sonuçların çıkabileceğini ve bunun gelecek açısından sürdürülebilirliğinin daha iyi olacağını düşünüyorum.

Yapılması gereken şeylerden biriside şu an öyle bir toplumumuz var ki anne babaların çocukları için yapamayacakları hiçbir şey yok. Aslında devlet şöyle bir düzenleme yapsa örnek veriyorum, bireysel emeklilik veya sosyal sigorta için fark etmez. Kişilerin birim esaslı dedim ya demin anne babalara çocukları için ödeme yapmalarına olanak verseniz doğar doğmaz daha, 18 yaş altı için söylüyorum. Anne babalar çocukları için bu tasarrufu yaparlar diye düşünüyorum en azından bir kısmı. O nedenle sisteme kaynak kazandırmak açısından gelir kazandırmak açısından ve toplumu da çocukları da belli bir birikimle başlatmak açısından bu sağlıklı olurdu, buna izin verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (A8)

Sosyal güvenlik sistemine yönelik öneriler kısmında oluşturulan temalardan biri de GSS'ye yönelik önerilerdir. Temaya ilişkin koda akademisyen A5 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. Katılımcı GSS'nin sosyal sigortadan ayrılması gerektiğini, mevzuat için ciddi çalışmalar yapılarak hazırlanılması gerektiğini ve GSS'ye işsizlik sigortası gibi devlet iştiraki olması gerektiğini belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Sosyal sigortayla genel sağlık sigortasının ayrıştırılması gerekiyor. Bunun bir an önce yapılması lazım, çok iyi mutfak kısmının yönetilmesi gerekiyor. Büyük çalıştaylar yapılmalı ve bunların tartışılması gerekiyor. Bundan sonra mevzuat çok yalın, sade herkesin anlayabileceği bir şekilde olmalı. Belki genel sağlık sigortası primlerine devletin iştiraki olmalı. Yani devlet prim ödeyerek sisteme dahil olmalıydı. İşsizlik sigortasında devlet prim ödüyor ya hatta işsizlik sigortası fonlarının o kadar üst düzey boyuta erişmesi yani ciddi anlamda artı değer, bakiye vermesi bu sayededir. Bence sebeplerinden birisi devletin orada aktif olarak prim ödeyerek sisteme katkı yapmasıdır. Aynı şey genel sağlık sigortası için de söz konusu olmalıydı. Çünkü toplanan primlerle genel sağlık sigortası sisteminin sürdürülebilmesi mümkün değil ve bu sosyal güvenlik sistemi sağlık sigortası uygulaması nedeniyle hiçbir zaman da bence bu anlamda açıklar kapatılamayacak.” (A5)

Sosyal güvenlik sistemine yönelik getirilen önerilerden biri de kadın istihdamının artırılması gerektiğidir. Temaya ilişkin koda sosyal güvenlik uzmanlarından U5 ve U7 ifadesinde yer vermiştir. U5 katılımcısı kadın istihdamının çok düşük olduğunu ve eşi ölen kadının sisteme hiç katkı yapmadan uzun yıllar maaş aldığını belirtmiştir. Kadın istihdamının artırılmasıyla bunun önüne geçilebileceğini savunmuştur. U7 katılımcısı da kadın istihdamının düşük olmasının yapılabilecek iyileştirmeleri engellediğini belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Yani şu an yapılabilecek en iyi şey kadın istihdamını öncelemek çünkü kadın istihdamı çok düşük. Kadınların iş gücüne katılımı düşük. Kadın istihdamı artarsa kurumun giderleri biraz azalacaktır. Düşünün eş çalışmazsa asgari ücretle çalışan bir erkek verdiği çok az bir primle tüm aileye hem sağlık hem de emeklilik katkısı sağlıyor, öldükten sonra da kız çocukları ve eşi çok uzun süre

maaşı alıyor. Kadın istihdamı artarsa kurumun hem emeklilik hem sağlık giderleri düşecek, maaş yükü azalacaktır.” (U5)

“Hem işsizlik oranları hem işgücüne katılımın düşük olması, diğer taraftan kadınların işgücüne katılımın düşük olması bizim yeni reformlar yapmamızı, vereceğimiz teşvikleri etkiliyor. Bu oranlar düzeltilmeli.” (U7)

Türkiye’de toplumda var olan kadın statüsü anlayışı kadın istihdamının önündeki en büyük engellerden biridir. Her ne kadar makroekonomik politikaların istihdam ve kadın istihdamı üzerindeki olumlu etkileri yadsınamaz olsa da işverenlerin kadın istihdamına dair olumsuz bakış açısı devam etmektedir. Bu nedenle kadın istihdamı konusunu sivil toplum örgütlerinin, merkezi ve yerel yönetimlerin, üniversitelerin ve derneklerin gündemde tutmaları gerekmektedir (Aydın, 2016: 256). Çünkü kadın istihdamının artması özellikle düzenli ücretli işlerde hem kadını sosyal ve ekonomik anlamda iyi duruma getirecek hem de ekonomiye katma değer yaratacaktır (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 45)

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden biri de sosyal sigorta sisteminde karşılığı olmayan ödemelerin yapılmamasıdır. Temaya ilişkin koda sosyal güvenlik uzmanlarından U6 ve U10 ifadesinde yer vermiştir. U6 katılımcısı primli sistemde karşılığı olmayan ödemeler yapıldığında sistemin sürdürülebilirliğinin zorlandığını ifade etmiştir. U10 katılımcısı ise sisteme katkısı olmadan sistemden alınan maaşların düzenlenmesine yönelik bir şeyler yapılabileceğini ifade etmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Gelir gider dengesi sistemin sürdürülebilirliğini zorluyor şu anda. En büyük pay emeli aylıkları sonra verdiğimiz dini bayramlardaki ikramiyeler. Biz hep primli sistem üzerinden sosyal yardım tarzı ödemeler planlamadığımız için ve onun finansmanı noktasında da sistem zaten kendi kendini finanse etmediği için hazineden ciddi bir para aktarılıyor ve buda en çok eleştirilen nokta. Buna yönelik adımların atılması gerekiyor, bütçe açıkları, gelir gider dengesi açısından.” (U6)

“Sistem ile alakalı yapılabilecek bir şey varsa bence işte dul yetim aylıkları. Bu kısmın şartları ile alakalı bir şey olabilir. Hani yurt dışında bazı örnekleri var

bildiğim kadarıyla. Biz de kadın çok kısa sürede dul kalıyor ve çalışmıyor. İş hayatına sokmaya motive edecek bir durumda değil, o para ona yetebiliyor dolayısıyla çalışmadan ölene kadar senelerce aylık alıyor. Sisteme hiçbir katkısı olmadan. O yönde bir şey yapılabilir” (U10)

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden biri denetim mekanizmasının etkin kullanılmasıyla kayıt dışı istihdamın önlenmesidir. Bu tema bu alt problemde en çok değinilen, akademisyen ve sosyal güvenlik uzmanlarının aynı bakış açısına sahip oldukları temadır. Akademisyenlerden A1, A2, A3, A7, A9 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U2, U5, U6, U7 katılımcıları bu temaya ifadelerinde yer vermiştir. Katılımcıların bu temaya ilişkin ortak görüşü etkin bir denetim mekanizması kurularak daha çok teknoloji temelli denetimler ile kayıt dışılığı önlemektir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Sosyal güvenlik sistemi önünde en önemli engellerden birisi olan kayıt dışı istihdam; çalışanların işverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmemeleri, sigorta primine esas kazanç tutarlarının düşük oranlarda bildirilmesi ve çalışma gün sayısının eksik olarak bildirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Oluşturulacak etkin bir denetleme sistemi ile kayıt dışılık problemi mümkün olduğunca önlenmelidir.” (A3)

“Türkiye’nin yapacağı şey çalışan herkesi kayıt dışılığın sonuna kadar önüne geçerek sigorta altına alacak ve sigortanın kuralları doğru dürüst konulacak ve o kendi içinde işleyecek... Benim bir tespitim var. Bilgisayar bizi müslüman yapacak çünkü biz ayaküstü kırk tane yalan söylüyoruz. Halbuki bu e-devlet sistemi aktif bir şekilde kullanılmalı, bizim bu sahtekarlığımız ayak üstü yalan söylememiz hepsi biter.” (A7)

“Kayıt dışı uygulamaların önüne geçilmeye çalışılıyor. Ancak yerinde denetimden ziyade bunlar biraz daha sistemsiz olarak yani teknolojiyi kullanarak önlenmeye çalışılırsa daha fazla yol kat edileceğini düşünüyorum.” (U2)

“Kayıt dışılığa yönelik kurumsal manada çalışmalar yapılıyor, bilinçlendirmeden tutunda idari para cezalarına kadar denetimler. O biraz da

Türkiye'nin sosyal ve kültürel yapısının bir yansıması ama kurum o manada çalışıyor.” (U6)

On Birinci Kalkınma Planı'nda sosyal güvenlik sistemi ve finansmanı başlığında 2023 yılı için ortaya konan hedefler bulunmaktadır. 267 ve 268 sayılı hedef ve alt hedefler, denetim mekanizmasının etkinleştirilmesine ve kayıt dışı istihdamı önlemeye yöneliktir. Hedeflerde denetim uygulamaların geliştirilip çeşitlendirileceği, denetim konusunda kurumlar arası işbirliğinin kuvvetlendirileceği vurgulanmıştır. Kayıt dışı istihdam ve ücretle etkin bir şekilde mücadele edileceği, kayıt dışılığın yüksek olduğu sektörler belirlenerek sektörün özelliğine göre uygun uygulamaların olacağı, kayıt dışılıkla mücadelede farkındalık yaratacak programlar yapılacağı belirtilmiştir (On Birinci Kalkınma Planı, 2019). Hedefler sosyal güvenlik sistemindeki denetim mekanizmasının ve kayıt dışı çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Kurum bünyesinde yerli ilaç firmasının kurulması sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan temalardan biridir. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A1, sosyal güvenlik uzmanlarından U3 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. Katılımcılar sosyal güvenlik kurumunun yerli ve milli ilaç firması kurarak ilaç üretimi yapması ve kar elde etmesi önerisini dile getirmişlerdir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Sosyal güvenlik kurumunun yaptığı ilaç ödemelerini daha da azaltmak için kurumun bünyesinde bir ilaç firması kurulup ilaç üretimi yapılabilir. Daha uygun fiyatlarla ilaç satışı yapılırsa sosyal güvenlik kurumunun hem ilaçlara ödediği para azalır hem de kurum ilaç firmasından kar edebilir. Bu firma açıldıktan sonra başta Türk Tabipler Birliği olmak üzere diğer birlik ve sendikaların dolayısıyla tüm doktorların ilaçları yerli üretim ilaçlarından yazmalarına özen gösterilmesi gerekmektedir.” (A1)

“Burada da mesela şey çok önemli yerli ilaç üretilmesi. Gerçekten tam böyle sorunun ortasında bir çözüm olacak. Burada biz daha çok önemli hastalıklar da ilaçlara ödüyoruz, kanser gibi mesela. Bu yerli ve milli ilaç konusunu hani ne kadar hızlı üretilirse o alanda da açığımızı azaltacağımızı düşünüyorum” (U3)

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan temalardan biri de norm ve standart birliğinin gerçek anlamda sağlanmasıdır. Akademisyen katılımcılardan A5 ve A7, sosyal güvenlik uzmanı katılımcılarından U6 temaya ilişkin koda ifadesinde yer vermiştir. Katılımcılar ortak görüş olarak sosyal güvenlik sisteminde statü farklarının olmadığı, eşitlikçi bir yapı kurulması gerektiği, gerçek anlamda norm ve standart birliğinin sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şoyledir:

“Sosyal güvenlik bir insan ihtiyacıysa eşitliğe uygun olmalı statü farklarını ortadan kaldırarak eşitlikçi bir yapı inşa etmek gerekiyor ben bu anlamda 4a, 4b, 4c arasında farkların olmaması gerektiğini savunuyorum. Herkes için haklar ve yükümlülükler aynı olmalı mesela işsizlik sigortası sadece 4a’lıları kapsarken diğerleri bunun dışında kalıyor. Kişi iflas ediyor, siz onun çalışanına sosyal güvenlik olarak işsizlik maaşı ödüyorsunuz, işverene bir ödeme yapmıyorsunuz sizin ne haliniz varsa grn diyorsunuz. Bu da işvereni sisteme kazık atmaya, sistemde kayıtlı olmamaya yönlendirir, oysa işverende işsiz kaldığında fondan pay alacak olsa oda daha farklı davranabilir. Bu farkların kaldırılması gerekiyor sistemde herkes eşit olmalı.” (A5)

“Türkiye’nin yapacağı şey çalışan herkesi kayıt dışının sonuna kadar önüne geçerek sigorta altına alacak ve sigortanın kuralları doğru dürüst konulacak ve o kendi içinde işleyecek, çalışmayan muhtaçlık halinde olan kişilere devlet asgari olarak bir gelir garanti edecek bunu ederken de bu kişileri çalışmayı teşvik edici sistemler hayata geçirecek.” (A7)

“Bir de şu var norm ve standart birliği açısından yani hadi 4c’nin hukuki manada bir karşılığı var 657 sayılı kanundan kaynaklanan o belki kalkmaz ama 4a, 4b Türkiye’de çok kötüye kullanılıyor. Suistimale açık bir sistem var. İnsanlar son 3,5 yılını 4a’lı olup ona göre gerekli emeklilik şartlarını hesaplıyorlar falan. Bence bir norm ve standart birliği dediğimiz şey oluşturulmalı. 4a, 4b açısından farklı bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini düşünüyorum.” (U6)

Norm ve standart birliği, hiçbir meslek ya da statü grubunun özel koşullarını dikkate almadan aynı hak ve ykmllklere sahip olması değil, yardımlardan faydalanma ile

bu yardımların miktarı ve süresi gibi koşullarının her statü için ortak belirlenmesidir. Yani sosyal adalet duygusunu zedelemeyecek farklılıklar kabul edilebilecektir. Örneğin; bütün statüler için yaşlılık aylığında prim günü şartı 9000 iken 4a sigortalıları için 7200 gün olması, tüm sigortalılar için aylık ve gelir hesabında brüt asgari ücret ve bunun altı buçuk katı arasındaki kazanç sınırı esas alınırken kamu görevlileri için tavan sınırının bulunmaması, milletvekilleri için fiili hizmet zammı uygulaması gibi uygulamalar sosyal adaletle bağdaşmamakla birlikte norm ve standartlarda sapma meydana getirmektedir (Orhan, 2016: 182-183).

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan temalardan biri de prim afları ve yapılandırma yapılmamalı temasıdır. Temaya ilişkin koda akademisyen katılımcılardan A7 ifadesinde yer vermiştir. Katılımcı sistemin aktüeryal hesaba dayandığını, prim afları, borç ertelemelerinin olmaması gerektiğini belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Şimdi bak geçmişteki alışkanlıkların hepsi aynen devam ediyor. Mesela prim afları, ertelemeler bunlar devam ediyor. Bir defa bunlar olmamalı, sistem aktüeryal temele hesap kitaba dayanmalı ve bunun karşılığı da sisteme ödenmeli. Şu anda ödeniyor mu ödenmiyor mu bunlar belli değil işin gerçeği bu” (A7)

Vergi afları, kamu alacaklarını hızlı tahsil etmek için yapılmaktadır. Sık sık yapılan aflar, vergi bilincinin yok olmasına, cezaların caydırıcılık özelliğini azaltmasına, kayıt dışı ekonomiyi destekleyerek vergi ahlakının bozulmasına yol açmaktadır. Ayrıca afların sık sık yapılması toplumda beklenti yaratarak ekonomiye zarar vermekte ve vergisini ödemeyen kişileri her dönem af beklentisi içine sokarak vergilerini ödememe alışkanlığına itmektedir. Bu aflar birde vergisini düzenli bir şekilde ödeyen kişiler için mağdur edildikleri düşüncelerine neden olmaktadır. Bu nedenle vergi afları yerine sistemin eksikliklerini belirleyerek buna yönelik uygulamalar yapılmalıdır (Edizdoğan ve Gümüş, 2013: 116). Sosyal güvenlik sistemi özellikle aktüeryal hesaplara dayandığı için alınması gereken primler alınmadığında sistemin sürdürülebilirliğinde sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan temalardan biri de primsiz rejime yönelik önerilerdir. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A2, A7, A9, A10

katılımcıları ifadelerinde yer vermiştir. Primsiz rejimler yani sosyal yardım ve hizmetlerin tek elden yürütüldüğü, belli kriterlerin oluşturulması gerektiği, vergilerle finanse edildiği için vergilerin düzgün bir şekilde toplanması gerektiği akademisyenler tarafından belirtilmiştir. Katılımcıların bazılarının temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Primsiz rejim alanının tek elden yürütülebildiği ve sosyal yardımlardan bağımlılığı ortadan kaldıracak bir yapı sunulmasını önemli görüyorum. Elbette ki piyasada çalışamayacak durumda olan, özel olarak korunması gerekenleri koruyacak bir yapı olmalıdır. Öte yandan çalışabilecek durumda olanların işgücü piyasasına kazandırılması önemlidir. Sosyal yardım alanında düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (A2)

“Çalışmayan, muhtaçlık halinde olan kişilere devlet asgari olarak bir gelir garanti edecek bunu ederken de bu kişileri çalışmayı teşvik edici sistemler hayata geçirecek. İnsanlar yatmaya çabuk alışır. Bu sosyal yardım sistemi çok iyi kurgulanmazsa kişiler yatmaya alışır, bizim şu anki alaturka sistemimizde öyle. Kadının kocası yardım alıyor, eve temizliğe çağırıyorsun, iş kazaları sigortası yaptırmak istiyorsun, ben sigorta istemem yardımım kesilir, diyor.” (A7)

“Vergilerle finanse edilen bir ayağın güçlü olması öncelikle doğru ve yeterli verginin toplanmasına bağlı. Bu konu da çok önemli. Vergiler bu şekilde toplanmazsa sisteme yeterli aktarım yapamazsınız. Doğru vergi öncelikle gelir üzerinden toplanmalı ve artan oranlı olmalı ikincisi harcama üzerinden toplanırken de temel tüketim mallarında çok düşük olup lüks tüketim mallarına doğru ciddi biçimde artmalı. Bizde neredeyse tam tersi.” (A9)

Yeni çalışma düzeninde primsiz rejimin yani sosyal yardım ve sosyal hizmet sisteminin çağdaş bir şekilde oluşturulması çok büyük önem taşımaktadır. Sosyal sigorta sisteminin dışında kalanların sosyal güvenlikten tamamen mahrum kalmamaları bu sistemin kurulmasıyla mümkün olabilir. Bu sistem tek bakanlık ve tek bir kurum çatısı altında kurularak hak temelli bir şekilde oluşturulmalıdır. Muhtaçlık seviyesini belirleyecek somut ve şeffaf kriterler belirlenerek, asgari bir gelir sınırı tespiti

yapılmalıdır. Yasayla belirlenmiş şartlara uyan kişilere belirlenen yardımlar sağlanmadığında, kişilerin hakkını arayabileceği hukuki bir ortam olacaktır. Sosyal sigorta dışında kalan kişilere bu şekilde yardım sağlandığında sosyal güvenlik herkes için sağlanmış olacaktır (Arıcı, 2011: 60).

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşan temalardan biri de sağlık harcamalarının akılcı yapılmasıdır. Temaya ilişkin koda U2 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. Katılımcı, sağlık alanında yapılan harcamaların akılcı olması gerektiği, alınan kararların iyi analiz edilerek uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Sağlık harcamalarında mesela. Madem şıştı sağlık harcamaları reform öncesi döneme göre onları kısıtlamaya yönelik daha yapıcı çalışmalarda bulunmak lazım. Biraz spesifik bir örnek olabilir ama tıbbi cihaz özelinde konuşacak olursak biz bir kardiyolojide kullanılan bir stente geri ödemedeki biz şu anda 3000 lira ödüyoruz. İthal bir malzeme, euro dolar kurundan dolayı bu şuanda 7-8 bin civarlarında. Bu yüzden hastaneler bunu temin edemiyorlar. Şimdi bakın. Ben 7-8 bin liralık stenti ödemediğim için o hasta 3 ay yoğun bakımda kalıyor ve o bana yoğun bakım olduğu için 100 bin lira fatura ediliyor. Politika gereği tıbbi malzeme geri ödeme fiyatlarında düşüş yapacağım, kısıtlamaya gideceğim diyorum. Ne yapıyorum. Bir stente 7-8 bin lira ödemem diyorum 3 bin lira öderim diyorum. Fakat bunun sonucunu iyi analiz edebilmek gerekir. Duruma bakılarak hasta bu stenti kullanmadığında ne oluyor, 100 bin lira yoğun bakım faturası geliyor. O zaman benim bu stenti ödemem gerek. Bu örnek çok spesifik örnek. Fakat var olan sistemin bütün temeli bu.” (U2)

Erol ve Özdemir yazdıkları makalede sağlık reformunun önemli gerekçelerinden birinin artan sağlık harcamalarını kontrol etme çabası olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlara göre sağlık harcamalarındaki artışın kaynakların gereksiz ve verimsiz kullanımından kaynaklandığını ve öncelikle buna neden olan sorunların çözülmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bunu yaparken adil ve birlikte, sağlık hizmetlerine erişimi engellemeden sosyal devlet ilkelerine bağlı olunması gerekmektedir (Erol ve Özdemir, 2014: 32).

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan temalardan biri de Sosyal Güvenlik Kurumu'nun özerk olması gerektiğidir. Temaya ilişkin koda akademisyenlerden A4, A7 ve sosyal güvenlik uzmanlarından U3 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. SGK, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı bir kurumdur. Katılımcıların ortak görüşü SGK'nın özerk bir kurum olması gerektiğidir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Primli sistem, primsiz sistem ne kadar tek bakanlık altında birleştirilse de bu bence yanlış bir uygulamadır. Çalışma ekonomisi, çalışma piyasası, emeklilik uygulamaları bir çatı altında birleştirilecek ve diğer faktörlerle aynı sepete konulacak bir durum değil. Kesinlikle ve kesinlikle Çalışma Bakanlığının ayrı tutulmasını faydalı olacağını düşünüyorum. Gerekirse bu primli sistemler tek bakanlık altına mı toplanır bu Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Politikalar Bakanlığı adı altında farklı bakanlıklar mı kurulur ona artık kendileri karar verirler ama bu şekilde dengesizlikler ortaya bunu çıkarıyor.” (A4)

“Ben hükümetlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na müdahale etmeyecek bir idari ve mali özerk sistemi kurması gerektiğini düşünüyorum. Devlet kendi bütçesinden muhtaçlara sahip çıkacak hak temeli gözetmeli, bu şekilde bir sistem kurulmalı. Bu yapılmazsa çok alaturka gidiyoruz.” (A7)

“Eğer ben ileride Sosyal Güvenlik sisteminin çocuklarımın geleceğini teminat altına almak istiyorsam aktüeryal hesaplarımı ona göre yapmalıyım. Bu yaşta emekli olursun, bu yaşta bu kadar maaş alırsın ve maaşların bu yolla hesaplanır. Müdahaleye tamamen kapatılsın. Bu sefer ister bizim kurum özerk olsun ister olmasın fark etmez ki. Kimse müdahale edemiyor sisteme. Bilimsel olarak aktüeryal hesaplar ortaya konulsun ondan sonra kimse müdahale edemesin. O kendi kendini idame ettirsin.” (U3)

Sosyal güvenlik sistemine yönelik oluşturulan önerilerden biri de sosyal güvenlik bilinci oluşturulmalı temasıdır. Temaya ilişkin koda akademisyen katılımcılardan A3 ve A7 ifadesinde yer vermiştir. A3 katılımcısı sosyal güvenlik bilincinin çocukluktan itibaren kişilere öğretilmesi gerektiğini ifade etmiştir. A7 katılımcısı ise sosyal güvenlik sistemi ile ilgili düşünce yapısının değiştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Katılımcıların temaya ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Sosyal güvenlik olgusunun ahlaki bir yanı olduğunu düşünüyorum. Sosyal güvenlik ahlaki çocukluk yıllarından itibaren kişilere öğretilmeli diye düşünüyorum.” (A3)

“Kafamızı değiştirmedığımız müddetçe gerçekten çağdaş bir toplum olamayız. Öyle kravat falan takmakla olmaz ya da kravatı çıkartmakla da olmaz, kafanın içi değişecek.” (A7)

Sosyal güvenlik sisteminin düzgün işleyebilmesi sistemin varlığının parçası olan işçi ve işverenlere bağlıdır. Sosyal güvenlik sisteminin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi o toplumdaki sosyal güvenlik bilinci ile doğru orantılıdır. Bu bilinç hem çalışanlarda hem de işverenlerde gönüllülüğü, içsel motivasyonu ve sorumluluğu sağlayacaktır. Sosyal güvenlik bilinci yüksek olan toplumlarda prim gelirleri fazla olacaktır. Tam tersi durumda ise prim gelirleri düşük olacaktır. Çok iyi bir sosyal güvenlik sistemine sahip olursa bile sosyal güvenlik ahlaki olmayan bir toplulukta sistemi doğru bir şekilde yürütmek mümkün olmayacaktır. Bu sebeplerden dolayı toplumdaki tüm faktörler (ekonomik, siyasi, kültürel, dinsel gibi) kullanılarak sosyal güvenlik bilinci yerleştirilmelidir (Canbay ve Demir, 2013: 313).

Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerden oluşturulan temalardan biri de yeni sigorta kolu kurulmalı temasıdır. Temaya ilişkin koda A6 katılımcısı ifadesinde yer vermiştir. Katılımcı A6 Türkiye’de var olmayan sigorta kolu ailevi yardımların ve yaşlı nüfusunun artmasıyla birlikte oluşan ihtiyacı karşılayabilmek için bakım sigortası kolunun kurulabileceğini belirtmiştir. Katılımcının temaya ilişkin ifadesi şöyledir:

“Bu çerçevede, yoksulluğun ve gelir dağılımı eşitsizliğinin artması göz önünde bulundurulduğunda, ILO’nun 9 temel sosyal riskler arasında saydığı ve Türkiye’de henüz oluşturulmamış olan Ailevi Yükler Sigorta Kolu kurulabilir. Ayrıca, Türkiye’de demografik dönüşüm göz önünde bulundurulduğunda, yaşlı nüfusun hızla yükseldiği görülmektedir. Bu da yaşlıların uzun dönemli bakıma olan ihtiyacının artacağı anlamına gelmektedir. Bu ihtiyacı karşılayabilmek için Almanya’da olduğu gibi Bakım Sigortası kolu kurulabilir.” (A6)

Tablo 32: Akademisyen ve Sosyal Güvenlik Uzmanlarının Sosyal Güvenlik Sistemine Bakış Açıkları Arasındaki Farklar

	Sadece Akademisyenler Tarafından Değinilen Temalar	Sadece Sosyal Güvenlik Uzmanları Tarafından Değinilen Temalar
Sosyal Güvenlik Sisteminin Güçlü Yönlerine İlişkin Temalar		
Aylık Bağlanma Oranlarının Dengelenmesi	-	U1
Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele	-	U2
Sistemin Gelir Dağılımını Düzenlemedeki Rolü	-	U4
Sosyal Güvenlik Bilinci	-	U2
Sosyal Tarafların Diyalogu	-	U8
Sosyal Güvenlik Sisteminin Zayıf Yönlerine İlişkin Temalar		
Aylık Bağlama Oranın Düşürülmesi	A3, A4, A7, A8, A10	-
Bağımsız Bir Yapı Olmayışı	A7	-
Emeklilik Şartlarının Ağırlaştırılması	A1, A9	-
Kanunun Anlaşılır Olmaması	A5, A6, A8	-
Ölüm Aylığı Kriterleri	-	U4, U6, U10
Prim Oranı Düşüklüğü	-	U4, U7
Sigortalıların Yükümlülüklerini Yerine Getirmek İstememesi	A10	-
Sisteme Duyulan Güvensizlik	A8	-
Sütunlu Emeklilik Sistemi Olmayışı	-	U4

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü ve zayıf yönleri akademisyenler ile sosyal güvenlik uzmanları tarafından değerlendirilmiştir. Bu bağlamda bazı temalarla ilgili olarak akademisyenler görüş bildirmezken bazı temalarda ise sosyal güvenlik uzmanları görüş ifade etmemiştir. Bu farklılık akademisyen ile sosyal güvenlik uzmanlarının sistemle ilgili genel bakış açısından kaynaklanmaktadır. Akademisyenler, sosyal güvenlik sistemini sosyal devlet olma gereği ilkesinden hareketle yorumlarken, sosyal güvenlik uzmanları ise sistemin sürdürülebilirliğini ön plana almaktadır. Yine akademisyenler sistemin daha çok zayıf yönlerine ilişkin tespitlere öncelik verirken sosyal güvenlik uzmanları güçlü yönlerine vurgu yaparak sosyal güvenlik sistemini oldukça iyimser bir bakış açısıyla değerlendirmekte, akademisyenler ise daha çok sorunların yer aldığı bir sistem olarak görmektedirler.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sosyal güvenlik, bireylerin karşılaşacağı tüm risklere karşı ekonomik güvence sağlamaktır. Temel amacı, kişileri muhtaç duruma düşürmeden karşılaştığı ve karşılaşılabileceği tehlikeleri gidermektir. Tarih boyunca yaşanan döneme göre çeşitli şekillerde karşılanmış olan bu ihtiyaç 19. yy'ın sonunda yasal statüde yerini almıştır. İlk olarak Almanya'da kurulan sigorta kollarını diğer ülkeler takip etmiş, 20.yy'ın başlarında birçok ülkede sigorta kolları kurulmuştur. Sosyal güvenlik terim olarak da ilk kez ABD'de Başkan Roosevelt döneminde Sosyal Güvenlik Yasası'nda kullanılmıştır. Refah devletinin doğuşuyla birlikte sosyal güvenlik sistemleri de altın çağını yaşamıştır. Kamu harcamalarının en yüksek seviyede görüldüğü zaman aralığı bu dönem olmuştur. 1970'li yıllardaki krizle birlikte uygulanan politikaların doğruluğu tartışılmış ve neoliberal politikalar gündeme gelmiştir. Devlet bütçelerinde artan kamu harcamaları kısıtlanmaya, sosyal güvenliği daha çok bireylerin sorumluluğuna bırakan sistemler gündeme gelmeye başlamıştır. 1980'li yıllarda ekonomik yapıdaki dönüşüm ile birlikte kaynakların bu alana aktarılması bütçe üzerinde yük görülen sosyal güvenlik harcamalarının daha da azaltılmasına neden olmuştur.

Günümüzde ise tüm ülkelerde kendi gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak sosyal güvenlik tartışmaları güncelliğini korumaktadır. Özellikle yaşlanma sorunu ile birlikte aktif pasif dengesi kötüleşmekte, yaşlanan nüfusla birlikte emekli aylıkları ve sağlık harcamalarının artması nedeniyle aktüeryal dengeler bozulmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kriz tartışmaları farklı nedenlere dayanmaktadır. Gelişmiş ülkeler daha çok yaşlanma sorunu, beklenen ortalama ömrün artması gibi demografik sorunlarla karşı karşıya kalırken gelişmekte olan ülkeler daha çok işsizlik, kayıt dışı istihdam gibi yapısal sorunlarla boğuşmaktadır. Ülkeler bu sorunlarla başa çıkabilmek için ya sosyal güvenlik sistemi anlayışını değiştirip sosyal güvenliği özelleştirmeyi düşünmüşler ya da reform yaparak mevcut sorunlara çözüm arayışına girmişlerdir. Türkiye de sosyal güvenlik sorunlarını aşabilmek için 1999 yılında kurulan İşsizlik Sigortası ile reform dönemini başlatmış yıllar itibariyle süreci devam ettirmiştir. 2006 yılında 5502 sayılı yasa ile sigorta kurumlarını tek çatı altında toplamış, aynı yılda kabul edilen 5510 sayılı yasa ile GSS oluşturulmuş, sosyal sigortalarda köklü değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Sosyal güvenlik alanında yapılan bu reformla norm ve

standart birliği sağlanarak, sürdürülebilir bir mali yapı oluşturmak hedeflenmiştir. Bundan dolayı, bu çalışmada akademisyenler ve sosyal güvenlik uzmanları bakış açısıyla sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumu değerlendirilmiş, sistemin geleceğine yönelik öneriler oluşturulmuştur.

Türk sosyal güvenlik sisteminin özellikle reform süreciyle gelen güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır. Reform sürecinden sonra gelen güçlü yönlerden birisi sistemin adil ve eşitlikçi bir yapı gtmesidir. Akademisyenler daha çok sağlık alanında adil ve eşitlikçi yapı olduğunu belirtirken uzmanlar sistemin genel anlamda adil ve eşitlikçi bir yapıda olduğunu vurgulamışlardır. Norm ve standart birlikteliğinin sağlanması, yani sistemde aynı statüdeki herkesin eşit şartlarda katkı sağlayıp fayda görmesi adil ve eşitlikçi kavramının altını dolduran en önemli gelerdendir.

Sosyal güvenlik reformundan önce sigorta gruplarının aylık bağlanma oranları arasında büyük farklar bulunmaktaydı. Reformla birlikte aylık bağlanma oranları eskiye nazaran birbirine daha yakın hale getirilmiştir. Yaşlılık aylığında, sadece 2008 öncesi memur olarak çalışanlar istisna olmak üzere diğer tüm statü grupları için aylık bağlanma oranı %2, 25 yıl için aylık bağlanma oranı %50, tavan ise %90 olarak belirlenmiştir. 2008 öncesi memurlar için ise aylık bağlanma oranı %3, 25 yıl için aylık bağlanma oranı %75, tavan ise %100 olarak belirlenmiştir. Bu grup hariç diğer gruplarda oranların dengelenmesi sosyal güvenlik sisteminin adil olma prensibini beslemektedir.

Hem akademisyen hem de sosyal güvenlik uzmanı katılımcılarının en fazla değerindiği sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönlerinin başında değerşen emeklilik kriterleri gelmektedir. Daha nceki yıllarda uygulanan poplist uygulamalar nedeniyle insanlar çok geçen yaşta emekli olabilmekteydi. Sisteme az katkıda bulunarak uzun yıllar sistemden fayda sağlamak sistemin sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemekteydi. 5510 sayılı yasa ile emeklilik yaşının kademeli olarak arttırılması ve 2048 yılından itibaren kadın ve erkek için emekli olma yaşının 65 olması artan ortalama yaşam beklentisi de göz önüne alındığında bunların sosyal güvenlik sistemi açısından doğru bir adım olduğu söylenebilmektedir.

Türkiye sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönünü oluşturan en önemli unsurların arasında ülkenin sahip olduğu demografik yapı bulunmaktadır. Türkiye geçen nüfusa sahip bir ülkedir. 2018 yılı çalışma çağındaki nüfus oranı %67,8, yaşlı nüfus oranı 8,7,

çocuk nüfus oranı %23,5, ortanca yaş ise 32,4'tür. Bu oranlar sosyal güvenlik sistemi için arzu edilir oranlardır. Çalışma çağındaki nüfus sisteme katkı sağlayacak, yaşlı nüfusunun az olması sistemden çıktıları azaltacaktır.

GSS, sosyal güvenlik sisteminin güçlü yanlarından birini oluşturan bir diğer unsurdur. 2012 yılında uygulanmaya başlayan GSS, birkaç istisna dışında Türkiye'de ikamet eden herkesi kapsama alan sigortadır. Bu sigortayla tüm toplum sağlık hizmetinden faydalanabilmekte, ülkemiz tüm topluma tıbbi bakım ve tedavi garantisi veren ülkeler arasında yer almaktadır.

Sosyal güvenlik hakkı, herkes için bir haktır ve bunu sağlamak devlet görevi olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden bir ülkede yaşayan insanların sosyal güvenlik çatısı altında bulunması çok önemlidir. Yapılan reformla birlikte Türkiye'de sosyal güvenliğin kapsamı oldukça artmış ve bu kapsam, sistemin güçlü olduğu yönlerin arasında yer almıştır. Türkiye nüfusunun yüzde 98'i sosyal güvenlik koruması altındadır. Bu oran diğer ülkelerle kıyaslandığında ciddi bir başarı göstergesi sayılmaktadır.

Kayıt dışı istihdam, var olduğu ülkedeki birçok alanı olumsuz etkilemektedir. Bu alanların arasında sosyal güvenlik sistemi de yer almaktadır. Kayıt dışı istihdamla yıllar itibariyle iyi mücadele edilmiş 2009 yılında %43,84 olan kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılında %33,42'ye düşürülmüştür. Bu oran düşüklüğü sistem açısından olumlu olmakla birlikte, daha da düşürülmesi sisteme sürdürülebilirlik açısından avantaj sağlayacaktır.

Katılımcılar tarafından sistemin güçlü olduğu belirtilen yönlerinden biri de mali yapı ve sürdürülebilirliktir. Katılımcılar sistemin uzun vadeli hedeflerine tam olarak ulaşmadığını fakat mali yapı ve sürdürülebilirlikte olumlu gelişmeler sağlandığını belirtmişlerdir. Sosyal güvenlik sistemi aktüeryal denge üzerine kuruludur. Bu dengenin bozulması sistemin mali yapısını ve sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Reformla birlikte bu dengeyi gözetecek uygulamalara yer verilmiş, sistem güçlü hale getirilmeye çalışılmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminde mobil uygulamalar ve erişilebilirlik güçlü yönlerin arasında yer almaktadır. Özellikle e-devlet uygulaması ve e-SGK portalı elektronik ortamda hizmet sağlayan en faydalı uygulamalardır. Mobil uygulamalarla işlemler çok hızlı

gerçekleşmekte, zaman ve maliyet açısından da avantaj sağlamaktadır. Ayrıca SGK'nın veri tabanlarını birleştirmesiyle de kurum içerisinde yapılan işlemlerin çok kolay ve hızlı hale geldiği katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Sosyal güvenlik sistemi yeniden gelir dağılımını etkileyen önemli araçlardan biridir. Sosyal güvenlik, nesiller arası, aynı nesil içinde farklı sosyo ekonomik gruplar arasında ve bireyin yaşamının farklı evreleri arasında gelirin yeniden dağılımını gerçekleştirmektedir. Yeniden gelir dağılımını etkileyen birden çok unsur olmasına rağmen en önemlisi ülkenin sahip olduğu finansman yöntemidir. Finansman yöntemine göre gelirin yeniden dağılımı gerçekleşmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin gelirin yeniden dağılımında oynadığı büyük rol, sistemin güçlü yanını ortaya koymaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü olduğu bir başka alan ise insanlarda sosyal güvenlik bilincinin artmasıdır. İnsanların eskiye nazaran sosyal güvenliğin önemini farkına varmaları, haklarını bilip ve bu hakkı aramaları alanda iyileşmeler sağlamaktadır. Mobil uygulamalar ve online hizmetler, çalışanların kendi haklarını sorgulayarak ve bilerek özellikle kayıt dışı çalıştırılma ya da çalıştırılırken kandırılma gibi durumlarının ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır.

Sosyal güvenlik reformuyla birlikte gelen güçlü yönlerden birisi de reform gerçekleştirilirken sosyal taraflarla diyalogun sağlanmasıdır. Bürokrasi dışında alanla ilgili olan sivil toplum örgütleriyle kurulan diyalog yapılan reformun daha anlaşılır olmasını sağlamıştır.

Sosyal güvenlik sisteminde sosyal sigortalarda 2006 yılı öncesinde insanlar farklı sigorta kanunlarına tabi idi. Sosyal güvenliğin temel amaçlarından oluşan norm ve standart birlikteliği sağlama hedefine aykırı bir durum sergilenmekteydi. 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile tüm sigorta kolları tek çatı altında toplanarak Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Kurumsal yapının tek bir çatı altında toplanması hizmetlerin ve yönetimin tek ele geçmesi sistemi daha güçlü kılmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin güçlü yönleri ile birlikte zayıf yönleri de bulunmaktadır. Zayıf yönlerinin başında af ve yapılandırmalar yer almaktadır. Af ve yapılandırmalar işverenleri prim ödeme konusunda olumsuz bir **tavra**, isteksizliğe itmektir. Özellikle son yıllarda peş peşe çıkarılan af ve yapılandırma kanunları bu beklentinin kronik hale

dönüşmesine neden olmaktadır. Aktüeryal dengenin esas olduğu sosyal güvenlik sisteminde gelirin sağlanamaması durumunda sistemin sürdürülebilirliği sıkıntıya düşecektir.

2008 yılında yapılan reformla aylık bağlama oranlarında değişiklikler yapılmıştır. Yapılan bu değişikliklerle emekli aylıkları ilerleyen zamanlarda şu anki halinden daha düşük olacaktır. Sosyal güvenliğin insanların emekli olunca asgari bir geçim sağlayabilme amacıyla zıt olan bu durum sosyal güvenliğin zayıf yönünü oluşturmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun idari ve mali yapısının özerk olmaması sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan bir başka unsurdur. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olan SGK'nın, kuruluşunun özerk olmaması ve yönetimde sosyal tarafların katılımının engellenmesi önemli bir sorunu teşkil etmektedir. İleriye dönük kararlarda ve kurumun hem bugünkü hem de ileriye dönük uygulamalarında uzman kişilerin katılımına ve onayına başvurulmalıdır.

Dinamik bir yapıya sahip olmaması sosyal güvenlik sisteminin zayıf olan başka bir yönünü oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik yapısı itibariyle dinamik bir alandır. Bu alanda gerçekleştirilen uygulamalar dinamik olmadığı sürece sistemin sürdürülebilirliği sağlanamaz. Örneğin ortalama yaşam beklentisi yıllar itibariyle artış gösterdiği için emeklilik yaşı ile ilgili uygulamalarda buradaki dinamik yapıya uygun bir şekilde kararlar alınmadığında sistemde sıkıntılara neden olmaktadır.

Erken emeklilik şartları sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden bir diğeridir. Reformla birlikte emeklilik şartlarında değişiklikler yapılsa da geçmişte uygulanan erken emeklilik politikaları günümüzde etkilerini sürdürmekte ve hatta bir süre daha etkilerin devam edeceği tahmin edilmektedir. Erken emeklilik şartları, emekli sayısının fazla olmasına bununla doğru orantılı olarak emekli aylığı giderlerinin yüksek olmasına neden olmaktadır.

Katılımcılar tarafından ifade edilen sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan unsurlardan biri de emeklilik şartlarının ağırlaştırılmasıdır. Akademisyen katılımcılar bu unsura dikkat çekmiştir. Sistemin sürdürülebilirliği açısından emeklilik şartlarının

ağırlaştırılması doğru olsa da ülkenin içinde bulunduğu koşullar sigortalıları 65 yaşına kadar istihdam edebilecek kadar iyi durumda olmamaktadır.

Kadın istihdam oranı düşüklüğü, sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden birini oluşturmaktadır. 2019 yılında erkek istihdam oranı %63,1 iken kadın istihdam oranı bunun yarısından daha az olan %28,7'dir. Kadın istihdam oranının düşüklüğü sosyal sigorta sisteminin prim gelirlerini azaltmaktadır. Aynı zamanda kadınların eşlerinin üzerinden sistemden faydalanması nedeniyle de sistemde gider artışı olmaktadır. Bu sebeplerle kadın istihdamının düşük olması sistemi iki açıdan da olumsuz etkilemektedir.

Akademisyen katılımcıların ifadelerinden kodlanarak oluşturulan sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden biri de 5510 sayılı SSGSSK'nın anlaşılır olmamasıdır. Bu zayıf yöne ilişkin sosyal güvenlik uzmanlarının ifadelerinde yer vermemeleri kanunu hazırlayan taraf olmalarından kaynaklanmaktadır. Toplumun tümünü ilgilendiren bu kanunun uzman olmayan kişiler tarafından okunduğunda anlaşılır olmaması ciddi bir sorundur.

Sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünden bir diğeri ise karşılığı olmayan ödemelerdir. Sosyal güvenlik sistemi aktüeryal dengeler üzerine kuruludur. Sistemde karşılı olmayan hiçbir ödemenin yapılmaması gerekmektedir. Fakat özellikle yapılan seyyanen zamlar, bayram ikramiyeleri sistemde bir karşılığı olmadığı için finans anlamında sistemi ciddi bir sıkıntıya sokmaktadır.

Kayıt dışılık var olduğu her alanda önemli bir sorundur. Sosyal güvenlik sisteminde kayıt dışı çalışma, sistemin gelirlerin azalması demektir. Çalışanların sigortalı gösterilmemesi, çalışma günlerinin eksik bildirilmesi, sigortalıların ücretlerinin eksik bildirilmesi kayıt dışı çalışma şekillerini ortaya koymaktadır. 2018 yılında %33,42 olan kayıt dışı istihdam oranı sorunun ciddiyetini göstermektedir. Üç kişiden birinin kayıt dışı olarak çalıştığını gösteren bu oran sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik uzmanlarının ifadeleri sonucunda oluşturulan ölüm aylıkları sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden biridir. Ölen kişinin koşulları sağlaması şartıyla kadınların ölen eşlerinin ardından ölene ya da evlenene kadar, yaşı ne olursa olsun evli

olmayan ya da sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarına ölene kadar verilen aylıklar cömertlik ve genişlik konusunda tartışılmaktadır.

Katılımcılardan sadece sosyal güvenlik uzmanlarının değindiği bir başka sistemin zayıf yönü prim oranı düşüklüğüdür. İşverenlerin tüm sigorta kolları için ödediği prim oranı %22,5, çalışanların ise %15'tir. Bu prim oranları ülke koşulları dikkate alındığında yeterli gözükmekle birlikte sosyal güvenlik uzmanları özellikle sağlık sigortasında yaşlanmayla birlikte sağlık giderlerinin artacağını düşünerek prim oranının düşük olduğunu, genel olarak prim oranlarının yeterli olduğunu fakat açığı finanse etmediğini belirtmişlerdir.

2008 yılında yapılan sosyal güvenlik reformuna sadık kalınmaması sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan bir başka unsurdur. Reformdan günümüze kadar 5510 sayılı kanuna çok fazla geçici madde eklenmiştir. Değişen ya da iptal edilen maddeler reform oluşturulurken hedeflenen planların değişmesine neden olmuştur. Özellikle fiili hizmet zammı çerçevesinin genişletilmesi reforma zarar vermiştir. Reformun kararlılıkla sürdürülemez, belirlenen kararlardan tavizler verilmesi sistemi zayıflatmıştır.

Reformdan doğan mağduriyette sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerinden birini oluşturmaktadır. Reform yapılırken herkes için eşit ve adil bir sistem hedeflenmiştir. Fakat böyle büyük değişikliklerde mağdur olan bir taraf olabilmektedir. Emeklilikte yaşa takılanlar reformla doğan bir kitledir. Reformdan etkilenen yaklaşık 6 milyon sigortalı olduğu düşünülmektedir. Hatta Umut Partisi adı altında siyasi parti kurmaları kitlenin büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

Sosyal sigortanın en önemli unsurları yükümlülükler ve haklardır. İnsanlar yükümlülüklerini yerine getirecek daha sonra haklarını alacaklardır. Sosyal sigorta sisteminde insanlar haklar konusunda istekli oldukları kadar maalesef yükümlülükler konusunda istekli değiller. Külfet – nimet dengesi sisteme oturtulmadığından sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönü olarak ortaya çıkmaktadır. Burada sisteme duyulan güven de önemli bir rol oynamaktadır. İnsanlar geleceğine dair sisteme tam olarak güvenemezlerse yükümlülükleri yerine getirme noktasında isteksiz davranmaktadırlar.

Bir sistemin varlığı, sürdürülebilirliği ile doğru orantılıdır. Sosyal güvenlik sisteminde de en büyük unsur sistemin sürdürülebilir olmasıdır. Sistemin sürdürülebilirliği aktüeryal dengenin varlığıyla mümkündür. Özellikle reformdan önce sistemin sürdürülebilirliği var olan şartlarda imkansız hale gelmekteydi. Reformla birlikte çok yüksek seviyelerde bir iyileşme sağlanamadıysa da uzun vadede iyileşme sağlanacağı beklenmektedir. Şu anda var olan aktif – pasif oranı, gelir gider dengesi ve bütçe transferlerine bakıldığında sürdürülebilirlik anlamında sosyal güvenlik sisteminin zayıf bir yönü olduğu söylenebilmektedir.

Son olarak sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönünü oluşturan tema sütunlu bir emeklilik yapısının olmayışıdır. Dünya Bankası, zorunlu kamu emekliliği, zorunlu özel emeklilik ve gönüllü emeklilik sistemi olmak üzere üç sütunlu bir emeklilik sistemi önermiştir. Bizim sosyal güvenlik sistemimizde oturmuş ikili ya da çok sütunlu bir emeklilik sistemi olmayışı sistemi zayıflatmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin önemli bir parçasını primsiz rejim oluşturmaktadır. Türkiye’de primsiz rejim sosyal yardım ve sosyal hizmetler ile sağlanmaktadır. Katılımcıların primsiz rejim ile ilgili genel görüşlerinden yola çıkarak beş tema oluşturulmuştur. Primsiz rejim, devletin sosyal devlet olma ilkesi sonucu olması gereken bir sistemdir. Toplumda hiçbir gelire sahip olmayan, dezavantajlı grup içinde yer alan kişiler için telafi edici bir rol üstlenmektedir. Primsiz rejim, sosyal sigortacılıkta olduğu gibi ülkenin genel refah seviyesiyle doğru orantılı ilerlemektedir. Primsiz rejim, sosyal sigortacılık açısından bakıldığında bu alanı olumsuz etkilemektedir. Sosyal yardımlardan yararlanan kişiler yardımların kesilmemesi için istihdama katılma konusunda isteksiz davranmaktadırlar. İstihdama katılmayarak kayıtlı sigortalılık oluşmadığı için gelebilecek prim geliri gelmemektedir. İnsanlarda bu bağımlılık haline dönüşmektedir. Çalışabilecek güçte olan insanların çalışma yaşamına katılması gerekmektedir. Sosyal sigorta anlamında karşılığı olmayan hiçbir yardım sisteme sokulmamalıdır. Gelirlerin giderleri finanse ettiği bir sigorta sisteminde gelir olmayan yere gider akışı sağlanırsa sistem sürdürülebilirlik anlamında sıkıntıya girmektedir. Sosyal yardımlar gerçekleştirilirken sosyal yardım – istihdam arasındaki bağ düşünülerek iyi kurgulanmalıdır. Sosyal yardımın gerçekten muhtaçlık esasına göre yapılarak, çalışabilecek güçte insanları çalışma yaşamı dışında tutmayı özendirilmeyecek

bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Aksi durumda hem sosyal yardım boşa gitmiş olacaktır hem de çalışma gücünde olan kişi sigortalı olmayarak prim gelirini azaltacaktır. Muhtaçlık esasıyla yapılan sosyal yardımların miktarı da önemlidir. Muhtaç kişinin hayatını idame ettirebilmesi için asgari bir gelire ihtiyacı vardır. Bugün yapılan sosyal yardımların seviyesi az bulunmakta, asgari geçim standartlarının altında kaldığı vurgulanmaktadır. Primsiz rejimle ilgili en büyük sorunların başında alanla ilgili tek bir kanun olmayışı, yapılan hizmet ve yardımların tek elden yürütülmemesidir. Bir kurumun yaptığı yardımdan diğer bir kurumun haberdar olmayışı bir kişinin birden fazla yardım almasına yol açıp, yardımın daha çok insana ulaşmasını engellemektedir.

Dünyadaki sosyal güvenlik sistemleri hakkındaki genel görüşlere yönelik alt problemine verilen cevaplardan altı tema oluşturulmuştur. Dünya ülkelerindeki sosyal güvenlik sistemlerine bakıldığında her kıtanın ve ülkenin kendi yapısına ve ekonomik durumuna, gelişmişlik düzeyine göre farklı bir sosyal güvenlik standardına sahip olduğu görülmektedir. Kıta bazında bakıldığında Asya, Afrika ve Güney Amerika'nın sosyal güvenlik sistemi açısından kötü olduğu, Avrupa'nın hem kuzeyi hem de güneyinin daha iyi göstergelere sahip olduğu, Amerika'da ABD ve Kanada'nın iyi olduğu, Uzakdoğu'da Japonya ve birkaç ülke dışında kötü olduğu söylenebilmektedir. Dünya'da özellikle gelişmiş ülkelerde emeklilik sistemleri çok sütunlu bir yapıya sahiptir. İnsanların emekli olunca yaşam standartlarının altına düşürülmemesine çalışılmakta buna yönelik politikalar uygulanmaktaydı. Fakat refah devleti anlayışı terkedilip neoliberal politikaların uygulanmaya başlanmasıyla sosyal güvenlik harcamalarının bütçeler üzerinde ağır yük oluşturduğu düşünülerek harcamalar kısılmaya başlanmıştır. Bu politikalar doğrultusunda emeklilik yaşı yükseltilerek, emeklilik kriterleri zorlaştırılmıştır. Bu anlayış değişmedikçe sosyal güvenlik sistemlerinin daha iyi koşullar sunması mümkün değildir. Ortalama yaşam beklentisinin artması, yaşlanma sorunu özellikle gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sorunlarının başında gelmektedir. Bu ülkelerde yapılan sosyal güvenlik reformları genellikle emeklilik yaşını yükseltmeye yönelik reformlardır. Bazı ülkeler dinamik bir durum olan demografik göstergeleri dikkate alarak doğumda yaşam beklentisine uygun bir şekilde emeklilik yaşını belirleyen sistemlere geçmişlerdir. Avrupa ülkelerinde ortalama emekli yaşı 65-67 arasında olmasına rağmen bazı ülkeler bu ortalamanın üzerine de çıkmıştır. Dünya'daki sosyal güvenlik sistemleri bu problemlere sahip olmakla birlikte katı sistemlerdir.

İnsanların içinde bulunduğu koşullar dikkate alınmadan, şartları sağlamadığı takdirde sistemden fayda sağlayamamaktadır.

Bu katılığın yıllardır var olmasıyla birlikte özellikle 2019 yılının sonunda Çin'de ortaya çıkıp tüm dünyaya yayılan Kovid 19 virüsü sırasında kendini daha çok göstermiştir. Büyük güç sayılan ABD'de insanlar sağlık sisteminden yararlanmadıkları için sokaklarda ölüme terk edilmişlerdir. Pandemi sürecinde sosyal güvenlik sistemleri eleştirilmiş, üzerinde düşünölmeye başlanmıştır. Özellikle sistemlerin sağlık ayağı daha çok gündeme gelmiştir. Pandemi sürecinde her ülke salgınla kendi yöntemleriyle mücadele etmiş, bazıları başarılı olurken bazıları başarısız olmuş, virüs özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika ölkelerinde ağır insani ve maddi kayıplara neden olmuştur. Genel olarak bakıldığında sosyal devlet anlayışının hakim olduğu ölkelerde başarı oranının biraz daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Bazı ölkelerde Venezuela, Güney Kore, Vietnam, Ürdün, Gana, Türkiye gibi kendilerine göre aldıkları tedbirlerle mücadele ederek ciddi bir başarı göstermiştir. Kısa vadede pandeminin ortadan kaldırılması için çalışmalar yapıldıktan sonra ölkelerin sosyal güvenlikle alakalı nasıl bir yol izleyeceği soruları gündeme gelecektir.

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı sistemin sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir. Sosyal güvenliğin finansmanı işveren, işçi, devletten alınan primlerle sağlanmaktadır. Sistem, aktüeryal denge üzerine kuruludur. Yani gelirlerle giderlerin karşılanabilmesi gerekir. Dönem sonunda toplanan prim gelirlerinin giderleri karşılayamaması durumunda oluşan açıklar bütçe transferleriyle kapatılmaktadır. Bütçe transferleri bir sonuçtur. Yıllar itibariyle sosyal güvenlik sistemine yapılan bütçe transferlerine bakıldığında artan oranda bir seyir izlemektedir. Bunun nedenlerinin başında aktif pasif oranının düşüklüğü gelmektedir. Aktif pasif oranı kısaca sisteme gelir sağlayanların, sistemden gelir alanlara oranıdır. Bunun genel kabul görmüş ideal oranı 4'tür, yani 4 çalışanın, 1 emekliyi finanse etmesidir. Türkiye'de ise bu oran 1,82 civarlarındadır. Bu oranın kabul edilen orana çekilmesi sistemin sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir. Bunun dışında bütçe açıkları nedeniyle transferlerin fazla olmasının nedenleri arasında kayıt dışı istihdamın fazlalığı, sosyal güvenlik ahlakının olmaması, kişileri prim ödeme konusunda isteksizliğe iten af ve yapılandırmalar, sosyal güvenlik harcamalarındaki artışlar yer almaktadır. Merkezi yönetimin en hızlı artan

kalemi olan sosyal güvenlik kurumuna yapılan transfer 2019 yılında 197 milyara yakın gerçekleşmiştir. Gelecek yıllarda daha da artacağı öngörülmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ile ilgili aktif pasif oranı, gelir gider dengesi, bütçe açıkları gibi kavramlar büyük bir önem arz etmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin sahip olduğu sorunların büyüklüğü ortada olmakla birlikte sistemde yapılacak değişiklikler ve yeni uygulamalar sistem için ümit vericidir. Özellikle Türkiye'nin şundaki demografik yapısı düşünüldüğünde problemlerin çözümü daha kolay olacaktır. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda sosyal güvenlik sistemine yönelik öneriler aşağıda sıralanmıştır.

5510 Sayılı Kanunun Yeniden Düzenlenmesi

Akademisyen katılımcıların sosyal güvenlik sistemine yönelik önerilerinden biri 5510 sayılı SSGSSK'nın yeniden düzenlenmesidir. Sosyal güvenlik toplumun tümünü ilgilendiren bir olgu olduğu için bu alandaki kanunun, toplumda var olan her kesim yani farklı eğitim seviyesi ve statüdeki insanlar tarafından anlaşılır, sade ve basit bir dille yazılmış olması gerekmektedir. Mevcut kanunun anlaşılması zor bir şekilde yazıldığı birçok kişi tarafından ifade edilmektedir. Basit ve anlaşılır bir kanun, insanlar tarafından anlaşılabilir, insanların daha kolay sahiplenmelerine katkı sağlayacaktır.

BES'e Katılımın Arttırılması

BES, Türkiye'de 2001 yılında tamamlayıcı emeklilik sigortası amacıyla hayata geçirilmiştir. 2017 yılında ise Otomatik Katılım Sistemi, bireysel emeklilik kanunun hükümlerine eklenmiştir. Sosyal güvenlik sistemindeki baskıyı azaltmaya yönelik bu uygulamalar, yürürlüğe girdiği günden beri bir ciddi bir katılımcı sayısı ve fon büyüklüğüne ulaşsa da ülkedeki potansiyel düşünüldüğünde etkileri sınırlı kalmaktadır. BES'e katılımın yaygınlaştırılmasıyla hem sosyal güvenlik sistemi üzerindeki baskı azalacaktır hem de kişiler emekli olduğunda daha iyi standartlara sahip olacaklardır.

Bütçe Transferlerinin Arttırılması

Devlet, sosyal güvenlik sisteminin garantörü olması sebebiyle 1992 yılından beri sosyal güvenlik sisteminin açıklarını kapatmak için bütçe transferi gerçekleştirmektedir. Devlet uzun vadeli sigorta kolları ve GSS için tahsil edilen primlerin dörtte bir oranında

sisteme katkı sağlamaktadır. Sosyal güvenlik uzmanı, sistemin açık vermesi sebebiyle bu oranın arttırılarak bütçe açığı sorununun önüne geçilebileceğini ifade etmiştir.

Dul ve Yetim Aylığı Kriterlerinin Düzenlenmesi

Sigortalı kişinin ölümü halinde eşi ve çocukları için bağlanan aylıklar dul ve yetim aylıklarını oluşturmaktadır. Dul ve yetim aylıkları kadınların işgücüne katılımında olumsuz bir etki yapmaktadır. Dul aylığında, genç yaşta dul kalan kişi aylığı yeterli bularak çalışma yaşamına girmeyi tercih etmemektedir. Yetim aylığı alan kadınlar ise ölüm sigortasından bağlanan aylığı tercih ederek çalışma yaşamına girmek istememekte ya da sigortalı bir işe girdiğinde aylığın kesilecek olması sebebiyle kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedir. Bu sorunların önüne geçilebilmesi amacıyla dul ve yetim aylığı kriterlerinin düzenlenmesini, sosyal güvenlik uzmanları sisteme yönelik sunduğu önerilerde dile getirmişlerdir.

Emeklilik Yapısının Değiştirilmesi

Emeklilik yapısında reformla birlikte yeniliğe gidilse de katılımcılar bu yapıya ilişkin yeni fikirler sunmuştur. Emeklilik şartları, ortalama yaşam beklentisi göz önünde bulundurularak belirlenmeli, erken emeklilikte faydaların azalacağı, ötelenmiş emeklilikte ise faydaların artacağı uygulamalar geliştirilmelidir. Sosyal güvenlik harcamalarında en büyük kalemi oluşturan emeklilik ödemeleri olduğu düşünüldüğünde önerilen uygulamaların hayata geçirilmesi bu giderin azalmasını sağlayacaktır.

Farklı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Uygulanması

Akademisyen katılımcılar, yaptıkları önerilerde farklı sosyal güvenlik uygulamalarını savunmuşlardır. Bir akademisyen vergilerle finanse edilecek bir sosyal güvenlik sistemi olması gerektiğini savunmuştur. Başka bir akademisyen sosyal güvenlik sisteminde prim esaslı anlayışından birim esaslı anlayışına geçilmesini önermiştir. Kişiler, belli bir prim ödeme günü şartı olmaksızın sisteme yaptığı katkılar oranında fayda sağlayacaktır. Bir de 18 yaş altı çocuklar için anne babalara tasarruf yapma olanağı sağlanarak sistemin güçlendirilebileceğini ifade etmiştir.

GSS'ye Yönelik Öneriler

Akademisyen katılımcının getirdiği öneride GSS'nin sosyal sigortalardan ayrılarak, alt yapısının çok iyi hazırlanarak uygulamaya geçilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca devletin işsizlik sigortasında olduğu gibi aktif prim ödeyerek sisteme dahil olması gerektiğini, aksi takdirde toplanan primlerin sistemin sürdürülebilirliğini sağlamada sıkıntıya yol açacağını belirtmiştir.

Kadın İstihdamının Arttırılması

Kadın istihdam oranının arttırılması hem sosyo-ekonomik açıdan hem de sosyal güvenlik açısından büyük önem taşımaktadır. Toplumda kadın istihdamına dair var olan olumsuz anlayış yıkılarak kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Böylece sosyal güvenlik açısından hem emeklilik giderleri hem de sağlık giderleri azalacak, alınan primlerle de kurum gelirleri artacaktır.

Karşılığı Olmayan Ödemelerin Yapılmaması

Sigorta sistemi aktüeryal denge üzerine kuruludur. Yani kuruma giren primlerle yapılan giderlerin karşılanması gerekmektedir. Fakat sisteme karşılığı olmayan bir ödeme girdiğinde sistem sürdürülebilirlik açısından zor duruma düşmektedir. Karşılığı olmayan bir ödeme sisteme sokulduğunda bütçeden yapılan transferin büyüklüğü artmaktadır. Bu nedenlere bakıldığında sigorta sisteminde karşılığı olmayan hiçbir ödeme yapılmamalıdır.

Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin en büyük sorunlarının başında gelmektedir. Çalışanların kuruma bildirilmemesi, çalışma günlerinin eksik bildirilmesi, sigorta priminin asgari ücret üzerinden ödenmesi sistemin finansman dengesini bozmaktadır. Aktif denetim mekanizmalarıyla özellikle teknoloji temelli denetimler ışığında bu sorunun önüne geçilmeye çalışılmalıdır.

Kurum Bünyesinde Yerli İlaç Firmasının Kurulması

Sosyal güvenlik kurumunun kendi bünyesinde ilaç firması kurarak ilaç üretmesi kurumun giderlerinde önemli bir düşüş sağlayabilir. Kurum burada hem ilaçlara daha az gider ayırır hem de ilaç firması bünyesinde kar edebilir. Sağlık harcamalarının artış

gösterdiği bu zamanlarda kurum bünyesinde ilaç firması kurulması sorunun çözümünde büyük rol oynayacaktır.

Norm ve Standart Birliğinin Gerçek Anlamda Sağlanması

2008 yılındaki reformun en önemli amaçlarından biri norm ve standart birlikteliği sağlamaktır. Fakat reform üzerinden geçen süre boyunca hem reformla birlikte gelen hem de sonradan eklenen ya da değiştirilen maddelerle bu amaçtan uzaklaşmıştır. Sağlıklı bir sosyal güvenlik sistemi için norm ve standart birliği gerçek anlamda sağlanmalıdır.

Prim Afları ve Yapılandırmanın Olmaması

Sosyal güvenlik sisteminde çıkarılan prim afları ve yapılandırmalar sistemi çok olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Kişilerin prim ödeme anlayışlarını değiştirerek beklenti içinde yaşamalarına neden olmakta ve prim ödememe alışkanlığına itmektedir. Prim ödeyen kişileri de mağdur konumuna düşürmektedir. Bu nedenle af ve yapılandırma yerine sistemdeki eksikliklerin bulunarak bunların giderilmesine çalışılmalıdır.

Primsiz Rejime Yönelik Öneriler

Primsiz rejime ait tek bir kanun olmayışı, yardımların tek elden yürütülmediği için suistimale açık olması ya da yetersiz olması primsiz rejimin en büyük eksikliklerindedir. Bu sorunların çözümüne yönelik olarak sosyal yardım ve hizmetlerin tek elden yürütülmeli, yardımlar yapılırken doğru kriterler belirlenmeli ve uygulanmalı, sistem vergilerle finanse edildiği için vergilerde doğru bir şekilde toplanmalıdır.

Sağlık Harcamalarının Akılcı Yapılması

Son yıllarda sağlık harcamalarındaki artış bu alanın sorgulanmasını da beraberinde getirmiştir. Harcamalar yapılırken akılcı bir yöntem yürütülmesi gerekmektedir. Gereksiz ve verimsiz sağlık harcamalarından kaçınılmalı fakat küçük bir harcamanın yapılmaktan kaçınılmasıyla büyük maliyetlere neden olacak harcamalara dönüşmesi akılcı bir yöntem izlenerek engellenmelidir.

SGK'ın Özerk Olması

Sosyal Güvenlik Kurumu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı bir kurumdur. Kurumun mali ve idari yapıda özerk olmalıdır. Burada daha çok kastedilmek istenen şey aslında kurumun müdahaleye kapalı olmasıdır. Sosyal güvenlik sisteminde aktüeryal hesaplar ortaya konmalı, sisteme müdahale olmadan sistemin kendini sürdürmesi sağlanmalıdır.

Sosyal Güvenlik Bilincinin Oluşturulması

Sosyal güvenlik bilinci ve ahlakı çocukluktan itibaren insanlara öğretilmelidir. Sistemin var olması insana bağlıysa sağlıklı yürütülmesi insanlarda olan bilince bağlıdır. Sosyal güvenlik bilincinin olduğu sistemler de prim gelirleri daha yüksek olmaktadır. O nedenle sosyal güvenlik bilinci toplumdaki tüm faktörler kullanılarak insanlara benimsetilmelidir.

Yeni Sigorta Kolunun Kurulması

ILO'nun sosyal riskler arasında saydığı ve Türkiye'de olmayan sigorta kolu aile yardımlarıdır. Bu sigorta kolunun kurulması yoksulluğu ve gelir eşitsizliğini azaltmaya katkı sağlayacaktır. Türkiye'de genç nüfusun fazla olmasıyla birlikte yaşlı nüfusu gelecek yıllarda artış gösterecektir. Almanya'da var olan Bakım Sigortası gibi benzeri bir sigorta kolu kurularak bu alandaki ihtiyacın giderilmesi mümkün olabilecektir.

Akademisyen ve sosyal güvenlik uzmanlarının sosyal güvenlik sistemine yönelik çok keskin olmamakla birlikte farklı bakış açıları bulunmaktadır. Akademisyenler sisteme sosyal devlet olmanın gerekliliği gözüyle bakmaktadır. Sosyal güvenlik uzmanları ise sisteme sürdürülebilirlik açısından bakmaktadır. Akademisyenler daha çok sistemin zayıf yönlerini vurgularken sosyal güvenlik uzmanları güçlü yönlerine değinmiştir.

Türkiye'de gerçekleştirilen reform üzerinden 14 yıl geçmiştir. Süreye bakıldığında aslında çok uzun bir zaman dilimi olmadığı görülmektedir. Bu kadar kısa zaman diliminin ardından sisteme yönelik fazla önerilerin sunulması yapılan reformun başarısını sorgulatmaktadır. Burada neyin eksik ya da yanlış yapıldığı konusunda düşünmek gerekmektedir. Bu soruların cevaplanması sistemin daha başarılı bir şekilde sürdürülebilirliğini sağlayacaktır. Sistemlerin mükemmel olması, hiçbir soruna sahip

olmaması mümkün değildir. Türk sosyal güvenlik sistemi de var olan sorunlarını çözüm önerilerini değerlendirerek ortadan kaldırılabılır. Reform, büyük değişimler gerektirir. Çok kısa sürede yeni bir reformun yapılması doğru değildir. Sosyal güvenlik sistemi büyük reform gerektirmeden, sorun olan yerler ıslah edilerek sürdürülebilirliğini sağlayabilir.

Ayrıca ülkenin ekonomik durumundan bağımsız düşünölemeyen sosyal güvenlik sistemindeki sorunların temelinde işsizlik ve kayıt dışı istihdam bulunmaktadır. Bu sorunlar çözölmmeden hangi öneriler getirilirse getirilsin sistemin sürdürülebilir olması pek mümkün gözükmemektedir. Aynı zamanda sosyal güvenlik sistemi popölist uygulamalardan uzak tutularak, kurumun özerklik sorununun aşılması gerekmektedir. Bu sorunlar aşıldığında yukarıdaki öneriler doğrultusunda yapılacak uygulamalar sayesinde sosyal güvenlik sistemi sürdürülebilir hale gelecektir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aktan, Ç. C. ve Özkıvrak, Ö. (2008). *Sosyal Refah Devleti*. Ankara: Okutan Yayınları.
- Alper, Y., Değer, Ç., Sayan, S. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış*. TÜSİAD-T/2012-11/535. İstanbul: Sis Matbaacılık.
- Alper, Y. (2003). *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- Alper, Y. (2015). *Sosyal Güvenlik*. 4. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2015). *Sosyal Güvenlik*. 4. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Dilik, S. (1992). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Epstein, A. (1948). *Social Security Through Social Insurance*. Edited by: William Haber – Wilbur J. Cohen. Readings of Social Security. New York: Prentice Hall Industrial Relations and Personnel Series.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N. (2008). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 11. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Khan, A. uz Z. ve Atique, T. (2015). Social Security: An Intoduction (A Comparative Study in The Backdrop of Islam ana West). *The Dialogue*, Volume 10, Number 2. Islamabad
- Koç, M.(2005). *Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihi Gelişimi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi*. Malatya: Ofis Matbaacılık.
- Korkusuz, M. R. Ve Uğur, S. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Kovancı, O. (2003). *Kapitalizm, Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadelede Tarihsel Bir Deneyim: İngiliz Yoksul Yasaları*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Merriam, S. (2013). *Nitel Araştırma - Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (3.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Rejda, G. E. (1991). *Social Insurance and Economic Security*. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Ross, M. (1948). *Why Social Security?*. Edited by: William Haber – Wilbur J. Cohen. Readings of Social Security. New York: Prentice Hall Industrial Relations and Personnel Series
- SGK (2019), *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Yayın No: 172.
- Şakar, M. (1998). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Şakar, M. (2004). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. 7. Baskı. İstanbul: Der Yayınları.
- Talas, C. (1976). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas, C. (1995). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Tansel, A. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*. TÜSİAD Yayınları, Ankara: Yayın No: TÜSİADT/2012-11/536.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2017). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Tuncay, A. C. (2002). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 10. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tunçomağ, K. (1987). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. 3. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- TÜSİAD (2004). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*. TÜSİAD-T/97-10/217. TÜSİAD. Türk Emeklilik Sisteminde Reform Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler. İstanbul: Lebib Yalkım Yayınları ve Basım İşleri.
- TÜSİAD (1997). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri*. İstanbul: Lebib Yalkım Yayınları ve Basım İşleri.
- United Nations (2004). *World Population to 2300*. New York, NY: United Nations Publications
- World Bank (1994). *Averting the Old Age Crisis Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Oxford University Press, New York.
- Yazgan, T. (1992). *İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, B. E. (2014). *Sosyal Güvenlik Ekonomisi: Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Açıkları, Finansmanı ve Reformu*. İstanbul: Der Yayınları.

Zadil, E. (2011). *506 Sayılı Kanunun Getirdiği Yenilikler*. *Journa of Social Policy Conferences* 0/19: 255-284.



Sürelî Yayınlar

- Acar, İ. A. ve Kitapçı, İ. (2008). Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye’deki Emeklilik Sistemindeki Değişim. *Maliye Dergisi*, Sayı: 154.
- Akyıldız, H. (1999). Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2): 197 – 214.
- Ar, K. N. (2013). Güncel Gelişmeler Işığında Dünyada ve Türkiye’de Tamamlayıcı Emeklilik Programlarının Katkısı. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4 (2): 13-31.
- Arenas de Mesa, A. and Bertranou, F. (1996). Learning From Social Security Reforms: Two Different Cases, Chile and Argentina. *World Development*, Vol:25, No:3.
- Alper, Y.(2008). ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir Mi?. *Çimento İşveren Dergisi*, Mart-Nisan, 4-31.
- Alper Y. (2007). Kurumsal Yapıda “Tek Çatı” Hayata Geçti. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, 141-171.
- Alper, Y. (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1 (1), 7-47.
- Alper, Y. (2017). 5510 Sayılı Kanun’da Yeni Değişiklikler ve Düzenlemeler Yapma İhtiyacı. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 8: 1-34.
- Altınkaya, Z. (2020). 2020 Koronavirus Pandemisinde Avrupa Birliği Sağlık Politikaları ve Neoliberalizm: İtalya Örneği. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (20): 1-31.
- Altunöz, U. (2017). Sosyal Güvenlik Politikaları Açısından Bütçe Transferlerinin Makroekonomik Etkileri: Türkiye Deneyimi. *IREM*, 5 (1): 58-77.
- Arıcı, K. (2011). Sosyal Sigorta Sisteminin Kara Deliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi (5510 sayılı SSGSSK m.6). *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2011(1): 48-61.
- Attanasio, O., Kitao, S. and Violante, G. L. (2007). Global Demographic Trends and Social Security Reform. *Journal of Monetary Economics*, 54 (1): 144 -198.
- Aydın, S. (2016). Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1): 243-258.
- Aykırı, M. ve Tokucu, E. (2017). Ekonomik Büyümenin Sürdürülebilirliği Açısından Beşeri Sermayenin Önemi: Yüksek Gelirli Ülkeler Üzerine Bir Uygulama, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 259-293.

- Bayram, S. (2012). Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilatı ve Esnaf Loncaları. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21: 81-115.
- Benli, A. (2010). 4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Ödeneği Hak Kazanma Koşulları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (49): 303-314.
- Bloom, D. E. ve Williamson, J. G. (1998). Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia. *The World Bank Economic Review*, 12(3), 419–455.
- Bulut, M. (2019). Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı Uygulaması ve İstatistiksel Görünüm. *Sayıştay Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 115, s.83-108.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Canbay, T. ve Demir, M. (2013). Türkiye' de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 20(2), 303-315.
- Deutsche Rentenversicherung (2019). *Unsere Sozialversicherung Wissenswertes speziell für junge Leute*, 47. überarbeitete Auflage, Berlin
- Durak, İ. ve Yücel, A.(2010). Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2): 151-168.
- Ebbinghaus, B. ve Philip, M. (2001). Introduction: Studying Varieties of Welfare Capitalism. Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political.Economy in Europe, Japan and the USA, London: Routledge, pp. 1–22
- Economic Policy Committee (EPC). Budgetary Challenges Posed by Ageing Populations: The Impact of Public Spending on Pensions, Health and Long-Term Care for the Elderly and Possible Indicators of Long-Term Financial Sustainability of Public Finances. EPC/ECFIN/655/01-EN final (October 24, 2001). Brussels: European Union.
- Edizdoğan, N. ve Gümüş, E. (2013). Vergi Afları ve Türkiye'de Vergi Aflarının Değerlendirilmesi. *Maliye Dergisi*, 164: 99-119.
- Edwards, S., and A. Cox-Edwards (2002). Social Security Privatization Reform and Labor Markets: The Case of Chile, *Economic Development and Cultural Change*, 50: 465-489.
- Erdönmez, P. A. (2008). Türkiye'de Demografik Geçiş Sürecinin Finansal Piyasalar Üzerindeki Etkileri, *Bankacılar Dergisi*, 66: 52-66.
- Erol, H. ve Özdemir, A. (2014) Türkiye'de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(1): 9-34.

- Euzaby, C. (2004). 21. Yüzyılda Sosyal Güvenlik. *Mülkiye Dergisi*, 28 (242): 255-271
- Garrett, G. ve D. Mitchell. (2001). Globalization, Government Spending and Taxation in the OECD, *European Journal of Political Research*, 39: 145–177.
- Glendon, M. A. (2004). The Rule of Law in the Universal Declaration of Human Rights. *Northwestern Journal of International Human Rights*, 2 (1): 1-19.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 2010 (2): 141-162.
- Guba, E. G., and Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30 (4), 233-252.
- Gümüş, E. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Öneriler. *Seta Analiz*, 24: 1-24.
- Gümüş, İ. ve Tatlıyer, M. (2013). Güney Avrupa Refah Rejiminin Borç Krizi. *İş Ahlakı Dergisi*, 6 (1), 1-37.
- Güzel, A. (1986). 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 35.-36: 165 – 222.
- Güzel, A. (2006). Sosyal Güvenlik Reformuna İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Toprak İşveren Sendikası*, 70: 1-10.
- Güngör, K. (2017). Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Harcamaları ve Refah Devleti Bağlamında Küresel Krizin Analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2): 267-285.
- İzgi, B. B. (2008). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler. *Çalışma ve Toplum*, 2008 (1): 85-107.
- Kalaycı, Ç. ve Kalan, E. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Koç, İ. C. (2000). İzmir İktisat Kongresi'nin Türk Ekonomisinin Oluşumuna Etkileri. *Atatürk Dergisi*, 3 (1), 145-167.
- Koç, M. (2004). Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi. *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, 68: 182-195.
- Koçaşlı, İ.O. (2017). 1923 İzmir İktisat Kongresinde Alınan Kararların Dönemin İktisat Politikalarına Etkileri. *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (17): 134-148 (ISSN:2149-8598).

- Meral, H. ve Arıcan, E. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12 (22): 190 -212.
- Orhan S. (2016). Sosyal Güvenlikte Norm ve Standart Birliği Sağlandı Mı?. *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt: 2 (3): 155-185.
- Orhaner, E. (2006). Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Finansmanı ve Genel Sağlık Sigortası. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 1-19.
- Özdemir, C. S. (2017). Esnaf Ahilik Sandığı veya Esnaf İşsizlik Sigortası Neler Getiriyor?. *İSMMM Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim, 275-278.
- Özdemir, S. (2004). Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Makaleleri*, Erişim adresi: http://www.sosyalsiyaset.net/documents/refah_devleti_ustlendigi_gorvlr.htm
- Özdemir, S. (2005a). Başlangıcından Günümüze Refah Devletlerinde Sosyal Harcamaların Analizi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (50): 153-204.
- Özdemir, S. (2005b). Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan Özel Sayısı), 49: 231–266.
- Özşuca, Ş. T. (2003), Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 58(2): 133-152.
- Powell, M. ve Barrientos, A. (2004). Welfare regimes and the welfare mix. *European Journal of Political Research*, 43: 83–105.
- Quadagno, J. S. (1984). Welfare Capitalism and the Social Security Act of 1935, *American Sociological Review*, 49 (5): 632-647.
- Şenocak, H. (2010). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (56): 409-468.
- Şirin, S. ve Janssen, A. (2013). İdeal Emeklilik Yaşının Belirlenmesi ve Yaşlanmadaki Gelişmeler: Türkiye Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1) ,79-100.
- Ulutürk, S. Ve Dane, K. (2009). Sosyal Güvenlik: Teori, Dönüşüm ve Türkiye Uygulaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (29): 114-142.
- Uyar Bozdağlıoğlu, Y. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 45-65.
- Ven, R.V.D. ve Smits, J. (2011). The Demographic Window of Opportunity: Age Structure and Sub-National Economic Growth in Developing Countries, *Nice Working Paper 11-102*, Nijmegen University, Netherlands.

Yurdadoğ, V. (2000). Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 2 (8): 86-93.



Tezler

- Abdullayev, A. (2010). Rusya Sosyal Güvenlik Sistemi (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akyüz, F. (2008). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Yapısal Dönüşüm: Eleştirel Bir Analiz (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Denk, N. (2009). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Soru Kağıdı Uygulaması (Doktora Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, B. K. (2010). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Yapısal Düzenlemelerin Etkinliği (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüş, İ. (2012). Devlet Müdahalesi ve Piyasalaşma Kısılacında Refah Devleti: Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Huseynov, N. (2010). Azerbaycan'ın Sosyal Güvenlik Sistemi (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaynar, U. (2018). İsrail Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi İle Karşılaştırılması (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Orta Doğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M. (2000). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Makro Ekonomik Büyüklüklerle İlişkisi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Makas, R. (2003). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Norm ve Standart Birliği (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Özmen, Z. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Krizi ve Çözüm Önerileri (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmert Koçer, Ş. (2014). Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Özşuca, Ş. T. (2000). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Üzerindeki Etkileri (1965-1988) (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Selvi, M. (2014). Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşmasındaki Etkileri. Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Şeneldir, M. Y. (2010). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde İlaç Sorunu (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenturan, Ş. (2000). Merkezi Planlı Ekonomiden Piyasa Ekonomisine Geçişte Sosyal Güvenlik Sisteminin Reorganizasyonu-Türk Cumhuriyetlerindeki Durum (Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yanardağ, M. Ö. (2010). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla İli Üzerine Ampirik Bir İnceleme (Doktora Tezi). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yüksel Arabacı, R. (2007). Gelirin Yeniden Dağılımında Bir araç Olarak Sosyal Güvenlik. (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.



Diğer Yayınlar

Alper, Y. (2018). Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı. VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, 2015. Erişim Tarihi: 19-12-2018. <http://www.sosyalhaklar.net/2015/bildiriler/alper.pdf>.

Avrupa Sosyal Şartı (1989, 14 Ekim). Resmi Gazete (Sayı: 20312). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20312.pdf>

Avrupa Sosyal Güvenlik Kodunun Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun (1978, 29 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 16419). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/16419.pdf>

Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun (1976,13 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 15655). Erişim adresi: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05902023.pdf

Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2020, 26 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 31080 (Mükerrer)). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>

Bir bakışta, Erişim adresi: <https://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/tr/rubriken> , Erişim tarihi: 02.01.2020.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. (2011, 4 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 24366). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4632&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Can, B. ve Avcı, S. (2019). Demografik Fırsat Penceresi Türkiye İçin Demografik Kriz Penceresine Dönüşecek mi?, 1. İstanbul Uluslararası Coğrafya Kongresi Bildiri Kitabı, 20-22 Haziran, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 5255, s. 211- 221.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014 – 2023. 2017.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) (2001a). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) (2001b). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara.

Emeklilik Gözetim Merkezi. Erişim tarihi: 11.10.2019. <https://www.egm.org.tr/>

European Code of Social Security (1964). European Treaty Series - No. 48. Erişim adresi:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168006b65e>.

European Convention on Social Security (1972). European Treaty Series - No. 78.

Erişim adresi:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680074611>.

European Commission (EC) (2019a). Your social security rights in Germany, European Commission, B-1049, Brüksel. Erişim adresi:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en>

European Commission (EC) (2019b). Your social security rights in France, European Commission, B-1049, Brüksel. Erişim adresi:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en>

European Commission (EC) (2019c). Your social security rights in United Kingdom, European Commission, B-1049, Brüksel. Erişim adresi:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1132&langId=en>

European Commission (EC) (2019d). Your social security rights in Sweden, European Commission, B-1049, Brüksel. Erişim adresi:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en>

European Commission (EC) (2019e). Your social security rights in Spain, European Commission, B-1049, Brüksel. Erişim adresi:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en>

European Commission (EC) (2019f). Your social security rights in Denmark, European Commission, B-1049, Brüksel. Erişim adresi:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en>

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) (2018). Özetle Sosyal Güvenlik, Bonn. Erişim adresi: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a985-soziale-sicherung-gesamt-tuerkisch.html>.

Fransa'da emeklilik reformu yine protesto edilecek. (2019, 16 Haziran) <https://www.dw.com/tr/fransada-emeklilik-reformu-yine-protesto-edilecek/a-51938567>

Gruber, J. ve Wise, D. A. (2002). Social Security Programs and Retirement Around The World: Micro Estimation. NBER Working Paper No. 9407. December.

Holzmann, R. (2004). Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure. Social Protection Discussion Paper Series. No. 0407. March.

İLKSAN, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (2020). Erişim adresi: <https://www.ilksan.gov.tr/Anasayfa>

- ILO (2019a). About the ILO. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- ILO (2019b). Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm>
- ILO (1984). International Labour Standards. Geneva: A Global Approach, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2001). Social Security: A New Consensus. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2010). World Social Security Report 2010/11 Providing coverage in times of crisis and beyond, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2012). Social Security For All. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2016). The Right to Social Security in the Constitutions of the World: Broadening the moral and legal space for social justice. ILO Global Study, Volume 1: Europe.
- ILO (2019). World Employment and Social Outlook: Trends 2019. International Labour Office, Geneva
- International Social Security Association (ISSA) (2016). Ten Global Challenges For Social Security. <https://socialprotection.org/discover/publications/ten-global-challenges-social-security>
- İnsan Hakları Evrensel Beyanname (1949, 27 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 7217). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>
- İş ve Sosyal Güvenlik. Sosyal Güvenlik Reformu – Reformun Tarihçesi – Reformla Gelen Yenilik ve Değişiklikler. Erişim tarihi: 14.10.2019. <https://www.isvesosyalguvenlik.com/sosyal-guvenlik-reformu-reformun-tarihcesi-reformla-gelen-yenilik-ve-degisiklikler/>
- Kılıç, C. (2019, 7 Ekim). Emekli Olunca Ne Kadar Aylık Alırım?. Erişim adresi: <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/emekli-olunca-ne-kadar-aylik-alirim-6048170>
- Kılıç, C. (2015, 5 Mayıs). Sosyal Güvenlik Sisteminde Tablo Nasıl?. Erişim adresi: <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/sosyal-guvenlik-sisteminde-tablo-nasil-2054224>
- Larrain, L. (1999). Privatizing Social Security in Latin America. Policy Report No. 221. January.
- MacDonald, D. (2019). Under-employment: A crisis hangover, or something more?. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 234.

- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) (2019a), Erişim adresi: https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_de_en.pdf, Erişim tarihi: 09.01.2020
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) (2019b), Erişim adresi: https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_fr_en.pdf, Erişim tarihi: 16.02.2020.
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) (2019c), Erişim adresi: https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_uk_en.pdf, Erişim tarihi: 02.04.2020.
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) (2019d), Erişim adresi: https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_se_en.pdf, Erişim tarihi: 04.04.2020.
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) (2019e), Erişim adresi: https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_dk_en.pdf, Erişim tarihi: 19.04.2020.
- Okan, M. (2014). Ölüm Aylığı ve Çözüm Önerisi, SGK Rehberi, Erişim adresi: <https://www.sgkrehberi.com/haber/8787/>
- OYAK, Ordu Yardımlaşma Kurumu (2019), Erişim adresi: <https://www.oyak.com.tr/kurumsal/hakkimizda/oyak/>
- Resnik, D. (2015). What Is Ethics in Research & Why Is It Important?, Erişim tarihi: 28.05.2020. Erişim adresi: <https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis/index.cfm>
- Sağlık ve Bakım Sigortası, Erişim adresi: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=10&Itemid=66, Erişim tarihi: 13.01.2020
- Sağlık Turizm Kurulu (SATURK), İskandinav Ülkeleri Danimarka, Erişim adresi: <http://www.satürk.gov.tr/ust.html>, Erişim tarihi: 19.04.2020
- SGK, Kayıtdışı İstihdam Oranı, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani
- Sheshinski, E. ve Weiss Y. (1978). Uncertainty and Optimal Security Systems. Massachusetts Institute of Technolog. Number 225.
- Sinn, H-W. (2000). EU Enlargement and the Future of the Welfare State, CESifo Working Paper, No. 307, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo),Munich
- Social Security Administration (SSA), 2020a, Retirement Benefits, Erişim tarihi: 31.03.2020, Erişim adresi: <https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10035.pdf>

- Social Security Administration (SSA), 2020b, Disability Benefits, Erişim tarihi: 31.03.2020, Erişim adresi: <https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10029.pdf>
- Social Security Administration (SSA), 2020c, Medicare, Erişim tarihi: 31.03.2020, Erişim adresi: <https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10043.pdf>
- Sosyal Hizmetler Kanunu. (1983,24 Mayıs). Resmi Gazete. (Sayı 18059). Erişim adresi: <https://eyh.aile.gov.tr/sosyal-hizmetler-kanunu>.
- SSPTW: Social Security Programs Throughout the World: The Americas - 2019 United States of America, (2019), Erişim adresi: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/americas/united-states.pdf>, Erişim tarihi: 31.03.2020.
- SSPTW: Social Security Programs Throughout the World: Europe, (2018), Erişim adresi: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/ssptw18europe.pdf>, Erişim tarihi: 05.03.2020.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2014). Avrupa Sosyal Şartı. Yayın No: 6, Ankara.
- T. C. Berlin Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği. Sağlık ve Bakım Sigortası. Erişim tarihi: 20.01.2020. Erişim adresi: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=10&Itemid=66
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). Erişim adresi: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2014). Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018: Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği. Özel İhtisas Komisyon Raporu. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_SosyalGuvencilikSistemininSurdurulebilirliği.pdf
- Townsend, P. (2007), The Right to Social Security and National Development: Lessons from OECD Experience for low-income countries, Issues in Social Protection: Discussion Paper 18, International Labour Office, Geneva.
- Council Of Europe (2019). Treaties Related to Social Security, Erişim adresi: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/treaties1>. 23.12.2019.
- TÜİK. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2019. Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33705>, 06.06.2020.
- TÜİK. İşgücü İstatistikleri, 2019. Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33784>, 12.06.2020.

- Türk Dil Kurumu. Güvenlik. Erişim: 19 Ekim 2018.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bc6f504bc54f4.23297068.
- TBMM Başkanlığı. Avrupa Sosyal Şartı. Erişim: 16 Ekim 2018,
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>.
- TBMM. 1961 Anayasası. Erişim tarihi: 01.10.2019.
<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>
- TBMM. 1982 Anayasası. Erişim tarihi:02.10.2019.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>
- Türkiye Sigorta Birliği. 2017 Sektör Raporu, 2017.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2018). Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080, Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567>
- Uluslararası Çalışma Örgütü. 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi. Erişim: 22 Ekim 2018. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm.
- UNICEF. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. Erişim: 20 Ekim 2018.
https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html
- Vallin, J. (2004). The Demographic Window: An Opportunity To Be Seized. IUSSP International Conference, Beijing, May. Erişim adresi: <https://catedrap.colmex.mx/images/2006/2006-mesa3.pdf>.
- Vatandaş, S. (2013). AB Nüfusunda Yaşlanma Sorunu ve Çözüm Seçenekleri. Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi (BİLGESAM) Analiz / Avrupa, No: 5001.
- Wiatrowski, W. J. (1998), Social Security in the United States and Chile, Compensation and Working Conditions Fall 1998.
<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2020-02-jahresrueckblick-2019>, (Erişim tarihi: 10.05.2020)
- <https://www.polsan.com.tr/>, (Erişim tarihi: 10.07.2020)
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160819-1.htm>, (Erişim tarihi: 10.06.2020)
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/05/20170527-1.htm>, (Erişim tarihi: 10.06.2020)
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180518-3.htm>, (Erişim tarihi: 10.06.2020)
- <http://e.sgk.gov.tr/wps/portal/anasayfa> (Erişim tarihi: 18.06.2020)

EKLER

Ek 1:

Sosyal Güvenlik Uzmanlarının Bakış Açıları İle Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerine Nitel Bir Araştırma

Doktora Tezi Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soruları

Demografik Sorular: Yaş, Cinsiyet, Deneyim, Eğitim durumu

1. Sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumu hakkında ne düşünüyorsunuz? Sistemin güçlü ve zayıf yönleri nelerdir?
2. Reform sürecinin olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?
3. Sosyal güvenlik sisteminde primsiz rejimle ilgili ne düşünüyorsunuz?
4. Dünya'daki sosyal güvenlik sistemleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Dünya'da yapılan reform çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Bütçe transferleri, gelir-gider dengesi, aktif/pasif oranı. Bunlarla ilgili ne düşünüyorsunuz?
6. Sosyal güvenlik sistemine yönelik önerileriz nelerdir? Yeni bir reform öneriniz var mı?

Ek 2:

4a Sigortalı Kadınlar İçin Emeklilik Şartları						4a Sigortalı Erkekler İçin Emeklilik Şartları					
İşe Başlama Tarihi			Sigortalılık Süresi	Gereken Yaş	Prim Ödeme Süresi	İşe Başlama Tarihi			Sigortalılık Süresi	Gereken Yaş	Prim Ödeme Süresi
01.04.1981	ve	daha öncesi	20	-	5.000	08.09.1976	ve	daha öncesi	25	-	5.000
01.04.1981	-	08.09.1981	20	38	5.000	09.09.1976	-	23.05.1979	25	44	5.000
09.09.1981	-	23.05.1984	20	40	5.000	24.05.1979	-	23.11.1980	25	45	5.000
24.05.1984	-	23.05.1985	20	41	5.000	24.11.1980	-	23.05.1982	25	46	5.075
24.05.1985	-	23.05.1986	20	42	5.075	24.05.1982	-	23.11.1983	25	47	5.150
24.05.1986	-	23.05.1987	20	43	5.150	24.11.1983	-	23.05.1985	25	48	5.225
24.05.1987	-	23.05.1988	20	44	5.225	24.05.1985	-	23.11.1986	25	49	5.300
24.05.1988	-	23.05.1989	20	45	5.300	24.11.1986	-	23.05.1988	25	50	5.375
24.05.1989	-	23.05.1990	20	46	5.375	24.05.1988	-	23.11.1989	25	51	5.450
24.05.1990	-	23.05.1991	20	47	5.450	24.11.1989	-	23.05.1991	25	52	5.525
24.05.1991	-	23.05.1992	20	48	5.525	24.05.1991	-	23.11.1992	25	53	5.600
24.05.1992	-	23.05.1993	20	49	5.600	24.11.1992	-	23.05.1994	25	54	5.675
24.05.1993	-	23.05.1994	20	50	5.675	24.05.1994	-	23.11.1995	25	55	5.750
24.05.1994	-	23.05.1995	20	51	5.750	24.11.1995	-	23.05.1997	25	56	5.825
24.05.1995	-	23.05.1996	20	52	5.825	24.05.1997	-	23.11.1998	25	57	5.900
24.05.1996	-	23.05.1997	20	53	5.900	24.11.1998	-	08.09.1999	25	58	5.975
24.05.1997	-	23.05.1998	20	54	5.975	09.09.1999		30.04.2008	25	60	7.000
24.05.1998	-	23.05.1999	20	55	5.975	01.05.2008		2035'e kadar	25	60	7.200
24.05.1999	-	08.09.1999	20	56	5.975	01.01.2036	-	31.12.2037	yok	61	7.200
09.09.1999	-	30.04.2008	25	58	7.000	01.01.2038	-	31.12.2039	yok	62	7.200
01.05.2008	-	2035'e kadar	25	58	7.200	01.01.2040	-	31.12.2041	yok	63	7.200
01.01.2036	-	31.12.2037	yok	59	7.200	01.01.2042	-	31.12.2043	yok	64	7.200
01.01.2038	-	31.12.2039	yok	60	7.200	01.01.2044	-	31.12.2045	yok	65	7.200
01.01.2040	-	31.12.2041	yok	61	7.200	01.01.2046	-	31.12.2047	yok	65	7.200
01.01.2042	-	31.12.2043	yok	62	7.200	01.01.2048	-	sonrası	yok	65	7.200
01.01.2044	-	31.12.2045	yok	63	7.200						
01.01.2046	-	31.12.2047	yok	64	7.200						
01.01.2048	-	sonrası	yok	65	7.200						

Ek 3:

4b Sigortalı Kadınlar İçin Emeklilik Şartları			4b Sigortalı Erkekler İçin Emeklilik Şartları		
1 Ekim 1999 Öncesi İşe Girenler İçin*	Prim Ödeme Süresi	Gereken Yaş	1 Ekim 1999 Öncesi İşe Girenler İçin*	Prim Ödeme Süresi	Gereken Yaş
2 yıl ve daha az kalanlar	20	40	2 yıl ve daha az kalanlar	25	44
2- 3 yıl arası	20	41	2 yıl- 3 yıl 6 ay arası	25	45
3-4 yıl arası	20	42	3 yıl 6 ay -5 yıl arası	25	46
4-5 yıl arası	20	43	5-6 yıl 6 ay arası	25	47
5-6 yıl arası	20	44	6 yılı 6 ay -8 yıl arası	25	48
6-7 yıl arası	20	45	8-9 yıl 6 ay arası	25	49
7-8 yıl arası	20	46	9 yıl 6 ay-11 yıl arası	25	50
8-9 yıl arası	20	47	11-12 yıl 6 ay arası	25	51
9-10 yıl arası	20	48	12 yıl 6 ay-14 yıl arası	25	52
10-11 yıl arası	20	49	14 yıl - 15 yıl 6 ay arası	25	53
11-12 yıl arası	20	50	15 yıl 6 ay -17 yıl arası	25	54
12-13 yıl arası	20	51	17 yıl-18 yıl 6 ay arası	25	55
13-14 yıl arası	20	52	18 yıl 6 ay -20 yıl arası	25	56
14-15 yıl arası	20	53	20 yıl -21 yıl 6 ay arası	25	57
15-16 yıl arası	20	54	21 yıl 6 ay -22 yıl	25	58
16-17 yıl arası	20	55	22 yıldan fazla	25	60
17 yıldan fazla	20	58	1 Mayıs 2008 - 31 Aralık 2035**	25	58
1 Mayıs 2008 - 31 Aralık 2035**	25	60	2036 - 2037 yıl	25	59
2036 - 2037 yıl	25	61	2038- 2039	25	60
2038- 2039	25	62	2040 - 2041	25	61
2040 - 2041	25	63	2042 - 2043	25	62
2042 - 2043	25	64	2044 - 2045	25	63
2044 - 2045	25	65	2046 - 2047	25	64
2046 - 2047	25	65	2048 ve sonrası	25	65
2048 ve sonrası	25	65			

* 1 Haziran 2002 tarihi itibarıyla 25 yılı tamamlamalarına kalan süreye göre emeklilik şartları

** 2008 sonrası işe girenlerin emeklilik şartları

ÖZGEÇMİŞ

Elif KIRDAR, 3 Ocak 1989 yılında Sakarya’da doğdu. İlk ve orta öğretimini Çaybaşı Yeniköy Hacı Mehmet Akkoç Okulu’nda tamamladı. Lise eğitimini Ali Dilmen Lisesi’nde tamamladıktan sonra 2006 yılında Uludağ Üniversitesi İşletme Bölümü’nü kazandı. 2011 yılında Sakarya Üniversite Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı’nda yüksek lisansa başladı. 2013 yılında yüksek lisansını tamamladı. 2016 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkilerinde doktora programına başladı. Evli ve bir çocuğu vardır.

