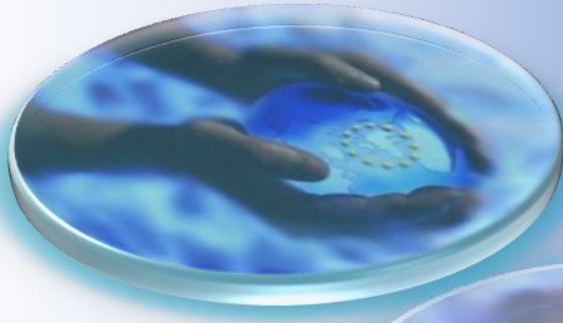




SOSYAL GÜVENLİK EKSENİ

SOSYAL GÜVENLİK EKSENİ



T. C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
Strateji Geliştirme Başkanlığı
Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler
Daire Başkanlığı

Aylık Bülten

Sayı: 10
Nisan 2012

BAŞLARKEN

İnsanların yaşamları boyunca kendi iradeleriyle ya da iradeleri dışında açığa çıkan çeşitli mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin ortadan kaldırılması, bireyler üzerindeki etkilerinin azaltılması veya sonuçlarının onarılması, insanların artan güvenlik ihtiyaçlarına cevap verilmesi ve onlara insan onuruna yaraşır huzurlu ve mutlu bir yaşam sunulması gereksinimlerinden doğan “**Sosyal Güvenlik**”, genel olarak, toplumun bütün bireylerinin, hiçbir ayırım ve ayrıcalık gözetilmeksizin, hem ekonomik hem de sosyal bakımdan bugünlerinin ve yarınlarının güvence altına alınmasını amaçlamaktadır.

Söz konusu amaçların en iyi şekilde gerçekleştirilmesi, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması ve sosyal güvenlik alanında bir norm birliğinin sağlanması hedefleriyle, Ülkemizde, 2006 yılında kapsamlı bir “**Sosyal Güvenlik Reformu**” gerçekleştirilmiştir. Günümüz itibariyle bu reform hem kurumsal anlamda hem de norm birliğinin sağlanması anlamında, Başta Kurum Başkanımız **Sayın Fatih ACAR** olmak üzere tüm üst düzey yöneticilerimiz ve Kurum personelimizin özverili çalışmaları sonucunda başarıyla tamamlanmıştır. Bu doğrultuda, Sosyal Güvenlik Kurumunun yeni vizyonu; insan odaklı hizmet anlayışı içinde etkin, süratli ve kaliteli sosyal güvenlik hizmeti sunulması, toplumun güvenine sahip ve aktüeryal dengeleri sağlanmış, saygın bir kurum olunması olarak belirlenmiştir.

Strateji Geliştirme Başkanlığının altında faaliyet gösteren Daire Başkanlığımız; sosyal güvenlik alanında Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile ilgili çalışmalar yapılması, bu kuruluşların düzenledikleri kurs, eğitim ve toplantılara katılımın sağlanması, Kurumun bu kuruluşlara üyeliğinden doğan taahhütlerinin yerine getirilmesi ve AB üyelik sürecinin yakından takip edilmesi görevlerini yerine getirmektedir. Söz konusu görevlerin, en hızlı ve kaliteli bir şekilde sunulması için, tüm çalışma arkadaşlarımız bireysel ve kurumsal enerjilerini en üst düzeyde ortaya koymaktadır.

Yayın hayatına tekrar merhaba demeye hazırlanan bu bülten ile yapılan çalışmalar sonucu edinilen tecrübelerin, Avrupa Birliği üye devletlerinin sosyal güvenlik sistemleri hakkında bilgilerin, Daire Başkanlığımızca yürütülen ve teknik destek sağlanan projeler ile ilgili genel tanıtımın, Daire Başkanlığımız çatısı altında gerçekleştirilen faaliyetlerin ve AB ile uluslararası kuruluşlarca sosyal güvenlik alanında yayınlanan haberlerin paylaşılması amaçlanmaktadır.

Daire Başkanlığına yeni atanmış olmanın verdiği heyecan ile yeniden başladığımız bu yayının sosyal güvenlik dünyasına önemli bir katkıda bulunacağına inanıyorum. Ülkemizde sosyal güvenlik alanında yayımlanan az sayıda dergi mevcuttur. Bunların da az bir kısmı uluslararası indekslere girebilmeyi başarmıştır. Oysa ülke nüfusunun tamamını birçok yönden etkileyen sosyal güvenlik alanında daha fazla sayıda ve nitelikli yayın yapılmasının gerektiğini düşünüyorum. Bültenimizin yeniden yaşama geçmesiyle birlikte, özellikle genç nesilde, üretmenin ve bilgiyi paylaşmanın bir yaşam biçimi ve kültür haline gelmesini ümit ediyorum. Unutulmaması gereken önemli bir husus, bültenimizin, ancak, siz saygıdeğer meslektaşlarımızın katkıları ve destekleriyle yücelebilecek olmasıdır.

Bültenimizin sağlıklı ve başarılı bir şekilde gelişmesini ve sosyal güvenlik dünyamızda saygın bir yer almasını diliyorum.

Saygılarımla.

Harun HASBİ
Strateji Geliştirme Başkanlığı
AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkan V.

İÇİNDEKİLER

Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi.....	1
Belçika Sosyal Güvenlik Sisteminin Sigorta Kolları Bakımından Değerlendirmesi	5
Eğitimli İşgücü ve Kayıtlı İstihdam.....	12
Beyaz Kitap: Yeterli, Güvenli ve Sürdürülebilir Emeklilik Aylıkları (Genel Bakış).....	15
Bizden Haberler	18
Dünyadan Sosyal Güvenlik	21

Bültende yayınlanan yazıların tümü ya da bir bölümü, izin alınmadan tekrarlanamaz, çoğaltılamaz, basılamaz, kaynak göstermeden kullanılamaz.

Bültenimizde yer alan yazıların sorumluluğu yazarlara ait olup Sosyal Güvenlik Kurumu açısından bağlayıcılığı yoktur.

SAĞLIKTA DÖNÜŞÜM VE SOSYAL GÜVENLİK REFORMU PROJESİ

Fatih TÜRKÖĞLU-Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı

21 Nisan 2004'te Türkiye Cumhuriyeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan ikraz anlaşması (TU-4737) kapsamında, Kurumumuz ve Sağlık Bakanlığı bünyesinde koordineli olarak, özellikle sağlık sektöründe bir takım düzenlemeler yapılması ve sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması için bir proje öngörülmüştür. Sağlıkta Dönüşüm Projesi (SDP) adlı bu proje, 28 Temmuz 2004 - 30 Haziran 2009 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi (SDSGRP), bahsi geçen Sağlıkta Dönüşüm Projesi (SDP)'nin devamı niteliğinde olup, yine Dünya Bankası ile 30 Haziran 2009 tarihinde imzalanan ve 29 Eylül 2009' da uygulamaya alınan yeni bir ikraz anlaşması (TU-7717) ile finansal desteğini sağlamıştır. Söz konusu finansal destek, kredi anlaşması niteliğindedir. Projenin kapanış tarihi 31 Temmuz 2013'tür.

SDSGRP, Dünya Bankası ile yapılan diğer projeler gibi, Hükümet Programı çerçevesinde, Hazine Müsteşarlığının borçlanma politikasına ve Kalkınma Bakanlığının yatırım önceliklerine göre gerekli önerilerin dikkate alınması ve onayların gerçekleşmesi aşamalarından geçerek hazırlanmıştır. SDSGRP, projenin ortak yürütücüleri olan Sağlık Bakanlığının ve SGK'nın, buralarda istihdam edilen danışmanların ve Dünya Bankası sektör temsilcilerinin ortaklaşa yürüttüğü bir hazırlık döneminin sonunda oluşturulmuştur. Bu süreç için Dünya Bankasından hazırlık hibesi adı altında Mart/2008- Mayıs/2009 tarihleri arasında kapsayan 200.000 dolarlık bir hibe yardımı alınmıştır.

Projenin amacı, ülkemizdeki sağlık sisteminin daha iyi yönetilmesi sonucunda; verimliliğin, kullanıcıların ve hizmeti sunanların memnuniyetlerinin artırılması ve uzun vadede mali sürdürülebilirliğin sağlanması için,

performansa ve tedarikçi ödeme sistemimize yönelik iyileştirmeler yapılmasıdır. SDSGRP; Sağlık Bakanlığının Stratejik Planının Desteklenmesi, Koruyucu Sağlık Hizmetleri İçin Çıktı-Bazlı Finansmanın Pilot Çalışmasının Yapılması ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Geliştirilmesi olmak üzere 3 ana bileşenden meydana gelmektedir. Söz konusu Bileşenler ile ilgili detaylar şu şekildedir:

Bileşen A:

Sağlık Bakanlığı'nın Stratejik Planına Destek Verilmesi (46,17 M EUR)

Sağlık sektöründe kılavuz olması ve etkili hizmet sunumunu başarabilmesi amacıyla yönelik olarak Sağlık Bakanlığının kapasitesinin artırılmasını öngören bu bileşen, Bakanlığın 2010-2014 Sağlık Sektörü Stratejik Planının on programından sekiz tanesi için teknik destek, eğitim ve malzeme ihtiyaçlarını finanse etmekte olup, sekiz tane alt bileşeni bulunmaktadır:

Alt Bileşen A.1:

Koruyucu ve Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinin Güçlendirilmesi (13,12 M EUR)

Bu bileşen, aile hekimliği programının ölçeğinin büyütülerek, illerimizin tamamına genişletilebilmesi için gerekli olacak teknik hizmetleri ve eğitimi finanse edecek, aynı zamanda koruyucu sağlık hizmetlerinin uygulamasını desteklemektedir.



Alt Bileşen A.2:

**Kamu Hastaneleri Reformlarının Uygulanması
(2,48 M EUR)**

Bu bileşen, hastane reformlarının uygulanmasını desteklemek için gerekli olacak teknik destek ve eğitimi finanse etmektedir. Sağlıkta Dönüşüm Programı altında yapılacak hastane reformlarının başlıca amacı, Kamu Hastanesi Birliği modelinin yurt çapında uygulanmasıdır. Bu modelin uygulanması, Türkiye'deki Sağlık Bakanlığı hastanelerini kamu işletmelerine dönüştürmektedir.

Alt Bileşen A.3:

**Sağlık Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması
(1,58 M EUR)**

Bu bileşen altında, Sağlık Bakanlığı bünyesinde bir birim vasıtasıyla, sağlık sunucularının hizmetlerinin düzenlenmesine ilişkin teknik destek ve eğitim sağlamaktadır.

Alt Bileşen A.4:

**Kurumsal Yeniden Yapılandırma ve Kapasitenin
Artırılması (10,46 M EUR)**

Bu bileşen, Bakanlığın yeniden yapılandırılmasını desteklemek amacıyla ekipman, teknik hizmet, teknik destek ve eğitim faaliyetlerini (Ulusal İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu, Ulusal Kanseri Enstitüsü ve bir iç denetim yapısının kurulması ile Bakanlığın izleme ve değerlendirme işlevlerinin kurumsallaştırılması da dahil olmak üzere) finanse etmektedir. Bu alt bileşen aynı zamanda, performans bazlı bütçeleme sisteminde stratejik finansman metotlarının uygulanması için kapasitenin güçlendirilmesini desteklemekte ve hizmet içi eğitim programlarında devamlılığı ve koordinasyonu sağlamaktadır.

Alt Bileşen A.5:

**İlaç ve Tıbbi Cihaz Denetiminin Yönetilmesi
(0,59 M EUR)**

Bu bileşen altında, akılcı ilaç kullanımının sağlanması; ilaç, aşı ve biyolojik ürünlerin kalitesinin artırılması; "iyi klinik uygulamaları" ve "iyi üretim uygulamaları" için gerekli düzenlemelerin hayata geçirilmesi ile piyasa gözetimi ve denetimi için kapasitenin artırılmasını amaçlayan Ulusal İlaç Politikasının uygulanmasına yönelik teknik destek ve eğitim sağlanmaktadır.



Alt Bileşen A.6:

**Sağlık Bilgi Sistemlerinin Geliştirilmesi
(8,63 M EUR)**

Bu bileşen, Sağlık Bakanlığı Ulusal Sağlık Bilgi Sisteminin (USBS) genişletilmesini desteklemek amacıyla mal, teknik destek ve eğitimi finanse etmektedir. USBS'nin hedefi, sağlık bilişimi standartlarının belirlenmesi, geliştirilmesi, uygulanması, kişisel ve kurumsal sağlık kayıtlarının gizliliği, güvenliği ve mahremiyeti prensiplerinin geliştirilmesi, karar destek sistemi kapsamında bir veri ambarının kurulması, veri madenciliği uygulamalarının başlatılması, tele-ilaç ve tele-sağlık sistemlerinin kurulmasıdır.

Alt Bileşen A.7:

**Sektörler Arası Sağlık Sorumluluğunun
Desteklenmesi ve Sağlık Politikalarının Dünya
Standartları ile Uyumlu Hale Getirilmesi (5,50 M EUR)**

Bu bileşen altında, sektörler arası işbirliğini güçlendirmek ve sağlık politikalarını uluslararası standartlara özellikle Avrupa Birliği ilke ve standartlarına uyumlu hale getirmek için ekipman, teknik destek, teknik hizmet ve eğitim faaliyetleri desteklenmektedir.

Alt Bileşen A.8:

**Ulusal Halk Sağlığı Kurumunun İşlevselleştirilmesi
(3,81 M EUR)**

Bu bileşen, Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı'nın (RSHMB), ülke sınırları içerisinde yer alan tüm önemli sağlık fonksiyonlarından sorumlu ulusal kamu sağlık kurumuna dönüştürülmesi için gerekli faaliyetlere yönelik destek sağlanmaktadır.

Bileşen B:

**Koruyucu Sağlık Hizmetleri İçin Çıktı Bazlı
Finansmanın Pilot Çalışmasının Yapılması
(6,84 M EUR)**

Bu bileşenin hedefi, çıktı-bazlı finansman mekanizmaları kullanılarak il düzeyinde bulaşıcı olmayan hastalıklara karşı koruyucu sağlık müdahalelerinin uygulanması için bir modelin pilot çalışmasının yapılmasıdır. Bileşenin dizaynı, Latin Amerika ülkelerinin (Arjantin ve Uruguay) sağlık sektöründe yürütülen Dünya Bankası projelerinde sağlanan çıktı-bazlı finansmanın dizayn ve uygulama deneyimini dikkate almaktadır.

Alt Bileşen B1:

**BOH' un Önlenmesi ve Kontrolüne İlişkin
Hizmetlerin Yürütülmesi İçin Uygun Aile Hekimliği
Uygulamalarına Kişi Başı Ödeme Sağlanması
(2,99 M EUR)**

Bu bileşen, aile hekimliği uygulamalarına yönelik çıktı-bazlı bir finansman mekanizmasının pilot uygulamasını ve bir etki değerlendirmesini desteklemektedir.

Alt Bileşen B2:

**İl Düzeyinde ve Merkezi Düzeyde Çıktı Bazlı
Finansman Pilot Uygulaması İçin Kapasitenin
Oluşturulması (3,85 M EUR)**

Bu bileşen, B bileşeni kapsamındaki faaliyetlerin başarılı bir şekilde yürütülmesi için Sağlık Bakanlığının il ve merkez düzeyinde ilgili kuruluşların kapasitesinin oluşturulması hedefi ile teknik destek ve eğitimi finanse etmektedir.

Bileşen C:

SGK'nın Kapasitesinin Geliştirilmesi (3,09 M EUR)

Bu bileşenin yürütülmesinden Kurumumuz sorumludur. SDSGRP sürecine dair bilgi paylaşımını ve devamlılığı sağlama adına Dünya Bankası ile koordineli olarak çalışmamız öngörülmüştür. Kurumumuz, Genel Sağlık Sigortasının etkinliğini arttırmak, vatandaşların sosyal güvenlik sisteminden kesintisiz yararlanması için veritabanlarının birleştirilmesi ve geliştirilmesi, gelir gider dengesini kurmak ve sürdürülebilmek için prim toplama ve izleme sisteminin daha etkili hale getirilmesi gibi gerekçelerden hareketle söz konusu projeye müdahil olmuştur. Proje kapsamındaki harcamalarımız iki alt bileşene ayrılmıştır:

Alt Bileşen C1:

Genel Sağlık Sigortasının Uygulanması ve Teşvik Edilmesi İçin SGK'nın Kapasitesinin Geliştirilmesi (2,77 M EUR)

Bu bileşende, Kurumumuzun sağlık sektöründe stratejik ödeme ve satın alma gücünden hareketle, tedarikçilerle yapılacak sözleşmeler için, gerek sözleşmelerin kurulmasında, gerekse uygulama aşamasında ortaya çıkabilecek teknik destek ve eğitim ihtiyaçları karşılanmaktadır.

Alt Bileşen C2:

SGK Proje Yönetimi (0,32 M EUR)

Bu bileşende, Projenin C1 Bileşeni kapsamında yapılacak araştırma, planlama aşamaları ve gerekli iletişimin, koordinasyonun sağlanmasına yönelik giderler finanse edilmektedir.

	TAHSİS EDİLEN MİKTAR (avro)
DANIŞMANLIK	2.410.000
EĞİTİM	600.000
İŞLETİM GİDERLERİ	80.000
TOPLAM	3.090.000

(SDSGRP'den SGK'ya Ayrılan Bütçenin Dağılımı)

Özetle, Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi (SDSGRP) kapsamında; kılavuzluk ve tedarikçi reform fonksiyonlarını yürütmek için Sağlık Bakanlığının ve tedarikçi kapasitesinin artırılması, aile hekimliği hizmet merkezleri ve toplum sağlığı merkezlerinin çıktıya dayalı finansman mekanizmalarını kullanarak Bulaşıcı Olmayan Hastalıklar için Eylem Planı uygulaması, Kurumumuzun halen devam etmekte olan değişim sürecinde Genel Sağlık Sigortası alanında uygulama kapasitesini artırması hedefleri benimsenmiştir.

Söz konusu gelişim hedefleri doğrultusunda Kurumumuzda, Dünya Bankasının ikraz usul ve esasları ile ilgili kapasitenin geliştirilmesi için bireysel danışmanlık hizmeti alınmasına yönelik bir karar alınmıştır. Bu şekilde yerel mevzuatın yanında, Dünya Bankası satın alma esaslarına da uyum sağlanmış olunacaktır. Aynı zamanda hem proje yönetimi, hem de koordinasyon açısından etkinlik tesis edilecektir. Genel Sağlık Sigortası alanında aktüeryal analizlerin güncellenmesi, GSS teminat paketleri kapsamındaki maliyetli birtakım müdahalelerin maliyet etkinlik analizleri çerçevesinde revize edilmesi ve ödeme sistemlerinin gözden geçirilmesi öngörülmüştür. 2012 Yatırım Bütçesinde değerlendirilmeleri için Kalkınma Bakanlığına 2012 ve 2013 yıllarını kapsayan projeler gönderilmiştir. Ayrıca, SGK'nın kendi bütçesinden karşılanması planlanan projeler de bulunmakta olup, SDSGRP sürecine dair çalışmalar devam etmektedir.

Ülkemiz nüfusunun tamamını kapsayan SGK; kaliteli, etkin, kolay erişilebilir hizmet vermenin yanında, uzun vadede sürdürülebilir bir mali denge yakalama yolunda her geçen gün daha fazla mesafe kat etmektedir. Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi (SDSGRP) de, tecrübe ederek gelişim kaydetmemiz gereken aşamalardan biridir. Ülkemiz genelinde Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinden yararlanmanın artması, aile hekimleri tarafından sevk edilen ilk ziyaretlerin yüzdesinde artış olması, sağlık hizmetlerinde müşteri memnuniyetinin artması, Kurumumuzun ilaç ve ayakta tedavi harcamalarının azalması, yüksek tansiyon ve sigara kullanım oranlarında düşüş kaydedilmesi hususlarında ortaya çıkacak olumlu gelişmeler, aynı zamanda SDSGRP'nin başarısını belirleyecek olan kilit performans göstergeleri olacaktır.

Kaynaklar:

www.wds.worldbank.org

BELĐIKA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRMESİ

Cenkhan ALTINTAŐ-Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı

BelĐika sosyal güvenlik sistemi ÷lkede yaşayan tüm vatandaşlar için zorunlu olan, devletin de sistemin bir parçası olduğu, Bismarck ve Beveridge sistemlerinin karıŐımından oluŐmaktadır.

Bilindiği üzere, Bismarck sisteminde, sosyal güvenlik sisteminin finansmanı işçi katkısı, işveren katkısı ve devlet katkısı ile sağlanmaktadır. Sağlanan yardımlar ücretlere göre düzenlenmektedir. Yani ücretlerde herhangi bir azalma riskine karşı işçilerin yaşam standartlarını aynı seviyede tutma güvencesini sağlamak amacıyla yardımlar yapılmakta ve çalışanlar arasında dayanışma sağlanmaktadır.

Beveridge sisteminde ise sadece vergilerle finansman söz konusu olurken, sadece çalışanların değil bütün nüfusun sosyal güvenlik kapsamına alınması söz konusudur. İstihdam Őekline bakılmaksızın her vatandaŐa eşit toplam faydanın sağlanması amaçlanmaktadır.

BelĐika sosyal güvenlik sistemi, bu iki sistemin harmanlanmış halidir. Örneğin yardımların finansmanının vatandaşların ödedikleri katkı payları ile sağlanması Bismarck sisteminin bir parçasını oluŐtururken, hastane masraflarında geri ödenme yapılmasının herkes için geçerli olması Beveridge sisteminin etkisinden kaynaklanmaktadır.

BelĐika sosyal güvenlik sistemi üç farklı sigorta kolunda yapılandırılmıştır. Bunlar; hizmet akdine tabi çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve kamu çalıŐanlarıdır.

Hizmet akdine tabi çalışanlar yani bir diğer anlamda işçiler, BelĐika sosyal güvenlik sisteminde en büyük nüfusa sahip gruptur. Sosyal güvenlik sisteminde en

büyük nüfusa sahip ve en baskın grup olmaları dolayısıyla, bütün düzenlemeler işçiler temel alınarak yapılmaktadır. Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu (RSZ – ONSS) bu konuda merkezi kurumdur. Tüm iŐverenlerin ve işçilerin sosyal güvenlik kesintilerini bu kurum toplamaktadır. İŞçiler Uluslararası Çalışma Örgütü 102 no'lu sözleşmede sayılan sosyal sigorta risklerine karşı sigortalıdır.

Kendi hesabına çalışanlar çeşitli sosyal güvenlik riskine göre sigortalanmışlardır. Bunlar; hastalık sigortası, iş göremezlik sigortası veya malullük, analık sigortası, aile yardımı, emeklilik ve iflas sigortalarıdır. Bu grupta çalışan kişilerin sosyal güvenlik yardımlarına ilişkin hak ve yükümlölükleri "Kendi Hesabına Çalışanlar İçin Ulusal Sigorta Kurumu (INASTI)" tarafından koordine edilmekte ve söz konusu grup için oluŐturulmuş sigorta payları da bu fona ödenmektedir. Kurum ayrıca aile yardımı, iflas sigortası gibi yardımları ödemek ve koordine etmekle de görevlidir.

Kamu çalıŐanlarını yerelde görev yapanlar ile diğer idarelerde görev yapanlar olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Birinci kategorideki kamu çalışanları, Yerel ve Taşra Yönetimleri Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumuna (ONSSAPL) bağlıyken, ikinci gruptaki kamu çalıŐanlarının sağlık yardımları dışındaki diğer sosyal güvenlik yardımları, katkı paylarının toplanması ve ödenmesi bakımından çalıŐtıkları kurumların sorumluluğundadır.

BelĐika'da sosyal güvenlik sisteminin yönetiminde çok sayıda birbirinden farklı kurum bulunmaktadır. BelĐika Federal Sosyal Güvenlik Kurumu (FPS SS) sosyal güvenlik alanında, merkezi yönetimdeki en üst kurumdur. FPS SS, genellikle, sosyal güvenlik

yönetiminde doğrudan müdahalelerde bulunmaz. Belçika'da sosyal güvenlik sistemi merkezi bir şekilde değil, birçok yarı kamusal kurum arasında dağınık bir şekilde yürütülmektedir. Belçika hükümeti bazı görevlerini yarı kamusal olan kurumlara devretmiştir. Hükümetin rolü sadece sistemin asıl yöneticileri olan çok sayıda yarı bağımsız kamu kurumunu denetlemekle sınırlıdır.

Bilindiği üzere, Belçika sosyal güvenlik sisteminde işçiler yedi farklı sosyal riske karşı korunmaktadır. Bu sosyal risk gruplarının her biri ayrı ve bağımsız yarı kamusal kurumlar (parastatal) tarafından yönetilmektedir. Bu kurumlar, yetkili oldukları alanla ilgili yardımların ödemesini yapmakla sorumludurlar. Örneğin, hizmet akdine tabi çalışanlar bakımından sigorta kollarına bağlı olarak Belçika'da yedi farklı kurum görev yapmaktadır. Bunlar:

RKW – ONAFTS = Ulusal Aile Yardımları Kurumu

RVA – ONEM = Ulusal İstihdam Kurumu

RVP – ONP = Ulusal Emeklilik Kurumu

RIZIV – INAMI = Ulusal Hastalık ve Maluliyet Sigortası Kurumu

FAO – FAT = İş Kazası Sigortası Kurumu

FBZ – FMP = Meslek Hastalıkları Sigortası Kurumu

RJV – ONVA = Yıllık Tatil Yardımı Sigortası Kurumu'dur.

Bu kurumlar, sistemin genel olarak iyi yönetilmesinden sorumlu olmakla beraber kendi iş alanlarında ilgili bakanlığın denetimi altında çalışmaktadırlar. İlgili bakanlık, sigortalıların haklarının kontrol edilmesi, hesaplanması, yardımlara hak kazanılıp kazanılmadığının belirlenmesi gibi görevleri yaparken, yarı kamusal olan kurumların görevleri yardımların ödenmesi, şahısların isteklerinin değerlendirilmesi ve halkla iletişimin sağlanmasıyla sınırlıdır.

Sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ve sorumluluğu devlet, işçilerin üye oldukları işçi sendikaları ve işveren kuruluşları tarafından paylaşıldığı için politikalar da bu üç grup tarafından belirlenmektedir. Belçika'da çalışanların çoğu bir veya birden fazla sendikaya üye olmakta ve bu sendikalar aracılığıyla sosyal güvenlik hizmetlerine ulaşmaktadırlar. Örneğin, işçi sendikaları işsizlik yardımları bakımından sosyal güvenlik sistemi içerisinde aktif bir rol oynamaktadır. Sendikalar, sigortalıların işsizlik yardımı başvurularını, Ulusal İstihdam Kurumu'nun taşra teşkilatına iletmekte ve Ulusal İstihdam Kurumu'nun başvuru sahibinin yardıma hak kazanabilmek için yeterli şartları taşıdığını ilgili sendikaya iletmeye üzerine hak sahibine her ay işsizlik yardımlarını bizzat ödemekten sorumludurlar. Sendikalar ayrıca işsizlik ödeneğinin peşin ödenmesi, işten çıkarılma nedenlerinin araştırılması ve gerekirse dava açılması gibi hizmetleri üyelerine vermektedirler. Buna karşın INAMI ve CAPAC gibi kurumlar, herhangi bir sendikaya üye olmayan çalışanlara ilgili alanlarında hizmet vermektedir.

BELÇIKA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

a. ANALIK SİGORTASI

Belçika'da analık sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ve bağımsız çalışanlar) ve onların ödediği katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber sigortalı kadın ve aile üyeleri için sağlık hizmeti sunan, hizmet akdine tabi sigortalı kadınlar için kazancıyla ilgili faydalar, bağımsız çalışan kadınlar için ise götürü faydalar sağlayan bir yapıya sahiptir. Bu sayılan unsurlar, analık sigortasının temel ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.



Analık sigortasının uygulama alanı sigortalı kadınlar ve aile bireyleri olmakla beraber nakit yardımlar hizmet akdine tabi çalışan kadınlar ve bağımsız çalışan kadınlara sunulmakta ancak gönüllü sigortalılar bu imkandan yararlanamamaktadır. Analık sigortasında, sağlık yardımlarından faydalanmak için asgari katkı payının ödenmiş olması şarttır.¹ Sağlanan nakit yardımlardan faydalanabilmek için ise altı aylık katkı payının ödenmesi yeterlidir. Analık sigortası kapsamında; enjeksiyonlar, doğum öncesi ve sonrası bakım, çalışma süresince ve hastaneye yatana kadar izleme ve yardım etme gibi sağlık yardımları sunulmaktadır.

Sigorta kapsamında, analık izni, beklenen doğum tarihinin altı hafta (çoğul gebelikte sekiz hafta) öncesinden başlamakta² ve doğumdan sonraki dokuz haftayı kapsamaktadır. Baba veya ortak ebeveyn çocuğun doğumundan sonra on günlük izin hakkına sahiptir. Bu hak, evlat edinme durumunda her iki eş içinde geçerlidir. Ayrıca uzun süre hastanede yatış veya annenin ölümü durumunda, baba veya ortak ebeveyn, analık izninin babalık iznine çevrilebilmesini talep etme hakkına da sahiptir. Yasal olarak, doğum izni süresince sigorta işveren payının ödenmesine devam edilmez.

b. MALULLÜK SİGORTASI

Belçika'da malullük sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ve bağımsız çalışanlar) ve onların ödediği katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, hizmet akdine tabi sigortalılar için kazancıyla ilgili faydalar, bağımsız çalışanlar için ise götürü faydalar sağlayan bir yapıya sahiptir. Bu sayılan

unsurlar, malullük sigortasının temel ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.



Malullük sigortasının uygulama alanı hizmet akdine tabi çalışanlar olmak üzere, bağımsız çalışanlara da sunulmakta ancak gönüllü sigortalılar bu imkandan yararlanamamaktadır. Ayrıca zorunlu malullük sigortasından bağımsızlık söz konusu değildir.

Sistemin kapsadığı risk olarak, malullüğün tanımı ise şu şekildedir: Hastalık veya sakatlık nedeniyle aynı kategoride ve aynı şartlarda çalışan normal bir işçinin kazancının 1/3'ünü geçemeyen işçi malul sayılır. Malul olma koşulu ise, asgari iş göremezlik derecesinin %66 olmasıdır. Bunun yanında malullük aylığına hak kazandıran asgari sigortalılık süresi, altı aylık sigortalılık süresinde yüz yirmi gün çalışmış olmak koşuluna bağlanmaktadır. Malullük yardımları, ilk iş göremezlik süresinin (1 yıl) sona erdiği tarihi izleyen günden emeklilik yaşına kadar geçen süre zarfında üstlenilmektedir.

Malullük sigortası kapsamında sağlanan yardımlar ele alındığında aylık tutarı belirleyen unsur, kaybedilen ücret tutarı ve ailevi durumdur. Normal aylık eğer kişi aile geçindiriyor ise (yani bağımlı kişiler mevcut ise) kaybedilen ücret tutarının azami %65'i; yalnız yaşayan kişi ise (yani bağımlı kişiler yoksa) %53'ü; ailesi ile birlikte oturuyor ancak üzerinde bağımlı kişi yoksa %40'ı olarak hesaplanmaktadır. Ancak özel bir durum olarak ister yalnız, ister ailesiyle yaşasın üzerinde bağımlı kişisi bulunmayan ve günlük yaşamsal

¹ 2010 yılı için 21 yaşa kadar; €4,245.72 : 21 yaş ve yukarısı için €5,660.90'dur. Ayrıca 120 çalışma gününü içeren 6 ay çalışma süresi de bu hakkın kazanılmasında istisnai bir durumdur.

² Doğumdan hemen önceki hafta zorunlu, diğer haftalar ise isteğe bağlıdır. Doğum öncesi kullanılmayan isteğe bağlı kısım, doğumdan sonra veya bebek uzun bir süre hastanede kalıp eve geldikten sonra kullanılabilir.

aktiviteleri yerine getirebilmek için üçüncü bir kişinin yardımına ihtiyaç duyan kişiye %65'i olarak hesaplanır.

Belçika'da malullük aylığının diğer sosyal güvenlik yardımları ve mesleki bir gelirle birleşme imkânı bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, kişi malullük aylığı yanında diğer yardımlardan da yararlanabilmektedir. Ayrıca kişinin aktif yaşama geri dönebilmesi için rehabilitasyonunun da yapılması mümkündür. Ancak sistemde engellilerin öncelikli istihdamı konusunda bir ayrıcalık bulunmamaktadır.

c. YAŞLILIK SİGORTASI

Yaşlılık sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ve bağımsız çalışanlar) ve onların ödediği katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, faydalanıcılara katkılarıyla ve sistemde geçirdikleri süreyle orantılı, aile durumlarını da göz önünde bulundurarak kazanç sağlayan bir yapıdır. Bu sayılan unsurlar, yaşlılık sigortasının temel ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.



Yaşlılık sigortasının uygulama alanı hizmet akdine tabi çalışanlar olmak üzere, bağımsız çalışanlara da sunulmakta ancak gönüllü sigortalılar bu imkândan yararlanamamaktadır. Ayrıca zorunlu yaşlılık sigortasından bağımsızlık söz konusu değildir.

Belçika'da yaşlılık sigortasından yararlanmak için asgari sigortalılık süresi gibi bir şart yoktur. Ancak tam aylığı hak edebilmek için hem kadın, hem erkek için

geçerli olarak kırk beş yıl mesleki faaliyette bulunmuş olmak şartı mevcuttur. Yasal emeklilik yaşı ise hem kadın, hem erkek için 65'tir. Ancak sistemde, erken emeklilik şansı mevcuttur. Bunun için kadın veya erkek en az 60 yaş ve 35 yıl mesleki faaliyette bulunmuş olmak şartıyla erken emekli olabilir.

Yaşlılık aylığının miktarı kişinin sigortalılık süresi ve ailevi durumları göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Yaşlılık aylığı bağlanırken, bazı yasal koşullar yerine getirilmek kaydıyla istek dışı işsizlik süreleri, bazı mesleki kesinti süreleri, orta-yüksek öğrenim süreleri, sözleşmeye dayalı erken emeklilik süreleri, iş göremezlik süreleri, doğum izni süreleri, yıllık tatiller, askeri hizmet süreleri, yasal görev süreleri gibi süreler de dikkate alınmaktadır. Aylıklar, yıllık artış katsayısına göre genel refahtaki gelişme dikkate alınarak veya sabit bir miktarla güncelleştirilerek arttırılır.

Belçika sosyal güvenlik sisteminde yasal dayanağını 1996 tarihli Yasal Aylık Rejimlerinin Modernizasyonu Kanunundan alan kısmi emeklilikte mevcuttur. Ancak bu hükümlerin uygulanmasına yönelik etkiler daha mevcut değildir.

Yaşlılık aylığı alan kişinin mesleki bir gelir elde etmesi durumunda ise, belirlenen sınırları aşan geliri elde eden kişinin yaşlılık aylığından aşan miktar kadar indirim yapılır. Ayrıca bahse konu aşan miktar %15'ten fazla ise yaşlılık aylığı ödenmez.

d. ÖLÜM SİGORTASI

Ölüm sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ve bağımsız çalışanlar) ve onların ödediği katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber faydalanıcılara, ölen kişinin aylığıyla, sisteme katkısıyla ve sistemde geçirdiği süreyle orantılı kazanç sağlayan bir yapıdır. Bu sayılan unsurlar, ölüm sigortasının temel ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ölüm sigortasının uygulama alanı hizmet akdine tabi çalışanlar olmak üzere, bağımsız çalışanlara da sunulmakta; ancak gönüllü sigortalılar bu imkândan yararlanamamaktadır. Ayrıca zorunlu yaşlılık sigortasından bağışıklık söz konusu değildir. Ölüm sigortasından ölenin geriye kalan eşi (ayrıldığı eşi de) yararlanabilmektedir.



Belçika'da geriye kalan eşin ölüm sigortasından yararlanabilmesi için öncelikle ölen kişinin sigortalı olması gerekmektedir. Ayrıca kişi ölen kimse ile en az bir yıl evli olmalıdır. Ancak evlilikten bir çocuk varsa veya ölüm iş kazası – meslek hastalığı sonucu meydana gelmiş ise bu şart aranmaz. Bunun yanında kişi izin verilen bazı işler hariç, her türlü mesleki faaliyetini bırakmış olmalıdır. Ancak 65 yaşın altında yalnız ölüm aylığı alanlar belirli sınırlar ve koşullar dahilinde çalışabilirler. Tüm bunların yanında kişinin yeniden evlenmemesi de gerekmektedir.

Ayrılmış eşin ölüm sigortasından yararlanabilmesi için ise, ölen kişi ile bağlarını koparmamış olması, geçmişte, ölen kişinin hayatına kasttan mahkûm olmaması ve yeniden evlenmemiş olması şartları mevcuttur. Yaş ve sürenin toplanması gibi konulardaki şartlar ise yaşlılık aylığındaki şartlarla aynıdır.

e. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

İş kazası sigortasından sosyal güvenliğe kayıtlı çalışanlar ve çıraklar yararlanırken; meslek hastalığı sigortasından bu sayılanlara ek olarak stajyerler

(ücretsizler dahil), öğrenimleri nedeniyle riske maruz kalan öğrenciler de yararlanabilmektedir. Sistemde bu iki sigorta kolunda gönüllü sigortalılık ve zorunlu sigortadan bağışıklık söz konusu değildir.



İş kazasının kapsamına, işle ilgili iş akdinin uygulanması sırasında meydana gelen ve bir arıza bırakan kazalar girmektedir. Ayrıca ev ve iş arasındaki yolda meydana gelen kazada bu kapsamda değerlendirilmektedir. Meslek hastalıkları ise, 1969 tarihli Kraliyet Kararnamesinin ekli listesinde açıkça yazılı olan hastalıklardır. Ayrıca listede yer almayıp, çalışma nedeniyle meydana gelen bir hastalığın mesleki olduğuna yetkili kurullar karar vermektedir. Kanıtlama yükümlülüğü ilgili kişiye veya hak sahibine aittir.

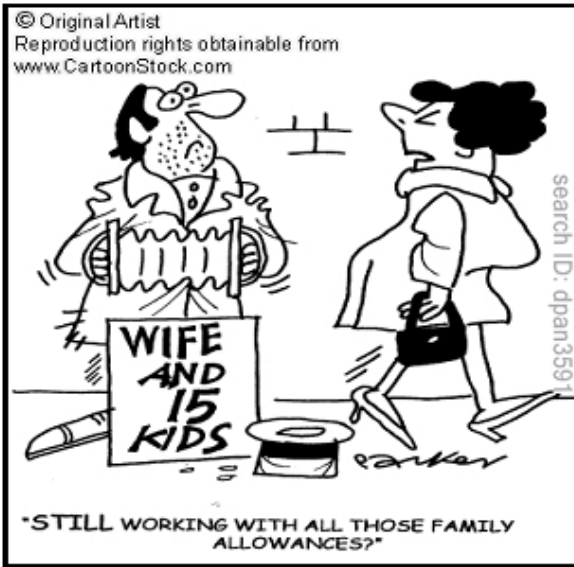
İş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik durumunda, işyerinin kendine ait donanımlı bir tıbbi servise sahip olması hariç sigortalı, hekim ve sağlık tesisi seçmekte serbesttir. İş kazasında giderlerin ödenmesinde hekim seçimi yapılmışsa resmi bir barem uygulanır. Eğer hizmet organize bir hizmet ise kazaya uğrayanın katılımı söz konusu değildir. Meslek hastalığında ise, resmi bir bareme ve özel bir kataloğa göre uygulama söz konusudur, kişi katılımında bulunmamaktadır. İş kazasında para yardımlarında bekleme süresi yoktur. Ancak meslek hastalığında 15 gün iş göremezlik bekleme süresidir. Her iki durumda da para yardımları iyileşinceye kadar sürmektedir.

İŞ kazası veya meslek hastalığı sonucu s¼rekli iş g¼remezlik halinde, ¼deneye hak kazandıran asgari iş g¼remezlik derecesine ilişkin bir sınır yoktur. İŞ kazası ve meslek hastalığında, iş g¼remezlik derecesinin yeniden g¼zden ge¼irilmesi m¼mk¼nd¼r.

İŞ kazası veya meslek hastalığı sonucu ¼l¼m halinde ise geriye kalan eŐe, yetimlerine, ana-babasına veya diğer akrabalarına sağlanan yardımlar mevcuttur. Bu yardımların hesaplanması ve ¼deme s¼releri duruma g¼re deĐiŐebilmektedir.

f. AİLE YARDIMLARI

Aile yardımları zorunlu sosyal sigorta sistemi olup, katkı paylarıyla finanse edilen ve aktif olan herkesi kapsayan g¼t¼r¼ faydalar sunmaktadır. Birinci ¼ocuktan itibaren ¼alıŐan herkes aile yardımlarından yararlanmaktadır.



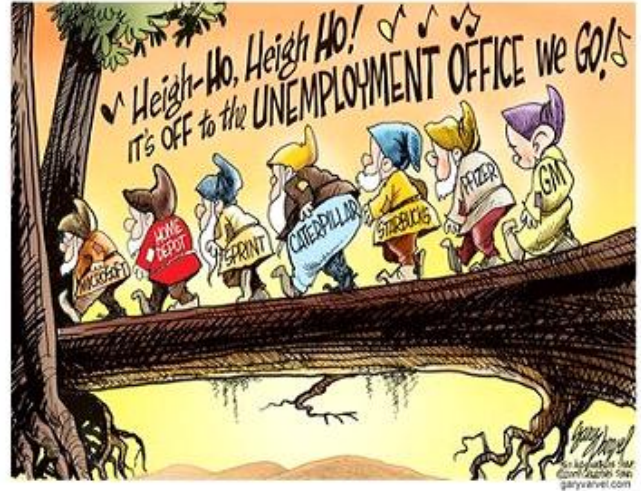
-Bu kadar aile yardımına rağmen hala mı ¼alıŐyorsun?

¼ocuk yardımından yararlanabilmek i¼in ¼ocuĐun Bel¼ika'da olması ve burada eğitim g¼rmesi gerekmektedir. ¼ocuk yardımında yaş limiti normal olarak 18'dir. Ancak ileri eğitim, mesleki eğitim gibi nedenlerle yaş sınırı 25'e kadar uzayabilmektedir. Bunun yanında ağır sakatlık hallerinde yaş sınırı 21'dir.

Sistemde işsizler, aylık sahipleri ve yetimler i¼in ¼zel durumlar mevcuttur. İŞsizlik ¼deneye ailenin esas geliri ise işsizliğin yedinci ayından itibaren normal aile ¼deneklerine yaşa g¼re yapılan zamlarla birlikte hak kazanırlar.

g. İŞSİZLİK SİGORTASI

İŞsizlik sigortası, iŐçileri kapsayan ve katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemidir. Faydalanıcılara aile durumunu da g¼z ¼n¼ne alarak geliriyle orantılı ve g¼t¼r¼ yararlar sağlayan bir yapıdadır. Bu sayılan unsurlar, işsizlik sigortasının temel ilkeleri olarak karşımıza ¼ıkmaktadır. İŞsizlik sigortasının uygulama alanı t¼m iŐçilerdir. Bu sigorta kolunda g¼n¼ll¼ sigortalılık s¼z konusu değildir.



- Biz gideriz İŐKUR'a hey, İŐKUR'a!

İŞsizlik ¼deneyinden faydalanabilmek i¼in irade dışı işsiz olmak, herhangi bir iÇi olmamak, iŐe ve ¼alıŐmaya elveriŐli olmak, 16 ila 65 yaş arası olmak, iş kurumuna kayıtlı olmak, aktif olarak iş arıyor olmak, Bel¼ika'da yaŐıyor olmak, herhangi bir ¼creti olmamak gibi genel Şartlar aranmaktadır. Genel olarak, g¼nl¼k ya da haftalık ¼alıŐma saatleri ne olursa olsun ¼cretliler işsizlik sigortası yardımlarından faydalanırlar.

İŞsizlik ¼deneyinin hesaplanmasında, sigortalının son aldığı ¼cret ile medeni hali en ¼nemli unsurdur. Temel işsizlik ¼deneye br¼t ¼retin %35'idir.

Sistemde, iş sözleşmesinin askıya alındığı sürede geçen tam günler veya yarım günler kısmi işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Kısmi işsizlik durumunda işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli koşullar tam işsizlik ile aynıdır. Kısmi işsizlikte, belirlenen tavana göre yalnız veya bağımlılarıyla birlikte yaşayan kişi için referans ücretin %75'i, ebeveynleriyle yaşayan kişi için %70'i şeklinde hesaplanır.

h. HASTALIK SİGORTASI

Hastalık sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ve bağımsız çalışanlar) ve onların ödediği katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber kural olarak kişilere sonradan geri ödeme yapmakta, istisnai olarak ise üçüncü taraflara (hastanelere) ödemede bulunmaktadır.



- Evet, sağlık sigortamız var, ancak sadece üç yılda bir hastalanma izni veriyoruz.

Tüm ücretli çalışanlar, emekliler, işsizler, engelliler, yükseköğretim öğrencileri, bazı din adamları ve dini topluluk üyeleri, birey olarak ulusal kayıt sisteminde

listelenenler, Afrika'da görev yapan bazı kamu görevlileri ayrıca zorunlu sağlık sigortasına tabi bağımlı çalışanlarda hastalık sigortasının faydalanıcılarıdır. Zorunlu hastalık sigortasından bağışıklık veya sisteme gönüllü sigortalılık söz konusu değildir. Ayrıca sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu eşi, 25 yaş altı çocuğu, ebeveyni de (bazı durumlarda üvey ebeveyni de) türemiş haklardan yararlananlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hastalık sigortasından faydalanabilmek için kişi, önceki yıl minimum katkı payının ödendiğinin kanıtlandığını izleyen takvim yılından itibaren sağlık yardımlarına hak kazanır. Kişi, yararlanma şartlarını taşıdığı sürece sağlık yardımlarından faydalanmaya devam eder. Hastalık sigortası kapsamında tıbbi tedavi, yatarak tedavi, diş tedavisi, ilaç, protez, ortez gibi yardımlar sağlanmaktadır. Bu sağlanan yardımlardan bazılarının sigortalının belli oranlarda katılımı mevcuttur. Örneğin ilaçta hastalığın ve ilacın kategorisine göre değişen %25 ila %60 oranında sigortalının katılımı olabilmektedir.

Kaynaklar:

- Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu
- http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialsecurity/MISSCEO/missceo_en.asp

EĞİTİMLİ İŞGÜCÜ VE KAYITLI İSTİHDAM

Yasin YAZICI-Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı

Çalışma hayatında teknolojik yeniliklere paralel olarak eğitime ve eğitilmiş işgücüne olan talep her geçen gün artmaktadır. İşletmeler rekabet edebilmek, kendilerini yenileyebilmek ve karlarını maksimum düzeye çıkarabilmek için vasıfsız işgücü yerine doğal olarak eğitilmiş, yetenekli, gerekli mesleki bilgi ve tecrübeye sahip işgücünü istidam etmek istemektedirler. Böyle bir rekabet ortamında belli bir mesleki bilgi ve beceri elde etmiş kişilerin iş bulma şansı hiç şüphesiz daha fazladır.

Bilgi toplumunun en önemli özelliklerinden biri sürekli yenilenen bir yapıya sahip olmasıdır. Bu yapının işgücü piyasasına yansımaları ise, üretimde emek yoğun işgücünün yerine, nitelik düzeyi yüksek işgücünün kullanılabilir hale gelmesidir. İşgücü piyasasının gerektirdiği vasıfları verebilen nitelik düzeyi yüksek bir eğitim sistemi, işgücünün istidam edilebilirliği üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Ayrıca, eğitimin işsizlik riskini azaltan bir unsur olduğu kabul edilmektedir. İşletmeler tarafından uygulanan eğitim faaliyetleri işgücünün nitelik düzeyinin yükselmesini sağlamakta, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve bu yönleriyle hem verimliliğe katkıda bulunmakta hem de çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını artırmaktadır.

Rekabetin hızla artması ve yaşanan teknoloji devriminin uyum yeteneği yüksek, yeni beceriler kazanmış ve öğrenmeye açık işgücüne olan talebi artırması; verimliliğe, eğitime ve araştırma-geliştirmeye (ARGE) yönelik yatırımlara ağırlık verilmesi sonucunu doğurmuştur. Günümüzde insan kaynaklarına yapılan yatırım, sermayeye yapılan yatırımdan daha önemlidir. Bu nedenle, yaşam boyu eğitime önem verilmekte, temel eğitimin niteliğinin yükseltilmesine çalışılmakta, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesine ağırlık verilmektedir.

OECD eğitim, istidam ve işsizlik arasındaki ilişkinin ortaya konulmasında üç faktörden yararlanmaktadır. Bu faktörler sırasıyla; eğitim düzeyine göre işgücüne katılma oranları, cinsiyet ve yaşa göre işsizlik oranlarıdır.

Uluslararası farklılıklar olmakla birlikte, eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının arttığı ve kadınların istidamında olumlu gelişmelerin yaşandığı ve eğitimin işsizlik riskini azaltan bir unsur olduğu görülmektedir.

İyi yetişmiş insan gücü, teknolojik ilerlemenin ortaya çıkaracağı toplumsal ve bireysel uyumsuzluk sorunlarını daha aza indirebilecek, ülke ekonomisi dolaylı olarak bu durumdan yararlanabilecektir. Ancak yetişmemiş ya da başka bir ifadeyle, vasıfsız insan gücü, o ülke için önemli bir işsizlik sorununu ortaya çıkaracaktır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadır. Eğitim yoluyla, işgücü piyasasının ihtiyaçları çerçevesinde vasıflı iyi yetişmiş insan gücü, işsizliğin azaltılmasında ülkelerin önemle üzerinde durması gereken konulardan biri haline gelmiş bulunmaktadır.

Türkiye'deki işgücünün özelliklerine baktığımızda, hızlı nüfus artışı ve kırsal alandan kentlere yapılan göç nedeniyle kentlerde işgücü potansiyeli sürekli büyümekte fakat büyüyen bu işgücünün istidamını sağlayacak istidam artışının tarım dışındaki sektörlerde gerçekleştirilemediği görülecektir. İşgücüne katılım oranı bu nedenden dolayı sürekli düşmektedir. İşgücünün hızlı artışı, buna karşılık endüstri ve hizmet sektörlerinde sınırlı istidam olanağına sahip olma, işgücüne katılım oranını düşürdüğü gibi farklı işgücü piyasalarının da ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Ülkemizde birincil, ikincil ve üçüncül işgücü piyasaları bulunmaktadır. Örgütlenmiş ve oldukça koruyucu yasal düzenlemelere sahip çalışanların yanı sıra asgari ücretle ve güvencesiz koşullarda çalışan çok sayıda ücretli bulunmaktadır.

Türkiye’de tarım dışı istihdamın eğitim düzeyi incelendiğinde ise, tarım dışı istihdamda kadın işgücünün erkeklere oranla daha vasıflı olduğu gözlenmektedir. Kadınların işgücüne katılmalarında eğitim düzeyi belirleyici bir rol oynamakta ve kadınların istihdamı ile eğitim düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bundan şöyle bir yargıya varabiliriz; kadınlar, eğitilmiş ve vasıflı oldukları ölçüde işgücüne katılmaktadırlar.

Genel olarak kayıt dışı sektör; hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların istihdam edilmesi şeklinde tanımlanırken, enformel sektör; şirketleşmemiş, on kişiden daha az çalışanı bulunan, sabit olmayan işyerlerinde çoğunlukla kendi hesabına ve evde çalışma şeklinde faaliyetini sürdüren, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların istihdamı olarak tanımlanır. Enformel sektörü kayıt dışı sektörden ayıran en önemli özellik, bu sektörün kayıtlı ekonomiyi de içeriyor olmasıdır.

Enformel sektörü daha iyi anlayabilmemiz için özelliklerine kısaca bir göz atalım;

- Sektöre giriş kolaydır (beceri ve sermaye gibi zorluklar yoktur),
- Enformel sektör büyük oranda yerli kaynaklara dayanır,
- İşletmeler aile mülkiyeti içindedir,
- Bu sektördeki firmalar küçük ölçekte faaliyet gösterir,
- Emek yoğun ve genellikle uyarlanmış teknoloji kullanılır,
- Genellikle örgütsüzdür,
- Sektör için gerekli bir ön eğitim şartı yoktur,

- Bu sektördeki çalışma eksik istihdam ve gelir düşüklüğü olarak da ortaya çıkar,
- Düzenlenmemiş ve rekabet gücü yüksek piyasalarda faaliyet göstermektedirler.

Türkiye’deki işgücü piyasasının göze çarpan özelliklerinden biri de, kayıt dışı ve enformel istihdamın büyüklüğüdür. Yeni formel istihdam alanlarının oluşturulamaması nedeniyle işgücünün enformel sektörde çalışmaya zorlanması bu büyüklüğün en önemli nedeni sayılabilir. Kayıtlı ekonomide, çalışanlara uygulanan yüksek vergi oranları ve işgücünün işverene maliyetinin yüksek olması gibi kamunun getirdiği katı sınırlamalar ve düzenlemeler de kayıt dışının büyümesinde etkili olmaktadır.

Ülkemizdeki kayıt dışı sektörde istihdam edilenler; kendi hesabına çalışanlar ve ücretliler olarak ikiye ayrılır. Kendi hesabına çalışanlar; işportacılar, eskicilik yapanlar, evlere gündelik temizliğe gidenler ve özel ders veren kişilerdir. Ücretli çalışanlar ise; çalışmalarını bildirimden veya eksik bildirilen işçiler ve çıraklardır.

Kayıt dışı istihdam; çalışanların hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Hızlı nüfus artışı, bölgesel geri kalmışlık, iç göç nedenleriyle artan işsizlik herhangi bir işte çalışmayı zorlaştırmaktadır. Düşük eğitim seviyesine sahip kayıtlı sektörde istihdam edilemeyen işgücünü piyasaya giriş ve çıkışın kolay olduğu sermaye gerektirmeyen evde çalışma, fason üretim, işportacılık gibi işlerin yapıldığı enformel sektörde istihdama yönlendirmektedir.

Kayıt dışı istihdamın en temel nedenlerinden biri, katma değeri düşük istihdamın yaygınlığıdır. Çünkü çalışanın ürettiği katma değer kendisine ücret olarak döneceği varsayımı altında, çalışana ödenen ücretten vergi ve prim kesilmesinden sonra geriye kalan maddi kazancın (ücretin) geçinilebilecek en az gelire eşit olması gerekmektedir. Aksi takdirde vergisiz ve primsiz

ücretlerin yaygın olduğu kayıt dışı sektöre doğru bir geçiş yaşanması muhtemeldir. Bu sorunun aşılması için verimi (katma değeri) yüksek, nitelikli istihdama ihtiyaç vardır.

Kayıt dışı istihdamın bir diğer boyutu da çocuk istihdamıdır. Çocukların çalıştırılma nedenlerini genel olarak sıralarsak; Türkiye’de nüfus artış hızının yüksek olması, ekonomik krizler, bütçeden eğitime ve sağlığa yeterince pay ayrılmamasıdır. Türkiye’deki istihdamın önemli bir kısmı tarım sektöründe yoğunlaşmakta ve bu sektörde çocuklar ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılmaktadır. Çünkü çocuk istihdam ederek düşük ücret ve sigortasız çalışma gibi iş ve sosyal güvenlik yasalarına aykırı uygulamalarla işgücü maliyetini düşürmek mümkün olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 18 yaşın altında bulunan tüm kişileri çocuk olarak adlandırmaktadır. Dünyada 5-17 yaş grubunda 1 milyar 531 milyon çocuk bulunduğu ve bunların 1 milyar 199 kişisini ise 5-14 yaş grubundaki çocukların oluşturduğu tahmin edilmektedir.

Çocuk istihdamı daha çok yoğun rekabete açık, son derece değişken ya da mevsimlik pazarlar içinde faaliyet gösteren, yeterli sermayeden yoksun kayıt dışı faaliyette bulunan işyerlerinde görülmektedir. Yetişkinlerin yerine çocukların çalıştırılması, işverene işgücü maliyeti yönünden kolaylıklar sağlamaktadır ve değişken işgücü talebi açısından da, piyasa durgunlaştığında işten çıkartılmaları daha kolay olmaktadır. Bu tür nedenlerle, çocuk istihdamı sürekli olmaktan çok süresizdir.

Küresel ekonominin sınırları ortadan kaldırdığı ve ülkeler arasında rekabetin hızla arttığı bir yapı içerisinde Türkiye’nin, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun ve duyarlı bir eğitim öğretim sistemi kurma, araştırma geliştirme çalışmalarına gerekli önem ve ağırlığı verme, çalışan ve işsiz kesimin istihdam şansını piyasa koşullarına bağlı olarak yükseltme, yaşam boyu eğitimi insan kaynakları planlama ve yetiştirme

sisteminin bir parçası haline getirme gibi konularda çalışmalar yapması faydalı olacaktır.

Kaynaklar:

AKTÜRK, Faik; “Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, ÇSGB APK Başkanlığı, Yıl 2, Sayı 3, Ankara Nisan-Haziran 1999.

BULUTAY, T. (1998): **The Informal Sector in Turkey**, in, T. Bulutay (Ed.), *Informal Sector (I)*, SIS, Ankara, December 2000.

ÇSGB, **Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması**, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel Yayın No: 117, 2004.

KARABULUT, Alparslan; **Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, Ankara 2007

ÖZTÜRK, Özkan; **İstihdam Konusunda KOBİ’lerin Önemi ve KOBİ Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü**, Ankara 2007

ÖZŞUCA, Şerife Türcan (2003). **Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti**, Kamu-İş Dergisi, cilt 7, sayı 2, (227- 238)

TUSİAD; **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Yayın No:TUSİAD-T/2004-11/381, İstanbul Aralık 2004, s.200; aktaran: Bozdağlıoğlu; a.g.e., s.4.

UYAR, E.Yasemin; **Türkiye’de Uygulanan İşsizlik ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliği Uyum Surecine Etkileri (1980 Sonrası)**, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın 2005.

YOLDAŞEV, Zafer; **Gelişmiş Piyasa Ekonomilerinde İşsizlik, İstihdam Politikaları ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Verilebilecek Öneriler**, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa 1995.

BEYAZ KİTAP

Şükran KAVLAK-Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı

Avrupa Birliği çerçevesinde son dönemde sosyal güvenlik alanındaki önemli gelişmelerden biri “Avrupa’da Emeklilik Aylıklarının Geleceği” başlığı altında Beyaz Kitap’ın yayınlanmasıdır. Daha önce yayınlanan Yeşil Kitap’ın devamı niteliğinde olan Beyaz Kitap, AB içinde uzun vadeli, yeterli ve sürdürülebilir bir emeklilik sistemi için fikir ve önerileri düzenlemektedir.

Bu kitabın amacı, işgücü piyasası kapsamında hem kadın hem erkek çalışanların rahat bir emeklilik dönemi geçirebilmeleri için gerekli olan koşulları ve bunlar için geçerli hakları, üye devletlerin ortaya koyabilmeleridir. Bu koşulların sağlanabilmesi için Beyaz Kitap, ulusal kanun koyucu otoritelerin önüne çeşitli politika alternatifleri sunmaktadır.

Yeterli, Güvenli ve Sürdürülebilir Emeklilik Aylıkları

I. Genel Bakış

Avrupa Komisyonu, üzerinde çalışma yaptığı konuları kamuoyunda tartışmaya açmak için Avrupa Birliği’nin (AB) görüşünü açıklayan Yeşil Kitap ismi verilen belgeyi yayınlamaktadır. Yeşil kitaplarla tartışmaya açılan konularla ilgili gelen görüşlerin derlenmesi ve değerlendirilmesinden sonra ise Komisyon, Yeşil Kitap’ta bahsedilen konuların AB düzeyinde düzenlenip düzenlenemeyeceğinin tartışılacağı beyaz kitapları yayınlamaktadır. Komisyon tarafından sosyal güvenlik alanında da geçtiğimiz yıl yayınlanan Yeşil Kitap’ı takiben, “Yeterli, Güvenli ve Sürdürülebilir Emeklilik Aylıkları ile ilgili Gündem” isimli Beyaz Kitap yayınlanmıştır.

Nüfusun gitgide yaşlanıyor olması, AB üye devletlerinin emeklilik sistemleri için büyük sorun teşkil etmektedir. Çünkü yaşam süresi uzayan çalışanlar, daha uzun süre işgücü piyasasında kalarak ödedikleri

prim süresini uzatmadıkça, emeklilik sisteminde artan harcamaları karşılama problemi çözülemeyecek hale gelmektedir. 2010 yılına kıyasla, 2060 yılına kadar erkekler için yaşam süresi 7.9 yıl, kadınlar için ise 6.5 yıl artacaktır. Sonuç olarak, ana çalışan grubun yaş aralığı olan 20-59 yaş aralığındaki kişi sayısı, her geçen yıl azalmaktadır. Bu durum finansal ve ekonomik kriz ile daha da ciddi bir hal almaktadır. Kuşaklararası Dağıtım Modeli (Pay-as-you-go) sistemini benimseyen emeklilik kolları, düşen iş gücü oranı ve düşük sigorta primlerinden etkilenmektedir. Diğer yandan, bu sorunlar oldukça büyük ve ciddi olmalarına rağmen, doğru politikalarla aşılabilecek konumdadır. Başarılı uygulanacak reformlar, AB 2020 Stratejisi’nde yer alan beş hedeften ikisini gerçekleştirme durumunu etkileyecektir. Bu iki hedef ise istihdam oranının %75’e yükseltilmesi ve yoksulluk sınırındaki kişilerin sayısının en az 20 milyon azaltılmasıdır.

Beyaz Kitap; emeklilik sistemlerindeki ortak problemleri yansıtmakta, uzun dönemde yeterli ve sürdürülebilir bir emeklilik için kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranını artıracak imkanların yaratılması için bir gündem oluşturmakta ve güvenilir tamamlayıcı emeklilik sigortası sistemleri oluşturulması imkanını geliştirmektedir. Bunun yanında Beyaz Kitap, bir önceki Yeşil Kitap’ın belirttiği bazı fikirlerin sonuçlarına da yer vermektedir.

Kuşaklararası Dağıtım Modeli (Pay-as-you-go):

Uygulamada her çalışan neslin kendisinden önceki nesille toplumun muhtaç kesimlerini finanse etmesi esasına dayanan dağıtım sistemi, primli ve primsiz olmak üzere kendi içinde iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu sistem, **nesiller arası sözleşme** denilen ve nesiller arası dayanışmayı sağlayan bir finansman şeklidir. Farklı nesiller veya aynı nesil içindeki farklı yaş grupları arasında söz konusu olabilmektedir. Belirli yılın gelirleri, o yıla ait sigorta harcamalarında kullanılır. Aktif çalışan nesil, emekli nesile yapılan harcamaları finanse eder. Bu teknikle toplanan primlerin enflasyondan dolayı değer kaybına uğramasının önlenmesi amaçlanmaktadır. İş kazası, meslek hastalığı, analık, hastalık gibi kısa vadeli riskler için avantajlı bir teknik olduğu vurgulanmaktadır. Bunun işleyebilmesi, belirli dönemlerdeki gelirler ve gider arasında bir denge bulunması önem taşımaktadır. Nüfus yapısındaki değişiklikler, konjonktürel gelişmeler, bu sisteme dayalı emeklilik sistemlerini oldukça etkilemektedir.

Çünkü aylıkları finanse eden primler bakımından nesil farkı bulunmakta ve ödenen primler ile alınan aylıklar arasında bir bağlantı aranmaktadır. Dağıtım sisteminin işleyebilmesi için yaşlı neslin aylıkların finanse etmeye yeterli derecede sigortalı bulunmalıdır. Yaşlı nüfusun artması ve istihdamın azalması eğilimleri ile bu sistemin işleyişinde sıkıntılar ortaya çıkmaktadır.

Kaynak:

www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazcuma20.doc

Avrupa Komisyonu'nun 2011 ve 2012 Yıllık Büyüme Anketi'ne göre emeklilik aylıkları ile ilgili reformların, yeterli ve sürdürülebilir aylıklar için önemli olduğunun altı çizilmiştir. Bu hedeflere ulaşabilmek için Komisyon tarafından şunlar önerilmektedir:

- Yaşam beklentisi ile emeklilik yaşı arasında bağlantı kurulması,
- Erken emeklilik ve sigorta sisteminden diğer ayrılma sebeplerine kısıtlayıcı koşullar koyulması,
- Yaşam boyu öğrenme sistemine kolay erişim sağlanarak, çalışma alanları farklı işgücü yapılarına adapte edilerek, ileri yaştaki kişilere yönelik iş imkanları artırılarak ve aktif ve sağlıklı yaşlanma desteklenerek çalışma hayatında uzun süreli kalmanın desteklenmesi,
- Emeklilik yaşının kadın ve erkek için eşitlenmesi,
- Emeklilikte elde edilen gelirlerin artırılması için tamamlayıcı olarak emekliliğe dönük tasarrufların geliştirilmesi.

Yeterli, güvenli ve sürdürülebilir emeklilik aylıkları hedefine ulaşma sorumluluğu üye devletlere ait olmak üzere, AB Beyaz Kitapta, birtakım politika araçlarının kullanabileceğini ifade etmiştir:

- *Mevzuat:* AB'nin, emeklilik aylıkları konusunda üye devletlerin düzenleyeceği mevzuata müdahale etme yetkisi bulunmamaktadır. Ancak AB, kişilerin serbest dolaşımı, ayrımcılığı durdurma ve çalışanların haklarının korunması gibi konularda düzenlemeler yaparak iç piyasaları etkileyebilmektedir. Bunun için yönetmelikler ve direktifler gibi araçları kullanabilmektedir.
- *Fonlama:* AB, söz konusu hedeflere ulaşmak için fonları seferber edebilmektedir. Avrupa Sosyal Fonu bu konudaki en önemli araçtır.

Avrupa Dönemi (European Semester):

Üye devletlerin bütçe ve yapısal politikalarında fark edilen tutarsızlıkların ve ortaya çıkan dengesizliklerin gözden geçirildiği her yıl altı aylık süreye Avrupa Dönemi denmektedir.

Burada amaç, büyük bütçe kararları henüz hazırlık aşamasındayken, ülkelerarası işbirliğinin güçlendirilmesidir. Yeni izleme döngüsünde, her Mart ayında Avrupa Konseyi, AB'nin karşılaştığı temel ekonomik sorunları tanımlamakta ve politikalar konusunda stratejik tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu rehberlik dikkate alındığında,

üye devletler istihdam ve sosyal güvenlik alanlarında uygulanan politikaların güçlendirilmesi için ulusal reform programlarında düzenleme yapmaktadırlar.

Tüm programlar Nisan ayında tebliğ edilmektedir. Her Temmuz ayında, Nisan ayında sunulan programlar bazında, üye devletler bir sonraki yılın bütçesini kesinleştirmeden önce, Avrupa Konseyi tarafından politika tavsiyesinde bulunmaktadır.

Kaynak:

<http://www.consilium.europa.eu/homepage/showfocus?lang=en&focusID=66743>

- *Politika Koordinasyonu:* Avrupa 2020, Avrupa Dönemi (European Semester) kapsamında, ulusal politikalar arasında güçlü bir koordinasyon sağlanmasını amaçlamaktadır. Bunun için de "Ülke Esaslı Tavsiyeler" aracını kullanmaktadır.

Beyaz Kitap önümüzdeki yıllar için yeterli, sürdürülebilir ve güvenli aylıkların oluşturulması amacıyla bir strateji sunmaktadır. Elbette, ülkelerin demografik yapıları ve bu yapılarıdaki değişiklikler ile aynı zamanda kamu maliyesinin sürdürülebilirliği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynaklar:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1194&furtherNews=yes>

BİZDEN HABERLER

Bulgaristan'a Çalışma Ziyareti Gerçekleştirildi

Bulgaristan Milli Sigorta Enstitüsünün daveti üzerine, SGK Başkan Yardımcısı Sn. Yadiğar GÖKALP öncülüğünde, 17-20 Ocak 2012 tarihlerinde Bulgaristan'a çalışma ziyaretinde bulunuldu. Sofya'da, Bulgaristan Milli Sigorta Enstitüsünde gerçekleşen toplantıda, "Bulgaristan Emekli Aylıklarının Türkiye'de Ödenmesine İlişkin Anlaşma" ile ilgili olarak uygulamada karşılaşılan sorunlar ele alındı. Türk heyetinde, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı Sn. Yadiğar GÖKALP ile birlikte Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı Hizmetler Daire Başkanı Sn. Gökhan TUNA, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri, Sosyal Güvenlik Uzmanları ve Şube Müdürleri yer aldı.

Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Gürcistan Çalışma, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri katıldı.



Almanya'ya Çalışma Ziyareti Gerçekleştirildi

Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Operasyonunun Teknik Destek Bileşeni kapsamında, 29 Ocak – 4 Şubat 2012 tarihleri arasında Almanya'nın Bonn ve Köln kentlerine çalışma ziyareti düzenlendi. Çalışma ziyareti süresince, Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığına, Federal Almanya Maliye Bakanlığı ile Almanya ölçeğinde kayıt dışı istihdamla mücadeleyi yürüten Gümrük İdaresine, Köln Başkonsolosluğumuza ve ayrıca Alman Emeklilik Kurumu ile RheinSieg Meslek Merkezi'ne ziyaretler gerçekleştirildi.

Gürcistan'a Çalışma Ziyareti Gerçekleştirildi

24-26 Ocak 2012 tarihleri arasında Gürcistan'ın Tiflis şehrinde Türkiye-Gürcistan Sosyal Güvenlik Anlaşmasının tadil görüşmeleri gerçekleştirildi. "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Gürcistan Hükümeti Arasında Sosyal Güvenlik Anlaşması"nın tadiline yönelik 3 gün süren ikinci tur görüşmelerde, her iki ülkenin mevzuatlarında meydana gelen değişiklikler nedeniyle Anlaşmanın tadili amaçlandı. Görüşmelere, Türkiye



Kore Cumhuriyeti Heyetinden Sosyal Güvenlik Kurumuna Ziyaret

Kore Cumhuriyeti heyeti, Türkiye ile Kore Cumhuriyeti arasında sosyal güvenlik sözleşmesinin birinci tur görüşmelerini gerçekleştirmek üzere 20-24 Şubat 2012 tarihleri arasında Sosyal Güvenlik Kurumunu ziyaret etti. Toplantılara, Kore Cumhuriyeti Heyet Temsilcileri ile Sosyal Güvenlik Kurumundan Strateji Geliştirme Başkanı Sn. Ahmet AÇIKGÖZ, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanı Sn. Harun HASBİ, Yurtdışı Hizmetler Daire Başkanı Sn. Gökhan TUNA ve ilgili personel katıldı. Görüşmeler sonucunda Kore Cumhuriyeti ile Türkiye arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin taslak metni üzerinde uzlaşmaya varıldı.



personel katıldı. Dostluk atmosferinde gerçekleşen toplantılarda, iki ülkenin sosyal güvenlik sistemlerini tanıtan sunumlar gerçekleştirildi.



Bursa, Sinop, Maraş, Ordu, Hatay ve Konya'da "AB ve Proje Eğitimi" verildi

Kayıtlı İstihdamın Teşviki için Teknik Destek Projesi "AB ve Proje Eğitimi" ocak ve şubat aylarında Bursa, Sinop, Maraş ve Ordu'da Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerinde verildi. Avrupa Birliği, AB hibe programları ve proje hazırlama konularını içeren eğitim, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı sosyal güvenlik uzman ve uzman yardımcıları tarafından verildi.

Japonya Heyetinden Sosyal Güvenlik Kurumuna Ziyaret

Japonya heyeti, Türkiye ile Japonya arasında sosyal güvenlik sözleşmesinin birinci tur görüşmelerini gerçekleştirmek üzere 27-29 Şubat 2012 tarihleri arasında Sosyal Güvenlik Kurumunu ziyaret etti. Toplantılara, Japonya Heyeti Temsilcileri ile Sosyal Güvenlik Kurumundan, SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürü Sn. Cevdet CEYLAN, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanı Sn. Harun HASBİ, Yurtdışı Hizmetler Daire Başkanı Sn. Gökhan TUNA ve ilgili

KİTUP Bölgesel Eğitim Seminerleri Bursa, Sinop, Maraş, Ordu, Hatay ve Konya'da verildi

Kayıtlı İstihdamın Teşviki için Teknik Destek Projesi Bölgesel Eğitim Seminerlerinin 12'ncisi ocak, şubat ve mart aylarında dörder günlük olmak üzere Bursa, Sinop, Maraş, Ordu, Hatay ve Konya'da verildi. Seminerde; AB Sosyal Politika ve İstihdam, AB İstihdam Stratejisi, Teftiş Prensipleri ve Uygulamaları, İletişim Atölyesi, Müzakere Süreçleri, Proje Canlandırma ve

Dramatizasyon konularına yer verildi. KİTUP Teknik Destek Projesi Bölgesel eğitimlerine İl Müdürlüğü personeli, ilgili kamu kurum ve kuruluşların çalışanları ve sosyal tarafların temsilcileri de katıldı.

Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi Bölgesel Farkındalığı Artırma Konferansı Denizli'de Yapıldı

SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Pamukkale Üniversitesi'nin işbirliği ile düzenlenen "Kayıtlı İstihdamın Teşviki" Projesi Bölgesel Farkındalığı Artırma Konferansı Denizli'de yapıldı. Kurumlar arası işbirliği ve farkındalığı artırma amacıyla düzenlenen konferansların Denizli ayağında, Türkiye'de sosyal güvenliğin durumu ve yeni reformlar hakkında bilgi verildi. Toplantıya Denizli Vali Yardımcısı Sn. Nevzat SİNAN, Pamukkale Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Hüseyin BAĞCI, SGK Strateji Geliştirme Başkanı Sn. Ahmet AÇIKGÖZ, Denizli Ticaret Odası Meclis Başkanı Sn. Mehmet GÖKÇE, Sanayi Odası Meclis Başkanı Sn. Mehmet TOSUNOĞLU, sivil toplum örgütleri temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.



Portekiz'e Çalışma Ziyareti Gerçekleştirildi

Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Operasyonunun Teknik Destek Bileşeni kapsamında, 26-20 Mart 2012 tarihleri arasında Portekiz'in Lizbon şehrine ve Lizbon'a bağlı Sintra belediyesine çalışma ziyareti düzenlendi. Bir hafta süren çalışma ziyareti boyunca, Portekiz Sosyal Güvenlik Kurumu, Lizbon Sosyal Güvenlik Bölge Merkezi, Çalışma Şartları İdaresi ve Ekonomik ve Sosyal Konseyl kurumlari ziyaret edilmiştir. Türk heyeti olarak çalışma ziyaretine Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı Sn. Mustafa KURUCA başkanlığında Sosyal Güvenlik Kurumu üst düzey yöneticileri katılmışlardır.



DÜNYADAN SOSYAL GÜVENLİK



Avrupa Komisyonu resmi internet sitesinde emeklilik aylıkları ile ilgili yayınlanan habere göre, Avrupa Birliği, kişilerin emekli oldukları zaman yeterli emekli aylığı alabilmeleri için düzenlemeler yapmayı planlamaktadır.



Her dört AB vatandaŐından birinin ana gelir kaynağı olan bu emekli aylığına bağımlı olarak yaŐadıĐı günümüzde, emekli sayısı işgücüne katılanların sayısından daha hızlı arttığı için hükümetler, sürdürülebilir ve adil bir sistem sağlama konusunda sıkıntılarla karŐılaŐmaktadır. Ekonomik kriz ile birlikte ulusal hükümetlerin sırtına binen yükü hafifletmek amacıyla AB, hükümetlere yol haritası konusunda yardımcı olmaktadır. 2011 yılında Komisyon, 16 AB ülkesine tavsiyelerde bulunmuş ve 5 ülke ile reform yapılması konusunda anlaşmıŐtır. (20.02.2012)

http://ec.europa.eu/news/employment/120220_en.htm

Diğer bir habere göre, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin Direktif Tasarısı önerisi bulunmaktadır. Tasarının konusu, beŐeri tıbbi ürünlerin fiyatlandırılmasını düzenleyen ölçülerin Şeffaflığı ve bunların sağlık sigortası sistemi kapsamına alınmasıdır.



http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/healthcare/file/s/docs/transpadir_finalprop01032012_en.pdf



Avrupa Birliği resmi internet sitesinde "Avrupa İçinde DolaŐım- DolaŐım Benim İŞsizlik Yardımı Hakkımı Nasıl Etkiler?" başlığı altında hazırlanmıŐ videoya aşağıdaki linkten ulaŐılabilmektedir.

http://europa.eu/news/index_en.htm

Avrupa Birliğinin resmi internet sitesinde yayınlanan sosyal güvenlik ile ilgili bir diğer haber başlığı "İlaç Fiyatlandırması ve Geri Ödeme Ölçütlerinde Őeffaflık"tır. Avrupa Komisyonu, üye ülkelerin, ilaçların fiyatlandırılması ve geri ödemesinde uygulanan

ölçütlerinin şeffaflığı konusunda AB kurallarının modernizasyonunu amaçlamaktadır. Bu kurallar 1980'lerin sonlarına kadar dayanmaktadır. Buna karşılık, ilaç piyasası ve ilaçlara yapılan kamu harcamalarının kontrolünü sağlayan ulusal politikalar son yirmi yılda epey ilerleme katetmiştir. Komisyonun ana amacı, AB içerisinde, ilaçların serbest dolaşımını sağlayarak tüm ilaçların Avrupalı hastalara rahatlıkla ulaşmasıdır.



<http://europa.eu/eucalendar/event/id/319063-transparency-of-pharmaceutical-pricing-and-reimbursement-measures/mode/window>



ILO kapsamında açılacak olan kurslar sosyal güvenlik açısından önem taşımaktadır. İlk kursun başlığı “İş Kazası Sigorta Kolu ve İş Kazası ve Meslek Hastalığının Önlenmesi”dir. Bu kursun amacı, iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi, bunlarla ilgili kurumların yönetimlerinin kapasitelerinin artırılması ve güçlendirilmesidir. Bu sigorta kolunun kapsamının genişletilmesi de amaç içerisindedir.

Bu kurs iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlik ile ilgili bakanlıkların karar-verici üst düzey yöneticileri,

işveren ve işçi sendikalarının temsilcileri ve konuyla ilgili kurumlarda çalışan teknik personel için düzenlenmektedir.

Tarih: 8-19.10.2012

Yer: ILO Uluslararası Eğitim Merkezi, Torino, İtalya

Başvuru için Son Tarih: 01.09.2012

http://www.ilo.org/safework/events/courses/WCMS_167025/lang--en/index.htm

İkinci kurs ise yüksek lisans programıdır. “İşyerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Yüksek Lisans Eğitimi” başlığı ile yapılacak olan bu yüksek lisans programı, iş sağlığı ve iş güvenliği yetkili uzmanları yetiştirmek amacıyla düzenlenmektedir. Genel hedef, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimi konusunda gerekli olan bilgi ve yeteneklere olanak sağlamaktır.

Programda sadece iş sağlığı ve iş güvenliği başlıkları ile yetinilmeyecek olup örgütsel, yönetsel ve kişilerarası becerilere de odaklanılacaktır. Alanında uzman kişiler ile doğrudan temas yolu kurulabilmesi için özel çalışma ziyaretleri planlanmaktadır. Program 23 hafta (700 saat) sürecektir. Programın hedef kitlesi hijyenistler, doktorlar, kimyagerler, mühendisler, müfettişler, pratisyenler ve bu alanda çalışan ya da çalışmak isteyen devlet memurlarıdır.

Tarih: 01.10.2012-22.03.2013

Yer: ILO Uluslararası Eğitim Merkezi (Torino, İtalya) ve uzaktan öğrenme

Başvuru için Son Tarih: 30.06.2012

http://www.ilo.org/safework/events/courses/WCMS_167014/lang--en/index.htm



http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_37411_42992113_1_1_1_37411,00.html

OECD'nin resmi internet sitesinde "UyumlaŐtırılmıŐ İŞsizlik Oranları, OECD- Güncelleme: Şubat 2012" başlığı ile bir çalışma yayınlanmıştır. Bu çalışmaya göre, OECD işsizlik oranı Kasım 2011'de %8.2 olarak sabit kalırken, ulusal oranlar farklılaŐmaya devam ediyor. Euro bölgesi işsizlik oranı da %10.4 ile OECD oranı gibi Kasım 2011'de deĐiŐikliĐe uĐramamıŐtır; ancak küresel finans krizinin baŐlamasından bu yana en yüksek oranları görmeye devam etmektedir. Bununla birlikte ulusal düzeyde, oranlar arasında büyük farklılıklar söz konusudur. Avusturya (%4.1), Hollanda (%4.9), Lüksemburg (%5.2) ve Almanya (%5.5) düşük işsizlik oranlarını korurken, İspanya (%22.9), İrlanda (%14.5), Portekiz (%13.6) ve Slovakya (%13.4) yüksek işsizlik oranlarına sahip olmuştur.

http://www.oecd.org/document/7/0,3746,en_2649_37457_49659911_1_1_1_37457,00.html

Bunun yanı sıra, OECD'nin resmi internet sitesinde "Emekli Aylıklarına Bir Bakış 2011: OECD ve G-20 lkelerinde Emeklilik-Gelir Sistemleri" isimli kitap da kullanıma sunulmuŐtur. "Emeklilik Aylıklarına Bir Bakış" kitabının dördüncü basımının temel noktası emeklilik aylıkları, emeklilik ve yaşam beklentisidir. Pek çok devlet yaşlanan nüfus ve uzun yaşam süreleri nedeniyle emeklilik yaŐını yükseltmektedir. Bazıları ise emeklilik aylıkları ile yaşam beklentileri arasında otomatik bir bağlantıya sahiptir. Emeklilik yerine çalışma hayatının özendirilmesi eski reform paketlerinin deĐiŐmez bir parçasıdır. Ancak yaşlı çalışanlar için yeterince iş olanakları sağlanabilmesi ise başka bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.



ISSA'nın resmi internet sitesinde ise sosyal güvenlik konusunda iki adet makale yayınlanmıştır. Bunlardan ilki "Sosyal Güvenlik, Milenyum (Binyıl) Kalkınma Hedefleri ve İnsan Hakları: Haklar Bazında Sosyal Koruma YaklaŐımı" (17.02.2012)dir. Makaleye göre, sosyal koruma, kalkınmanın en önemli parçalarından biri haline gelmiŐtir. Çünkü alıŐanların sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel olarak topluma katılabilmeleri için zorunlu bir bileŐendir. Sosyal koruma ayrıca, devletlerin insan haklarını yerine getirme ykmllkleri açısından da temel araçlardan biri olarak düŐünülmektedir. Sosyal koruma anlayışının temelindeki düŐünce, bireylerin sosyal koruma ve hizmetlerin hepsine yeterli düzeyde ulaŐabilmelerinin sağlanmasıdır.

2000 yılında, BirleŐmiŐ Milletler çatısı altındaki 189 devlet ve 23 uluslararası kuruluŐ 2015 yılına kadar sekiz Uluslararası Kalkınma Hedefine ulaşma konusunda söz vermiŐlerdir. Bu sekiz hedefe Milenyum (Binyıl) Kalkınma Hedefleri adı verilmiŐtir. Söz konusu sekiz hedef Őunlardır:

1. Açlığı ve ileri derecedeki yoksulluğu yok etmek
2. Temel eğitimi sağlamak
3. Cinsiyet eŐitliĐini ve kadın istihdamını desteklemek
4. ocuk lm oranını azaltmak
5. Ana ve ocuk sağlığı hizmetlerini artırmak
6. HIV/AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla savaŐmak

7. Çevrenin korunmasını sürdürülebilir duruma getirmek

8. Kalkınma için küresel bir ortaklık geliştirmek

Milenyum Kalkınma Hedeflerinin kabulü, dünya tarihinde ilk kez, toplumların evrensel hedeflere ulaşamadığını ölçülebilir kılmaya açısından oldukça önemlidir. Milenyum Kalkınma Hedefleri, dağınık toplumdaki küresel topluma geçişte ilk adım ve küresel sosyal sözleşmenin ilk parçası olarak düşünülebilir. Bu bağlamda, sosyal koruma anlayışının; tüm çalışanlara ve vatandaşlara ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel hayata katılım konusunda garanti sağlayan yeni küresel sözleşmenin bir parçası olduğunun belirtilmesi yanlış olmayacaktır.

Sosyal hizmetlere ve nakdi yardımlara çok az ulaşabilen ya da hiç ulaşamayan dezavantajlı gruplar için sosyal koruma, büyük önem taşımaktadır. Sosyal koruma sayesinde toplum içerisinde barış, huzur ve dayanışma pekişmektedir. Sosyal koruma ve özellikle nakdi yardımlar toplumdaki yoksulluğu azaltmada doğrudan etkilidir. Ancak, yardımların adaletli olup olmadığı ya da toplumdaki adaletsizliği azaltıp azaltmayacağı, bu yardımların, artan oranlı gelir ve varlık vergileri veya ürün ve hizmetlerden alınan azalan oranlı vergilerden hangisi ile finanse edildiğine bağlı olarak değişmektedir. Sonuç olarak sosyal korumanın; istihdam, sağlık ve sürdürülebilir kalkınma gibi temel sosyal hedeflere ulaşmak konusunda katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Sosyal koruma anlayışı ve Milenyum Kalkınma Hedefleri; ulusal hükümetler ve halklar arasında olduğu gibi yüksek, orta ve düşük gelirli ülkeler arasında da yeni bir küresel sözleşme oluşturulmasında etkili olmaktadır. Küresel ekonomik ilişkiler nihayetinde insan haklarına etki etmektedir ve insan hakları, dünyada yaşayan tüm canlıların eşit yararlanabildiği haklar olmalıdır. Sosyal koruma programları, devletlerin Uluslararası İnsan Hakları Yasası çerçevesindeki yükümlülüklerini karşılamalarına

yardımcı olmaktadır. Bunun yanında, 2015 yılına kadar bu sekiz hedefe ulaşmak ve sonrasında da çalışmalara devam etmek son derece önemlidir. Bundan sonrası devletlerin kendi çabalarına ve eylem planlarına kalmaktadır.

<http://www.issa.int/News-Events/News2/Social-security-the-MDGs-and-human-rights-A-rights-based-approach-to-social-protection>

İkinci makale ise “Kadınlar Günü Sosyal Güvenlikteki Cinsiyet Farklılığının Altını Çiziyor” (07.03.2012) başlıklı makaledir. Makalede, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nün, kadınların sosyal güvenliğe erişiminin nasıl geliştiğinin ve bazı büyük sorunların neler olduğunun belirlenmesi konusunda fırsat sunmakta olduğu belirtilmiştir. Yaşlanan nüfus, hızlı ekonomik ve sosyal dönüşüm tüm dünyada sosyal güvenlik sistemleri üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır. Geleneksel aile ve cinsiyet rolleri son on yılda değişmiştir ve bu değişim ile birlikte işgücü piyasasına kadınların katılımı artmaya başlamıştır. Böylece kadın ve erkek arasında sosyal korumaya (güvenliğe) erişim konusundaki eşitsizlik oldukça azalmıştır. Ancak halen bazı sorunlar devam etmektedir.

Bu yılki Dünya Kadınlar Günü ana teması “Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Güçlendirilmesi: Açlığa ve Yoksulluğa Son” olmuştur. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar sosyal güvenlik kapsamında en kırılgan gruplardan birini oluşturmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü’nün yaptığı çalışmalara göre her yıl doğum esnasında 500.000 kadın ölümü ve 5 yaşından küçük 11 milyon çocuk ölümü yaşanmaktadır. Sosyal sağlık hizmetlerine ulaşımı artırmak, ölüm oranlarını azaltmada önemli bir rol üstlenmektedir. Yapılan çalışmalara göre, pek çok ülkede doğum öncesi ve sonrası nakdi yardımlar sınırlandırılmakta ve ana ve çocuk sağlığı hizmetlerine erişim konusunda zorluklar yaşanmaktadır.

Dünya Kadınlar Günü temellerini, kadınların çalışma koşulları konusunda verdikleri mücadeleden almaktadır. Bugün gelişmekte olan ve hızlı ekonomik büyümeye sahip ülkelerde, çalışan kişi sayısının artması –özellikle kadın çalışanlar- sonucu sigortasız çalışma gibi durumlar da görülmektedir. Bu durum kadınların sosyal güvenliğe erişimlerini etkilemektedir. Bunun yanında aile yardımları, analık yardımları gibi konulardaki pozitif değişiklikler kadınların iş ve aile hayatı kalitesini olumlu yönde etkilemektedir.

Sosyal güvenliğin kapsamı dünya genelinde oldukça çeşitlenmiş durumdadır. Ancak tarafsız olarak bu kapsama bakıldığında, dünya üzerindeki tüm bölgelerde cinsiyet eşitsizliği olduğu görülmektedir. Özellikle yaşlılıkta bu eşitsizlik durumu artmaktadır. Çünkü kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamaktadır ve beklenen yaşam süreleri son elli yılda 48 yaştan 67 yaşa yükselmiştir. Araştırmalar kadınların yaşamlarında ve kariyerlerinde, sosyal ve ekonomik dezavantajlara daha çok maruz kaldıklarını göstermektedir. Örneğin, kadınlara, hastalık sigortası kapsamında iş göremezlik ödeneği ödenmemekte veya düşük maaş ödenmekte ya da kadınlar kayıt dışı çalıştırılmaktadırlar. Böylece kadınlar daha az sigorta primi ödemekte, daha az prim ödeme gün sayısına sahip olmakta ve daha düşük emekli aylığı almaktadırlar.

Sosyal güvenlik bir insan hakkıdır; ancak maalesef, dünya nüfusunun az bir kısmı tarafından kullanılan bir haktır. Son yıllarda meydana gelen pek çok gelişmeye rağmen hala kadınların büyük çoğunluğu eşit ve yeterli sosyal güvenlik hakkına erişim konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik alanında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için atılması gereken daha pek çok adım mevcuttur.

<http://www.issa.int/News-Events/News2/Women-s-Day-highlights-the-gender-gap-in-social-security>

ISSA çatısı altında yaşanan önemli olaylardan biri ISSA'nın geçtiğimiz günlerde ILO ile sosyal güvenlik alanında tarihi bir anlaşma imzalamasıdır (22.03.2012). Bu kapsamda, ISSA ILO ile birlikte, sosyal güvenliğin gelişmesi ve genişletilmesinin desteklenmesi konusunda işbirliğinin güçlendirilmesi amacıyla, 22 Mart 2012 tarihinde Cenevre'de düzenlenen törende bir anlaşma hazırlamıştır. ILO'nun sosyal güvenlik alanındaki diğer uluslararası örgütlerle ilişkilerinin güçlendirilmesi amacıyla düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı 2011'de elde edilen sonuçlardan ilki Mutabakat Metni (The Memorandum of Understanding) olmuştur. Bu anlaşmada, ISSA ve ILO'nun kurumsal kapasitelerinin koordinasyonu ve iki örgütün stratejik işbirliğinin yakınlaştırılması konularına vurgu yapılmaktadır. Mutabakat Metninde ileriki stratejik işbirliği için 5 temel alan belirtilmektedir:

- Kurumsal kapasitenin artırılması, yönetimin güçlendirilmesi ve sosyal güvenliğin idare edilmesi amacıyla teknik danışma hizmetleri sağlanması,
- Politika geliştirilmesi ve sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesinin desteklenmesi,
- Sosyal güvenlik alanında analitik ve istatistiksel veriler dahil olmak üzere, tecrübe ve bilginin toplanması ve dağıtılması,
- Sosyal güvenlik yönetimi için profesyonel rehberliğin geliştirilmesi,
- Sosyal güvenlik politikası, yönetimi ve diğer alanlarda kapasitenin artırılması ve eğitimlerin sağlanması.

ISSA prensip olarak sosyal güvenlik kurumlarını, ilgili bölümleri ve örgütleri bir araya getirmeyi amaçlayan ve 1927 yılında ILO'nun himayesinde kurulan uluslararası bir kurumdur. ISSA'nın amacı, çalışanların ekonomik konumları ve sağlık koruması alanında sosyal sigorta kollarının rolünün güçlendirilmesidir. Kuruluşundan itibaren ISSA Sekreteryası, ILO ile sıkı işbirliği içinde çalışmaktadır.

<http://www.issa.int/News-Events/News2/ISSA-signs-historic-agreement-on-social-security-with-the-International-Labour-Organization>

16 Social Security Observer

Kurumumuzu yakından ilgilendiren ve gururlandıran bir diğer haber ise ISSA çatısı altında yayımlanan “Social Security Observer 16” dergisinde, AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığımızın hazırladığı “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Modernizasyonu” (Modernizing the social security system in Turkey) başlıklı sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformu anlatan bir makalenin yayınlanmasıdır. Makaleye aşağıdaki linkten ulaşabilmektedir.

http://news.issa.int/layout/set/print/newsletter/newsletter_repository/observer/en/social_security_observer_16#6903