



## Sosyal GÜVENCE Dergisi

**CİLT: 1 / SAYI:2 YIL:1**

### **Sahibi**

Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Adına

Ozan BARDAKÇI

### **Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

İlker ŞİRİN

**Yayının Türü** : Ulusal Süreli Yayın

**Yayının Aralığı** : 4 Aylık

**Dili** : Türkçe ve İngilizce

**Basım Yeri** : Polmat Basımevi – 0312 623 82 00

**Basım Tarihi** : 15 Ağustos 2012

**ISSN** : 2146-5649

Sosyal Güvence Dergisi. – Ankara : Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, 2012 -.

c. : tbl., şkl., 24 cm.

ISSN 2146-5649

Sosyal Güvenlik – Dergiler – Türkiye

Sosyal Güvenlik – Hukuk ve Mevzuat – Türkiye

362.05

### **İletişim Bilgileri**

Veznedar Sok. No: 11/A Harbiye, Dikmen Çankaya/ANKARA

Tel: +90 312 458 72 72

e-posta: obardakci@sgk.gov.tr



## **YAYIN KURULU**

Umut GÖÇMEZ

Salim KIZILÖZ

Özlem GÖÇMEZ

İsmail GÜLER

Nuray YAŞAR

H. İbrahim DURDU

Onur ÖZTÜRK

İ. Emre ALTINTAŞ

Tolga BAL

Özer ÖZDEN

Bekir ÇAKMAK

A. Pelin ŞAŞMAZ

---

### **Sosyal GÜVENCE Dergisi**

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kurulu'nun izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

## İçindekiler / Contents

Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?.....	5
Is “Social” Flexicurity Possible in Turkey?.....	5
Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü .....	28
An Overview of Old Labour Force in Turkey .....	28
İşsizlik Sigortasının Esnaflara Yaygınlaştırılması: Uygulama İçin Öneriler.....	47
“Extension of Unemployment Insurance to Self-employed: Recommendations for Practice”.....	47
İşsizlik Ödeneği Süresinin Uzun Vadeli Sigortalar Açısından Değerlendirilmesi Ve Olası Maliyetler.....	62
Consideration Of Unemployment Benefit Durations For Long Term Insurances And Estimated Costs.....	62
Bazı Göstergelerde AB Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmaları.....	81



## Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?

Is “Social” Flexicurity Possible in Turkey?

Hicran ATATANIR\*

### ÖZET

Küreselleşme ve teknolojik ilerlemelerin etkisiyle yeniden yapılanan dünya ekonomisinde köklü değişiklikler yaşanmakta ve bu değişim çalışma ilişkileri ile emek piyasalarını da derinden etkilemektedir. Küreselleşmenin temel aktörleri olan şirketlerin, serbest piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet güçlerini korumaya çalışmak adına uyguladıkları yöntemler, işgücü açısından daha esnek uygulamaları gündeme getirmektedir. Emek piyasalarının esnekleşmesiyle değişen iş güvencesi ve sosyal güvenlik anlayışının yeniden tanımlandığı bu dönüşümde güvenceli esneklik kavramı, tartışmaların anahtar kelimesini oluşturmaktadır. Güvenceli esneklik işverenlerin esneklik arayışlarını, buna karşılık çalışanların güvence gereksinimlerini karşılama hedefini sağlamaya yönelik sosyal taraflar arasında uzlaşmayı gerekli kılan bir süreçtir. Bu çalışmada Türkiye’de de sıkça tartışılan kavramın, sosyal güvenlik sistemimizin esnek çalışanlar için güvenceli esneklik alanı oluşturma düzeyi çerçevesinde açıklanması amaçlanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Sosyal güvenlik, esneklik, güvenceli esneklik

### ABSTRACT

Globalization and technological improvements have resulted in a major restructuring process in the world economy and these changes have transformed considerably labour relations with labour markets. The methods employed by the corporations who are main actors in economic globalization to adapt to the market conditions and to protect their competitive powers bring about more flexible practices for labour. Flexicurity is the key word of discussions in this transformation which redefine the security and social security concept to changing flexibility in labour markets. Flexicurity is a process directed to the flexibility quests of employees and in return, aiming to meet security needs of employers and thus necessitating an agreement between social partners. This study intends to explain the frequently debated concept of flexicurity in Turkey, considering the level of securable flexibility potential of current social security system for flex employees.

**Keywords:** Social security, flexibility, flexicurity

\* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, Ziyabey Cad.No: 6 Ankara. e-posta: hatatanir@sgk.gov.tr, Tel: 0312 207 8222

## GİRİŞ

Literatürde esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar için iş - yaşam dengesini sağlayıcı, iş hayatının kalitesini artırıcı ve çalışma hayatında birden fazla rol alabilmesine imkân tanıyıcı alternatifler barındırdığına vurgu yapan çalışmalar olduğu gibi emeğin farklı bir sömürü şekli olduğunu, aidiyet ve dayanışma ruhunu zayıflattığını ve temelde çalışma hayatına dair dengelerin sermaye lehine şekillenmesini sağlayan istihdam politikalarından biri olduğunun altını çizen çalışmalar da bulunmaktadır. Tartışmalar sürerken liberal ekonominin rekabet, değişkenlik, verimlilik argümanları üzerine kurulu çalışma ilişkileri “esnek çalışma modelleri” ile yeniden yapılanmaya devam etmektedir. Esnek çalışmanın, çalışma hayatındaki dengeleri ne yönde etkileyeceğinin anlaşılmasında ülkedeki endüstriyel ilişki ve sendikal mücadele geleneğinin yanı sıra kişi başına düşen milli gelirin, işsizlik oranlarının, ekonomik büyüme göstergelerinin ve bu büyümenin istihdam yaratıp yaratmadığının belirleyici olduğu düşünülmelidir. Zira aynı politika, farklı ekonomik ve sosyal göstergelere sahip bir ülke uygulamasında farklı karşılıklar bulabilecek bir nitelik taşımaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumunun Ocak 2012 verilerine göre kayıt dışı istihdam oranının % 43; genç nüfusta işsizlik oranının % 17; sendikalaşma oranının % 9 seviyelerinde olduğu Türkiye işgücü piyasasında, esnek çalışma biçimlerinin, istihdam yaratan sürdürülebilir bir büyüme için ya da işletmelerin rekabet ve verimlilik düzeyini arttırmak için kaçınılmaz olup olmadığı, pek çok faktörün yanı sıra esneklik ve güvence dengesini oluşturan temel faktörlerden biri olan sosyal güvenlik politikalarının etkinliğine de bağlıdır.

Esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar için bir alternatif mi bir zorunluluk mu olduğu sorusuna iş ve gelir güvencesinin yanı sıra sosyal güvence açısından da cevap verilmesi; çalışanlar için vazgeçilmez olan bu haklar temelinde esnek çalışmakla nelerin değiştiğine sosyal güvenlik boyutuyla daha yakından bakılması gerekmektedir. Esnek çalışma modellerinin çalışanların sosyal güvenliği açısından bir tehdit mi yoksa bir fırsat mı oluşturduğunun anlaşılabilmesinde güvenceli esneklik yaklaşımı, modern sosyal güvenlik perspektifiyle dikkate değer bir bakış açısı sunmakta; çalışmada bu yaklaşım “sosyal” güvenceli esneklik olarak adlandırılmaktadır.

Makalede güvenceli esneklik kavramı sosyal güvenlik vurgusuyla; esnek çalışanların sosyal güvenlik haklarına erişimde yaşadıkları sorunlar emek piyasasının yapısı ve sosyal güvenliğe dair yasal düzenlemelerin esnek çalışma modellerini kapsama düzeyi çerçevesinde tartışılmıştır.

## Emek Piyasasının Esnekliği ve Güvence Türleri

Emek piyasasının esnekliği işletmelerin, ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlayabilme (Standing, 1999: 30); çalışanların ise hayat süreçlerinde değişen ihtiyaçlarına uygun olarak (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 77) iş ve yaşamları arasında denge kurabilme hız ve ölçüsünü ifade eden bir kavramdır. Bu uyum ve dengenin yakalanabilmesi için işverenin ve çalışanın, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma koşullarını belirleyebilme gücüne aynı ölçüde sahip olmadığı endüstriyel ilişki ağlarında, esneklik kaçınılmaz olarak istismar eleştirileri ile karşılaşmakta ve daha fazla güvence arayışına yol açmaktadır.

Bu arayışın güçlenmesinde işletmelerin değişen sosyo-ekonomik koşullara ayak uydurabilmek amacıyla küçülme ve yeniden yapılanma ile birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarına yönelmiş olmaları etkili olmaktadır. Bu uygulamalar geçmişte organizasyonlar ile çalışanlar arasında var olan psikolojik sözleşmeyi ortadan kaldırmış; çekirdek iş gücü dışında, çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisine son vermiştir. Ayrıca, ekonomik durgunluk ve krizler, işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına, çalışanların; statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; belirsizlikleri arttırmış, iş güvencesi çalışanlar açısından hayati bir konu haline gelmiştir (Dığın ve Ünsar, 2010:133).

Özellikle 2008 yılındaki krizle daha da derinleşen işsizlik sorunu, çoğunlukla emek piyasasındaki kurumsal yapının bir sonucu olarak ele alınmaktadır. Bu çerçevede esneklik ve katılık, emek piyasasındaki esas tartışma alanını oluşturmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gibi ülkelerde istihdam ve işsizliğe ilişkin oranların görece iyi olması, daha esnek emek piyasalarına sahip olmalarına bağlanmaktadır. Ancak diğer taraftan, Kıta Avrupa’sı ve Kuzey Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, bu ülkelerde gelir dağılımında daha eşitsiz bir yapının mevcut olduğu bilinmektedir. Yani daha az işsizlik için daha fazla eşitsizlik olarak formüle edilebilecek başka bir ikilemin varlığı da söz konusudur. Günümüzde güçlü refah devleti anlayışına sahip ekonomilerin işsizlikle mücadelede ve emek piyasalarına ilişkin önlemlerde karşılarına çıkan en büyük engel, bu ikilemden kaynaklanmaktadır. Bu ikilemi belirli ölçülerde aşmış Danimarka, İsveç gibi Avrupa Birliğine üye ülkeler bulunmaktadır (Kesici, 2011: 87). Bununla birlikte güvenceli esneklik uygulamalarıyla

emek piyasalarında yaratılmış olan “daha fazla” esnekliğin, emek kesimini koruyan kurumsal yapıyı fazla yıpratmadan nasıl başarılabilir, konunun “güvence” boyutunu öne çıkarmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), “Sosyoekonomik Güvence Programı”nda çalışma hayatında yer alan güvencenin boyutları; emek piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, iş güvenliği, yetenek geliştirme güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi olarak sıralanmıştır (Sağlanmak, 2010: 51). Emek piyasası güvencesi kavramı ile genel olarak istihdama katılmak isteyen herkesin iş imkânlarına ulaşabilmesini sağlamak üzere aktif işgücü piyasası politikalarına ve eğitime ağırlık veren bir sistemi içselleştirebilme düzeyine vurgu yapılmaktadır (ILO, 2009: 4). İstihdam güvencesi kavramı ise aynı ya da farklı iş yerlerinde de olsa istihdamın devamlılığının sağlanmasında, işten ziyade istihdam edilebilme imkânının güvence altına alınmasını (Bekker, 2007: 5) öne çıkarmaktadır. İş güvencesi ise geçimlerini emekleri ile sağlayan çalışanları haksız fesih hallerine karşı koruyarak çalışma hakkını gözeten ve haksız bir sebeple iş akitlerinin feshi halinde, işverenin fesih işlemini sınırlayarak çalışanın korunmasını amaçlayan normatif düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Çelik, 2009: 203; Kutal, 2003: 4). Bu koruma düzeyinin esnekleştirilmesi, devletin değişen rolü gereği, çalışanı koruma fonksiyonunun da esnekleştirilmesi anlamına gelmektedir ki bu durumda “mutlaka işe iadenin öngörülmediği ya da işyerinin büyüklüğü veya çalışanın kıdemine göre belli çalışan gruplarının dışlandığı bir sistem de, yasal iş güvencesi gereklerini gerçekleştirmiş sayılabilmektedir” (Centel, 2002: 28).

Bir diğer güvenceyi oluşturan iş güvenliği çalışanın sağlığını korumak ve üretim/hizmet sürecinin güvenliğini sağlamak amacıyla yapılan sistemli çalışmalar bütünüdür. Gelişen bilgi teknolojisine paralel olarak işyeri ve iş arasındaki bağın farklı bir boyut kazanması, evden ya da uzaktan çalışma gibi esnek iş örgütlenmelerinin çalışma hayatına girmiş olması, iş güvenliği alanında esnek çalışma modellerine bağlı olarak farklılaşan sağlık ve güvenlik sorunlarını gündeme getirmiştir. Özellikle iş örgütlenmesindeki değişiklikler (hedefe odaklanmış yaklaşım ve daha fazla esneklik) sağlığı ve işte iyilik halini derinden etkilemiş ve stres, depresyon, şiddet, taciz ve sindirmeye bağlı olarak ortaya çıkan ve iki hafta ve daha uzun süre işten kalmaya yol açan sağlık sorunlarının hızla artmasına yol açmıştır (Piyal, 2011: 64).

Örneğin evde iş yapanların; ücret, sosyal güvenlik, ücretli tatil vb. haklardan tam gün süreli çalışanlar kadar istifade edememeleri, ısınma,



aydınlatma vb. ihtiyaçlarını kendileri karşılamaları, işin sürekli ve çalışma koşullarının sağlıklı olmaması onları tedirgin etmekte ve bu kişilerin iş kazalarına uğramalarına zemin hazırlamaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası şeklindeki esnek çalışmada, işçiye daha fazla serbest zaman kalsa da çalışma sürelerinin çok uzun olması, işçilerde aşırı yorgunluğa, dikkatin dağılmasına ve motivasyon eksikliğine yol açmakta, dolayısıyla bu durum; işçinin sağlığı ve güvenliği açısından bir takım tehlikeleri beraberinde getirebilmektedir (Eyrenci, 1994: 168). Kısmi süreli işlerde ve vardiyalı çalışmalardaki artış, çalışma saatlerine bağlı psikosomatik sağlık sorunları yaşamalarına, çalışma ilişkileri belirsiz olduğu için yeterince güdülenmemelerine yol açmasına rağmen, işletme yönetimlerinin bu işçilerin bir risk grubu oluşturduklarının farkında olmadıkları görülmektedir (Piyal, 2011: 64).

ILO’nun “Sosyoekonomik Güvence Programı” kapsamında sıraladığı yetenek geliştirme güvencesi ise; çalışanın geniş mesleki eğitim, çıraklık ve temel eğitim fırsatları ile yetenek kazanma ve geliştirme olanaklarını kullanarak “istihdam edilebilirliklerini” artırabilme güvencesi olarak çalışanın eğitim yoluyla korunabilmesini amaçlamaktadır. Üretim işbölümü ve teknolojinin gelişmesi ile değişik mal ve hizmetlerin üretilmesi, çeşitli yetenekleri ve bilginin kazanılmasını gerekli kılmış, bu ise işgücünün uzmanlaşmasını gerekli kılmıştır. İşgücünün uzmanlaşma düzeyi istihdam edilebilirliğini belirleyen temel faktörlerden biri haline gelmiştir.

Çalışma hayatındaki güvence türlerinden gelir güvencesi ise, bireyin öngörülen gereksinimleri, beklentileri ve istemleriyle uyumlu ve uygun bir gelirin sürekliliği olarak ifade edilebilir. Gelir, çalışan bireyin ve bakmakla yükümlü olduklarının yaşamını sürdürebilmeleri için gereken en temel güvencedir. Bu anlamda gelirin hem yeterli düzeyde olması, hem de sürekliliği esastır (Temiz, 2004: 60). Çünkü diğer üretim faktörlerini bir araya getirerek sevkini sağlayan ancak diğer faktörler gibi depolanması mümkün olmayan emek faktörünü oluşturan insanın refah ve mutluluğunun sağlanması her ekonomik faaliyetin nihai amacıdır. Gelir güvencesi de bu temelde, üretim faaliyetlerinde kar ve verimliliğin ahlak ve toplumsal değerlerin yerini alması anlayışı içerisinde şekillenen bir güvence türüdür.

Son olarak, temsil güvencesi ise sendikal haklar ve toplu görüşme gibi uygulamalar çerçevesinde çalışanın sesini duyurabilme hak ve ihtiyacını ifade etmektedir. Bu güvence 1982 Anayasasının 51 inci maddesinde bir hak olarak yer aldığı gibi Türkiye’nin taraf olduğu pek çok uluslararası sözleşmede de yer almış ve çalışanın hak ve özgürlüklerini koruyabilmesi ve

çıklarlarını savunabilmesi noktasında karşımıza çıkan simgesel bir güvence niteliğindedir. Temsil güvencesinin varlığı, esnek çalışanlara, ekonomik ve sosyal eşitsizliklere, kayıt dışı işgücü yapılanmasına maruz kalmamak için ortak bir platformda hareket edebilme olanağı tanımaktadır.

Peki, bir çalışan kendisine tanınan haklar ve güvenceler ile birlikte bir işten diğerine, işsizlikten işe ve işten emekliliğe geçiş yapabileceği gibi firma içi ve firmalar arası geçişlerde işten çıkarılma endişesi yaşamaksızın hareket edecek esnekliğe sahip midir? Başka bir ifadeyle yukarıda sıraladığımız güvence türlerinin esnek çalışma modelleri ile eşzamanlı olarak bütünleştirilebilmesinde güvenceli esneklik, çalışma ilişkilerini düzenleyen kilit bir politika bileşeni olabilir mi? Bu noktada kavrama daha yakından bakmak faydalı olacaktır.

### **Güvenceli Esneklik Kavramı**

Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, standart çalışma biçimlerindeki koşulların kökten değişmesine; geçici çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma gibi standart dışı iş sözleşmelerinin hayata geçmesiyle çalışanların iş ve gelir güvencelerinin, kariyer olanaklarının azalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla çalışanlarda iş güvencesi, gelir güvencesi ve sosyal güvenceye ilişkin endişeler artarken, bu alanlarda yeni düzenlemelere gidilmesi gerekliliği emek piyasasında “esneklik ve güvence” ikileminin doğması ile sonuçlanmıştır. Güvenceli esneklik, bu ikilemin çözülmesi, işverenlerin esnekliğe ilişkin ihtiyaçlarını karşılarken, çalışanların da güvencelerinin sağlanması amacıyla ortaya çıkmış bir olgudur (Çakır, 2009: 92).

“Esneklik” (flexibility) ve “Güvence” (security) kelimelerinin kısaltılarak birleştirilmesinden oluşan güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı, ilk kez Hollanda’daki 1999 İş Kanunu Reformu (Flexibility and Security Act) sonrasında kullanılmıştır (Gündoğan, 2007: 23). Kavramın Türkçe karşılığı konusunda sosyal taraflar arasında uzlaşma bulunmadığı gibi literatürde de kavram üzerindeki tartışmalar devam etmektedir. İşçi sendikaları güvenceli esneklik için bir öncü koşul olarak değerlendirip sürekli istihdamda fonksiyonel esnekliğe ve küreselleşen ekonomide çalışanların korunmasına vurgu yaparken; işverenler istihdam güvencesinin sağlanmasında esnekliğin gerekliliği ve istihdamı koruyucu katı düzenlemelerin yarattığı olumsuz etkileri öne çıkarmakta ve güvenceli esnekliği yeni ekonomik koşullara uyum sağlamanın öncelikli koşulu olarak görmektedir (Tangian, 2005:14).

Esneklik ile güvence arasında bir denge arayışına (Wilthagen, 2004: 3)

karşılık gelen kavram AB kaynaklarında, “piyasanın değişen ihtiyaçlarına göre firmalara iş yaratmaları için gerekli esnekliği sağlarken aynı zamanda güvenliği de garanti etmek suretiyle hem verimliliği hem de işlerin kalitesini arttıracak şekilde emek piyasasında esneklik ve güvenliği birleştirmek” olarak tanımlanmaktadır (ÇSGB, 2007: 5).

Güvenceli esneklik kavramına ilişkin getirilmiş ilk tanım; güvenceli esnekliğin bir taraftan işgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına katılımlarını ve kariyerlerini geliştirecek, toplumsal dışlanmayı önleyecek olan iş, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesini, diğer taraftan da işletmelerin değişen koşullara zamanında ve yeterli uyumunu sağlayan rekabet gücü ve üretkenliğini koruyan, daha da geliştirilen (iç ve dış), fonksiyonel ve ücret esnekliğine sahip olma derecesi olduğu yönündedir (Wilthagen, Tros, 2004).

Andranik S. Tangian ise güvenceli esneklik olgusunu “sürekli ve tam zamanlı çalışanlardan ziyade atipik istihdam edilenlerin istihdam ve sosyal güvenliği” olarak kabul etmenin daha işlevsel ve ölçülebilir olduğunu ileri sürmektedir. Kavrama ilişkin türetilen ikinci tanımda ise güvenceli esneklik; eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmek, diğer taraftan da, özellikle işgücü piyasası dışında kalmış zayıf grupların güvenliğini -istihdam ve sosyal güvenlik-artırmaya yönelik bir politik stratejidir (Wilthagen, 2004: 3).

### **Avrupa Birliği Düzeyinde Güvenceli Esneklik**

Güvenceli esneklik yaklaşımını, artan uluslararası rekabet ortamında emek piyasalarında yaşanan sorunların aşılması için bir çözüm stratejisi olarak türeten ve üyesi ülkelerin istihdam politikalarının önemli bir parçası haline dönüştüren Avrupa Birliği, güvenceli esneklik alanındaki çalışmalarda önemli bir sosyal taraf olarak faaliyet göstermeye devam etmektedir. Bu faaliyetler dinamik bir süreç içinde, sürekli güncellenip değişerek, tam istihdam, çalışma kalitesi ile verimliliğin artırılması ve sosyal diyalogun geliştirilmesi hedefleri üzerine kurulu Avrupa İstihdam Stratejisi’ni oluşturmaktadır.\*

2006 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan Yeşil Kitap güvenceli esnekliği, Avrupa istihdam stratejisinin çekirdek unsurlarından biri olarak nitelendirmiş ve esneklik-güvence dengesinin sağlanmasının, daha adil, ihtiyaçlara yanıt verebilen, kapsayıcı bir işgücü piyasasının

\*Detaylı bilgi için bkz: [http://europa.eu/documentation/index\\_en.htm](http://europa.eu/documentation/index_en.htm)

desteklenmesinde belirleyici bir role sahip olduğu vurgulanmıştır (Tangian, 2007, 149).”Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” adlı bildiri Avrupa Konseyi tarafından 14 Aralık 2007 tarihinde onaylanarak üye devletlere güvenceli esneklik uygulamalarında yol gösterecek sekiz ortak prensibe yer verilmiştir. Aynı bildiri de güvenceli esneklik uygulamasına esas ilkeler; esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri; kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri; etkili aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemleri olarak belirlenmiştir.

Bu dört temel ilke güvenceli esnekliğin sağlanmasında hem çalışanların hem de işverenlerin hatta işten işsizliğe geçen kişilerin çıkarları arasında uzlaşma ve denge sağlanmasına odaklanıldığını göstermektedir. Yine biraz daha geriye gidip Avrupa Konseyi’nin 23-24 Mart 2000 tarihlerinde yaptığı olağanüstü zirve sonrasında bir büyüme ve istihdam politikası olarak kabul edilen Lizbon Stratejisine de baktığımızda; Avrupa’nın küresel bilgi toplumunun yüksek rekabet gücüne sahip, önde gelen bir aktörü haline gelirken herkese en yüksek düzeyde sosyal güvence sağlayarak toplumsal içermeyi gerçekleştirmesi gibi temel ekonomik hedeflerin ve sosyal politika önceliklerinin bir arada gözetilmesiyle aynı uzlaşma ve denge yaklaşımının benimsendiği görülmektedir.\*

Lizbon Stratejisinin yerini alacak olan “Avrupa 2020: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Bir Strateji” yaklaşımında esas olarak; vatandaşların sosyal refah seviyesini yükseltmeyi hedef alan sürdürülebilir bir büyüme modeli geliştirmek; bunu yaparken de değişimin yönetilmesi ve uyumlu bir toplum yaratılabilmesi için yüksek düzeyli istihdam sağlamak, yeteneklere yatırım yapmak, emek piyasasını, mesleki eğitim ve sosyal koruma sistemlerini modernize etmek amaçlanmaktadır. Bu amaçla geliştirilen “Yeni beceriler ve işler için gündem” (An agenda for new skills and jobs) girişimi altında, AB düzeyinde: emek arz ve talebi arasında daha iyi bir dengenin sağlanması, sosyal ortakların kapasitelerinin güçlendirilmesi ve emek piyasası kurumları arasında güçlendirilmiş işbirliğinin teşvik edilmesi; Üye ülkeler düzeyinde ise, güvenceli esneklik yönünde ulusal politikaların sürdürülmesinin yanı sıra eğitim, mesleki eğitim ve iş dünyası arasında bir ortaklık oluşturulması hedeflenmektedir.\*\*

\*Detaylı bilgi için bkz: [http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm).

\*\*Detaylı bilgi için bakınız: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm).

Üye ülkeler düzeyinde sürdürülmekte olan güvenceli esneklik politikaları her ülkenin ekonomik, sosyal koşulları ile sosyal politika araç ve kaynaklarının farklılığı nedeniyle değişik kombinasyonlar sergilemektedir. Örneğin Almanya’da iş güvencesi yasaları önemini korumakta, dışsal sayısal esneklik yerine içsel sayısal esneklik uygulamaları ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler yasalarda yerini bulmaktadır. Hollanda ise 1990’lı yılların başından bu yana kısmi süreli çalışma oranında en yüksek düzeye sahip olma özelliğini korumaktadır. Bununla birlikte iş ve özel yaşam dengesine yönelik düzenlemeleri ile kombinasyon güvencesi bakımından dikkatleri üzerine çekmiştir. Belçika sosyal taraflar arasındaki uzlaşma ve güvenceli esnekliği toplu pazarlıklar yoluyla sağlama özelliği sergilemektedir (Çakır, 2009: 92).

### **Danimarka Örneği**

İzlediği güvenceli esneklik politikalarıyla Avrupa Birliği’nde öne çıkan ülke örneğini Danimarka oluşturmaktadır. Son derece esnek bir emek piyasasına sahip olma özelliği ile dışsal sayısal esneklik ve güçlü bir gelir güvencesi kombinasyonu sergileyen Danimarka emek piyasasını bir modele dönüştüren ve “altın üçgen” olarak tabir edilen üç temel unsuru: esnek işgücü piyasası, işsizlik durumunda cömert bir işsizlik sigortası ile işsizlerin mümkün olduğunca erken çalışma hayatına dönüşlerini sağlayacak olan ve kapsamlı eğitim programlarını içeren bir aktif işgücü piyasası politikası oluşturmaktadır (Madsen, 2006: 11). 2006 ve 2007 yıllarında gerçekleştirilen yapısal reformlar ile on dört bölgeden oluşan piyasa organizasyonunun beş bölgeye düşürülmesi ve bu beş bölgeye öncekine oranla daha az sorumluluk verilerek yerel hükümetlerin emek piyasasındaki fonksiyonlarının artırılması da bu süreçte etkili olmuştur (Limoncuoğlu, 2009: 94).

Dinamik bir emek piyasasına sahip olan Danimarka’da her yıl işgücünün önemli bir bölümü iş değiştirmesine karşılık ücretli izin, emeklilik gibi haklarından hiçbir şey kaybetmemektedir. İşletmeler de çalışan alma ve çıkarma konusunda önemli ölçüde serbestiye sahiptir. Bu yüksek mobiliteye rağmen işsizlik oranı son derece düşük olan Danimarka, düzgün iş (decentwork) ile ekonomik performansın ve esnekliğin aynı anda gerçekleştirilebileceğini gösteren bir başarı hikâyesi olarak görülmektedir (Gündoğan, 2007: 31; Madsen, 2006: 17).

Bununla birlikte tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Danimarka’da da nüfus yaşlanmakta ve demografik değişim, aktif/pasif dengesini ve refah devletinin finansmanı üzerinde önemli bir baskı yaratmaktadır. Her geçen

gün daha az sayıda aktif çalışanın işgücü piyasası dışında kalan daha çok sayıda insanı finanse etmek zorunda kalması ve bu zorunluluğa 2011 yılı itibarıyla belirgin olarak büyük bir durgunluğun eşlik etmesi (Andersen, 2011: 2-3) büyük ölçüde toplanan vergilerle finanse edilmekte olan sosyal güvenlik sistemi üzerinde baskı yaratmaktadır. Bugün için sergilediği tabloya rağmen Danimarka'daki güvenceli esneklik uygulamaları, görece adil bir gelir dağılımına sahip olması, sosyal taraflar arasında güçlü bir diyalogun bulunması, örgütlü bir toplum olması, topluma ve durumlara karşı duyulan güven (Gündoğan, 2007: 36) gibi unsurları barındıran güçlü sosyal zemin özelliğini korumaktadır.

### Türkiye’de Güvenceli Esneklik ve Sosyal Güvenlik

Güvenceli esneklik kavramını başta Avrupa olmak üzere tüm dünya için önemli kılan etkenler ülkemiz için de geçerlidir. Esneklik, Türk şirketlerinin küresel ekonomide ayakta kalabilmesi için bir zorunlulukken, çalışanların bu esneklikten doğan zararlarının sosyal güvenliğe yönelik tedbirlerle telafi edilmesi gelir adaletsizliğini ortadan kaldıracı ve bireylere insan haysiyetine yaraşır hayat sürdürmelerini sağlayıcı etkiye sahiptir (Limönçuoğlu, 2009: 5). 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla kabul edilen işsizlik sigortası uygulamasında olduğu gibi çalışma mevzuatımızda gerçekleştirilen önemli yenilikler, Türkiye’de güvenceli esnekliğin bir politika olarak geliştirilmesinin önünü açmıştır. Bununla birlikte güvenceli esnekliğe sahip bir istihdam stratejisi izlenebilmesinin öncelikli koşulunu işgücünün niteliğini, emek piyasasının esnekliğini ve işgücüne katılım oranının yüksekliğini koruyacak istikrarlı bir büyüme ortamının sağlanması oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda yer alan veriler, Türkiye ekonomisinin büyüme ve istihdam dinamiklerinin önünde

**Tablo1:** Güvenceli Esneklik-Temel Göstergeler  
2011/12

Temel Göstergeler	Değer
Nüfus	74.724.269
Sigortalı nüfus oranı	% 86
İşsizlik oranı (2012/01)	10,2
İşgücüne katılma oranı (2012/01)	48,2
İstihdam oranı (2012/01)	43,2
Tarım dışı kayıt dışı istihdam oranı (2012/01)	25,1
Aktif/Pasif Oranı	1,87
İşçinin işverene aylık maliyeti (16+) (2012 İlk altı ay)	1.032,77 TL
Kişi başına düşen milli gelir	10,4 \$

Kaynak: EUROSTAT, TÜİK, SGK Aylık İstatistik Bülteni

“işsizlik” ve “kayıt dışılık” sorunlarının devam ettiğini göstermektedir. İşgücünün niteliğine ilişkin olarak ise TÜİK’in Hane halkı İşgücü Araştırması 2012 Ocak dönemi sonuçlarına baktığımızda ise

istihdam edilenlerin % 57’sinin lise altı eğitimi; % 63,4’ünün ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, % 24,9’unun kendi hesabına veya işveren, % 11,7’sinin ücretsiz aile işçisi, % 56,7’sinin 10 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışan, % 2,6’sının ek bir işi olan, % 2,1’inin mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş arayanlar olduğu görülmektedir. Yine Ocak 2012 dönemi itibariyle işgücü dışında olup, daha önce bir işte çalışanların % 18,4’ünü “tarım”, % 10,1’ini “sanayi”, % 3,8’ini “inşaat”, % 19,9’unu “hizmetler” sektöründe çalışmış, % 47,8’ini ise 8 yıldan önce işinden ayrılmış bulunanlar oluşturmaktadır. Kayıt dışılık ise bu işgücü piyasasını iki parçalı bir yapıya dönüştürdüğü gibi emek piyasasında esnekliğin ötesinde bir kuralsızlığın hâkim olmasına da yol açmaktadır. Güvenceli esneklikten söz edebilmek için ise çalışanların kayıt dışında kalmadığı, düşük ücretlerle çalışmak zorunda bırakılmadığı ve güvence taleplerinin işini kaybetme riski oluşturmadığı bir çalışma hayatının inşası gerekmektedir. İdeal bir güvenceli esneklik uygulamasında, işgücü devri yüksek olsa dahi çalışanların iş, istihdam ve gelir güvencesine sahip olma olanakları geniştir. Yeni bir iş bulmak zor olmadığı gibi işe girildiğinde de ücret basamaklarında hızla yükselebilmek mümkündür. Aktif işgücü piyasası etkin bir şekilde işlediği için işsizlik oranı düşüktür. Bu ideal yapının Türkiye’de de kurulmasında kayıt dışı istihdam oranı, aktif/pasif dengesi, sosyal güvenlik açıkları, yasal düzenlemelerin kapsayıcılığı ve kayıt dışına çıkmayı caydırıcılığı, kapsam altına alınanların sayısı ve aktif işgücüne katılım oranı gibi göstergeler esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar için daha fazla sosyal güvence anlamına gelip gelmeyeceğinin işaretleri olarak ele alınmalıdır.

Ülkemizde esnek çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınmalarında tam süreli çalışanlardan farklı olarak uygulanan bir prosedür bulunmamaktadır. Bununla birlikte sosyal güvenlik kapsamına girme oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu işgücü istatistikleri veri tabanı üzerinde 2010 yılı için yapılan sorgulama sonucu bu durumu aşağıda özetlemektedir.

Tablo 2: Çalışma Şekline ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler (Bin)

15 + Yaş	Tam zamanlı	Yarı Zamanlı	Toplam
<b>Kayıtlı Değil</b>	7.533(%38)	2.240(% 85)	9.772(% 43)
<b>Kayıtlı</b>	12.420(%62)	402(%15)	12.822(% 57)
<b>Toplam</b>	19.952	2.642	22.594

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

Bu tabloya ilişkin değerlendirmede 4857 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukukuna girmiş bulunan esnek çalışma biçimlerinin uygulamada beklenen karşılığı bulmadığının da göz önünde tutulması gerekmektedir. Bu savı doğrulayan bir araştırma 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile Türkiye Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN) tarafından birlikte gerçekleştirilmiştir. Esnek çalışmanın Türkiye'deki uygulama haritasını belirlemek üzere 435 bin 432 çalışanı temsil eden 216 firmaya yönelik olarak yapılan araştırmada 192 şirkette haftalık çalışma süresinin 37,5-45 saat ile yasal sınırlar içerisinde; 24 şirkette ise 45 saatin üzerinde olduğu; esnek çalışma uygulamalarını tercih eden firmalarda sınırlı sayıda esnek çalışan bulunduğu ve bu sayının şirket büyüklüğüne göre arttığı tespit edilmiştir. 435 bin 432 çalışanın yüzde 5,9'una denk gelen 25 bin 687 esnek çalışanın yüzde 3,4'ünü kadınların, yüzde 2,5'ini ise erkeklerin oluşturduğu belirtilmiştir.

Kayıt altında bulunan esnek çalışanlar yönünden güvenceli esneklik göstergeleri olarak kabul edilen aktif işgücü piyasası politikaları, yaşam boyu öğrenim ve esnek çalışma saatlerinden yararlanma gibi başlıklar altında ülkemizdeki durumu gösteren güvenilir düzeyde bilgilere ulaşılamamış olmakla birlikte, işsizlik oranının yüksek olduğu ve işgücünün neredeyse yarısının kayıt dışı istihdam edildiği bir emek piyasasında esnek çalışanların tam zamanlı çalışmadıkları için ve genellikle zorunlu koşullar nedeniyle esnek çalışmaya yöneldikleri düşünülmektedir.

Emek piyasasının arz ettiği bu özellikler karşısında istihdamın artırılmasını hem teşvik eden, hem de yaratılmalarına bizzat katılan ve piyasanın evrimini doğrudan etkileyen sosyal güvenlik politikalarının son dönemlerde yoğun olarak benimsendiği görülmektedir. Özellikle 2008 küresel finansal kriz örneğinde olduğu gibi çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen ekonomik gelişmelerin tesirinin hafifletilmesi ve işverenin istihdamdan kaynaklanan yüklerinin azaltılması için başvurulan önemli



sayıda sigorta prim teşvik uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulamalardan bir kısmı işten çıkarmaları önlemeyi amaçlarken bir kısmı da yeni işe alımları özendirerek ve teşvik ederek işsizlik oranının azaltılmasını hedeflemektedir. Sunulan teşviklerle işverene doğrudan mali aktarım gerçekleşmekte, bu ise sosyal güvenlik sisteminin emek piyasalarını doğrudan etkileyen bir unsurunu oluşturmaktadır. 28 Eylül 2010 tarihinde uygulanmaya başlanan ve 2012 Haziran sonunda sona erecek olan “Kayıtlı İstihdamı Teşvik ve Teknik Destek Projesi”(KİTUP) de ilgili kurumların, sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum örgütlerinin katılımıyla kayıtlı istihdamın teşvikini sağlayarak çalışanlara daha iyi iş imkânları ve sosyal eşitlik sağlamayı amaçlayan stratejik bir çalışma olarak göze çarpmaktadır.

Güvenceli esnekliğin gelir güvencesi boyutu ile ilgili ülkemizdeki uygulama örneklerini asgari ücret başta olmak üzere kısa çalışma ödeneği, istem dışı işsizlik hali için öngörülen işsizlik ödeneği olarak sıralayabilmek mümkündür. Gelirlerin yanı sıra sosyal güvenlik sigorta kolları kapsamında sağlanan sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri gibi ödemeler de gelir güvencesi kapsamında değerlendirilebilir.

Asgari ücretin kayıt dışı çalışanlar için koruyucu olmaması ya da günümüz esnek çalışma modelleri için uygulanabilir olmayışı, bu uygulamanın tek başına gelir güvencesi sağlaması bakımından yetersizliğine işaret etmektedir (Sağlanmak, 2010: 67). Şu durumda gerek yukarıda sözü edilen ödemeler gerekse asgari ücret çalışanın kayıt içinde istihdam edilmesi koşuluna bağlı olarak güvence sunabilen gelir kalemleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İlgili mevzuat emek piyasasında çalışma sürelerinin esnekleşmesi ve yeni esnek çalışma modellerinin gelişmesi ile yaşanan değişim çalışanların sosyal güvenliklerinin, daha açık bir ifadeyle sosyal sigortalar meselesinin nasıl düzenleneceği konusunu gündeme getirmektedir. Sosyal sigorta sistemi temel işleyiş olarak, primlerin çalışılan süreye bağlı olarak kazanılan ücret üzerinden ödenmesi esasına dayanmaktadır. Sosyal sigortalar kapsamında sigortalı olma zorunluluğunun ve buna bağlı olarak prim ödeme yükümlülüğünün çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile birlikte nasıl düzenleneceği, sigortalı olma zorunluluğunun kesintiye uğrayıp uğramayacağı gibi sorunlar, modellerin gelişmesi ile birlikte giderek ortaya çıkan sorular olarak kendilerini göstermiştir (Hekimler, 2006: 162).

Güvenceli esnekliğin sosyal güvenlik boyutu ile kurulabilmesinde esnek çalışanlara ilişkin yasal yükümlülüklerin tam süreli çalışanlarda

olduğu gibi yerine getirilmesi ve kayıt dışı istihdamlarının engellenmesi belirleyici bir öneme sahiptir. Türkiye’de “sosyal” güvenceli esnekliğin sağlanabilmesinin temel unsurunu oluşturan sosyal güvenlik sisteminin işleyişine esas mevzuat, ağırlıklı olarak standart süreli çalışanlara yönelik düzenlemeler içermekte ve her bir sigorta kolundan yararlanmada bazı standart edimlerin yerine getirilmesini gözetmektedir. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun’da yapılan değişikliklere paralel olarak esnek çalışmaya dair hukuki düzenlemeler de sosyal güvenlik mevzuatındaki yerini almış bulunmaktadır.

Mevcut İş Kanunu kapsamında esnek çalışma; belirli süreli iş sözleşmesi (Md. 11-12), kısmi süreli iş sözleşmesi (Md. 13), çağrı usulü çalışma (Md. 14), geçici iş ilişkisi (Md. 7), taşeron usulü çalışma- alt işverenlik ilişkisi (Md. 2), telafi çalışması, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme yöntemi (Md. 64), fazla çalışma ve fazla süreli çalışma (Md. 41) ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesi ile düzenlenmiş olan kısa çalışma uygulamalarında karşılığını bulan bir çalışma şekli olarak kabul edilebilir. Bu çalışma modellerinden geçici iş ilişkisi ve çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ilk kez 4857 sayılı Kanun ile Türk Hukukuna girmiştir.

Eviden çalışma, uzaktan çalışma ve iş paylaşımı gibi esnek çalışma modelleri hali hazırda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri içerisinde yer almamakla birlikte zaman zaman yasalaşması gündeme gelmekte ve bu yönde taslak çalışmalar yapılmaktadır. Sosyal güvenlik uygulamalarının temel eksenini belirleyen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da esnek çalışma modellerinden ziyade 4857 sayılı Kanunun 13 ve 14 üncü maddelerine atfen kısmi süreli çalışmayı ve çağrı üzerine çalışmayı konu edinen düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesini düzenleyen 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi, çalışanın normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal çalışana göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda akdedilen sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu madde ile çağrı üzerine çalışmanın düzenlenmiş bulunduğu anılan Kanunun 14 üncü maddesine istinaden 5510 sayılı Kanunun bazı hükümleri çerçevesinde esnek çalışanların sosyal güvenliği kısmen düzenlenmiş bulunmaktadır (Md. 4; Md. 5; Md. 41; Md. 80; Md. 88; Ek Md. 6; Geçici Md. 12). Örneğin hizmet akdiyle 4857 sayılı İş Kanununun 12 nci ve 13 üncü maddelerine istinaden kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içinde 30 günden az çalışan sigortalılar, ay içerisinde

kısmi çalıştıkları toplam sürelerin, 7,5 saate bölünmesiyle belirlenen süreyi hizmet olarak kazanabilmekte; ay içerisinde eksik kalan çalışma günlerini 30 güne tamamlamaları koşuluyla genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 101 inci maddesinde de sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmalar olarak kabul edilmiş; yazılı sözleşme ile sigortalının yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması hâlinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı çağrı üzerine çalışmalarda, çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmiş ise bu süreler üzerinden, belirlenmemiş ise çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı Kanuna göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle belirlenecek gün sayısı üzerinden prim ödeme gün sayısının hesaplanacağı bildirilmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminin işleyişinde esnek çalışanların sosyal sigortacılık hizmetlerinden yararlanabilmesi için öngörülen süreler tam süreli çalışanlardan önemli bir farklılık arz etmemektedir. Aylık çalışma süreleri toplanarak 7,5’a bölünmekte ve çalışılan gün sayısı bulunmaktadır. Küçük işlerde düşük sayıda saatlerde çalışanların bu eşiklere ulaşabilmeleri güçtür. Aynı husus, mevsimlik çalışanlar için de geçerlidir. Çünkü sistem belirli prim ödeme gün sayısını esas alarak sigortalıları yaşlılık, ölüm aylığı gibi sosyal sigorta haklarından yararlandırmakta; bu gün sayısını tamamlayamayan sigortalılara ise ancak 5510 sayılı Kanunun 31 inci madde hükmü çerçevesinde toptan ödeme yapılabilmektedir. Toptan ödeme yapılabilmesi için ise sigortalının aktif çalışan olmaması ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurmuş olması gerekmektedir. Bu şartları taşıyan bir esnek çalışana, ödediği malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilebilecek olsa da bu ödeme yaşlılık aylığında olduğu gibi bir sosyal güvence niteliğine sahip değildir. Mevcut sistem yaşlılık aylığı örneğinde olduğu gibi sosyal sigorta haklarından faydalanabilmek için esnek çalışanlara isteğe bağlı sigortalı olmak veya borçlanma yapmak dışında bir seçenek sunmamaktadır.

6111 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 25 Şubat 2011 tarihinden sonraki kısmi süreli çalışmalarda, kısmi iş sözleşmelerinin devam etmesi koşuluyla ay içinde çalışılmayan süreler için borçlanma hakkı getirilmiş bulunmaktadır. Borçlanılan bu süreler 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi statüsünde sayıldığı için

sigortalıların 7.200 prim ödeme gün sayısı üzerinden emekli olmaları mümkündür. Yine 6111 sayılı Kanunla getirilen düzenleme çerçevesinde vergiden muaf işleri hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıklarını vergi dairelerinden alacakları yazılar ya da Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrole görevli memurları tarafından düzenlenen raporlar ile tespit ettiren kadınlar, isteğe bağlı sigortalı olarak primlerini prime esas günlük kazanç alt sınırının 2011 yılı için 18 katı üzerinden olmak üzere ve her yıl birer puan artırılabilmek suretiyle ödeyebilme imkânına sahip bulunmaktadır. Ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılanların sigortalılıkları, 5510 sayılı Kanunun Ek 6 ncı madde hükümleri çerçevesinde kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanabilmektedir.

İş mevzuatımızda kısmi süreli ya da farklı bir deyişle esnek zamanlı çalışanların sosyal güvenlik haklarından yararlanabilmelerine ilişkin düzenlemeler genel olarak bu çerçevede olmakla birlikte yapılması gereken ilk düzenleme, 5510 sayılı Kanunun Tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinde kısmi süreli çalışma kavramına yer verilerek konu ile ilgili belirsizliklerin giderilmesi olmalıdır. Mevcut düzenlemeler çerçevesinde kapsam altına alınamayan esnek çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesi için bir çözüm alternatifi olarak, yürürlükte bulunan 5510 sayılı Kanunun Ek 6 ncı maddesi kapsamındaki uygulamanın, 4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine atıfta bulunularak genişletilmesi konu ile ilgili sorunların çözümüne önemli bir katkı sağlayabilir.

### **Temel Sorun “Doğal” Esneklik: Kayıt dışılık**

Uygulamada esneklik çoğu zaman düşük ücret, güvencesiz işler ve sosyal güvenlikten yoksunluk anlamına gelmektedir (Topcuk, 2006: 59). İktisaden gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenliğe ayıracağı kaynaklar daha sınırlı olduğundan, bu ülkelerde sosyal güvenlik koruması da hem nitelik hem de nicelik açısından sınırlı kalmaktadır (Tuncay, Ekmekçi, 2008: 45). Sosyal güvenlik yükümlülüklerinin ağır olduğu ekonomilerde kayıt dışılığın yüksek olma ihtimali daha fazladır. Örneğin, çalışanlar, ya işini kaybetmek korkusu ile kayıt dışı tutulmaya itiraz edememekte ya da vergi ve sosyal güvenlik yükümlülükleri için ayrılması gerekenin

çok daha altında bir tutarın kazançlarına eklenmesi karşılığında kayıt dışında çalışmayı kabul etmektedir (Ercan, 2006).

Türkiye’de de kayıt dışı çalışmanın yaygın oluşu, kayıt dışı çalışanların yoksulluğunu derinleştirdiği gibi, işgücü piyasasında ortalama ücretleri aşağı itmekte ve istihdamın sürekliliğini de engellemektedir. Büyük bölümü tarım kesiminde bulunan kayıt dışı çalışanlar içinde en büyük grubu ücretsiz aile çalışanları oluşturmaktadır. Yüksek işsizlik oranları ve yoksulluk riski, işgücüne katılanlar üzerinde asgari ücretin altında ve sosyal güvencesiz bir şekilde çalışmaya razı olma baskısı yaratmaktadır. Bu ise bazı işletmeler için doğası gereği “esnek” hareket edebilecekleri geniş bir kayıt dışı istihdam alanı sunmaktadır.

**Tablo 3.** Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler (Bin Kişi)

Yıllar	Kayıtlı Olmayanlar	Kayıtlı Olanlar	Toplam	Yüzde
2011/10	10.236	14.250	24.486	% 41,8
2010	9.772	12.822	22.594	% 43,2
2009	9.328	11.949	21.277	% 43,8
2008	9.220	11.974	21.194	% 43,5
2007	9.423	11.315	20.738	% 45,4
2006	9.593	10.830	20.423	% 46,9
2005	9.666	10.401	20.066	% 48,1
2004	9.844	9.788	19.632	% 50,0

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>

Kayıt dışı istihdam kamu maliyesi açısından önemli bir gelir kaybı yarattığı gibi bu şekilde çalışanlar açısından sosyal güvenlik hak kayıplarına da yol açmaktadır. Çünkü sosyal güvenlik son aşamada bir gelir transferi sorunudur. Bu transfere esas olacak ekonomik kaynakların düzeyi ile sağlanan sosyal güvenlik garantisi arasında doğrudan bir ilişki vardır. Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin dolaylı olarak teşvik edilmemesi için çalışanların sosyal güvenlik koruma düzeyinin yüksek, kapsamının ise daha geniş olması gerekmektedir.

Dünya Bankası 20 Nisan 2010 tarihinde yayınladığı “Kayıt Dışılık: Nedenler, Sonuçlar, Politikalar” adlı raporda, gelirlerin ve ücretlerin düşük gösterilmesi ve çalışanların sosyal güvenlik sistemine kaydedilmemelerinin Türkiye’de kayıt dışı ekonomik faaliyetin en önemli iki türünü teşkil ettiği belirtilmektedir. Güvenceli esnekliğin bir strateji olarak tartışılabilmesinin öncelikli koşulunu kuşkusuz kayıt dışı istihdamla mücadelede somut bir yol alma gerekliliği oluşturmaktadır. Bununla birlikte, iş yasalarında öngörülen esnek çalışma modellerinin

sosyal güvenlik düzenlemeleri açısından karşılığını bulabilmesini, esnek çalışanların iş değişikliği hallerinde dahi sosyal güvenlik şemsiyesi altında kalabilmesini, uygulamada yaşanan sorunlar doğrultusunda mevzuatta tespit edilen boşlukların giderilmesini ve belki daha koruyucu düzenlemelere gidilmesini öngören adımların atılması gerekmektedir.

## SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin yanı sıra küreselleşen dünyanın sosyoekonomik dengeler ve bu dengelere göre şekillenen emek piyasaları üzerinde yarattığı değişim yalnızca çalışanın değil, işverenin de iş hayatındaki varlığını sürdürme ve geliştirme arayışı içerisinde farklı esnek çalışma modellerini ve güvence taleplerini gündeme getirmiştir. Güvenceli esneklik kavramının 1990'lı yıllarda Hollanda'da ortaya çıkmış olmasına rağmen, Danimarka'daki uygulamasının tarihsel bir boyut kazandığı göze çarpmaktadır. Güvenceli esnekliğin uygulamada işin korunması alanından istihdamın korunması alanına geçiş olduğu, işi korumaktan ziyade iş yaratmaya imkân verecek esnek iş sözleşmeleri, aktif işgücü piyasası politikaları, yaşam boyu öğrenme stratejileri ve modern sosyal güvenlik sistemleri ile geliştirilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Ülkemizde güvenceli esnekliğin tartışılabilmesinin öncelikli koşulunu çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanması oluşturmaktadır. Bu ise kayıt içinde tutulabilmelerine ve istihdam olanaklarının sürekliliğine bağlı bulunmaktadır. Söz konusu süreklilik işletmelerin sektörde varlıklarını devam ettirebilme kabiliyetlerini destekleyici istihdam politikalarının izlenmesini, kayıt dışılığa neden olan sektörlere has yapısal faktörlerin doğru tespit edilmesini ve cezai düzenlemelerden daha çok alternatif fonksiyonel çözümler üretilmesini gerektirmektedir.

Türkiye'de güvenceli esnekliğin sağlanabilmesinde sosyal güvenlik sistemi önemli bir politika bileşenini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik politikalarıyla esnek çalışanlar için kayıtlı istihdamın artırabilmesi ve bu alandaki sosyal güvenlik prim kayıplarının engellenmesi sistemin esnek çalışma biçimlerini tam olarak içermesine bağlı bulunmaktadır. Mevcut durumda esnek çalışanların büyük bir kısmının yüksek kayıt dışı istihdam oranı nedeniyle iş güvencesi ve sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Bu haliyle işverenler arasında da bir haksız rekabet unsuru olarak esnek çalışma modellerinin bir tür sosyal güvenlikten yoksun çalışma modeli olarak benimsenmesinin önüne, çalışma yaşamındaki ve mevzuatındaki değişime duyarlı, sosyal sigorta hizmetlerinden eşit bir şekilde yararlanmalarını mümkün kılacak

## Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?

uygulamalar geliştirilerek bir an önce geçilmesi gerekmektedir.

Esnek çalışma biçimleriyle düşük ücretler ve sınırlı sosyal haklarla çalışmak zorunda kalan kayıt içindeki çalışanlar ise emekli olma ve diğer sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanabilme hususunda gerekli prim ödeme gün sayısını tamamlayamamaktadır. Nitekim sosyal güvenlik mevzuatı ağırlıklı olarak standart süreli çalışanlara yönelik düzenlemeler içermekte ve bu çerçevede her bir sigorta kolundan yararlanmada bazı standart koşulların yerine getirilmesini gözetmektedir. Esnek çalışanların sigortalı olmalarının tam süreli çalışanlardan farklı bir prosedüre tabi olmadığı bilinmekle birlikte sosyal güvenlik kapsamına girme oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak “Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün” diyebilmek, esnek çalışma modelleri sosyal güvenlik sistemince içselleştirilmediği, esnek çalışanlara ilişkin yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayıcı mekanizmalara işlerlik kazandırılmadığı sürece, pratikte, pek de mümkün görünmemektedir.

## KAYNAKÇA

Andersen, Torben M., (2011), A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark, IZA Discussion Paper No. 5710, Bonn, Germany.

Bekker, Sonja, (2007), Flexibility and security in the adaptability pillar of the European Employment Strategy, University of Tilburg, Netherlands, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=957769](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=957769), Erişim: 13.10.2011

Centel, Tankut, İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi, İşveren Dergi, Mart 2002, s. 28-29 [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.aspx?yazi\\_id=477&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.aspx?yazi_id=477&id=29), Erişim: 14.10.2011

Çakır, Özlem, (2009/2), Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler, Sosyoekonomi, Yıl: 5 Sayı: 10, s. 77-94

Çelik, Nuri, (2009), İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul, 2009.

ÇSGB, (2007), “Avrupa Parlamentosu (AP) Üyeleri İstihdam Güvencesini İş Garantisinin Önünde Tutuyor”, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Çeviri: Murat Soğangöz

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), (2007), Türkiye İşgücü Piyasası, Ankara.

Dığın, Özerk, Ünsar, Sinan, (2010), Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 26, s. 133-145

Ercan, Metin, (2006), Kayıt Dışı Ekonomi ve Hızlı Tüketim Malları Sektörü, Ankara: ECR Tüketiciye Etkin Yaklaşım Derneği Yayınları.

Eyrenci, Öner, (1994), Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, s. 161-173.



Gündoğan, Naci, (2007/5) İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi, Danimarka Modeli, Çimento İşveren, s. 22-36.

Hekimler, Alpay, (2006), Sosyal Politika Boyutuyla Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri, TİSK Yayınları, Yayın No: 263, Ankara.

International Labour Organisation (ILO), (2009), Combining Flexibility and Security for Decent Work, Committee on Employment and Social Policy, Governing Body 306/ESP/3/1306th Session, Geneva.

Kesici, Mehmet Rauf, (2011/1), Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumu, Çalışma ve Toplum, s.75-115.

Kutal, Metin, (2003/4), İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı, Mercek Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 30, s. 4-9.

Limoncuoğlu, Alp, (2009), Güvenceli Esneklik, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, No: 27

Madsen, Per Kongshøj, (2006), How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State, Montreal: McGill University Press.

Piyal, Bülent, (2011) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, Yayınlanmamış Kitap, Elektronik Versiyon.

Sağlanmak, Handan, (2010), Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri, İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Standing, Guy, (1999), Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice, Macmillan Press, London.

Tangian, Andranik S., (2007), Flexibility–Flexicurity–Flexinsurance: Response to the European Commission’s Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21 st Century, WSI-Diskussionspapier Nr. 149, [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_149\\_e.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf), Erişim Tarihi: 10.11.2011

TangianAndranik S., (2005), Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated CompositeIndicators, WSI in der HansBöcklerStiftung, Dusseldorf.

Taşoğlu, Jale, Limoncuoğlu Alp, (2010), 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, s.77-85.

Temiz, Hasan, Ejder, (2004/2), Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, Çalışma ve Toplum, s.55-80.

Topcuk, Yılmaz, (2006), Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Tuncay, Can, Ekmekçi, Ömer, (2008), Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, Legal Yayınları, İstanbul.

Voss,Eckhard vd., (2011), Joint Study of the European Social Partners: The Implementation of flexicurity and the Role of the Social Partners, NationalFiche: Turkey,ResearchPaper.

Wilthagen, Ton, (2004), Balancing Flexibility and Security in European Labour Markets,Paperpresented at the Conference on RecentDevelopments in EuropeanIndustrial Relations, organised by the DutchSocio-Economic Council (SER)within the framework of the Dutch EU presidency, The Hague. Erişim Tarihi: 10.11.2011

[http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Publicaties/Overige/2000\\_2009/2004/b23574\\_9.ashx](http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Publicaties/Overige/2000_2009/2004/b23574_9.ashx)

Wilthagen, Ton, Frank Tros, (2004), The Concept of Flexicurity, A New Approach to RegulatingEmployment and Labor Markets, Transfer 10 (2), s.166-186.



# TÜRKİYE'DE YAŞLI İŞ GÜCÜNÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ

## An Overview of Old Labour Force in Turkey

Merve BAŞ\*

### ÖZET

İktisadi ve sosyal politikaların belirlenmesinde de temel bir unsur olan nüfustaki değişimler, özellikle yirminci yüzyıldan itibaren, boyutları ve etkilerinin büyüklüğü açısından gelişmiş ülkeler başta olmak üzere çoğu ülkenin gündemindeki yerini alan bir konu haline almıştır. Genç nüfusun azalırken yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek artması ifade eden ve nüfusun yaşlanması şeklinde tanımlanabilecek bu değişim, diğer yandan iş gücü arzını oluşturan 15-64 yaş aralığındaki nüfusun giderek daralırken, bu yaş grubu içinde yaşlıların payının artması gerçeğini de beraberinde getirmektedir. Mevcut durumda dünya ve gelişmiş ülkelerin karşı karşıya oldukları azalan ve yaşlanan iş gücü problemi, Türkiye’de henüz tartışmaya açılmamış bir konudur. Bu çalışmanın amacı, birkaç on yılda şu anda sahip olduğu genç iş gücünü yitirmeye başlayacak ve özellikle gelişmiş ülkelerde yaşanan yaşlı istihdam sorunuyla karşılaşacak Türkiye’nin yaşlı iş gücünün genel görünümünü ve bu kesimin iş gücüne katılımını değerlendirmektir. Türkiye’nin sahip olduğu iş gücü potansiyelini tüm yaş gruplarını sisteme dahil ederek, özellikle iş gücünden erken emeklilik olanakları nedeniyle oldukça erken yaşlarda ayrılan ve önemli bir iş gücü rezervi olan yaşlı iş gücünün aşamalı emeklilik gibi alternatif emeklilik planlarıyla sistemde daha uzun süreler kalmalarını ödüllendirici uygulamaların geliştirilmesinin gelecekte karşılaşılabilecek muhtemel yaşlı iş gücü riskine karşı pro-aktif önlemler alınması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** nüfusun yaşlanması, iş gücü arzında daralma, yaşlı iş gücü.

### ABSTRACT

Population changes which have always been a basic factor in determination of economic and social policies have become a foremost topic in agenda especially for the developed countries in terms of the size and effects of it since twentieth century. This process known as population ageing and can be defined as increasing share of older people in total population. Besides, this demographic change has also resulted in shrinking active population aged 15-64 and increasing older work force among this group. Decreasing labour supply and older workers problem which is commonly seen in developed countries is not an issue under debate in Turkish labour market yet. The aim of this study is review older labour force in Turkey and their labour force participation which will start to lose its young labour supply advantage following ten years and have older work force and employment problem as developed countries. It is thought that by providing all the age groups’ participation to the system and developing rewarding applications through alternative retirement plans like phased/gradual retirement for the older people, leaving labour force very early because of early retirement possibilities and who are an important labour force reserve, is very important to take pro-active measures against the possible ageing labour force risk.

**Key words:** population ageing, decreasing labour supply, older work force.

\* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Strateji Geliştirme Başkanlığı  
Stratejik Yönetim Daire Başkanlığı, Ziyabey Cad. No:6 Balgat/ANKARA,  
mbas9@sgk.gov.tr, 0312 207 83 2

### 1. Giriş

Bir ülke nüfusunun mevcut demografik nitelikleri ile bunlara ilişkin yapılan projeksiyonlar, ekonomiden, sağlık ve sosyal güvenliğe kadar birçok politikanın da temel belirleyicisidir. Bu nedenle, değişen nüfus yapısının irdelenerek mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda politikalar geliştirilmesi son derece büyük öneme sahiptir.

Nüfus yapısındaki değişimlere ilişkin son dönemlerde öne çıkan en önemli nokta ise nüfusun yaşlanmasıdır. İyileşen yaşam koşulları, sağlık hizmetleri sunumundaki gelişmeler ve sosyo-kültürel bir takım değişimler, doğum ve ölüm oranlarının önemli ölçüde azalırken yaşam beklentilerinin uzamasına ve en nihayetinde nüfusun yaş yapısında önemli değişimlerin görülmeye başlamasına neden olmuştur. Bu açıdan bakıldığında demografik dönüşümün ve nüfusun yaş yapısında meydana getirdiği değişimin ülkeler ve ekonomiler için belki de en önemli etkisi 15-64 yaş aralığındaki çalışabilir aktif nüfusun hem büyüklüğünü hem de kendi içindeki yaş dağılımını etkilemesidir. Doğurganlık oranlarındaki azalma ile birlikte genç ve çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı da giderek azalmakta ve bu durum iş gücü piyasasına yeterli düzeyde girdi sağlanamamasına, dolayısıyla da ekonomik büyümenin olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan toplam çalışan nüfus içindeki genç payı azalırken yaşlı nüfusun payı da giderek artmakta, diğer bir ifadeyle çalışma çağındaki nüfus kendi içinde giderek yaşlanmaktadır.

Bir ülkede iş gücü arzı ekonomik büyümeyi doğrudan etkilediğinden, bu gruba dahil nüfusun yapısında meydana gelecek değişimler, ülkenin gelecekteki ekonomik büyüme potansiyeli üzerinde de doğrudan etkilidir<sup>1</sup>. Çalışma çağındaki kişilerde meydana gelen bu değişim, bir yandan ekonomik büyümeyi olumsuz etkilerken diğer yandan da iş gücüne ilişkin çıktılarının azalması nedeniyle sayıları gittikçe artmakta olan yaşlı bağımlı nüfusun ihtiyaçlarının karşılanmasının zorlaşması ve çalışanlar üzerinde ağır bir yük oluşması anlamına gelmektedir.

Bu çalışmanın amacı, yaş kompozisyonunda meydana gelen bu

1 KAYHAN KUZGUN, İnci, “Nüfusun Yaşlanmasının İşgücü Arzına Etkisi”, **GERİATRİ**, 2002, 5/1, s. 38.

değişimlerin, özellikle de çalışma çağındaki nüfusun daralmasının ve iş gücünün giderek yaşlanmasının iş gücünde yarattığı çok yönlü etkilerden hareketle Türkiye'deki yaşlıların<sup>2</sup> iş gücüne katılımının değerlendirilmesidir. Bu çerçevede karşılaştırma olanağı vermesi açısından ilk olarak dünyadaki yaşlı iş gücünün genel görünümünden bahsedilecek, ardından Türkiye'de yaşlı iş gücü değerlendirilerek, bu kesimin iş gücüne katılımını etkileyen nedenler üzerinde durulacaktır.

## 2. Dünyada Yaşlı İş Gücü

Hızlı nüfus artışının yaşandığı dönemlerden ölüm ve doğum oranlarının azaldığı, ortalama ömrün uzadığı ve nüfus artışının istikrarlı olduğu bir döneme geçilmesi olarak tanımlanabilecek ve bugün tüm dünyanın içinde bulunduğu demografik dönüşüm süreci<sup>3</sup>, gelişmiş ülkelerde başta olmak üzere ekonominin temel büyüme anahtarlarından biri olan iş gücü arzını oluşturan nüfusta da önemli değişimlerin görülmeye başlamasına neden olmuştur.

Yıllar itibarıyla, dünya ve bölgeler bazında aktif nüfusun toplam nüfusa olan oranları incelendiğinde, çalışma çağı olarak nitelendirilen 15-64 yaş aralığındaki nüfus 2010 yılına kadar belirli bir artış göstermekte daha sonra azalışa geçmektedir. 2010 yılında % 65,6 olan aktif nüfus yapılan projeksiyonlara göre 2030 yılında 65,4'e, 2050 yılında ise % 63,3'e düşecektir<sup>4</sup> (Şekil-1).

Ülkelerin birbirinden farklı olan gelişmişlik, ölüm ve doğurganlık oranları, gelir düzeyi gibi etmenler neticesinde iş gücü arzındaki artış/azalış

2 Tam olarak belli bir yaş aralığı vermemekle birlikte, yaşlı işçinin kim olduğu konusunda en yol gösterici tanımlama Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) aittir. ILO'nun 04/07/1980 tarihindeki Konferansında kabul edilen 162 nolu Yaşlı İşçiler Sözleşmesi'ne göre, ilerleyen yaşı nedeniyle istihdamda ve meslek edinmede/iş bulmada zorlukla karşılaşan kişiler yaşlı işçilerdir (ILO, An inclusive society for an ageing population: the employment and social protection challenge: paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing: Madrid, 8-12 April 2002, s.1. [www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf) (23.01.2011). Bu tanımlamanın yanında, İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), belirli bir yaş ve üstünün biyolojik olarak yaşlı olup olmadığından bağımsız bir şekilde, iş gücüne katılım oranının çoğu ülkede düşmeye başladığı yaş olan 50 yaş ve üstünü yaşlı iş gücü olarak tanımlamaktadır (OECD, Live Longer, Work Longer, 2006a, s. 27. Bu makalede yaşlı iş gücünden anlaşılması gereken 50 yaş ve üstü iş gücü arzıdır.

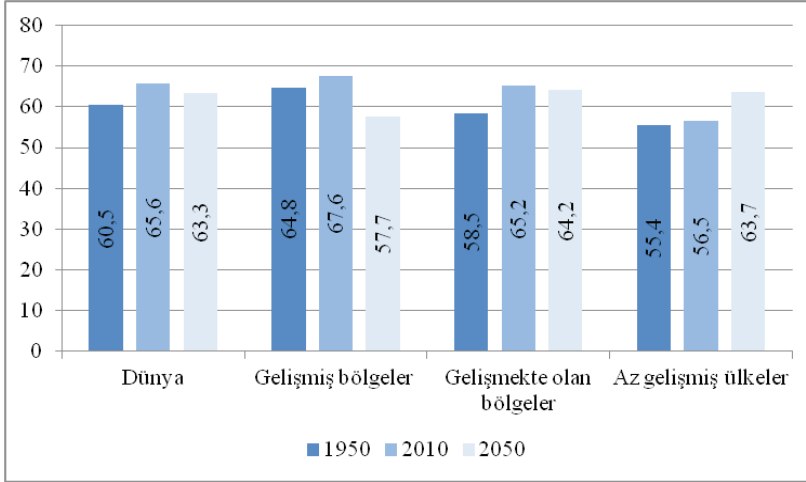
3 MONTGOMERY, K. "The Demographic Transition 2000", <http://www.uwmc.uwc.edu/geography/Demotrans/demtran.htm> (02.02.2011).

4 United Nations, *World Population Prospects: The 2010 Revision*, Population Database, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm> (10.03.2012).

## Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

düzeyleri de farklılık göstermektedir. Özellikle yaşlanmanın boyutlarının önemli düzeylerde hissedildiği gelişmiş bölgelerde aktif nüfusta önemli bir azalış beklenmektedir.

Şekil – 1: Dünya ve Çeşitli Bölgelerinde, Aktif İş Gücü Oranları (%) (1950 - 2050)



Kaynak: UN, 2010, (11.05.2011).

2005 yılında % 67,8 olan aktif iş gücü oranı ilk defa 2010 yılında azalmaya geçerek % 67,6'ya düşmüştür. 2050 yılında ise bu yaş aralığındakilerin oranının % 57,7 düzeyine inmesi beklenmektedir. Gelişmekte olan bölgelerde ise bu azalma ancak 2030'lu yıllardan sonra görülmeye başlayacak ve 2030 yılında % 66,1 olan 15-64 yaş aralığında bu nüfusun oranı 2050 yılına % 2 gerileyerek % 64,2'ye düşecektir. Yaşlanmanın etkilerinin uzun yıllar boyunca dünyanın diğer bölgelerindeki gibi hissedilmeyeceği az gelişmiş ülkelerde ise herhangi bir iş gücü arzı daralmasından söz etmek mümkün değildir<sup>5</sup> (Şekil – 1).

Gelişmiş bölgeler bazında, iş gücü arzındaki en önemli azalışın ise Avrupa'da olması beklenmektedir. Dünyadaki diğer bölgelere nazaran daha düşük doğurganlık oranlarına sahip bu bölgenin 2010'u takip eden birkaç yıl içinde iş gücü arzında ciddi bir azalma görüleceği ve 2050 (%57,2) yılına gelindiğinde ise en az aktif nüfusa sahip bölge konumunda

5 UN, 2010, (10.03.2012).

olması beklenmektedir. Diğer bölgeler bazında en düşük iş gücü arzı oranlarına sahip Afrika’da ise 2050’ye kadar iş gücü arzında herhangi bir düşüş beklenmemekle birlikte, 2010 yılı ile karşılaştırıldığında 2050 yılında % 10’luk bir artış olacağı ve dünya üzerinde iş gücüne en fazla sahip bölge olacağı tahmin edilmektedir<sup>6</sup>.

Bölgenin diğer ülkelerinden farklı bir şekilde demografik değişimin yaşandığı gelişmiş ülke konumundaki Japonya 15-64 yaş aralığında iş gücüne dahil nüfus sayısında ciddi bir azalma gözlemlenen önemli bir örnektir. İlk defa 1990 yılından sonra azalmaya başlayan (1990 yılında % 69,7; 1995 yılında % 69,6) ve 2000 yılında % 68,2’e düşen iş gücü arzının, 2050 yılında % 51,1’e düşeceği tahmin edilmektedir<sup>7</sup>. Yaşlanmanın, iş gücü arzı üzerindeki ikinci etkisi çalışma çağındaki nüfusun da giderek yaşlanıyor olmasıdır. “İş gücünün grileşmesi” adı verilen bu süreç iş gücünün kendi içinde de yaşlanmasını tarif eden ve 15-29 yaş aralığındaki iş gücünü tarif eden genç iş gücünün azalırken yaşlı işçilerin 15-64 yaş aralığındaki nüfus içindeki payının artmasını ifade eden bir kavramdır<sup>8</sup>.

Dünyada çalışma çağındaki nüfusun 1950 ile 2050 yılları arasındaki yaş dağılımını gösteren Şekil 2’den de anlaşılacağı üzere, 15-29 yaş aralığındaki iş gücünde çok önceleri başlayan azalma, önümüzdeki dönemde de devam etmektedir. 1950 yılında % 42,7 olan 15-29 yaş arasındaki nüfus, 2000’li yıllara kadar belirgin oranlarda artış göstermiştir. 2010 yılından sonra düşmeye başlayacak olan 15-29 yaş grubundaki kesimin 2050 yılında % 31,8’e düşeceği tahmin edilmektedir<sup>9</sup>.

6 UN, 2010, (10.03.2012).

7 A.g.k. (10.03.2012).

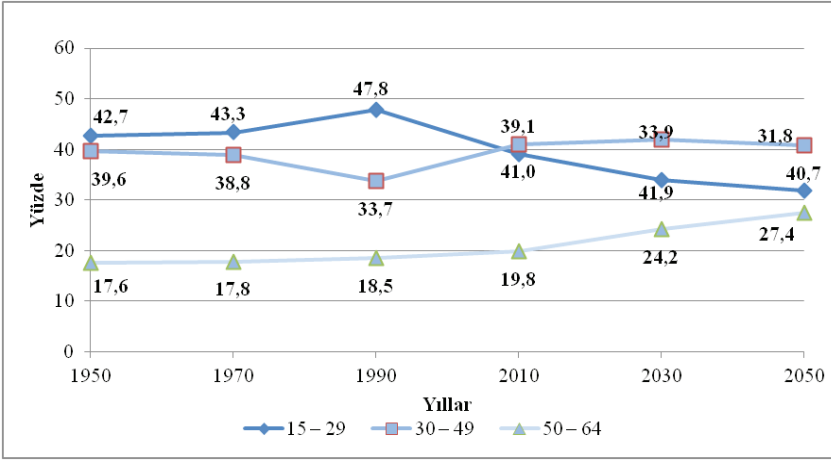
8 PETERSON, Peter G. “Gray Dawn: The Global Aging Crisis,” *Foreign Affairs*, Foreign Affairs, V 78, N 1, (January/February 1999), s. 42.

9 UN, 2010, (10.03.2012).



## Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

Şekil – 2: Dünyadaki çalışma çağındaki nüfusun yaş grupları bazında değişimi, 1950-2050 (%)



Kaynak: UN, 2010, (10.03.2012).

Diğer taraftan, küresel düzeyde 2000’li yıllara kadar istikrarlı bir şekilde ilerleyen 50 yaş ve üstü çalışma çağındaki nüfus, 1950 yılından 2010 yılına kadar ortalama % 17,5 seviyelerinde kalmışken, 2010 yılından sonra önemli düzeylerde artmaya başlamıştır. 2050 yılına gelindiğinde bu yaş grubundaki kişilerin toplam nüfusa oranının yaklaşık % 27,4’e ulaşacağı öngörülmektedir ki bu durum çalışma çağındaki her 4 kişiden birinin yaşlı işçi olacağını ifade etmektedir.

Bölgeler bazında incelendiğinde ise gelişmiş ülkelerde 15-29 yaş (% 29,4) ile 50-64 yaş (% 28,7) aralığındakilerin oranının 2010 yılında neredeyse eşitken, 2010 yılından başlayarak artacak olan yaşlı kesimin oranının 2050 yılında % 30,5’e ulaşması beklenmektedir. Gelişmekte olan bölgelerin genel görünümüne bakıldığında ise, genç nüfusu geçmemekle birlikte yaşlı iş gücü potansiyelinin de artış eğiliminde olduğu, hatta 2050 yılına gelindiğinde, 2000’li yıllardaki seviyesinin (% 17,8) neredeyse bir buçuk katına çıkacağı (% 27) tahmin edilmektedir<sup>10</sup>.

### 3. Türkiye’de Yaşlı İş Gücü

Özellikle gelişmiş ülkelerin içinde bulunduğu yaşlanan nüfus problemi ve ona ilişkin geliştirilen çözüm önerilerinin, halen genç bir nüfusa sahip olan Türkiye için de çok kısa bir süre içinde gündemdeki yerini alacağı

10 UN, 2010 (10.03.2012).

tahmin edilmektedir. Mevcut durumda Türkiye, çalışma çağındaki nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından daha yüksek seviyelerde seyretmesinin ve çalışma çağındaki kişilerin toplam nüfus içindeki payının zaman içinde artmasının beraberinde getirdiği geniş emek arzı avantajının yaşandığı bir dönemdedir. Ne var ki yapılan projeksiyonlar demografik bir fırsat penceresi olarak adlandırılan bu dönemde bulunan Türkiye'nin, yaklaşık 20 yıl içinde 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek arttığı, 15-64 yaş grubunun payının ise giderek azaldığı bir ülke konumuna geleceğine işaret etmektedir. Bunun başlıca nedenleri ise aktif nüfusun/iş gücünün büyümesinin temel kaynağı olan yüksek doğurganlık hızının giderek düşmesi ve nüfus yenileme hızının neredeyse sıfıra yaklaşmasıdır<sup>11</sup>.

İş gücünü oluşturan 15-64 yaş grubunun genel seyri incelendiğinde 1950 yılından beri süregelen ve giderek azalan şekillerdeki bir artışın varlığından söz etmek mümkündür. Şöyle ki, 2005 yılına kadar yılda ortalama % 2'lik bir artış sergileyen bu yaş grubunun, bu dönemden itibaren % 1'in altına inen nüfus net yenileme hızı ile azalan doğurganlık oranları neticesinde nüfusa yeni katılanların sayısındaki azalışa paralel bir biçimde 2025 yılına kadar yıllık sadece ortalama % 1'lik bir artış sergileyeceği tahmin edilmektedir. 2025 yılında en yüksek seviyesine ulaşacağı öngörülen bu yaş grubunun (% 69,3) sonrasında azalmaya başlayacağı ve 2050 yılında % 5'lik bir düşüş ile % 64,3'e düşeceği tahminleri dahilinde bu pencerenin 15 yıl içinde kapanmaya başlayacağını söylemek mümkündür<sup>12</sup>.

Geniş yaş grupları bazında iş gücünün dağılımını gösteren Şekil - 3'ün de işaret ettiği üzere zaman içerisinde bu gruplar arasında da oransal olarak çeşitli değişimler gözlemlenmektedir. 15-29 yaş grubundakilerin toplam iş gücü arzı içindeki payı incelendiğinde, 1980 yılında % 50 ile en yüksek orana ulaştıktan sonra düşüşe geçtiği görülmektedir. İş gücüne yeni girenlerin sayısındaki azalma nedeniyle ortaya çıkan bu azalışın ileriki dönemlerde de devam etmesi ve 2050 yılında % 27'e düşerek iş gücündeki yaklaşık her 4 kişiden sadece 1'inin genç iş gücünü oluşturması beklenmektedir. Diğer taraftan, orta yaştaki iş gücü grubunda azalan düzeylerde de olsa devam eden artış, demografik fırsat penceresinin kapandığı 2025 yılından sonra azalmaya başlayacağı tahmin

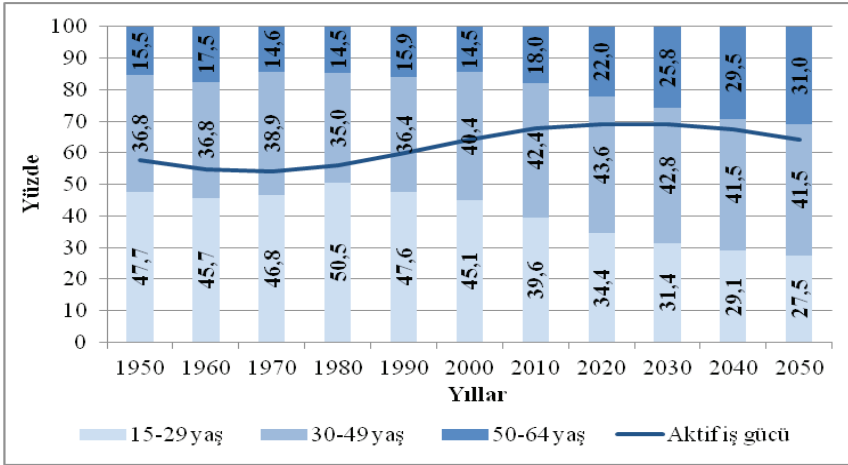
11 Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Araştırma Enstitüsü, *Türkiye'nin Demografik Dönüşümü - Doğurganlık, Aile Planlaması, Anne-Çocuk Sağlığı ve Beş Yaş Altı Ölümlerdeki Değişimler: 1968-2008*, HÜNEE, 2008, s. 56-57.

12 UN, 2010 (10.03.2012).

## Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

edilmektedir<sup>13</sup>.

Şekil- 3: Yaş gruplarına göre iş gücü oranları, 1950-2050 (%)



Kaynak: UN, 2010, (13.10.2011).

Genç ve orta yaş iş gücü arzında meydana gelen değişimlerden farklı bir ivme gösteren 50-64 yaş aralığındaki iş gücünün toplam iş gücü arzı içindeki değişimi incelendiğinde ise 1950’lerden bu yana önemli düzeylere yükseldiği görülmektedir. 2000 yılına kadar muntazam düzeylerde artış gösteren bu yaş grubu, 2000 yılında % 14’e ulaşırken takip eden on yılda % 4’lük bir artış sergilemiş ve bugün % 18 seviyelerine yükselmiştir. 2040 yılında genç iş gücü ile aynı seviyelere ulaşacağı tahmin edilen yaşlı iş gücünün 2050’ye gelindiğinde % 31’e ulaşacağı beklenmektedir. Bu noktada ise en dikkat çekici husus 1950’den bu yana önemli değişimler göstermeyen yaşlı iş gücünün takip eden 40 yıl içinde bile 2 katından fazla bir seviye ulaşacağı ve bu seviyesiyle genç iş gücünden daha fazla bir yüzdeye sahip olacaktır<sup>14</sup>.

Türkiye iş gücü piyasasında gelecekte önemli artışların beklendiği bu kesimin iş gücü açısından temel göstergeleri incelendiğinde ise 2010 yılı içindeki gerçekleştirmeleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

- 50-64 yaş aralığındaki iş gücü, toplam iş gücü arzının % 18’ini oluşturmaktadır.
- Bu yaş grubunun % 35’lik kısmı iş gücüne katılmakla birlikte,

13 UN, 2010, (10.03.2012).

14 A.g.k., 2010, (10.03.2012).

sadece % 14'ü istihdamdadır.

- Bunların % 45'i kendi nam ve hesabına çalışmakta iken, % 28'i ücretli ve ya maaşlı çalışan, % 7'si işveren, diğer kesim ise ücretsiz aile işçisidir.

- Bu yaş grubundaki % 21'lik kesim ise çeşitli nedenlerle iş gücüne dahil olmamaktadır. Bu nedenlerin başında % 54'le emekli olma gelirken, % 22'lik kesim ev işleriyle meşgul olduğu, % 20'lik kesim mevsimlik işte çalıştığı, % 18,2'lik kesim özür, yaşlı ya da hasta olduğu, % 16'lık kesim çalışmaya hazır olmasına rağmen iş aramadığı, % 15,9'luk kesimse iş bulma ümidi olmadığı için iş gücüne katılmamaktadır.

- Toplam kayıt dışı çalışanlar içinde bu yaş grubu % 22'lik bir paya sahipken, aynı yaş grubunun önemli bir kısmı (% 65) kayıt dışı çalışmaktadır ki bu oran diğer yaş gruplarındaki kayıt dışılığın yaklaşık iki katına tekabül etmektedir.

- 55 yaş üstündeki kişilerin işsizlik oranı % 3,5 iken bunların % 42'si işini kaybettiği, % 26'sı işinden ayrıldığı/emekli olduğu, % 10'u ise işten çıkarıldığı için işsiz kalmaktadır<sup>15</sup>.

Mevcut durumda gelişmiş ülkeler seviyelerdeki yüksek yaşlı iş gücü oranlarına kıyasla çok kötü bir tablo oluşturmayan bu göstergeler, diğer taraftan önemli bir iş gücü potansiyelinin çok büyük bir kısmının kullanılmadığına işaret etmektedir. Ancak, genç işsizliğin yüksek olduğu bir ekonomide göz ardı edilebilecek düzeyde bir düşüklükteki bu iş gücüne (kayıtlı) katılım oranının hızla yaşlanan bir Türkiye iş gücü piyasasında olumsuz sonuçlar doğurması muhtemeldir.

İş gücünün gelecekteki durumu incelendiğinde hatırlanacağı üzere göze çarpan ilk husus birkaç on yıl içinde, en verimli iş gücünün azalmaya başlayarak demografik fırsat penceresinin kapanmaya başlaması ve tüm yaş grupları için hali hazırda yeterli istihdam olanağının bulunmadığı 50-64 yaş grubundaki kişilerin hızlı bir şekilde artmasıdır. Yaşlı işçilerin istihdam problemi olarak nitelendirilen bu durum, 2020'li yıllarda 50-64 yaşları arasındaki nüfusun % 23'lere ulaşacağı tahmin edilen Türkiye için önemli bir tehdittir.

---

15 TÜİK, 2010, (12.03.2012).

### 4. Türkiye’de Yaşlı İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

İleri yaşlardakilerin iş gücüne katılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle ilişkilendirilse de tüm ülkelerde ortak olarak görülen düşük yaşlı iş gücü istihdam oranlarının diğer bir takım sebepleri de mevcuttur. Bunlar arasında ileri yaştaki kişiler için yeterli düzeyde iş fırsatlarının yer almaması, teknolojik alandaki gelişmeler neticesinde buna uyum sağlamada bu kişilerin zorluklar yaşanması gibi nedenler başta gelmektedir. Bunların yanında, ülkelerde erken emeklilik fırsatlar/imkanlarının yer alması, zorunlu emeklilik yaşlarının düşük olması, yaşlı işçilere yönelik negatif ve ön yargılı tutumların yer alması ve iş gücü piyasalarının yaşlıların yarı zamanlı ya da esnek şekilde çalışmasına olanak vermemesi yaşlıların istihdamının düşük olmasının diğer nedenleri arasındadır<sup>16</sup>. Ancak, bu makalede ele alındığı üzere temel olarak Türkiye’deki mevcut ekonomik durum üzerine odaklanan istihdam politikaları ile sosyal güvenlik düzenlemelerinin bu yaş grubunun istihdamına gereken önemin verilmemesine hatta engellenmesine yol açması açısından iş gücüne katılımları önemli derecede etkilediğini söylemek mümkündür.

Bu anlamda istihdam politikaları incelendiğinde, mevcut durumda mücadele edilen genç işsizlik ve yetersiz kadın istihdamı nedeniyle önceliğin gençlere ve kadınlara verildiği ve dezavantajlı olarak nitelendirilen özürsüzler, hükümlü ve eski hükümlülerin iş gücüne dahil edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Çeşitli vergi ve prim destekleri ile bu kesimlerin istihdamı avantajlı hale getirilmekle birlikte<sup>17</sup> geçerli bir mesleği olmayan vasıfsız işsizlere yönelik olarak düzenlenen iş gücü yetiştirme kursları ile işsiz iş, işveren de vasıflı iş gücü talebinin karşılanması konusunda çeşitli çalışmalar yürütülmektedir<sup>18</sup>. Diğer yaş gruplarına göre iş gücüne katılımı daha düşük olan yaşlı kesim henüz gündeme gelmemiş ve bu alanda bir politika geliştirmeye yönelik henüz bir adım atılmamıştır. Bu nedenle pek de yaşlı dostu olmayan bu iş gücü politikalarının yaşlı kesimin istihdamını belli ölçülerde elverişsiz konuma

16 DRURY, Elizabeth, “Age Discrimination Against Older Workers in the European Union”, *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, No. 73, October 2004, s. 496.

17 Bu konuda detaylı bilgi için bakınız: 26/5/2008 tarih ve 26887 Resmî Gazetede yayımlanan, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 20 nci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 7 nci madde; 4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile değiştirilen 30 ncu maddesi ve 6111 sayılı Kanununun 74 üncü maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 10 uncu madde.

18 KARABULUT, Alpaslan, *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, İŞKUR, 2007, s. 80; Devlet Planlama Teşkilatı, *Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı*, DPT: 2741, 2007.

getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İş gücü arzı tanımlamasında yer almakla birlikte yaşlıları dezavantajlı ya da önemli bir potansiyel iş gücü grubu olarak ele almayan bu istihdam politikaları çeşitli sosyal güvenlik düzenlemeleriyle de desteklenmektedir. Bu açıdan ikinci olarak yaşlıları bir anda piyasadan ayırarak genç işsizlere yer açılmasını hedefleyen erken emeklilik politikaları ve emeklilikte çalışılması durumunda getirilen düzenlemeler nedeniyle de yaşlı iş gücünün katılımının düşük seviyelerde kaldığını ya da bu kişilerin iş gücüne dahil olması halinde çoğunlukla kayıt dışı olduğunu söylemek mümkündür<sup>19</sup>.

Türkiye sosyal güvenlik sisteminde yaşanan mali krizlerin başlıca nedenlerinden biri olan erken emeklilik, aktif/pasif dengesinin sistemin aleyhine bozulmasına neden olurken, yaş şartına bağlı olmaksızın emekli olan birçok kişinin genç yaşta emekli olmasına zemin hazırlamıştır. 20/02/1994 tarih ve 3374 sayılı Kanunla emeklilik için 20/25 yıl sigortalılık ve 5000 prim ödeme gün sayısı yeterli bulunmuş ve emeklilik için gerekli yaş sınırı kaldırılmıştır. Bu durum erkeklerin 43, kadınların 38 yaşında emekli olmaları imkanını da beraberinde getirmiştir<sup>20</sup>. Erken emeklilik uygulamalarına 4447 sayılı Kanunla son verilmesine ve kadın için 58 erkek için 60 yaş şartının getirilmiş olmasına rağmen kademeli geçiş uygulaması nedeniyle bu sistemin etkileri 2050’li yıllara kadar devam edecek ve verdiği zararın kısa dönemde telafisi mümkün olmayacaktır<sup>21</sup>. Zira 38 ve 43 yaşındaki çalışanların emekli olması, Türkiye’deki artan ortalama yaşam beklentisi göz önünde bulundurulduğunda sistemin finansal yapısını, en azından erken emekli olma hakkının tamamen sona ereceği yirmi birinci yüzyılın ilk çeyreğinin sonuna kadar etkileyebilecek bir uygulamadır<sup>22</sup>. Bu durum ise modern sosyal güvenlik algısında öne çıkan yeterlilik kavramı yanında sistemin sürdürülebilirlik ve karşılanabilirlik gibi unsurlar çerçevesinde ele alınmasını zora sokarak nesiller arasında adil olmayan bir sosyal güvenliğe yol açmakta ve gelecekteki emeklilikleri tehdit altına almaktadır.

19 ORAL, A. İlhan, “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum*, 2008/4, s. 177.

20 BANGER, Gürol, “Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Sürecinde SSK’nın Temel Sorunları ve Uygulama Reformları”, TİSK, Mayıs 2003.

21 İlk defa 01/10/2008 tarihinden 1 gün önce bile sigortalılığı başlayan bir sigortalı kadın ise 58, erkek ise 60 yaşında emekli olacağından bu Kanunun etkisi uzun yıllar devam edecektir.

22 KORKMAZ, Sait, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Finansman Açıkları ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Bu Açıklar Üzerindeki Olası Etkileri*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2007, s. 61.

## Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

Ancak tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de emekli olan kişilerin iş gücünden tamamen çekilip pasif konuma geçtiklerini söylemek tam anlamıyla doğru bir ifade değildir. Yeniden çalışabilecek fiziksel ve zihinsel güce sahip emekliler yaşlılık aylığı almakla birlikte, emekli aylıklarının düşük olması ve erken emekli olunması gibi nedenlerin yanında kişinin yeniden üretken olma isteği, emekli olduktan sonra boşa kalma duygusu, ne yapacağını bilememe endişesi gibi psikolojik etkenler nedeniyle de yeniden çalışmaya başlayabilmektedirler<sup>23</sup>. Örneğin, 2010 yılı için yaşlılık aylığı alan kişi sayısı 6.459.626 kişi iken aynı dönemde 3.577.000 emekli iş gücüne dahil olmadığını belirtmiştir<sup>24</sup>. Bu durumda emeklilerin % 45’lik kesiminin halen çalışmaya devam ettikleri sonucu çıkarılabilmektedir.

Amacı 55 yaş üzerindeki nüfusun çalışma ve sosyal güvenlik durumlarını, harcama ve tasarruf davranışlarını tespit etmek olan ve özel bir emeklilik kuruluşu tarafından yapılan Yaşlılık Geçim Endeksi Araştırması’na göre de 2011 yılında emeklilerin yaklaşık % 33’ü emekli olduktan sonra bir süre çalışmış ya da hala ortalama 6 yıllık bir süreyle çalışmaya devam etmektedir. Bunların % 41’i geçinmek için çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Halen aktif çalışma hayatı sürdüren kişilerin sayısının bu yıl artış gösterdiği sonucuna ulaşılan bu çalışmada artışın özellikle 55-59 yaş grubundan kaynaklandığı belirtilmektedir. Kadınların emekli olduktan sonra çalışma hayatını bırakma oranı % 85 olarak gerçekleşirken bu oran erkeklerde % 61 şeklinde gerçekleşmiştir<sup>25</sup>.

İş gücündeki konumları oldukça önemli seviyelerde olan bu emekliler, aktif olarak yeniden çalışmaya başlamaları durumunda ulusal sosyal güvenlik mevzuatına göre bazı düzenlemelere tabidir. Sosyal güvenlik destek primi (SGDP) olarak adlandırılan bu düzenlemenin amacı aylığın kesilmesine gerek olmadan emeklilerin çalışma ve prim ödeme yoluyla gelir elde etmelerini sağlamaktır<sup>26</sup>.

5510 sayılı Kanunda SGDP’ye tabi çalışma, Kanunun yürürlük tarihinden önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malullüğü, malullük ve yaşlılık

23 A. İ. Oral, 2007, s. 135.

24 TÜİK, 2010, (12.03.2012).

25 [http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik\\_gecim\\_endeksi\\_2011.pdf](http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik_gecim_endeksi_2011.pdf) (23.03.2012).

26 ZENGİN, Gül Çiçek, *Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıtdışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008, s. 90-91.

veya emekli aylığı bağlananlar ve Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında geçici 14 üncü maddede, ilk defa bu Kanuna göre sigortalı olup yaşlılık aylığı bağlananlar içinse 30 uncu maddede düzenlenmiştir. 01/10/2008 tarihinden önce sigortalı olanlar ile yaşlılık aylığı bağlananlar ve bu tarihte SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilmektedir<sup>27</sup>.

Temel hedeflerinden biri de aktif sigortalılığın yükünü emekli iken çalışmaya devam eden sigortalının yükü ile eşitleyebilmek olan SGDP, kayıt dışı istihdamda önemli bir yer tutan emeklileri bu yönde çalışmaya teşvik etmektedir<sup>28</sup>. Sistemden erken yaşlarda ayrılan genç emekliler çalışmak zorunda kalmakta ancak bu defa da maaşlarının SGDP aracılığıyla kesilmemesi için kayıt dışı ve düşük ücret karşılığında çalışmayı tercih etmektedirler.

Çalışan emeklileri kayıt dışılığa iten diğer bir sebep ise, kişilerden SGDP olarak kesilen bu primlerin ve bu sürelerin sigortalılık süresinden sayılmamasıdır. 5510 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının b bendi ile geçici 14 üncü maddenin birinci fıkrasının a bendinde ifade edildiği üzere alınan destek primi sadece kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin olup uzun vadeli sigorta kollarının hesabında dikkate alınmamaktadır. Aktif olarak halen çalışmaya devam eden sigortalılardan kısa vadeli sigorta kolları adına Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının b bendine göre alınan % 1 ile % 6,5 oranlarındaki prime rağmen, 2008 yılı Ekim ayı başından önce sigortalı olan kişilerin Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra aylık bağlanıp bağlanmadığına bakılmaksızın, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışanların prime esas kazançları üzerinden, % 30 oranına ek olarak %1 ile 6,5 arasında toplam % 31 ile % 36,5 arasında prim alınmaktadır. Bu durumda aktif çalışanlar ile emekli olup çalışmaya devam edenler arasında aynı risk grubu için farklı oranlarda primler alınması bu iki iş gücü grubu açısından eşitsizlik yaratmaktadır.

27 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (13.03.2012).

28 GÖKTAŞ, Murat, *Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2007, s. 27.



## Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

Bunun yanında % 31 ile % 36,5 arasında kesilen bu oranın<sup>29</sup> hiçbir bölümünün uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin hakların hesabında dikkate alınmaması da emekli çalışanlar açısından bir avantaj oluşturmamaktadır. Dolayısıyla bu gibi düzenlemeler emekli çalışanlar açısından kayıtlı çalışmanın anlamlı ve gerekli olmadığı inancına ve dolayısıyla da kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

SGDP’nin asıl amaçlarından bir diğeri de emeklilik sonrası çalışmayı engelleyerek genç işsizlerin önünü açmak ve onların tercih edilmesini sağlamaktır. Çoğu ülke örneğinde görülebildiği gibi erken emeklilik ve/veya emeklilikte çalışılmanın engellenmeye çalışılması uygulamaları temel olarak iş gücünden ayrılan her yaşlının yerinin mutlaka genç bir işsiz tarafından dolduracağı varsayımıyla işsizliği azaltacağı düşüncesiyle uygulamaya konan politikalarlardır. Sabit toplam iş hipotezi (lump of labour) olarak adlandırılan ve yaşlı istihdamının azalmasının genç işsizlere yer açacağı düşüncesi aslında iki temel görüşe dayanmaktadır: ekonomide sabit miktarda iş vardır ve yaşlı ile genç işçiler kesinlikle birbirlerinin tamamlarlar/yerlerine ikame edilebilirler<sup>30</sup>. Bu düşüncenin yanında literatürde sadece benzer nitelik ve becerideki yaş gruplarının birbirinin yerine ikame edilebileceği düşüncesi de işten ayrılan her yaşlının yerini mutlaka bir gencin dolduracağı tezini de yalanlayan görüşler de mevcuttur<sup>31</sup>. Diğer taraftan, emeklilerin işe alınacak diğer insanlara göre daha deneyimli olmaları, düşük ücretle ve sigortasız/kayıt dışı olarak çalışmayı kabul etmeleri işverenlerce daha çok tercih edilmelerine neden olabilmektedir. Emekli olanların belli bir yaşa gelmesi, emek yoğun çalışan sektörler açısından dezavantaj olarak görülse de tecrübenin, deneyimin ön planda olabileceği teknoloji yoğun yahut hizmetler sektöründe iş bulmasını kolaylaştırmaktadır<sup>32</sup>. Bu nedenlerden dolayı SGDP’nin asıl amaçlarından birine daha ulaşmaktan uzak kaldığını söylemek mümkündür<sup>33</sup>.

29 Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında aylık almakta iken tarımsal faaliyetlerde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar hariç, çalışanlardan ise almakta oldukları veya bağlanacak yaşlılık aylıklarının % 15’i oranında SGDP kesilmektedir.

30 SØRENSEN, Ole Beier ve BUHL, Ole, *The interplay of retirement systems, social security, labour market policies and taxation in shaping retirement patterns*, Technical Commission on Old-age, Invalidity and Survivors’ Insurance World Social Security Forum, Moscow, 10-15 September 2007 [www.issa.int/content/.../file/TR-11-2.pdf](http://www.issa.int/content/.../file/TR-11-2.pdf) (29.05.2011), s. 5.

31 KALWIJ, Adriaan, KAPTEYN, Arie ve DE VOS, Klaas, “Retirement of Older Workers and Employment of the Young”, *De Economist*, 2010, 41 (158), s. 344.

32 M. Göktaş, 2007, s. 27.

33 TUNÇ, Mehmet, *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan*

Nedeni ve biçimi ne olursa olsun, iş gücünden dışlanmaya çalışılan 50 yaş ve üzeri nüfus esasında önemli bir iş gücü potansiyelidir. Türkiye'nin iş gücü arzına ilişkin yapılan projeksiyonlardan da hatırlanacağı üzere mevcut durumda sahip olunan demografik fırsat penceresi avantajının yitirmeye başladığı ileriki on yıllarda artık Türkiye de yaşlı iş gücü sorunu ile karşı karşıya kalan bir ülke konumuna gelecektir. Bu nedenle yaş ayrımı yapmaksızın tüm yaş gruplarının ve potansiyelin iş gücüne katılımının sağlanması önemle üzerinde tartışılması gereken bir husustur.

## 5. Sonuç

İktisadi ve demografik dinamiklerin beraber yön verdiği iş gücü piyasasında, iktisadi unsurlar iş gücüne olan talep konusunda ışık tutarken demografik veriler de ekonomi içindeki iş gücü arzının boyutları ve yaş kırımları hakkında bilgi sunmaktadır. İş gücünün başarılı bir şekilde planlanarak, artan çalışma çağındaki nüfusun verimli bir şekilde değerlendirilmesi ekonomi ve iktisadi büyüme üzerinde önemli bir güç/fırsat oluşturabilirken, var olan potansiyelin yeterli ve etkin bir şekilde değerlendirilmemesi onu önemli bir riske dönüştürebilmektedir. Bu anlamda Türkiye'nin geçmişten bu güne iş gücüne dahil nüfusunda yaşadığı değişimler ile buna ilişkin yapılan gelecek tahminleri çeşitli alanlarda politika geliştirilmesinde önemli araçlardır.

İş gücünün yaşlar bazındaki dağılımının ortaya çıkardığı sonuçlardan hatırlanacağı üzere Türkiye iş gücü de giderek hem daralmakta hem de yaşlanmaktadır. Bu durum çok kısa bir zaman dilimi içerisinde Türkiye'nin de yaşlı istihdam problemi olacağına ve genç istihdam ya da işsiz problemine bu başlığın da ekleneceğine dahası sosyal güvenliğin finansmanının en önemli kalemini oluşturan aktif nüfustan elde edilen prim gelirleri konusunda ciddi problemler yaşanacağına işaret etmektedir. Bu anlamda Türkiye'deki yaşlı iş gücünün bugünkü ve gelecekteki konumunun değerlendirilmesine ilişkin yapılacak çalışmalar, gelecekte karşılaşılabilecek muhtemel bu riske karşı pro-aktif önlemler alınmasına ve bu yönde geliştirilecek politikalara ışık tutulmasına yardımcı olacaktır.

Bu çerçevede halen genç bir nüfusa sahip olmasına karşın nüfusun hızla

---

*Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri*, İŞKUR, 2007, s. 22; ZENGİN, Gül Çiçek, *Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıtdışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008, s. 92.

## Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

yaşlanacağını, 65 yaş ve üstü nüfus oranının hızla artacağını gösteren projeksiyonların her alanda göz önünde bulundurulması büyük önem arz etmektedir. Türkiye, hali hazırda gelişmiş ekonomilere göre avantajlı olan demografik yapısında gelecekte karşılaşılacak olan değişimlerle ve onun başta sosyal güvenlik sistemleri olmak üzere diğer alanlardaki etkileriyle mücadele etmek için hali hazırda en yüksek seviyelerde dolaşan iş gücü potansiyelini daha verimli bir şekilde kullanarak ekonomik ve sosyal gelişme ivmesini artırma imkânına sahiptir. Türkiye fırsat penceresinin kapanmaya başlayacağı döneme kadar yaş grupları ayrımı olmaksızın istihdam edilebilir tüm potansiyeli en verimli şekilde kullanabildiği takdirde gelecekte yaşayacağı muhtemel sıkıntıları daha kolay bir şekilde atlabilecek ve bugün çoğu gelişmiş ülkenin içinde olduğu ve çözüm bulmakta zorlandığı yaşlı iş gücü problemi ile daha kolay mücadele edebilecektir.

Dolayısıyla izlenen politikalarda sadece belirli yaş gruplarını değil tüm yaş gruplarını içine çekebilecek istihdam imkanlarının geliştirilmesi henüz yaşlanma ile ilgili sorunların etkilerinin ağır bir şekilde hissedilmediği bugün bile büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede öncelikli olarak 2030'lara kadar açık kalması tahmin edilen demografik fırsat penceresinin istihdamı teşvik edici ve kayıt dışı çalışmayı caydırıcı önlemler aracılığıyla gerçek anlamda bir fırsata dönüştürülmesi sağlanmalıdır.

Diğer taraftan yaşlı istihdamının genç istihdamı engelleyeceği yönündeki endişelerin giderilmesi ve erken emekliliğin gençlere istihdam alanı yarattığına dair yaygın inanın terk edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, yüksek SGDP'ler ya da tüm maaş kesilmeleri yoluyla yaşlıları/emeklileri iş gücünden uzak tutma fikri tekrar gözden geçirilmelidir. Bunun yerine kişileri daha uzun süreler iş gücünde tutabilecek aşamalı emeklilik, ertelenmiş emeklilik sistemleri (Deferred Retirement Option Plans – DROPs) gibi alternatif emeklilik modelleri geliştirilmeli ve bu tip geç emekliliği ödüllendirici uygulamalar aracılığıyla emeklilikte çalışmak avantajlı hale getirilerek kişilerin sistemde daha uzun süreler kalmalarının yolu açılmalıdır. Ayrıca, yaşam boyu öğrenme gibi modellerle kişilere bilgi ve becerilerini güncelleme imkânları sunulmalı ve bu şekilde yaşlılar, iş gücündeki diğer yaş grupları ile rekabet edebilir hale getirilmelidir.

## KAYNAKÇA

ARKAN, Ömer Faruk, Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Açıkları ve Ülkelere Göre Karşılaştırmalı Analizi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2010.

BANGER, Gürol, “Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Sürecinde SSK’nın Temel Sorunları ve Uygulama Reformları”, TİSK, Mayıs 2003,

Devlet Planlama Teşkilatı, Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı, DPT: 2741, 2007.

DRURY, Elizabeth, “Age Discrimination Against Older Workers in the European Union”, The Geneva Papers on Risk and Insurance, No. 73, October 2004, s. 496.

GÖKTAŞ, Murat, Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2007.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Araştırma Enstitüsü, Türkiye’nin Demografik Dönüşümü - Doğurganlık, Aile Planlaması, Anne-Çocuk Sağlığı ve Beş Yaş Altı Ölümlerdeki Değişimler: 1968-2008, HÜNEE, 2008, s. 56-57.

ILO, “An Inclusive Society For an Ageing Population: The Employment and Social Protection Challenge”, paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing: Madrid, 8-12 April 2002.

KALWIJ, Adriaan, KAPTEYN, Arie ve DE VOS, Klaas, “Retirement of Older Workers and Employment of the Young”, De Economist, 2010, 41 (158), s. 341-359.

KARABULUT, Alpaslan, Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), İŞKUR, 2007.

KAYHAN KUZGUN, İnci, “Nüfusun Yaşlanmasının İşgücü Arzına Etkisi”, GERİATRİ, 2002, 5/1, s. 38.

KORKMAZ, Sait, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Finansman Açıkları ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Bu Açıklar Üzerindeki Olası Etkileri, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2007.

## Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

MONTGOMERY, K. “The Demographic Transition 2000”, <http://www.uwmc.uwc.edu/geography/Demotrans/demtran.htm> (02.02.2011).

OECD, Live Longer, Work Longer, France: OECD Publishing, 2006.

ORAL, A. İlhan, “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, Çalışma ve Toplum, 2008/4.

SØRENSEN, Ole Beier ve BUHL, Ole, The interplay of retirement systems, social security, labour market policies and taxation in shaping retirement patterns, Technical Commission on Old-age, Invalidity and Survivors’ Insurance World Social Security Forum, Moscow, 10-15 September 2007 s. 13. [www.issa.int/content/.../file/TR-11-2.pdf](http://www.issa.int/content/.../file/TR-11-2.pdf) (29.05.2011).

TUNÇ, Mehmet, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri, İŞKUR, 2007.

United Nations, World Population Prospects: The 2010 Revision, Population Database, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>.

PETERSON, Peter G. “Gray Dawn: The Global Aging Crisis,” Foreign Affairs, Foreign Affairs, V 78, N 1, (January/February 1999).

ZENGİN, Gül Çiçek, Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıtdışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008.

TUİK (2011), İş Gücü İstatistikleri Veritabanı, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>.

[http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik\\_gecim\\_endeksi\\_2011.pdf](http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik_gecim_endeksi_2011.pdf) (23.03.2012).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (13.03.2012).

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).

4857 sayılı İş Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).

### İşsizlik Sigortasının Esnaflara Yaygınlaştırılması: Uygulama İçin Öneriler “Extension of Unemployment Insurance to Self-employed: Recommendations for Practice”

**Banu BAYDAR\***

#### ÖZET

Türkiye’de bağımsız çalışanlar özellikle kriz dönemlerinde karşılaştıkları işsizlik riskine karşı herhangi bir sosyal koruma kapsamında değildir. Bu çalışmada bağımsız çalışanların sosyal güvenlik hakları ile işsizlik riski açısından korunmalarına ilişkin ülke uygulamalarına değinilmiştir. Türkiye’de mevcut sistemde uygulamada olan işsizlik sigortası kapsamının genişletilerek bağımsız çalışanların da iflas sigortası mahiyetinde işsizlik yardımından faydalanmaları yönünde bir çalışma yapılmıştır. Araştırma kapsamında bağımsız çalışan sigortalı istatistikleri, bu kişilerin gelirleri, ücretleri ve iflas ederek işsiz kalma olasılıkları için varsayımlarda bulunulmuştur. Yapılan bu varsayımlar çerçevesinde 20 yıllık dönem için bağımsız çalışanların işsizlik sigortası fonu gelirleri ve giderleri hesaplanmıştır. Mevcut sistemdeki fon varlığından herhangi bir katkı alınmaksızın % 1 devlet payı, % 3 sigortalı payı olmak üzere toplamda % 4 prim oranıyla ve asgari ücretin % 80’i tutarında ödenek miktarı ile bağımsız çalışanlar işsizlik sigortası kapsamına alınabilir. Ekonomide krizlerin olacağı varsayımıyla yine % 4 prim oranıyla ancak ortalama kazancın % 40’ı tutarında ödenek miktarı ile bağımsız çalışanların işsizlik sigortası kapsamına alınabileceği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Bağımsız çalışanlar, işsizlik sigortası, kriz, iflas.

#### ABSTRACT

Self employed in Turkey are not covered by any social protection against risk of unemployment, which is likely to be faced during periods of crisis. In this study, social security rights of self employed and their coverage under unemployment insurance is touched upon. By extending currently implemented coverage of unemployment insurance in Turkey, inclusion of self employed for unemployment benefits in case of bankruptcy is elaborated. In scope of the study, assumptions on statistics of self employed, income levels, wages and probability of unemployment via bankruptcy is considered. Within the frame of these assumptions, incomes and expenditures of unemployment insurance for self employed for the coming 20 years-period are calculated. Without any transfer from assets of current unemployment fund, self employed can be covered under unemployment insurance with % 1 state contribution and % 3 insured contribution, which is totally % 4 for an unemployment benefit that is % 80 of minimum wage. Crisis scenario indicates that self employed can also be covered under unemployment insurance with % 4 contribution rate, but a benefit amounting to 40 % of average wages.

**Keywords:** Self employed, unemployment insurance, crisis, bankruptcy.

\* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Strateji Geliştirme Başkanlığı Stratejik Yönetim Daire Başkanlığı, Ziyabey Cad. No:6 Balgat/ANKARA, bbaydar@sgk.gov.tr, 0312 207 83 24

## 1. Giriş

1980’li yıllardan sonra ortaya çıkan küreselleşme hareketleri ile birlikte ülke ekonomileri dışa açık hale gelmiş ve bunun sonucu olarak ülkeler arası ilişkiler artmıştır. Bu durumun olumlu sonuçları olabileceği gibi olumsuz sonuçları da görülebilmektedir. Bir ülkede yaşanan ekonomik bir sıkıntı ekonomik olarak ilişki içinde olduğu diğer bir ülkeyi de etkilemekte ve krizlerin etkisine bağlı olarak işsizlik ve iflaslar meydana gelebilmektedir. Bu olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için ülkelerin hemen hemen hepsinde işsizliğe karşı önlemler olmakla beraber krizlere yönelik de korumalar oluşturulmuştur.

Meydana gelen krizler sonucunda iflas ederek işyerini kapatmak zorunda kalan bağımsız çalışanlar da işsizler arasına katılmaktadır. İşsiz denildiğinde akla gelen ilk kişi işten çıkartılmış sigortalıdır. Ancak işveren olarak kendi işini yapan kişi de iflas ettiğinde işsiz kalmaktadır. Sosyal risklere bakıldığında işsizliğin de bir sosyal risk olduğu ve bu riske karşı esnafar açısından da önlemler alınması gerektiği görülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 28 Haziran 1952 tarihli ve Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına Dair 102 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesiyle kişilerin karşılaşılabilecekleri riskleri sıralamış ve üye ülkelerden bu risklerin en az üçüne karşı sosyal koruma yükümlülüğü getirmiştir. Bu sözleşmeye göre sosyal riskler hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, aile yardımları ve işsizlik olarak sıralanmıştır.

Ülkemizdeki bağımsız çalışan kişilerin karşılaştıkları sosyal risklere karşı alınan önlemlere bakıldığında, kişilerin işsizlik riski ile karşı karşıya kaldıkları ve bu riske karşı herhangi bir sosyal koruma kapsamında olmadıkları görülmektedir. Ancak ekonomik olarak sıkıntılı dönemlerinde bağımsız çalışanlar, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek birinci maddesindeki düzenlemeye göre ödeme gücüne düşmeleri halinde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının % 1’i tutarında ücret garanti fonundan yararlanabilmektedir. Aynı şekilde genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen



geçici olarak durdurulması hallerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmektedir. Kısa çalışma ödeneği sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı kadardır. Fakat bu uygulamalar bağımsız çalışan sigortalının kendisine yönelik uygulamalar değildir.

Bu çalışmanın amacı, ülkemizde bağımsız çalışanların işsizlik sigortası kapsamına dâhil edildikleri zaman ne kadar prim toplanabileceğini, hangi prim oranıyla ne kadar ödenek verilebileceğini ve ödenek aldıkları sürede hangi yardımlardan yararlanabileceğini tartışmaktır. Bu amaca yönelik olarak, makalenin sonraki bölümlerinde sırasıyla ülkemizde ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde bağımsız çalışanların genel durumuna değinildikten sonra krizlerin bağımsız çalışanlar üzerindeki sonuçları ve alınan önlemler ele alınmıştır. Son olarak bağımsız çalışanların işsizlik sigortası kapsamına alındığı çeşitli senaryolar çerçevesinde yapılan hesaplamalara ve sonuçlara yer verilmiştir.

## 2. Türkiye’de ve AB’de Bağımsız Çalışanların Genel Durumu

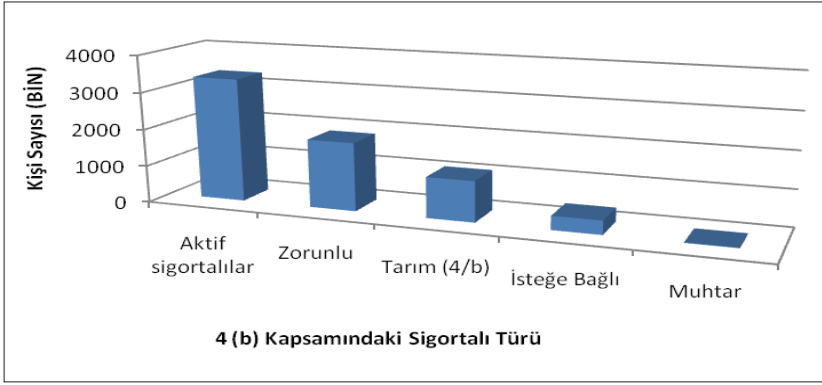
Çalışmada 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının b bendi kapsamındaki sigortalılardan (4 (b) kapsamındaki sigortalılar) tüm sigortalılar hesaplamalara dâhil edilmemiştir. 4 (b) kapsamında zorunlu sigortalılar, tarım sigortalıları isteğe bağlı sigortalılar ve muhtarlar bulunmaktadır.

Mesleklerinden dolayı muhtarlar ve isteğe bağlı sigortalılar iflas gibi bir tehditle karşılaşmamaktadır. Tarım sigortalıları genelde mevsimlik olarak çalışmakta ve ekonomik krizden ziyade mevsimsel zorluklar karşısında sıkıntılar yaşamaktadır. Çalışmada ekonomik kriz dönemleri üzerinde durulduğu için krizler sonucu iflasla karşılaşan grup olarak zorunlu sigortalılarla çalışma sınırlı tutulmuştur.

2010 yılı Aralık ayı sigortalı istatistiklerine göre 4 (b) kapsamındaki sigortalılar toplam sigortalıların yaklaşık % 21’ini oluşturmaktadır ve 3.337.858 kişidir. 2010 yılında 4 (b) kapsamındaki sigortalıların yaklaşık olarak % 55’i zorunlu sigortalılardan, % 33’ü tarım sigortalılarından, % 11’i isteğe bağlı sigortalılardan ve % 0,43’ü muhtarlardan oluşmaktadır<sup>1</sup> (Grafik 1).

1 SGK, “Aylık İstatistik Bülteni Aralık 2010”, www.sgk.gov.tr, 25.11.2011.

Grafik 1: 2010 Yılı 4 (b) Kapsamındaki Sigortalıların Genel Durumu



Kaynak: SGK, Aylık İstatistik Bülteni Aralık 2010

Yapılan araştırmalarda, ülkemizde bağımsız çalışanların işsizlik riskine karşı koruma kapsamında olmamasının sadece sorun olarak dile getirildiği ancak herhangi bir hesaplama ya da öneride bulunulmadığı gözlemlenmiştir. Ülkemize örnek teşkil edebilmesi için AB 27 ülkeleri incelenmiş ve bağımsız çalışanları işsizlik sigortası kapsamına alan ülkelerin uygulamalarının nasıl olduğu araştırılmıştır.

Uluslararası çalışmalarda ülkelerin çoğunda bağımsız çalışanların ekonomi ve istihdam için önemli oldukları hatta işsizliği azaltıcı rol üstlendikleri ifade edilmektedir. Bu nedenle bu kişilerin sahip oldukları işlerinin devamını sağlayacak ve bağımsız çalışan olarak sosyal güvencelerinin hemen hemen bütün riskleri kapsayacak şekilde düzenlendiği görülmektedir<sup>2</sup>.

AB belirlediği politikalarda üye ülkeler arasında farklılıklar olduğunu gözlemlenmiştir. Bu farklılıklar olumsuz sonuçlarını gidermek ve ülkelerin kendi politikalarını geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla açık koordinasyon kavramı (OMC) uygulamaya konmuştur. Böylece ülkelere uygulamalarda farklılıklara sahip olma imkânı tanınmıştır. Buna istinaden AB ülkelerindeki sosyal sigorta kolları kapsamı ülkelere göre farklılıklar arz etmektedir. Bazı ülkeler bağımsız çalışan kişilere geniş haklar su-

2 EUROPEAN COMMISSION, "Self-employment in Europe 2010", Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, European Employment Observatory Review, s. 11.

narken, bazı ülkeler çeşitli kısıtlamalara gitmektedir. Bütün bunlarla beraber sadece bağımsız çalışanların sahip oldukları hakların varlığından da söz edilebilir<sup>3</sup>. AB ülkelerindeki bağımsız çalışanların sahip oldukları sosyal güvenlik haklarını özetleyen tabloya EK 1’de yer verilmektedir.

### 3. Krizler

İşsizlik, bağımsız çalışanlar için de bir risk alanıdır. Bu riski meydana getiren etkenlerin başında krizler gelmektedir. Kriz dönemlerinden sonra birçok kişi iflas ederek işyerlerini kapatmak zorunda kalmakta; bu kişilerin yanında çalıştırdıkları işçiler de işsiz kalmaktadır. AB’de ve ülkemizde krizlerin bağımsız çalışanlar üzerinde yarattığı etkiye ve alınan önlemlere alt başlıklarda yer verilmiştir.

#### 3.1. Avrupa Birliği’nde Krizler, Sonuçlar ve Önlemler

Krizler, ekonomilerin ve toplumların sosyal ve ekonomik dengeleyicileri tarafından oluşturulan sosyal güvenlik sistemlerinin güçlü olup olmadığını gösterir. Sosyal güvenlik sistemleri de işsizlikten etkilenen kişilerin gelirlerini dengede tutmaya çalışır<sup>4</sup>.

AB’deki bağımsız çalışanların krizlerden nasıl etkilendiklerine ve ülkelerin nasıl önlemler aldıklarına bakılacak olursa, kriz zamanlarında bazı ülkelerde (örneğin; İsveç, Lüksemburg) bağımsız çalışanların sayısında artış olduğu, bazı ülkelerde (örneğin; Slovenya, Fransa) ise bağımsız çalışanların sayısında başta artış olurken daha sonra bu artışları azalışların takip ettiği kaydedilmiştir. Bazı ülkelerde ise ekonomik krizlerin etkilerinin bağımsız çalışanlar üzerinde fark edilebilir bir tanımlanamamıştır<sup>5</sup>.

Kayıt dışılığın yoğun olarak yaşandığı ülkelerde de (örneğin; İtalya, Türkiye) kriz dönemlerinden sonra bağımsız çalışanların sayısında artışlarla beraber kayıt dışı oranında da artışlar olmuştur.

Bazı ülkelerde (örneğin; Almanya, İsveç, İtalya), özellikle kriz dönem-

3 RADAELLI, Claudio M., “The Open Method of Coordination: A New Governance Architecture for the European Union?”, Swedish Institute for European Policy Studies, 2003 (1), Stockholm, s. 15.

4 A.g.e., s. V.

5 European Commission, 2010, s. 8.

lerinde bağımsız çalışanlara yönelik alınan önlemlerle bu kişilerin faaliyetleri devam edebilme imkânı bulabilmektedir. Bu ülkeler meslek kaybını ve ekonomik krizden dolayı iş kaybını sınırlamak için teşvik uygulamaları oluşturmuştur. Bunlara ilaveten vergi indirimleri, uygun kredi imkânları getiren ülkeler de vardır<sup>6</sup>. Ancak bu durumun tersine bağımsız çalışanların vergi avantajlarını iptal eden ülkelerin (örneğin; Fransa) yanı sıra ek gelir vergisi getiren ülkeler de olmuştur<sup>7</sup>.

Kriz sonrasında işsiz kalan bağımsız çalışanlar için devletler işçilere yönelik uygulanan işsizlik sigortasının yanı sıra bağımsız çalışan sigortalıların iflasları halinde hayatlarını asgari düzeyde devam ettirebilmeleri için sigortacılık programı geliştirmiştir. Bu uygulamalara alt başlıklarda yer verilmiştir.

### 3.1.1. Belçika İflas Sigortası Uygulaması

Belçika'da iflasları durumunda sadece bağımsız çalışanların yararlanabildiği ayrı bir sigorta kolu oluşturulmuştur. 18 Kasım 1996 tarihinde çıkan Kanunla birlikte bağımsız çalışanlar için, iflas ödeneği yürürlüğe girmiştir. Böylece ülkedeki bağımsız çalışan kişiler iflas ettikleri zaman sosyal sigorta kapsamında iflas ödeneği almaya başlamıştır. Bu fondan yararlanabilmek için bağımsız çalışanların üçer aylık dönemlerde sosyal güvenlik katkısı ödemesi gerekmektedir. İflas durumunda ve belirlenmiş olan şartların varlığı halinde, sağlık yardımları ve çocuklar için sağlanan haklar azami bir yıllık dönemde hiç katkı ödenmeksizin korunmaktadır<sup>8</sup>.

Bu sigortadan belirli şartlarla<sup>9</sup>;

- İflasını ilan etmiş bağımsız çalışan kişiler,
- Borçlarını ödeme konusunda acz hali içerisinde bulunan bağımsız çalışanlar ile kendilerine toplulaştırılmış borç hesabı uygulananlar,
- İflas ettiği ilan edilen ticari şirketlerde çalışan işletme yöneticileri, müdürleri ve iflasını ilan etmiş ticaret şirketinin çalışan ortakları faydalanabilmektedir.

6 A.g.e., s. 8, 9.

7 A.g.e., s. 9.

8 [http://business.belgium.be/en/managing\\_your\\_business/social\\_security/bankruptcy\\_insurance/](http://business.belgium.be/en/managing_your_business/social_security/bankruptcy_insurance/), Erişim: 27.07.2010.

9 [http://business.belgium.be/en/managing\\_your\\_business/social\\_security/bankruptcy\\_insurance/](http://business.belgium.be/en/managing_your_business/social_security/bankruptcy_insurance/), Erişim: 27.07.2010.

İflastan veya iş göremezliğini hileli düzenlediğinden dolayı ağır ceza mahkemesi tarafından mahkûm edilenler ile kendisine iflas davası açılmış bulunan kişiler iflas sigortası için uygun değildir ve iflas ödeneğinden yararlanamamaktadır<sup>10</sup>. İflas Sigortası kapsamında finansal destek iflas ilanını takip eden ayın ilk gününden itibaren ödenmektedir. Aynı zamanda, bağımsız çalışan kişinin iş faaliyetlerinin sekteye uğradığı ve süreklilik gösteremediği koşullarda, işyeri faaliyetlerinin durmasını takip eden ayın ilk gününden itibaren yine iflas ödeneği ödenmektedir<sup>11</sup>.

### 3.1.2. İşsizlik Sigortası

AB ülkelerinde işsizlerin korunmasına yönelik işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı olmak üzere iki farklı destek vardır. İşsizlik sigortası uygulaması ülkelere farklılık göstermektedir. AB'nin çoğunluğunda işsizlik sigortasına katkı işveren ve işçilerden eşit miktarlarda alınmaktadır. Bununla birlikte katkının tamamen işverenlerden alındığı ülkeler de vardır. Ancak işveren ve işçi paylarına ilaveten devlet de işsizlik sigortası giderlerinin büyük bir çoğunluğunu karşılamaktadır. İşsizlik yardımı ise tamamen devlet tarafından finanse edilmektedir. Burada işçi ve işverenlerden herhangi bir katkı alınmamaktadır<sup>12</sup>.

İşsizlik yardımları için uygunluk şartları, yardım miktarı ve ödeme süresi ulusal kanunlar tarafından belirlenmektedir. Kriterler genellikle şunları kapsar<sup>13</sup>:

-İşsizliğin istem dışı olması, kişinin iş araması ve işe başlamaya hazır olması gereklidir.

-İşsizlik yardımı için başvuranlar istihdam servisine işsiz olarak kayıtlı olmalıdır ve gelen iş teklifini ve eğitimi kabul etmeli ve normal emeklilik yaşının altında olmalıdırlar.

-Kişiler, istihdam veya katkı sürecinde belirli nitelikleri tamamlamış olmalıdır.

### 3.2. Türkiye'de Krizler, Sonuçlar ve Önlemler

Türkiye gelişmekte olan bir ülke olarak uluslararası anlamda birçok faaliyette bulunmaktadır. Ekonominin ve istihdamın genel yapısına

10 FEDERAL PUBLIC SERVICE SOCIAL SECURITY, "Everything You Have Always Wanted to Know About Social Security", Belgium, 2010, s. 60.

11 A.g.e., s. 60.

12 SSA, "Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2010", Washington, Publication No.13-11801, 2010, s. 13.

13 ILO, 2010, s. 59.

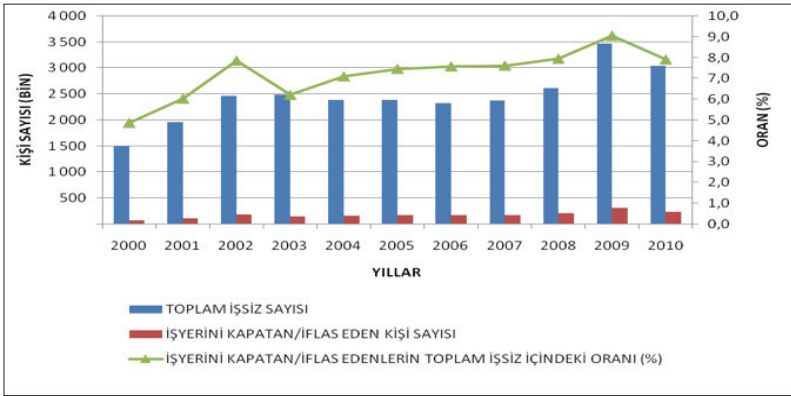
bakıldığında ise serbest ticaretin önemli bir yeri olduğu görülmektedir. Avrupa İstihdam Gözlemevi Raporunda bağımsız çalışan olmak cazip bir meslek olarak görülmemekle birlikte bu kişilerin istihdamda önemli bir role sahip olduğu da ifade edilmiştir<sup>14</sup>.

Bugün sosyal güvenliğin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri nüfusun çoğunluğunun sosyal koruma kapsamında olmaması, hiçbir korumanın olmaması veya sadece belirli bir kapsamın koruma kapsamında olmasıdır. Bu sorun, ülkemizin de içinde yer aldığı gelişmekte olan ülkelerin nüfusunun büyük çoğunluğunda olan bir durumdur<sup>15</sup>.

Avrupa İstihdam Gözlemevi Raporuna göre Türkiye için kriz dönemlerinde bağımsız çalışanların evle ilgili gelirlerini kaybettiği tahmin edilmektedir. Evin geçimini sağlayan kişi (erkek) işini veya gelirini kaybettiğinde, kadınlar kayıt dışı piyasada bağımsız çalışan olarak yer almaktadır. Bu da kriz dönemlerinden sonra kadın bağımsız çalışanların sayısında artışı meydana getirmektedir<sup>16</sup>.

Türkiye’de bağımsız çalışan olarak istihdamda iken işini kaybederek işyerini kapatan/iflas ederek işsiz kalanların sayısında 2001 yılından ve 2008 yılından sonra diğer yıllara kıyasla oransal olarak daha büyük bir artış olduğu görülmektedir. Bu durumun kriz yıllarına denk geldiği göz önünde bulundurulduğunda, meydana gelen krizlerin 4 (b) kapsamındaki sigortalıları da olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmaktadır (Grafik 2)<sup>17</sup>.

Grafik 2: İşyerini Kapatarak/İflas Ederek İşini Kaybeden İşsizler (Bin)(15+Yaş)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İş Gücü İstatistikleri

14 European Commission, 2010, s. 12.

15 SKELTON, Antoinette, "Coverage of Self-Employed Persons", Meeting of Directors of Social Security Organizations in the English-speaking Caribbean, ISSA, 2005, s. 2.

16 European Commission, 2010, s. 8.

17 TÜİK, Hane Halkı İş Gücü İstatistikleri.

### 3.2.1. Türkiye’de İşsizlik Sigortası

Türkiye ILO ve AB standartlarıyla uyumu sağlamak amacıyla 102 sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşme kapsamında belirtilen risklerden işsizlik riskine karşı 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun kabul etmiştir.

4447 sayılı Kanununun 47 nci maddesine göre işsizlik sigortası, 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 koludur.

İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinde belirtildiği gibi hak edilen ücretler, prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler ile ilgili ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınarak hesaplanan prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve % 1 Devlet payı olarak alınmaktadır<sup>18</sup>. 5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesinde alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 6,5 katı olarak belirlenmiştir.

Türkiye’de işsizlik sigortasından yararlanabilmek için işten ayrılmadan önceki son 120 gün kesintisiz olmak üzere, son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile primin yatırılmış olması gerekmektedir. Ayrıca meydana gelen işsizliğin kendi istek ve kusurları dışında olması gerekmektedir.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan

sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir<sup>19</sup>.

İşsizlik sigortası uygulaması kapsamına iflas sigortası adı altında bağımsız çalışanların dâhil edilmesi ile ilgili yapılan hesaplama ve yöntemlere bir sonraki bölümde yer verilmiştir.

#### 4. Veri ve Yöntemler

Bağımsız çalışanların iflas sigortası adı altında işsizlik sigortası kapsamına alınmaları durumunda, kendileri adına yapılacak yardımlara göre fonun geliri, gideri ve fon varlığı 20 yıllık süre için tahmin edilmiştir. Veri kaynakları, Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları, Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan Orta Vadeli Programı ve Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı İş Gücü Anketi sonuçlarıdır.

Çalışmada araştırmanın mahiyeti gereği, her bir yıla ait gelir, gider ile fon büyüklüğü elde edilmek istendiğinden projeksiyon yöntemi benimsenmiştir. İşsizlik sigortasına ilişkin bu tür projeksiyonlarda ihtiyaç duyulan sigortalı nüfus, kapsam, kişi başı ortalama ödenek tutarı ile diğer gider unsurları her bir yıl için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Hesaplamlarda 2000-2010 dönemindeki verilerden yola çıkarak genel ve krizli dönemler için kişilerin iflas olasılıkları, 2011-2031 yılları arasındaki muhtemel 4 (b) kapsamındaki kişi sayıları, iflas sigortası prim oranı, ortalama kazanç miktarlarının asgari ücrete yüzdesel olarak oranı, 4 (b) kapsamındaki sigortalıların yıllık kazanç artış katsayısı, reel ücret ve asgari ücret varsayımları, kişi başı ödenek miktarı, iflas etmesi muhtemel olan kişi sayıları, iflas gideri, prim gelirleri ve reel fon getirisi bulunmaktadır.

4 (b) kapsamındaki sigortalıların bu sigorta kolundan faydalanabilmeleri için belirli bir oranda katkı sağlamaları gereklidir. Bu katkı oranına kazançlarında hissedilebilir bir azalmaya yol açmaması ancak sistemin de işlerliğinin sağlanabilmesi açısından bakıldığında mevcut sistemin prim oranıyla uyumlu olacak şekilde prim oranları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede prim hesabı dışsal olarak alınmış, belirtilen oranlarda prim alınmak kaydıyla fonun seyri modellenmiştir. Sistemin işlerliğinin yüzde kaç prim oranıyla sağlanabileceğine dair farklı hesaplamalar yapılmıştır. Bu hesaplamalarda prim oranları % 1, % 2, % 2,5, % 3 bağımsız çalışan

19 4447 sayılı Kanun, madde 50.



## İşsizlik Sigortasının Esnaflara Yaygınlaştırılması: Uygulama İçin Öneriler

payı, bunlara ilaveten % 1 devlet payı alınarak sistemin işlerliği ile ilgili farklı varsayımlarda bulunulmuştur.

Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim 2010 Raporunda açıklanan Kamu Borçlanma Fonlarının 2010 yılı getirisi TÜFE'den arındırılarak hesaplamalarda reel fon getirisi varsayımında bulunulmuştur.

İflas ödeneği verilen kişilerin genel sağlık sigortasından faydalanabilmeleri için ödenek aldıkları dönemde genel sağlık sigortası primlerinin de kurulan bu model tarafından karşılanması gerektiğinden bu ödemeler de diğer bir gider kalemini oluşturmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının f bendinde 4447 sayılı Kanun gereğince işsizlik ödeneği alan kişiler için genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın % 12'si olarak belirlenmiştir. Aynı şekilde 80 inci maddenin son fıkrasında da bu kişilerin prime esas kazançlarının belirlenmesinde prime esas asgari kazanç tutarı esas alındığı da ifade edilmektedir. Kurulan modelde bu maddelere istinaden genel sağlık sigortası prim oranı prime esas asgari kazanç tutarının % 12'si olarak alınmıştır.

Kurulan sistemde yönetim giderleri de gider olarak hesaplamalara dâhil edilmiş ve işsizlik sigortası fonunun yönetim giderlerinin, genel sağlık sigortası giderleri ve işsizlik ödeneği giderleri içindeki oranı hesaplanarak, yönetim gideri varsayımında bulunulmuştur.

2012-2031 dönemleri için genel ve krizli olmak üzere iki ayrı hesaplama yapılmıştır. Alt sınır ve üst sınır olarak iki ayrı miktarda ödenek hesaplamalara dâhil edilmiştir. Alt sınır olarak ortalama brüt kazancın % 40'ı, üst sınır olarak asgari ücretin % 80'i alınmıştır. İflas ödeneği 12 aylık dönem boyunca verilmiş ve iflas ödeneği gider hesabı bu sürece göre modele dâhil edilmiştir.

Bu veriler ile kurulması önerilen modelin prim tahakkukları, primlerin nemalanan tutarları, iflas sigortası için ödeme miktarları ve toplam fon miktarları 2012-2031 yılları arası genel ve krizli dönemler itibarıyla hesaplanmıştır.

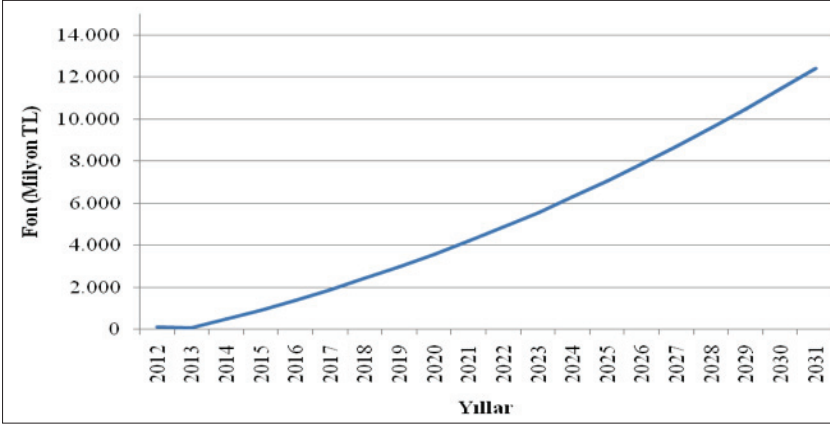
### 5. Sonuçlar

2012-2031 döneminde hiç kriz yaşanmadığı, prim oranının mevcut sistemdeki ile uyumlu olacak şekilde % 4 ve ödeneğin asgari ücretin % 80'i olacağı varsayımı ile yapılan hesaplamada sistemin yılsonları itibarıyla

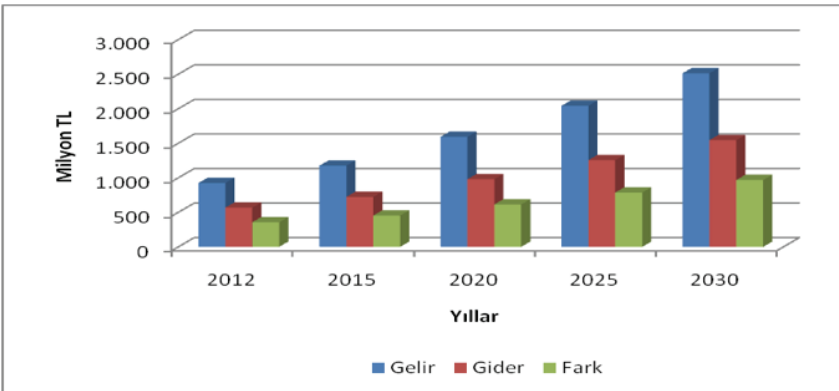
açık vermediği gözlemlenmiştir. Yapılan varsayımlarda fonda biriktirme dönemi öngörülmediği için sistemin ilk yıllarında ödemeleri takip eden aylarda açıklar olsa da toplanan primlerin getirileri bu açıkları yılsonuna kadar kapatarak dönem sonlarında toplam fon miktarları hep fazla vermiştir.

Projeksiyon dönemi için yapılan varsayımlarda krizlerin yaşanmadığı, prim oranının % 4 olduğu ve ödeneğin asgari ücretin % 80 tutarında olduğu varsayımına ilişkin yılsonu itibariyle toplam fon miktarları (EK 2’de yer alan Tablo 1), (Grafik 3) ve fon gelir-gideri arasındaki ilişki (Grafik 4) aşağıda yer almaktadır.

Grafik 3: Yıllar İtibariyle İflas Sigortası Toplam Fon Miktarları (Genel)  
(% 80 ödenek;% 4 prim) (Aralık)



Grafik 4: Yıllar İtibariyle İflas Sigortası Fon Gelir-Gideri (Genel)  
(% 80 ödenek; % 4 prim)

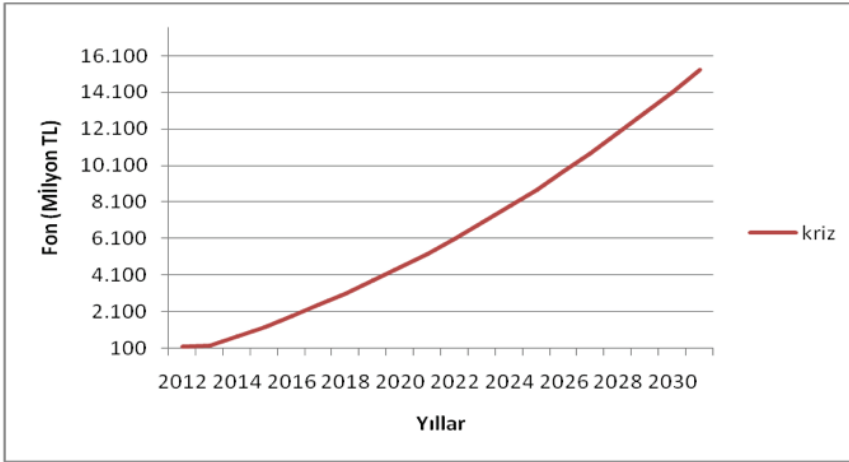


## İşsizlik Sigortasının Esnaflara Yaygınlaştırılması: Uygulama İçin Öneriler

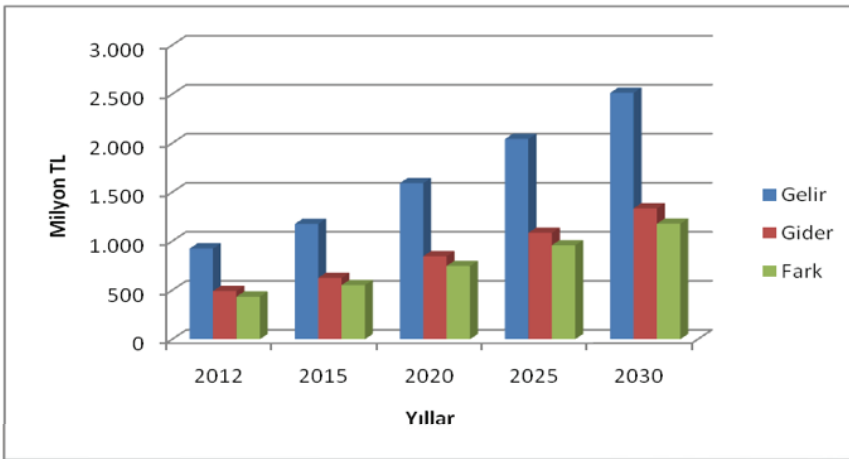
Uygulama döneminde 2000-2010 döneminde olduğu gibi krizli yılların olacağı varsayımı ile iflas ödeneği tutarının ortalama kazancın % 40'ı ve prim oranı % 4 olarak hesaplamalara dâhil edilerek 2012-2031 dönemi için ay ay hesaplamalar yapılmıştır. Buna göre krizli dönemde model hiç açık vermeden projeksiyon dönemi boyunca devam etmiştir.

Prim oranının % 4 ve iflas ödeneğinin ortalama kazancın % 40'ı olarak yapılan incelemeye ilişkin toplam fon miktarları ve gelir gider dengesine ait sonuçlar EK 2'de yer alan Tablo 2 ve Grafik 5 ile Grafik 6'da gösterilmektedir.

Grafik 5: Yıllar İtibariyle İflas Sigortası Toplam Fon Miktarları (Krizli) (% 40 ödenek; % 4 prim) (Aralık)



Grafik 6: Yıllar İtibariyle İflas Sigortası Fon Gelir-Gideri (Krizli) (% 40 ödenek; % 4 prim)



Sonuç olarak, yapılan varsayımlar çerçevesinde 4 (b) kapsamındaki zorunlu sigortalılar belirli prim ve belirli ödenek miktarı ile iflas sigortası adı altında işsizlik sigortası kapsamına dâhil edilebilir.

Bağımsız çalışanların işsizlik sigortası kapsamına alınması ile işsizlik süresince bu kişilerin gelir kayıpları az da olsa giderildiği için kişiler niteliklerine uygun yeni işleri daha rahat arayabilecekler ya da tekrar kendi işlerini kurma yolunda cesaret kazanabileceklerdir.

Bağımsız çalışanların gelir kayıpları kısmen de olsa giderildiği için bu kişilerin harcamalarında azalışlar yaşanmayacaktır. Böylece bu kişilerin ekonomide kalması sağlanarak sosyal dışlanmanın önüne geçilebilecektir. Genel olarak gelir azalışı bir ölçüde de olsa engellenebileceğinden toplam talepteki azalış aynı ölçüde engellenebilecek ve aynı oranda ekonomi canlı tutulabilecektir. Dolaylı da olsa belki de meydana gelen bir iflas diğer iflasları beraberinde getirmeyecektir.

Kurulacak olan bu programla iflas haliyle sigortalılığı bitecek olan işçi ve işverenlerin kayıtlılığının devamı sağlanabilecektir. Dolayısıyla sigortalılıkları devam eden bu kişilerin kayıt dışına çıkmaları engellenebilecektir. Bu programla bağımsız çalışan sigortalılar da diğer sigortalılar gibi işsizlik riski ile karşı karşıya kaldıklarında sosyal güvenlik sistemi içerisinde asgari yaşam şartına uygun yardımlar alabileceklerdir. Ayrıca önerilen modelde kişilerin ödenek süresince genel sağlık sigortası primleri de karşılanacağından, iflas eden bağımsız çalışan sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler varsayılan ödenek süresince sağlık hizmetlerinden yararlandırılabilirler.

Biriken bu fonlar, sistemin ilerleyen yıllarında iflas oranlarının yüksek olduğu gruplara yönelik mesleki eğitime veya sosyal desteğe harcanarak, istihdamın daha kaliteli hale gelmesi, dolayısıyla verimliliğin artması yönünde kullanılabilir.

### KAYNAKÇA

EUROPEAN COMMISSION, “Self-employment in Europe 2010”, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, European Employment Observatory Review, 2010.

FEDERAL PUBLIC SERVICE SOCIAL SECURITY, “Everything You Have Always Wanted to Know About Social Security”, Belgium, 2010.

ILO, “World Social Security Report 2010/2011, Providing coverage in times of crisis and beyond”, Geneva, 2010.

MISSOC, “Social Protection of The Self-Employed”, Mutual Information System on Social Protection, Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland, 2010.

RADAELLI, Claudio M., “The Open Method of Coordination: A new governance architecture for the European Union?”, Swedish Institute for European Policy Studies, Stockholm, 2003 (1).

SKELTON, Antoinette, “Coverage of Self-Employed Persons”, Meeting of Directors of Social Security Organizations in the English-speaking Caribbean, ISSA, 2005, <http://www.issa.int/Resources/Conference-Reports/Coverage-of-self-employed-persons2>, Erişim: 20.10.2011

SGK, “Aylık İstatistik Bülteni Aralık 2010”, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr), Erişim: 25.11.2011.

SGK, “Aylık İstatistik Bülteni Temmuz 2009”, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr), Erişim: 25.11.2011.

SGK, “Aylık İstatistik Bülteni Temmuz 2010”, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr), Erişim: 25.11.2011.

SGK, “Aylık İstatistik Bülteni Temmuz 2011”, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr), Erişim: 25.11.2011.

SSA, “Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2010”, Washington, Publication No.13-11801, 2010.

TÜİK, Hane Halkı İş Gücü İstatistikleri, 2010.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

[http://business.belgium.be/en/managing\\_your\\_business/social\\_security/bankruptcy\\_insurance/](http://business.belgium.be/en/managing_your_business/social_security/bankruptcy_insurance/), Erişim: 27.07.2010.

## İŞSİZLİK ÖDENEĞİ SÜRESİNİN UZUN VADELİ SİGORTALAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ ve OLASI MALİYETLER

### CONSIDERATION OF UNEMPLOYMENT BENEFIT DURATIONS FOR LONG TERM INSURANCES AND ESTIMATED COSTS

**Melike CAN\***

#### ÖZET

Bu çalışma, ödenek alan işsizlerin ilgili süre boyunca uzun vadeli sigorta primlerinin işsizlik sigortası fonundan ödenmesi halinde, fonun mali yapısının analiz edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Temel veri İŞKUR'un 2000-2010 dönemine ilişkin fon giderleri arasında yer alan genel sağlık sigortası gideridir. Ortalama ödenek süresi ve fon büyüklüğüne ilişkin bilgilerden de faydalanılmıştır. Uzun vadeli sigorta kolları priminin fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılması uygulamasının ödenek alan sayısında herhangi bir ilave kapsam yaratmayacağı varsayımı altında, toplam fon giderinin yaklaşık %10'u kadar ilave maliyetle önerilen uygulamaya hayata geçirilebilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** işsizlik sigortası, uzun vadeli sigortalar, işsizlik sigortası fonu.

#### ABSTRACT

This study aims to analyse the financial structure of the unemployment insurance fund when long term insurance branch contributions are paid from the fund during periods of unemployment benefit. Basic data that is used consists of fund expenditures for universal health insurance between 2000 and 2010. Average duration of unemployment benefits and information on fund assets is also considered. Under assumption that there is no additional coverage increase, as long term insurance contributions are transferred to Social Security Institution from the fund, the proposed regulation can be put into practice with an additional 10% increase in fund expenditures.

**Key words:** unemployment insurance, long term insurances, unemployment insurance fund.

\* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kamu Görevlileri Emeklilik Daire Başkanlığı, Mithatpaşa Cad. No: 7 Sıhhiye- Ankara e-posta: malbayrak7@sgk.gov.tr, Tel: 0312 458 7902

## 1. Giriş

İşsizlik sorununun neden olduğu olumsuzlukları gidermek için kurulan işsizlik sigortasının temel amacı, işsizlik riski ile karşılaşan kişilere gelir güvencesi sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için sigorta kapsamında sunulan en önemli ekonomik güvence sağlama aracı ise işsizlik ödeneğidir. Ancak, günümüzde işsizlik sigortasının yapısı ve işsizlik sigortasından sağlanan hizmetler ülkeden ülkeye değişmektedir.

Bu çalışmada genel olarak işsizlik sigortasından sağlanan hizmetler ele alındıktan sonra, Türkiye'deki işsizlik sigortasından sağlanan yardımların kapsamı incelenmiştir. Özellikle işsiz sigortalılar adına genel sağlık sigortası primi yanında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin de sistem tarafından ödenmesi halinde, fonun mali durumunda yaşanabilecek olası giderlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. İşsizlik Sigortası Yardımlarının Kapsamı

İşsizlik sigortasının ana amacı, işsizlik riski ile karşılaşan işçiye işsizlik ödeneği verilmesi suretiyle işçinin gelir güvencesinin sağlanmasıdır. Böylelikle, işsizlik sigortası uygulaması durgunluk dönemlerinde işsizlerin satın alma güçlerini artırarak, ekonomiye mali anlamda bir canlılık getirmektedir.<sup>1</sup> Ödeneğin miktarı, süresi ve hak ediş koşulları ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, günümüzde işsizlik sigortası yardımları sadece ödenekler ile sınırlı kalmamaktadır.

İşsizlik sigortasından sağlanan diğer hizmetlere bakıldığında, en başta iş bulma ve mesleki eğitim verme gibi sosyal hizmetlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Sigortalı işsizin kendini geliştirmesi ve bir an önce yeni bir işe yerleştirilmesi, hem ödeneklerin geçici bir süre için verilmesi, hem de işsizlik sigortası fonlarının korunması bakımından önem taşımaktadır.<sup>2</sup> Öte yandan, işsizlik sigortası yardımlarının iş

1 Yılmaz TUNA, İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri, DPT Uzmanlık Tezleri, Yayın No: 2372, 1995, s.12.

2 Süleyman BAŞTERZİ, İşsizlik Sigortası, AÜHF Yayınları No:509, Ankara, 1996, s. 201.

bulma yardımlarını kapsaması, iş arama çabalarının devamını sağlaması sebebiyle, işsizlik sigortasının bir diğer amacının da istihdamı düzenlemek olduğu söylenebilmektedir.

Ödenek verilme süresi içinde işsizlerin sağlık hizmetlerinden faydalandırılması, fondan ödenek alan işsiz adına uzun vadeli sigorta kollarına yönelik prim ödenmesi, medeni durumuna, çocuk sayısına veya yaşlı-genç işsiz olmasına bağlı olarak ilave yardımların sağlanması gibi hizmetler de işsizlik sigortasından sağlanan diğer hizmetler arasında yer almaktadır. Bu tür hizmetlerin kapsamı ülkelerin işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı sistemlerine göre farklılık göstermektedir. Örneğin, Almanya’da, işsizlik süresince işsiz kimse adına Federal İstihdam Ajansı (işsizlik sigortasından) tarafından, zorunlu hastalık sigortası ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri ödenmektedir.<sup>3</sup> Danimarka’da ödeneklerden tamamlayıcı emeklilik sistemine, İsviçre’de 1. ve 2. sütun (maluliyet ve ölüm riskleri için) ve mesleki olmayan zorunlu kaza sigortası primlerine katkı yapılmaktadır. Estonya’da İşsizlik Sigortası Fonu’ndan sağlık sigortası için % 13 oranında sosyal vergi ve ödenek alan kişi için zorunlu emeklilik fonuna % 2 oranında katkı ödenmektedir. İspanya’da iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, ücret garanti fonu ve mesleki eğitim dışında, sosyal güvenlik katkıları işsizlik sigortasından ödenmektedir. Lüksemburg’da sağlık, uzun dönem bakım ve emeklilik sigortaları için fondan katkı yapılmaktadır. İzlanda’da emeklilik fonuna ödeneğin % 4’ü kadar işsiz kendisi, ödeneğin % 8’i kadar da işsizlik fonu katkıda bulunmaktadır. Fransa’da işsizlik yardımı programlarından katkı yapılmazken, işsizlik sigortası sisteminden günlük ödenek miktarına bağlı olarak, genel sosyal katkının % 6,2’si, erken emeklilik için % 7,5’i ve sosyal borçları için geri ödeme katkısının % 0,5’i ve zorunlu emeklilik için % 3 katkı yapılmaktadır.<sup>4</sup>

3 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany_en.pdf), Your social security rights in Germany, European Union, 2011, s.30.

4 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en), 08.12.2011



Ülkelerin mali durumuna ve işsizliğin boyutuna göre değişen söz konusu yardımların Türkiye'deki kapsamına aşağıda yer verilmektedir.

### 3. Türkiye'de İşsizlik Sigortasından Sağlanan Yardımlar

Birinci Dünya Savaşı sonrasında artan işsizlik sorunlarına çözüm olarak gelişmiş ülkelerde başlayan bu uygulama, Türkiye'de 1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (İSK) ile 1/6/2000 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Bu uygulama ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından, işsizlik sigortası almaya hak kazanan sigortalı işsizlere bazı hizmetler sunulmaktadır (İSK md.48). Buna göre sigortalı işsizlere, işsizlik ödeneği ödenmesi, genel sağlık sigortası (GSS) primlerinin yatırılması, işgücü piyasası ve mesleki eğitim alanında danışmanlık hizmetleri ile meslek geliştirme ve edindirme eğitimlerinin verilmesi, yeni bir iş bulmalarında yardımcı olunması, Ücret Garanti Fonu ve kısa çalışma ödemelerine ilişkin hizmetlerin sunulması gibi yardımlar verilmektedir.

Ancak, çalışanların işsizlik ödeneğini ve diğer hizmetleri hak edebilmeleri için bazı koşulları sağlamaları gerekmektedir. Söz konusu koşullar:

- İSK' nin 51 inci maddesinde belirtilen hallerden birisine dayalı olarak hizmet akdinin sona ermesi,
- Hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR'a şahsen başvuruda bulunmuş olması,
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması ve
- İşten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek kesintisiz çalışılmış olması şeklindedir.

Kanunda belirtilen söz konusu koşulları yerine getirmeleri halinde, işsizlere çalıştıkları gün ve ödedikleri primler dikkate alınarak işsizlik ödeneği ödenmektedir. Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak koşuluyla, son üç yıl içinde; 600 gün prim ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, 900 gün prim ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, 1080 gün prim ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir (İSK md.50).

Sigortalı işsizlerin ödenek aldıkları süre içinde GSS primleri, her ay İŞKUR tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılmaktadır. Dolayısıyla; sigortalı işsizler ve geçindirmekle yükümlü oldukları aile fertleri, hastalanmaları halinde sağlık hizmetlerinden yararlanmakta, doktor raporu ile istirahatlı kılındıkları süre içinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (İSK md.50).

Ayrıca, İŞKUR tarafından işgücü piyasası ve mesleki eğitim alanında danışmanlık hizmetleri verilmekte, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimleri düzenlenmekte ve yeni bir iş bulmalarına da yardımcı olunmaktadır. Vasıfsız işgücü meslek edindirme yoluyla hem donanımlı hale getirilmekte, hem de işsizliğin meydana getirdiği olumsuz psikolojik etkiler azaltılmaya çalışılmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) içinde oluşturulan ayrı bir Ücret Garanti Fonu ile, çalışanların iş ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmemiş ücret alacaklarının karşılanması için 4447 sayılı Kanununun Ek 1 inci maddesi gereği belli koşullar dâhilinde ödemeler yapılmaktadır.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ve zorlayıcı sebeplere bağlı işten çıkarmaları ve ücretsiz izin uygulamalarını engellemek amacı ile, Kanunda belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, işverenin işsizlik ödeneğini hak etme koşullarına sahip olan işçilerine (çalışma süreleri ve prim ödeme gün sayıları bakımından) İSF'den kısa çalışma ödeneği verilmektedir.

İŞKUR tarafından verilen hizmetler yukarıda ifade edilen hizmetler ile sınırlı bulunmaktadır. İşsizlik sigortasından sağlanan hizmetlerde işsizlik ödeneği bakımından miktar ve süreye ilişkin koşullarda değişiklik yapılması ve 25 yaşın altındaki gençler ile diğer sigortalı işsizlere yönelik alternatif hak ediş koşullarını içeren düzenlemelerin yapılması zaman zaman gündeme gelmektedir.<sup>5</sup>

#### 4. Türkiye’de İşsizlik Ödeneği Alınan Sürede Uzun Vadeli Sigortalara Prim Ödenmesi Durumu

Türkiye’de İşsizlik Sigortası Fonundan işsiz kişi adına Sosyal Güvenlik Kurumuna sadece GSS primi ödenmekte, işsizlik ödeneği süresince malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri ödenmemektedir. Ancak bazı ülkelerde işsizlik ödeneği dışında işsiz sigortalı adına hem sağlık sigortası priminin hem de uzun vadeli sigorta kollarına yönelik primlerin yatırıldığı da görülmektedir.

Ödenek alınan süre içinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin ödenmesi hususu Türkiye Büyük Millet Meclisi gündemine de gelmiş bir konudur. 2008 yılında Plan ve Bütçe Komisyonunun 1/465 esas numaralı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tutanaklarında bu konuya temas edilmektedir. Düzenleme, olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de muhtemelen suistimallerin önlenmesi amacıyla işsizlik ödeneği alınan sürede yaşlılık sigortasına fondan prim ödenmesi hususunun Komisyona gelen taslak metinden çıkarılması uygun bulunmuştur.<sup>6</sup> Mevcut kurallar gereği işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanmak için işçinin kendi istek ve iradesi dışında işsiz kalması gerekmektedir. Uzun vadeli sigorta primlerinin yatırılması, işten çıkarılanların işverenlerle bir anlaşma sağlamaları yolunda bir yöne itmesi ve bu durumun farklı uygulamalara yol açabileceği endişesi, sigortalının lehine olabilecek bu tür bir düzenlemenin hayata geçmesini engellemektedir. Her ne kadar belirtilen türden riskler barındırsa da, söz

5 [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=35386](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35386), 15.03.2012

6 <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/planbutce/tutanaklar.htm>, 22.12.2011

konusu suiistimallerden etkin bir izleme-denetim mekanizması, yasayla getirilen kısıtlayıcı şartlar veya cezalar yoluyla korunmak mümkündür.

Bu çerçevede çalışmanın bu kısmında, İŞF'den işsiz sigortalılar adına genel sağlık sigortası primi yanında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin de ödenmesi halinde ortaya çıkacak sonuçlar irdelenecektir. Sosyal Güvenlik Kurumuna İŞF'den ne tutarda prim aktarılacağı, bu durumun fon varlıklarını ne yönde etkileyeceği üzerinde durulacaktır.

#### 4.1 Veri ve Yöntemler

İŞF'den uzun vadeli sigortalar adına aktarılacak muhtemel primlerin hesabında hâlihazırda GSS için sigortalılar adına yapılan prim giderleri verisinden faydalanmak mümkündür. Bunun için çalışmada temel alınan yöntem, GSS prim oranını kullanarak ve prim için fondan ödenen gider bilgisinden tersten giderek, toplam ağırlıklı prim matrahını elde etmek, bu matraha %20 uzun vadeli sigortalar prim oranını uygulamaktır.

İşsizlik Sigortası Fonundan GSS primlerinin ödenmesi konusunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun öncesi ve sonrası için farklı uygulamalar söz konusudur.

4447 sayılı Kanunun Uygulamasına İlişkin 3 Nolu Tebliğ'in 11 inci maddesinde, sigortalı işsizin hastalık ve analık sigortalarına ait primlerinin, işsizlik ödeneği ödendiği sürece ilk altı ay için 2/3 oranında, izleyen aylarda tam olarak Sosyal Sigortalar Kurumuna (Devredilen) aktarılacağı ve bu primlerin, sigorta primlerinin hesabında esas alınan alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanacağı belirtilmiştir. Ancak, 1/10/2008 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereğince, işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. Yine aynı Kanunun 61 inci maddesine göre bu kişilerin, işsizlik veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılacağı ve İŞKUR tarafından işsizlik ödeneğinin bağlandığı

tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildirileceği öngörülmektedir. Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde GSS priminin yararlanılan süre fark etmeksizin prime esas kazancın % 12'si oranında olacağı ve 80 inci maddesinde primlerin prime esas asgari kazanç tutarı üzerinden hesaplanacağı belirtilmektedir. Buna göre, sigortalı işsizlerin ödenek aldıkları süre boyunca GSS primleri, 1/10/2008'den itibaren her ay %12 oranında Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılmaktadır.

Yukarıda değinildiği gibi sigortalıya ödenek verilmesine başlanan 2002 yılının Mart ayından 2008 yılının Ekim ayına kadar İŞKUR, işsizlik ödeneği ödendiği sürece ilk altı ay için 2/3 oranında (oransal olarak % 8 gibi değerlendirilebilir), izleyen aylarda tam olarak (% 12) GSS primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarmıştır. 1/10/2008 sonrası izleyen dönemde ise işsizlik ödeneği alınan süre fark etmeksizin primler Kuruma tam yatırılmıştır. Bu nedenle öncelikle, 2002-2008 arası ortalama ödenek alma süresi dikkate alınarak, ortalama GSS primi yatma oranı elde edilmiştir.

**Tablo 1. İşsizlik Ödeneği Alanların Ödenek Alma Süreleri<sup>7</sup>**

<b>Ödenek Alınan Süre</b>	<b>180 Gün</b>	<b>240 Gün</b>	<b>300 Gün</b>	<b>Toplam</b>
<b>İşsizlik Ödeneği Alan Sayısı</b>	142.577	58.094	9.695	210.366
<b>Toplama Oranı</b>	% 67,8	% 27,6	% 4,6	% 100

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2003 Yılı Faaliyet Raporu.

İŞKUR'un 2003 Yılı Faaliyet Raporuna göre, yaklaşık olarak 6 ay işsizlik ödeneği alanların toplam ödenek alanlara oranı % 67,8, 8 ay işsizlik ödeneği alanların toplam ödenek alanlara oranı % 27,6 ve 10 ay işsizlik ödeneği alanların toplam ödenek alanlara oranı ise % 4,6'dır. Buna göre ortalama ödenek alma süresi (ve dolayısıyla GSS primi yatma süresi)  $\bar{t}=(6)(\%67,8)+(8)(\%27,6)+(10)(\%4,6)=6,74$  ay olarak hesaplanmaktadır.

Benzer şekilde 6 ay boyunca ödenek alan birisine 100 br matrah

için % 8 üzerinden 48 br; 8 ay ödenek alan biri için  $100(6)(\%8)+100(2)$

$(\%12) = 72$  br ve 10 ay ödenek alan biri için

$100(6)(\%8)+100(4)(\%12) = 96$  br GSS primi yatırılmaktadır.

Buna göre, ortalama ödenek alma süresi dikkate alındığında, ödenek alanlar adına 100 birim aylık matrah üzerinden ortalama  $100(6)(\%8)+100(0,74)(\%12) = 56,88$  br GSS primi yattığı görülmektedir. 6,74 ay boyunca 100 br aylık matrah üzerinden aktarılan 56,88 br,

$\frac{56,88}{(6,74)(100)} = \%8,44$  ağırlıklı ortalama GSS prim oranına denk gelmektedir.

İŞKUR'un 5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesine göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için uygulanan % 20 olan prim oranını tam yatırdığı varsayıldığında, Fonun işsiz sigortalılar adına yatırdığı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim giderleri yaklaşık olarak hesaplanabilmektedir. Bir başka ifadeyle, GSS prim giderleri kalemine uygulanan oranlar, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için % 20 oranında uygulandığında Fonun 2002-2010 yılları arasında yapacağı ek giderler bulunabilmektedir.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> 2008 yılında 9 ay için %8,44, 3 ay için %12 oran uygulandığından 2008 yılında 12 ayın ağırlıklı ortalaması % 9,33 bulunmaktadır. 2009 ve 2010 yıllarında ise doğrudan %12 oranıyla çalışılmıştır.

**Tablo 2.** Malullük, Yaşlılık ve Ölüm (MYÖ) Sigortası Prim Gideri Tahmini (Milyon TL)

Yıllar	GSS Prim Gideri	MYÖ Sigortası Olası Prim Gideri Tahmini
2000	0,00	0,00
2001	0,00	0,00
2002	7,46	17,68
2003	24,04	56,97
2004	37,83	89,64
2005	45,57	107,99
2006	58,77	139,27
2007	63,17	149,70
2008	86,20	184,78
2009	276,61	461,01
2010	192,64	321,07
<b>Toplam</b>	<b>792,29</b>	<b>1.528,10</b>

Tablo 2'deki tahmini uzun vadeli sigorta primi gideri basit aritmetik ile elde edilmiş olup, %8,44 oranının karşılığı gider bilgisi mevcut olduğundan, bu bilgiyle %20 oranının karşılığındaki giderin hesaplanmasından ibarettir. Örneğin 2002 yılına karşılık gelen tahmini MYÖ prim gideri

$$\left( \frac{7,46}{\%8,44} \right) (\%20) = 17,68 \text{ işlemiyle bulunmuştur.}$$

Tablo 3'teki Fonun gider kaynaklarına bakıldığında, en önemli kalemlerin işsizlik ödeneği ve Bölgesel Kalkınma İçin Aktarılan (GAP) giderler olduğu görülmektedir. Söz konusu gider kalemlerinin toplam giderlere oranı % 88,3 civarında olup bu oranın yarısından fazlasını GAP'a ait giderler oluşturmaktadır. Bu verilere göre, Tablo 2'deki GSS prim gideri toplamının Tablo 3'teki giderler toplamına oranı % 5,4 Tablo 2'deki MYÖ sigortasına ait prim giderleri toplamının Tablo 3'teki giderler toplamına oranı % 10,4 olarak bulunmaktadır. Buna göre, işsizlik ödeneği alınan sürede uzun vadeli sigorta kollarına prim ödenmesinin herhangi bir kapsam artışına yol açmayacağı varsayımı altında, geçmiş süreçte ödenek alanlara yapılan harcamalardan yola çıkarak, bu harcamaların %10,4'üne tekabül eden ek bir yükü, önerilen uygulama hayata geçirilebilir. 2010 yılı sonuna kadar tahmin edilen 1.528 Milyon TL tutarındaki toplam uzun vadeli sigortalar primi (Tablo 2), ilgili yıl sonu fon varlığı olan 45. 939 Milyon TL'nin yaklaşık %3'üdür.

**Tablo 3.** İşsizlik Sigortası Fonu Giderleri ((Milyon TL))<sup>9</sup>

GİDERLER	2002- 2010 Yılları Arasındaki Gider Toplamı	Gider Kalemlerinin Toplam Giderler İçindeki Oranı (%)
İşsizlik Ödeneği	3.750,39	25,6
Kısa Çalışma Ödeneği	202,6	1,4
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	54,5	0,4
Kurs Giderleri	613,03	4,2
GAP Giderleri	9.202,72	62,7
Diğer Giderler	842,53	5,7
<b>Gider Toplamı</b>	<b>14.665,77</b>	

İSF'nin varlık dağılımı incelendiğinde ise, 31.12.2011 tarihi itibarıyla, fonun girişler toplamının 70.790 Milyon TL, çıkışlar toplamının 17.269 Milyon TL ve toplam Fon varlığının da 53.521 Milyon TL olduğu görülmektedir.<sup>8</sup> Buna göre Fonun gelirlerinin giderlerinin oldukça üzerinde olması ve uzun vadeli sigorta kollarına yönelik sigortalı işsizler adına prim yatırılması halinde yapılan giderlerin toplam giderlerin yaklaşık 1/10'una tekabül etmesi, yapılan önerinin uygulanabilirliğini gündeme getirmektedir.

## SONUÇ

Yapılan hesaplamalar kapsamında, fondan işsiz sigortalılar adına genel sağlık sigortası primi yanında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin de ödenmesi halinde, fonun gelir gider dengesinde çok büyük değişiklikler yaşanmadığı görülmektedir. Uzun vadeli sigorta kollarına yönelik sigortalı işsizler adına prim yatırılması halinde yapılması olası giderlerin toplam fon varlığına oranının % 3,3'ünü teşkil etmesi, böyle bir gider kaleminin sürdürülebilirlik açısından olumsuz bir etki oluşturmadığını da göstermektedir. Sonuç olarak, uygulamada yaşanabilecek aksaklıklar sebebiyle geri çekilen öneri, fonun mali durumu itibarıyla incelendiğinde, olası gider miktarının küçüklüğü ve fon varlığının büyüklüğü açısından uygulanabilir olarak değerlendirilmektedir.

8 İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, Ocak 2012.



## KAYNAKÇA

BAŞTERZİ, Süleyman, İşsizlik Sigortası, AÜHF Yayınları No:509, Ankara, 1996, s. 201.

İŞKUR, Türkiye İş Kurumu 2003 Yılı Faaliyet Raporu.

TUNA, Yılmaz, İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri, DPT Uzmanlık Tezleri, Yayın No: 2372, 1995, s.12.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany_en.pdf), Your social security rights in Germany, European Union, 2011, s.30.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en), 08.12.2011

[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=35386](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35386), 15.03.2012

<http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-1221c.pdf>, 20.01.2012

İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, Ocak 2012.

# **BAZI GÖSTERGELERDE AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMALARI\***

\* Bu bölüm Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı'nda görev yapan Sosyal Güvenlik Uzmanları ve Uzman Yardımcılarının katkılarıyla hazırlanmıştır.

**Tablo 1. 2009 Yılı İtibariyle Seçilmiş OECD Ülkelerinin Sağlık Kapsamı Tablosu**

Ülkeler	Toplam Sağlık Kapsamı	Kamu	Özel Sağlık Sigortası
Avustralya	100	100	0
Kanada	100	100	0
Çek Cumhuriyeti	100	100	0
Danimarka	100	100	0
Finlandiya	100	100	0
Yunanistan	100	100	0
Macaristan	100	100	0
İrlanda	100	100	0
İsrail	100	100	0
İtalya	100	100	0
Japonya	100	100	0
Kore	100	100	0
Yeni Zelanda	100	100	0
Norveç	100	100	0
Portekiz	100	100	0
Slovenya	100	100	0
İsveç	100	100	0
İsviçre	100	100	0
İngiltere	100	100	0
İzlanda	100	99,9	0,1
Almanya	100	89,2	10,8
Fransa	99,9	99,9	0
Belçika	99,5	99,5	0
İspanya	99,2	99,2	0
Avusturya	99	99	0
Hollanda	98,8	98,8	0
Lüksemburg	97,8	97,8	0
<b>TÜRKİYE *</b>	<b>97,6</b>	<b>95,1</b>	<b>2,5</b>
<b>TÜRKİYE (Ocak 2012)*</b>	<b>97,5</b>	<b>97,5</b>	<b>-</b>
Polonya	97,6	97,6	0
Estonya	95,2	95,2	0
Slovak Cumhuriyeti	95,2	95,2	0
Amerika Birleşik Devletleri	81,3	26,4	54,9
Meksika	80	74	6
Şili	73,5	73,5	0

Kaynak: OECD Health Data 2011

\* Türkiye için sağlık kapsamındaki nüfusun hesaplanmasında SGK Aylık İstatistik Bültenindeki veriler esas alınmış olup, Yeşil Kartlılar hariç tutulduğunda 2009 yılında sağlık kapsamı nüfusun %80'idir. OECD Health Data 2011 adlı yayında bu oran %80,8'dir. 2012 yılı Ocak ayı itibariyle sağlık kapsamının hesaplanmasında, gelir testi yaptıran kişi sayısı da dikkate alınmıştır. Gelir testi yaptıran ve yaptırmaması gerekenler hariç tutulduğunda sağlık kapsamı nüfusun %85,2'sidir.

**Tablo 2. 2009 Yılı İtibariyle Seçilmiş OECD Ülkelerinin Toplam Sağlık Harcamalarının GSYİH'ya Oranı Tablosu**

Ülkeler	Toplam Sağlık Harcaması	Kamu	Özel
Amerika Birleşik Devletleri	17,4	8,3	9,1
Hollanda	12,0	9,5	1,7
Fransa	11,8	9,2	2,6
Almanya	11,6	8,9	2,7
Danimarka	11,5	9,8	1,7
Kanada	11,4	8,1	3,4
İsviçre	11,4	6,8	4,6
Avusturya	11,0	8,6	2,5
Belçika	10,9	8,2	2,7
Yeni Zelanda	10,3	8,3	2,0
Portekiz	10,1	6,5	3,5
İsveç	10,0	8,2	1,9
İngiltere	9,8	8,2	1,6
İzlanda	9,7	7,9	1,7
Yunanistan	9,6	5,8	3,8
Norveç	9,6	8,1	1,5
OECD	9,6	6,9	2,7
İrlanda	9,5	7,2	2,4
İtalya	9,5	7,4	2,1
İspanya	9,5	7,0	2,5
Slovenya	9,3	6,8	2,5
Finlandiya	9,2	6,8	2,3
Slovak Cumhuriyeti	9,1	6,0	3,1
Brezilya	9,0	4,1	4,9
Avustralya	8,7	5,9	2,8
Japonya	8,5	6,9	1,6
Güney Afrika	8,5	3,4	5,1
Şili	8,4	4,0	4,4
Çek Cumhuriyeti	8,2	6,9	1,3
İsrail	7,9	4,6	3,2
Lüksemburg	7,8	6,5	1,2
Macaristan	7,4	5,2	2,3
Polonya	7,4	5,3	2,0
Estonya	7,0	5,3	1,8
Kore	6,9	4,0	2,9
Meksika	6,4	3,1	3,3
<b>TÜRKİYE</b>	<b>6,1</b>	<b>4,4</b>	<b>1,6</b>
Rusya	5,4	3,5	1,9
Çin	4,6	2,3	2,3
Hindistan	4,2	1,4	2,8
Endonezya	2,4	1,2	1,1

Kaynak: OECD Health Data 2011, WHO Global Health Expenditure Database

**Tablo 3. 2009 Yılı İtibariyle Seçilmiş OECD Ülkelerinin Toplam Sağlık Harcamalarının Finansman Türüne Göre Yüzdesele Dağılımı Tablosu**

Ülkeler	Kamu	Özel	Özel Sigorta	Cepten Harcamalar	Diğer
Hollanda	84,7	0,0	5,5	6,2	3,7
Danimarka	84,5	0,0	1,8	13,7	0,0
İngiltere	84,1	0,0	1,1	10,5	4,3
Norveç	84,1	0,0	0,0	15,1	0,8
Lüksemburg	84,0	0,0	3,1	11,6	1,2
Çek Cumhuriyeti	84,0	0,0	0,2	14,4	1,4
İzlanda	82,0	0,0	0,0	16,6	1,4
İsveç	81,5	0,0	0,0	16,7	1,6
Japonya	80,8	0,0	2,4	15,8	1,0
Yeni Zelanda	80,5	0,0	4,8	13,4	1,3
Fransa	77,9	0,0	13,3	7,3	1,5
İtalya	77,9	0,0	1,0	19,7	1,5
Avusturya	77,7	22,3	0,0	0,0	0,0
Almanya	76,9	0,0	9,3	13,1	0,7
Estonya	75,3	0,0	0,2	20,3	4,2
Belçika	75,1	0,0	4,8	20,0	0,2
İrlanda	75,0	0,0	11,0	12,3	1,7
Finlandiya	74,7	0,0	2,1	19,0	4,1
İspanya	73,6	0,0	5,4	20,1	0,9
Slovenya	73,4	0,0	12,5	12,9	1,2
<b>TÜRKİYE*</b>	<b>73,0</b>			<b>27,0</b>	
Polonya	72,2	0,0	0,6	22,2	5,0
OECD	72,1	27,7	0,0	0,0	0,0
Kanada	70,6	0,0	12,7	14,6	2,1
Macaristan	69,7	0,0	2,7	23,7	3,9
Avustralya	68,0	0,0	8,1	18,2	5,7
Slovak Cumhuriyeti	65,7	0,0	0,0	25,6	8,8
Portekiz	65,1	0,0	4,9	27,2	2,9
Yunanistan	60,3	39,7	0,0	0,0	0,0
İsviçre	59,7	0,0	8,8	30,5	1,0
İsrail	58,5	0,0	7,0	28,8	5,7
Kore	58,2	0,0	5,2	32,4	4,2
Meksika	48,3	0,0	4,0	47,8	0,0
A.B.D.	47,7	0,0	32,8	12,3	7,2
Şili	47,4	0,0	18,6	34,0	0,0

Kaynak: OECD Health Data 2011

Not: Türkiye için 2009 yılında Özel, Özel Sigorta, Cepten Harcamalar ve Diğer Harcamalar alt ayrımı ana kaynakta bulunmamaktadır.

**Tablo 4. 2009 Yılı İtibariyle Seçilmiş OECD Ülkelerinin Kişi Başına Toplam Sağlık Harcamaları Tablosu (Satın Alma Gücü Paritesine Göre A.B.D. \$)**

Ülkeler	Toplam	Kamu	Özel
A.B.D.	7.960	3.795	4.165
Norveç	5.352	4.501	851
İsviçre	5.144	3.072	2.072
Lüksemburg	4.808	4.040	768
Hollanda	4.585	3.884	701
Kanada	4.363	3.081	1.282
Danimarka	4.348	3.698	650
Avusturya	4.289	3.331	958
Almanya	4.218	3.242	976
Fransa	3.978	3.100	878
Belçika	3.946	2.964	983
İrlanda	3.781	2.836	945
İsveç	3.722	3.033	689
İzlanda	3.538	2.901	638
İngiltere	3.487	2.935	553
Avustralya	3.445	2.342	1.103
OECD	3.233	2.354	869
Finlandiya	3.226	2.410	816
İtalya	3.137	2.443	694
İspanya	3.067	2.259	809
Yeni Zelanda	2.983	2.400	583
Japonya	2.878	2.325	553
Yunanistan	2.724	1.644	1.080
Slovenya	2.579	1.893	686
Portekiz	2.508	1.633	876
İsrail	2.165	1.266	875
Çek Cumhuriyeti	2.108	1.769	338
Slovak Cumhuriyeti	2.084	1.369	715
Kore	1.879	1.093	786
Macaristan	1.511	1.053	458
Polonya	1.394	1.006	388
Estonya	1.393	1.049	344
Şili	1.186	562	624
Rusya	1.036	668	368
Brezilya	943	431	512
Meksika	918	443	475
<b>TÜRKİYE</b>	<b>902</b>	<b>659</b>	<b>243</b>
Güney Afrika	862	346	516
Çin	308	155	153
Hindistan	132	43	89
Endonezya	99	51	48

Kaynak: OECD Health Data 2011

Kaynak: OECD Health Data 2011

**Tablo 5. Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerin Yıllar İtibariyle Nüfusu Tablosu**

AB Ülkeleri	2008	2009	2010	2011
<b>Avrupa Birliği (27 ülke)</b>	<b>497.686.132</b>	<b>499.705.399</b>	<b>501.125.880</b>	<b>502.503.966</b>
<b>Avrupa Birliği (25 ülke)</b>	<b>468.517.267</b>	<b>470.600.232</b>	<b>472.099.984</b>	<b>473.585.283</b>
<b>Euro Bölgesi (15 ülke)</b>	<b>321.745.242</b>	<b>323.239.115</b>	<b>324.166.671</b>	<b>325.205.138</b>
A.B.D.	304.375.000	307.006.556	309.050.816	311.597.000
Rusya	142.008.838	141.903.979	141.914.509	142.914.136
Almanya	82.217.837	82.002.356	81.802.257	81.751.602
<b>Türkiye*</b>	<b>70.586.256</b>	<b>71.517.100</b>	<b>72.561.312</b>	<b>73.722.988</b>
Fransa	64.007.193	64.369.050	64.716.213	65.075.373
İngiltere	61.191.951	61.595.091	62.026.962	62.435.709
İtalya	59.619.290	60.045.068	60.340.328	60.626.442
İspanya	45.283.259	45.828.172	45.989.016	46.152.926
Ukrayna	46.192.309	45.963.359	45.782.592	45.598.179
Polonya	38.115.641	38.135.876	38.167.329	38.200.037
Romanya	21.528.627	21.498.616	21.462.186	21.413.815
Hollanda	16.405.399	16.485.787	16.574.989	16.655.799
Yunanistan	11.213.785	11.260.402	11.305.118	11.309.885
Belçika	10.666.866	10.753.080	10.839.905	10.951.665
Portekiz	10.617.575	10.627.250	10.637.713	10.636.979
Çek Cum.	10.381.130	10.467.542	10.506.813	10.532.770
Macaristan	10.045.401	10.030.975	10.014.324	9.985.722
Beyaz Rusya	9.689.770	9.671.912	9.480.178	9.481.193
İsveç	9.182.927	9.256.347	9.340.682	9.415.570
Azerbaycan	8.629.900	8.896.900	8.997.586	9.111.078
Avusturya	8.318.592	8.355.260	8.375.290	8.404.252
İsviçre	7.593.494	7.701.856	7.785.806	7.866.500
Bulgaristan	7.640.238	7.606.551	7.563.710	7.504.868
Sırbistan	7.365.507	7.334.937	7.306.677	7.276.195
Kosova	2.153.139	2.180.686	2.208.107	:
Danimarka	5.475.791	5.511.451	5.534.738	5.560.628
Slovakya	5.400.998	5.412.254	5.424.925	5.435.273
Finlandiya	5.300.484	5.326.314	5.351.427	5.375.276
Norveç	4.737.171	4.799.252	4.858.199	4.920.305
İrlanda	4.401.335	4.450.030	4.467.854	4.480.858
Ürdün	4.382.070	4.385.429	4.436.391	4.469.250
Hırvatistan	4.436.401	4.435.056	4.425.747	4.412.137
Bosna ve Hersek	3.843.846	3.843.998	3.844.046	3.843.183
Moldova	3.572.703	3.567.512	3.563.695	3.560.430
Ermenistan	3.230.086	3.237.976	3.249.482	3.262.650
Litvanya	3.366.357	3.349.872	3.329.039	3.244.601
Letonya	2.270.894	2.261.294	2.248.374	2.229.641
Makedonya	2.045.177	2.048.619	2.052.722	2.057.284
Slovenya	2.010.269	2.032.362	2.046.976	2.050.189
Estonya	1.340.935	1.340.415	1.340.127	1.340.194
K.K.T.C.	274.436	283.736	:	:
G.Kıbrıs	789.269	796.875	803.147	804.435
Karadağ	627.508	630.142	616.411	618.197
Lüksemburg	483.799	493.500	502.066	511.840
Malta	410.290	413.609	414.372	417.617
İzlanda	315.459	319.368	317.630	318.452
Andora	83.137	84.484	84.082	85.015
Lihtenştayn	35.356	35.589	35.894	36.149
Arnavutluk	3.170.050	3.184.701	:	:
Kosova	2.153.139	2.180.686	2.208.107	:
San Marino	32.054	31.269	:	:

Kaynak: Eurostat, World Bank, K.K.T.C.-DPÖ Ekonomik ve Sosyal Göstergeler

Not: Mavi renk son iki yıl içinde nüfusu artan, kırmızılar ise nüfusu azalan ülkeleri temsil etmektedir. (\*)Türkiye 2011 yıl sonu nüfusu 74.724.269 kişidir.

Tablo 6. Dünya Nüfus Sıralaması Tablosu

Sıralama	ÜLKELER	Milyon Kişi- Yıl Ortası	
		2010 Yılı	Dünyadaki Payı (%)
1	Çin	1.330,14	19,41
2	Hindistan	1.173,11	17,12
3	ABD	310,23	4,53
4	Endonezya	242,97	3,55
5	Brezilya	201,10	2,93
6	Pakistan	184,40	2,69
7	Bangladeş	156,12	2,28
8	Nijerya	152,22	2,22
9	Rusya	139,39	2,03
10	Japonya	126,80	1,85
11	Meksika	112,47	1,64
12	Filipinler	99,90	1,46
13	Vietnam	89,57	1,31
14	Etiyopya	88,01	1,28
15	Almanya	82,28	1,20
16	Mısır	80,47	1,17
17	İran	76,92	1,12
18	<b>TÜRKİYE(*)</b>	<b>72,56</b>	<b>1,06</b>
19	Kongo	70,92	1,03
20	Tayland	67,09	0,98
21	Fransa	64,77	0,95
22	İngiltere	62,35	0,91
23	İtalya	58,09	0,85
24	Burma	53,41	0,78
25	Güney Afrika	49,11	0,72
26	G. Kore	48,64	0,71
27	İspanya	46,51	0,68
28	Ukrayna	45,42	0,66
29	Kolombiya	44,21	0,65
30	Sudan	43,94	0,64
31	Tanzanya	41,89	0,61
32	Arjantin	41,34	0,60
33	Kenya	40,05	0,58
34	Polonya	38,46	0,56
35	Cezayir	34,59	0,50
36	Kanada	33,76	0,49
37	Uganda	33,40	0,49
38	Fas	31,63	0,46
39	Peru	29,91	0,44
40	Irak	29,67	0,43
	<b>DÜNYA</b>	<b>6.853,02</b>	<b>100,00</b>



**Tablo 7. Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerin Yıllar İtibariyle Medyan Yaşları Tablosu**

Ülkeler	2008	2009	2010	2011
Avrupa Birliği (27 ülke)	40,3	40,6	40,9	:
Euro Bölgesi (15 ülke)	41,2	41,5	41,8	:
Azerbaycan	28,5	28,8	28,8	29,1
<b>TÜRKİYE</b>	<b>28,2</b>	<b>28,5</b>	<b>28,8</b>	<b>29,3</b>
Moldova	33,5	33,7	33,9	34,2
İrlanda	33,5	33,8	34,3	34,7
İzlanda	34,6	34,5	34,8	35,0
Makedonya	35,2	35,5	35,8	36,1
Karadağ	35,2	35,4	36,2	36,5
Ürdün	36,1	36,4	36,6	36,7
Slovakya	36,2	36,5	36,9	37,2
Polonya	37,3	37,5	37,7	38,0
Norveç	38,4	38,5	38,6	38,7
Lüksemburg	38,6	38,7	38,9	39,0
Ukrayna	39,1	39,2	39,3	39,4
Malta	38,9	39,0	39,2	39,5
Çek Cum.	39,1	39,2	39,4	39,6
Estonya	39,2	39,3	39,5	39,7
İngiltere	39,2	39,4	39,6	39,7
Fransa	39,3	39,6	39,8	40,0
Litvanya	38,6	38,9	39,2	40,0
Andora	38,4	38,8	39,5	40,1
Macaristan	39,4	39,6	39,8	40,1
İspanya	39,2	39,5	39,9	40,3
Letonya	39,6	39,8	40,0	40,4
Danimarka	40,2	40,3	40,5	40,6
İsveç	40,6	40,7	40,7	40,8
Hollanda	40,0	40,3	40,6	41,0
Portekiz	40,1	40,4	40,7	41,1
Lihtenştayn	39,7	40,3	40,8	41,2
Hırvatistan	40,9	41,1	41,3	41,5
Sırbistan	41,1	41,3	41,4	41,5
Bulgaristan	41,1	41,1	41,4	41,6
Slovenya	41,0	41,2	41,4	41,7
Avusturya	40,9	41,3	41,7	42,0
Finlandiya	41,5	41,8	42,0	42,1
Yunanistan	41,0	41,4	41,7	42,1
İtalya	42,5	42,8	43,1	43,5
Almanya	43,2	43,7	44,2	44,6
Belçika	40,7	40,8	40,9	:
Beyaz Rusya	38,1	38,3	:	:
İsviçre	41,0	41,2	41,5	:
G.Kıbrıs	35,7	35,9	36,2	:
Romanya	37,7	38,0	38,3	:
Rusya	37,6	37,7	37,8	:

**Tablo 8. Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerin Yıllar İtibariyle Doğuşta Yaşam Beklentisi Tablosu**

Ülkeler	2007	2008	2009	2010
İsviçre	81,9	82,1	82,2	82,4
İtalya	81,5	81,8	:	:
İspanya	80,9	81,2	81,6	81,7
İzlanda	81,2	81,3	81,5	81,5
Fransa	80,9	81,0	81,0	81,5
İsveç	80,7	:	81,0	81,1
Norveç	80,5	80,7	80,9	81,0
Lüksemburg	79,5	80,6	80,7	:
Hollanda	80,2	80,3	80,6	80,7
İngiltere	79,7	79,8	80,4	:
Almanya	80	80,2	80,3	..
Yunanistan	79,5	80,0	80,3	80,4
Avusturya	80,1	80,3	80,1	80,4
İrlanda	79,8	80,1	80,0	..
Malta	79,7	78,7	80,0	81,0
Belçika	79,7	79,6	79,9	80,0
Finlandiya	79,4	79,7	79,8	80,0
Slovenya	78,7	78,9	79,1	79,6
Danimarka	78,4	78,8	79,0	..
Portekiz	78,5	78,7	78,9	79,2
G.Kıbrıs	:	:	:	79,0
Çek Cum.	77	77,3	77,3	:
Arnavutluk	:	75,3	76,76	:
Hırvatistan	75,8	76,0	76,3	76,6
Polonya	:	75,5	75,7	76,2
Slovakya	74,4	74,8	75,1	75,3
Bosna ve Hersek	74,8	75,1	75,1	76,4
Estonya	73,0	74,1	75,0	75,8
Makedonya	73,8	74,0	74,2	74,6
Karadağ	73,8	73,8	74,1	:
Ürdün	75,1	74,2	:	74,4
Macaristan	73,3	73,8	74,0	74,4
<b>TÜRKİYE</b>	<b>73,4</b>	<b>73,6</b>	<b>73,7</b>	<b>74,3</b>
Sırbistan	73,4	73,7	73,7	74,0
Azerbaycan	72,4	72,6	73,5	73,6
Bulgaristan	72,7	73,0	73,4	73,6
Letonya	71,2	72,7	73,4	73,8
Romanya	72,6	72,6	73,3	73,5
Litvanya	70,9	71,9	73,1	73,5
Ukrayna	68,3	68,3	:	70,4
Beyaz Rusya	70,3	70,5	70,5	70,4
Kosova	:	69,4	69,7	:
Moldova	68,8	69,4	69,3	69,1
Rusya	67,5	67,9	68,7	69,0

Kaynak: Eurostat, OECD, World Bank, Wikipedia

**Tablo 9. OECD Üyesi Ülkelerin 65 Yaşındaki Yaşam Beklentisi Tablosu**

Ülkeler	Kadın			Erkek		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Kanada	22,2	22,3	22,2	18,6	18,9	19,0
Şili	20,2	20,7	21,2	18,1	18,5	18,9
Çek Cumhuriyeti	23,6	23,6	24,0	18,6	18,6	18,9
Danimarka	21,6	21,6	21,8	18,5	18,6	18,7
Estonya	20,7	20,8	21,1	18,1	18,3	18,6
Avustralya	21,3	..	..	18,1	..	..
Finlandiya	20,6	20,5	20,6	18,3	18,2	18,3
Avusturya	22,5	22,5	..	18,1	18,2	..
Belçika	21,8	22,0	..	18,0	18,2	..
Fransa	21,9	22,1	22,4	17,8	18,1	18,3
Almanya	20,7	20,8	21,0	17,8	17,9	18,2
Yunanistan	19,4	19,8	20,2	17,4	17,8	18,1
Macaristan	20,2	20,3	20,8	17,6	17,7	18,1
İzlanda	20,8	21,0	21,1	17,4	17,6	18,0
İrlanda	21,0	21,1	21,2	17,5	17,7	17,7
İsrail	20,7	20,7	20,8	17,4	17,5	17,6
İtalya	20,3	21,0	21,4	16,4	17,4	17,6
Japonya	21,0	20,9	21,1	17,3	17,3	17,5
Kore	20,5	20,5	20,8	17,0	17,3	17,4
Lüksemburg	21,2	21,3	21,5	17,0	17,5	17,3
Meksika	19,9	19,9	20,0	17,2	17,2	17,3
Hollanda	20,1	20,3	20,6	17,1	16,8	17,2
Yeni Zelanda	20,5	21,0	21,5	16,3	16,6	17,1
Norveç	20,2	20,3	20,5	16,8	16,9	17,1
Polonya	19,5	20,4	19,9	16,2	17,0	16,8
Portekiz	19,2	19,5	19,5	16,5	16,6	16,8
Slovakya	18,2	18,3	18,3	16,8	16,8	16,8
Slovenya	19,9	20,2	20,1	15,8	16,3	16,3
İspanya	18,5	18,8	18,8	15,1	15,3	15,2
İsveç	18,9	19,0	19,1	14,6	14,7	14,7
İsviçre	18,5	18,6	18,3	13,2	13,6	14,4
<b>TÜRKİYE</b>	<b>15,8</b>	<b>15,8</b>	<b>15,9</b>	<b>13,9</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>
İngiltere	17,1	17,5	17,6	13,4	13,8	13,9
Amerika	17,3	17,5	17,6	13,4	13,6	13,7

Kaynak: OECD Health Data 2011

**Tablo 10. 2010 Yılı İtibariyle OECD Ülkelerinde Emeklilik Yaşı ve Emekli Olunan Yaştaki Yaşam Beklentisi Tablosu**

Ülkeler	Erkek		Kadın	
	Emekli Olunabilen Yaş	Emekli Olunabilen Yaştan Sonra Yaşam Beklentisi	Emekli Olunabilen Yaş	Emekli Olunabilen Yaştan Sonra Yaşam Beklentisi
<b>OECD Ortalama</b>	<b>62,9</b>	<b>18,5</b>	<b>61,3</b>	<b>23,3</b>
<b>TÜRKİYE (*)</b>	<b>51,0</b>	<b>25,0</b>	<b>50,0</b>	<b>30,0</b>
Yunanistan	57	24	57	27,1
İtalya	59	22,8	57	27,4
Macaristan	60	16,5	55	22,6
Belçika	60	21,1	60	25,8
Kore	60	20,2	60	25,2
Lüksemburg	60	20,8	60	24,9
Fransa	60,5	21,7	60	26,5
Çek Cum.	61	17	58	23,8
Slovakya	62	14,9	57	24,9
Japonya	64	19,8	60	26,7
Avusturya	65	17,5	60	25,1
Polonya	65	14,4	60	23,1
İngiltere	65	16,9	60	24,5
Almanya	65	17	60,5	20,7
Avustralya	65	18,6	61	24,3
İsviçre	65	18,9	62	24,1
Yeni Zelanda	65	18,1	64,1	20,9
Kanada	65	18,3	65	21,4
Finlandiya	65	16,8	65	21
İrlanda	65	16,9	65	20,6
Meksika	65	17,2	65	19,4
Hollanda	65	17,3	65	20,4
Portekiz	65	16,3	65	20,2
İspanya	65	17,9	65	21,8
İsveç	65	17,9	65	21,1
Danimarka	65	16,4	67	19,8
Amerika	66	16,8	65	19,3
İzlanda	67	16,8	67	19,2
Norveç	67	15,7	67	18,9

Kaynak: OECD, Pensions At A Glance 2011, Chapter 1

(\*) Türkiye değerleri, Türkiye Mortalite Projesinden alınmıştır.

**Tablo 11. Yıllar İtibariyle Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerde 65 Yaş Üstü Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı (%) Tablosu**

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011
Avrupa Birliği (27 ülke)	16,9	17,1	17,2	17,4	:
Euro Bölgesi (15 ülke)	17,9	18,0	18,2	18,4	:
Almanya	19,8	20,1	20,4	20,7	20,6
İtalya	19,9	20,0	20,1	20,2	20,3
Yunanistan	18,6	18,6	18,7	18,9	19,3
İsveç	17,4	17,5	17,8	18,1	18,5
Portekiz	17,3	17,4	17,6	17,9	18,2
Bulgaristan	17,3	17,3	17,4	17,5	17,7
Avusturya	16,9	17,1	17,4	17,6	17,6
Finlandiya	16,5	16,5	16,7	17,0	17,5
Letonya	17,1	17,2	17,3	17,4	17,4
İspanya	16,7	16,6	16,6	16,8	17,1
Hırvatistan	17,0	17,2	17,2	17,2	17,1
Belçika	17,1	17,1	17,1	17,2	:
Estonya	17,1	17,2	17,1	17,1	17,0
İsviçre	16,2	16,4	16,6	16,8	:
Danimarka	15,3	15,6	15,9	16,3	16,8
Fransa	16,3	16,4	16,5	16,6	16,8
Sırbistan	17,2	17,2	17,1	17,0	16,8
Macaristan	15,9	16,2	16,4	16,6	16,7
İngiltere	16,0	16,1	16,3	16,5	16,6
Litvanya	15,6	15,8	16,0	16,1	16,5
Slovenya	15,9	16,3	16,4	16,5	16,5
Hollanda	14,5	14,7	15,0	15,3	15,6
Çek Cum.	14,4	14,6	14,9	15,2	15,5
Malta	13,8	13,8	14,1	14,8	15,5
Ukrayna	16,4	16,3	15,9	15,7	15,3
Norveç	14,6	14,6	14,7	14,9	15,1
Romanya	14,9	14,9	14,9	14,9	:
Beyaz Rusya	14,6	14,5	14,1	:	:
Lüksemburg	14,0	14,0	14,0	14,0	13,9
Lihtenştayn	11,9	12,4	12,9	13,5	13,9
Ürdün	14,6	14,6	14,4	14,0	13,8
Polonya	13,4	13,5	13,5	13,5	13,6
Andora	11,8	12,0	12,3	12,9	13,3
G.Kıbrıs	12,3	12,5	12,7	13,1	:
Rusya	14,0	13,8	13,3	12,9	:
Karadağ	12,9	12,9	13,0	12,7	12,6
Slovakya	11,9	12,0	12,1	12,3	12,4
İzlanda	11,6	11,5	11,6	12,0	12,3
Makedonya	11,2	11,4	11,5	11,6	11,7
İrlanda	10,9	10,9	11,0	11,3	11,6
Moldova	10,3	10,3	10,2	10,1	10,0
<b>TÜRKİYE</b>	<b>:</b>	<b>7,1</b>	<b>6,8</b>	<b>7,0</b>	<b>7,2</b>
Azerbaycan	7,1	7,0	6,8	5,9	5,8

Kaynak: Eurostat

**Tablo 12. Yıllar İtibariyle Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerde 65 Yaş Üstü Nüfusun 15-64 Yaştaki Nüfusa Bağımlılık Oranı (%) Tablosu**

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011	Potansiyel Aktif Pasif Oranı
Avrupa Birliği (27 ülke)	25,2	25,4	25,6	25,9	:	
Euro Bölgesi (15 ülke)	26,9	27,1	27,4	27,7	:	
Almanya	29,9	30,4	30,9	31,4	31,2	3,2
İtalya	30,2	30,4	30,6	30,8	30,9	3,2
Yunanistan	27,6	27,8	27,9	28,4	29,0	3,4
İsveç	26,4	26,7	27,1	27,7	28,4	3,5
Portekiz	25,6	25,9	26,3	26,7	27,2	3,7
Finlandiya	24,8	24,8	25,2	25,6	26,5	3,8
Avusturya	25,0	25,4	25,7	26,1	26,0	3,8
Belçika	25,9	25,8	25,9	26,0	:	:
Bulgaristan	24,9	25,0	25,2	25,4	25,9	3,9
Fransa	25,1	25,2	25,4	25,6	25,9	3,9
Danimarka	23,2	23,6	24,1	24,9	25,7	3,9
Hrvatistan	25,4	25,6	25,7	25,6	25,4	3,9
Estonya	25,1	25,3	25,2	25,2	25,2	4,0
İspanya	24,2	24,1	24,3	24,7	25,2	4,0
Letonya	24,8	24,9	25,1	25,2	25,2	4,0
İngiltere	24,1	24,3	24,6	24,9	25,2	4,0
Srbistan	25,6	25,6	25,4	25,1	24,7	4,0
İsviçre	23,8	24,1	24,3	24,7	:	:
Macaristan	23,2	23,5	23,8	24,2	24,4	4,1
Litvanya	22,7	23,0	23,2	23,3	24,1	4,1
Slovenya	22,7	23,3	23,6	23,8	23,9	4,2
Hollanda	21,5	21,8	22,3	22,8	23,3	4,3
Norveç	22,2	22,1	22,1	22,5	22,8	4,4
Malta	19,8	19,8	20,1	21,2	22,4	4,5
Çek Cum.	20,2	20,5	20,9	21,6	22,2	4,5
Ukrayna	23,6	23,3	22,7	22,3	21,7	4,6
Romanya	21,3	21,3	21,3	21,4	:	:
Lüksemburg	20,7	20,6	20,5	20,4	20,3	4,9
Ürdün	21,6	21,5	21,0	20,3	19,9	5,0
Lihtenştayn	16,8	17,5	18,3	19,3	19,8	5,1
Beyaz Rusya	20,7	20,4	19,8	:	:	:
Polonya	19,0	18,9	18,9	19,0	19,0	5,3
Karadağ	19,1	19,1	19,1	18,8	18,6	5,4
G.Kıbrıs	17,6	17,8	18,2	18,6	:	:
İzlanda	17,2	17,1	17,2	17,9	18,4	5,4
Andora	16,0	16,3	16,8	17,7	18,4	5,4
Rusya	19,7	19,3	18,5	17,9	:	:
İrlanda	15,8	15,9	16,2	16,8	17,4	5,7
Slovakya	16,5	16,6	16,7	16,9	17,1	5,8
Makedonya	16,0	16,2	16,3	16,4	16,5	6,1
Moldova	14,4	14,3	14,1	13,8	13,6	7,4
<b>TÜRKİYE</b>	<b>:</b>	<b>10,7</b>	<b>10,2</b>	<b>10,5</b>	<b>10,8</b>	<b>9,3</b>
Azerbaycan	10,2	10,0	9,6	8,3	8,1	12,3

Kaynak: Eurostat

**Tablo 13. Yıllar İtibariyle Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerde 60 Yaş Üstü Nüfusun 20-59 Yaştaki Nüfusa Bağımlılık Oranı (%) Tablosu**

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011	Potansiyel Aktif Pasif Oranı
Avrupa Birliği (27 ülke)	25,2	25,4	25,6	25,9	:	:
Euro Bölgesi (15 ülke)	26,9	27,1	27,4	27,7	:	:
İtalya	29,9	30,4	30,9	31,4	31,2	3,2
İsveç	30,2	30,4	30,6	30,8	30,9	3,2
Finlandiya	27,6	27,8	27,9	28,4	29,0	3,4
Almanya	26,4	26,7	27,1	27,7	28,4	3,5
Yunanistan	25,6	25,9	26,3	26,7	27,2	3,7
Danimarka	24,8	24,8	25,2	25,6	26,5	3,8
Fransa	25,0	25,4	25,7	26,1	26,0	3,8
Bulgaristan	25,9	25,8	25,9	26,0	:	:
Portekiz	24,9	25,0	25,2	25,4	25,9	3,9
İngiltere	25,1	25,2	25,4	25,6	25,9	3,9
Hırvatistan	23,2	23,6	24,1	24,9	25,7	3,9
Avusturya	25,4	25,6	25,7	25,6	25,4	3,9
Malta	25,1	25,3	25,2	25,2	25,2	4,0
Hollanda	24,2	24,1	24,3	24,7	25,2	4,0
Belçika	24,8	24,9	25,1	25,2	25,2	4,0
Estonya	24,1	24,3	24,6	24,9	25,2	4,0
Macaristan	25,6	25,6	25,4	25,1	24,7	4,0
İsviçre	23,8	24,1	24,3	24,7	:	:
Letonya	23,2	23,5	23,8	24,2	24,4	4,1
Çek Cum.	22,7	23,0	23,2	23,3	24,1	4,1
Norveç	22,7	23,3	23,6	23,8	23,9	4,2
İspanya	21,5	21,8	22,3	22,8	23,3	4,3
Slovenya	22,2	22,1	22,1	22,5	22,8	4,4
Litvanya	19,8	19,8	20,1	21,2	22,4	4,5
Ukrayna	20,2	20,5	20,9	21,6	22,2	4,5
Lihtenştayn	23,6	23,3	22,7	22,3	21,7	4,6
Romanya	21,3	21,3	21,3	21,4	:	:
Polonya	20,7	20,6	20,5	20,4	20,3	4,9
Lüksemburg	21,6	21,5	21,0	20,3	19,9	5,0
Karadağ	16,8	17,5	18,3	19,3	19,8	5,1
G.Kıbrıs	20,7	20,4	19,8	:	:	:
İzlanda	19,0	18,9	18,9	19,0	19,0	5,3
Beyaz Rusya	19,1	19,1	19,1	18,8	18,6	5,4
Slovakya	17,6	17,8	18,2	18,6	:	:
İrlanda	17,2	17,1	17,2	17,9	18,4	5,4
Andora	16,0	16,3	16,8	17,7	18,4	5,4
Rusya	19,7	19,3	18,5	17,9	:	:
Moldova	15,8	15,9	16,2	16,8	17,4	5,7
<b>TÜRKİYE</b>	<b>16,5</b>	<b>16,6</b>	<b>16,7</b>	<b>16,9</b>	<b>17,1</b>	<b>5,8</b>
Azerbaycan	16,0	16,2	16,3	16,4	16,5	6,1

Kaynak: Eurostat

**Tablo 14. Satın Alma Gücü Paritesine Göre Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerde Asgari Ücret Düzeyleri Tablosu**

Ülkeler	2002 Yılı İlk Dönem Asgari Ücret Düzeyleri (Euro)	2010 Yılı İlk Dönem Asgari Ücret Düzeyleri (Euro)	2012 Yılı İlk Dönem Asgari Ücret Düzeyleri (Euro)
1 Lüksemburg	1.263	1.396	1.495
2 Hollanda	1.172	1.309	1.345
3 Belçika	1.123	1.246	1.296
4 Fransa	1.089	1.213	1.262
5 İrlanda	805	1.227	1.227
6 İngiltere	916	1.112	1.168
7 ABD	788	1.027	1.027
8 Yunanistan	713	907	922
9 Slovenya	563	707	902
10 Malta	730	847	872
11 İspanya	609	762	771
12 Portekiz	470	629	642
13 TÜRKİYE	299	512	623
14 Polonya	322	533	607
15 Macaristan	358	411	520
16 Slovakya	257	430	456
17 Çek Cumhuriyeti	324	421	421
18 Letonya	181	352	391
19 Estonya	194	372	388
20 Litvanya	229	356	356
21 Romanya	104	242	283
22 Bulgaristan	126	242	272

Kaynak: Eurostat

**Tablo 15. 2010 Yılı İtibariyle Satın Alma Gücü Paritesine Göre Seçilmiş Bazı Ülkelerde En Düşük Emekli Aylıkları Tablosu**

Ülkeler	2010 Yılı İtibariyle Satın Alma Gücü Paritesi Bazında Yıllık Emekli Aylıkları(\$)
1 Lüksemburg	19.707
2 Belçika	17.435
3 Hollanda	14.545
4 İrlanda	13.901
5 Slovenya	10.181
6 İspanya	9.349
7 Yunanistan	8.882
8 TÜRKİYE	8.565
9 Danimarka	8.301
10 Fransa	7.972
11 İngiltere	7.704
12 Finlandiya	7.630
13 Portekiz	4.632
14 Polonya	4.547
15 Macaristan	2.627

Kaynaklar: Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2010, OECD, Aralık 2011



**Tablo 16. Seçilmiş Bazı Ülkelerin Tarım Dışı Kayıt Dışı İstihdam Oranı Tablosu**

ÜLKELER	Yıl	Toplam Tarım Dışı Kayıt Dışı İstihdam Oranı %	Toplam Tarım Dışı Kayıt Dışı İstihdam Oranı % (Kadın)	Toplam Tarım Dışı Kayıt Dışı İstihdam Oranı % (Erkek)
<b>Hindistan</b>	2005	83,5	86,6	82,7
<b>Peru</b>	2009	70,6	76,2	65,5
<b>Vietnam</b>	2009	68,2	66,8	69,4
<b>Srilanka</b>	2009	62,1	55,7	65,2
<b>Kolombiya</b>	2010	59,6	62,7	57
<b>Meksika</b>	2009	53,7	57,8	50,8
<b>Mısır</b>	2009	51,2	23,1	56,3
<b>Arjantin</b>	2009	49,7	49,6	49,8
<b>Tayland</b>	2010	42,3	43,5	41,2
<b>Brezilya</b>	2009	42,2	45,9	39,2
<b>TÜRKİYE</b>	<b>2009</b>	<b>30,6</b>	<b>32,6</b>	<b>30,1</b>
<b>Azerbaycan</b>	2009	26,5	41,7	16,6
<b>Makedonya</b>	2010	12,6	8,1	15,4
<b>Slovakya</b>	2008	7,4	-	-
<b>Sırbistan</b>	2010	6,1	4,3	7,5

Kaynak: ILO İstatistik Departmanı, Statistical Update on Employment in The Informal Economy, Haziran 2011

Tablo 17. Yıllar İtibariyle Seçilmiş Bazı Ülkelerin Büyüme Oranları Tablosu

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011
Dünya	5,4	2,8	-0,6	5,3	3,9
Gelişmiş Ülkeler	2,8	0,0	-3,6	3,2	1,6
Euro Bölgesi	3,0	0,4	-4,3	1,9	1,4
G7 Ülkeleri	2,2	-0,4	-4,0	3,0	1,4
AB Ülkeleri	3,4	0,5	-4,2	2,0	1,6
Çin	14,2	9,6	9,2	10,4	9,2
<b>TÜRKİYE</b>	<b>4,7</b>	<b>0,7</b>	<b>-4,8</b>	<b>9,2</b>	<b>8,5</b>
Estonya	7,5	-3,7	-14,3	2,3	7,6
Hindistan	10,0	6,2	6,6	10,6	7,2
Endonezya	6,3	6,0	4,6	6,2	6,5
Şili	5,2	3,0	-0,9	6,1	5,9
Malezya	6,5	4,8	-1,6	7,2	5,1
İsrail	5,5	4,0	0,8	4,8	4,7
Polonya	6,8	5,1	1,6	3,9	4,4
Rusya	8,5	5,2	-7,8	4,3	4,3
İsveç	3,4	-0,8	-4,8	5,8	4,0
Slovak Cumhuriyeti	10,5	5,8	-4,9	4,2	3,3
Avusturya	3,7	1,4	-3,8	2,3	3,1
Almanya	3,4	0,8	-5,1	3,6	3,1
İzlanda	6,0	1,3	-6,8	-4,0	3,1
Finlandiya	5,3	0,3	-8,4	3,7	2,9
Brezilya	6,1	5,2	-0,3	7,5	2,7
Kanada	2,2	0,7	-2,8	3,2	2,5
Avustralya	4,7	2,5	1,4	2,5	2,0
Belçika	2,9	1,0	-2,8	2,3	1,9
İsviçre	3,6	2,1	-1,9	2,7	1,9
A.B.D.	1,9	-0,3	-3,5	3,0	1,7
Fransa	2,2	-0,2	-2,6	1,4	1,7
Macaristan	0,1	0,9	-6,8	1,3	1,7
Norveç	2,7	0,0	-1,7	0,7	1,7
Bulgaristan	6,4	6,2	-5,5	0,4	1,7
Çek Cumhuriyeti	5,7	3,1	-4,7	2,7	1,7
Yeni Zelanda	2,8	-0,1	-2,1	1,2	1,4
Hollanda	3,9	1,8	-3,5	1,6	1,3
Danimarka	1,6	-0,8	-5,8	1,3	1,1
İrlanda	5,2	-3,0	-7,0	-0,4	0,7
İngiltere	3,5	-1,1	-4,4	2,1	0,7
İtalya	1,7	-1,2	-5,5	1,8	0,4
Hırvatistan	5,1	2,2	-6,0	-1,2	0,0
Slovenya	6,9	3,6	-8,0	1,4	-0,2
Japonya	2,2	-1,0	-5,5	4,4	-0,7

Kaynak:IMF,WEO,The Economist, 2012

Not: Türkiye verileri, 2007-2011 yılları TÜİK verisidir.

Not: Mavi renk son iki yıl içinde ekonomik büyüme oranı artan, kırmızılar ise ekonomik büyüme oranı azalan ülkeleri temsil etmektedir.

Tablo 18. Yıllar İtibariyle Seçilmiş Bazı Ülkelerin İşsizlik Oranları Tablosu

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Gelişmiş Ülkeler</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>8,0</b>	<b>8,3</b>	<b>7,9</b>
<b>Euro Bölgesi</b>	<b>7,6</b>	<b>7,7</b>	<b>9,6</b>	<b>10,1</b>	<b>10,1</b>
<b>G7 Ülkeleri</b>	<b>5,5</b>	<b>5,9</b>	<b>8,0</b>	<b>8,2</b>	<b>7,7</b>
İrlanda	4,6	6,3	11,8	13,6	14,4
Slovak Cumhuriyeti	11,0	9,6	12,1	14,4	13,4
Hırvatistan	9,4	8,3	9,1	12,2	13,2
Estonya	4,7	5,5	13,8	17,3	12,5
Bulgaristan	8,1	7,1	8,2	11,5	12,5
Macaristan	7,7	8,0	10,1	11,2	11,0
<b>TÜRKİYE</b>	<b>10,3</b>	<b>11,0</b>	<b>14,0</b>	<b>11,9</b>	<b>9,8</b>
Fransa	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7
Polonya	9,6	7,1	8,2	9,6	9,6
A.B.D.	4,6	5,8	9,3	9,6	9,0
İtalya	6,1	6,8	7,8	8,4	8,4
Slovenya	4,9	4,4	5,9	7,3	8,1
İngiltere	5,4	5,6	7,5	7,9	8,0
Finlandiya	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
Kanada	6,1	6,2	8,3	8,0	7,5
İsveç	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
İzlanda	1,0	1,6	8,0	8,1	7,4
Belçika	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
Şili	7,0	7,8	10,8	8,2	7,1
Çek Cumhuriyeti	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
Endonezya	9,1	8,4	7,9	7,1	6,6
Yeni Zelanda	3,7	4,2	6,1	6,5	6,5
Rusya	6,1	6,4	8,4	7,5	6,5
Danimarka	3,8	3,4	6,1	7,5	6,1
Almanya	8,8	7,6	7,7	7,1	6,0
Brezilya	9,3	7,9	8,1	6,7	6,0
İsrail	7,3	6,2	7,6	6,7	5,6
Avustralya	4,4	4,3	5,6	5,2	5,1
Japonya	3,8	4,0	5,1	5,1	4,5
Hollanda	3,6	3,1	3,7	4,5	4,5
Avusturya	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
Çin	4,0	4,2	4,3	4,1	4,0
Norveç	2,5	2,6	3,2	3,6	3,3
Malezya	3,2	3,3	3,7	3,4	3,2
İsviçre	2,4	2,6	3,7	3,9	3,1

Kaynak: TÜİK, IMF, WEO, The Economist, 2012

Not: Mavi renk son iki yıl içinde işsizlik oranı artan, kırmızılar ise işsizlik oranı azalan ülkeleri temsil etmektedir.

**Tablo 19. Yıllar İtibariyle Seçilmiş Bazı Ülkelerin Genç İşsizlik Oranları Tablosu**

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011
AB Ülkeleri (27 Ülke)	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4
AB Ülkeleri (25 Ülke)	15,5	15,7	20,2	21	21,3
AB Ülkeleri (15 Ülke)	15,2	15,7	19,9	20,4	20,7
İspanya	18,2	24,6	37,8	41,6	46,4
Yunanistan	22,9	22,0	25,7	32,8	44,4
Hırvatistan	24,0	21,9	25,1	32,6	35,8
Slovakya	20,3	19,0	27,3	33,6	33,2
Portekiz	20,4	20,2	24,8	27,7	30,1
İrlanda	8,9	13,3	24,4	27,8	29,4
İtalya	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1
Bulgaristan	15,1	12,7	16,2	23,2	26,6
Macaristan	18,0	19,9	26,5	26,6	26,1
Polonya	21,7	17,3	20,6	23,7	25,8
Romanya	20,1	18,6	20,8	22,1	23,7
Fransa	19,8	19,3	23,9	23,6	22,9
İsveç	19,2	20,2	25,0	25,2	22,9
Estonya	10,0	12,0	27,5	32,9	22,3
İngiltere	14,3	15,0	19,1	19,6	21,1
Finlandiya	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1
Belçika	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7
Türkiye	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4
Çek Cumhuriyeti	10,7	9,9	16,6	18,3	18,0
Slovenya	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7
Lüksemburg	15,6	17,3	16,5	15,8	15,6
İzlanda	7,2	8,2	16,0	16,2	14,6
Danimarka	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2
Almanya	11,9	10,6	11,2	9,9	8,6
Norveç	7,3	7,2	8,9	8,9	8,6
Avusturya	8,7	8,0	10,0	8,8	8,3
Hollanda	7,0	6,3	7,7	8,7	7,6

Kaynak: TÜİK, Eurostat

Not: Mavi renk son iki yıl içinde işsizlik oranı artan, kırmızılar ise işsizlik oranı azalan ülkeleri temsil etmektedir.

Tablo 20. Yıllar İtibariyle Seçilmiş Bazı Ülkelerin Enflasyon Oranları Tablosu

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011
Dünya	5,0	4,4	3,1	4,2	4,4
Gelişmiş Ülkeler	3,1	1,6	1,0	1,9	2,5
Euro Bölgesi	3,1	1,6	0,9	2,2	2,7
G7 Ülkeleri	3,0	1,3	1,1	1,6	2,6
AB Ülkeleri	3,0	2,5	1,2	2,5	3,0
<b>TÜRKİYE</b>	<b>8,4</b>	<b>10,1</b>	<b>6,5</b>	<b>6,4</b>	<b>10,5</b>
Hindistan	5,5	9,7	15,0	9,5	6,6
Brezilya	4,5	5,9	4,3	5,9	6,5
Rusya	11,9	13,3	8,8	8,8	6,1
İzlanda	5,9	18,1	7,5	2,4	5,5
İngiltere	2,0	3,9	2,1	3,4	4,7
Slovak Cumhuriyeti	2,4	3,5	0,1	1,3	4,7
Polonya	4,0	3,3	3,5	3,1	4,6
Şili	7,8	7,1	-1,5	3,0	4,4
Estonya	9,6	7,0	-1,7	5,4	4,1
Çin	6,5	1,2	1,9	4,6	4,1
Macaristan	7,4	3,5	5,6	4,7	4,1
Endonezya	6,0	11,1	2,8	7,0	3,8
İtalya	2,8	2,4	1,1	2,1	3,7
Avusturya	3,5	1,4	1,0	2,2	3,6
Belçika	3,1	2,7	0,3	3,4	3,2
Malezya	2,3	4,5	1,0	2,1	3,2
Avustralya	3,0	3,7	2,1	2,7	3,1
A.B.D.	4,1	0,7	1,9	1,7	3,0
Kanada	2,5	1,8	0,8	2,2	2,7
Finlandiya	1,9	3,4	1,8	2,8	2,6
Danimarka	2,4	2,5	1,4	2,9	2,5
Çek Cumhuriyeti	5,5	3,6	1,0	2,3	2,4
Fransa	1,6	3,2	0,1	1,7	2,3
Almanya	3,1	1,1	0,8	1,9	2,3
İsrail	3,4	3,8	4,0	2,6	2,2
Hollanda	1,6	1,7	0,7	1,8	2,2
Slovenya	5,6	2,1	1,8	1,9	2,1
Hırvatistan	5,8	2,8	1,9	1,9	2,1
Bulgaristan	11,6	7,2	1,6	4,4	2,0
İrlanda	3,2	1,3	-2,6	-0,2	1,9
Yeni Zelanda	3,2	3,4	2,0	4,0	1,8
İsveç	2,5	2,1	2,8	2,1	0,4
İsviçre	2,0	0,7	0,3	0,7	0,2
Norveç	2,8	2,1	2,0	2,8	0,2
Japonya	0,7	0,4	-1,7	-0,4	-0,2

Kaynak: TÜİK, IMF, WEO, The Economist, OECD, TCMB, 2012

Not: Mavi renk son iki yıl içinde enflasyon oranı artan, kırmızılar ise enflasyon oranı azalan ülkeleri temsil etmektedir.

Tablo 21. Seçilmiş Bazı AB Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Prim Oranları Tablosu

Ülkeler	Maluliyet		Yaşlılık		Ölüm		Hastalık-Analık				İş Kazası Meslek Hastalığı		İşsizlik		Toplam	
	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	Aynı		Nakdi		İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren
							İşçi	İşveren	İşçi	İşveren						
<b>Bulgaristan</b>	yaşlılık primlerine dahildir.	yaşlılık primlerine dahildir.	7,9 yada 5,7 (a)	9,9 yada 7,1(b)	yaşlılık primlerine dahildir.	3,20	4,80	1,40	2,10	:	0,4-1,1	0,40	0,60	10,7-12,9	18,15-15,35	<b>31,05-26,05</b>
<b>Çek Cum.</b>	yaşlılık primlerine dahildir.	yaşlılık primlerine dahildir.	6,50	21,50	yaşlılık primlerine dahildir.	4,50	9,00	0,00	2,30	:	0,2-1,2	0,00	1,20	11,00	34,70	<b>45,70</b>
<b>Almanya</b>	yaşlılık primlerine dahildir.	yaşlılık primlerine dahildir.	9,95	9,95	yaşlılık primlerine dahildir.	8,20	7,30	aynı primlerin içinde		:	tehlike sınıfına göre	1,50	1,50	19,65	11,45	<b>31,10</b>
<b>Yunanistan</b>	yaşlılık primlerine dahildir.	yaşlılık primlerine dahildir.	6,67	13,33	yaşlılık primlerine dahildir.	2,15	4,30	0,40	0,80	hastalık ve maluliyet altında kapsanır		1,83	3,17	11,05	21,06	<b>32,11</b>

Ülkeler	Maluliyet		Yaşlılık		Ölüm		Hastalık-Analık				İş Kazası Mestek Hastalığı		İşsizlik		Toplam		
	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	Aynı		Nakdi		İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	Toplam
							İşçi	İşveren	İşçi	İşveren							
Fransa	hastalık nakdi yard.		6,65	8,30													
	altında kapsanır.				0,75	12,80	aynı primlerin içindedir	:	aynı primlerin içindedir				2,40	4,00	9,80	25,10	<b>34,90</b>
İtalya	yaşlılık primlerine dahildir.		9,19	23,81	0,00	2,68****	aynı primlerin içindedir	:	aynı primlerin içindedir				0,00	1,61	9,19	25,42-38,72	<b>34,61-47,91</b>
Lüksemburg	yaşlılık primlerine dahildir.		8,00	8,00	2,80	2,80	0,25	0,25	:	0,61-6			vergi ve devlet katkısı	11,05	11,05		<b>22,10</b>
Macaristan	yaşlılık primlerine dahildir.		10,00	24,00	4,00	1,50	2,00	0,50	:	aylık 19€ belirtilmiş			1,50	1,00	15,50	28,50	<b>44,00</b>
Hollanda	...	5,10	17,90	:	1,10	:	7,75			düzensiz			1,90	4,20	20,90	17,05	<b>37,95</b>
Avusturya	yaşlılık primlerine dahildir.		10,25	12,55	3,95 yada 3,75	3,55 yada 3,75	aynı primlerin içindedir	:	aynı primlerin içindedir				3,00	3,00	17,2 yada 17	20,5 yada 20,7	<b>37,70</b>

Tablo 21. Seçilmiş Bazı AB Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Prim Oranları Tablosunun Devamı

Ülkeler	Matullük		Yaşlılık		Ölüm		Hastalık-Analık		İş Kazası Mestek Hastalığı		İşsizlik		Toplam		
	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	Aynı		Nakdi		İşçi	İşveren	İşçi	İşveren	
							İşçi	İşveren	İşçi	İşveren					
<b>Polonya</b>	1,50	4,50	9,76	9,76	malullük primlerine dahildir.	9,00	2,45	:	0,67-3,33	...	2,45	22,71	17,38-20,04	<b>40,09-42,75</b>	
<b>Romanya</b>	10,50	20,80	malullük primlerine dahildir.	malullük primlerine dahildir.	5,50	0,85	0,85	:	0,15-0,85	0,50	0,50	17,35	27,5-28,2	<b>44,85-45,55</b>	
<b>Finlandiya</b>	yaşlılık primlerine dahildir.	4,7-6 (e)	17,1-23,6-21,6 (d)	yaşlılık primlerine dahildir.	2,55	0,82	2,12	:	1,00	0,60	0,80-3,20 (e)	8,67-9,97	21,02-27,52-25,52	<b>29,69-37,49</b>	
<b>Slovenya</b>	yaşlılık primlerine dahildir.	15,50	8,85	yaşlılık primlerine dahildir.	6,36	0,10	0,10	:	0,53	0,14	0,06	22,10	16,10	<b>38,20</b>	
<b>Slovakya</b>	3,00	3,00	4,00	14,00	malullük ve yaşlılık primlerine dahildir.	4,00	1,40	1,40	:	0,80	1,00	9,40	30,20	<b>39,60</b>	
<b>İsveç</b>	5,02	:	:	10,21	:	1,17	vergi	:	5,02	:	0,68	5,02	22,99	<b>28,01</b>	
<b>Türkiye</b>	<b>Matullük, yaşlılık, ölüm için işçi: 9 işveren: 11</b>		<b>GSS kapsamında, işçi:5 işveren:7,5</b>		<b>1-6,5</b>		<b>1,00</b>		<b>2,00</b>		<b>15,00</b>		<b>21,5-27</b>		<b>36,5-42,0</b>

**Kaynak:** MISSOC Tabloları Temmuz 2011, SGK Özet İstatistik Bülteni Temmuz 2011

a. En düşük tehlike sınıfında çalışanlardan 1960 öncesi doğanlar için 7,9; sonrasında doğanlar için 5,7

b. En düşük tehlike sınıfında çalışanlardan 1960 öncesi doğanlar için 9,9; sonrasında doğanlar için 7,1

c.53 yaş üzeri için %6; altı için %4,7

d. Sırasıyla özel sektör, yerel yönetim, kamu sektörü

\*\*\*\* Orta ve yüksek tehlike sınıfında işçi çalıştıran işverenler %3 ek prim öder.



**Tablo 22. Yıllar İtibariyle OECD Ülkelerinin Sosyal Güvenlik Primlerinin GSYİH'ya Oranı Tablosu**

Ülke	2008	2009	2010
<b>OECD Toplam</b>	<b>9,0</b>	<b>9,2</b>	<b>..</b>
Danimarka	1,0	1,0	1,0
Şili	1,4	1,5	1,4
Meksika	2,6	2,9	2,9
İzlanda	2,8	3,1	4,2
Kanada	4,8	5,0	4,8
İsrail	5,6	5,4	5,6
İrlanda	5,2	5,6	5,7
Kore	5,8	5,8	5,7
<b>TÜRKİYE</b>	<b>6,1</b>	<b>6,0</b>	<b>6,4</b>
ABD	6,5	6,6	6,5
İngiltere	6,8	6,8	6,7
İsviçre	6,7	7,1	6,9
Portekiz	8,7	9,0	9,0
Norveç	9,0	10,1	9,8
Yunanistan	11,0	10,3	10,7
Japonya	11,0	11,0	..
Lüksemburg	10,1	11,3	10,9
Polonya	11,3	11,3	..
İsveç	11,5	11,4	11,4
İspanya	12,1	12,1	12,0
Macaristan	13,0	12,5	11,5
Slovakya	12,0	12,6	12,3
Finlandiya	12,0	12,7	12,5
Estonya	11,6	13,1	13,1
İtalya	13,5	13,7	13,6
Hollanda	14,5	13,8	..
Belçika	13,9	14,4	14,2
Almanya	13,4	14,5	14,2
Avusturya	14,3	14,8	14,5
Slovenya	14,0	14,9	15,2
Çek Cum.	16,1	15,3	15,6
Fransa	16,2	16,7	16,6

Kaynak: OECD

Tablo 23. Seçilmiş Bazı Ülkelerin Sigorta Kolları İtibariyle Finansman Kaynakları Tablosu

Ülke	Uzun Vadeli Sigorta Kolları				Kısa Vadeli Sigorta Kolları			İşsizlik
	Matuhuk	Yaşlılık	Ötüm	Hastalık-Analık		İş Kazası- Meslek Hastalığı		
				Aynı	Nakdi			
<b>Türkiye</b>	prim ve devlet katkısı	prim ve devlet katkısı	prim ve devlet katkısı	prim	prim	prim	prim ve devlet katkısı	
<b>Belçika</b>	prim,devlet katkısı,diger	prim,devlet katkısı,diger	prim,devlet katkısı,diger	prim,devlet katkısı,diger	prim,devlet katkısı,diger	prim,devlet katkısı,diger	prim,devlet katkısı,diger	
<b>Bulgaristan</b>	prim	prim	prim	prim ve vergi	prim	prim	prim	
<b>Çek Cum.</b>	prim	prim	prim	prim ve devlet katkısı	prim	prim	prim	
<b>Danimarka</b>	vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	vergi	vergi	prim	devlet katkısı	
<b>Almanya</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	
<b>Estonya</b>	vergi	prim,vergi,devlet katkısı	prim ve vergi	vergi	vergi	prim,vergi,devlet katkısı	prim ve vergi	
<b>Yunanistan</b>	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim,devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim	
<b>İspanya</b>	prim	prim	prim	vergi	prim	prim	prim	
<b>Fransa</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim	prim, devlet katkısı	
<b>İrlanda</b>	prim	prim	prim	vergi	prim	prim	prim	
<b>İtalya</b>	prim	prim	prim	prim	prim	prim	prim	
<b>Kıbrıs</b>	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	devlet katkısı	prim,devlet katkısı	prim,devlet katkısı	prim, devlet katkısı	
<b>Letonya</b>	prim,devlet katkısı, vergi	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	vergi, devlet katkısı	prim	prim	prim, devlet katkısı	
<b>Litvanya</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	prim	prim ve vergi	prim ve vergi	2000öncesi:işveren primi 2000sonrası:devlet fonu	prim	
<b>Lüksemburg</b>	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim,devlet katkısı	prim, devlet katkısı	vergi,devlet katkısı	
<b>Macaristan</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	L ayak: prim,vergi 2 ayak: prim	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim	

Ülkeler	Tablo 23. Seçilmiş Bazı Ülkelerin Sigorta Kolları İtibarıyla Finansman Kaynakları Tablosunun Devamı									
	Uzun Vadeli Sigorta Kolları					Kısa Vadeli Sigorta Kolları				
	Malullük	Yaşlılık	Ölüm	Aynı	Hastalık-Analık	Aynı	İş Kazası – Meslek Hastalığı	İşsizlik		
<b>Malta</b>	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı		
<b>Hollanda</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	prim	prim	prim	hastalık, malullük ve ölüm primlerinden karşılanır	işveren primleri			
<b>Avusturya</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	işveren primleri	prim ve vergi			
<b>Polonya</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi			
<b>Portekiz</b>	prim	prim	prim	vergi	prim ve vergi	prim	prim ve vergi			
<b>Romanya</b>	prim	prim	prim	prim	prim	prim	prim			
<b>Finlandiya</b>	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı			
<b>Slovenya</b>	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim	hastalık: prim	prim, devlet katkısı	prim ve vergi			
<b>Slovakya</b>	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı	prim, devlet katkısı			
<b>İsveç</b>	prim ve vergi	prim ve vergi	prim ve vergi	yerel otoritelere karşılanır	prim	prim	prim ve vergi			
<b>İngiltere</b>	prim	prim	prim	prim ve vergi	prim ve vergi	vergi	prim ve vergi			

Kaynak: MISSOC Tabloları Temmuz 2011

Tablo 24. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Yaşlılık Aylığı Hak Etme Koşulları Tablosu

ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar	ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar	ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar
İsveç	61-67		Hollanda	65	Sigortalılık Süresi:15-64 Yaş Arasında Sigortalı Olmak	Estonya	63	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkeklerde 63</li> <li>• Kadınlarda 61 yıl 6 ay</li> </ul>
			Portekiz	65	40 yıl prim ödemiş olmak			
Belçika	65	Sigortalılık Süresi:45 Yıl Çalışma Süresi	Finlandiya	65	İkamet Etmek	Litvanya	62.5	30 Yıl Sigortalılık Süresi
Danimarka	65	Sigortalılık Süresi:40 yıl ikamet etmek						
Almanya	65	Kademeli Yaş Artışı: 2029 yılına kadar 67 Yaş	Yunanistan	65	Sigortalılık Süresi: 10.800 iş günü	Slovenya	63	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 yıllık sigortalı olarak çalışmış erkeklerde 65, kadınlarda 63 yaş,</li> <li>• 20 yıllık sigortalı olarak çalışmış erkeklerde 63, kadınlarda 61 yaş,</li> <li>• Erkeklerde 40 yıl kadınlarda 38 yıl sigortalı çalıştıklarında 58 yaş.</li> </ul>
				61				

Tablo 24. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Yaşlılık Aylığı Hak Etme Koşulları Tablosunun Devamı						
ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar	ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar	ÜLKELER
İspanya	65	3.5 Yıl Prim Ödemiş Olmak	İtalya	• Erkeklerde: 65 • Kadınlarda: 60	Sigortalılık Süresi:40 Yıl Prim ödemek	Erkeklerde: 62 Yıl 4 Ay Kadınlarda: • Çocuk yoksa 60 yıl 8 ay • Tek çocuk 59 yıl 8 ay • 2 çocuk 58 yıl 8 ay • 3-4 çocuk 57 yıl 8 ay • 5+ 56 yıl 8 ay
	65	Sigortalılık Süresi: Yıllık 48 Hafta Prim Ödeme		Avusturya	• Erkeklerde: 65 • Kadınlarda: 60	
G.Kıbrıs	65	Emeklilik yaşına kadar ortalama prime esas kazançlar her yıl için haftada € 167,05'lük asgari prime esas kazancın 52 katı kadarının ödenmiş olması.	Polonya	• Erkeklerde: 65 • Kadınlarda: 60		Letonya
	65	40 Yıl Sigortalılık Süresi		İngiltere	• Erkeklerde: 65 • Kadınlarda: 60	
Lüksemburg	65					Macaristan
						Kademeli Yaş Artışı: 2022 yılına kadar 65 Yaş

Tablo 24. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Yaşlılık Aylığı Hak Etme Koşulları Tablosunun Devamı

ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar	ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar	ÜLKELER	Yaş	Açıklamalar
<b>Malta</b>	65	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kademeli Yaş Artışı: 65 Yaş</li> <li>• Sigortalılık Süresi: Yılda en az 50 Haftalık Prim Ödeme Süresi</li> </ul>	<b>Slovakya</b>	62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kademeli Yaş/Sigortalılık Süresi Artışı: 65/35</li> <li>• Sigortalılık Süresi: 2 Ay</li> <li>- Erkeklerde: 33 yıl</li> <li>- Kadınlarda: 28 Yıl</li> </ul>			
<b>Fransa</b>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kademeli Yaş Artışı: 62 Yaş</li> <li>• Sigortalılık Süresi: Doğum yılına göre 1949: 160 çeyreklik (40 yıl), 1952: 164 çeyreklik (41 yıl)</li> </ul>	<b>Romanya</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkeklerde: 64 yıl 1 Ay</li> <li>• Kadınlarda: 59 Yıl 1 Ay</li> </ul>			
			<b>TÜRKİYE</b>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kademeli Yaş Artışı: 2036-2048 yılı arası birer yaş artırılarak (erkek/kadın) 2048'de 65 yaş</li> <li>• Prim Ödeme Gün sayısı: 4/1(a) (SSK) 7200 gün (20 yıl) 4/1(b) (Bağ-Kur) 4/1(c) (ES) 9000 gün (25 yıl)</li> </ul>

Kaynak: Missoc 2011 (Temmuz)

**Tablo 25. 2011 Yılı İtibariyle Seçilmiş Bazı Ülkelerde Emekli Aylığı Artış Kriteri Tablosu**

ÜLKELER	Emekli Aylığı Artış Kriterleri	ÜLKELER	Emekli Aylığı Artış Kriterleri
<b>Belçika</b>	TÜFE'de meydana gelen asgari %2 artışa göre aylık azami %2 artınıyor.	<b>Estonya</b>	TÜFE ve Sosyal Vergi Gelirleri
<b>Çek Cum.</b>	TÜFE	<b>Bulgaristan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplam Prim Gelirindeki Artış x %50</li> <li>• TÜFE'deki artış x %50</li> </ul>
<b>İspanya</b>	Her yıl TÜFE	<b>Letonya</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime esas kazançta ve fiyat düzeyindeki artışlara göre</li> <li>• Aylıklar 2009-2013 yılları arasında güncellenmeyecek</li> </ul>
<b>Fransa</b>	Her yıl TÜFE	<b>Romanya</b>	2011 yılında ayarlama yapılmamış.
<b>Lüksemburg</b>	Her yıl TÜFE	<b>İsveç</b>	Gelir endeksi ve fiyat gelişmelerine bağlıdır.
<b>Polonya</b>	TÜFE	<b>İngiltere</b>	TÜFE, Ortalama Kazanç Değişim Oranı ve %2,5 değerlerinden en büyüğüne göre düzenlenir.
<b>Türkiye</b>	<b>TÜFE (6 Aylık Dönemlerde)</b>	<b>Slovenya</b>	Ortalama Aylık Maaşlara göre düzenlenir.
<b>Macaristan</b>	GSYİH ve TÜFE'ye göre	<b>Avusturya</b>	Emekli maaşı € 2,000 'ya kadar olanlar için emekli aylığı %1.2, € 2,000'den daha fazla olanlar için emekli aylığı %1.2-%0 arasında aylık miktarına göre azalarak artırılıyor. Eğer aylık € 2,310'ya eşit veya daha fazlaysa bir artış uygulanmıyor.
<b>Portekiz</b>	Her yıl GSYİH'ya ve TÜFE'ye göre ayarlanır.	<b>Litvanya</b>	Hükümetin programına ve bütçesine göre ayarlanır.
<b>Malta</b>	%70 Ücret + %30 TÜFE	<b>Yunanistan</b>	Hükümetin belirlediği gelir politikasına göre düzenlenir.
<b>Slovakya</b>	TÜFE ve ücret değişimine göre düzenlenmektedir.	<b>Almanya</b>	Gelirdeki değişimlere göre yıllık olarak düzenlenir.
<b>Danimarka</b>	Ücret değişimi	<b>İrlanda</b>	Aylıklar düzenli olarak yılda bir kez artırılır.
<b>G. Kıbrıs</b>	Ücret ve maaşların değişimine göre düzenlenir.	<b>İtalya</b>	Yaşam Standardı Endeksi
<b>Hollanda</b>	Ortalama Ücretler	<b>Finlandiya</b>	Yaşam Standardı Endeksi

**Tablo 26. 2007 Yılı İtibariyle Avrupa Birliği Üyesi ve Seçilmiş Bazı Ülkelerde Sosyal Koruma Harcamalarının GSYİH'ya Oranı Tablosu**

Ülkeler	Toplam	Diğer Sosyal Politika Alanları	Aile	Konut	Yaşlılık	Hastalık Sağlık	Dul ve Yetim	Aktif İşgücü Programları	İşsizlik	Malullük
<b>OECD</b>	<b>19,2</b>	0,697	1,943	..	6,446	5,813	0,966	0,461	..	2,137
Fransa	28,4	0,345	2,991	0,758	11,055	7,487	1,748	0,902	1,357	1,754
İsveç	27,3	0,592	3,354	0,471	8,983	6,577	0,54	1,098	0,666	5,023
Avusturya	26,4	0,292	2,603	0,103	10,743	6,802	1,953	0,675	0,917	2,334
Belçika	26,3	0,65	2,551	0,145	7,081	7,321	1,908	1,222	3,124	2,337
Danimarka	26,1	0,739	3,288	0,693	7,278	6,514	0,008	1,305	1,922	4,353
Almanya	25,2	0,17	1,831	0,606	8,652	7,846	2,062	0,723	1,384	1,888
İtalya	24,9	0,028	1,396	0,021	11,737	6,646	2,406	0,45	0,438	1,734
Finlandiya	24,8	0,548	2,828	0,24	8,396	6,012	0,83	0,866	1,546	3,569
Macaristan	22,9	0,149	3,34	0,908	8,306	5,247	1,336	0,313	0,673	2,658
Portekiz	22,5	0,251	1,153	0,003	9,231	6,64	1,599	0,514	0,999	2,133
İspanya	21,6	0,267	1,23	0,184	6,537	6,061	1,922	0,728	2,118	2,531
Yunanistan	21,3	0,388	1,086	0,462	10,017	5,858	1,999	0,172	0,46	0,887
Norveç	20,8	0,599	2,813	0,142	6,222	5,705	0,256	0,56	0,218	4,285
Lüksemburg	20,6	0,404	3,134	0,148	4,848	6,356	1,706	0,466	0,852	2,735
İngiltere	20,5	0,166	3,243	1,429	5,766	6,835	0,139	0,318	0,204	2,442
Slovenya	20,3	0,483	1,804	0,015	8,169	5,609	1,542	0,198	0,387	2,057
Hollanda	20,1	1,098	1,99	0,378	5,257	5,952	0,249	1,078	1,14	2,936
Polonya	19,8	0,166	1,079	0,089	8,723	4,555	1,982	0,5	0,313	2,381
Çek Cumhuriyeti	18,8	0,146	1,988	0,059	6,908	5,756	0,748	0,254	0,585	2,348
Japonya	18,7	0,263	0,792	..	8,787	6,302	1,298	0,163	0,309	0,791
İsviçre	18,5	0,679	1,262	0,117	6,304	5,596	0,356	0,585	0,622	3
Kanada	16,9	2,561	0,956	0,392	3,804	7,008	0,385	0,288	0,56	0,9
İrlanda	16,3	0,359	2,594	0,276	3,109	5,803	0,805	0,638	0,975	1,752
A.B.D.	16,2	0,548	0,657	..	5,302	7,235	0,7	0,114	0,333	1,308
Avustralya	16,0	0,088	2,449	0,292	4,307	5,743	0,181	0,304	0,407	2,245
Slovak Cumh.	15,7	0,465	1,785	0	5,368	5,177	0,827	0,223	0,371	1,472
İsrail	15,5	0,833	1,987	0,007	4,328	4,316	0,733	0,14	0,288	2,89
İzlanda	14,6	0,582	2,859	0,606	2,304	5,749	0,02	0,047	0,19	2,234
Estonya	13,0	0,074	1,67	0,022	5,219	3,959	0,097	0,052	0,093	1,816
Şili	10,6	0	0,809	0	4,494	3,66	0,673	0,262	0,009	0,658
<b>Türkiye</b>	<b>10,5</b>	..	0,009	..	5,024	4,095	1,209	0,002	0,003	0,134
Meksika	7,2	0,842	0,989	1,253	1,147	2,65	0,245	0,021	..	0,056

Kaynak: OECD



## SOSYAL GÜVENCE DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

- Sosyal Güvence Dergisi dörder aylık dönemlerde yılda üç sayı olarak yayımlanır.
- Derginin yayın konusu, başta sosyal güvenlik, sigorta ve genel sağlık olmak üzere, sosyal bilimler alanı ile sınırlıdır.
- Yayımlanacak olan çalışmalar kaynakça ve dipnotları ile birlikte bilimsel etiğe uygun olmalı, daha önce herhangi bir yerde basılı olarak veya elektronik ortamda yayımlanmamış olmalıdır.
- Yayın Kurulu, yayımlanmak üzere teslim edilen yazıları ilk olarak şekil ve içerik yönünden inceler. Yayımlanmak üzere teslim edilen yazılar yayın kurulu tarafından ön incelemeye tabi tutulur. Yazılar şekil ve içerik yönünden yapılan ön incelemeyi takiben Kurul tarafından belirlenecek uzman, alanlarında uzmanlaşmış diğer kişiler ve akademisyenlere incelettirilebilir.
- Yayın Kurulu, çalışmalarını sırasında akademik konulara göre, geçici alt kurullar ve bilimsel danışmanlar belirleyerek öğretim elemanları ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki alanlarında uzmanlaşmış kişilerin hizmetlerinden yararlanır. Söz konusu inceleme grubu eserle ilgili görüşlerini en fazla 30 gün içerisinde Kurula bildirir. Kurul bu görüşleri de dikkate alarak eserin yayımlanıp yayımlanmayacağına karar verir.
- Yayın Kurulu yayımlanması için gönderilen eserleri, inceledikten sonra gerekli gördüğü takdirde bildirilen tarihe kadar düzeltmelerin yapılması için yazar/yazarlara iade eder. Düzeltmek üzere iade edilen eser yazara iade edildiği tarihi takip eden günden başlayarak (belirlenen) tarihe kadar Kurula teslim edilmezse değerlendirme dışı bırakılır.
- Yayın Kurulu, yayımlanmak üzere teslim edilen yazıların yayımı durumunda yazara/yazarlara yazı başına ücret verilip verilmeyeceği, verilecekse verilecek ücretin tutarını Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kuruluna önerir, Yönetim Kurulunun onayı çerçevesinde işlem yapılır.
- Dergide yayımlanmış olması yazara ait görüşlerin Sosyal

Güvenlik Uzmanları Derneği'nce paylaşıldığı anlamına gelmez. Yazıların sorumluluğu yazara aittir.

- Yayın Kurulu tarafından çıkarılan yayınların her hakkı derneğe ait olup yayında yer alan yazıların başka bir yayın organında yayımlanması Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kurulu'nun iznine bağlıdır.
- Yayın Kurulu tarafından yayımlanmasına karar verilen eserle ilgili tüm haklar Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği'ne devredilmiş sayılır. Ayrıca, eserin daha önce herhangi bir yerde yayımlanmadığına dair bir yazılı beyannamenin, yazar tarafından Kurula verilmesi gerekmektedir.

### **YAYIMLANACAK ESERLERDE ARANAN NİTELİKLER**

1. Yazının konusu ve içeriği, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kanunlarına göre suç teşkil etmemelidir.
2. Yazılar, sosyal güvenliğin faaliyet konularını içermeli, bilimsel, eğitici, bilgi verici ve güncel nitelikte olmalıdır.
3. Yazılar herhangi bir yerde yayımlanmamış, herhangi bir toplantıda tebliğ olarak sunulmamış olmalı veya sunulacak ise bu durum açıkça belirtilmelidir.
4. Yazılar yoğun mevzuat ifadelerinden ibaret olmamalıdır.
5. Metin yazımında 12 punto, tablo ve şekil başlıklarında 11 punto, dipnotlar ile tablo ve şekil altlarında kaynak göstermede 10 punto büyüklük kullanılmak üzere Times New Roman yazı karakteri seçilmelidir.
6. Tablo ve şekiller ayrıca MS-Excel formatında gönderilmelidir.
7. Dipnot veya metin içinde yollama yapma yöntemi tercih edilebilir.
8. Metin; genel olarak giriş, yöntem, bulgular ve sonuca ilişkin kısımları kapsar.
9. Dipnotlar; *dipnotlar* kullanıldığı sayfanın en altına çizgi ile ayrılarak yazılmalıdır.
10. Makaleler yazarınca veya yazarlarınca biri orijinal biri fotokopi olmak üzere son sayfası imzalı diğer sayfalar parafı olarak 2 (iki) adet, ve ayrıca elektronik ortamda çoğaltılmış bir kopyası ile birlikte Yayın Kuruluna teslim edilmelidir.











