

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SİGORTA KURUMLARININ TEK ÇATI ALTINDA BİRLEŞTİRİLMESİNİN
PAYDAŞLAR ÜZERİNDEKİ OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abuzer ATICI

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EYLÜL 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SİGORTA KURUMLARININ TEK ÇATI ALTINDA BİRLEŞTİRİLMESİNİN
PAYDAŞLAR ÜZERİNDEKİ OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abuzer ATICI

1203810156

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mücahit ÇELİK

Abuzer ATICI tarafından hazırlanan “SİGORTA KURUMLARININ TEK ÇATI ALTINDA BİRLEŞTİRİLMESİNİN PAYDAŞLAR ÜZERİNDEKİ OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ” adlı tez çalışması 26/09/2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Mücahit ÇELİK
Adıyaman Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Mücahit ÇELİK
Adıyaman Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ
Adıyaman Üniversitesi



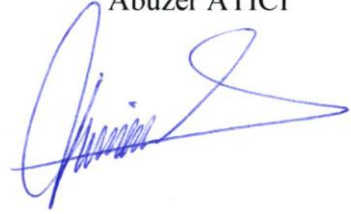
Tez Savunma Tarihi: 26 Eylül 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “SİGORTA KURUMLARININ TEK ÇATI ALTINDA BİRLEŞTİRİLMESİNİN PAYDAŞLAR ÜZERİNDEKİ OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18/09/2014

Abuzer ATICI



ÖNSÖZ

Bu çalışmada sosyal güvenlik kavramı, sosyal güvenliğin amacı ve sosyal güvenlik sistemi modelleri, Türk sosyal güvenlik sisteminin yapısı incelenmiştir. Daha sonra sosyal devlet kavramı ve Türkiye'deki sigorta kurumlarının yapısı, sosyal güvenlik sisteminin dünyada ve ülkemizdeki önemi, sosyal güvenlik sistemi modelleri ve bu modellerin kullanıldığı bazı ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri ele alınmıştır. Ayrıca 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu kanunların getirmiş olduğu yenilikler ile değişiklikler ele alınarak tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin olumlu ve olumsuz etkilerinin tespit edilmesi ve olumsuz etkilerine yönelik çözüm önerileri sunulması amaçlanmıştır.

Ülkemizin kalkınması sosyal devlet olma ilkesi ışığında açık vermeyen bir finansman yapının ve bütün vatandaşlarını kapsam altına alarak onları gelecekte bütün risklere karşı koruyacak bir sosyal güvenlik sisteminin varlığına bağlıdır. Sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili yapılacak bilimsel araştırmaların sosyal güvenlik sisteminin kalitesinin yükseltilmesinde önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının ve paydaşlarının sosyal güvenlik sistemi ile ilgili sorunlarını daha nesnel temelde ele alınacağını ve Sosyal Güvenlik Kurumlarının her kademesindeki çalışanların kendi görev ve sorumluluklarını gözden geçirmesine ve mevcut sorunların çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde; bilgi ve tecrübesiyle yanımda olan desteğini esirgemeyen, tez danışmanım ve değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Mücahit ÇELİK'e, görüş ve yönlendirmeleriyle çalışmaya katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Yavuz AKÇI'ya, Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ'a, Yrd.Doç. Dr. Kemal TEKİN'e, Mustafa KILINÇ'a, Cemal ÖZTİRYAKI'ye tezin yazım kurallarına uygunluğunu denetleyen ve fikirleriyle her daim yanımda olan sevgili eşim Gönül ATICI'ya ve Türkçe Öğretmeni Mustafa DURMAZ'a, tez çalışmalarım esnasında fikirlerine başvurduğum Adıyaman Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde çalışan Cemal Sait AKGÜN, Emin DOLAŞ, Hacı Memet YILMAZ, Mehmet ERCEYLAN, Nevzat BOZAN ve Haşim DÜNDAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca anket çalışmasının yapılması aşamasında desteğini esirgemeyen Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde çalışan Sosyal Güvenlik Kurumu personeline ve kurum yöneticilerine, Adıyaman ili sosyal güvenlik kurumu paydaşlarına, ayrıca yapılan anketlerin saha çalışmasında yardımını esirgemeyen Gaziantep Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü çalışanlarından Mehmet ÖZATAŞ, Zeynel Abidin DOĞRU ve Abdullah YILDIRIM'a, Malatya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nde çalışan

Abdurrahman KATAR'a, Mali Műşavir Hassari ÖZGÜVEN ve Yılmaz DEMİRALP'a teşekkürü bir borç bilirim. Çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Eylül 2014

Abuzer ATICI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	3
1.2 Problem Cümlesi.....	3
1.3. Araştırmada Cevap Aranacak Alt Problemler	4
1.4 Sayıtlar	4
1.5 Sınırlılıklar	4
1.6 Araştırmanın Amacı	5
1.7 Araştırmanın Önemi.....	5
İKİNCİ BÖLÜM	7
2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, SOSYAL GÜVENLİĞİN AMACI, SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ MODELLERİ VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI	7
2.1 Sosyal Güvenlik Kavramı ve Amacı.....	7
2.2 Sosyal Güvenlik Sisteminin Amacı	9
2.3 Sosyal Güvenlik Sistemi Modelleri	9
2.3.1 Bismarkçı Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli	10
2.3.2. Beveridge Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli	11
2.3.3 Karma Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli.....	12
2.3.4 Zorunlu Bireysel Sigortacılık Sistemi Modeli	12
2.4 Dünyada Uygulanan Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli Örnekleri	13
2.4.1 Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi.....	13
2.4.2 İngiltere Sosyal Güvenlik Sistemi.....	14
2.4.3 İsviçre Sosyal Güvenlik Sistemi	15
2.4.4 Amerika Sosyal Güvenlik Sistemi	16
2.4.5 Şili Sosyal Güvenlik Sistemi.....	16
2.5 Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı.....	17
2.5.1 Primli Sosyal Güvenlik Sistemi	17
2.5.2 Primsiz Sosyal Güvenlik Sistemi	17
2.6 Sosyal Devlet Kavramı ve Türkiye'deki Sigorta Kurumları	18
2.6.1 Sosyal Devlet Kavramı	18
2.6.2 Türkiye'deki Sigorta Kurumları.....	19
2.6.2.1 Sosyal Sigortalar Kurumu	19
2.6.2.2 Emekli Sandığı	31
2.6.2.3 Bağ-Kur	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	49
4. 5502 VE 5510 SAYILI KANUNLAR SONRASI SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE YAPISI	49
3.1 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu	49
3.2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Getirmiş Olduğu Yenilikler ve Değişiklikler	69
3.3. Sigorta Kurumlarının Birleşmesinin Değerlendirilmesi	84
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	88
4. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ	88
4.1 Amaç, Kapsam ve Sınırlılık	88
4.2 Yöntem ve Değerlendirme Biçimi	89
4.3 Verilerin Analizi	90
4.4 Araştırmanın Soruları, Hipotezleri ve Beklenen Sonuçları	90
4.5 Bulgular ve Yorum	91
4.5.1 Çalışanların Demografik Özellikleriyle İlgili Veriler	92
4.5.2 Hipotezlerle İlgili Analizler	94
4.5.3 Sigorta Kurumlarının Tek Çatı Altında Birleştirilmesinin Olumlu Yanları	97
4.5.4 Sigorta Kurumlarının Tek Çatı Altında Birleştirilmesinin Olumsuz Yanları	99
BEŞİNCİ BÖLÜM	102
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	102
5.1 Sonuç	102
5.2 Öneriler	105
KAYNAKÇA	106
EKLER	111
Ek-A: Uygulanan Anket Formları	112
Ek-B: Frekans Analizleri	114
Ek-C: CROSSTABS Analizleri	127
Ek-D: Açık Uçlu Sorulara Verilen Cevaplarla İlgili Bulgular	134
ÖZGEÇMİŞ	136

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 4. 1	: Güvenirlilik analizi	90
Tablo 4. 2	: Araştırmanın soruları, hipotezleri ve beklenen sonuçları	91
Tablo 4. 3	: Çalışanların cinsiyetiyle ilgili bulgular.....	92
Tablo 4. 4	: Çalışanların yaşlarıyla ilgili bulgular	92
Tablo 4. 5	: Çalışanların medeni durumlarıyla ilgili bulgular.....	92
Tablo 4. 6	: Çalışanların öğrenim durumlarına yönelik bulgular.....	93
Tablo 4. 7	: Çalışanların ünvan durumlarına yönelik bulgular	93
Tablo 4. 8	: Adıyaman, malatya ve gaziantep illerinin genel ortalamaları.....	94
Tablo 4. 9	: Kurumların tek çatı altında toplanmasının olumlu yanları	98
Tablo 4. 10	: Kurumların tek çatı altında toplanmasının olumsuz yanları.....	100

KISALTMALAR

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
BM	: Birleşmiş Milletler
AB	: Avrupa Birliği
SERPS	: Temel Emekli Maaşı ve Çalışma Kazancına Bağlı Emekli Maaşı (State Earning Pension Scheme)
PAYG	: Ödeyebildiğin kadar öde (pay as you go)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Bağ-Kur	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C	: Türkiye Cumhuriyeti
T.L	: Türk Lirası
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
SSGSS	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
TÜFE	: Tüketici Fiyat Endeksi
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
S	: Sayfa
İTO	: İstanbul Ticaret Odası

ÖZET

SİGORTA KURUMLARININ TEK ÇATI ALTINDA BİRLEŞTİRİLMESİNİN PAYDAŞLAR ÜZERİNDEKİ OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ

ATICI, Abuzer

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mücahit ÇELİK

Eylül 2014 - 150 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi sonucunda sosyal güvenlik sistemimizi ve paydaşları olumlu/olumsuz etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak ve bu faktörlere ilişkin çözüm önerileri geliştirmektir. Çalışmanın teorik kısmı, literatür taraması ve çeşitli bilimsel çalışmalardan elde edilen bilgilerden, alan çalışması verileri ise Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları ve Adıyaman Sosyal güvenlik Kurumu paydaşlarına uygulanan anket verileriyle derlenmiştir. Araştırmada evren olarak Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerindeki Sosyal Güvenlik Kurumları ve Adıyaman ilindeki sosyal güvenlik paydaşları alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Anket” yöntemi uygulanmıştır. Uygulama sonucunda toplam 365 geçerli anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler “Güvenirlilik, Frekans, Crosstabs” gibi istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Veriler SPSS istatistik programı yardımıyla bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre; kurum çalışanlarının iş yükünün arttığı, artan iş yükünün beraberinde personel ihtiyacını arttırdığı, sağlık ve kurum giderlerinin arttığı, kurum çalışanlarının memnuniyetinin azaldığı, kurum çalışanlarının kendi çalıştıkları alanlarla ilgili kariyer meslek denilen uzmanlık veya kurum çalışanları arasından Denetmen ve Denetmen yardımcılığı kadrolarına alım

yapılmaması sonucu çalışanlarda moral ve motivasyonunun dūřtūęu, kurum çalışanlarının ekonomik açıdan bazı hak kayıplarına uğradığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Sigorta, Sosyal Güvenlik, SSK, Adıyaman

ABSTRACT

THE POSITIVE AND NEGATIVE EFFECTS OF COMBINING SOCIAL SECURITY INSTITUTIONS UNDER ONE ROOF OVER STAKEHOLDERS

ATICI, Abuzer

Master, Department of Management

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Mücahit ÇELİK

September 2014, 150 Pages

The aim of this study is to find out the factors influencing our social security system and its stakeholders negatively/positively as a result of combining all insurance institutions under one roof and develop solutions relevant to these factors. The theoretical part of the study has been compiled through literature scan and information obtained from various scientific studies, whilst the field study data was obtained through the survey applied to the Social Security Institution (SSI) staff in Adıyaman, Gaziantep and Malatya provinces and to Adıyaman SSI stakeholders. The data has been collected by means of “questionnaire” method. A total of 365 valid surveys have been evaluated at the result of the application. “The data obtained in this study have been subjected to statistical analysis like "Reliability, Frequency, Crosstabs". The data have been analyzed using SPSS statistical software.

According to the findings of the study obtained from analysis; it is concluded that workload of the employees of the institution has increased, that heavy workload has increased the need for more personnel, that health and institutional expenses have increased, that employee satisfaction has decreased, that corporate employee morale and motivation have decreased as a result of not assigning employees of the Institution at expert vacancies and inspector and inspector assistant vacancies in

their own relevant fields, that employees of the institution have suffered some losses from the economic point of view.

Keywords: Social Security Institution (SGK), Insurance, Social Security, SSI, Adiyaman

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanoğlunun en temel hayati gereksinimlerinin başında gelen sosyal güvenliğe insanlar, uğradıkları gelir kaybı ya da karşılamak zorunda kaldıkları gider artışları nedeniyle ihtiyaç duyarlar. Gelir kaybı, kişinin çalışamayacak duruma gelmesidir. Bu durum genel olarak iki şekilde ortaya çıkar; yaşlılık ve malul olma durumu. Gider artışları, hastalıklar nedeniyle yaşanır. Bugün gelinen nokta itibariyle sosyal güvenlik sistemlerinin bir krize girdiklerinden söz edilmektedir. Söz konusu krizin nedenleri irdelendiğinde ise; bu nedenlerin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bakımından farklılıklar arz ettiği görülmektedir. Bu yüzden sosyal güvenlik sistemlerinde alınan önlemler gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde aynı değildir. Buna karşılık genel kabul gören düşünce önlem alınmadığı takdirde; sosyal güvenlik sistemlerinin yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalacağıdır (Seçginel, 2009:1).

Tezel ve Kurt Sosyal Güvenlik Reformu hakkında yaptıkları çalışmada sosyal güvenlik reformu ile işveren ve çalışanlar yönünden yapılan değişiklikler, sosyal sigorta işlemleri yönetmeliği, genel sağlık sigortası yönetmeliği, 5510 sayılı kanun, yönetmelik ve tebliğler uygulamalar, açıklamalar, yorumlar ve örnekler verilerek Sosyal Güvenlik Reformunun ülkemiz için şart olduğunu ve bunun nedeninin ise sosyal güvenlik kurumlarının vermiş oldukları açıklar, kayıt dışı istihdam, aktif pasif dengesi, prim ödemelerindeki ciddi sıkıntılar gibi sorunların beraberinde yeni bir sosyal güvenlik sistemine ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiş, Türkiye'nin genç bir nüfus yapısına sahip olduğu ama geleceğe ilişkin projeksiyonlara bakıldığında ülkemizin 35 yıl gibi kısa bir sürede yaşlı nüfus sorunu ile karşılaşacağını öngörmüşlerdir. Bu yüzden Tezel ve Kurt, sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilerek uygulamaya konulmasının ülkemiz

açısından olumlu olacağını ve bu birleşmenin mevcut sorunları ortadan kaldıracağını dile getirmişlerdir (Tezel ve Kurt, 2009:17).

Türkiye son zamanlarda sosyal güvenlik sistemi ile ilgili yeni arayışlar içine girmiştir. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile oluşturulmaya çalışılan ve reformun amacı olan tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi bu arayış çerçevesinde hayata geçirilmiştir. Bu çalışmada farklı statüde bulunan sigortalılar arasında sağlanmaya çalışılan norm ve standart birliği konusunda ne kadar başarı sağlandığı ve reformun hangi oranda gerçekleştirildiği incelenmiştir.

Tez çalışmamızın amacı Türkiye'deki sigorta kurumlarının içine düştüğü krizden çıkması için önerilen tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi sonucunda meydana gelen tek çatı sisteminin getirmiş olduğu olumlu ve olumsuz durumların tespitini yapmak ve ortaya çıkan sorunlara çözüm önerileri sunmaktır.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde problemin durumu, problem cümlesi, araştırmada cevap aranacak alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar, araştırmanın amacı ve önemine yer verilmiştir. İkinci bölümde kavramsal çerçeveye yer verilmiş bu başlık altında sosyal güvenlik kavramı, amacı ve sosyal güvenlik sistemi modelleri, Türk sosyal güvenlik sisteminin yapısı, sosyal devlet kavramı ve Türkiye'deki sigorta kurumlarının (SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı) yapısı incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde 5502 ve 5510 sayılı Kanunlar sonrası Sosyal Güvenlik Kurumu ve yapısı ele alınmıştır. Dördüncü bölümde çalışmanın yöntemi, Amaç, Kapsam ve Sınırlılık, Veri Toplama Aracı (Yöntem ve Değerlendirme Biçimi), Araştırmanın Soruları, Hipotezleri ve Beklenen Sonuçları ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Beşinci bölümde sonuç ve önerilere yer verilerek çalışma tamamlanmıştır

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi ile ilgili literatür ve mevzuat incelendiğinde çok fazla çalışmanın olmadığı görülmektedir. Örneğin, Kılıç, sosyal güvenlik sistemlerinin tek çatı altında birleştirilerek yapılan reform kapsamında kurumsal düzeyde birleşmenin sağlanması, sosyal güvenlik hak ve yükümlülüklerin herkes için eşit olarak belirlenmesinde ilk adım olduğunu belirtmiştir. Ayrıca sosyal güvenlik hakkının anayasal bir hak olduğu bu nedenle sosyal güvenlik alanında atılacak herhangi bir adımın anayasal sonuçları bakımından çok önemli bir adım olacağını ifade etmektedir. Sosyal güvenlik kurumlarının tek

çatı altında birleştirilmesi ile ilgili bazı önerilerde bulunarak, bu birleşmeden dolayı vatandaşlara en doğru bilginin verilmesi, genel sağlık sigortası ile tüm nüfusun kapsama dahil edilmesinin sevindirici olduğu, bunun yanında sağlık hizmetlerinde kalitenin düşüp düşmeyeceği konusunda tereddütler olacağı gibi sağlık politikaları ile kaynakların daha verimli kullanılacağını ifade etmektedir. Sosyal güvenlik reformu ile “eşitlik”, “genel sağlık sigortası”, “aktüeryal denge” ve “kayıt dışı” ile ilgili kavramlar üzerinde durarak bu konuların sosyal güvenlik kurumu açısından önemi ortaya koymaya çalışmıştır (Kılıç, 2009: 20).

Sosyal güvenlik sistemlerinin tek çatı altında birleştirilmesi konusunda çalışmalarda buluna Özkan ise, sosyal güvenlik sistemimizin aktüeryal dengelerinin yeniden sağlam bir temele oturtulabilmesi ve sürdürülebilir bir sigortacılık sistemi oluşturulabilmesi için tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin kaçınılmaz bir düzenleme olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu reforma ihtiyaç duyulmasının altında, sosyal sigortacılık sistemimizin aktif-pasif dengesinin bozulmasının, sistemin sürdürülebilir özelliğinin ortadan kalkmasının, finansman dengesinin iyice bozulmasının yattığını ifade etmiştir (Özkan, 2010:2).

Bunun yanında kurumlar arasında norm ve standart birliğinin olmayışı, bütün kesimlerin sosyal güvenlik kapsamına alınamamış olması, finansman açıklarının kurumların mali dengesini bozmasının yanında, devletin transferleri doğrultusunda meydana gelen bütçe açıkları yeni bir reform arayışını doğurmuştur (Altın, 2010:2).

1.1 Problem Durumu

Sigorta kurumlarının birleşmesi sonucunda kurum çalışanlarına ve paydaşlara olumsuz etkileri olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde çalışan kurum personelinin ve Adıyaman ili kurum paydaşlarının karşılaştıkları olumsuz etkilerin nedenleri ele alınacaktır.

1.2 Problem Cümlesi

Sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin kurum çalışanlarına ve paydaşlara vermiş olduğu olumlu/olumsuz etkiler ve nedenleri nelerdir?

1.3. Araştırmada Cevap Aranacak Alt Problemler

1. Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı mı?
2. Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı mı?
3. Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı mı?
4. Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı mı?
5. Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu mu?
6. Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu mu?
7. Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı mı?
8. Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı mı?
9. Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı mı?

1.4 Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde alışan SGK alışanlarının ve Adıyaman SGK paydaşlarının anket formlarını yanıtlarken doğru ve iten cevap verdikleri kabul edilmiştir.
2. Araştırmada kullanılan bilgi toplama aracının araştırmanın amaçlarına uygun olduğu varsayılmıştır.
3. Verilerin analizi için kullanılan istatistiksel yöntemin araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

1.5 Sınırlılıklar

1. Araştırma Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerindeki Sosyal Güvenlik Kurumlarına ilişkin bilgi ve bulgularla sınırlıdır.
2. Araştırmanın bulguları, Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde çalışan sosyal güvenlik kurumu personeli ile Adıyaman SGK paydaşlarının anket formlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
3. Elde edilen sonuçlar Türkiye’deki tüm SGK kurumları için sınırlı olarak genellenebilir.
4. Elde edilen bulgular anket formlarındaki sorularla sınırlanmıştır.

1.6 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi ile ilgili ortaya çıkacak olumlu/olumsuz yanlarını ve sorunları belirlemek ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmektir. Özellikle kurum çalışanları ve kurum paydaşlarının bu birleşme sürecinde yaşadıkları sorunlar tespiti edilerek, bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmektir. Böylelikle hem kurum çalışanlarının hem de SGK paydaşlarının eksikliklerini görmelerine ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmelerine yardımcı olunabilecektir

1.7 Araştırmanın Önemi

Sosyal güvenlik sisteminde reform olarak nitelediğimiz tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi ile ilgili daha önce de yapılmış çalışmalar mevcuttur. Fakat sosyal güvenlik reformunun uygulamada geçmişi yeni olduğundan her yeni bilimsel araştırmanın, sosyal güvenlik sistemini ve sosyal güvenlik kurumlarının eksikliklerini gidermede ve hizmet kalitesini yükseltmede önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgu ve sonuçları, sosyal güvenlik kurumlarında her kademedeki işgörenlerin kendi görev ve sorumluluklarını gözden geçirmesine ve mevcut sorunların çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkeler sosyal güvenlik sistemlerinin bir çıkmaz içine girmesiyle, sosyal güvenlik sistemlerini ayakta tutabilecek çeşitli projeler üretmiştir. Sosyal güvenlik uygulamaları gelişmiş ülkelerde refah devleti anlayışının yerleşmesi ile 70'li yıllarda zirveye ulaşmıştır. Ülkemizde de vatandaşlarımız refah devleti düzeyinde olmasa da sosyal güvenlik risklerinin birçoğuna karşı korunmaktadır. Sosyal güvenlik alanında faaliyet gösteren çok sayıda kurumun bulunması bu kurumların kapsamında bulunan kişilerin hak ve yükümlülüklerini farklılaştırmaktadır. Farklılık yaratan bu durum eşgüdüm sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bununla beraber aşırı bürokratik işlemler, bilgi işlem altyapısı, binaların fiziki yapısı, personele ilişkin sorunlar, mevzuat bütünlüğünün olmaması gibi benzer eksiklikler sosyal güvenlik sistemlerinde bir reform ihtiyacını doğurmuştur. Bütün bu gelişmelerle beraber gelişmiş ülkelerdeki nüfusun yaşlanmasıyla, ülkemizde ise sosyal güvenlik sistemlerinin kurgulanmasından kaynaklanan hatalar nedeniyle sosyal güvenlik sistemi geniş

kapsamlı bir reforma ihtiyaç duymuştur (Tezel ve Kurt, 2009:15). Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi bünyesinde üç ana kurumu barındırmaktadır. Bunlar Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumudur. Bu arayışta sözü edilen kurumların tek çatı altında toplanarak, norm ve standart birliğinin sağlanması ve yapılan yardımların aynı niteliklerde olması amaçlanmıştır.

Günümüzde sayıları hızla artan sigortalı çalışan, kendi kontrolleri dışındaki nedenlerle yaşamlarının bir bölümünde sigorta kapsamı dışına çıkmaya itilmektedir. Küreselleşme ulus devletlerin geniş kapsamlı refah politikaları uygulamalarını ve finansman kabiliyetlerini erozyona uğratmakta; diğer taraftan artan gelir eşitsizlikleri, yoksullaşma, işgücü piyasasının esnekleşmesi bireylerin sosyal güvenlik talebini şiddetlendirmektedir. Hükümetler "sosyal güvenlik ikilemi" ile karşı karşıyadır. Bir taraftan sosyal istikrarı sağlamaya, diğer taraftan uluslararası rekabet için işgücü maliyetlerini aşağıya çekmeye zorlanmaktadır (Özşuca, 2003: 149).

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, SOSYAL GÜVENLİĞİN AMACI, SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ MODELLERİ VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI

2.1 Sosyal Güvenlik Kavramı ve Amacı

Sosyal güvenlik herkesin hastalık, analık, işsizlik yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesi dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gereğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacının karşılanmasıdır (Ayhan, 2012:43). Gökalp “sosyal güvenlik” kavramını bir toplumda kişisel birikimler ile toplumsal katkılardan ya da sadece kamusal veya toplumsal fonlardan oluşturulan kaynaklardan yapılan sosyal içerikli, aynî ve nakdî her türlü ödeme ve yardımlar; hastalık, doğum, iş kazası, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal rahatsızlıklara karşı alınan önlemler olarak tanımlamaktadır (Gökalp, 2009: 26).

Bir başka tanımda ise sosyal güvenlik kavramı, mesleki, fizyolojik veya sosyo-ekonomik herhangi bir riske maruz kalınması sonucu, çalışma ve gelir elde etme olanağından geçici veya sürekli olarak yoksun kalan bireye, insan onuruna yakışır biçimde yaşamını devam ettirebilmesini sağlayan önlemler ve katkılar bütünü olarak ifade edilmektedir (SGK, 2009: 1). Genel olarak literatürde kabul edilen en kısa tanım ise, insanların bugününden ve yarınından emin olmasını sağlayan bir sistem olduğudur. Günümüzdeki anlayış toplumun tüm bireylerini sosyal güvenlik kapsamına almakla yetinmeyip, bunların insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmelerini hedefler. O halde, sosyal güvenlik toplumun tüm bireylerinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilecek biçimde bugünlerinin ve yarınlarının güvence altına alınmasını anlatır (SGK, 2010: 8). Sosyal güvenlik sistemi, bireyin iradesi dışında karşılaşılabilecek ve yaşamı için tehlike oluşturan bazı

olaylara karşı güvence arayışının ürünüdür. Bu bağlamda sosyal güvenlik; bir dizi kamu önlemi ile hastalık, doğum, iş kazası, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal rahatsızlıklara karşı, toplumun kendini korumasıdır (Güvercin, 2004: 89).

Arıcı ve Alper'e göre sosyal güvenlik kavramının herkesçe kabul edilmesi ve popüler bir kavram olmasının temelinde yatan iki sebep vardır. Bunlardan birincisi, kavramın herkes için zorunlu olarak karşılanması gereken "evrensel bir ihtiyaç" olması, ikincisi de Birleşmiş Milletler (BM), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile temel sosyal haklardan biri olarak tarif edilmiş olmasıdır. Bildirgenin 22. maddesinde "Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır" ifadesi kullanılmıştır. Sosyal güvenlik hakkının kapsamı ise aynı bildirgenin 25. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, "Herkesin gerek kendisi, gerek ailesi için yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım ve gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlık ve refahını sağlayacak uygun bir hayat düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim imkanlarından kendi iradesi dışında yoksun bırakılacak başka durumlarda sosyal güvenliğe hakkı vardır" hükmü yer almaktadır (Arıcı ve Alper, 2012: 3). Yani insan bu kavram sayesinde, kendi elinde olmayan herhangi bir sebepten dolayı meydana gelebilecek her türlü felakete karşı bir kasko sahibidir denilebilir.

Sosyal güvenlik kavramı ile ilgili bir diğer tanımda ise sosyal güvenlik hastalanma veya sakatlanma suretiyle kazanma gücünü kısmen ya da tamamen kaybedenleri, iyileştirmek için onlara sağlık yardımları yapmakta, sakatları yeniden çalışma hayatına döndürmek için iyileştirme hizmeti sağlamakta ve kazaları engelleyen önlemler almaya çalışmaktadır. İşsizliği yenmeye, çalışanlara işsiz kaldıkları sürece yardım yapmaya, aileye ek maddi yükler getiren, evlenme, doğum, gibi olaylarda aileye yardım etmektedir (Çetinel, 2007: 11).

Tüm bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere sosyal güvenlik kavramı, toplumun tüm bireylerinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilecek biçimde bugünlerini ve yarınlarını güvence altına almak olduğu söylenebilir. Aynı zamanda sosyal güvenlik, özelde bireyi, genelde toplumu anne karnından başlayan ölüme kadar devam eden zaman diliminde karşılaşılabileceği mesleki, fizyolojik veya soyo-ekonomik herhangi bir riske maruz kalınmasına karşı koruyarak, sağlık, sosyal ve ekonomik haklarını güvence altına alan bir karamdır denebilir.

2.2 Sosyal Güvenlik Sisteminin Amacı

Ülkeler, toplumu oluşturan fertler arasında ayrım yapmaksızın, bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde bugünlerini ve geleceklerini güvence altına alarak, bireyi her dönemde fakirlik, hastalık, muhtaçlık, kaza ve benzeri risklere karşı koruma ihtiyacı duymuştur (Tepekule, 2008: 1). Sosyal güvenlik sisteminin amacı bu risklerin zararlarını telafi ve tazmin etmeye yönelik çeşitli metotlar geliştirmektir. Ayrıca bu sistem herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesi dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gereğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacın karşılanması olarak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde ele alınmıştır (Ayhan, 2012: 43).

Sosyal güvenlik sistemi ihtiyacını doğuran nedenlere bakıldığında karşımıza birçok sebep çıkmaktadır. Örneğin modern insanın endüstriyi sınırsız geliştirme isteği, çalışanların karşı karşıya bulunduğu mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik nitelikteki risklerin şiddeti, zamanla öngörülemediği yeni bir takım sosyal risklerin ortaya çıkması sayılabilir. Bu risklerin etkisini ortadan kaldırmak ya da azaltmakla ilgili dağınık ve sınırlı tedbirlerin yetersiz kalması, devleti tüm halkını her zaman güvence altına alacak bir sistem arayışına sevk etmiştir (Ayhan, 2012: 42). Bu sistemin en önemli hedefi yoksullukla mücadeledir. Bu mücadele yoluyla gelir dağılımındaki eşitsizlikler önlenerek, toplumsal huzurun sağlanmasına çalışılmıştır (Altıntaş, 2009: 7). Sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkmasındaki en temel etkenin insanların geleceğini güvence altına alarak ileride doğabilecek risklere karşı kendini ve ailesini koruma altına alma çabası olduğu söylenmektedir.

2.3 Sosyal Güvenlik Sistemi Modelleri

Sosyal güvenlik sistemi, sosyal güvenliğin finansman ve harcama esaslarını bir bütün olarak ifade eder. Uzun ve kısa vadeli sosyal sigortalar, sosyal hizmetler, sosyal yardımlar, bunların birbirleri ile olan ilişkileri, finansman şekilleri bir bütün olarak sosyal güvenlik sistemini oluşturur. Genellikle bir sosyal güvenlik sisteminin niteliğini finansman yöntemi belirler. Bu yaklaşıma bağlı olarak dört sistemden söz edilebilir (Gümüş, 2010: 5). Bunlar:

- a. 1880'li yıllarda geliştirilen ve prim esasına göre finansmanı sağlanan Bismarckçı sosyal güvenlik sistemi,
- b. 1942 yılında geliştirilen ve vergi gelirleri ile finanse edilen Beveridge tipi sosyal güvenlik sistemi,
- c. Prim ve vergilerle karma finansmanı öngören karma sosyal güvenlik sistemi
- d. 1981 yılında Şili'de uygulanmaya başlanan, devletin gözetim ve denetiminde finansmanı tamamen bireysel primlerle sağlanan özel zorunlu bireysel sigortacılık sistemidir

2.3.1 Bismarckçı Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli

1880'li yıllarda geliştirilen ve prim esasına göre finansmanı sağlanan Bismarckçı sosyal güvenlik sistemi, işçilerin içinde bulunduğu ağır çalışma koşulları ve gereksinimleri olan sosyal güvence, Alman İmparatoru I. Wilhelm ve Başbakan Bismarck tarafından fark edilince gerekli reformlar yapılmaya başlandı. Ülkede dağınık şekilde bulunan sigorta kurumları, birleştirilerek hizmet ve ödemelerde standartlaşmaya gidildi. Sigortalı olmak zorunlu hale getirildi. Bu amaçla 1883'te hastalık, 1884'te kaza ve 1889'da yaşlılık ve sakatlık sigortaları kuruldu (Çelik, 2006: 23).

19. yüzyılın sonlarına doğru Bismarck tarafından oluşturulan sosyal sigorta sistemi, sosyal güvenlik alanındaki ilk önemli kurumsal gelişmedir. Sanayileşme yarışında İtalya dışındaki diğer köklü Avrupa ülkelerinden ve özellikle siyasi olarak kendisine rakip olarak gördüğü İngiltere'den geri kalan Almanya'da, 1877 ekonomik buhranı ile birlikte işçilerin yaşam şartlarının iyice ağırlaşması, işçi sendikalarının hızla gelişmesine neden olmuştur. Böyle bir politik ortamda sosyal sigortaların geliştirilmesi, işçileri sistemle bütünleştirme çabasında önemli bir işlev üstlenmiştir. Bismarck'ın uygulamaları devlete sosyal bir nitelik kazandırmıştır. Bismarck Modelinin temel özelliği, yapılan katkılar ile sağlanan sosyal karşılıkların ücretle orantılı olmasıdır. Bu modelde, işçilerin ağır çalışma koşulları dikkate alınmış, mevcut çok sayıdaki farklı sigorta sandıkları ve bunlar için ödenen primler ve sunulan edimler standartlaştırılarak, çalışanların zorunlu olarak sigortalı olmaları sağlanmıştır. Modelin ilk halinde sadece ücretleri belirli bir düzeyin altında olan sanayi işçileri korunurken, daha sonra geri kalan ücretli çalışanlar da korunmaya

başlanmış, bu yolla sosyal güvenlik kapsamındaki kişi sayısı arttırılmıştır. Modele göre, işçiler ücret gelirlerinin belirli bir yüzdesini prim olarak ödemektedir. İşçi sigortaya, işvereni ile eşit miktarda katkıda bulunmaktadır. Sistemin finansmanı önceleri yalnızca işçi katkısına dayanırken, sonraları işçi-işveren primleri ve en nihayetinde devlet katkısıyla gerçekleştirilmiştir. Almanya’da uygulanan modelin ilk halinde yalnızca hastalık, iş kazası, sakatlık ve yaşlılık sigortaları kapsamıştır. Zamanın akışı ile beraber değişiklikler geçiren Bismarck modeli pek çok Avrupa ülkesinin sosyal güvenlik sistemine kaynaklık etmiştir. Günümüzde de tüm dünyada ağırlıklı olarak uygulanan model, Bismarck sosyal sigorta modelidir (Güzel, 2005: 65).

2.3.2 Beveridge Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli

Refah devletinin temel özelliği, serbest piyasa ekonomisinin tek başına ekonomik gelişmeyi sağlayamayacağı tezi üzerine kurulmuştur. Bu nedenle de refah devleti anlayışında devletin ekonomik alana müdahale etmesi gerektiği düşüncesi vardır. Devlet, toplumsal risklere karşı, çalışanları sosyal sigorta sistemi ile çalışmayan ya da çalışamayacak durumda olanları da sosyal yardım programları ile sosyal güvenlik sistemi içine alma, koruma ve temel bir yaşam seviyesi sağlama görevi üstlenmiştir. Bu görüşler 1930’lu ve 1940’lı yıllarda özellikle Keynes ve Beveridge tarafından dile getirilmiştir (Sallan Gül, 2004: 147).

Bu görüşler doğrultusunda İngiltere’de 1942 yılında Beveridge tipi sosyal güvenlik sistemi geliştirilerek vergi gelirleri ile finanse edilen bir model oluşturulmuştur. Bu sistemin başkanlığını Sir William Beveridge yapmıştır. Beveridge, ülkede mevcut sosyal tarafların görüşlerini alarak yeni bir sistem geliştirdi. Kendi adı ile anılan bu sistemde, sadece çalışanlar değil ülkedeki tüm fertler koruma kapsamına alınmıştır. Klasik sosyal riskler için (iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm) 15 – 65 yaş arası herkes prim ödemelidir. Primler işçi ücretlerinin yüzdesi üzerinden, belirlenen miktar kadar belirlenmiştir. Bu sistemde müstahdem, işçi, bağımsız çalışan ve memur ayrımı yoktur. Çalışanların kendilerine özgü bir sigorta kurumu mevcut değildir. Hizmetler merkezi bir kurum ve ona bağlı taşra teşkilatı tarafından sağlanmaktadır. İşçiler istekleri doğrultusunda ek sigorta kurumu kurabilecektir (Çelik, 2006: 23).

Beveridge modelini esas alan hemen hemen her ülke emeklilerin ve ailelerinin gelir ikamelerini sağlamak üzere zorunlu ulusal sosyal güvenlik sistemleri oluşturmaya yönelmiştir. Bu model, tasarruf sistemlerinden farklı olarak (fon sistemine dayalı) sigortacılık prensiplerini esas alan bir yaklaşımı ön görmektedir (Akgeyik, 2006: 51).

2.3.3 Karma Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli

Bu sistemde hem çalışan gruplara yönelik hem de tüm vatandaşları kapsayacak şekilde evrensel bir sigorta sistemi söz konusudur. Burada Bismark modelinde olduğu gibi işçi sigortaları Beveridge de olduğu gibi halk sigortaları ve sosyal yardım içeren karma sigortalar hep birlikte kullanılmaktadır. Bu model Hollanda'da uygulanmaktadır ve hem Bismarck hem de Beveridge tipi uygulamalar mevcuttur (Özdemir, 2007: 160).

Prim ve vergilerle finansmanı öngören bu sistemden, birçok ülke faydalanmıştır. Bazı ülkeler bu modelleri aslına yakın bir şekilde benimserken, bazıları da her ikisini birlikte uygulamayı uygun görmüştür. Yani işçi sigortası ve halk sigortası bir arada uygulandı. Örneğin Hollanda'da önceleri Alman modeli esas alınmış, sonra Beveridge'den esinlenerek kurulan bir komisyon herkesi tüm risklere karşı koruyacak şekilde reform çalışmaları yapmıştır. Sonuçta ortaya çıkan tabloda, halk hastalık, analık, kaza, sakatlık, çocuk sahibi olma, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı değişik düzenlemelerle koruma altına almıştır (Şahan, 2006: 2).

2.3.4 Zorunlu Bireysel Sigortacılık Sistemi Modeli

Devletin gözetim ve denetiminde finansmanı tamamen bireysel primlerle sağlanan bu çalışmalar 1981 yılında Şili'de uygulanmaya başlamıştır. Bu ülkede, çalışma hayatına yeni girenler özel şirketlerle poliçe imzalamışlardır. Eski çalışanlara ise iki seçenek sunulmuştur. Mevcut sistemde çalışmaya devam etmek ya da eski emeklilik hakları da devredilmek suretiyle yeni kurulan sandıklara tabi olmak. Özel sigorta işçiler için zorunlu, bağımsız çalışanlar için isteğe bağlı tutulup işveren prim payı kaldırılmış, böylece istihdamda rahatlama amaçlanmıştır. Bu model, çalışanlar için olumlu sonuçlar doğurmamıştır. Söz konusu modelin ülkemize yansımaları, bireysel emeklilik uygulamasıdır (Çelik, 2006:24).

2.4 Dünyada Uygulanan Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli Örnekleri

2.4.1 Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal güvenlik alanında, tüm dünyada ağırlıklı olarak uygulanan model, Bismarck modelidir. Bu modelde sosyal güvenlik hakkı, kural olarak mesleki faaliyet ölçütüne bağlı olmaktadır. Kişilerin bağımlı ya da bağımsız çalışma statülerine bağlı olarak, sosyal güvenlik sisteminin kapsamına alınmaları söz konusudur. Sistemin finansman kaynağı ise, kazanç esasına dayalı sigorta primleridir. Günümüzde en yaygın olarak uygulanan sosyal sigorta modelidir. Aralarındaki kimi farklılıklara karşın, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin büyük bir bölümünde bu model uygulanmaktadır. Türk sosyal güvenlik sistemi de mevcut yapısıyla bu model ile uyum içindedir. Modelin esas ve doğası, kurumsal (idari) yapı ve sosyal sigorta hakları açısından farklı yasal düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır. Çalışanların, mesleki faaliyetlerinin özelliklerine göre farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmaları, kazançlarına bağlı prim esas, sosyal sigorta yardımlarında da belirli bir farklılığı beraberinde getirmektedir (Güzel, 2005: 65).

Almanya'da uzun vadeli sigorta kolları bakımından "kuşaklararası dağıtım modeli"ne göre (pay-as-you-go) zorunlu bir sosyal sigorta programı olarak devlet tarafından yürütülmektedir. Bunun yanında zorunlu devlet sigortasını tamamlayıcı nitelikte gönüllülük esasına dayanan ve şirket temelli ikinci sütun emeklilik sistemleri ve üçüncü sütun bireysel emeklilik sistemleri mevcuttur. Uzun vadeli sigortaların kişisel kapsamında; çıraklar da dahil olmak üzere hizmet akdine tabi çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, üç yaşından küçük çocuklarına bakanlar, işsizlik yardımı gibi sosyal güvenlik yardımlarından yararlananlar, askere alınanlar ve askerlik yerine toplum hizmeti yapanlar ile gönüllü bakım çalışanları yer almaktadır. Ayrıca bu zorunlu katılım yanında, 16 yaşından büyükler için sisteme gönüllü katılım da mümkündür. Serbest çalışan belirli gruplar, madenciler, kamudaki hizmetliler, devlet memurları ve çiftçiler için özel düzenlemeler mevcuttur (SGK, 2012: 45).

AB sosyal güvenlik sisteminin temel modellerinden biri olan bu sigorta sisteminde, kazanımlar gelire endekslidir; katılım daha çok gönüllülük zeminine dayanmaktadır (Taşçı, 2013: 94).

2.4.2 İngiltere Sosyal Güvenlik Sistemi

İngiltere’de sosyal güvenlik sistemi, sağlık hizmeti ve tipik sosyal risklere karşı gelir güvencesi şeklinde kurumları klasik bir ayrıma tabi tutmaktadır. Bir diğer klasik ayırım, primli rejim ve primsiz rejim şeklindedir. Sistem teklik esasına dayalı olup, tüm nüfusu kapsamaktadır. Bu bütüncül yaklaşım hem kapsama alınan risklerde hem onların primleri ve edimlerinde söz konusudur. Sigorta primleri işçilerde gelirlerinin yüzdesi üzerinden, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarda ve çalışmayanlarda ise maktu bir tarifeye göre alınmaktadır. Primler her risk için ayrı ayrı alınmayıp tümü için tek bir ödeme yapılmaktadır. Edimler işçilerde ve diğer sigortalılarda maktu olarak belirlenmektedir. Primli sistem halk sigortası niteliği taşımaktadır. Kapsamına çalışmayanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işçiler girmektedir. Primli sistem tüm nüfusa güvence sağlamaya yöneliktir. Bünyesinde sadece klasik risklere karşı yardımları barındırmaktadır. (SGK, 2012: 63-64).

İngiltere’deki mevcut emeklilik sistemi gelişmiş ülkelerin birçoğunda yürürlükte olan hem devlet hem de özel sektör tarafından sağlanan emeklilik programlarını içermektedir. İngiltere’deki bu sistemin varlığı II. Dünya Savaşı’nın bitimini takip eden yıllarda gerçekleşmiştir. 1940’ların ikinci yarısında yükselişe geçen sosyal refah devleti anlayışı İngiltere’de de etkili olmuştur. Finansmanı primlere dayandırılan ve bütün nüfusu kapsam altına alacak bir sistem William Beveridge öncülüğünde geliştirilmiştir (Oran, 2010: 44)

İngiltere’nin emeklilik sistemine bakıldığında, Dünya Bankası’nın geliştirdiği üçayaklı emeklilik sistemi görülmektedir. Sistemin ilk basamağını devletin sağladığı emeklilik programı almaktadır. Bu programda iki parçalı bir emekli maaşı öngörülmektedir: Temel emekli maaşı ve çalışanın kazancına bağlı emekli maaşı (SERPS-State Earning Pension Scheme). Temel emekli maaşı her yıl fiyat artışları dikkate alınarak revize edilmektedir. İlk basamak için toplanan katkı payları Ulusal Sigorta Fonu’na aktarılmaktadır. Temel emekli maaşları ve SERPS bu fondan ödenmektedir. Temel Emeklilik Ödeneği bordrolu çalışan ve serbest meslek sahipleri için zorunludur. İşsizler ise isteğe bağlı olarak katılabilmektedir. SERPS’den ayrılmak serbest bırakılmış ve bu durum hükümet tarafından da desteklenmektedir. Sistemin ikinci basamağı işverenler tarafından fonlanabilen işveren Emeklilik Planlarıdır. Bu programlara katılım zorunlu değildir. 1988 yılında

kabul edilen yasa uyarınca çalışan bireysel emeklilik sistemine dâhil olmuşsa işveren emeklilik programına katılmak zorunda değildir. İşveren emeklilik sistemi işveren tarafından kurulmakta ancak yönetimi sigorta şirketleri, bankalar, yatırım şirketleri aracılığı ile gerçekleşmektedir. Sistemin üçüncü ayağı işveren emeklilik planlarına ek gönüllü katılım planları ve Bireysel Özel Emeklilik Planlarıdır. Bu planlar SERPS'e ve işveren emeklilik planlarına alternatif oluşturmaktadır. Bireysel Emeklilik Planları bankalar, bazı kuruluşlar ve vakıflar tarafından da yönetilebilmekle birlikte çoğunlukla sigorta şirketleri tarafından yönetilmektedir. Bireysel Emeklilik Planları, tamamen taşınabilir olduğu için avantajlıdır; fakat bu planlarda işveren emeklilik planlarında olduğu gibi işveren katkısı zorunlu değildir (Ofloğlu ve Oran, 2011: 53). İngiltere'de uygulanan sosyal güvenlik sistemi AB sosyal güvenlik sisteminin temel modellerindedir. Bu ulusal yardım modelinde, sosyal güvenlik aylıkları sabit oranlıdır, katılım zorunlu ve evrenseldir (Taşçı, 2013:94).

2.4.3 İsviçre Sosyal Güvenlik Sistemi

İsviçre emeklilik sistemi de çok ayaklı bir yapıya sahiptir. İsviçre'de dört tip emeklilik planından söz etmek mümkündür. Bunlardan birincisi devlet emeklilik sistemidir. Bu sistemde emeklilik fonları profesyonel kuruluşlarca, kantonlar ya da federal hükümet tarafından yönetilmektedir. Federal Sosyal Sigorta Ofisi'nin denetim görevini üstlendiği PAYG (pay-as-you-go) temelindeki bu sistemde, işçi ve işverenin katılımları, devlet garantisi altındadır. Bu plana katılım zorunludur. İkinci tip emeklilik planı mesleki emeklilik planıdır. Bu plana birinci tip planda devletin emeklilerine sağladığı en yüksek maaştan daha fazla kazanan 23 yaşından büyükler katılmak zorundadır. Bu tip planlar da katkı payı ödemeli fon sistemine bağlıdır. Ayrıca bu zorunlu emeklilik planları dışında isteğe bağlı katılım ödenmesi esasına dayalı olan üçüncü tip bir emeklilik planı ve dördüncü tip olarak da katılımın zorunlu olmadığı ve İsviçre'de izin almış banka fonları ve sigorta şirketleri tarafından yönetilen, emeklilik maaşı sağlayan bireysel emeklilik sistemi de mevcuttur. Bireysel emeklilik sistemine geçiş ülkedeki fon olanaklarını ve fon birikimini arttırmıştır. Ülkeye ekonomik anlamda olumlu katkısının olduğunu söylemek mümkündür (Korkmaz, 2007: 88).

2.4.4 Amerika Sosyal Güvenlik Sistemi

ABD sosyal güvenlik sistemi sosyal güvenlikle ilgili literatürde ILO ve gelişmiş Avrupa ülkelerinin sosyal güvenlik sistemlerinin sahip olduğu prensiplerden uzak, göz ardı edilen, çok zaman da bir model olarak kabul edilmeyen ve “diğerleri” kapsamında ele alınan bir sistem olarak değerlendirilir. Bu değerlendirme, Türkiye ve benzeri ülkelerde, sosyal güvenlik sistemi ile ilgili kapsamlı değişiklikler söz konusu olduğu zaman, referans olarak yalnızca ILO prensipleri ve Avrupa ülkeleri uygulamasının esas alınmasını, ABD uygulamasının dışlanmasını da beraberinde getirmiştir (Alper, 2008: 5).

2.4.5 Şili Sosyal Güvenlik Sistemi

Şili sosyal güvenlik sistemi 1924 yılında kurulmuştur. Finansman yöntemi olarak fon biriktirim esası getirilmiş mavi yakalılar, beyaz yakalılar, askerler ve memurlar kapsam altına alınırken kendi hesabına çalışanlar ve tarım işçileri kapsam dışı bırakılmıştır. 1973 yılına gelindiğinde mavi yakalılar, askerler ve memurların %92'si kapsam altına alınmıştır. Kentsel nüfus için geçerli olan bu rakam kırsal kesimde %50'ye kadar düşmüştür. Nüfusun geneline bakıldığında %70'lik bir oran emeklilik sisteminden yararlanma hakkı kazanmıştır. Bu rakam daha önce hiçbir Latin Amerika ülkesinde görülmemiş bir rakamdır. Bu yüzden Şili sosyal güvenlik sistemi diğer Latin Amerika sosyal güvenlik sistemleri arasında en ileri olan sistemdir. Ancak bu ileri model 1973 yılında General Pinochet'in darbesi ile yıpranmaya başlamıştır. Neticede 1980'lerin başında hayat bulan neo-liberal politikalar Şili'de de uygulamaya konulmuş ve bölgenin en ileri sistemi dönüşmeye başlamıştır. İlk atılan adım sistemin özelleştirilmesi yönünde olmuştur (Kıroğlu, 2006: 22-23).

Latin Amerika, sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan özelleştirme uygulamaları bakımından sosyal güvenlik literatüründe kritik bir öneme sahiptir. Latin Amerika ülkelerinin uygulamaya koyduğu sistem ve modeller bu bölgeden dünyaya yayılmıştır. Bu nedenle Latin Amerika'daki sistem ve modellerin içeriği iyi analiz edilmeli ve geçirdiği dönüşümler dikkatle incelenmelidir. Latin Amerika'daki sistemlere bakıldığında Şili ve diğerleri olarak nitelemek mümkündür. Dönüşümün ilk ve en çarpıcı örneği Şili'de başlamıştır Peru, Arjantin, El Salvador, Kolombiya,

Uruguay, Bolivya ve Meksika’da ise sistemler Şili modeli örnek alınarak dönüştürülmeye çalışılmıştır (Ofloğlu ve Oran, 2011: 45).

2.5 Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı

Ülkemizdeki vatandaşların sosyal güvenliği iki şekilde sağlanmaktadır. Bunlardan ilki, ilgili olan tarafların prim ödeyerek sistemin finansmanına katkıda buldukları primli rejim olarak da bilinen sosyal sigortalardır. Diğer bir sosyal güvenlik aracı ise primsiz rejimlerdir. Primsiz rejim, finansmanı kamu bütçesinden transferlerle sağlanan, ihtiyaç sahiplerine yönelik kamu yardımlarıdır (Turak, 2009: 30).

2.5.1 Primli Sosyal Güvenlik Sistemi

Ülkemizde primli sosyal güvenlik sistemini oluşturan üç önemli kamu kurumu bulunmaktadır. Bunlar Sosyal Sigortalar Kurumu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kurumu, Bağ-Kur (Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar) kurumlarıdır. Bu kurumların organizasyon yapısı hakkında ileriki bölümlerde detaylı bir şekilde bahsedilecektir.

2.5.2 Primsiz Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal güvenlik kapsamında primsiz sistem, sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemidir. Bu sistem ile devlet primli sisteme girme gücü olmayan muhtaç ve yoksullara, muhtaçlık kontrolüne dayalı olarak sosyal güvenlik sağlamaktadır. Devletin yardımı ayni ya da nakdi olarak yapması halinde sosyal yardım; yardımı bir hizmet sunma şeklinde yapması halinde ise sosyal hizmet söz konusu olmaktadır. Primsiz sistemin finansmanı tamamen devletçe karşılanır; vergi gibi kamu gelirleri ile karşılanarak finanse edilir. Primsiz sistemden sağlanan sosyal yardım ve sosyal hizmetler karşılıksız yapılmaktadır (Turak, 2009: 110).

Sosyal yardımlar, yararlanıcıların herhangi bir biçimde katkı sunmadığı, devletin yoksulluğa karşı geliştirdiği destek mekanizmalarıdır. Sosyal yardımlar primsiz ödemeler ve genel yardımlar olarak sınıflandırılabilir. Yaşlılık, özürllülük aylıkları primsiz ödemeler, ayni ve nakdi olabilen genellikle düzensiz geçici yardımlar ise genel yardımlar içinde yer almaktadır. Sosyal politikanın önemli bir

ayağını işgücü politikaları oluşturmaktadır. İşgücü politikaları pasif ve aktif işgücü politikaları olarak tanımlanmaktadır. Pasif işgücü politikaları işsizlik sigortası, kıdem tazminatı gibi işten çıkarılan kişiye gelir desteği sağlamayı hedefleyen uygulamalardan oluşurken aktif iş gücü politikaları işgücü becerilerini artırma, yaşam boyu öğrenme, işsiz kalınan süreyi kısaltma gibi daha çok işsizliği azaltmayı- iş başına dönüşü hızlandırmayı hedefleyen politikaları içermektedir (Şener, 2010:2-3).

Ülkemizde sosyal yardım ve hizmet veren kurumlar, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ve Belediyeler gibi çok sayıda kurum tarafından yürütülmektedir.

2.6 Sosyal Devlet Kavramı ve Türkiye'deki Sigorta Kurumları

2.6.1 Sosyal Devlet Kavramı

Sosyal devlet, kişilere sadece temel hak ve özgürlükler sağlamakla kalmayan, aynı zamanda, vatandaşların sosyal durumlarını iyileştirmeyi, onlara insan onuruna yaraşır bir yaşam şekli sunmayı, onları sosyal güvenliğe kavuşturmayı kendine görev bilen devlet anlayışıdır (Beyhan, 2008: 2).

Sağlam, sosyal devlet kavramının ortaya çıkışını şöyle ifade etmektedir: Sosyal devlet 19. yüzyılın ilk yarısında sanayi devriminin gelişmesiyle ortaya çıkmış, 19. yüzyıl boyunca da güçlenmeye devam etmiştir. İkinci Dünya Savaş'ından sonraki Alman ve İtalyan Anayasalarında da siyasi ve klasik demokrasiyi tamamlayan ve zenginleştiren temel bir anlayış olarak yerini almıştır. 1961 Anayasasında da sosyal devlet Türkiye Cumhuriyeti'nin temel nitelikleri arasındadır (Sağlam, 2011: 13).

Tezel ve Kurt sosyal devlet ilkesinin Türkiye Cumhuriyeti'nin temel nitelikleri arasında anayasasının 60. maddesinde, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu ve devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve gerekli teşkilatı kuracağını belirtmiştir (Tezel ve Kurt, 2009: 15).

Güler sosyal devlet kavramı ifadesini şöyle ele almaktadır. Sosyal devlet, ekonomik ve toplumsal yaşama kamusal araçlarla doğrudan ve dolaylı olarak müdahale etme yetkisiyle donatılmış devlettir. Bu yetki, devletin her şeyden önce, kamusal hizmetleri vergilendirme üzerinden finansmanına dayalı modelle görmesi

demektir. İkinci olarak bu yetki, devletin satışlar sırasında fiyatları denetlemekten kamu iktisadi teşebbüsleri aracılığıyla doğrudan üretimde yer almasına ve fiyatların oluşumunda belirleyici rol üstlenmesine kadar uzanır. Kapsamlı vergilendirme ve doğrudan kamu üreticiliği üzerinde yükselen eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, barınma, istihdam ihtiyaçlarının karşılanması, nüfusun her kesimine açık, herkesçe eşit biçimde ulaşılabilir olanaklar halinde devletçe güvence altına alınan hak alanları olarak görür (Ayman Güler, 2006: 3).

Bulut'a göre sosyal devlet anlayışının ortaya çıkmasında bireyin mutlak özgürlüğüne inanan ve dolayısıyla sanayi devriminin doğurduğu toplumsal tezatlarla aldırmayan klasik liberal anlayışa karşı getirilen eleştiriler, sosyal devletin düşünsel temellerini atmış ve onun uygulamaya geçmesini sağlamaya çalışmıştır. Bu yeni anlayış çerçevesinde devlete biçilen konum, artık özgürlükler konusunda pasif kalmakla yetinmemek, yani vatandaşlara kişisel ve siyasal haklar tanıyarak bir yana çekilmemek; aksine sosyal ve ekonomik haklar dolayısıyla birtakım faaliyetlerde bulunmak olmuştur (Bulut, 2003: 175).

Alper sosyal devletin gereğini şu şekilde ifade etmektedir. Sosyal devletin hayata geçirilmesinin asgari şartı sosyal güvenlik sağlanmasıdır. Bu yolla vatandaşlar hem muhtaçlığa karşı korunmuş hem de insan haysiyetine uygun asgari bir hayat seviyesine devlet eli ile kavuşturulmuş olurlar. En iyi işleyen sosyal güvenlik sistemleri sosyal devleti kabul eden devletlerde mümkün olabilir. Çünkü sosyal devlet, sosyal güvenliğe özel bir önem veren devlettir. Sosyal güvenliği asgari bir hayat seviyesinin olmazsa olmazı olarak kabul eden bir devlettir (Arıcı ve Alper, 2012:11).

2.6.2 Türkiye'deki Sigorta Kurumları

2.6.2.1 Sosyal sigortalar kurumu

616 sayılı KHK, 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası'nı yürürlükten kaldırmış ve kurumun idari yapısında önemli değişiklikler öngörmüştü. Bu kapsamda, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü yerine, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'nın kurulması öngörülmüştü. Anılan KHK'nin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi üzerine aynı esaslar, 29.07.2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile yeniden düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu düzenleme ile

4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 7. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmış; genel müdürlük yerine başkanlık sistemi öngörülmüş, kurumun "sigorta" ve sağlık işleri" ayrı genel müdürlükler biçiminde yapılandırılmıştı (Güzel ve Okur, 2003:147).

Kurumun Organları:

Sosyal Sigortalar Kurumunun organları, genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlık, biçiminde belirlenmiştir. Ayrıca, kurumun merkez ve taşra örgütü bulunmaktadır. (4958 sayılı kanun madde 3).

Genel Kurul:

Genel Kurul, bir karar organı değil, danışma organı niteliğindedir. İstişari nitelikte bulunan Genel Kurul; kurumun üç yıllık bilançoları ve faaliyetleri ile bir sonraki dönemin gelir gider dengesi hakkında görüş bildirir. Ayrıca, seçimle gelen yönetim kurulu üyelerini seçer, kurum'un görev ve faaliyetleri hakkında görüş bildirmek ve teklifte bulunmak görevlerini yerine getirirler (Özkan,2010:6).Genel Kurul, bakanın veya görevlendireceği kişinin başkanlığında ve aşağıda belirtilen temsilcilerden oluşur (4958 sayılı kanun madde 4).

- a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Plânlama Teşkilâtı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulundan iştirak edecek birer temsilciden,
- b) Kurum memurlarının en fazla temsil edildiği sendikaca, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü ve Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü personeli arasından seçilecek birer temsilci olmak üzere iki temsilciden,
- c) Yükseköğretim Kurulunca görevlendirilecek sosyal politika, iş hukuku, aktüerya, istatistik veya sağlık bilimleri alanlarında uzman iki öğretim üyesinden,
- d) En fazla üyeye sahip üç işçi konfederasyonunca üye sayıları itibarıyla belirlenecek toplam on beş temsilciden,
- e) Üye sayıları itibarıyla en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenecek on beş temsilciden,

- f) Kurumdan yaşlılık, malûllük, ölüm aylığı ile sürekli iş göremezlik geliri almakta olanlardan, bakanlıkça tespit edilecek en fazla üyeye sahip ilk iki kuruluş tarafından üye sayıları itibarıyla belirlenecek beş temsilciden,
- g) Yurt dışında çalışan Türk işçilerini temsilen, bakanlıkça belirlenecek iki temsilciden oluşur.

Genel Kurul üyesi olup, kurumlarında hizmet akdi ile çalışanların akitleri, kurul toplantısına katılmak için çalıştığı iş yerindeki asıl işinden ayrılması dolayısıyla feshedilemez. Genel kurula katılacak temsilcilerin seçimi ve genel kurulun çalışmasına ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar, başkanın teklifi ve bakanın onayı ile çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Genel Kurul üç yılda bir, haziran ayı içinde bakanın çağrısı üzerine toplanır. Bakan, gerekli görürse genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Olağan ve olağanüstü genel kurul için toplantı yeter sayısı, üye tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda çoğunluk sağlanmazsa ikinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Genel Kurulun toplanması ve görevleri şu şekilde belirlenmiştir (4958 sayılı kanun madde 4):

- a) Kurumun üç yıllık bilançoları, faaliyet raporları ve gelecek on yıllık gelir-gider dengesini sigorta kolları itibarıyla gösterir aktüeryal hesap sonuçları hakkında, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu yıllık raporları da göz önünde bulundurulmak suretiyle görüş bildirmek.
- b) Seçimle gelen yönetim kurulu üyelerinin yerine asil ve yedek üyeleri 6 ncı maddedeki esaslar dahilinde seçmek.
- c) Kurumun görev ve faaliyetleri hakkında görüş bildirmek ve teklifte bulunmak.

Genel Kurul kararları kurum tarafından bir rapor halinde bakanlık ile Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna en geç üç ay içinde gönderilir.

Yönetim Kurulu:

Yönetim kurulu, kurumun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğunu taşır. Yirmi madde ile belirlenen bu görevleriyle onu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının onayına tabidir (4958 sayılı kanun madde 6).

Yönetim kurulu, kurumun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğunu taşır. Yönetim Kurulu, bir başkan ile yedi üyeden oluşur. Bir üye Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu bakanın, bir üye de bakanın önerisi üzerine müşterek

kararname ile atanır. En çok temsil yetkisine sahip işçi, işveren ve kurumdan gelir ve aylık almakta olanları temsil eden kurumdan birer asil ve yedek üye seçilir. Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürü ile Sağlık İşleri Genel Müdürü yönetim kurulunun doğal üyesidir.

Yönetim kurulunun seçimle gelen üyeleri hariç, diğer üyelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48'inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımaları ve yurt içi veya yurt dışında denklığı Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yükseköğrenim kurumlarında dört yıl veya daha fazla yükseköğrenim görmüş olmaları ve en az on iki yıl fiili kamu hizmetinin bulunması zorunludur.

Başkan ile sigorta ve sağlık işleri genel müdürleri dışındaki yönetim kurulu üyelerinin görev süresi üç yıldır. Atama ve seçim dönemi içinde herhangi bir nedenle yönetim kurulu üyeliği sona erenlerin yerleri aynı usulle yenileri atanmak veya seçilmiş bulunan yedekler getirilmek suretiyle doldurulur. Bu şekilde göreve gelenler, yerlerini aldıkları üyenin görev süresini tamamlar. Atama ile gelen yönetim kurulu üyelerinden görev süresi sona erenler, geldikleri kurumda durumlarına uygun bir göreve atanırlar.

Başkan, yönetim kurulu üyesi ve başkanıdır. Yönetim kurulu haftada en az bir defa ve asgari beş üye ile toplanır. Yönetim Kurulu'na, başkanın bulunmadığı hallerde başkana vekâlet eden genel müdür başkanlık eder. Toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile karar verilir. Oylarda eşitlik halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunlukta sayılır.

Mazeretsiz olarak Yönetim kurulu toplantılarına katılmayan üyelerin ücretlerinden, yönetmelik hükümlerine göre kesinti yapılır. Bir takvim yılı içinde birbirini izleyen dört hafta veya toplantı sayısının % 20 sinden fazla sayıda toplantıya mazeretsiz katılmayanların Yönetim kurulu üyeliği kendiliğinden sona erer.

Yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile kurum personeli 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu'na tabidirler.

Görevleri ile ilgili işledikleri bir fiil, aldıkları karar veya görevleri dışında da olsa işledikleri yüz kızartıcı bir fiil nedeniyle haklarında ceza davası açılmış bulunan

Yönetim Kurulu başkan ve üyeleri, bakan tarafından geçici olarak görevlerinden uzaklaştırılabilirler.

Yönetim kurulunun görev ve yetkileri şu şekilde belirlenmiştir (4958 sayılı kanun madde 7):

1. Kurumun, başkanlıkça hazırlanacak yıllık konsolide bütçesiyle memur ve işçi kadrolarıyla sözleşmeli personel pozisyonlarını karara bağlamak, merkezden taşraya veya taşra teşkilâtları arasında kadro aktarımına karar vermek ve personel politikasını belirlemek.
2. Kurumun bütçesindeki yönetim giderlerinin bölümleri içinde uygun görülen aktarmaları yapmak, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerinden uygun gördüklerini karara bağlamak.
3. Kurum bilançosunu, gelir-gider cetvellerini ve faaliyet raporunu inceleyip karara bağlamak.
4. Kurumun finansman ve aktüerya konusundaki çalışmalarını incelemek, bu kanunda belirtilen kurum gelirlerinin değerlendirilmesi esaslarına uygunluğunu izlemek, gerekli tedbirleri kararlaştırmak, finansman ve aktüeryal dengelere ilişkin bilgilerin yılda en az bir defa kamuoyuna açıklanmasına karar vermek.
5. Gerektiğinde kurumun malî yapısını ve aktüeryal durumunu ayrı ayrı veya birlikte incelemek.
6. Kurumun taşra teşkilâtlarının kurulmasına, kapatılmasına veya kurulmuş olanların niteliklerinin değiştirilmesini önermek.
7. Çalışma konuları, organları, görev ve yetkileri, bağlılık durumları ve denetim usulleri yönetmeliklerinde belirtilecek, tüzel kişiliği haiz, kurumun çalışma konuları ve hizmet alanları ile ilgili müesseseler, işletmeler, ortaklık veya şirketlerin kurulmasına veya kapatılmasına karar vermek, kuruma bağlı müessese, işletme, ortaklık veya şirketlerin, amaçlarına uygun işleri yürütmeleri için ihtiyaç duydukları; ancak kendi kaynakları ile karşılayamadıkları gayrimenkullerin alımına, gerek görülen gayrimenkullerin satımına izin vermek.
8. Kurum yararı görülen hallerde kurulmuş bulunan ya da kurulacak olan işletme, ortaklık veya şirketlerin hisse senetlerinin veya ortaklık paylarının satın alınmasına karar vermek.

9. Başkanın önerisi üzerine kurum adına imza yetkisi verilecek personeli belirlemek (ataması müşterek kararname ile gerçekleştirilen görevliler hariç) ve gerektiğinde imza yetkisi verme yetkisini devretmek.
10. Kurumla ilgili kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmelik taslaklarını inceleyerek bakanlığa sunulmasına karar vermek.
11. Kurum adına gayrimenkul alınması, satılması, kiralanması, takası veya inşası, kullanımı, idare edilmesi, tahsis şekli, gayrimenkuller üzerinde özel veya tüzel kişiler eli ile yap-işlet-devret, işlet-devret, yap-işlet-sat, yap-kirala-işlet gibi modelleri ile işlerin yaptırılması hakkında karar vermek, kurum kaynaklarının ve varlıklarının değerlendirilmesinde kullanılacak finansman teknik ve usullerine karar vermek.
12. Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında miktarı arttırılmak üzere bedeli beş yüz milyar Türk lirasından fazla olan sözleşmeler ve yapılacak işler hakkında karar vermek.
13. Kurum için fayda görülen hallerde; dava ve icra kovuşturmalarından sarfinazar veya feragat etmek, bunlara ait meblağın terkinde hususunda karar vermek, Kurumun leh ve aleyhindeki dava ve takiplerin sulh yolu ile çözümlenmesine karar vermek, kurumun borç ve alacaklarının tahkim yoluyla çözümlenmesine karar vermek, bu konudaki yetkilerini gerektiğinde, sınırlarını belirterek başkan ve genel müdürlere devreder.
14. Kurumca hazırlanacak gelecek on yıllık gelir-gider dengesini gösterir aktüeryal hesap sonuçlarını inceleyerek genel kurula sunmak.
15. Kurumca hazırlanan ek ödeme oranları ile buna ilişkin usul ve esasları belirlemek, yönetim giderlerinden karşılanmak üzere kurumun memur statüsündeki kadrolu personeline ödenecek ikramiyelerin ödeme tarihlerini belirlemek.
16. Kurumda veya kurum adına çalıştırılacak yerli ve yabancı uzmanların nitelikleri ile sözleşme şartları ve ücretlerini belirlemek, gerektiğinde danışmanlık, kontrollük, müşavirlik ve benzeri hizmetlerin satın alınmasına karar vermek, yerli ve yabancı kurum ve kuruluşlarla birlikte ortak proje yapılmasına karar vermek.

17. Kurumun taşra teşkilâtında, başkanlığın icra takip ve dava işleri için hizmet satın alımı ile çalıştırılacak avukatlarla yapılacak sözleşmenin şartları ile ücret miktarını tespit etmek.
18. Sigortalılar, gelir ve aylık almakta olanlar, hak sahipleri, geçindirmekle yükümlü oldukları kişiler ve kurum personeli ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin faydalanacakları sağlık yardımlarının kurum sağlık tesisleri ile bunların dışındaki sağlık tesislerinden hizmet satın almak suretiyle karşılanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek.
19. Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında miktarı artırılmak üzere, tutarı otuz milyar Türk lirası ve daha fazla olan kurum borçlularının ve borç miktarlarının kamuoyuna altı ayda bir açıklanıp açıklanmamasına karar vermek.
20. Mevzuatla verilen benzer görevleri yapmak.

Bu maddenin; 1, 2, 3, 6, 7, 8, 11, 14, 15 ve 16 numaralı fıkraları ile ilgili yönetim kurulu kararları bakan onayına tabi tutulmuştur.

Toplantılara iştirak eden yönetim kurulu başkan ve üyelerine, bu görevleri nedeniyle 22.1.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 34'üncü maddesine göre kamu iktisadi teşebbüsleri yönetim kurulu başkan ve üyelerine ödenen miktarlarda aylık ücret ödenir ve ayrıca yönetim kurulunun doğal üyesi olan kurum başkanı ve Sigorta İşleri Genel Müdürü ile Sağlık İşleri Genel Müdürü dışındaki diğer üyelerine, bu ücretle birlikte, yönetim kurulu üyesi kadrosunun karşılığı olan aylık ve diğer ödemeler verilir. Yolluklarında ise 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

Yönetim Kurulu çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar Yönetim kurulunun kararı ve bakanın onayı ile çıkarılacak yönetmelikle belirlenir (4958 sayılı kanun madde 7).

Başkanlık:

Başkanlık; başkan, denetim, danışma ve destek birimleri, Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü, Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü ve taşra teşkilâtından oluşur (4958 Sayılı Kanun Madde 8).

Başkan aşağıda belirtilen görevleri yapar:

1. Kurumun bütün işlerini yönetim kurulunun gözetimi altında ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütmek. Adli ve idari makamlara, gerçek ve tüzel kişilere karşı kurumu temsil etmek.
2. Bu kanun hükümlerinin ve yönetim kurulu tarafından alınacak kararların yürütülmesini sağlamak.
3. Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında miktarı artırılabilecek üzere bedeli beş yüz milyar Türk lirası ve daha az olan sözleşmeler ve yapılacak işler hakkında karar vermek ve genel müdürlükler ile taşra kuruluşlarının harcama sınırlarını belirlemek.
4. Bu Kanunla kuruma verilen görevlerin ifası için uygun bulacağı tedbirleri almak ve gerekli göreceği hallerde, bunlar hakkında yönetim kuruluna tekliflerde bulunmak.

Başkanın görevden alınma, çekilme, görevden uzaklaştırma hallerinde, Bakan, genel müdürlerden birisini vekil olarak görevlendirir. Başkanın geçici olarak bulunmadığı hallerde, başkanın teklifi üzerine bakan tarafından belirlenecek genel müdür başkanlığa vekâlet eder.

Denetim Danışma ve Destek Birimleri Teftiş Kurulu Başkanlığı:

Teftiş Kurulu Başkanlığı, başkanın emri veya onayı üzerine başkan adına aşağıdaki görevleri yapar (4958 sayılı kanun madde 9):

1. Kurum hizmetlerinde teftişin etkin bir şekilde yürütülmesi amacıyla genel prensipleri tespit etmek ve personelin çalışmasını teşvik edici teftiş sistemini geliştirmek.
2. Kurumun, merkez ve taşra birimleri ve diğer tüzel kişilerin idari, mali, hukuki ve teknik işlemleri ile personeli, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve bu kanunun verdiği yetkiye dayanarak kendileri ile sözleşme yapılmış şahıslar hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak.
3. Yürütülen teftiş, inceleme ve soruşturmanın gerektirdiği hallerde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun uygulandığı işyerleri ile gerçek veya tüzel kişiler nezdinde inceleme yapmak, her türlü bilgi, belge ve kayıtları istemek.
4. Kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmeliklerde gösterilen ve Başkan tarafından verilen teftiş hizmetleri ile ilgili benzer görevleri yapmak.

Teftiş Kurulu Başkanlığının kuruluş, görev, yetki, sorumluluk, çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı:

Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı, başkan adına aşağıdaki görevleri yapar (4958 sayılı kanun madde 9):

1. Sosyal sigortalar mevzuatı ile ilgili çalışmalar yapmak ve uygulanmasını denetlemek.
2. Sigorta müfettişleri tarafından sosyal sigortalar mevzuatı ile ilgili olarak yapılan teftiş, kontrol, denetleme, inceleme ve soruşturma sonucu düzenlenen raporların sonuçlarını takip etmek.
3. İşveren nezdinde işle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak.
4. İşin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını saptamak.
5. Diğer teftiş kurullarının yetkileri saklı kalmak kaydıyla, sigorta müfettişlerinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile ilgili olarak yaptıkları teftiş, kontrol, denetleme, inceleme ve soruşturma çalışmaları ve işlemlerini denetlemek, soruşturmalarını yürütmek.
6. Kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmeliklerde gösterilen ve Başkan tarafından verilen sosyal sigortalar mevzuatı ile ilgili benzer görevleri yapmak.
7. Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının kuruluş, görev, yetki, sorumluluk, çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

Hukuk Müşavirliği:

Hukuk Müşavirliğinin görevleri şunlardır (4958 sayılı kanun madde 9):

1. Başkanlıkça veya merkez birimleri tarafından başkanlık kanalıyla tevdi edilecek hukuki konular hakkında mütalaa beyan etmek ve hukuki konular ile ilgili işlemleri yapmak.
2. Kurum tarafından veya kurum aleyhine açılan davalarla icra takiplerinin her derecede takip ve sonuçlandırılmasını sağlamak.
3. Kurum hizmetlerine ait ilgili birimler tarafından hazırlanacak kanun, tüzük, yönetmelik tasarılarıyla, tip sözleşme tasarılarını inceleyerek görüş bildirmek.

4. Hukuk Müşavirliği teşkilâtında çalışanlar hakkında 1389 sayılı Devlet Davalarını İntaç Eden Avukat ve saireye Verilecek Ücreti Vekâlet Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.
5. Hukuk Müşavirliğinin kuruluş, teşkilât, görev, yetki, sorumluluk, çalışma usul ve esasları ile vekâlet ücretinin dağıtımının usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

Finansman, Aktüerya ve Plânlama Daire Başkanlığı:

Finansman, Aktüerya ve Plânlama Daire Başkanlığının görevleri şunlardır (4958 sayılı kanun madde 9):

1. Kurumun varlıklarının ve kaynaklarının bu kanunda ve çıkarılacak yönetmelikte belirtilen, kurum gelirlerinin değerlendirilmesi esaslarına göre verimli bir biçimde değerlendirilmesini sağlamak.
2. Genel müdürlüklerin gelir ve gider dengelerini gözeterek kısa, orta ve uzun vadeli projeksiyonlarını ayrı ayrı yapmak, kurumun finansman ihtiyacının karşılanması için kurum ve kuruluşlar nezdinde gerekli işlemleri yürütmek.
3. Finansman yönetiminde alınacak kararların oluşumuna katkıda bulunmak üzere yurt içi ve yurt dışında meydana gelen gelişmeleri incelemek ve malî piyasalar hakkında konsolide raporlar düzenleyerek, bu konularda çalışmalara katılmak ve mütalaa vermek, ulusal ve uluslararası kuruluşlara üyelikten doğan işlerin yürütülmesini koordine etmek, gerekli raporları hazırlamak.
4. Finansman, aktüerya ve kurumun diğer faaliyetleri ile ilgili her türlü istatistiki bilgiyi toplamak, derlemek, değerlendirmesini yapmak, bilgileri ve değerlendirme sonuçlarını ilgili birimlere bildirmek.
5. Kurumun kısa, orta ve uzun vadede demografik ve finansman yönünden aktüeryal esaslara göre projeksiyonlarını yapmak ve sonuçlarını değerlendirerek takip eden yılın en geç eylül ayı içinde rapora bağlamak.
6. Kurumun finansman kaynakları ile kurumca yapılmakta olan yardımlardan yararlanma şartları ve yardım miktarları arasındaki dengeyi inceleyerek teknik bilançoğu hazırlamak, hizmetlerde verimliliği ve etkinliği artırmaya yönelik araştırmalar yapmak, gelişmeleri izlemek, rapor hazırlamak.
7. Taşra teşkilâtı birimlerinin kurulması ve kapatılması ile ilgili iş ve işlemleri koordine etmek.

8. İlgili birimlerle gerekli koordinasyonu sağlayarak kurumun yıllık ve beş yıllık yatırım programını belirlemek.
9. Kurumun çalışma alanları ile ilgili mevzuat çalışmalarında koordinasyonu sağlamak.
10. Kurum faaliyetleri ile ilgili ortalama birim maliyetlerini hesaplamak.
11. Plânlama ve koordinasyon konularında verilen benzer görevleri yerine getirmek, yıllık çalışma programlarının yürütülmesini takip etmek.
12. Başkan tarafından verilen benzer görevleri yapmak.

Finansman, Aktüerya ve Plânlama Daire Başkanlığının çalışma usul ve esasları yönetmelikle düzenlenir.

Muhasebe ve Mali İşler Daire Başkanlığı:

Muhasebe ve Malî İşler Daire Başkanlığının görevleri şunlardır (4958 sayılı kanun madde 9):

1. Kurumun varlıklarının, alacaklarının, öz kaynaklarının, gelirleri ve giderlerinin, yönetmelikle belirlenecek esaslara göre kayıtlarını tutmak.
2. Kurumun bütçesini, bilançosunu, gelir ve gider tablolarını hazırlamak, ek ödenek ve aktarma işlerini yapmak, ödenekleri merkez ve taşra birimlerine tevzi etmek.
3. İşsizlik sigortası primlerini İşsizlik Sigortası Fonuna aktarmak.
4. Kurumun her türlü ödeme ve tahsilatını yapmak.
5. Kurumca bağlanan gelir ve aylıkların ödenmesi ile tahsilat yapılması hususunda kurum ve kuruluşlarla protokol yapmak.
6. Kurumun konsolide bütçesi ile gelir ve gider cetvellerini ve bilançosunu hazırlamak.
7. Başkan tarafından verilen benzer görevleri yapmak.

Bilgi İşlem Daire Başkanlığı:

Bilgi İşlem Daire Başkanlığının görevleri şunlardır (4958 sayılı kanun madde 9):

1. Kurumun merkez ve taşra teşkilâtının bütün hizmet ve işlemlerinin genel ve kurum mevzuatı çerçevesinde, verimlilik ilkelerine uyulmak suretiyle hızlı ve doğru sonuç alınacak şekilde, bilgisayar destekli olarak yürütülmesini sağlayacak çalışmaları yapmak.

2. Kurumun ihtiyaç duyduğu bilgi işlem yazılımlarını yapmak, uygulama programlarını geliştirerek test etmek, bilgi işlem sistemlerinin donanım, yazılım, bakım, onarım ve iletişim alt yapısının sürekli çalışabilirliğini sağlamak.
3. Mevcut yazılım ve sistemlerin güncelleştirilmesini sağlamak ve bu sistemleri lisanslandırmak.
4. Kamu kurum ve kuruluşlarının donanım, yazılım, veri tabanı ve sistemlerinin ortak kullanımına yönelik çalışmalar yapmak.
5. Başkan tarafından verilen benzer görevleri yapmak.

Savunma Uzmanlığı:

Savunma Uzmanlığının görevleri şunlardır (4958 sayılı kanun madde 9):

1. Kurumun savunma ve milli seferberlik hizmet, görev ve yükümlülüklerine ait plân ve diğer çalışmaları, ilgili kanun, tüzük, yönetmelik, talimat ve Sivil Olağanüstü Hal ve Savaş Hazırlıkları Plânlama Direktifine göre hazırlamak, kontrol ve koordine etmek.
2. Başkan tarafından verilen benzer görevleri yapmak.

Kurumun Gelirleri:

Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta İşleri Genel Müdürlüğünün gelirleri şunlardır (4958 sayılı kanun madde 19):

1. Prim gelirleri.
2. Menkul kıymet gelirleri.
3. Kurumun sahibi veya ortağı bulunduğu müessese ve işletmelerden, iştiraklerden ve bağlı işletmelerden elde edilecek her türlü gelirler.
4. Genel bütçeden yapılacak yardımlar.
5. Gayrimenkul satış ve kira gelirleri.
6. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 140'ıncı maddesine göre tahsil edilen gelirler.
7. Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılan bağış ve vasiyetler, kurumca hazırlanan standart form, bilgi taşımaya ve kontrole yönelik araç ve sistemler ile teknolojinin gelişmesiyle uygulamaya girecek manyetik, elektronik veya benzeri araç ve sistemlerin satışından elde edilecek gelirler.
8. Gelirlerin nemalandırılmasından elde edilecek gelirler.

9. Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri Genel Müdürlüğünce aktarılacak kaynaklar.

10. Diğer gelirler.

Sosyal Sigortalar Kurumunun gelirlerinin değerlendirilmesi: Kurumun elde ettiği her türlü gelirin, riskin dağıtılması ilkesi ve basiretli yönetim kurallarına göre kurum lehine en yüksek getiriyi sağlayacak şekilde yönetilmesi esastır. Kurum gelirleri ve zorunlu ödemeler için bulundurulması gereken nakit ve benzeri varlıkların değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar kurum, bakanlık, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, T.C. Merkez Bankası ve Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığının müştereken hazırlayacakları ve Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kurumun Giderleri:

Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta İşleri Genel Müdürlüğünün giderleri şunlardır (4958 sayılı kanun madde 19):

1. Sosyal sigorta giderleri.
2. Genel yönetim giderleri.
3. Faiz giderleri.
4. Diğer giderler.

Kurumun sahibi bulunduğu gayrimenkullerin kira artış oranları, her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen kira artış oranlarından az olmamak üzere rayiç veya emsal değerle belirlenir.

Süresi içinde ödenmeyen gelirler kurum alacağına dönüşür ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 80'inci maddesine göre gecikme zammı tatbik edilir. Kurum alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un 51'inci maddesi hariç, diğer maddeleri uygulanır. Kurum giderlerini artıracak borçlanma veya diğer herhangi bir yasal düzenleme yapılırken, bu düzenlemenin kuruma getireceği malî yükü karşılayacak kaynağın gösterilmesi zorunludur.

2.6.2.2 Emekli Sandığı

İlk defa 1930 yılında 1683 sayılı Askeri ve Mülki Tekaüt Sandığı ile kesenek esasına dayanan sandık sistemi yerine, emekli, dul ve yetim aylıklarının hazineden ödenmesine dayanan bütçe sistemine geçilmiştir. Ancak bu yasadaki yalnızca bütçe

ve karma bütçeye bağlı, kamu kuruluşlarında çalışan memurlar yararlanmaktaydı. Kapsamın sınırlı olması nedeniyle, devlet bankaları, kamu iktisadi kuruluşları, özel idareler ve belediyeler, özel kanunlarla ayrı ayrı emekli sandıkları kurma yoluna gitmişlerdir. Bu şekilde kamu kesiminde çok çeşitli emeklilik sistemlerinin yan yana bulunması bu kurumlar arasında yer değiştiren memurların emeklilik statüsünün saptanmasında ve benzeri konularda çeşitli zorluk ve sakıncaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bunun sonucunda 1949 yılında kabul edilen 5434 sayılı kanun, genel ve katma bütçeli dairelerden aylık alanların yanında, daha önce özel kanunla kurulmuş sandıklara bağlı olanları da, bu kanunla kurulan T.C. Emekli Sandığı kapsamına almıştır (Koray, 2000: 269).

Emekli Sandığı'nın kuruluşunda sunulan sigortaların finansmanını sağlamak üzere fon yöntemi benimsenmiştir. Bu doğrultuda kurumun topladığı primler, 1950-70 döneminde ağırlıklı olarak gayrimenkullere yatırılmış; oteller, tatil köyleri, otogarlar ve iş hanları alınmış ve yaptırılmış, büyük şehirlerde arsalar alınmış ve yaptırılmış, turizm, işletmecilik, ulaştırma, bankacılık ve sanayide faaliyette bulunan kuruluşlara ortak olunmuştur. 1971 yılında 1425 sayılı yasanın 146.maddesi ile fon yönteminden sapılmış ve 1980'li yıllar boyunca yeni yatırım yapılmayıp mevcutlar korunmuş; ancak varlıklar karlılık amacıyla işletilmiştir. Ancak karlı yatırımların yapılmaması ve mevcutların karlılık esasına göre işletilmemesi nedeniyle elde edilen gelirlerin toplam gelirler içindeki payı azalmış, kanuni gelirlerin payı ise artmıştır. 1987-1989 yılları arasında üç yıl gelir ile giderler denk olmuş, sonraki 3 yıl önceki dönemlere göre düşük oranlı da olsa kaynak fazlası elde edildikten sonra kurum bütçesi sürekli açık verir olmuştur. Kurum dağıtma yöntemine göre dahi finansmanını sağlayamaz hale gelmiştir. Bütçe açıkları konsolide bütçe gelirlerinden yapılan transferlerle finanse edilmiştir (Akgül Yılmaz, 2006: 68-69).

Emekli Sandığı'nın Teşkilat Yapısı:

Emekli Sandığı, Maliye Bakanlığı'na bağlı olmak ve bu kanunda yazılı emeklilik işlerini görmek üzere Ankara'da (Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı) kurulmuştur. Sandığın tüzel kişiliği vardır. 26/06/1838 tarihli ve 3460 sayılı kanunun bu kanuna aykırı olmayan hükümleriyle 03/07/1939 tarihli ve 3659 sayılı kanun hükümleri bu sandık hakkında da uygulanır. Sandığın, gerekli görülen yerlerde şube ve ajanları bulunur (5434 sayılı kanun madde 1).

Sandığın organları şunlardır:

1. Genel Kurul
2. Yönetim Kurulu
3. Genel Müdürlük
4. Sağlık Kurulu

Sandığın genel kurulu, 3460 sayılı kanunda gösterilen "İktisadi Devlet Teşekkülleri

Genel Kuruludur" (5434 sayılı kanun madde 2).

Genel Kurul:

Sandığın genel kurulu 3460 sayılı kanunda gösterilen İktisadi Devlet Teşekkülleri Genel Kuruludur' şeklinde bir düzenleme yapılmış ise de Sandık Genel Kurulu 12.05.1964 tarih ve 468 sayılı kanunla kaldırılmış olup, denetleme yetkisi TBMM'ye verilmiştir. Sözü edilen kanunu kaldıran 02.04.1987 tarih ve 3346 sayılı kanun ile de bu yetki devam etmektedir (5434 sayılı kanun madde 2).

Yönetim kurulu, genel müdürlük ve sağlık kurulu mevcut olan organlarıdır.

Yönetim Kurulu:

T.C. Emekli Sandığı Yönetim Kurulu:

- a. Genel Müdür,
- b. İki Genel Müdür Yardımcısı,
- c. Başbakanın önerisi ile atanan bir ve Maliye Bakanının önerisi ile atanan iki üyeden teşekkül eder.

Genel müdür aynı zamanda yönetim kurulu başkanıdır. Genel müdürün bulunmadığı hallerde toplantılara başkanca belirlenecek genel müdür yardımcısı üye başkanlık eder. Yönetim kurulu haftada en az iki defa ve üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Kararlar çoğunlukla alınır. Oylarda eşitlik olduğu takdirde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. Dışarıdan atanan yönetim kurulu üyelerinin görev süreleri 3 yıldır. Bunların en az lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olmaları ve T.C. Emekli Sandığı'na tabi görevlerde çalışmış bulunmaları şarttır. Süreleri biten üyeler yeni üyeler atanıncaya kadar görevlerine devam ederler (5434 sayılı kanun madde 3).Sandığın bir genel müdürü ile sayısı üçten az olmamak ve Bakanlar Kurulunca tespit edilmek üzere yeteri kadar genel müdür yardımcısı bulunur. 17/6/1938 tarih ve 3460 sayılı kanununun 18'inci maddesi hükmü mahfuz kalmak şartıyla 4 üncü ve daha yukarı derecedeki memurlarla bunların aylıklarına

muadil ücret alan hizmetliler genel müdürlüğün teklifi üzerine müdürler kurulu, bunların dışında kalanlar genel müdür tarafından tayin edilir.

Yönetim kurulunda bir başkan ile 9 üye bulunur. Başkan ile 2 üye Maliye Bakanlığı, birer üye Milli Savunma, İçişleri, Ekonomi ve Ticaret, Ulaştırma ve Çalışma Bakanlıkları ve ikisi de varsa askeri ve sivil genel emekli derneklerinin genel kurulları tarafından teklif ve Bakanlar Kurulunca tayin olunur. Yönetim kurulu, sandığın en yüksek seviyede yetkili ve sorumlu karar organıdır (5434 sayılı kanun madde 2,5). Yönetim kurulu, sandığın en yüksek seviyede yetkili ve sorumlu karar organıdır.

Yönetim Kurulunun görevleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir (5434 sayılı kanunu 8. maddesi):

- a. Genel müdürlükçe hazırlanacak yıllık bütçe ve kadroları inceleyip tespitlerini yapmak,
- b. Genel müdürlüğün teklifi ile bütçenin bölümleri içinde uygun gördüğü aktarmaları yaparak, bölümler arasındaki aktarma teklifleri ile ek ve olağanüstü ödenek tekliflerinden uygun gördüklerini
- c. Sandık gelirlerinin ve mevcutlarının işletilmesi için genel müdürlükçe hazırlanan yatırım planlarını inceleyip uygun gördüklerini,
- d. Genel müdürlükçe hazırlanacak kamulaştırma tekliflerinden karara bağladıklarını, Maliye Bakanlığı'nın onayına sunmak;
- e. Müteakip yılın en geç 15 Temmuzuna kadar genel müdürlükçe hazırlanacak bilânço ve kâr ve zarar hesaplarını inceleyip, uygun görürse onayladıktan sonra, yapılan işlere ait rapor ile birlikte yine aynı yılın en geç temmuz ayı sonuna kadar Yüksek Denetleme Kuruluna vermek;
- f. Genel Müdürlükçe hazırlanacak teklif üzerine sandığın genel politikasını tespit etmek;
- g. Kanun, tüzük ve yönetmeliklerin uygulanması ve uygulamayla ilgili prensiplerin tespiti, vazife veya harp malullükleri ile er vazife malullüklerinin Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamına girenlerin tespiti ile kendisinden aylık bağlanacak iştirakçiyi veyahut emekli, adi malullük, vazife malullüğü veya harp malullüğü, er vazife malullüğü aylığı alanı kasten ve haksız yere öldüren veya öldürmeye teşebbüs edenlere veyahut malul sayılacak hale getirenlere ya

da kendisine aylık bağlatacak iştirakçiye, emekli, adi malullük, vazife ve harp malullüğü, er vazife malullüğü aylığı alana veya bunların ailesine karşı ağır bir cürüm islediğinden veyahut bunlara karşı kanunen mükellef olduğu görevleri yerine getirmede büyük bir kusur islediğinden dolayı ölüme bağlı bir tasarrufla mirastan ıskat edilenlere ve emeklilik hakkı düşenlere aylık bağlanmaması için genel müdürlükçe hazırlanacak her çeşit teklifleri inceleyerek karara bağlamak,

- h. Sandığın mali durumunu aralıksız denetlemek suretiyle gelirleri ile yürürlükteki aylık bağlama ve ödeme hükümleri hakkında alınması gereken tedbirleri gerekçesiyle birlikte Maliye Bakanlığına bildirmek,
- i. Dava açmak, icra kovuşturması yapmak, fayda görürse bunlardan feragat etmek ve sandığın leh ve aleyhindeki dava ve takipleri sulh ve tahkim yolu ile halletmek,
- j. İmza yetkisi verileceklerle bunların yetkilerinin derecesini belli etmek,
- k. Genel müdürlüğün teklifi üzerine, sandığın sermayesinin işletilmesi yollarını bu kanunda yazılı esaslara göre tayin etmek,
- l. Fevkalâde mesaisi görülen memurlara her yıl için iki aylık tutarını geçmemek üzere ikramiye verilmesi hakkında genel müdürlük tarafından yapılacak teklifleri karara bağlamak,
- m. Genel hükümlere göre yerli uzman ve yabancı sözleşmeli personel çalıştırılmasına karar vermek,
- n. Özel kanunlarda yer alan atama hükümleri saklı olmak kaydıyla dördüncü ve daha yukarı derecedeki sandık personelinin, genel müdürlüğün teklifi üzerine atamalarını yapmak,
- o. Kanun tasarı ve teklifleri hakkında sandığın görüşlerini belirtmek ve genel müdürlükçe hazırlanacak tüzük tasarılarını ve yönetmelikleri inceleyerek onaylamak,
- p. Gerekli görülen hallerde genel hükümlere göre, merkezde başkanlıklar, taşrada bölge müdürlüğü, şube müdürlükleri ile irtibat büroları açılmasını sağlamak üzere genel müdürlüğün teklifini karara bağlamak,
- q. Kanun ve tüzüklerle verilecek diğer görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak,

Yönetim kurulu, bu görevlerinin bir kısmını genel müdürlüğe devredebilir.

Emekli, adi malullük, vazife ve harp malullüğü, er vazife malullüğü, dul ve yetim aylıklarına, harp malullüğü ve sosyal yardım zamlarına, toptan ödemeye, kesenek iadesine, emeklilik ve evlenme ikramiyeleri ile ölüm yardımlarına ait tahakkuk ve ödeme işlemleri ve bunlara ilişkin düzeltme, kaldırma, iptal ve ret işlemleri ile yönetmeliklerde belirtilen sair işler genel müdürlükçe yürütülür (5434 sayılı kanun madde 8).

Yönetim kurulunun 8'inci madde gereğince yapacağı işlemler (5434 sayılı kanun madde 9):

- a. Yönetim Kurulunun 8 inci madde gereğince, Maliye ve Gümrük Bakanlığının onayına sunulacak kararlarının birer örneği 15 gün içinde bu bakanlığa gönderilir. Bakanlıkça kanun ve tüzük hükümlerine uygun görülmeyen kararların, gerekçesi bildirilerek düzeltilmesi istenebilir. Yönetim kurulu isteği yerinde görürse kararını düzeltir. Aksi halde karşı görüşü ile birlikte bakanlığa sunar. Bakanlık görüşünde ısrar ederse Yönetim kurulu, kararını düzeltir.
- b. Yönetim kurulunun 8'inci maddenin (f) fıkrasında yazılı konularla ilgili kararlarının birer örneği 15 gün içinde Maliye ve Gümrük Bakanlığı'na bildirilir.

Maliye ve Gümrük Bakanlığı kendisine gönderilen bu kararlardan kanun ve tüzük hükümlerine uygun görmediklerinin düzeltilmesini 30 gün içinde gerekçesi ile birlikte resen sandıktan isteyebilir.

Bakanlığın bildirim üzerine, yönetim kurulu kararını düzeltmezse bu kararı dosyası ile birlikte bakanlığa yollar. Bakanlık, görüşünde ısrar ederse bu konuda Danıştay'ın görüşü alınır.

İlgililer hakkında alınmış kararlar ile genel müdürlükçe yapılan tahsis işlemlerine ait bildirimler, ilgililerin adreslerine iadeli taahhütlü olarak gönderilir. Bunlara karşı ilgililer idari dava açabilir.

Genel Müdürlük:

Genel müdür sandığın işlerini kanun, tüzük ve yönetmeliklerle yönetim kurulu kararlarına göre yürütür. Sandığı genel müdür temsil eder. Temsil vazifesini doğrudan doğruya kendisi yapabileceği gibi yardımcılardan biri veya tevkil edeceği kimse ile de yaptırabilir (5434 sayılı kanun madde 10). Sandığın bir genel müdürü ile sayısı üçten az olmamak ve Bakanlar Kurulunca tespit edilmek üzere

yeteri kadar genel müdür yardımcısı bulunur (5434 sayılı kanun madde 6). Genel Müdürlüğün başlıca görevleri: Yıllık bütçe ve kadroları, bütçede aktarma, yatırım, kamulaştırma, şube açma teklifleri, her yıl 15 Temmuz'a kadar bilanço kar ve zarar hesaplarını, tüzük ve yönetmelik tasarılarını hazırlamak ve yönetim kuruluna sunmak; emekli malullük, dul ve yetim aylıkları, sosyal yardım zammı, toptan ödeme, kesenek iadesi, emeklilik ikramiyesi, evlenme ikramiyesi ve ölüm yardımlarına ait tahakkuk ve ödeme işlemlerini karara bağlamak, bunlara ilişkin düzeltme, kaldırma, iptal işlemleri ile yönetmeliklerde belirtilen diğer işleri yürütmek ve sandığı temsil etmektir (5434 sayılı kanun madde 8, 9).

Genel müdür sandığın işlerini kanun, tüzük ve yönetmeliklerle yönetim kurulu kararlarına göre yürütür. Sandığı genel müdür temsil eder. Temsil vazifesini doğrudan doğruya kendisi yapabileceği gibi yardımcılarında biri veya tevkil edeceği kimse ile de yaptırabilir (5434 sayılı kanun madde 10).

Sağlık Kurulu:

Sağlık kurulunda Milli Savunma Bakanlığınca, ordu kadrosundan tayin olunacak bir uzman subay hekim; Sağlık Bakanlığı'na tayin edilecek bir uzman hekim; Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı kadrosundan bu kurula memur edilecek bir uzman hekim; olmak üzere 3 üye bulunur. Kurul üyelerin tamamı ile toplanır, gerektiğinde dışarıdaki uzman hekimlerden görüş alırdı. İlgili yazılı olarak isterse, hakkında karar verilirken, teklif edeceği bir hekim de kurula üye olarak katılabilirdi. Kurul evrakın kendilerine gelmesinden itibaren en çok 15 gün içinde çoğunlukla karar vermek durumundadır (5434 sayılı emekli sandığı kanunu madde 7).

Sandık Sağlık Kurulunun görevleri şunlardır:

- a. 5434 sayılı kanunu 50'nci maddesinde yazılı malullük raporlarını inceleyerek karara bağlamak,
- b. İlgililerin aynı kanunun 52'nci maddesinde gösterilen malullük derecelerini belirtmek,
- c. 5434 sayılı kanunun malullüğe ait hükümlerinin uygulanmasında düşüncelerini bildirmek.

Emekli Sandığı'nın Kapsamı:

Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ve 18 yaşını bitirmiş olmak şartıyla aşağıda belirtilen kurumlarda çalışanlar Emekli Sandığı kapsamındadır (5434 sayılı kanun madde 12):

- a. Genel bütçeye giren daireler,
- b. Katma bütçeli daireler,
- c. Özel idareler,
- d. Belediyeler,
- e. 26/06/1938 tarihli ve 3460 sayılı kanunda yazılı Murakabe Heyeti ile kuruluş, idare ve murakabeleri aynı kanun hükümlerine tabi Devlet Ekonomi Kurumları ve bunlara bağlı müesseseler (Emniyet Sandığı dâhil),
- f. Özel kanunlarla kurulmuş ve kurulacak tüzel kişiliği bulunan devlet kurumları (Kefalet sandıkları dahil),
- g. 10/09/1337 tarihli ve 151 sayılı kanuna göre kurulan Ereğli Kömür Bölgesi Amele Birliği,
- h. Özel kanunlarla kurulmuş ve kurulacak bankalar,
- i. Genel bütçeye giren veya katma bütçeli dairelerle özel idare ve belediyelere bağlı idare ve müesseseler,
- j. (h) bendinde yazılı dairelerin döner sermayeli is ve teşekkülleri,
- k. Ödenmiş sermayesinin yarısından fazlası yukarıda sayılan daire, idare, banka ve kurumlardan birine veya bir kaçına ait ortaklıklarla bunların kendi sermayeleri ile kuracakları diğer ortaklıklar,
- l. Ticaret ve sanayi odaları ile ticaret ve zahire borsaları,

T.C. Emekli Sandığı Kanununda yukarıda yazılı yerlerde çalışanlardan faydalanacak olanları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- a) Cumhurbaşkanı
- b. Özel, teadül ve kuruluş kanunlarına göre daimi kadrolarda derece esaslı üzerinden aylık veya ücret alanlar;
- c. Belirtilen istisnalar hariç olmak üzere daimi kadrolarda aylık ücretle çalışan her çeşit hizmetliler;
- d. Genel bütçe kanunlarına bağlı (K) ve (N) işaretli cetvellerde gösterilen kadrolarda çalışan memur ve hizmetliler;
- e) Amele Birliği aylık, ücretli daimi memur ve hizmetlileri;

- f. İller daimi komisyon üyeleri ile seçilmiş veya tayin edilmiş belediye başkanları (Emeklilik hakkı tanınan bir vazifede evvelce bulunmuş olmaları şartıyla);
- g) Kuruluş kanunları gereğince aylıklı kadrolarda ücretle çalıştırılanlar;
- h. Ticaret ve sanayi odaları ile ticaret ve zahire borsalarının tayinleri Ticaret Bakanlığınca yapılan ve sürekli kadrolarda çalışan aylık ücretli daimi memurları;
- i) Gedikli subaylar ve gedikli erbaşlar ve ordu uzman erbaşları;
- j. Hatbakıcı, hat başbakıcı, dağıtıcı ve baş dağıtıcılarla vaizler, hayrat hademeleri ve dersiamlar;
- k. Harp okulları, fakülte ve yüksek okullarda Türk Silahlı Kuvvetleri
- l. hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar;
- m. Fakülte veya yüksek okullar ile meslek yüksek okullarında kendi hesabına okuduktan sonra muvazzaf subay veya astsubay naspedilen veya askerlik hizmetini müteakip muvazzaf subay veya astsubaylığa geçirilenler;
- n) Erler; (Vazife malullükleri ile vazifeden doğma ölümleri halinde.)
- o. Emeklilik hakkı tanınan vazifelerde bulunduktan sonra milletvekilliğine seçilenler; (seçimlerinden itibaren (6) ay içinde yazı ile sandığa müracaat ettikleri takdirde)
- p) Devlet Tiyatrosunda mukavele ile çalışan sanatkârlar.
- q. İstekleri halinde Devlet Planlama Teşkilatında, Sermaye Piyasası Kurulunda ve Devlet Yatırım Bankasında sözleşmeli olarak çalışanlar.

Yukarıda gösterilenlere (Cumhurbaşkanları ile erler hariç) bu kanunda "iştirakçi ve isteğe bağlı iştirakçi" denilmiştir. İştirakçi ve isteğe bağlı iştirakçi olanlar Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile isteklerine bakılmaksızın ilgilendirilirler ve haklarında ayrıca İş ve İşçi Sigortaları Kanunlarının hükümleri uygulanmaz. Mahiyetleri daimi olan hizmetler için geçici kadro alınamaz (Ek fıkra: 11/10/2001-4710/2 madde). Bu kanunun uygulamasında Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı iştirakçisi olarak en yüksek devlet memuru esas alınır (Ek paragraf: (1) 17/9/2004-5234/3 madde). 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi olarak en az on yıl çalıştıktan sonra, memurluktan çıkarılmış olanlar ile aynı kanunun 96'ncı

maddesi kapsamına girenler ve anılan Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde aranan nitelikleri kaybedenler hariç olmak üzere herhangi bir nedenle memurluktan ayrılmış olanlar, memurluktan ayrıldıkları tarihten itibaren altı ay içinde yazılı olarak sandığa başvurmaları ve emeklilik keseneği ve kurum karşılıklarını ait olduğu ay içinde sandık hesabına yatırmaları şartıyla başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren sandıkla ilgilendirilirler. Sandığın diğer iştirakçileri de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi olanlar ile aynı esaslar çerçevesinde bu uygulamadan yararlanabilirler. Bunların emeklilik keseneklerine, emeklilik keseneğine esas aylık, derece ve kademeleri ile ayrıldıkları göreve ilişkin ek göstergeleri esas alınır ve sandığa emekli keseneği ödedikleri her yıl için bir kademe ilerlemesi ve eğitim durumları itibariyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre yükselebilecekleri dereceyi geçmemek şartıyla her üç yıl için bir derece yükselmesi uygulanır. Ancak, bu süreler, tekrar sandığa tâbi bir göreve başlayanlar için de geçerli olmak üzere emeklilik ikramiyesinin süre ve miktar yönünden hesabı ile kazanılmış hak aylıklarının tespitinde dikkate alınmaz. Bu şekilde Sandıkla ilgilendirilenler bu kanunun uygulanmasında isteğe bağlı iştirakçi olarak kabul edilirler (Ek paragraf: (1) 17/09/2004-5234/3 madde). Yukarıdaki paragrafta belirtilenlerden, toplu ya da fasılalı olarak toplam altı aydan daha fazla süreye ilişkin emekli kesenekleri ile kurum karşılıklarını süresinde ödemeyenlerin isteğe bağlı iştirakçilikleri sona erer. Sandıkla ilişkilendirilme isteğinden vazgeçtiğini yazılı olarak sandığa bildirenlerin de isteğe bağlı iştirakçiliklerine başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren son verilir. Diğer sosyal kurumlar ile zorunlu olarak ilgilendirilmelerini gerektirir görevlerde çalışmakta olan ya da çalışmaya başlayanlar ile diğer sosyal güvenlik kurumlarından veya sandıktan kendi dolaylı aylık bağlanmış olanlar isteğe bağlı iştirakçi olamazlar. Bunlardan diğer sosyal güvenlik kurumlarına tâbi olarak çalışmaya başlayıp bu görevleri sona erenler de altı ay içinde yazılı olarak isteğe bağlı iştirakçi olmak üzere başvuruda bulunabilirler (5434 sayılı kanun madde 12).

Emekli Sandığın Görevleri:

Emekli Sandığı iştirakçilerine emeklilik aylığı, kesenek iadesi, malullük aylığı, kendilerine ve bakmakla yükümlü oldukları sosyal güvenlik kapsamında olmayan ve kanunda belirtilen koşulları taşıyan yakınlarına yapılacak sağlık yardımı, sosyal tesis

sağlama olanağı, konut kredisi ve konut sağlama, aile yardımı, ölüm yardımı, borç verme ve toptan ödeme gibi hususlarda yardım sağlar (Çamkerten, 2006: 66).

5434 sayılı kanunun 67.maddesinde 66. maddeye atıfla dul ve yetim olarak nitelendirilen hak sahipleri olan karı, koca, çocuklar, ana ve babaya ise sandıkça dul ve yetim aylığı, sağlık yardımı, ölüm yardımı, evlenme ikramiyesi ödenir.

Emekli Sandığı'nın Gelirleri:

Sandığın gelirleri şunlardır (5434 sayılı kanun madde 14 (Mülga: 31/05/2006-5510/106 madde) (08/06/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun hükmüdür):

- a) İştirakçilerin emeklilik keseneğine esas aylık tutarları üzerinden her ay kesilecek % 16 emeklilik kesenekleri; ay başlarından sonra vazifeye girenlerin o aya ait eksik aylık veya ücretlerinden kesenek alınmaz. Ay başlarından sonra vazifeden ayrılanların eksik aylık veya ücretlerinden tam kesenek alınır.
- b) Emeklilik hakkı tanınan bir vazifeye ilk defa girenlerin veya önceden emeklilik hakkı tanınan vazifelerde bulunmadan çalışmakta olduğu vazifesi emekliliğe tabi hale getirilenlerin (Bu vazifelerde çalışmakta olanlarla kesenekleri geri verilenlerden bunları iade etmek istemeyenler dahil) emekliliğe esas ilk tam aylık veya ücretlerinden kesilecek % 25 giriş kesenekleri; Bu gibilerden o ay için ayrıca (a) fıkrasında yazılı % 16 kesilmez.
- c) Emekliliğe esas aylık veya ücretleri yükselme suretiyle artanların ilk aya ait artış farkları; Emekliliğe esas aylık veya ücretinden daha aşağı aylık veya ücretli bir vazifeye geçmiş olanların sonradan evvelki aylık derecesine yükselmeleri halinde artış farkı kesilmez. Aylık veya ücret tutarlarında kanunlarla yapılacak artırımlarla 15 inci maddenin (b) fıkrasında gösterildiği üzere ücretleri ilk derece ücretleri tutarından az olanların bu ücretlerine yapılacak zamlar yükselme sayılır.
- ç) Subay ve askeri memurlardan mahkeme kararı ile nasp ve rütbeleri düzeltilenlere ödenen aylık farklarından dolayı (a) ve (c) fıkralarına göre alınacak kesenek ve artış farkları;
- d) (a) fıkrasında yazılı % 16 emeklilik keseneğine karşılık % 20, (b, c ve ç) fıkralarında yazılı paralara eşit olarak kurumlarınca verilecek karşılıklar;

- f) 55'inci maddeye göre bağlanacak vazife malullüğü aylıkları ile 66'ncı maddenin (ç) fıkrasına göre bağlanacak dul ve yetim aylıkları için her yıl kurum bütçelerinin aylık veya ücret bölümlerindeki ödeneklerin % 4'ü oranında verilecek ek karşılıklar;
- g) İştirakçilerin aylık veya ücretlerinden kurumlarınca kesilen inzibati para cezaları;
- h) 17'nci madde gereğince alınacak paralar;
- i) Kurumlarda harç pulları dışında her çeşit pul, bilet ve yardım makbuzları satışlarından alınan satış aidatının yarısı;
- j) 15'inci maddenin (e) fıkrası ile 28, 34, 38, 39, 42, 56, 64, 65, 81 ve 89 uncu maddelere göre ödenecek paralar;
- k) Sandık gelirlerinin işletilmesinden elde edilecek her çeşit karlar;
- l) Bağışlar ve başka çeşitli gelirler.

2.6.2.3 Bağ-Kur

Bağ-Kur belirli bir prim karşılığında devlet eliyle esnaf ve sanatkârlar ve bağımsız çalışan vatandaşların sosyal güvenliklerini sağlamak üzere 02.09.1971 tarih ve 1479 sayılı kanunla kurulmuş bir sosyal güvenlik kuruluşudur. 1479 sayılı kanunun ilk kısmı Resmi Gazete'de yayımlandığı 14.09.1971 tarihinde ve ikinci kısmı ise 01.04.1972 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1479 sayılı kanunla esnaf ve sanatkârlar ve diğer bağımsız çalışanlar, Bağ-Kur marifetiyle sosyal güvenlik Şemsiyesi altına alınmış ve tüm yurttaki 01.10.1972 tarihinden itibaren uygulamaya başlanılmıştır. Sosyal güvenlikleri 1479 sayılı kanuna istinaden Bağ-Kur tarafından sağlanan kimseler söz konusu kurum kapsamına alınış şekilleri itibariyle iki ana bölümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki zorunlu Bağ-Kur sigortalıları iken, ikincisi isteğe bağlı Bağ-Kur sigortalılarıdır. Ayrıca, 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası'na istinaden köy ve mahalle muhtarlarına, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına çalışan Tarım Bağ-Kur sigortalılarına da Bağ-Kur tarafından sosyal güvenlik hizmeti verilmektedir. Bağ-Kur kanununda 619 sayılı KHK 26 ile değişiklikler yapılmış ancak söz konusu KHK'nin dayanağı olan 06.07.2000 tarih ve 4588 sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkilerine İlişkin Konularla Kamu Personeli Arasındaki Ücret Dengesizliğinin Giderilmesi ve Kamu Mali Yönetiminde

Disiplin Sağlanması için Yapılacak Düzenlemeler Hakkında Yetki Kanunu” Anayasa Mahkemesinin 05.10.2000 tarih ve 2000/45 esas, 2000/27 karar sayılı kararıyla iptal edilmişti. Bu yetki kanununa istinaden hazırlanan 619 sayılı kanun hükmünde kararname de 08.11.2000 tarih ve 24224 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Anayasa Mahkemesinin 2000/61 esas ve 2000/34 sayılı kararı ile iptal edilmişti. Ardından gerekli düzenlemenin yapılması amacıyla iptal kararının, Resmi Gazete’de yayınlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (08.08.2001 tarihinde) yürürlüğe girmesi uygun görülmüştü. Anayasa Mahkemesi iptal kararından sonra 08.08.2001 tarihine kadar yeni bir düzenleme yapılmamış olması nedeniyle uzun bir süre hukuki boşluk ortaya çıkmıştı. Bu hukuki boşluğun doldurulması amacıyla 24.07.2003 tarih ve 4956 sayılı kanunla birçok önemli değişiklikler yapılmıştır.

Bu kanunda yazılı sosyal güvenlik hükümlerini uygulamak ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olmak üzere, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu kurulmuştur (1479 sayılı kanun madde 1). Kurum kısaca "Bağ-Kur" diye anılır.

Kurumun Organları:

Kurumun organları şunlardır (1479 sayılı kanun madde 2):

- a) Genel Müdürlük
- b) Yönetim Kurulu
- c) Genel Kurul

Genel Müdürlük:

Genel müdürlük kuruluşu, genel müdür ile yeteri kadar genel müdür yardımcısından ve merkez kuruluşu ile bölge ve şube müdürlüklerinden meydana gelir (1479 sayılı kanun madde 3). Kurumun genel müdürü ile yardımcıları Sosyal Güvenlik Bakanlığının önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca atanır. Bunların değiştirilmesi atanmalarındaki usulle yapılır (1479 sayılı kanun madde 4).

Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olabilmek için aşağıdaki niteliklere sahip olunması gerekmektedir:

- a) Mesleki alanda yüksek öğrenim yapmış olmak,
- b) Genel müdürlük ve genel müdür yardımcılığı görevlerini yerine getirebilecek yetenek, bilgi ve tecrübede olmak.
- c) Devlet Memurları Kanunu’ndaki nitelikleri taşımak, gereklidir.

Genel müdürün görevleri kurumun bütün işlerini yönetim kurulunun gözetimi altında ilgili kanunlar hükümlerine göre yürütür, yönetim ve yargı yerlerinde üçüncü kişilere karşı Kurumu temsil eder (1479 sayılı kanun madde 5). Temsil yetkisini gerektiğinde, genel hükümlere göre devredebilir. (2654 sayılı yasa ile eklenen fıkra) Kurum avukatının bulunmadığı yerlerde ve zamanlarda bunlara ait görevlerin yerine getirilmesinde; genel müdür, icra ve yargı mercileri nezdindeki temsil yetkisini Kurumun o yerdeki en yüksek amirine devredebilir. Kurumun 1 ila 4'üncü derecelerine giren görevlileri genel müdürün önerisi üzerine yönetim kurulunca, diğer görevlileri genel müdür tarafından atanır. Genel müdür, bu yetkisini kısmen alt kademelere devredebilir (1479 sayılı kanun madde 6).

Kurumun personel rejimi, kurum görevlileri hakkında kamu iktisadi devlet teşekkülleri görevlerine uygulanan yasalar, uygulanır. Kurum, Ankara dışındaki icra takip ve dava işleri için genel hükümlere göre vekâlet akdi ile lüzum görülecek sayıda avukat tutabilir. Kurum bilgi işlem uzmanları ile teknik hizmetler sınıfından uzmanları genel müdürün önerisi ve yönetim kurulunun kararı ile sözleşmeli olarak çalıştırabilir. Bunlara ödenecek ücretlerin üst sınırı Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır. Gerektiğinde Bakanlar Kurulunca alınacak karar üzerine yabancı uzmanlar da çalıştırabilir (1479 sayılı kanun madde 7).

Yönetim Kurulu:

Yönetim kurulu, bir karar organı olup kurumun en yüksek yönetim ve karar yetkisini sorumluluğunu taşır (1479 sayılı kanun madde 8). Yönetim kurulu bir başkan ile 4 üyeden teşekkül eder. Genel müdür yönetim kurulunun başkanıdır. Bir üye Sosyal Güvenlik Bakanının bir üye Maliye Bakanının önerisi üzerine müşterek kararla atanır. Sigortalıları temsil edecek iki üye bağlı buldukları en yüksek meslek kuruluşlarınca gösterilecek ikişer aday arasından genel kurulca seçilir. Müşterek kararla atanacak üyelerde genel müdür ve yardımcılarının haiz olması gereken şartlar aranır. Sigortalılar arasından yönetim kuruluna seçilen üyenin sigortalılık niteliğinin kalkması halinde yönetim kurulu üyeliği ancak seçildiği devre sonuna kadar devam eder. Sigortalıları temsil eden asıl üyeliklerin boşalması halinde en çok oy almış olandan başlamak üzere yedek üyeler sırasıyla yönetim kuruluna katılmak üzere göreve çağrılır. Yönetim kurulu üyelerinin görev süresi üç yıldır. Süresi biten üyeler tekrar atanabilir veya seçilebilirler. Atama ve seçim dönemi içerisinde herhangi bir nedenle yönetim kurulu üyeliği sona erenlerin yerleri aynı

usulle yenileri atanmak veya seçilmiş bulunan yedekler getirilmek suretiyle doldurulur. Bu şekilde göreve gelenler yerini aldıkları üyenin görev süresini tamamlarlar.

Yönetim kurulu en az üç üye ile toplanır. Kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınır (1479 sayılı kanun madde 9).Oylarda eşitlik halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunlukta sayılır. Genel müdürün bulunmadığı hallerde kurula genel müdür yardımcısı başkanlık eder. Yönetim kurulu en az haftada bir toplanır. Özürsüz olarak toplantılara katılmayan üyelerin ücretlerinden yönetim kurulunun çalışma esasları hakkındaki yönetmeliğe göre kesinti yapılır.

Yönetim kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır (1479 sayılı kanun madde 10):

- a) Kurumun yıllık iş programı ile bütçesini personel kadrolarını merkez ve merkez dışındaki örgütler ile sağlık kuruluşları ve başkaca müesseselerin kurulması veya kaldırılması hakkında önerileri,
- b) Yönetim giderleri bütçesinin bölümleri arasındaki aktarmaları ek ve olağanüstü ödenek önerileri,
- c) Her çeşit yönetmelikleri inceleyip onaylamak üzere Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunmak,
- d) Bilanço, yapılan işler raporunu inceleyip Yüksek Denetleme Kuruluna, bir örneğini de Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunmak,
- e) Yönetim giderleri bütçesi bölümlerinin maddeleri arasındaki aktarma önerilerini,
- f) Kurum adına taşınmaz mal edinilmesi, inşası, idaresi ve bunların satılması veya kuruma ait binaların, hizmet binası, lojman, misafirhane eğitim tesisi, kreş, huzurevi ve benzeri hizmet ve sosyal amaçlara tahsisi hakkındaki önerileri,
- g) Kovuşturulmasında kurum için yarar görülmeyen dava ve icra kovuşturulmalarının açılmaması, henüz dava ve icra kovuşturması haline gelmemiş olan uyuşmazlıkların uzlaşma yolu ile çözümlenmesi ve bunlara ait paraların terkin önerilerini.
- h) Kurum için yararı görülmeyen hallerde dava ve icra kovuşturmalarından vazgeçilmesi, kanun yollarına başvurulmaması, bunlara ait para ve malların terkinini kurum leh ve aleyhinde açılmış dava ve icra

kovuşturmalarının uzlaşma veya tahkim yolu ile çözümü hakkındaki önerileri,

- i) Kurum görevlilerine ikramiye verilmesi hakkında yapılacak önerileri,
- j) Kurum görevlilerine imza yetkisi verilmesine ilişkin önerileri,
- k) Kurumda çalıştırılacak yabancı uzmanların sözleşme projelerinin onanması önerileri,
- l) Kurum personelinin eğitimi amacı ile kurslar ve seminerler düzenlenmesi, yurt içinde veya dışında öğrenim ve eğitim yapacakların seçilmesine ilişkin önerileri,
- m) Başkaca öneriler ile yönetim kurulu başkan ve üyelerinin önerilerini, inceleyip karara bağlamak.

Yönetim kurulu, (g), (h), (j) ve (k) fıkralarında belirtilen görev ve yetkilerinden bir kısmını, hazırlanacak yönetmelikteki usul ve esaslara göre, genel müdüre, genel müdür ve yönetim kurulunun onayı ile alt kademelere devredebilir.

Genel Kurul:

Genel kurul oluşumu şu şekildedir (1479 sayılı kanun madde 11):

- a) Bu kanuna göre sigortalı sayılanların bağlı buldukları kanunla kurulu en yüksek meslek kuruluşlarınca seçilecek üyelerden,
- b) Sosyal Güvenlik, Maliye, Sağlık ve Sosyal Yardım Sanayi ve Ticaret Bakanlıkları ile Devlet Planlama Teşkilatı ve Sosyal Sigortalar Kurumu ve T.C. Emekli Sandığı'ndan gönderilecek ikişer temsilciden,
- c) Üniversite, akademi ve yüksek okullar öğretim üyeleri arasından Sosyal Güvenlik Bakanlığınca davet edilecek sigorta, sosyal politika ve ekonomi alanlarında uzman en çok üç kişiden, teşekkül eder.
- d) (a) fıkrası gereğince seçilecek üyelerin sayısı, hangi meslek kollarından seçileceği ve bu mesleklerde çoğunluğu temsil eden kanuni meslek kuruluşları Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirtilir.

Bu maddenin (a) fıkrasında yazılı bulunan üyelerin görev süreleri üç yıl olup yeniden seçilebilirler. Üyelik niteliğini yitirenlerin genel kurul üyeliği kalkar ve yedekleri asıllarının görev sürelerini tamamlar. 3165 sayılı kanunun 2'nci maddesiyle değişen fıkra. Genel kurula Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya görevlendireceği kimse başkanvekili olarak başkanlık eder. Genel kurulun çalışma

şekli ve esasları Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Genel kurul üç yılda bir en geç mayıs ayı sonuna kadar Sosyal Güvenlik Bakanı'nın çağrısı üzerine toplanır. Sosyal Güvenlik Bakanı gerekli görürse kurulu olağanüstü toplantılara çağırabilir. Toplantı için yeter sayı, üye tam sayısının salt çoğunluğudur (1479 sayılı kanun madde 12).

Genel Kurulun görevleri şunlardır (1479 sayılı kanun madde 13):

- a) Kurumun çalışmalarını ilgilendiren raporlar hakkında görüşünü bildirmek,
- b) Kurumun gelecekteki politikası hakkında gerekli ve yararlı gördüğü tavsiyeleri yapmak,
- c) Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sunduğu konular hakkında düşüncesini bildirmek,
- d) Yönetim kurulunun sigortalıları temsil eden üyelerini seçmek,

Genel kurul görüşmelerinin sonuçları bir raporla tespit edilir ve bu rapor Sosyal Güvenlik Bakanlığına, Yüksek Denetleme Kuruluna ve kuruma tevdi olunur. Genel kurul üyelerinden kamu hizmetlisi olup da Ankara dışında toplantılara geleceklere kanuni yollukları ile; bunların dışında kalan genel kurul üyelerine Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespit olunacak esaslara göre zorunlu giderleri kurumca ödenir (1479 sayılı kanun madde 14).

Kurumun Gelirleri:

Kurumun gelirleri şunlardır (1479 sayılı kanun madde 15):

- a) Bu kanuna göre sigortalı sayılanların ödeyecekleri primler,
- b) Bu kanun gereğince hükmedilecek para cezaları,
- c) Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılacak bağışlar ve vasiyetler,
- d) Kurumun taşınır ve taşınmaz mallarının sağlayacağı gelirler,
- e) Gerekli hallerde genel bütçeden yapılacak yardımlar,
- f) Kurum iştirak ve kuruluşlarının gelirleri,
- g) Başkaca gelirler.

Kurum Malları:

Kurum paraları ve malları Türk Ceza Kanunu bakımından devlet malı sayılır. Kurumun alacakları devlet alacağı derecesinde imtiyazlıdır (1479 sayılı kanun madde 17).

Kurum hakkında iflâs hükümleri yürümez.

Kurumun Bağlı Olmadığı Kanunlar:

Kurum Muhasebesi Umumiye, Artırma, Eksiltme ve İhale Kanunları hükümlerine, Sayıştay'ın vize ve denetimine bağlı değildir (1479 sayılı kanun madde 18).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

5502 VE 5510 SAYILI KANUNLAR SONRASI SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE YAPISI

3.1 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu

Amaç, Tanımlar, Kuruluş ve Görevler:

Bu kanunun amacı, Sosyal Güvenlik Kurumunun kuruluş, teşkilât, görev ve yetkilerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Bu kanun ile kuruma görev ve yetki veren diğer kanunların hükümlerini uygulamak üzere; kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî açıdan özerk, bu kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur. Kurumun merkezi Ankara'dadır. Kurum, Sayıştay'ın denetimine tâbidir (5502 sayılı kanun madde 1).

Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir. Kurumun görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 3):

- a) Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- b) Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak.
- c) Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak.

ç) Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

d) Bu kanun ve diğer kanunlar ile kuruma verilen görevleri yapmak.

Kurumun Organları ve Görevleri:

Kurum, aşağıdaki organlardan oluşur (5502 sayılı kanun madde 4):

- a) Genel kurul.
- b) Yönetim kurulu.
- c) Başkanlık.

Kurumun teşkilât yapısı ekli (I) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

Genel Kurul:

Genel kurulun oluşumu, görevleri ve toplanması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında aşağıdaki gibidir (5502 sayılı kanun madde 5);

- a) Sayıştay Başkanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek birer temsilciden,
- b) İş ve/veya sosyal güvenlik hukuku alanında bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesinden,
- c) Başkan, genel müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanından,
- d) En fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- e) En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- f) En fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- g) Kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

- h) Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- i) (d), (e), (f) ve (g) bentleri dışında kalan ve kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden oluşur.

Genel kurulun görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 5):

- a) Sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulamaları hakkında görüş ve önerilerde bulunmak.
- b) Kurumun bütçe ve bilânçolarını, faaliyet raporlarını, performans programlarını, orta ve uzun vadeli gelir-gider dengesini, sigorta kolları itibarıyla yapılan en son aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirerek görüş oluşturmak.
- c) Kurumun performans programlarında yer alan hedefleri ile sonuçlarını değerlendirerek bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin görüş oluşturmak.
- d) Yönetim kurulunun seçimle gelen asıl ve yedek üyelerini beşinci fıkrada belirtilen usule göre seçmek.

Genel kurul üç yılda bir toplanır. Toplantı tarihi ve gündem en geç bir ay öncesinden ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilir. Toplantı yetersayısı, üye tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa bir ay sonra yapılacak ikinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Genel kurul, bakan veya üye tam sayısının üçte biri tarafından olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

Genel kurul kararları en geç iki hafta içinde, genel kurula katılan üyelere gönderilir ve kararlar kurumca öncelikle dikkate alınır.

Genel kurulun sekretarya işlemleri başkanlık tarafından yerine getirilir. Genel kurulun çalışmaları için yapılacak giderler kurum bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

Genel kurulun toplanmasına, çalışmasına, temsilcilerin görevlendirilmesine ve diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar kurumun önerisi üzerine Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yönetim Kurulu:

Yönetim kurulunun oluşumu ve üyeleri yönetim kurulu bir karar organı olup, kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşır. Yönetim kurulunun oluşumu ve üyeleri aşağıdaki gibidir (5502 sayılı kanun madde 6).

- a) Başkan,
- b) Başkanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir başkan yardımcısı,
- c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- d) Maliye Bakanlığını temsilen, Maliye Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- e) Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- f) İşverenleri temsilen seçilecek bir üye,
- g) İşçileri temsilen seçilecek bir üye,
- h) Kamu görevlilerini temsilen seçilecek bir üye,
- i) Kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye,
- j) Kurumdan gelir veya aylık alanları temsilen seçilecek bir üye,

Olmak üzere 10 üyeden oluşur. Başkan, yönetim kurulunun da başkanıdır. Yönetim kuruluna, başkanın bulunmadığı hallerde başkana vekâlet eden kişi başkanlık eder. Yönetim kurulu üyesi başkan yardımcısının bulunmadığı hallerde, Başkan tarafından görevlendirilen başkan yardımcısı yönetim kuruluna katılır.

Yönetim kurulu en az haftada bir defa ve asgarî altı üye ile toplanır. Kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınır. Oylarda eşitlik olması halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Gerekli görüldüğünde başkanın veya altı üyenin talebi ile yönetim kurulu olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

Başkan ve başkan yardımcısı dışındaki yönetim kurulu üyelerinin görev süresi üç yıldır. Geçerli bir mazereti olmaksızın; arka arkaya üç toplantıya veya bir yıl içinde toplam altı toplantıya katılmayanlar, yönetim kurulu üyeliğine atanma ya da seçilme şartlarını yitirenler ile atandıktan veya seçildikten sonra bu şartları taşımadığı anlaşılanların üyelikleri kendiliğinden sona erer. Geçerli bir mazereti olmaksızın; arka arkaya üç toplantıya veya bir yıl içinde toplam altı toplantıya katılmayanların durumu, yönetim kurulu kararıyla tespit edilerek Bakanlığa

bildirilir. Seçilen üyelere herhangi bir nedenle görev süresinden önce yönetim kurulu üyeliği sona erenlerin yerleri, yedek üyeler tarafından doldurulur. Bu şekilde göreve gelen üyeler, yerlerini aldıkları üyenin görev süresini tamamlar. Süreleri biten üyeler yeni üyeler atanıncaya veya seçilinceye kadar görevlerine devam ederler. Atanan üyelere herhangi bir nedenle görev süresinden önce yönetim kurulu üyeliği sona erenlerin yerlerine en geç bir ay içinde kalan süreyi tamamlamak üzere aynı usulle yeni bir atama yapılır. Atama ile gelen yönetim kurulu üyelerinden görevi sona erenler, otuz gün içinde eski kurumlarına başvurmaları halinde atamaya yetkili makam tarafından en geç bir ay içinde mükteseplerine uygun kadroya atanırlar. Atama gerçekleşinceye kadar bunların yönetim kurulu üyesi kadrolarına bağlı olarak almakta oldukları malî haklarının ödenmesine devam edilir.

Başkan ve başkan yardımcısı dışındaki atama ile gelen yönetim kurulu üyelerinin kurumları ile ilişkisi kesilir.

Yönetim kurulu üyeliğine atanacak veya seçileceklerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48'inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde sayılan şartları taşımaları gerekir. Ancak seçimle gelen yönetim kurulu üyeleri için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68'inci maddesinin (B) bendinde sayılan şartlar aranmaz.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48'inci maddesinin (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen suçlarla ilgili olarak haklarında ceza davası açılan üyelere görevi başında kalması sakıncalı görülenler, bakan tarafından tedbiren görevden uzaklaştırılabilir. Görevden uzaklaştırılan üyeler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Bu şekilde geçici olarak boşalan üyelere, tedbiren görevden uzaklaştırılan üye göreve dönünceye ve söz konusu üyenin üyelik süresini geçmemek üzere, seçimle gelen üyeler yerine yedek üyelere doldurulur, atama ile gelen üyelerin yerine ise atamaya yetkili makam tarafından görevlendirme yapılır.

Toplantılara iştirak eden yönetim kurulu başkan ve üyelerine, bu görevleri nedeniyle ayrıca, 22/01/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 34. maddesine göre kamu iktisadi teşebbüsleri yönetim kurulu başkan ve üyelerine ödenen miktarlarda her ay ücret ödenir. Yönetim kurulunun görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde: 7):

- a) Kurum bütçesini, bilânçosunu, gelir-gider tablolarını, kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak.
- b) Kurumun sigorta kolları itibarıyla hazırlanacak aktüeryal hesaplarına ilişkin raporları değerlendirerek finansman dengesinin üçer aylık ve yıllık gerçekleştirmelerini izlemek, alınması gereken tedbirleri kararlaştırmak, genel kurula sunulacak aktüeryal hesaplara ilişkin raporları gerektiğinde bağımsız kuruluşlara inceletmek.
- c) Genel müdürlükler ile Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek bakan onayına sunmak.
- d) Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak.
- e) Her türlü kiralama sözleşmesi hakkında karar vermek, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerlendirme oranı kadar her yıl artırılmak üzere bedeli beş yüz bin Yeni Türk lirasından fazla olan her türlü; kiraya verme, satış, alım, devir, takas, inşaat, taşınmazların ferahı, yapım ve diğere işlere ilişkin karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak.
- f) Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretine ilişkin usul ve esasları belirlemek.
- g) Kurum yararının bulunması halinde; yılı merkezî yönetim bütçe kanununda gösterilen miktara kadar olan hak ve alacakların terkinine karar vermek, prim ve primlerden kaynaklanan alacaklar hariç olmak üzere, uyuşmazlıkların dava açılmadan veya icra takibi yapılmadan uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, kurum tarafından veya kuruma karşı açılan dava veya icra takiplerinin uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulha, kabule, feragate ve kanun yollarına başvurulmamasına karar vermek.
- h) Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak.
- i) Her yıl için, prim borcu kamuoyuna açıklanacak işverenlerin belirlenmesine esas olmak üzere asgarî borç tutarını belirlemek.

- j) Kurum alacaklarının tahsilat işlemleri ile diğer kanunlarla tahakkuk ve tahsilat yetkisi kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin, kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek bakan onayına sunmak.
- k) Kurumun dava ve icra takipleri için vekâlet akdi yoluyla avukat çalıştırılmasına, özel uzmanlık gerektiren ve geçici nitelikteki işler için ise hizmet satın alınması yoluyla yerli veya yabancı uzman çalıştırılmasına karar vermek, bunların sözleşme şartlarını ve avukatlara ödenecek ücretleri belirlemek.
- l) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Yönetim kurulunun çalışma usul ve esaslarıyla, bu kanunun 6'ncı ve 7'nci maddelerinin uygulanmasına ilişkin hususlar, yönetim kurulu kararı ve bakan onayı ile çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Başkanlık Teşkilatı:

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlık Teşkilâtı, merkez ve taşra teşkilâtından meydana gelir (5502 sayılı kanun madde 8). Başkanlık merkez teşkilâtı, ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden meydana gelir (5502 sayılı kanun madde 9).

Merkez Teşkilatı:

Kurumun merkez teşkilatı; başkan ve başkan yardımcıları, ana hizmet birimleri, danışma birimleri ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

Başkan:

Başkanlığın en üst amiri olan başkan, başkanlık icraatından ve emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden yönetim kuruluna karşı sorumlu olup aşağıdaki görev, yetki ve sorumluluklara sahiptir (5502 sayılı kanun madde 10):

- a) Kurumu; anayasaya, kanunlara, ulusal kalkınma plânına, yıllık uygulama programlarına ve Bakanlar Kurulunca belirlenen politika ve stratejilere uygun olarak yönetmek.
- b) Kurumun görev alanına giren hususlarda politika ve stratejiler geliştirmek, bunlara uygun yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, performans ölçütleri belirlemek, başkanlığın bütçesini hazırlamak, gerekli yasal ve idarî düzenleme çalışmalarını yapmak, belirlenen stratejiler,

amaçlar ve performans ölçütleri doğrultusunda uygulamayı koordine etmek, izlemek ve değerlendirmek.

- c) Kurumun faaliyetlerini ve işlemlerini denetlemek, yönetim sistemlerini gözden geçirmek, kurumsal yapı ile yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetmek ve yönetimin geliştirilmesini sağlamak,
- d) Yönetim kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak,
- e) Adlî ve idarî makamlara, gerçek ve tüzel kişilere karşı kurumu temsil etmek.
- f) Kamu Görevlileri Etik Kurulunun belirlediği ilkeler çerçevesinde kurumsal etik kuralları belirleyerek, personele ve kurumun ilişkili olduğu taraflara duyurmak ve personelin bu kurallara uygun hareket etmesini sağlamak,
- g) 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerlendirme oranı kadar her yıl artırılabilecek üzere bedeli beş yüz bin Yeni Türk lirasına kadar olan; kiraya verme, satış, alım, devir, takas, inşaat, taşınmazların ferağı, yapım ve diğer işlere ilişkin sözleşmeler hakkında karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak, beş yüz bin Türk lirasının üzerinde olanlar için yönetim kuruluna öneride bulunmak ve kendi limitleri dâhilinde merkez ve taşra teşkilâtının harcama sınırlarını belirlemek,
- h) Ödeme tarihi altı aydan daha uzun süre gecikmiş ve Yönetim Kurulu tarafından her yıl için belirlenecek tutardan daha fazla prim borcu olan işverenleri, yönetmelikle belirlenen usul ve esaslara göre her yıl kamuoyuna açıklamak,
- i) Kurumun faaliyet alanına giren konularda diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,

Görevlerin yürütülmesinde başkana yardımcı olmak üzere üç başkan yardımcısı görevlendirilir. Başkan yardımcıları, başkana karşı sorumludur (5502 sayılı kanun madde 11).

Ana Hizmet Birimleri:

Başkanlığın ana hizmet birimleri şunlardır (5502 Sayılı Kanun Madde 12).

- a) Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü.
- b) Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü.

- c) Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- d) Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü.
- e) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- f) Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı.

Her bir genel müdürlük bünyesinde, yönetim kurulu kararı ile en fazla 11 adet daire başkanlığı kurulabilir.

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü:

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 13):

- a) Sosyal güvenlik mevzuatında genel sağlık sigortası ve primsiz ödemeler dışındaki konularda verilen görevleri yapmak,
- b) Kurumun prim tahsilatını yapmak, tahsil edilemeyen prim ve prime ilişkin diğer alacakları gecikme süresi ve miktarına göre sınıflandırarak takibine öncelik vermek, süresi içerisinde tahsil edilemeyen prim ve prime ilişkin diğer alacaklar ile ilgili olarak borçlular hakkında gerekli idarî ve icraî takibat ile bunlardan kaynaklanan davaların kadrolu veya vekâlet akdine dayanılarak çalıştırılacak sözleşmeli avukatlarca, yetkili mercilerde her derecede takip edilmesini, savunmasını ve sonuçlandırılmasını sağlamak,
- c) 25/08/1999 tarihli ve 4447 sayılı kanun gereği tahsil edilmesi gereken işsizlik sigortası primlerinin tahsil ve takip işlemlerini yapmak.
- d) Yönetim kurulunca gerekli görülen durumlarda, kurumun süresinde ödenmeyen prim ve prime ilişkin alacakları ile diğer kanunlarla tahsil ve takip yetkisi kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerini, yapılacak protokoller çerçevesinde kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirmek.
- e) Kapsamda olduğu halde tescili yapılmayan sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının ve işyerlerinin işlemlerini re'sen sonuçlandırmak, kayıt dışı çalışmanın önlenmesi amacıyla diğer kamu idareleri, bankalar, aracı kurumlar, oda, borsa, birlik ve meslek kuruluşları ve her türlü gerçek ve tüzel kişilerle sigortalılık ve işyeri denetimi, veri paylaşımı ve kontrolü konusunda işbirliği yapmak, projeler oluşturmak, geliştirmek ve uygulamak.

- f) Sigortalıları, hak sahiplerini ve işverenleri sosyal güvenlik mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda her türlü iletişim araçları ile bilgilendirmek.
- g) Görev konusuyla ilgili uygulamaları izlemek ve geliştirmek.
- h) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü:

16.05.2006 tarih, 26173 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5502 sayılı kanunun 14. maddesine istinaden Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 14):

- a) Sosyal güvenlik mevzuatında genel sağlık sigortası ile ilgili konularda verilen görevleri yapmak.
- b) Genel sağlık sigortalıları ile hak sahiplerinin hastalıklardan korunması amacıyla ilgili kamu idareleriyle kişisel koruyucu sağlık hizmetleri politikalarının tespitine ve etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlamak.
- c) Genel sağlık sigortalıları ile hak sahiplerini ve işverenleri genel sağlık sigortası mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda her türlü iletişim araçları ile bilgilendirmek.
- d) Görev konusuyla ilgili uygulamaları izlemek ve geliştirmek.
- e) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü:

02/11/2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile SGK Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmış ve emeklilik hizmetlerinin daha etkin ve verimli yürütülebilmesi amacıyla Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 13):

- a) Sosyal güvenlik mevzuatında yer alan emeklilik işlemlerini yürütmek,
- b) Sigortalı ve hak sahiplerine yönelik hizmetlerin ve her türlü iletişimin hızlı ve etkin bir şekilde yürütülmesi için gerekli tedbirleri almak,

- c) 24/02/1968 tarihli ve 1005 sayılı kanun, 28/5/1986 tarihli ve 3292 sayılı kanun, 03/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı kanun, 28/02/1982 tarihli ve 2629 sayılı kanun, 28/02/1985 tarihli ve 3160 sayılı kanun, 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı kanun, 24/6/2008 tarihli ve 5774 sayılı kanun, 16/12/1960 tarihli ve 168 sayılı kanun hükümleri ile yılı bütçe kanunlarına ekli cetvellerde ve 2330 sayılı kanuna atıfta bulunan diğer kanun hükümlerine göre bedeli hazine tarafından karşılanmak suretiyle bu kanunla devredilen Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü tarafından yapılması gereken tazminat ve yardım işlemleri ile bu kanunlar kapsamında bulunan er, erbaş ve sivil görevlilere yönelik aylık ve diğer ödemeleri yapmak,
- d) Kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlarla ilgili işlemleri yapmak,
- e) Yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek,
- f) Diğer kanunlarda yer alan ve görev alanına giren hususlarla ilgili iş ve işlemleri yapmak,
- g) Görev konusuyla ilgili uygulamaları izlemek ve geliştirmek,
- h) Sigortalı ve hak sahiplerini sosyal güvenlik mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda bilgilendirmek,
- i) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak,

Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü:

Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 16):

- a) Kurumun gerçek ve tüzel kişilere yönelik hizmet sunumunun kesintisiz olarak yerine getirilmesini sağlamak,
- b) Hizmet sunumuna ilişkin konularda, performansın geliştirilmesine yönelik olarak ilgili birimler ile birlikte iş süreçlerini belirlemek, yürütülen işlerle ilgili verileri toplamak, analiz etmek, elde ettiği sonuçları ilgili birimlerle paylaşarak iş süreçlerini geliştirmek.
- c) Taşra teşkilâtı birimlerinin kurulması ve kapatılması ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

- d) Kurum merkez ve taşra teşkilâtının her türlü bilişim hizmetlerini yürütmek.
- e) Sosyal güvenlik veri tabanını oluşturmak, diğer kamu idarelerinin veri tabanları ile entegrasyonunu sağlamak, sosyal güvenlik veri tabanı bilgilerinin güncelliğini sağlamak ve kurum faaliyetlerinin etkililiğini artıracak şekilde kullanıma sunmak.
- f) Kurum için gerekli yazılım ve donanım altyapılarını plânlamak, geliştirmek, kurmak, işletmek, yenilemek, bu altyapıların güvenliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere gerekli önlemleri almak.
- g) Görev konusuyla ilgili uygulamaları izlemek ve geliştirmek.
- h) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Rehberlik Ve Teftiş Başkanlığı:

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, başkan adına aşağıdaki rehberlik ve teftiş görevlerini yapar (5502 sayılı kanun madde 17):

- a) Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plâna çıkararak bir anlayışla denetlemek.
- b) Kayıt dışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.
- c) Prim ödeme yükümlülerini gruplamak ve sektörler itibarıyla analiz etmek, denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek risk değerlendirme kriterlerine göre sınıflandırmak, riskli sektörlerin denetimine öncelik vermek.
- d) Görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak.
- e) İşin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarını tespit etmek.
- f) Yıl boyunca müfettişler tarafından düzenlenen raporların sonuçlarını değerlendirmek, raporlar hakkında istatistikî bilgiler ile birlikte uygulamadaki sorunlara ve yapılması gereken mevzuat değişikliklerine ilişkin öneriler sunmak.
- g) Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal

güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanarak kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında ise inceleme ve soruşturma yapmak.

- h) Müfettişler tarafından yapılacak denetimlere ilişkin yöntem ve teknikleri geliştirmek, standart ve ilkelerin oluşturulmasını sağlamak, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkililiğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve öneriler sunmak.
- i) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı:

Sosyal güvenlik kurumu ana hizmet birimlerinden olan Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığının görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 18):

- a) Kurumun nakit ve benzeri varlıklarını finansal araçlar vasıtasıyla değerlendirmek.
- b) Nüfus yapısı ve finansman yönünden kısa, orta ve uzun vadeli aktüeryal esaslara göre projeksiyonlar yapmak, finansman, fon yönetimi ve aktüerya ile ilgili her türlü istatistikî bilgiyi derlemek, bu bilgileri değerlendirerek sonuçlarını ilgili birimlere bildirmek.
- c) Tahsilat ve ödemelerin hızlı, güvenli ve düşük maliyetle yapılması hususunda banka ve diğer finansal kuruluşlarla protokol yapmak.
- d) Finansman kaynakları ile yapılmakta olan ödemelerden yararlanma şartları ve yardım tutarları arasındaki ilişkiyi inceleyerek teknik bilânçoyu hazırlamak.
- e) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Danışma Birimleri

Başkanlığın danışma birimleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 19):

- a) Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- b) Hukuk Müşavirliği.
- c) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği.
- d) İç Denetim Birimi Başkanlığı.

Strateji Geliştirme Başkanlığı:

Strateji Geliştirme Başkanlığının görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 20):

- a) Ulusal kalkınma plânı, strateji ve politikaları, yıllık program, 33. maddede belirtilen komisyon tarafından belirlenen finansal hedefler ve yönetim kurulu kararları çerçevesinde, sosyoekonomik verileri de dikkate alarak, kurumun orta ve uzun vadeli sosyal güvenlik amaç, strateji ve politikalarını oluşturmak üzere gerekli çalışmaları yapmak.
 - b) Kurumun görev alanına giren konularda performans ve kalite ölçütleri geliştirmek ve bu kapsamda verilecek diğer görevleri yerine getirmek.
 - c) Kurumun yönetimi ile hizmetlerin geliştirilmesi ve performansla ilgili bilgi ve verileri toplamak, analiz etmek, yorumlamak.
 - d) Kurumun görev alanına giren konularda, hizmetleri etkileyecek dış faktörleri incelemek, alınması gerekli önlemleri önermek, kurum içi kapasite araştırması yapmak, hizmetlerin etkililiğini ve tatmin düzeyini analiz etmek ve genel araştırmalar yapmak.
 - e) 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile malî hizmetler birimine verilen görevleri yerine getirmek.
 - f) Kurumun çalışma konuları ile ilgili bilimsel yayınları takip ve teşvik etmek.
 - g) Kurumda yapılacak yeni düzenlemeler ve ihdas edilecek birimler için düzenleyici etki analizi yapmak.
 - h) Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; 24/06/1994 tarihli ve 4009 sayılı Dışişleri Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek.
 - i) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.
- Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde yönetim kurulu kararı ile en fazla 4 adet daire başkanlığı kurulabilir.

Hukuk Müşavirliği:

Hukuk Müşavirliğinin görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 21):

- a) Kurumun amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plân ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla, gerekli hukukî teklifleri hazırlamak, kurum birimleri ve diğer kamu kurum ve kuruluşları

tarafından gönderilen kanun, tüzük, yönetmelik, diğer mevzuat ve tip sözleşme taslakları ile diğer hukukî konular hakkında görüş bildirmek.

- b) Kurumun menfaatlerini koruyucu ve anlaşmazlıkları önleyici hukukî tedbirleri zamanında almak, anlaşma ve sözleşmelerin bu esaslara uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak.
- c) Kurumun taraf olduğu davalarda başkanlığı temsil etmek, prim ve prime ilişkin davalar hariç; kurum tarafından veya kurum aleyhine açılan davalar ile icra takiplerinin kadrolu avukatlar veya başkanlıkça vekâlet akdine dayanılarak çalıştırılacak sözleşmeli avukatlarca her derecede takip edilmesini, savunmasını, sonuçlandırılmasını ve koordinasyonunu sağlamak.
- d) Kurum tarafından talep edilen hukukî konular ile hukukî, malî ve cezaî sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmek.
- e) İhtilafî konuları analiz ederek kurumun taraf olduğu anlaşmazlıkları en aza indirecek tedbirlere ilişkin görüş ve önerilerde bulunmak.
- f) 7. maddenin birinci fıkrasının (f) bendinde belirtilen hususlarda önerilerde bulunmak.
- g) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinin görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 22):

- a) Basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetleri plânlamak ve bu faaliyetlerin belirlenecek usûl ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak.
- b) 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununa göre yapılacak bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru bir şekilde sonuçlandırmak üzere gerekli tedbirleri almak.
- c) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

İç Denetim Birimi Başkanlığı:

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri bünyesinde iç denetimin kurulmasını öngörmektedir. Anılan kanun çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumunda, 02/07/2007 tarihinde İç Denetim Birimi Başkanlığı kurulmuş olup, başkanlığın idari ve teknik altyapısının oluşturulması çalışmaları 2008 yılında tamamlanmıştır. 2008 yılı ilk yarısında

sertifika eğitimlerini tamamlayan iç denetçiler, yılın ikinci yarısından itibaren de aktif olarak iç denetim faaliyetlerine başlamışlardır.

İç Denetim Birimi Başkanlığı, doğrudan kurum başkanına bağlı olarak faaliyetlerini yürüten, iç denetim konusunda ulusal ve uluslararası standart ve uygulamalar çerçevesinde görevlerini planlayan ve yerine getiren bir birimdir.

İç Denetim Birimi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) İç denetim, kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirme ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyeti olarak tanımlanmaktadır
- b) İç Denetim Birimi Başkanlığın kurulma amacı da kurum birimlerinin her türlü işlem ve faaliyetlerini, risk esaslı plan ve programlar kapsamında sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla, uluslararası denetim standartlarına uygun olarak değerlendirmek suretiyle kuruma nesnel danışmanlık faaliyeti sunmaktır.
- c) 5502 sayılı kanunla kurulan kurumun belirlenen ilke ve hedeflerine ulaşmasında İç Denetim Birimi Başkanlığı olarak üzerine düşen görevi yerine getirmek.

Yardımcı Hizmet Birimleri:

Kurumun yardımcı hizmet birimleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 23):

- a) İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı.
- b) Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı.
- c) İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı.

İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı:

İnsan Kaynakları Daire Başkanlığının görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 24):

- a) Kurumun insan gücü plânlaması ve politikası konusunda çalışmalar yapmak, tekliflerde bulunmak.
- b) Kurum personelinin atama, nakil, sicil, terfi, ücret, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek.
- c) Kurum personelinin eğitim plânını hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek.

d) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı:

Destek Hizmetleri Daire Başkanlığının görevleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 25):

- a) Kurum hizmetlerinin gerektirdiği her türlü yapma, yaptırma, satma, satınalma, kiralama, bakım ve onarım, arşiv, idarî ve malî hizmetleri yürütmek.
- b) Taşınır ve taşınmazların kayıtlarını tutmak.
- c) Kurum sivil savunma ve seferberlik hizmetlerini plânlamak ve yürütmek.
- d) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı:

16.05.2006 tarih ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının değişen 31.07.2008 tarih 5797 sayılı yardımcı hizmet birimlerinden olan İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığının kuruluş, teşkilat, görev, yetki, sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektedir (5502 sayılı kanun madde 25/A) (Ek: 31/7/2008-5797/5 madde)

İnşaat Ve Emlak Daire Başkanlığının Görevleri şunlardır:

- a) Taşınmazlara ilişkin her türlü satım, yapma, yaptırma, bakım, onarım ve tadilat işlerini yürütmek.
- b) Kurumun ihtiyaç duyduğu hizmet binalarını kiralamak, satın almak, yapmak/yaptırmak veya kurumun mülkiyetinde bulunan arazi, arsa ve binaların devri karşılığında ve/veya kurum bütçesinin ilgili tertiplerine bu amaçla konulan ödeneklerden, düzenlenen protokol çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşları ile kurum iştiraklerine doğrudan yaptırmak, iş ve işlemlerini yürütmek.
- c) Kurum gayrimenkul ve demirbaşlarını sigorta yapmak, kiraya vermek, işletmek, kamu kurumları arasında taşınmaz ve ayni hak devri ile kuruma yapılacak gayrimenkul bağış işlemlerinin yürütülmesinde mevzuata yönelik değerlendirmeleri, teknik-ekonomik etütleri ve rantabilite hesaplarını yapmak, izlemek, her aşamada takip etmek ve yürütmek.
- d) Kurum gayrimenkul ve demirbaşlarının bakım ve onarım işlerini yürütmek.

- e) Kurum iştiraklerine ait gayrimenkullerle ilgili iş ve işlemleri yürütmek, izlemek, denetlemek ve gerekli önlemler hakkında önerilerde bulunmak.
- f) Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmak.

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu:

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulunun oluşumu, görevleri ve toplanması (5502 sayılı kanun, madde 26):

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu; bakanın başkanlığında, başkan ile Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından, en az genel müdür düzeyinde, görevlendirilecek birer temsilciden, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürü, zrller İdaresi Başkanı, niversitelerarası kurul tarafından fakültelerin çalışma ekonomisi, sosyal güvenlik ve/veya iş hukuku bilim dallarından seçilecek bir ğretim yesi, genel kurula ye gönderen kuruluşların başkanları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci, Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları Birliği başkanlarından, bakan tarafından uygun görülecek kişiler veya kurum temsilcilerinden oluşur.

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirir. Kurul yılda bir kez en geç mart ayı sonuna kadar, bakan tarafından tespit edilen gün ve gündeme göre toplanır. Kurulun sekreteryaya hizmetleri başkanlık tarafından yerine getirilir. Kurulun alışma usûl ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Taşra Teşkilatı:

Başkanlığın taşra teşkilatı; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak sosyal güvenlik merkezlerinden oluşur (5502 sayılı kanun madde 27).

İl ve ilçelerde nüfus, sigortalı ve genel sağlık sigortalı sayısı, işyeri sayısı, işlem yoğunluğu ve belirlenecek diğer kriterler doğrultusunda yeteri kadar sosyal güvenlik merkezi kurulabilir veya kaldırılabilir.

Kurum hizmetlerinin gerektirdiği asl ve sürekli görevler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tâbi olarak istihdam edilen personel tarafından yürütülür. Kurumun kadrolu memurları hakkında sosyal güvenlikleri bakımından

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır (5502 sayılı kanun madde 28).

Kurum kadrolarının tespiti, ihdası, kullanılması ve iptali ile kadrolara ilişkin diğer hususlar 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümleri, atamalarda ise bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 23/06/1981 tarihli ve 2477 sayılı kanun hükümleri uygulanır (5502 sayılı kanun madde 29).

Kurumun hizmet sunmakla görevli olduğu gerçek ve tüzel kişilere yönelik temel hizmetlerin sonuçlandırılmasına ilişkin süre ve prosedür önceden tespit ve ilan edilir. Bu süre ve prosedürler, kurum ve personelin performans kriterleri arasında yer alır. Kurumsal performans hedeflerinin, kurum birimlerine uyarlanması ve bunun hayata geçirilebilmesi için bireysel hedeflere dönüştürülmesine ilişkin usûl ve esaslar kurumca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (5502 sayılı kanun madde 32).

Kurumun finansal hedeflerinin belirlenmesi ve izlenmesi:

Kurum, merkezî yönetim bütçesinden kendisine ayrılan yıllık sosyal sigortalar, genel sağlık sigortasına ilişkin ayrı ayrı olmak üzere transfer tutarını, üç yıllık transfer projeksiyonunu ve uzun dönemli emeklilik ve genel sağlık sigortası finansman hedeflerini gerçekleştirmekle görevlidir. Finansman hedefleri, her yıl en geç ekim ayında bir sonraki yıl uygulanmak üzere yönetim kurulunun önerisi üzerine bakanın başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı ve Hazine Müsteşarları ile bakanın katılımıyla oluşan Komisyon tarafından belirlenir. Komisyonun sekretarya işlemleri kurum tarafından yürütülür (5502 sayılı kanun madde 33).

Kurum, bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli tedbirleri almak, mevzuat değişikliği önerilerini bakanlığa sunmak, yetki alanına girmeyen hususlarda ise ilgili kurumlarca alınması gereken tedbirleri gerekçeleri ile birlikte bakanlığa önermekle yükümlüdür. Kamu idareleri, kurumun finansman hedeflerinin gerçekleştirilmesini doğrudan etkileyecek düzenlemeler ve uygulamalar konusunda kurumun görüşünü almak zorundadır.

Başkan, belirlenen hedeflerin gerçekleşmesine yönelik alınan ve plânlanan tedbirleri, elde edilen sonuçları ve diğer kamu idarelerinden yapılan önerileri ve sonuçlarını içeren bir raporu altı aylık dönemler halinde Bakanlar Kuruluna, Türkiye Büyük Millet Meclisi Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna ve Plan ve

Bütçe Komisyonuna sözlü ve yazılı olarak sunar.

Kurum, belirlenen hedeflere ilan edilen sürelerde ulaşılamaması ya da ulaşılamama olasılığının ortaya çıkması halinde, nedenlerini ve alınması gereken önlemleri bakanlığa yazılı olarak bildirir ve kamuoyuna açıklar.

Kurumun Gelirleri ve Giderleri:

Kurumun Gelirleri:

Kurumun gelirleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 34):

- a) Sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası prim gelirleri, idarî para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları.
- b) Sosyal sigorta ile genel sağlık sigortasına yapılan devlet katkısı.
- c) Taşınır ve taşınmaz gelirleri.
- d) Kurumca hazırlanan her türlü standart form, manyetik, elektronik veya akıllı kart satışından elde edilecek gelirler ile her türlü data hattı, internet kullanımı ve benzeri kira gelirleri.
- e) Merkezî yönetim bütçesinden yapılacak diğer transferler.
- f) Gerçek veya tüzel kişiler tarafından doğrudan veya vasiyet yoluyla yapılan bağışlar.
- g) Primlerin ve diğer gelirlerin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.
- h) Diğer gelirler.

Kurumun Giderleri:

Kurumun giderleri şunlardır (5502 sayılı kanun madde 34):

- a) Sosyal sigorta kapsamında sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek olan gelir, aylık ve ödenekler.
- b) Genel sağlık sigortası kapsamında yapılacak giderler.
- c) Genel yönetim giderleri.
- d) Faiz giderleri.
- e) Eğitim, araştırma, danışmanlık hizmet giderleri.
- f) Diğer giderler.

Kurumun Vergi ve Fon Muafiyeti:

İlgili kanunlarda yer verilmemiş olsa dahi, kuruma ait taşınır ve taşınmazlar, bunların alım ve satım işlemleri ile kuruma yapılacak bağış ve yardımlar, kurumun taraf olduğu davalar, icra kovuşturmaları ile ilâmlar, kurum tarafından satın alınan taşınmazlar ile ilgili tüm tapu işlemleri, kurum tarafından yapılan bütün işlemler ve

bu işlemler için ilgililere verilmesi veya bunlardan alınması gereken yazı ve belgeler ve bunların suretleri; damga vergisi ve harçlar ile belediyelerde yürütülecek her türlü hizmet karşılığı alınan ücret ve katılma payından müstesnadır (5502 sayılı kanun madde 36).

Çeşitli Malî Hükümler:

Genel yönetim giderleri, kurumun yıllık toplam gelirinin % 5'ini aşamaz (5502 sayılı kanun madde 37).

Kurumun elde ettiği her türlü gelirin; riskin dağıtılması ilkesi ve basiretli yönetim kurallarına göre kurum lehine en yüksek getiriye sağlayacak şekilde yönetilmesi esastır.

Süresi içinde ödenmeyen sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primleri, işsizlik sigortası primleri, idarî para cezaları, gecikme zamları, katılım payları kurum alacağına dönüşür ve bu alacakların tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 51.102. ve 106. maddeleri hariç diğer maddeleri uygulanır.

Diğer giderlerin primler ve primlerin değerlendirilmesinden elde edilecek gelirler ile karşılanması esastır. Sosyal güvenlik kanunları dışında kurum giderlerini artıracak yasal düzenlemelerin kuruma getireceği malî yükün merkezî yönetim bütçesinden karşılanması zorunludur.

Sosyal sigorta fonu, genel sağlık sigortası fonu ile hiçbir şekilde birleştirilemez ve fonlar arasında kaynak aktarılamaz.

Sorumluluk ve Yetkiler:

Kurumun her kademedeki yöneticileri görevlerini; mevzuata, stratejik plân ve programlara, performans ölçütlerine, hizmet kalite standartlarına ve kurumdan hizmet alan kişilerin memnuniyetini esas alacak şekilde yürütmekten üst kademelere karşı sorumludur (5502 sayılı kanun madde 38).

Kurumda her kademedeki yöneticiler, sınırlarını açıkça belirtmek ve yazılı olmak şartıyla yetkilerinden bir kısmını astlarına devredebilir. Yetki devri, uygun araçlarla ilgililere duyurulur.

3.2.5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Getirmiş Olduğu Yenilikler ve Değişiklikler

Kanunun Amacı ve Kapsamı:

5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, 16.06.2006 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu kanun ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur’un sigortalılarının hak yükümlülüklerindeki farklılıkların ortadan kaldırılması amaçlanmaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi tarafından 15.12.2006 tarihinde verilen kararlar kanunun bazı maddelerinin iptal edilmesi ve bazı maddelerinin ise tamamen yürürlükten kaldırılmasının ardından kanunun yürürlük tarihi 01.07.2007 tarihine, ardından 01.01.2008 tarihine, daha sonra 01.06.2008 tarihine ve en sonunda ise 5754 sayılı kanun ile 01.10.2008 tarihine kadar uzamış ve bu tarihte de yürürlüğe girmiştir (Tezel ve Kurt, 2009:107-108). Kanunun amacı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası açısından kişileri güvence altına almak; sigortalardan yararlanacak kişileri ve bu kişilere sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma koşullarını, finansman ve karşılanma yöntemlerini saptamak olarak belirlenmiştir (5510 sayılı kanun madde 1). Ayrıca kanun, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından faydalanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, kanunun uygulanmasında gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsamına almaktadır (5510 sayılı kanun madde 2).

Reformun ikinci aşamasında bu üç kurumun işleyişinin yeniden düzenlenmesi amacıyla, hizmet verilen kesimlere uygulanan bazı farklılıkların giderilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 2829 sayılı kanun ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ve diğer bazı kanunların ilgili hükümleri kaldırılmış Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olarak tek bir düzenleme haline getirilmiş ve bütünlük sağlanmıştır (5510 sayılı kanun madde 106). Bu kanun ile sigortalı kapsamına dahil olan kişiler, bu kişilerin yararlanacakları haklar, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemleri belirlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile toplumda daha geniş kitlelerin daha kapsamlı şekilde sağlık güvencesi altına alınması ve aynı durumla karşılaşan insanların bütününe devletin aynı sosyal güvenceyi sağlaması ve böylece, norm ve standart birliği getirilmesi amaçlanmıştır (Pekten, 2006:119-120).

İkinci kanuni düzenleme olan ve reformun uygulamaya yönelik anayasasını oluşturan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu tekrar görüşülmek üzere cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek meclise gönderildi. Ancak kanun mecliste aynen kabul edilince cumhurbaşkanı tarafından da onaylandı ve 16.06.2006 tarihli Resmi Gazetede 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yayımlandı. Ancak bu defa söz konusu kanunla ilgili olarak cumhurbaşkanı ve ana muhalefet partisi tarafından Anayasa Mahkemesinde iptal davası açıldı. Anayasa Mahkemesi de 30.12.2006 tarihli ve 26392 sayılı 5. Mükerrer Resmî Gazete’de yayımlanan 15.12.2006 tarihli E: 2006/111 ve K: 2006/11 sayılı kararı ile kanunun birçok maddesini iptal etti ve bazı maddelerinin yürürlüklerini durdurdu. Bunun üzerine kanunun 01.01.2007 olan yürürlük tarihi önce 01.07.2007 tarihine, daha sonra 01.01.2008 tarihine ve son olarak da 01.06.2008 tarihine ertelendi. En sonunda ise 08.05.2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun’da birçok değişiklik yapıldı, Anayasa Mahkemesince iptal edilen maddeler yeniden düzenlendi ve kanunun yürürlük tarihi de 2008 yılı Ekim ayı başı olarak belirlendi. 01.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle de Sosyal Güvenlik Reformu ve dolayısıyla Genel Sağlık Sigortası yürürlüğe girmiş oldu.

Ülkemizde yıllardır devam eden yanlış uygulamalar sonucunda büyük ve çözümlenmesi zor bir sorun haline getirilen sosyal güvenlik sistemimizi yeniden gözden geçirmek ve çağdaş, sürdürülebilir, adil bir yapıya dönüştürmek için 1999 yılında 4447 sayılı kanunun çıkarılması ile başlayan ve 31.05.2006 tarihinde kabul edilen Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile devam eden reform süreci 17 Nisan 2008 de kabul edilen ve 8 Mayıs 2008 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5754 sayılı kanun ile bugünkü şeklini almıştır (Tepekule, 2008:140-141).

Tezel ve Kurt yeni sosyal güvenlik sistemini, istisnaları bu kanunda belirtilmiş ödemeler dışında kalan tüm kazançların, prime esas kazanç alt ve üst sınırları dahilinde prim hesabına dahil edilmesini, sigortalıların aylık veya gelire esas kazançlarının prim ödedikleri bütün yılların gelirleri göz önüne alınarak hesaplanmasını, aylık bağlama oranının prim ödeme süresine göre arttırılmasını,

karşılığı alınmamış yardımların kapsama dahil edilmemesini, prim ödenmesinin caydırılmasını, kurumun sigortalılar ve işverenlerle olan ilişkilerinde karşılıklı hak ve vecibelerin esas alınmasını, aktüerya dengesini koruyan bir anlayışla yapılandırılmaya çalışıldığını ifade etmektedir (Tezel ve Kurt, 2009:20).

Kabataş, 5510 sayılı kanun ile var olan sisteme eklemeler yapmaktan ziyade, “sil baştan” bir sistem oluşturulduğunu ve oluşan bu yeni sistemi olumlu bir gelişme olarak nitelemektedir. Oluşturulan bu yeni kanunla sosyal güvenlik sistemi daha homojen bir yapıya kavuşmuş olmakla beraber, risk kavramını da ön plana çıkarmaktadır. Yani burada daha farklı bir felsefi yaklaşım vardır. Hedefin, Bağ-Kur ve SSK güvencesine tabi olanları, T.C. Emekli Sandığı’na tabi olanlarla aynı seviyeye çıkarmak olduğunu belirtmektedir (Kabataş, 2007:59-60).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almakta; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılama yöntemlerini belirlemekte; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektedir (5510 sayılı kanun madde 1).

5510 Sayılı Kanun İle Getirilen Yenilikler Ve Değişiklikler:

Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemi, 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ve bu kanunda değişiklik yapan 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile yeniden düzenlenmiştir. Bunun yanında 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile de 5510 sayılı kanunda istihdamın cazip hale getirilmesi, sosyal güvenlik prim borçlarının yapılandırılması ve sosyal güvenlik alacaklarının tahsili gibi konularda bazı değişikliklere gidilmiştir (Akyıldız, 2009:16).

Sigortalılara İlişkin Hükümler:

5510 sayılı SSGSS Kanunundan önce esnaf ve sanatkârlar ile serbest çalışanlar Bağ-Kur’a, kamu dairelerinde çalışanlar, T.C. Emekli Sandığı’na ve bir iş sözleşmesine bağlı sigortalı çalışanlar ise SSK’ya bağlı olarak sosyal güvence altına alınmaktaydılar. Ancak 01.10.2008 tarihinde kurumlar yeni statüleri ile tanışmışlar ve SSK’lıların adı 4-1/a, Bağ-Kurluların adı 4-1/b ve T.C Emekli Sandığı’na tabi

olanların adı ise 4-1/c şeklinde değiştirilmiştir. Sosyal güvenlik reformunda bu yasanın öncesinde, sigortalı ve katılımcıların hangi kanuna göre emekli olacaklarına, son 7 yılda ödedikleri primler içerisinde en fazla hangi kuruma prim ödedikleri ile ilişkilendirilmiştir. Yasa yürürlüğe girdikten sonra ise, ilk defa sigortalı olanların hangi kapsamda (4- 1/a, 4-1/b, 4-1/c)emekli olacaklarına son 7 yıl dikkate alınmadan, çalışma hayatları boyunca en çok hangi kapsamda prim ödemişler ise o kapsamda emekli olmaları hükme bağlanmıştır (Tezel ve Kurt, 2009:115).

Kapsam Altına Alınan Sigortalılarda Değişiklikler:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar, 5510 sayılı yasada 4-1/a kapsamında değerlendirilmektedir. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sendika ve konfederasyonların yönetim kademesinde görev alması sebebiyle, çalıştıkları iş yerinden ayrılan işçilerin sigortalılıklarının kendi iradeleri ile devamının değil de, mecburi olarak 4-1/a sigortalı sayılmaları zorunlu olmuştur. Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne gösterisi; ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan güzel sanatlar ve kollarında çalışanlar ile düşünür ve yazarlar da özel düzenleme ile 5510 sayılı SSGSS kanunu kapsamına alınmış ve 4-1/a sigortalısı kabul edilmişlerdir (5510 sayılı kanun madde 4/b). Bunun yanı sıra MEB'in düzenlediği kurslarda usta öğretici olarak çalışanlar ve kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev alanlar ile DMK 4/c kapsamında çalıştırılanlar da 4-1/a sigortalısı olmuşlardır. Ancak bu kişilerin prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak şartıyla, bir ay içerisinde hak ettikleri brüt ek ders ücretinin toplamının, prime esas günlük kazanç alt limitine bölünmesi ile belirlenmiştir (Tezel ve Kurt, 2009:117).

1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'na göre sigortalı sayılan kanunla ve kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan Sosyal Güvenlik Kuruluşları kapsamı dışında olan ve herhangi bir işverene bağlı olmadan kendi adına bağımsız çalışanlardan; esnaf ve sanatkârlar ile diğer bağımsız çalışanlardan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı sebebiyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ile gelir vergisinden muaf olanlardan esnaf ve sanatkâr sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşuna usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar, kollektif şirketlerin ortakları, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları, limited şirketlerin ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite

ortakları, donatma iştirakleri ortakları, anonim şirketlerin kurucu ortakları ile yönetim kurulu üyesi olan ortakları, 5510 sayılı kanun ile 4-1/b kapsamına alınmışlardır. Ayrıca 5510 sayılı kanun ile 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanun'a tabi olan jockeyler ve antrenörler ve avukatlarla noterlerin de 4-1/b'ye tabi olarak sigortalılıkları oluşturulmuştur. Ayrıca tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra geriye kalan tutarın aylık ortalamasının, asgari ücretten az olduğunu belgeleyenlerin GSS sigortalılığı harici sigortalı olma zorunlulukları ortadan kaldırılmıştır.

5434 sayılı kanuna tabi olan, cumhurbaşkanları, özel, teadül ve kuruluş kanunlarına göre daimi kadrolarda derece esaslı üzerinden aylık veya ücret alanlar; daimi kadrolarda aylık ücretle çalışan her çeşit hizmetliler, genel bütçe kanunlarına bağlı çalışan memur ve hizmetliler; amele birliği aylık, ücretli daimi memur ve hizmetlileri; iller daimi komisyon üyeleri ile seçilmiş veya tayin edilmiş belediye başkanları, kuruluş kanunları gereğince aylıklı kadrolarda ücretle çalıştırılanlar, ticaret ve sanayi odaları ile ticaret ve zahire borsalarının tayinleri Ticaret Bakanlığınca yapılan ve sürekli kadrolarda çalışan aylık ücretli daimi memurları, gedikli subaylar ve gedikli erbaşlar ve ordu uzman erbaşları, harp okulları, fakülte ve yüksek okullarda Türk Silâhlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi olan adaylar, fakülte veya yüksek okullar ile meslek yüksek okullarında kendi hesabına okuduktan sonra muvazzaf subay veya astsubay naspedilen veya askerlik hizmetini müteakip muvazzaf subay veya astsubaylığa geçirilenler, erler (Vazife malullükleri ile vazifeden doğma ölümleri halinde), emeklilik hakkı tanınan vazifelerde bulunduktan sonra milletvekilliğine seçilenler; Devlet Tiyatrosu'nda mukavele ile çalışan sanatkarlar, Devlet Planlama Teşkilatında sözleşme ile çalışanlar, Sermaye Piyasası Kurulunda sözleşme ile çalışanlar, Devlet Yatırım Bankasında sözleşmeli çalışanlar 5510 sayılı kanun ile 4-1/c kapsamına dahil edilmiştir (Tezel ve Kurt, 2009:123).

İsteğe Bağlı Sigorta Koşullarında Yapılan Değişiklikler:

İsteğe bağlı olarak sigortalı olabilmek için 506 sayılı kanuna göre, kuruma müracaatta bulunmak, müracaat tarihinden önce 506 sayılı kanuna göre tescil edilmiş olmak, herhangi bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna tabi olarak çalışmamak ve

buralardan kendi çalışmalarından dolayı aylık bağlanmamış olmak, müracaatının kurumca alındığı tarihi takip eden aybaşından başlayarak, toplam olarak 1080 gün uzun vadeli sigorta primi ödemiş olması gerekirken (506 sayılı kanun madde 85), 1479 sayılı kanuna göre isteğe bağlı sigortalı olabilmek için ev kadınları ve Türkiye'de ikamet eden Türk asıllı yabancı uyruklular dahil, beyan ettikleri gelir basamağının % 20'si oranında isteğe bağlı sigorta primi ödemeleri ve kuruma yazılı olarak başvurmaları gerekmekteydi(1479 sayılı kanun madde 79). Emekli Sandığı'nda ise 10 yıllık hizmet süresi aranmaktaydı. Ancak 5510 sayılı kanun ile isteğe bağlı sigortalı olabilmek için 5510 sayılı kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte, ay içerisinde 30 günden az çalışmak veyahut son bir yıl içinde 360 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak (kısmi süreli), kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak, 18 yaşını doldurmuş bulunmak, isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle kuruma başvuruda bulunmak şartları getirilmiştir (5510 sayılı madde 50/ 5754/30 madde ile değişik II). Ayrıca, prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen günlük kazanç ve prim ödeme gün sayısı üzerinden bulunacak kazancın % 32'si oranında isteğe bağlı sigorta primi ödemekle yükümlüdürler (5510 sayılı kanun madde 52). Bu oranın %20'si uzun vadeli sigorta kollarına ödenecek olan prim iken,%12'si ise GSS için ödenecek olan primdir. 5510 sayılı Kanununa göre, Türkiye'de yasal olarak ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından 18 yaşını dolduran ve talepte bulunanlar, isteğe bağlı sigortalı olabilecektir (5510 sayılı kanun madde 50).

Sigortalıların Prime Esas Kazançlarında Yapılan Değişiklikler:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalılarla işverenlerin bir ay içinde ödeyecekleri primlerin hesabında, sigortalıların o ay içinde hak ettikleri ücretlerin, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan sigortalılara o ay içinde ödenenlerin, idare veya kaza mercilerince verilen karar gereğince (a) ve (b) fıkralarında yazılı kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınmaktayken (506 sayılı kanun madde 77), 5510 sayılı kanunla işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların brüt toplamı da eklenmiştir (5754/47 madde ile değişik 80/I-a).

1479 sayılı kanuna göre sigortalıların ödeyecekleri primler ve bağlanacak aylıkların hesabında, Kanunda belirtilen basamak göstergelerinin her yıl Genel Bütçe Kanunu ile kabul edilen katsayı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutarlar esas alınmaktaydı (1479 sayılı kanun madde 50). Ancak 5510 sayılı kanuna göre 4-1/b kapsamında bulunan eski adıyla Bağ-Kur'a tabi olanların aylık prime esas kazançları, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından bildirilecek günlük kazancın otuz katı olarak belirlenmiştir (5510 sayılı kanun madde 80).

Emeklilik Yaşındaki Değişiklikler:

506 sayılı Sosyal Sigortalar, 1479 sayılı Bağ-Kur ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunlarına göre emekli olabilmek için, kadın için 38 ve erkek için 43 yaş şartının yerine getirilmesi gerekmekteydi. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası kanunu ile yapılan değişiklik ile emeklilik yaşı kademeli olarak kadın için 58, erkek için, 60 yaş olarak belirlenmiştir. 5754 sayılı kanun ile öngörülen emeklilik yaşı ise; kadın için 58, erkek için 60 ve 2036'dan başlamak üzere kademeli artışla hem erkek hem de kadın için 2048 yılında her ikisini de eşitleyerek hem kadın hem de erkek için 65 yaş olarak tespit edilmiştir (5510 sayılı kanun madde 28/b)

Prim Ödeme Gün Sayısındaki Değişiklikler:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yaşlılık aylığı için belirtilen prim ödeme gün sayısı 5000 günden, 4447 sayılı kanunla 7000 güne çıkarılırken, sigortalılık süresi kadın için 20, erkek için ise 25 yıl olması gerekmekteydi (506 sayılı kanun madde 60). Bağ-Kur'da emeklilik için hem erkek hem de kadınların 25 yıl prim ödeme zorunluluğu vardı(1479 sayılı kanun madde 35). Emekli Sandığında ise bu süre kadın için 20 yıl, erkek için ise 25 yıl olarak uygulanmaktaydı (5434 sayılı kanun madde 39). 5510 sayılı kanunla öngörülen prim ödeme gün sayısı ise; mevcut sigortalılar için değişmemekle beraber, yeni işe girenler için 25 yıl (9000 gün), hizmet akdine göre çalışanlar için ise (4-1/a), sigortalılık süresi 25 yıldan az olmamak kaydıyla 7200 güne çıkarılmaktadır. (5510 sayılı kanun madde 16/5754/28 ile değişik I).

Aylık Bağlama Oranlarındaki Değişiklikler:

SSK'da ve Bağ-Kur'da sigortalı hizmetin ilk on yılı için %3,5, sonraki 15 yıl için %2,5, sonrasında her yıl için %1,5 aylık bağlama oranı uygulanmaktayken (506 sayılı kanun madde 61), Emekli Sandığı'nda 25 yıla kadar % 75'i, 25 yıldan az

olanlara her tam yıl için % 1 eksiği, fazla olanlara da her tam yıl için % 1 fazlası üzerinden aylık bağlanmaktaydı (5434 sayılı kanun madde 41). Ancak 5510 sayılı kanunla değişik 5510 sayılı kanunda öngörülen aylık bağlama oranı, yeni sistemde geçecek her yıl için %2 olarak belirlenmiştir (5510 sayılı kanun madde 17 /5754/29 ile değişik III).

Geçmiş Kazançların Güncellenmesi ve Gelir ve Aylıkları Düzeltilmesi:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu öncesi SSK ve Bağ-Kur'da geçmiş kazançlar, gelir ve aylıklar tamamen Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve Reel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) artış oranına göre güncellenirken (506 sayılı kanun madde 76), yapılan değişiklikle beraber Bağ-Kur'da 2003 Temmuz ayı sonrasındaki emekli aylığı taleplerinde, 2003 yılı Temmuz ayındaki gelir tablosuna göre; basamakların karşılığı gelirler baz alınarak ortalama gelir tespit edilmekte ve bu ortalama gelire göre hesaplanan emekli aylığı, 2003 yılı Temmuz ayı sonrası emekli aylıklarına yapılan artış oranları ile arttırılarak güncellenmektedir. Emekli Sandığı emeklilerinin aylıkları hiç güncellenmemekte, emekli aylığı son görev yapılan kadronun aylığı üzerinden hesaplanmaktadır. 5510 sayılı kanun ile geçmiş kazançlar güncellenirken ve gelir ve aylıklar düzenlenirken Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yılı tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar arttırılarak belirleneceği hükme bağlanmıştır (5510 sayılı kanun madde 35 /5754/55 ile değişik II).

Malullük Aylığına Hak Kazanma Koşulunda Yapılan Değişiklikler:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, malullük aylığına hak kazanmak için; SSK'da en az 5 yıl sigortalılık süresi ve her yıl için en az 180 gün prim ödemiş olma şartı ya da sigortalılık süresi on yıl ve daha fazla olanlar için toplam 1800 gün prim şartı aranmaktayken (506 sayılı kanun madde 54), Bağ- Kur'da ise ön koşul hiç ara vermeden 1800 gün (1479 sayılı kanun madde 29), Emekli Sandığı'nda ise yine hiç aralıksız 3600 gün prim şartı mevcuttu (5434 sayılı kanun madde 32). 5510 sayılı kanunda değişiklik yapan 5754 sayılı kanunda ise; en az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir (5510 sayılı kanun madde 14 /5754/26 ile değişik II). Bununla birlikte malullük aylığından

faaydalanılabılnesi için sigortalı için diğeri bir Şart, alıŐma gücünün en az %60'ını kaybetmiŐ olması gereğidir. Bu oran reform öncesinde SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı Kanunlarında 2/3 olarak uygulanmaktaydı.

Ölüm Aylığına Hak Kazanma Koşulunda Yapılan Değiflikler:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu öncesinde, ölüm aylığına hak kazanabilmek için, SSK'da en az 5 yıldan beri sigortalı olup toplam 1800 gün prim demiŐ olmak (506 sayılı kanun madde 66), Bağ-Kur'da en az 5 tam yıl prim deme Şartı mevcutken (1479 sayılı kanun madde 21), Emekli Sandığında en az 3600 gün hizmet süresi Şart koŐulmuŐtu (5434 sayılı kanun madde 66). Ancak, 5510 sayılı kanunda değiflik yapan 5754 Sayılı Kanunla malullük aylığına hak kazanabilme koşulları, 4/1a-b-c kapsamındakilerin en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 5510 sayılı kanunun 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması olarak belirlenmiştir (5510 sayılı kanun madde 32).

Günlük Kazanç Sınırlarında Yapılan Değiflikler

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, SSK'da günlük kazanç tabanı asgari ücret, tavanı ise, asgari ücretin 6,5 katı Şeklinde (506 sayılı kanun madde 77), Bağ-Kur'da 12 basamaktan oluşan bir gelir tablosu (1479 sayılı kanun madde 50), Emekli Sandığında ise; kişinin görev yaptığı makama göre farklılık gösteren bir sistem mevcuttu. 5510 sayılı kanunda değiflik yapan 5754 sayılı kanunda günlük kazanç tabanı asgari ücretin 1/30'u, tavanı ise; kamu idarelerinde çalışanlar hariç olmak üzere diğeri çalışanlar için asgari ücretin 1/30'unun 6,5 katı olarak uygulanmamaktadır (5510 sayılı kanun madde 81).

Borlanmalarda Meydana Gelen Değiflikler:

5510 sayılı SSGSS Kanunu ncesinde, SSK'da askerlik ile grev ve lokavtta geçen süreler (506 sayılı kanun madde 66), Bağ-Kur'da askerlik süreleri borlanılabilmekte iken (1479 sayılı kanun ek madde 9), yeni düzenleme ile bunlara ilaveten (5510 sayılı kanun madde 68 / 5754/30 madde ile değiflik geçici madde 1)

a. Ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri,

- b. Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,
- c. Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri,
- d. Sigortalıyken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri,
- e. Hekimlerin fahrî asistanlıkta geçen süreleri, borçlanabilme imkânları getirilmiştir. Kamu görevlileri yukarıda sayılan tüm borçlanmalara ilaveten;
- f. Polis Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyanlar veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler, bu okullarda geçen başarılı eğitim süreleri,
- g. Üniversitelerin çeşitli fakülte, yüksekokul veya meslek yüksekokullarında kendi hesabına öğrenim yaptıktan sonra muvazzaf astsubay atananların bu okullarda geçen başarılı öğretim süreleri için borçlanma imkânı da getirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması:

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar ve bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler, mevcut uygulamada olduğu gibi tercihleri doğrultusunda aylıkları kesilmeksizin SGDP'ye tabi tutulacaklardır. Bunların prime esas kazançları üzerinden % 31 ile % 36,5 oranında SGDP kesilecektir. Tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere, kendi nam ve hesabına yeniden çalışmaya başlayanların SGDP'ye tabi olmak istemeleri halinde, yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam edilecek, bunlardan, almakta oldukları aylıklarının % 15'i oranında sosyal güvenlik destek primi kesilecektir. SGDP oranı, kanunun yürürlüğe girdiği yılda % 1 ve takip eden her yıl % 1 oranında artırılmak suretiyle azami % 15 olarak uygulanacaktır (5510 sayılı kanun madde 30).

İlk defa sigortalı olanlar için SGDP uygulaması 5510 sayılı kanun yürürlüğe girdikten sonra çalışmaya başlayıp yaşlılık aylığı bağlananların yeniden hizmet akdiyle, kamu görevlisi veya kendi nam ve hesabına çalışmalarını halinde aylıkları kesilecektir. Ancak, tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere, kendi nam ve hesabına yeniden çalışmaya başlayanların SGDP'ye tabi olmak istemeleri halinde,

yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam edilecek, bunlardan, almakta oldukları aylıklarının % 15'i oranında sosyal güvenlik destek primi kesilecektir. Kesilecek olan tutar, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılara ilgili yılın ocak ayında ödenen en yüksek yaşlılık aylığından alınabilecek sosyal güvenlik destek priminden fazla olmayacaktır (5510 sayılı kanun madde 30).

Geçici İş göremezlik Ödeneğinin Miktarında Yapılan Değişiklikler:

5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, 506 sayılı kanuna tabi sigortalılara, ayakta tedavi süresince günlük kazancının 2/3'ü; yatarak tedavi süresince günlük kazancının 1/2'si oranında geçici iş göremezlik ödeneği verilmekteydi (506 sayılı kanun madde 89), Bağ-Kur'a tabi sigortalılara iş göremedikleri süre içinde herhangi bir ödenek verilmemekteydi. Emekli Sandığı'na tabi sigortalılar için ise iş göremedikleri süre içerisinde aylıkları ödenmekteydi. Ancak 5510 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden sonra, 4/1-a olarak anılan SSKlılar için aynı uygulama devam etmekte, 4/1-b kapsamında bulunan Bağ-Kur sigortalılarına iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yatarak tedavi gördüğü sürede günlük kazancının 1/2 'si, analık halinde ise doğum öncesi ve sonrası süreler için günlük kazancının 2/3'ü tutarında geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi imkanı getirilirken, 4/1-c kapsamında yer alan kamu görevlilerine ise iş göremedikleri sürece aylıklarının ödeneceği hükme bağlanmıştır (5510 sayılı kanun madde 18).

Toptan Ödeme Tutarlarının Belirlenmesindeki Değişiklikler:

5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki mevzuatlara göre toptan ödeme tutarı belirlenirken; kuruma bildirilen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri herhangi bir güncellemeye tabi tutulmaksızın alındığı tutar üzerinden ödenmekte iken, 5510 sayılı kanun ile, ilk defa bu primlerin talep tarihine kadar geçen yılların güncelleme katsayısı ile güncellenmiş tutarı üzerinden ödeme olanağı sağlanmıştır (5510 sayılı kanun madde 31).

Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılan Değişiklikler:

5510 sayılı kanun ve bu Kanunda değişiklik yapan 5754 sayılı kanunla genel hatları oluşturulan genel sağlık sigortası ile sağlık hizmetlerinin kapsamının genişletilmesi, sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaşması, herkesin sağlık hizmetlerinden kolay ve eşit bir şekilde yararlanması ve oluşturulan sistemin devamlılığını sağlamayı amaçlanmaktadır.

Genel Sağlık Sigortasının Kapsamı:

Genel sağlık sigortası, kişilerin ekonomik gúcüne ve isteğine bakılmaksızın, ortaya çıkacak hastalık riskine karşı, toplumun bütün fertlerinin sağlık hizmetlerinden eşit, ulaşılabilir ve etkin bir şekilde faydalanmasını sağlayan sağlık sigortasıdır. Genel Sağlık Sigortası Sistemi, primli ve primsiz sosyal sigortacılığın bir arada olduğu zorunlu bir sistemdir. Kişilerin, genel sağlık sigortalılığı sürekli'dir. (SGK, 2013:1).

Genel sağlık sigortasının ülke sınırları içerisindeki tüm bireyleri kapsam altına aldığı söylenebilmektedir. Yapılan düzenleme ile halen sağlık hizmetlerinden yararlananlara ek olarak, isteğe bağlı sigortalılar, 18 yaşını doldurmamış olan çocuklar, vatansızlar ve sığınmacılar, Türkiye'de ikamet eden ve kendi ülkesinde sigortalı olmayan yabancı ülke vatandaşları kapsam altına alınmıştır(5510 sayılı kanun madde 60).

Genel Sağlık Sigortası Kapsamındaki Kişiler:

İkametgâhı Türkiye'de olanlardan genel sağlık sigortası kapsamında olanlar (SGK, 2013:2-3);

- a. Zorunlu sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olan kişiler ile bu kişilerin bakmakla yükümlü oldukları kişiler,
- b. Yürürlükte olan ve mülga sosyal güvenlik kanunları kapsamında gelir/aylık alanlar,
- c. Vatansız ve sığınmacılar,
- d. Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar,
- e. 01/07/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- f. 24/02/1968 tarihli ve 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler,
- g. 28/05/1986 tarihli ve 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,

- h. 03/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- i. Harp malûllüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar,
- j. 11/10/1983 tarihli ve 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- k. 24/05/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler,
- l. 18/03/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanunu'nun 74'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre görevlendirilen kişiler ile aynı kanunun ek 16'ncı maddesine göre aylık alan kişiler,
- m. Mütakabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler (en az bir yıllık ikamet şartı bulunmakta),
- n. İşsizlik ödeneği ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler,
- o. 5510 sayılı kanunun 60'ıncı maddesinde sayılan (bu bölümde sayılanlar) genel sağlık sigortalılarından olmayan ve başka bir ülke sağlık sigortasından yararlanma hakkı olmayan Türk vatandaşları (60/g), genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır

Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Olmayanlar:

Genel sağlık sigortası kapsamında olmayanlar (SGK, 2013:12-13);

- a. İkametgâhı Türkiye'de olmayanlar,
- b. Askerlik hizmetini yapmakta olanlar (er veya yedek subay olarak), bu kişilerin sağlık hizmetleri eskiden olduğu gibi silahlı kuvvetler bünyesinde sağlanmakta; ancak bakımla yükümlü oldukları kişiler genel sağlık sigortası kapsamına alınmaktadır.
- c. Yurtdışından ülkemize gelen yabancılardan, ülkelerinde sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyenler,

- d. Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde (yabancı ülkelerdeki birimlerinde) sözleşmeli olarak çalışıp da bulunduğu ülkenin vatandaşı olarak o ülke sigortasına tabi olanlar,
- e. Hükümlüler ve tutuklular,
- f. Türkiye’de 1 yıldan kısa bir süre için ikamet etmekte olan yabancılar,
- g. Sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kanunun 60’ıncı maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında olup mülga 30/05/1978 tarihli ve 2147 sayılı ve 08/05/1985 tarihli ve 3201 sayılı kanunlara göre borçlanarak aylık bağlanan kişilerden Türkiye’de ikamet etmeyenler,
- h. 3761 sayılı kanuna göre milletvekillerinin, yasama organı üyeliği ile açıktan atandığı bakanlık görevi sona erenlerin ve bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri (Bu kişiler TBMM bütçesinden sağlık yardımlarını almaya devam etmektedir)
- i. Anayasa Mahkemesi üyeleri ve bunların hak sahipleri.

Genel Sağlık Sigortası Primleri:

Aile içinde kişi başı geliri asgari ücretin üçte birinden az olması nedeniyle genel sağlık sigortası primini ödeme gücü olmayan bireylerin primlerinin devlet tarafından karşılanması, mevcut uygulamada yeşil kart verilmesindeki gelir sınırında net asgari ücret baz alınırken, yeni düzenlemede brüt asgari ücretin esas alınması hükme bağlanmıştır (SGK, 2008: 32).

Genel Sağlık sigortasından Yararlanma Şartları ve Verilen Hizmetler:

5510 sayılı SSGSS Kanunu öncesinde, sağlık hizmetlerinden yararlanmak için SSK’da 90 gün, Bağ- Kur’da 240 gün hastalık sigortasından prim ödeme şartı söz konusu iken 5510 sayılı kanun ile bu süre 30 güne düşürülmüştür. İlk defa koruyucu sağlık hizmetleri kapsama alınmakta ve bu hizmetlerin bedelleri karşılanarak, hastalıkların tedavisi yerine hastalanmalarının önlenmesi amaçlanmaktadır (5510 sayılı kanun 67 madde Değişik 17/04/2008 5754/42).

Katılım Payı Alınacak ve Alınmayacak Hizmetler:

Ayakta tedavilerde hekim ve diş hekimi muayenesi, ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri, ayakta tedavide sağlanan ilaçlardan, katılım payı alınması hükme bağlanmıştır (5510sayılı kanun madde 68). İş kazası ile meslek hastalığı halleri, askerî tatbikat ve manevralarda sağlanan sağlık hizmetleri, afet hali nedeniyle

sağlanan sağlık hizmetleri, aile hekimi muayeneleri, kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, kronik hastalıklar ile hayati önemi haiz protez ve ortezler, kontrol muayeneleri, organ, doku ve kök hücre naklinde, katılım payı alınmaması hükme bağlanmıştır. Ayrıca, vazife malullüğü aylığı alanlar, İstiklal Madalyası verilmiş bulunanlar ve şeref aylığı alanlar ile bunların eşleri, vatani hizmet tertibinden aylık alanlar, nakdi tazminat aylığı alanlar, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre koruma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ve harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlardan da katılım payı alınmayacaktır (SGK, 2008:33).

3.3. Sigorta Kurumlarının Birleşmesinin Değerlendirilmesi

Finansal Açıdan Kurumların Birleşmesinin değerlendirilmesi:

Günümüzde sosyal güvenlik sisteminin en büyük probleminin finansman problemi olması sistemin reforme edilmesinde finans ile ilgili düzenlemelerin öncelik kazanmasını sağlamıştır. Bu nedenle sürdürülebilir bir Sosyal güvenlik sistemi oluşturma hedefi ilk sırada yer almaktadır. SGS'nin finansmanının iktisadi sistem üzerindeki olumsuz etkilerini yok etmeye yönelik yapılan düzenlemelerle bütçe açıkları, enflasyon, istihdam, tasarruf, ekonomi, rekabet gücü ve finansman kaynaklarını olumsuz etkileyecek faaliyetlerden kaçınmak hedeflenmiştir. Sosyal güvenlik sistemi finansman dengesinin tasarlanan yapılanma aşamaları aşağıda ifade edilmektedir (Gerek, 2005:6):

- a. 2036 yılından itibaren emeklilik yaşlarında hayatta kalma beklentisindeki artışa paralel olarak kademeli bir artış gerçekleşmesi,
- b. Aylık bağlama oranının kademeli olarak düşürülmesi,
- c. Emekli olabilmek için gerekli olan prim ödeme gün sayısının 7000 iş gününden 9000 iş gününe çıkarılması,
- d. Emeklilik yaşının 2035 yılından itibaren kademeli olarak arttırılması,
- e. Devletin emeklilik sigortasına %5, Genel Sağlık Sigortası'na ise %3 oranında katkıda bulunması.
- f. Genel sağlık sigortası prim oranları kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prime esas kazancın %12,5'i kadardır. Bu primin %5'i sigortalı %7,5'i işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlar ile

isteğe bağı sigortalıların genel sağık sigortası primi prime esas kazancın %12'sidir.

- g. Sosyal güvenlik sisteminin en önemli sorunları; işsizlik ve kayıt dışılıktır. Bu sorunların aşılmasında ise, doğru ve istikrarlı makro-ekonomik politikaların izlenmesi gereklidir. Bu anlamda, finansman krizini aşmak için öncelikle şu tedbirleri almak gerekli görülmüştür (DPT, 2007: 70)
- h. Geçmiş dönemde, prim karşılığı olmadan yapılan ödemeler, sistemin finansman dengesini olumsuz etkilemiştir. Ulusal düzeyde oluşturulacak bir gelir-gider yönetimi kaynakların daha verimli ve etkin kullanılmasını sağlayacağı gibi sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler için de yeni kaynak kullanımına yol açacaktır. Etkin gelir-gider yönetiminin başarılı olması, sosyal güvenlik kuruluşları arasında sağlıklı ve tam bir eşgüdümün sağlanmasıyla mümkündür.
- i. Sosyal güvenliği tamamlayıcı sistemlerin teşviki, toplam tasarrufların artmasına yardım ederek makro-ekonomik istikrarın sağlanmasına ve kamunun borçlanma maliyetini düşürerek yatırımların artmasına ve işsizlik ile yoksulluğun azaltılmasına hizmet edecek bir itici güç oluşturacaktır.

İnsan Kaynakları Açısından Değerlendirilmesi

İnsan kaynakları yönetimi, insan ögesini ön plana çıkaran, onu yapının merkezinde gören personel yönetimine çağdaş bir bakış açısıdır. İnsan kaynakları yönetimi kurum içerisinde insanın stratejik öneminin farkına vararak, onu maliyet unsuru görmekten çok, kuruluşa değer katan, kurumun etkinlik ve verimliliğe ulaşmasında önemli derecede katkısı olduğunu kabul eden bir yaklaşımdır. İnsan kaynakları yönetiminin iki temel amacı vardır. Bunlardan birincisi; İnsan kaynaklarını organizasyonun amaçları doğrultusunda en verimli ve etkin bir şekilde harekete geçirmek, ikincisi ise; çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması ve mesleki bakımdan gelişmesini sağlamaktır. İnsan kaynakları yönetimi hem çalışanların bilgi yetenek ve tecrübelerinden en üst düzeyde yararlanarak kurumu amaçlarına ulaştırma yönünde çalışmalı, hem de iş görenlerin organizasyondan beklentilerine cevap verebilmek için gerekli yöntemleri kullanmalıdır. Çift yönlü bu görev İnsan Kaynakları Yönetimine üst düzeyde bir sorumluluk yüklemektedir (SGK, 2009:10).

Devlet Personel Başkanlığı'nın belirlemiş olduğu insan kaynaklarında uygulanması gereken stratejiler aşağıda sunulmuştur (DPT, 2007:79).

- a. Sosyal sigorta kuruluşlarında personel politikası özerk bir kurumda olması gerektiği gibi belirlenmeli ve personelin kalitesi artırılmalıdır.
- b. Sosyal sigorta kuruluşlarında aktüerya konusunda eğitim almış uzman sayısı yükseltilmelidir.
- c. Sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler alanında istihdam edilecek kişilerde, bu alanda uzmanlığı olanlara öncelik tanınmalı, bu kişilerin sürekli meslek içi eğitime tabi tutulmaları sağlanmalı ve bu doğrultuda üniversitelerin ilgili birimleriyle ortak projeler üretilmelidir. Bu alanda çalışan personelin ücret ve diğer sosyal hakları yeterli düzeye getirilerek bu alanda çalışma cazip kılınmalı ve kadroların sürekliliği sağlanmalıdır.

Teknolojik Alt Yapı Açısından Değerlendirilmesi:

Kurumsal altyapı yetersizliği, sosyal güvenlik kurumlarının kapsamında bulunan kişiler hakkında sağlıklı bilgi edinilememesi, kurumlar arasında iletişim eksikliğinden kaynaklanan nedenlerle kime ne kadar yardım yapıldığının bilinmemesi sonucunu doğurmaktaydı. Kurumlar arasında paylaşılacak bir veri tabanı bulunmaması, mükerrer ödemelerin yapılmasına, bir kişinin bu iletişimsizliği kullanarak değişik kuruluşlardan birden fazla yardım almasına yol açabilmekteydi (Altın, 2010:93).

SGK'nın bugüne kadar yapılmış teknolojik altyapı konusundaki çalışmaları aşağıdaki gibidir (DPT, 2007:40).

- a. Birden fazla sicil numarası bulunan aktif sigortalıların numaraları teke indirilerek hatalı hizmet kayıtlarının düzeltilmesi çalışmaları yapılır.
- b. Bağ-Kur aktif sigortalılarının tescil işlemleri Gelir İdaresi Başkanlığı ve Esnaf ve Sanatkârlar Genel Müdürlüğü ile kurulan altyapı sayesinde online (çevrimiçi) olarak gerçekleştirilmeye başlandı.
- c. Kurumsal raporlama ve istatistik sistemi hazırlanarak 50 raporun düzenli olarak sistem üzerinden raporlanması sağlanır.
- d. Merkez ve taşra teşkilatındaki tüm birimler için evrak uygulamasının tek yapıda birleştirilmesi amacıyla hazırlanan program işleme açıldı.
- e. Sigortalıların sigortalama ve tahsis programlarının yazılımı ile kamu işyerlerinin tescilli program yazılımları tamamlandı.

- f. Prim borçlarının yapılandırılması, insan kaynaklarına ilişkin atama, terfi, tahakkuk, sicil, disiplin, kadro programlarının yeniden yazılımı yapılarak teknolojik altyapı tamamlanmıştır.
- g. Optik uygulamasının MEDULA sistemine uyumu ile ilgili program tamamlanarak işleme açıldı.
- h.** MEDULA ve SUT'un online (çevrimiçi) olarak birlikte çalışabilmesine yönelik yazılımlar hazırlandı.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

4.1 Amaç, Kapsam ve Sınırlılık

Sosyal Güvenlik kurumları üzerine yapılan bu çalışmada, teorik kısımda SGK'nın tarihçesinden, kurumsal yapısından, Türkiye'de ve dünyadaki sosyal güvenlik sistemi modellerinden, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumlarının birleşmesinden doğan yeniliklerden bahsedildi. Çalışmanın uygulama kısmında açık uçlu sorulardan ve nicel araştırmadan yararlanılarak, sosyal güvenlik sisteminde meydana gelen yeniliklerin kurum çalışanları ve vatandaşlar tarafından nasıl algılandığı ortaya konulmaya çalışıldı.

Araştırmanın ampirik kısmının amacı, sosyal güvenlik sisteminin son değişikliklerle beraber toplum ve kurum çalışanları açısından nasıl algılandığını tespit etmektir. Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde yapılan bu çalışma ile tüm sigorta kurumlarının birleşmesinin olumlu ve olumsuz yönleri tespit edilmeye, olumsuz sonuçların nedenleri ortaya konulmaya ve bu sorunlara çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın evrenini, Sosyal Güvenlik Kurumları, örneklemini ise Adıyaman, Gaziantep ve Malatya ilindeki Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın açık uçlu sorular kısmını ise Adıyaman ilindeki Sosyal Güvenlik Kurumu paydaşları ve Adıyaman, Gaziantep ve Malatya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın paydaşları, Adıyaman ili sosyal güvenlik kurumu paydaşları, Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde çalışan Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları ile sınırlıdır. Elde edilen bulgular sigorta kurumlarının birleşmesinin faydalı olup olmadığını ortaya koyabilecek sonuçlardır. Elde edilen veriler Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illeri için genelleştirilebilir. Bu sınırlılığa rağmen

yapılan çalışma (Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde) sigorta kurumlarının birleşmesinden kaynaklanan eksikliklerle ilgili ipuçları sağlayacak ve Türkiye'deki sigorta kurumlarının birleşmesi hakkındaki algıyı anlamada bir parametre olacaktır.

4.2 Yöntem ve Değerlendirme Biçimi

Araştırma kapsamında toplanan bilgiler Adıyaman ili sosyal güvenlik paydaşları ile Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde çalışan kurum çalışanlarına uygulanan soru formlarından elde edilen veriler ile derlenmiştir. Soru formları 2 bölümden oluşmaktadır. Soru formu, Adıyaman ili sosyal güvenlik kurumu paydaşlarına sigorta kurumlarının tek çatı altında birleşmesinin faydalı olup olmadığı ile ilgili 10 normal soru ve 2 tane açık uçlu soru içermektedir. Çalışmada, analiz sonuçlarının mümkün olduğunca gerçekleri yansıtması için gerçekleştirilen anket kâğıtları tek tek incelenmiş ve doğruluğundan şüphelenilen kâğıtlar ayıklanmıştır. Seleksiyon sonucu, soru formlarından 325'i, kurum çalışanlarına sormuş olduğumuz açık uçlu sorular sonucu 172 soru formu (325'in içerisinde), kurumdan hizmet alanlara yönelik ise 40 soru formunun değerlendirilmesine karar verilmiştir. SPSS analizlerinde 325 sayısı kullanılmış olup, kurumdan hizmet alanlara yönelik yapılan soru formları ayrı değerlendirilmiştir.

Çalışmanın kullanılan soru formlarında dörtlü Likert ölçeği kullanılmıştır. En yüksek olumlu tutum bu çalışmanın skalasında 1, en düşük olumsuz tutum ise 4 kabul edilmiştir. Ancak Türkiye'de istatistikî yorumların 100'lük sistem üzerinden yapılması bir gelenek olmuştur. Araştırmada bu durum göz önünde tutulmuştur. Bundan dolayı, 1-4 aralığının 100'lük sistemdeki karşılıkları da tablolarda gösterilmiştir. Bütün tablo yorumları da yüzlük sistemdeki değerlere göre yapılmıştır.

Genel ortalamalar baz alınarak yapılan yüzdeler hesaplamaların doğru bilgi içermeme ihtimaline karşılık, frekans analizi de yapılarak tabloda ek olarak gösterilmiştir. Tablo yorumlarında frekans analizindeki yüzdeler baz alınmıştır.

Hazırlanan tablolarda, (++) kesinlikle katılıyorum, (+) katılıyorum, (-) katılmıyorum, (--) kesinlikle katılmıyorum cevap şıklarını sembolize etmektedir.

4.3 Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler “Güvenirlilik, Frekans, Crosstabs” gibi analizlere tabi tutulmuştur. Anket formlarından elde edilen veriler istatistik programı yardımıyla bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir.

Bu çalışma için geliştirilen ölçeğin güvenirliği ve geçerliliğine yönelik güvenirlik çözümü için aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Güvenirlik çözümlemesinden sonra bilirkışı fikri de alınmıştır.

Tablo 4.1: Güvenirlik analizi.

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
SGK kurum Çalışanları Soru Formu	10	,813

Güvenirlilik analizi ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir.

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kayış, 2010: 403-404).

Analizde SGK çalışanları soru formları için güvenirlik katsayısı 0,813 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre araştırmada kullanılan soru formu yüksek güvenirlikte denilebilir.

4.4 Araştırmanın Soruları, Hipotezleri ve Beklenen Sonuçları

Araştırmanın temel hipotezleri ve araştırmadan beklenen sonuçlar Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Araştırmanın soruları, hipotezleri ve beklenen sonuçları.

Araştırma Sorusu	Hipotezler	Beklenen Sonuçlar
1. Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı mı?	H1: Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı.	Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı.
2. Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı mı?	H2: Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı.	Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı
3. Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı mı?	H3: Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı.	Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı
4. Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı mı?	H4: Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı.	Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı
5. Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu mu?	H5: Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu.	Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu
6. Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu mu?	H6: Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu.	Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu
7. Kurumların birleşmesi beni memnun etti mi?	H7: Kurumların birleşmesi beni memnun etti.	Kurumların birleşmesi beni memnun etti
8. Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı mı?	H8: Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı.	Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı
9. Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı mı?	H9: Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı.	Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı
10. Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı mı?	H10: Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı.	Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı.

4.5 Bulgular ve Yorum

Anket soruları dörtlü likert tipi cevap tekniğine göre düzenlenmiştir. Bu ölçekteki değerlerin anlamı;

- (4) Kesinlikle katılmıyorum (- -)
- (3) Katılmıyorum (-)
- (2) Katılıyorum (+)
- (1) Kesinlikle katılıyorum (++)

4.5.1 Çalışanların Demografik Özellikleriyle İlgili Veriler

Tablo 4.3: Çalışanların cinsiyetiyle ilgili bulgular.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	87	26,8
Erkek	238	73,2
Toplam	325	100,0

Tablo 4. 3 incelendiğinde; anket formlarına cevap veren çalışanların 87'sinin (%26,8) kadın, 238'inin (% 73,2) erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4: Çalışanların yaşlarıyla ilgili bulgular.

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde (%)
18-25	21	6,5
26-30	66	20,3
31-40	119	36,6
41-50	93	28,6
51 ve Üstü	26	8,0
Total	325	100,0

Tablo 4. 4 incelendiğinde; anket formlarına cevap veren çalışanların 21'i (%6,5) 18-25 yaş aralığında, 66'sı (%20,3) 26-30 yaş aralığında, 119'u (% 36,6) 31-40 yaş aralığında, 93'ü (% 28,6) 41-50 yaş aralığında ve 26'sı (% 8,0) 51 ve üstü yaşlarında olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.5: Çalışanların medeni durumlarıyla ilgili bulgular.

Medeni durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	254	78,2
Bekar	71	21,8
Toplam	325	100,0

Tablo 4. 5 incelendiğinde anket formlarına cevap veren çalışanların 254'ü (%78,2) evli, 67'si (%20,6) bekâr, 4'ü (%1,2) boşanmış olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.6: Çalışanların öğrenim durumlarına yönelik bulgular.

Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
İlköğretim	13	4,00
Lise	85	26,2
Önlisans	37	11,4
Lisans	167	51,4
Yüksek Lisans	23	7,1
Toplam	325	100,0

Tablo 4. 6 incelendiğinde anket formlarına cevap veren çalışanların 3'ü (%0,9) ilkokul, 10'u (%3,1)ortaokul, 85'i (%26,2)lise, 37'si (%11,4) önlisans, 167'si (51,4)lisans, 23'ü (%7,1) yüksek lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.7: çalışanların ünvan durumlarına yönelik bulgular.

Unvanlar	Frekans	Yüzde (%)
Memur	290	89,2
Şef	19	5,8
Denetmen	3	0,9
Müdür Yardımcısı	2	0,6
Eczacı	7	2,2
Şirket Elemanı	4	1,2
Toplam	325	100,0

Tablo 4.7 incelendiğinde anket formlarına cevap veren çalışanların 290'ı (89,2) memur, 19'u (5,8) şef, 3'ü (%0,9) denetmen, 2'si (%0,6) müdür yardımcısı, 7'si (%2,2) eczacı, 4'ü (%1,2) şirket elemanı olduklarını belirtmişlerdir.

4.5.2 Hipotezlerle İlgili Analizler

Tablo 4.8: Adıyaman, Malatya ve Gaziantep illerinin genel ortalamaları.

Sorular	Genel Ortalama	Adıyaman Ortalama	Malatya Ortalama	Gaziantep Ortalama
Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı	1,64 KK+	1,34 KK+	1,71 KK+	1,83 K+
Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı	2,65 K-	2,94 K-	2,51 K-	2,43 K+
Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı	2,05 K+	2,26 K+	2,07 K+	1,84 K+
Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı	2,24 K+	2,42 K+	2,14 K+	2,10 K+
Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu	1,96 K+	2,00 K+	1,89 K+	1,89 K+
Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu	2,98 K-	3,48 KK-	2,83 K-	2,67 K-
Kurumların birleşmesi beni memnun etti	2,72 K-	3,20 K-	2,64 K-	2,42 K-
Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı	2,12 K+	2,21 K+	2,06 K+	2,06 K+
Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı	2,72 K-	2,96 K-	2,62 K-	2,62 K-
Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı	2,50 K+	2,55 K-	2,42 K+	2,39 K+
Ortalama	2,35 K+	2,53 K-	2,28 K+	2,22 K+

KK+=1,00-1,75 Kesinlikle Katılıyorum
K+ =1,76-2,50 Katılıyorum
K- =2,51-3,25 Katılmıyorum
KK-=3,26-4,00 Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 4.8’de Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde Çalışan 325 Kurum personelin anket sorularımıza vermiş olduğu cevapların (frekans analizi sonuçlarına göre) genel ortalama ile illerin ortalaması görülmektedir. Tablodaki verilere göre, tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların iş yükünü

arttırdığı (1,64 KK+) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre illerin vermiş olduğu cevapların ortalaması ile genel ortalama karşılaştırıldığında (1,34 KK+) ile Adıyaman il müdürlüğünde çalışanların en çok iş yükünün arttığını ifade ettikleri bulgulanmıştır. Bunu sırasıyla Malatya (1,71 KK+) ve Gaziantep (1,83 KK+) ile takip etmektedir.

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların işlerini kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı sorusuna verilen yanıtların analizinde genel olarak (2,65 K-) işleri kolaylaştırmadığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Bu sonuca göre illerin vermiş olduğu cevapların ortalaması ile genel ortalama karşılaştırıldığında Adıyaman il müdürlüğünde çalışanların en çok iş yükünün arttığını ifade ettikleri (2,94 K-) tespit edilmiştir. Bunu Malatya (2,51 K-) ile takip etmektedir. Gaziantep İl Müdürlüğünde çalışanların ise (2,43 K+) işlerin kolaylaştırdığını belirtmiştir.

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının veriye ulaşımı nasıl etkilediğine bakıldığında ise genel olarak (2,05 K+) veriye ulaşımı kolaylaştırdığı görülmüştür. Bu sonuca göre illerin vermiş olduğu cevapların ortalaması ile genel ortalama karşılaştırıldığında (1,84 K+) ile Gaziantep il Müdürlüğünde çalışanların en çok veriye ulaşımı kolaylaştırdığını ifade ettikleri bulgulanmıştır. Bunu sırasıyla Malatya (2,07 K+) ve Adıyaman (2,26 K+) takip etmektedir.

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının tasarruf sağlayıp sağlamadığı sorusuna verilen yanıtların analizinde genel olarak (2,24 K+) tasarruf sağladığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Bu sonuca göre illerin vermiş olduğu cevapların ortalaması ile genel ortalama karşılaştırıldığında en olumlu tutumu Gaziantep il Müdürlüğünde çalışanların (2,10 K+) gösterdiği tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla Malatya (2,14 K+) ve Adıyaman (2,42 K+) izlemektedir.

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının vatandaşın faydasına olup olmadığı sorusuna verilen yanıtların genel ortalamasına bakıldığında (1,96 K+) vatandaşın faydasına olduğuna yönelik bulgular elde edilmiştir. Bu sonuca göre illerin vermiş olduğu cevapların ortalaması ile genel ortalama karşılaştırıldığında Gaziantep ve Malatya il Müdürlüğünde çalışanların (1,89 K+) en çok vatandaşın faydasına olduğunu ifade ettikleri bulgulanmıştır. Adıyaman (2,00 K+) ise bu konuda olumlu ancak daha düşük bir fayda oluşturduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4.8'e bakıldığında sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kurum çalışanları açısından faydalı olmadığı (2,98 K-) ortaya çıkmıştır. Bu sonuca

göre illerin vermiş olduğu cevapların ortalaması ile genel ortalama karşılaştırıldığında Adıyaman il Müdürlüğünde çalışanların (3,48 KK-) en çok olumsuz düşündükleri, bunu sırasıyla da Malatya (2,83 K-) ve Gaziantep'in (2,67 K-) takip ettiği anlaşılmaktadır. Yapılan yüz yüze görüşmeler sonucunda çalışanların bu şekilde olumsuz tutum içerisinde olmalarının iş yükünde meydana gelen artıştan kaynaklandığı söylenebilir.

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanları memnun edip etmediği sorusuna verilen yanıtların analizinde genel olarak (2,72 K-) kurum çalışanlarını memnun etmediğine yönelik bulgular elde edilmiştir. Bu sonuca göre illerin vermiş olduğu cevapların ortalaması ile genel ortalama karşılaştırıldığında (3,20 K-) Adıyaman, Malatya (2,64 K-) ve Gaziantep (2,42 K-) il Müdürlüğünde çalışanların memnun olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 4.8'de bakıldığında araştırma kapsamında her üç ildeki SGK çalışanlarına göre, sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini kısalttığı (2,12 K+), kayıt dışını azalttığı (2,50 K+) görülürken, sağlık giderlerini ise azaltmadığı (2,72 K-) bulgulanmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan her üç ile ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekanslar ve yorumlar çalışmanın "ekler" kısmında sunulmuştur.

Crosstabs Analizi:

Adıyaman sosyal güvenlik il müdürlüğünde çalışan 106 personel, Gaziantep ilinde çalışan 128 personel ve Malatya ilinde çalışan 91 personel toplamda 325 kurum personeline yapılan anket verileri iller bazında kıyaslanmıştır. Öne sürdüğümüz ve araştırmanın temelini oluşturan sorulara iller bazında nasıl bakıldığını ortaya koymak için crosstabs analizi yapılmıştır. Buna göre tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanması hususunda;

- a. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık % 78'i, Gaziantep ilinin yaklaşık % 52'si ve Malatya ilinin yaklaşık % 56'sı iş yükünün kesinlikle arttığını,
- b. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık % 15'i, Gaziantep ilinin yaklaşık % 23'ü ve Malatya ilinin yaklaşık %20'si işleri kolaylaştırdığına kesinlikle katıldığını,

- c. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık % 27'si, Gaziantep ilinin yaklaşık % 34'ü ve Malatya ilinin yaklaşık %30'u veriye ulaşmayı kolaylaştırdığına kesinlikle katıldığını,
- d. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık % 25'i, Gaziantep ilinin yaklaşık %29'u ve Malatya ilinin yaklaşık %28'i kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığına kesinlikle katıldığını,
- e. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık % 33'ü, Gaziantep ilinin yaklaşık %34'ü ve Malatya ilinin yaklaşık %41'i kurumların birleşmesinin vatandaşın faydasına olduğuna kesinlikle katıldığını,
- f. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık %60'ı, Gaziantep ilinin yaklaşık %23'ü ve Malatya ilinin yaklaşık % 31'i ise kurumların birleşmesinin çalışanların faydasına olduğuna kesinlikle katılmadıklarını,
- g. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık %47'si, Gaziantep ilinin yaklaşık %16'sı ve Malatya ilinin yaklaşık % 28'i ise kurumların birleşmesinin SGK çalışanlarını kesinlikle memnun etmediğini,
- h. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık %26'sı, Gaziantep ilinin yaklaşık % 24'ü ve Malatya ilinin yaklaşık %31'i hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığına kesinlikle katıldığını,
- i. Adıyaman ilinin SGK çalışanlarının yaklaşık %38'i, Gaziantep ilinin %18'i ve Malatya ilinin % 20'si ise hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığına kesinlikle katılmadıklarını,
- j. Adıyaman kurum çalışanların yaklaşık %16'sı, Gaziantep ve Malatya'daki çalışanların yaklaşık % 19'u tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin kayıt dışını azalttığına kesinlikle katıldığını ifade ettikleri tespit edilmiştir. Daha fazla bilgi ve açıklama için ekler kısmına bakılabilir.

4.5.3 Sigorta Kurumlarının Tek Çatı Altında Birleştirilmesinin Olumlu Yanları

Açık uçlu sorular kapsamında paydaşlardan sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin faydalarını tespit etmeye çalıştık. Bu bağlamda ilk olarak “Sizce tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin olumlu etkileri nelerdir?” sorusunu yönelttik. Araştırmamızda kurum çalışanlarından; 325'i ve paydaşlardan; 40'ı bu soruya cevap vermişlerdir. Tekrar edilme sayısına bağlı olarak tasnif edilen verilerin frekans değerleri ve yüzdelik dilimleri Ek D.1'de ayrıntılı

olarak verilmiştir. Burada ise Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde çalışan Kurum personeli ile Kurumdan hizmet alan paydaşlarca belirtilen faydalardan ortak olanlar gösterilmiştir.

Aşağıdaki tablo 4.9’da da görüleceği gibi kurum çalışanları ve tüm paydaşlarca ortaya konulan tek çatı altında birleştirilmenin olumlu etkileri ile ilgili hangisinin kim tarafından belirtildiği çentik işareti ile belirtilmiştir. Aşağıdaki tabloda yapılan sıralamada Gaziantep Malatya ve Adıyaman SGK çalışanlarının fayda olarak tanımladığı faktörler görülmektedir. Ayrıca bu durumun paydaşlar tarafında da kabul edilip edilmediği yine tablo 4. 9’da çentik ile belirtilmiştir. Tablo 4.9’da her dört gruptan alınan ve ortak olan 10 olumlu yan görünmektedir. Tabloda ayrıca bu faydayı kaç kişinin ifade ettiği de belirtilmiştir. Daha fazlası için yine çalışmanın ekler kısmına bakılabilir.

Tablo 4.9: Kurumların tek çatı altında toplanmasının olumlu yanları

Göstergeler		Kurum çalışanı Adıyaman	Kurum çalışanı Gaziantep	Kurum çalışanı Malatya	Paydaşlar
1	Hizmetler daha hızlı sunulmaya başlandı. Hizmete ve veriye ulaşımı kolaylaştırdı.	✓ 35Kişi (K)	✓ 30Kişi (K)	✓ 36Kişi (K)	✓ 14Kişi (K)
2	Vatandaşların işlemleri tek merkezden gerçekleştirmesi sağlandı.	✓ 15K	✓ 19K	✓ 18K	✓ 10K
3	Vatandaşlar arasındaki kurumsal farklılıklar giderildi	✓ 15K	✓ 25K	✓ 17K	✓ 5K
4	Daha hızlı ve güvenilir hizmet sunulmaya başlandı.	✓ 14K	✓ 15K	✓ 11K	✓ 8K
5	Tüm sigortalıların sağlık hizmetlerinden eşit şekilde faydalanması sağlandı.	✓ 12K	✓ 14K	✓ 9K	✓ 5K
6	Maaş bağlama ve Hizmet birleştirme süreleri azaldı	✓ 12K	✓ 11K	✓ 10K	✓ 8K
7	Kayıt dışını azalttı	✓ 11K	✓ 12K	✓ 10K	✓ 7K
8	Emek ve zaman tasarrufu sağladı	✓ 11K	✓ 9K	✓ 10K	✓ 3K
9	Kurumlar arası gereksiz yazışmalar kısmen ortadan kalktı.	✓ 10K	✓ 12K	✓ 10K	✓ 4K
10	Kırtasiyecilik kısmen azaldı.	✓ 8K	✓ 9K	✓ 8K	✓ 1K

Tablodaki verilere bakıldığında Adıyaman, Gaziantep, Malatya ili çalışanları ile Kurumdan hizmet alan paydaşların en fazla belirttikleri faydalar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- 1- Hizmetler daha hızlı sunulmaya başlandı. Hizmete ve veriye ulaşımı kolaylaştırdı.
- 2- Vatandaşların işlemleri tek merkezden gerçekleştirmesi sağlandı.
- 3- Vatandaşlar arasındaki kurumsal farklılıklar giderildi
- 4- Daha hızlı ve güvenilir hizmet sunulmaya başlandı.
- 5- Tüm sigortalıların sağlık hizmetlerinden eşit şekilde faydalanması sağlandı.
- 6- Maaş bağlama ve Hizmet birleştirme süreleri azaldı
- 7- Kayıt dışını azalttı
- 8- Emek ve zaman tasarrufu sağladı
- 9- Kurumlar arası gereksiz yazışmalar kısmen ortadan kalktı.
- 10- Kırtasiyecilik kısmen azaldı.

4.5.4 Sigorta Kurumlarının Tek Çatı Altında Birleştirilmesinin Olumsuz Yanları

Açık uçlu sorular kapsamında 4.5.3'te de olduğu gibi sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin olumsuz yanları araştırılmıştır. Bu bağlamda katılımcılara “Sizce tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin olumsuz etkileri nelerdir” sorusu yöneltilmiştir. Tablo 4.10'da katılımcıların belirttiği zararlardan ortak olanlar gösterilmiştir.

Tekrar edilme sayısına bağlı olarak tasnif edilen verilerin frekans değerleri ve yüzdelik dilimleri Ek D.2'de ayrıntılı olarak verilmiştir. Burada ise Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde çalışan Kurum personeli ile kurumdan hizmet alan paydaşlarca belirtilen zararlardan ortak olanlar gösterilmiştir.

Aşağıdaki tablo 4.10'da da görüleceği gibi kurum çalışanları ve tüm paydaşlarca ortaya konulan tek çatı altında birleştirilmenin olumsuz etkileri ile ilgili hangisinin kim tarafından belirtildiği çentik işareti ile belirtilmiştir. Aşağıdaki tabloda yapılan sıralamada Gaziantep Malatya ve Adıyaman SGK çalışanlarının zarar olarak tanımladığı faktörler görülmektedir. Ayrıca bu durumun paydaşlar tarafında da kabul edilip edilmediği yine tablo 4.10'da çentik ile belirtilmiştir. Tablo

4.10’da her dört gruptan alınan ve ortak olan 15 olumsuz yan görünmektedir. Tabloda ayrıca bu zararları kaç kişinin ifade ettiği de belirtilmiştir. Daha fazlası için yine çalışmanın ekler kısmına bakılabilir.

Tablo 4.10: Kurumların tek çatı altında toplanmasının olumsuz yanları.

Göstergeler	Kurum çalışanı Adıyaman	Kurum çalışanı Gaziantep	Kurum çalışanı Malatya	paydaşlar
1 Memurların iş yükünü arttırdı.	✓ 29K	✓ 32K	✓ 25K	✓ 15K
2 Kurum giderlerini arttırdı.	✓ 28K	✓ 30K	✓ 12K	✓ 5K
3 Sosyal ve Ekonomik haklarımız elimizden alındı.	✓ 26K	✓ 15K	✓ 15K	
4 Personel ihtiyacını arttırdı.	✓ 25K	✓ 20K	✓ 18K	✓ 13K
5 Bürokrasi arttı.	✓ 25K	✓ 31K	✓ 30K	✓ 8K
6 Hizmetiçi eğitim programları verilmeden birleştirilmenin gerçekleştirilmesi işlerin yavaşlamasına neden oldu.	✓ 18K	✓ 13K	✓ 15K	✓ 3K
7 Kurumun terfi ve unvan değişikliği politikası kariyer planlamasını zorlaştırdı.	✓ 18K	✓ 19K	✓ 22K	
8 Belli bir alanda yetişen personele sürekli yer değişikliği yapılması hizmette aksamalara neden olmaktadır.	✓ 18K	✓ 16K	✓ 14K	
9 Çalışanlar arasında farklı kurum kültürü çatışması yaşanmaktadır.	✓ 16K	✓ 18K	✓ 14K	✓ 2K
10 Teknik altyapının yetersizliğini arttırdı.	✓ 15K	✓ 16K	✓ 13K	✓ 8K
11 Servisler arasında koordinasyon ve iletişim eksikliği oluşmuştur.	✓ 13K	✓ 10K	✓ 12K	
12 Mevzuatta bütünlük sağlanamadı.	✓ 13K	✓ 12K	✓ 15K	✓ 4K
13 Çalışanlara yapılan baskılar (mobbing) arttı.	✓ 10K	✓ 8K	✓ 9K	
14 Yoğunluğun fazla olması sebebiyle fiziki çalışma ortamı yetersiz kaldı.	✓ 10K	✓ 10K	✓ 12K	✓ 13K
15 Sağlık harcamaları arttı.	✓ 8K	✓ 14K	✓ 9K	

Tablodaki verilere bakıldığında Adıyaman, Gaziantep, Malatya ili çalışanları ile Kurumdan hizmet alan paydaşların en fazla belirttikleri olumsuz etkiler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. Memurların iş yükünü arttırdı.
2. Kurum giderlerini arttırdı.
3. Sosyal ve Ekonomik haklarımız elimizden alındı.
4. Personel ihtiyacını arttırdı.
5. Bürokrasi arttı.
6. Kurumun iş ve işlemleri ile ilgili hizmet içi eğitim programları verilmeden birleştirilmenin gerçekleştirilmesi işlerin aksamasına neden oldu.
7. Kurumun terfi ve unvan değişikliği politikası kariyer planlamasını zorlaştırdı.
8. Belli bir alanda yetişen personele sürekli yer değişikliği yapılması hizmette aksamalara neden olmaktadır.
9. Çalışanlar arasında farklı kurum kültürü çatışması yaşanmaktadır.
10. Teknik altyapının yetersizliğini arttırdı
11. Servisler arasında koordinasyon ve iletişim eksikliği oluşmuştur.
12. Mevzuatta bütünlük sağlanamadı.
13. Çalışanlara yapılan baskılar (mobbing) arttı.
14. Yoğunluğun fazla olması sebebiyle fiziki çalışma ortamı yetersiz kaldı.
15. Sağlık harcamaları arttı.

Tablo 4.10 incelendiğinde SGK kurumundan hizmet alan paydaşların bazı maddelere katılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla her üç ildeki SGK çalışanlarının ve paydaşlarının olumsuz yan olarak beyan ettikleri baz alındığında altı maddenin olumsuz yan olarak kabul edilmeye bilir. Yani tabloda kurum çalışanları tarafından sorun olarak görülen bir durum kurumdan hizmet alan paydaşlar tarafından bu şekilde algılanmamaktadır denebilir. Yine daha fazla bilgi için ekler kısmına bakılabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Yapmış olduğumuz araştırma bulguları göstermektedir ki, tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin SGK kurumu çalışanları üzerindeki olumlu ve olumsuz durumla ilgili birçok faktör belirleyici olmaktadır.

Araştırmamız sonucunda;

SGK kurumu çalışanları tarafından olumlu görülen durumlar:

- a. Teknik altyapı ve E-devlet uygulamaları ile veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı,
- b. Kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığı
- c. Kurumların birleşmesi sonucunda vatandaşların bütün işlemlerini tek elden yapması işlemleri ile ilgili takibini kolaylaştırmış bu durumun vatandaşın faydasına olduğu,
- d. Kurumların birleşmesi sonucunda hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığı,
- e. Kurumların birleşmesi sonucunda kayıt dışı çalışmanın azaldığı,

SGK kurumu çalışanları tarafından olumsuz görülen durumlar:

- a. Kurumların birleşmesi sonucunda çalışanların iş yükünün arttığı ve artan iş yüküne rağmen yeterince personel alımının yapılmadığı,
- b. Kurumların birleşmesi sonucunda çalışanların yapmış olduğu işleri kolaylaştırmadığı,
- c. Kurumların birleşmesi sonucu çalışanlara olumlu etkilerinin olmadığı,
- d. Kurumların birleşmesinin çalışanları memnun etmediği,
- e. Kurumların birleşmesinin sağlık giderlerini azaltmadığı,

- f. Çalışanların ekonomik (ikramiye, fazla mesai vb.) hak kayıplarının oluştuğu,
- g. Kurum çalışanlarının çalıştıkları alanlarla ilgili kariyer yapma olanaklarının bulunmadığı,

Hizmet alan paydaşlar tarafından olumlu görülen durumlar:

- a. Teknik altyapı ve E-devlet uygulamaları ile veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı,
- b. Vatandaşlara tek merkezden işlemlerini gerçekleştirebilme olanağı getirdiği,
- c. Daha hızlı ve güvenilir bir hizmetin sunulmaya başlandığı,
- d. Maaş bağlama ve hizmet birleştirme süresini azalttığı,
- e. Kayıt dışı çalışmayı azalttığı

Hizmet alan paydaşlar tarafından olumsuz görülen durumlar:

- a. Verilen hizmette personel sayısının yetersiz olduğu,
- b. Bürokrasinin arttığı,
- c. Kurumun teknik alt yapısının yetersiz olduğu,
- d. Yoğunluğun fazla olması sebebiyle fiziki çalışma ortamının yetersiz kaldığı,
- e. Mevzuatta bütünlüğün sağlanamadığı,

SGK Çalışanlarının ve Kurumdan hizmet alan paydaşların ortak olarak belirttiği olumlu durumlar:

- a. Hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığı,
- b. Kurumların birleşmesinin kayıt dışı çalışmayı azalttığı,
- c. Vatandaşlara tek merkezden işlemlerini gerçekleştirebilme olanağı getirdiği,
- d. Daha hızlı ve güvenilir bir hizmetin sunulmaya başlandığı,
- e. Teknik altyapı ve E-devlet uygulamaları ile veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı,
- f. Tüm sigortalıların sağlık hizmetlerinden eşit şekilde faydalanmasını sağladığı,

Ortaya çıkmıştır.

Ayrıca araştırmamızda açık uçlu olarak yönelttiğimiz 2 adet soru neticesinde elde ettiğimiz veriler ışığında, Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında

birleştirilmesinin olumlu ve olumsuz etkileri ile ilgili elde ettiğimiz bazı sonuçlar da mevcuttur.

- Araştırmamızda kullanılan açık uçlu sorulardan elde edilen bulgular ışığında;
- Sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin olumlu etkileri ile ilgili;
- a. Hizmetlerin daha hızlı sunulmaya başlandığı ve veriye ulaşımın kolaylaştığı,
 - b. Vatandaşların işlemleri tek merkezden gerçekleştirmesinin sağlandığı,
 - c. Vatandaşlar arasındaki kurumsal farklılıkların giderildiği,
 - d. Daha hızlı ve güvenilir bir hizmetin sunulmaya başlandığı,
 - e. Tüm sigortalıların sağlık hizmetlerinden eşit şekilde faydalanmasını sağladığı,
 - f. Maaş bağlama ve hizmet birleştirme süresini azalttığı,
 - g. Kayıt dışını azalttığı,
 - h. Emek ve zaman tasarrufu sağladığı,
 - i. Kurumlar arası gereksiz yazışmaların kısmen ortadan kalktığı,
 - j. Kırtasiyeciliği kısmen azalttığı,

Sonuçları ortaya çıkmıştır.

Sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin olumsuz etkileri ile ilgili;

- a. Memurların iş yükünü arttırdı.
- b. Sağlık giderlerini arttırdığı,
- c. Kurum giderlerini arttırdı.
- d. Kurum çalışanlarının Sosyal ve Ekonomik hak kayıplarının oluştuğu.
- e. Personel ihtiyacını arttırdı.
- f. Bürokrasi arttı.
- g. Hizmet içi eğitim programları verilmeden birleştirilmenin gerçekleştirilmesi işlerin yavaşlamasına neden oldu.
- h. Kurumun terfi ve unvan değişikliği politikası kariyer planlamasını zorlaştırdı.
- i. Belli bir alanda yetişen personele sürekli yer değişikliği yapılması hizmette aksamalara neden olmaktadır.
- j. Çalışanlar arasında farklı kurum kültürü çatışması yaşanmaktadır.
- k. Teknik altyapının yetersizliğini arttırdı

- l. Servisler arasında koordinasyon ve iletişim eksikliği oluşmuştur.
- m. Mevzuatta bütünlük sağlanamadı.
- n. Çalışanlara yapılan baskılar (Mobbing) arttı.
- o. Yoğunluğun fazla olması sebebiyle fiziki çalışma ortamı yetersiz kaldı.
- p. Sağlık harcamaları arttı.

5.2 Öneriler

- a. Kurum çalışanlarının iş yükünü azaltacak politikalar geliştirilmelidir.
- b. Kurum çalışanlarının çalışmış oldukları alanlarda kendilerini geliştirebilecekleri imkanlar sağlanmalıdır.
- c. Sistemde kayıt dışı istihdamı önleyecek tedbirler alınmalıdır. Ayrıca kayıt dışı ile mücadelede denetimler arttırılmalıdır.
- d. Sosyal güvenlik kurumlarının ihtiyacı olan nitelikli personel alımı sağlanmalıdır.
- e. 666 KHK ile uygulamaya geçen eşit işe eşit ücret politikası ile iş yükünün çok fazla artması sebebiyle kurum çalışanlarının ekonomik haklarında iyileştirmeler yapılmalıdır.
- f. Kurum çalışanlarında vatandaş odaklı çalışma anlayışı geliştirilmelidir.
- g. Bürokrasiyi azaltmaya yönelik uygulamalar geliştirilmelidir.
- h. Teknik alt yapıdaki eksikliklerin giderilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
- i. Çalışanlar arasında farklı kurum kültürü çatışmasını ortadan kaldıracak çalışmalar yapılmalıdır.
- j. Artarak devam eden sağlık giderlerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (2006). Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı.51: 48-99.
- Akgül Y. G. (2006). Sosyal Güvenliğin Finansmanı, *İktisat Dergisi*, Sosyal Politika-1. Cilt.1,Sayı. 478: 62-74.
- Akyıldız, H. (2009). *Sosyal Güvenlik Reformuyla Ulaştığı Son Şekliyle Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Alter Yayınları.
- Akyıldız, H. ve Yavuz, A. (2007). Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Finansman Açıklarının Temel Dinamikleri Üzerine Bir Analiz", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. Aralık, Sayı.13: 424-437.
- Alceylan, Ç. (2007). Sosyal Güvenlik Açıkları ve Dünden Bugüne Sosyal Güvenlik Sistemimiz. *Bütçe Dünyası Dergisi*, Cilt. 2,Sayı.26: 70-85.
- Alper, Y. (2008). ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir Mi? *Çimento ve İşveren Dergisi*, Cilt.22, Sayı.2: 4-31.
- Altın, İ. (2010). Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi'nin Süreç Analizi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Altıntaş, A. (2009). Sosyal Güvenlik Reformu ve Kamu Görevlilerinin Yaşlılık Aylıkları. Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi.
- Arıcı, K. ve Alper, Y. (2012). *Sosyal Güvenlik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Ayhan, A. (2012). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1: 41-55.

- Ayman Güler, B. (2006). “Sosyal Devlet ve Yerelleşme” *Memleket Siyaset Yönetim Dergisi*. Cilt. Eylül, Sayı 2: 3-4.
- Beyhan, A. (2008). “Sosyal Devlet”. Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü. Hukuka Giriş-II Dersi.
- Bulut, N. (2003).“Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu Mu?” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt.52. Sayı.2: 173-197.
- Çamkerten Zeybek, E. (2006). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı (Emekli Sandığı Örneği)” Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Çelik, H. (2006). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumlarında Yeniden Yapılandırma” Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek lisans Tezi.
- Çetinel, A. (2007). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları Birleşme Proje Analizi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- DPT, (2007). “ Sosyal Güvenlik. Özel İhtisas Komisyonu Raporu”. Devlet Planlama Teşkilatı. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013).Ankara.
- Gerek, N. (2005).“Sosyal Güvenlik Reformu mu Yoksa Sosyal Güvenlik Çıkmaz mı?” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt.19, Sayı.6: 1-21.
- Gökalp, Y. (2009). “Türkiye’de Sosyal Korumanın Tarihçesi ve Mevcut Durum”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Ocak-Şubat-Mart.Yıl.1.Sayı.1: 26-28.
- Gümüş, E. (2010). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: *Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler* “*SETA ANALİZ Dergisi*, Ağustos, Sayı.24: 1-21.
- Güvercin, C. H. (2004). “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt 57,Sayı 2:89-95.
- Güzel, A. (2005). “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt.4, Sayı.7: 61-76.
- Güzel, A. ve Okur, A.R. (2003). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Beta Yayınları, 9.Bası. İstanbul.

- Kabataş, Y. (2007). “Sosyal Güvenlik Reformunda Son Durum,” *Mali Çözüm Dergisi*, İstanbul SMMMOMO Yayın Organı, Ocak-Şubat, Sayı.79: 57-74.
- Kayış, A. (2010). *Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)*. Şeref Kalaycı (Editör), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti. 5. Baskı.
- Kılıç, C. (2009). “Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Ocak Şubat-Mart. Yıl.1.Sayı.1: 20-21.
- Kıroğlu, M. (2006) “Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması: AB ve Latin Amerika Ülkelerinde Emeklilik Reformları”, *İktisat Dergisi*, Sayı.478: 18-30.
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*, Ezgi Kitapevi Yayınları. Bursa.
- Korkmaz, E. (2007). “*Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*” İstanbul Ticaret Odası. Birlik Ofset Basın Yayın. İstanbul.
- Ofluoğlu, G. ve Oran, S. (2011).“Farklı Ülke Deneyimleri Çerçevesinde Özel Emeklilik Programlarının Oluşumu ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar” *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:12.Sayı:1: 43-71.
- Oran, S. (2010). “Sosyal Güvenliğin Dönüşümünde Emeklilik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması” Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Projesi.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, 2. Baskı, İTO Yayınları. İstanbul.
- Özkan, S. (2010). “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Güvenlik Kurumunun Yeniden Yapılandırılması ve Bu Sürecin Analizi”. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi.
- Özşuca, Ş. (2003). Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt, 58.Sayı 2: 133-152.
- Pekten, A. (2006). “Genel Sağlık Sigortası Sistemi ve Getirdiği Yenilikler” *Sayıştay Dergisi*. Nisan-Haziran. Sayı.61:119-138.
- Sağlam, Ö. (2011). Sosyal Devlet ve İnsan Hakları. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

- Sallan Gül, S. (2004). *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa*. Etik Yayınları. İstanbul.
- Seçginel, F. (2009). “Emeklilik Sistemi ve Sağlık Hizmetleri Açısından Sosyal Güvenlik Reformunun Değerlendirilmesi”. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- SGK, (2008). *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Ankara
- SGK, (2009). “*Bir Reformun Anatomisi*”. Strateji Geliştirme Başkanlığı, SGK, Derleyen: Kızılkuş Acar Alp ve Yılmaz Ahmet. Ankara: Sistem Ofset. Yayın No:7.
- SGK, (2012). “Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Yayın No:46.Ankara.
- SGK, (2013). “*Genel Sağlık Sigortası*”. Sosyal Güvenlik Kurumu. Yayın No: 79 sosyal Güvenlik Bilgi Serisi: 2013/12.Ankara.
- SGK, (2010). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Organizasyon Yapısı. Ankara
- Şahan, A. (2006). Dünyada Mevcut Başlıca Sosyal Güvenlik Sistemleri, Reform Sürecinin Değerlendirilmesi”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Şener, Ü. (2010).“Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İş Gücü Politikaları. TEPAV (Türkiye ekonomi politikaları araştırma vakfı).TEPAV politika notu:1-22.
- Taşçı, F. (2013). “Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye: Harcamalar Üzerinden Karşılaştırma. *Kamu İş Dergisi*, Cilt:13,Sayı:1: 59-101.
- Tepekule, U. (2008). “Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Çerçevesinde Reform Sürecinin Değerlendirilmesi” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Tezel, A.ve Kurt, R. (2009). “*Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması.*” Yaklaşım Yayıncılık. Ankara.
- Turak, B. (2009).“Dünyada ve Türkiye'de önerilen sosyal güvenlik reform alternatiflerinin temel dinamikleri ve bir model önerisi”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

- Yasalar, T. C. 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanunu. Ankara: *Resmi Gazete* (13956 sayılı).
- Yasalar, T. C. 4447 sayılı işsizlik sigortası kanunu. Ankara: *Resmi Gazete* (23810 sayılı).
- Yasalar, T. C. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. Ankara: *Resmi Gazete* (11766 ve 11779 sayılı).
- Yasalar, T. C. 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu. Ankara: *Resmi Gazete* (7235 sayılı).
- Yasalar, T. C. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu. Ankara: *Resmi Gazete* (26173 sayılı).
- Yasalar, T. C. 5510 Sayılı Kanunda değişiklik yapan 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: *Resmi Gazete* (26870 sayılı).
- Yasalar, T. C. 5510 Sayılı Kanunda değişiklik yapan 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: *Resmi Gazete* (26870 sayılı).
- Yasalar, T. C. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun. Ankara: *Resmi Gazete* (8469 sayılı).
- Yasalar, T.C. 4710 Sayılı Gelir Vergisi Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesine ve Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: *Resmi Gazete* (24563 sayılı).
- Yasalar, T.C. 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu. Ankara: *Resmi Gazete* (25191 sayılı)
- Yasalar, T.C. 5234 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: *Resmi Gazete* (25590 sayılı).

EKLER

1. Ek-A: Anket Formları.....	112
2. Ek-B: Frekans Analizleri Bulguları.....	114
3. Ek-C: Crosstabs Analizi Bulguları.....	127
4. Ek-D: Açık Uçlu Sorulara Verilen Cevaplarla İlgili Bulgular	134

Ek-A: Uygulanan Anket Formları

Ek A.1: Kurum Paydaşlarına Uygulanan Anket Formu

Sayın katılımcı; elinizde bulunan anket, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Yönetimi, Yüksek Lisans Programı Yönetim ve Organizasyon alanında “ TÛM SİĞORTA KURUMLARININ TEK ÇATI ALTINDA BİRLEŞTİRİLMESİNİN OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA” konulu ödevinde kullanılmak üzere hazırlanmış bir ankettir. Zaman ayırarak anketimizi cevaplandıracağınız için, ilgi ve katkılarınızdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederim.

1-Cinsiyetiniz.

Kadın Erkek

2-Yaş Aralığınız

18-25 26-30 31-40 41-50 51 ve üstü

3-Medeni Durumunuz.

Evli Bekâr Boşanmış

4-Eğitim Durumunuz.

Okur-Yazar İlkokul Ortaokul Lise Önlisans Lisans Yüksek lisans

5-Mesleğiniz: _____

6-Sosyal Güvenlik Kurumların birleşmesinin getirmiş olduğu faydaları yazınız.
(Lütfen boş bırakmayınız)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7- Sosyal Güvenlik Kurumların birleşmesinin getirmiş olduğu zararları yazınız.
(Lütfen boş bırakmayınız)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ek A.2: Kurum Çalışanlarına Uygulanan Anket Formu

Sayın katılımcı; elinizde bulunan anket, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Yönetimi, Yüksek Lisans Programı Yönetim ve Organizasyon alanında “ TÛM SİGORTA KURUMLARININ TEK ÇATI ALTINDA BİRLEŞTİRİLMESİNİN OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA” konulu ödevinde kullanılmak üzere hazırlanmış bir ankettir. Zaman ayırarak anketimizi cevaplandıracağınız için, ilgi ve katkılarınızdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederim.

1-Cinsiyetiniz.

Kadın Erkek

2-Yaş Aralığınız

18-25 26-30 31-40 41-50 51 ve üstü

3-Medeni Durumunuz.

Evli Bekâr Boşanmış

4-Eğitim Durumunuz.

Okur-Yazar İlkokul Ortaokul Lise Önlisans Lisans Yüksek lisans

5-Mesleğiniz: _____

Tablo A.1: Kurum çalışanlarına uygulanan anket formu.

Sıra	Soru	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı				
2	Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı				
3	Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı				
4	Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı				
5	Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu				
6	Kurumların birleşmesi Kurum çalışanlarının faydasına oldu				
7	Kurumların birleşmesi beni memnun etti				
8	Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı				
9	Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı				
10	Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı				

A-Sosyal Güvenlik Kurumların birleşmesinin getirmiş olduğu olumlu etkileri yazınız. (Lütfen boş bırakmayınız)?

B-Sosyal Güvenlik Kurumların birleşmesinin getirmiş olduğu olumsuz etkileri yazınız. (Lütfen boş bırakmayınız)

Ek-B: Frekans Analizleri

Tablo B.1: Adıyaman Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları.

Göstergeler	N	Ort	St.S	Frekans Analizi							
				Frekans (N)				Yüzde karşılıkları (%)			
				++	+	-	--	++	+	-	--
Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı	106	1,34	0,74	83	12	8	3	78,3	11,3	7,5	2,8
Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı	106	2,94	1,10	16	19	26	45	15,1	17,9	24,5	42,5
Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı	106	2,26	1,03	29	37	23	17	27,4	34,9	21,7	16,0
Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı	106	2,42	1,09	26	33	23	24	24,5	31,1	21,7	22,6
Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu	106	2,00	0,97	35	49	8	14	33,0	46,2	7,5	13,2
Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu	106	3,48	0,77	5	3	34	64	4,7	2,8	32,1	60,4
Kurumların birleşmesi beni memnun etti	106	3,20	0,92	8	12	36	50	7,5	11,3	34,0	47,2
Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı	106	2,21	0,96	28	39	27	12	26,4	36,8	25,5	11,3
Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı	106	2,96	1,03	14	16	36	40	13,2	15,1	34,0	37,7
Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı	106	2,55	0,59	17	25	38	26	16,0	23,6	35,8	24,5
Ortalama	106	2,53	0,91	26,1	24,5	25,9	29,5	24,61	23,1	24,43	27,82
									47,7		52,3

Adıyaman ili Sosyal Güvenlik Kurum personelinden ankete katılan 106 çalışanın sorularımıza vermiş olduğu cevapların Frekans analizi sonuçlarına göre:

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların iş yükünü arttırıp arttırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %78'i iş yükünün kesinlikle arttığını ifade ederken, yaklaşık %10'u ise bu duruma katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise iş yükünün arttığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%90) olarak görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının işleri kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %15'i işleri kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, yaklaşık %43'ü ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin işleri kolaylaştırmadığı inancının daha yüksek olduğu (%67) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının veriye ulaşmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %27'si veriye ulaşmayı kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, yaklaşık %16'sı işleri kesinlikle kolaylaştırmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı inancının daha yüksek olduğu (%62,3) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının tasarruf sağlayıp sağlamadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %25'i kesinlikle tasarruf sağladığını ifade ederken, yaklaşık %23'ü bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığı inancının daha yüksek olduğu (%55,6) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının vatandaşın faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %33'ü kesinlikle vatandaşın faydasına olduğunu ifade ederken, yaklaşık %13 ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin vatandaşın faydasına olduğu inancının daha yüksek olduğu (%79,2) görülmektedir.

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kurum çalışanlarının faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık % 5'i kesinlikle kurum çalışanlarına faydası olduğunu ifade ederken, yaklaşık %60'ı ise kesinlikle faydasına olmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin çalışanların faydasına olmadığı inancının daha yüksek olduğu (%92,5)görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanları memnun edip etmediği soruldu. Çalışanların yaklaşık %8'i kesinlikle memnun ettiğini ifade ederken, yaklaşık %47'si ise kesinlikle memnun etmediğini ifade etmiştir. Tablodaki olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin çalışanlarının memnun etmediğine olan inancının daha yüksek olduğu (%81,2)görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azaltıp azaltmadığı soruldu. Verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %26'sı kesinlikle hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığını ifade ederken, yaklaşık %11'i ise bu duruma katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığı inancının daha yüksek olduğu (%63,2) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının sağlık giderlerini azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %13'ü kesinlikle sağlık giderlerini azalttığını ifade ederken, yaklaşık %38'i ise sağlık giderlerini kesinlikle azaltmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin sağlık giderlerini azaltmadığı inancının daha yüksek olduğu (%81,7) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kayıt dışını azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %16'sı kayıt dışını kesinlikle azalttığını ifade ederken, yaklaşık %25'i ise kayıt dışını kesinlikle azalmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kayıt dışını azaltmadığı inancının daha yüksek olduğu (%60,3) görülmektedir.

Tablo B.2: Gaziantep Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları frekans analizi.

Göstergeler	N	Ort	St.S	Frekans Analizi							
				Frekans (N)				Yüzde karşılıkları (%)			
				++	+	-	--	++	+	-	--
Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı	128	1,83	1,04	67	30	16	15	52,3	23,4	12,5	11,7
Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı	128	2,43	1,04	30	35	40	23	23,4	27,3	31,2	18,0
Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı	128	1,84	0,77	43	69	9	7	33,6	53,9	7,0	5,5
Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı	128	2,10	0,94	37	55	22	14	28,9	43,0	17,2	10,9
Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu	128	1,89	0,84	43	64	12	9	33,6	50,0	9,4	7,0
Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu	128	2,67	1,01	22	27	49	30	17,2	21,1	38,3	23,4
Kurumların birleşmesi beni memnun etti	128	2,42	0,96	24	45	39	20	18,8	35,2	30,5	15,6
Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı	128	2,06	0,80	31	64	27	6	24,2	50,0	21,1	4,7
Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı	128	2,62	0,98	23	25	57	23	18,0	19,5	44,5	18,0
Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı	128	2,39	0,97	24	50	33	21	18,8	39,1	25,8	16,4
Ortalama	128	2,22	0,93	34,4	40	30,4	16,8	26,8	36,25	23,75	13,12
								63,00		37,00	

Gaziantep ili sosyal güvenlik kurum personelinin ankete katılan 128 çalışanın sorularımıza vermiş olduğu cevapların frekans analizi sonuçlarına göre:

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların iş yükünü arttırıp arttırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %52'si iş yükünün kesinlikle arttığını ifade ederken, yaklaşık %12'si ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise iş yükünün arttığına dair olan inancın daha yüksek olduğu (%75,7) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının işleri kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %23'ü işleri kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, yaklaşık %18'i ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin işleri kolaylaştırdığı inancının daha yüksek olduğu (%50,7) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının veriye ulaşmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %34'ü veriye ulaşmayı kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, yaklaşık %6'sı bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı inancının daha yüksek olduğu (%87,5) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının tasarruf sağlayıp sağlamadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %29'u kesinlikle tasarruf sağladığını ifade ederken, yaklaşık %11'i bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığı inancının daha yüksek olduğu (%71,9) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının vatandaşın faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %34'ü kesinlikle vatandaşın faydasına olduğunu ifade ederken, yaklaşık %7'si ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin vatandaşın faydasına olduğu inancının daha yüksek olduğu (%83,6) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kurum çalışanlarının faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık % 17'si kesinlikle kurum çalışanlarına faydası olduğunu ifade ederken, yaklaşık %23'ü ise kesinlikle kurum çalışanlarının faydasına olmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin çalışanlarının faydasına olmadığı inancının daha yüksek olduğu yaklaşık (%61,7)görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanları memnun edip etmediği soruldu. Çalışanların yaklaşık %19'u kesinlikle memnun ettiğini ifade ederken, yaklaşık %16'sı ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tablodaki olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin çalışanları memnun ettiğine olan inancın daha yüksek olduğu (%54) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %24'ü kesinlikle hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığını ifade ederken, yaklaşık %5'i ise bu duruma katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığı inancının daha yüksek olduğu (%74.2) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının sağlık giderlerini azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların %18'i kesinlikle sağlık giderlerini azalttığını ifade ederken, %18'i ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin sağlık giderlerini azaltmadığı inancının daha yüksek olduğu (%62.5) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kayıt dışını azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %19'u kayıt dışını kesinlikle azalttığını ifade ederken, yaklaşık %16'sı bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kayıt dışını azalttığı inancının daha yüksek olduğu (%57.9) görülmektedir.

Tablo B.3: Malatya Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları frekans analizi.

Göstergeler	N	Ort	St.S	Frekans Analizi							
				Frekans (N)				Yüzde karşılıkları (%)			
				++	+	-	--	++	+	-	--
Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı	91	1,71	0,93	51	20	15	5	56,0	22,0	16,5	5,5
Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı	91	2,51	1,04	18	28	25	20	19,8	30,8	27,5	22,0
Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı	91	2,07	0,94	27	40	14	10	29,7	44,0	15,4	11,0
Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı	91	2,14	0,93	25	37	20	9	27,5	40,7	22,0	9,9
Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu	91	1,89	0,93	37	35	11	8	40,7	38,5	12,1	8,8
Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu	91	2,83	0,98	9	25	29	28	9,9	27,5	31,9	30,8
Kurumların birleşmesi beni memnun etti	91	2,64	1,00	10	37	19	25	11,0	40,7	20,9	27,5
Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı.	91	2,06	0,95	28	39	14	10	30,8	42,9	15,4	11,0
Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı.	91	2,62	1,93	11	30	32	18	12,1	33,0	35,2	19,8
Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı	91	2,42	1,00	17	35	22	17	18,7	38,5	24,2	18,7
Ortalama	91	2,28	1,06	23	33	20	15	25,62	35,86	22,11	16,5
								61,40		38,60	

Malatya ili Sosyal Güvenlik Kurum personelinin Ankete katılan 91 çalışanın sorularımıza vermiş olduğu cevapların Frekans analizi sonuçlarına göre:

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların iş yükünü arttırıp arttırmadığı soruldu. Çalışanların %56'sı iş yükünün kesinlikle arttığını ifade ederken, yaklaşık %6'sı ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise iş yükünün arttığına dair olan inancın daha da yüksek olduğu (%78) olarak görülmektedir.

Tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının işleri kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %20'si işleri kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, %22'si ise kesinlikle işleri kolaylaştırmadığını ifade

etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin işleri kolaylaştırdığı inancının daha yüksek olduğu (%50,6) olarak görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının veriye ulaşmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %30'u veriye ulaşmayı kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, yaklaşık %11'i bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı inancının daha yüksek olduğu (%73,7) olarak görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının tasarruf sağlayıp sağlamadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %28'i kesinlikle tasarruf sağladığını ifade ederken, yaklaşık %10'u bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığı inancının daha yüksek olduğu (%68,2) olarak görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının vatandaşın faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %41'i kesinlikle vatandaşın faydasına olduğunu ifade ederken, yaklaşık %9'u ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin vatandaşın faydasına olduğu inancının daha yüksek olduğu (%79,2) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kurum çalışanlarının faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık % 10'u kesinlikle kurum çalışanlarına faydası olduğunu ifade ederken, yaklaşık %31'i ise kesinlikle kurum çalışanlarının faydasına olmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin çalışanlarının faydasına olmadığı inancının daha yüksek olduğu (%62,7) görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanması beni memnun edip etmediği soruldu. Çalışanların %11'i kesinlikle memnun olduğunu ifade ederken, yaklaşık %28'i ise kesinlikle memnun olmadığını ifade etmiştir. Tablodaki olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların

birleşmesinin çalışanları memnun ettiğine olan inancın daha yüksek olduğu (%51,7) olarak görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azaltıp azaltmadığı soruldu. Verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %31'i kesinlikle hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığını ifade ederken, %11'i ise bu duruma katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığı inancının daha yüksek olduğu (%73,7) olarak görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının sağlık giderlerini azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %12'si kesinlikle sağlık giderlerini azalttığını ifade ederken, yaklaşık %20'si bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin sağlık giderlerini azaltmadığı inancının daha yüksek olduğu (%55) olarak görülmektedir.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kayıt dışını azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %19'u kayıt dışını kesinlikle azalttığını ifade ederken, yaklaşık %19'u ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kayıt dışını azalttığı inancının daha yüksek olduğu (%57,2) görülmektedir.

Tablo B.4: Adıyaman, Gaziantep, Malatya Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları.

Göstergeler	N	Ort	St.S	Frekans Analizi							
				Frekans (N)				Yüzde karşılıkları (%)			
				++	+	-	--	++	+	-	--
Kurumların birleşmesi iş yükünü arttırdı	325	1,64	0,96	204	58	38	25	62,8	17,8	11,7	7,7
Kurumların birleşmesi işleri kolaylaştırdı	325	2,65	1,08	63	78	93	91	19,4	24,0	28,6	28,0
Kurumların birleşmesi veriye ulaşmayı kolaylaştırdı	325	2,05	0,94	100	143	46	36	30,8	44,0	14,2	11,1
Kurumların birleşmesi tasarruf sağladı	325	2,24	1,01	87	121	66	51	26,8	37,2	20,3	15,7
Kurumların birleşmesi vatandaşın faydasına oldu	325	1,96	0,92	113	145	34	33	34,8	44,6	10,5	10,2
Kurumların birleşmesi kurum çalışanlarının faydasına oldu	325	2,98	1,00	38	53	109	125	11,7	16,3	33,5	38,5
Kurumların birleşmesi beni memnun etti	325	2,72	1,03	46	94	90	95	14,2	28,9	27,7	29,2
Kurumların birleşmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı	325	2,12	0,91	87	138	71	29	26,8	42,5	21,8	8,9
Kurumların birleşmesi sağlık giderlerini azalttı	325	2,72	1,01	52	68	123	82	16	20,9	37,8	25,2
Kurumların birleşmesi kayıt dışını azalttı	325	2,50	1,02	61	106	91	67	18,8	32,6	28	20,6
Ortalama	325	2,35	0,98	85	100,4	76,1	63,4	26,21	30,8	23,4	19,2
								57,08		42,92	

Adıyaman, Gaziantep ve Malatya illerinde Çalışan 325 Kurum personelinin Anket sorularımıza vermiş olduğu cevapların Frekans analizi sonuçlarına göre:

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların iş yükünü artırıp artırmadığını soruldu. Çalışanların yaklaşık %63'ü iş yükünün kesinlikle arttığını ifade ederken, yaklaşık %8'i ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tablodaki olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise iş yükünün arttığına dair olan inancın daha yüksek olduğu (%80,6) görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi kurum çalışanlarının iş yükünü arttırmıştır. Bu durum H1 hipotezini doğrulamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının işleri kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %19'u işleri kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, %28'i ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin işleri kolaylaştırmadığı inancının daha yüksek olduğu (%56,6) olarak görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi işleri kolaylaştırmamıştır. Bu durum H2 hipotezini doğrulamamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının veriye ulaşmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %31'i veriye ulaşmayı kesinlikle kolaylaştırdığını ifade ederken, yaklaşık %11'i ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı inancının daha yüksek olduğu (%74,8) olarak görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi veriye ulaşımı kolaylaştırmıştır. Bu durum H3 hipotezini doğrulamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının tasarruf sağlayıp sağlamadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %27'si kesinlikle tasarruf sağladığını düşünürken, yaklaşık %16'sı ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığı inancının daha yüksek olduğu (%64) olarak görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi tasarruf sağlamıştır. Bu durum H4 hipotezini doğrulamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının vatandaşın faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %35'i kesinlikle vatandaşın faydasına olduğunu ifade ederken, yaklaşık %10'u ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında ise kurumların birleşmesinin vatandaşın faydasına olduğu inancının daha yüksek olduğu (%79,4) görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi vatandaşın faydasına olmuştur. Bu durum H5 hipotezini doğrulamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kurum çalışanlarının faydasına olup olmadığı soruldu. Çalışanların yaklaşık %12'si

kesinlikle kurum çalışanlarının faydasına olduğunu ifade ederken, yaklaşık %39 ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin çalışanların faydasına olmadığı inancının daha yüksek olduğu (%72) olarak görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi kurum çalışanlarının faydasına olmamıştır. Bu durum H6 hipotezini doğrulamamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanları memnun edip etmediği soruldu. Çalışanların yaklaşık %14'ü kesinlikle memnun ettiğini ifade ederken, yaklaşık %29'u ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tablodaki olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin çalışanları memnun etmediğine olan inancın daha yüksek olduğu (%56,9) olarak görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi çalışanları memnun etmemiştir. Bu durum H7 hipotezini doğrulamamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azaltıp azaltmadığı soruldu. Verilere bakıldığında, çalışanların yaklaşık %27'si kesinlikle hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığını ifade ederken, yaklaşık %9'u ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığı inancının daha da yüksek olduğu (%69,3) görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini kısaltmıştır. Bu durum H8 hipotezini doğrulamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının sağlık giderlerini azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların %16'sı kesinlikle sağlık giderlerini azalttığını ifade ederken, yaklaşık %25 ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında ise kurumların birleşmesinin sağlık giderlerini azaltmadığı inancının daha da yüksek olduğu (%63) görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi sağlık giderlerini azaltmamıştır. Bu durum H9 hipotezini doğrulamamaktadır.

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kayıt dışını azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablodaki verilere bakıldığında, çalışanların

yaklaşık %19'u kesinlikle kayıt dışını azalttığını ifade ederken, yaklaşık %21'i ise bu duruma kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise kayıt dışını azalttığı inancının daha da yüksek olduğu (%51,4) görülmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların tek çatı altında birleştirilmesi kayıt dışını azaltmıştır. Bu durum H10 hipotezini doğrulamaktadır.

Ek-C: CROSSTABS Analizleri

Tablo C.1: İş yükünü arttırdı bulguları

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ İŞ YÜKÜNÜ ARTTIRDI				
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	Total
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADIYAMAN	Count	83	12	8	3	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	78,3%	11,3%	7,5%	2,8%	100,0%
GAZİANTEP		Count	67	30	16	15	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	52,3%	23,4%	12,5%	11,7%	100,0%
MALATYA		Count	51	20	15	5	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	56,0%	22,0%	16,5%	5,5%	100,0%
Total		Count	201	62	39	23	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	61,8%	19,1%	12,0%	7,1%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların iş yükünü artırıp artırmadığı soruldu. Tablo Ek C.1'deki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık % 78'i, Gaziantep ilinin yaklaşık % 52 si ve Malatya ilinin yaklaşık % 56'sı iş yükünün kesinlikle arttığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %3'ü Gaziantep ilinin %12 si ve Malatya ilinin % 6 sı ise iş yükünün arttığına kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloya bakıldığında ve olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında ise iş yükünün arttığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (% 82) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında iş yükünün kesinlikle arttığı ile ilgili karşılaştırma yapıldığında iş yükünün en fazla arttığını düşünen iller arasında yaklaşık (%90) ile Adıyaman birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Malatya ve Gaziantep izlemektedir.

Tablo C.2: İşleri kolaylaştırdı bulguları

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ İŞLERİ KOLAYLAŞTIRDI				Total
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADIYAMAN	Count	16	19	26	45	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	15,1%	17,9%	24,5%	42,5%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	30	35	40	23	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	23,4%	27,3%	31,2%	18,0%	100,0%
	MALATYA	Count	18	28	25	20	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	19,8%	30,8%	27,5%	22,0%	100,0%
Total		Count	64	82	91	88	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	19,7%	25,2%	28,0%	27,1%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının çalışanların işlerini kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Tablo Ek C.2 ‘deki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık % 15’i, Gaziantep ilinin yaklaşık % 23’ü ve Malatya ilinin yaklaşık %20’si işleri kolaylaştırdığına kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %43’ü, Gaziantep ilinin %18’i ve Malatya ilinin % 22’si ise işleri kolaylaştırdığına kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında kurumların birleşmesinin işleri kolaylaştırmadığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%55) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında işleri kolaylaştırmadığı düşünen iller arasında yaklaşık (% 67) ile Adıyaman birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Gaziantep ve Malatya izlemektedir.

Tablo C.3: Veriye ulaşmayı kolaylaştırdı bulguları

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ VERİYE ULAŞMAYI KOLAYLAŞTIRDI				Total
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADIYAMAN	Count	29	37	23	17	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	27,4%	34,9%	21,7%	16,0%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	43	69	9	7	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	33,6%	53,9%	7,0%	5,5%	100,0%
	MALATYA	Count	27	40	14	10	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	29,7%	44,0%	15,4%	11,0%	100,0%
Total		Count	99	146	46	34	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	30,5%	44,9%	14,2%	10,5%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının veriye ulaşmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı soruldu. Tablo Ek C. 3’deki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık % 27’si, Gaziantep ilinin yaklaşık % 34’ü ve Malatya ilinin yaklaşık %30’u veriye ulaşmayı kolaylaştırdığına kesinlikle katıldığını

ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %16'sı, Gaziantep ilinin %6'sı ve Malatya ilinin % 11'i ise veriye ulaşmayı kesinlikle kolaylaştırmadığını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında kurumların birleşmesinin veriye ulaşmayı kolaylaştırdığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%75) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında veriye ulaşmayı kolaylaştırdığı düşünen iller arasında yaklaşık (%88) ile Gaziantep birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Malatya ve Adıyaman izlemektedir.

Tablo C.4: Tasarruf sağladı bulguları

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ TASARRUF SAĞLADI				Total
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADİYAMAN	Count	26	33	23	24	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	24,5%	31,1%	21,7%	22,6%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	37	55	22	14	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	28,9%	43,0%	17,2%	10,9%	100,0%
	MALATYA	Count	25	37	20	9	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	27,5%	40,7%	22,0%	9,9%	100,0%
Total		Count	88	125	65	47	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	27,1%	38,5%	20,0%	14,5%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında birleşmesinin tasarruf sağlayıp sağlamadığı soruldu. Tablo Ek C.4'deki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık % 25'i, Gaziantep ilinin yaklaşık %29'u ve Malatya ilinin yaklaşık %28'i kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığına kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %23'ü Gaziantep ilinin yaklaşık %11'i ve Malatya ilinin yaklaşık % 10'u ise kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığına kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında kurumların birleşmesinin tasarruf sağladığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%65) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında tasarruf sağladığını düşünen iller arasında yaklaşık (%72) ile Gaziantep birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Malatya ve Adıyaman izlemektedir.

Tablo C.5: Vatandaşın faydasına olduğuna yönelik bulgular

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ VATANDAŞIN FAYDASINA OLDU				
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	Total
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADIYAMAN	Count	35	49	8	14	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	33,0%	46,2%	7,5%	13,2%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	43	64	12	9	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	33,6%	50,0%	9,4%	7,0%	100,0%
	MALATYA	Count	37	35	11	8	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	40,7%	38,5%	12,1%	8,8%	100,0%
Total		Count	115	148	31	31	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	35,4%	45,5%	9,5%	9,5%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında birleşmesinin vatandaşın faydasına olup olmadığı soruldu. Tablo Ek C.5'deki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık % 33'ü, Gaziantep ilinin yaklaşık %34'ü ve Malatya ilinin yaklaşık %41'i kurumların birleşmesinin vatandaşın faydasına olduğuna kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %13'ü, Gaziantep ilinin yaklaşık %7'si ve Malatya ilinin yaklaşık % 9'u ise kurumların birleşmesinin vatandaşın faydasına olduğuna kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzelere bakıldığında kurumların birleşmesinin faydasına olduğuna dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%81) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında faydasına olduğunu düşünen iller arasında yaklaşık (%84) ile Gaziantep birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Malatya ve Adıyaman izlemektedir.

Tablo C.6: Kurum çalışanlarının faydasına oldu bulguları

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ KURUM ÇALIŞANLARININ FAYDASINA OLDU				
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	Total
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADIYAMAN	Count	5	3	34	64	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	4,7%	2,8%	32,1%	60,4%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	22	27	49	30	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	17,2%	21,1%	38,3%	23,4%	100,0%
	MALATYA	Count	9	25	29	28	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	9,9%	27,5%	31,9%	30,8%	100,0%
Total		Count	36	55	112	122	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	11,1%	16,9%	34,5%	37,5%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında birleşmesinin kurum çalışanlarının faydasına olup olmadığı soruldu. Tablo Ek C.6'daki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık % 5'i, Gaziantep ilinin yaklaşık %17'si ve

Malatya ilinin yaklaşık %10'u kurumların birleşmesinin kurum çalışanlarının faydasına olduğuna kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %60'ı, Gaziantep ilinin yaklaşık %23'ü ve Malatya ilinin yaklaşık %31'i ise kurumların birleşmesinin çalışanların faydasına olduğuna kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında kurumların birleşmesinin çalışanların faydasına olmadığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%72) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında çalışanların faydasına olmadığını düşünen iller arasında yaklaşık (%93) ile Adıyaman birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Malatya ve Gaziantep izlemektedir.

Tablo C.7: Kurum çalışanlarının memnuniyet analizi bulguları

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ BENİ MEMNUN ETTİ				
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	Total
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADİYAMAN	Count	8	12	36	50	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	7,5%	11,3%	34,0%	47,2%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	24	45	39	20	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	18,8%	35,2%	30,5%	15,6%	100,0%
	MALATYA	Count	10	37	19	25	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	11,0%	40,7%	20,9%	27,5%	100,0%
Total		Count	42	94	94	95	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	12,9%	28,9%	28,9%	29,2%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında birleşmesi çalışanları memnun edip etmediği soruldu. Tablo Ek C.7'deki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık %8'i, Gaziantep ilinin yaklaşık %19'u ve Malatya ilinin yaklaşık %11'i kurumların birleşmesinin beni memnun ettiğine kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %47'si, Gaziantep ilinin yaklaşık %16'sı ve Malatya ilinin yaklaşık %28'i ise kurumların birleşmesinin beni memnun ettiğine kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında kurumların birleşmesinin beni memnun etmediğine dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%59) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında beni memnun etmediğini düşünen iller arasında yaklaşık (%81) ile Adıyaman birinci sırada yer almaktadır. Bunu Malatya izlemektedir. Ayrıca Gaziantep Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü çalışanları (%54)'lük bir oranla memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo C.8: Hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttı bulguları

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ HİZMET BİRLEŞTİRME VE MAAŞ BAĞLAMA SÜRESİNİ AZALTTI				Total
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADIYAMAN	Count	28	39	27	12	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	26,4%	36,8%	25,5%	11,3%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	31	64	27	6	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	24,2%	50,0%	21,1%	4,7%	100,0%
	MALATYA	Count	28	39	14	10	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	30,8%	42,9%	15,4%	11,0%	100,0%
Total		Count	87	142	68	28	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	26,8%	43,7%	20,9%	8,6%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablo Ek C.8'deki verilere bakıldığında, Adıyaman ilinin yaklaşık %26'sı, Gaziantep ilinin yaklaşık %24'ü ve Malatya ilinin yaklaşık %31'i hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığına kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %11'i, Gaziantep ilinin %5'i ve Malatya ilinin %11'i ise hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığına kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelerle bakıldığında kurumların birleşmesinin hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%71) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığını düşünen iller arasında yaklaşık (%74) ile Gaziantep birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Malatya ve Adıyaman izlemektedir.

Tablo C.9: Sağlık giderlerini azalttı bulguları.

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ SAĞLIK GİDERLERİNİ AZALTTI				Total
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADIYAMAN	Count	14	16	36	40	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	13,2%	15,1%	34,0%	37,7%	100,0%
	GAZİANTEP	Count	23	25	57	23	128
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	18,0%	19,5%	44,5%	18,0%	100,0%
	MALATYA	Count	11	30	32	18	91
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	12,1%	33,0%	35,2%	19,8%	100,0%
Total		Count	48	71	125	81	325
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	14,8%	21,8%	38,5%	24,9%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının sağlık giderlerini azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablo Ek C.9'daki verilere bakıldığında,

Adıyaman ilinin yaklaşık %13'ü, Gaziantep ilinin yaklaşık % 18'i ve Malatya ilinin yaklaşık %12'si sağlık giderlerini azalttığına kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman ilinin yaklaşık %38'i, Gaziantep ilinin %18'i ve Malatya ilinin % 20'si ise hizmet birleştirme ve maaş bağlama süresini azalttığına kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında kurumların birleşmesinin sağlık giderlerini azaltmadığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%63) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında sağlık giderlerini azaltmadığını düşünen iller arasında yaklaşık (%72) ile Adıyaman birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Gaziantep ve Malatya izlemektedir.

Tablo C.10: Kayıt dışını azalttı bulguları.

			KURUMLARIN BİRLEŞMESİ KAYIT DIŞINI AZALTTI				Total
			KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
ÇALIŞTIĞINIZ İL	ADİYAMAN	Count	17	25	38	26	106
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	16,0%	23,8%	35,8%	24,5%	100,0%
GAZİANTEP	Count	24	50	33	21	128	
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	18,8%	39,1%	25,8%	16,4%	100,0%
MALATYA	Count	17	35	22	17	91	
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	18,7%	38,5%	24,2%	18,7%	100,0%
Total	Count	58	110	93	64	325	
		% within ÇALIŞTIĞINIZ İL	17,8%	33,8%	28,6%	19,7%	100,0%

Kurum personeline sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanmasının kayıt dışını azaltıp azaltmadığı soruldu. Tablo Ek C.10'daki verilere bakıldığında, Adıyaman kurum çalışanların yaklaşık %16'sı, Gaziantep ve Malatya'daki çalışanların yaklaşık % 19'u tüm sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesinin kayıt dışını azalttığına kesinlikle katıldığını ifade ederken, Adıyaman'ın yaklaşık %25'i, Gaziantep'in yaklaşık %16'sı ve Malatya'nın yaklaşık %19'u ise kayıt dışını azalttığına kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Tabloda olumlu/olumsuz kümülatif yüzdelere bakıldığında kurumların birleşmesinin kayıt dışını azalttığına dair olan inancın daha yüksek olduğu yaklaşık (%52) olarak görülmektedir. Ayrıca bu iller arasında karşılaştırma yapıldığında kayıt dışını azalttığını düşünen iller arasında yaklaşık (%58) ile Gaziantep birinci sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Malatya ve Adıyaman izlemektedir.

Ek-D: Açık Uçlu Sorulara Verilen Cevaplarla İlgili Bulgular

Tablo D.1: Tüm kurumların tek çatı altında toplanmasının olumlu yanları

Göstergeler		Kurum Çalışanı Adıyaman	Kurum Çalışanı Gaziantep	Kurum Çalışanı Malatya	Paydaşlar
1	Hizmetler daha hızlı sunulmaya başlandı. Hizmete ve veriye ulaşımı kolaylaştırdı.	✓ 35K %70	✓ 30K %48	✓ 36K %60	✓ 14K %35
2	Vatandaşların işlemleri tek merkezden gerçekleştirmesi sağlandı.	✓ 15K %30	✓ 19K %30	✓ 18K %30	✓ 10K %25
3	Vatandaşlar arasındaki kurumsal farklılıklar giderildi	✓ 15K %30	✓ 25K %40	✓ 17K %28	✓ 5K %12
4	Daha hızlı ve güvenilir hizmet sunulmaya başlandı.	✓ 14K %28	✓ 15K %24	✓ 11K %18	✓ 8K %2
5	Tüm sigortalıların sağlık hizmetlerinden eşit şekilde faydalanması sağlandı.	✓ 12K %24	✓ 14K %22	✓ 9K %15	✓ 5K %12
6	Maaş bağlama ve Hizmet birleştirme süreleri azaldı	✓ 12K %24	✓ 11K %17	✓ 10K %16	✓ 8K %2
7	Kayıt dışını azalttı	✓ 11K %22	✓ 12K %19	✓ 10K %16	✓ 7K %17
8	Emek ve zaman tasarrufu sağladı	✓ 11K %22	✓ 9K %14	✓ 10K %16	✓ 3K %7
9	Kurumlar arası gereksiz yazışmalar kısmen ortadan kalktı.	✓ 10K %2	✓ 12K %19	✓ 10K %16	✓ 4K %1
10	Kürtasyecilik kısmen azaldı.	✓ 8K %16	✓ 9K %14	✓ 8K %13	✓ 1K %2

K: Kişi

Tablo D.2: Tüm kurumların tek çatı altında toplanmasının olumsuz yanları

Göstergeler		Kurum Çalışanı Adıyaman	Kurum Çalışanı Gaziantep	Kurum Çalışanı Malatya	Paydaşlar
1	Memurların iş yükünü arttırdı.	✓ 29K %58	✓ 32K %51	✓ 25K %41	✓ 15K %25
2	Kurum giderlerini arttırdı.	✓ 28K %56	✓ 30K %48	✓ 12K %20	✓ 5K %12
3	Sosyal ve Ekonomik haklarımız elimizden alındı.	✓ 26K %52	✓ 15K %24	✓ 15K %25	✓ 0K %0
4	Personel ihtiyacını arttırdı.	✓ 25K %50	✓ 20K %32	✓ 18K %30	✓ 13K %32
5	Bürokrasi arttı.	✓ 25K %50	✓ 31K %50	✓ 30K %50	✓ 8K %20
6	Hizmetiçi eğitim programları verilmeden birleştirilmenin gerçekleştirilmesi işlerin yavaşlamasına neden oldu.	✓ 18K %36	✓ 13K %20	✓ 15K %25	✓ 3K %7
7	Kurumun terfi ve unvan değişikliği politikası kariyer planlamasını zorlaştırdı.	✓ 18K %36	✓ 19K %30	✓ 22K %36	✓ 0K %0
8	Belli bir alanda yetişen personele sürekli yer değişikliği yapılması hizmette aksamalara neden olmaktadır.	✓ 18K %36	✓ 16K %25	✓ 14K %23	✓ 0K %0
9	Çalışanlar arasında farklı kurum kültürü çatışması yaşanmaktadır.	✓ 16K %32	✓ 18K %29	✓ 14K %23	✓ 2K %5
10	Teknik altyapının yetersizliğini arttırdı.	✓ 15K %30	✓ 16K %25	✓ 13K %21	✓ 8K %20
11	Servisler arasında koordinasyon ve iletişim eksikliği oluşmuştur.	✓ 13K %26	✓ 10K %16	✓ 12K %20	✓ 0K %0
12	Mevzuatta bütünlük sağlanamadı.	✓ 13K %26	✓ 12K %19	✓ 15K %25	✓ 4K %1
13	Çalışanlara yapılan baskılar (mobbing) arttı.	✓ 10K %20	✓ 8K %12	✓ 9K %15	✓ 0K %0
14	Yoğunluğun fazla olması sebebiyle fiziki çalışma ortamı yetersiz kaldı.	✓ 10K %20	✓ 10K %16	✓ 12K %20	✓ 13K %32
15	Sağlık harcamaları arttı.	✓ 8K %16	✓ 14K %22	✓ 9K %15	✓ 0K %0

K: Kişi

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Abuzer ATICI
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Kâhta – 1980
Medeni Hali : Evli
Adres : Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, Adıyaman
Merkez/ADİYAMAN
E-Posta Adresi : aatici2@sgk.gov.tr
İletişim (Telefon) : 0 416 2160653

EĞİTİM

(Kurum ve Mezuniyet Yılı belirtilerek):

Lise : Kâhta Lisesi - 1997
Önlisans : Mersin Üniversitesi, Turizm MYO, Seyahat İşletmeciliği
ve Tur Operatörlüğü -2005
Lisans : Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi - 2008
Yüksek Lisans : 2013-.....

MESLEKİ DENEYİM

2005-2006 / Kastamonu SSK hastanesi/ Memur
2005-2011 / Gaziantep Sağlık İşleri Bölge Müdürlüğü /Memur
2011- / Adıyaman Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Memur

YABANCI DİL

İngilizce