



T.C.  
**SOSYAL GÜVENLİK KURUMU**

**ESNEK GÜVENCE  
BAĞLAMINDA  
TÜRKİYE'DE  
SOSYAL GÜVENCE**

**Yasemin KARA  
Ağustos 2009**



# İÇERİK

- GİRİŞ
- TÜRKİYE
- HOLLANDA
- SONUÇ ve DEĞERLENDİRME



# GİRİŞ



## Matra Projesinin Temelleri

- Bu çalışma ile Hollanda ve Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Sistemlerinin esnek güvence bağlamında karşılaştırılmaya çalışılmıştır.
- Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin AB müktesebatıyla ve Avrupa Sosyal Politikasının temel prensipleriyle uyumlaştırılması MAT08/TR/8/13 sayılı Matra Projesinin hedefidir.
- Bu proje, 2007 yılında ÇSGB'nca hazırlanan "Türk Emek Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernizasyonu" isimli Matra Projesi'nin devamı niteliğindedir.
- Atipik çalışanların analiz edildiği bu proje sayesinde, Türk sosyal güvenlik sisteminde çok önemli rol oynayacak esnek güvence incelenmiştir.



## Esnek Güvence Bağlamında Sosyal Güvence

- Esnek güvence, esnek emek piyasalarını ve yüksek istihdam ile gelir güvencesini Avrupa Sosyal Modeli içinde rekabeti koruyarak gerçekleştirmek için desteklemektedir.
- Esnek güvence; emek piyasalarının, iş organizasyonlarının ve emek ilişkilerinin esnekleştirilmesini ve istihdam ile gelir güvencesinin sağlanmasını içermektedir.
- İşverenlerin ve işçilerin ihtiyaçları arasında dengenin kurulmasını amaç edinen esnek güvence, esneklik ve güvence kavramlarının birleştirilerek birbirlerini olumlu yönde etkilemelerini hedefler.



# Esnek Güvence Prensipleri

- Kalifiye işçilerin esneklik ihtiyacı
- Güvencesiz iş ve yasadışı eylemlere karşı tedbirler
- Emek piyasası bölümlendirmesinin kaldırılması ve işyeri güvencesinden iş güvencesine geçişin gerçekleştirilmesi
- Değişikliklerin rehberliğinde ortaklık
- Herkes için cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği
- Sosyal diyalog için ulusal metotların uygulanması
- Büyüme ve istihdam için makroekonomik çerçeveler



# TÜRKİYE



## TÜRKİYE'DEKİ MEVCUT DURUM

- ❑ Türkiye katılım müzakerelerinin başladığı dönemde aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin reform sürecini de başlatmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu bu reform çalışmaları doğrultusunda Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin işletilmesi ve yönetilmesinden sorumlu Kurumdur
- ❑ İŞKUR ise Türkiye'deki istihdam politikasının uygulanmasından ve olgunlaşmasından sorumlu olan ana kuruluştur.



## MEVCUT SORUNLAR

- Düşük işgücü katılım oranı,
- Düşük istihdam oranı
- Kayıtdışı ekonominin büyüklüğü

Türkiye'deki işgücü piyasasının önemli sorunlarıdır.



## ÇÖZÜM ÇALIŞMALARI

- Türkiye'deki kayıtdışı işgücü piyasası ve kayıtdışı istihdam, bir işgücü piyasasında olabilecek en iyi esneklik olarak görülebilir.
- Esneklik ve güvenliğin bir araya getirilmesiyle kayıtdışı işgücü kayıtlı işgücüne dönüştürülebilir.
- Türk ekonomisinin ihtiyaçlarını karşılayacak daha esnek çalışma koşulları bulmak için 2003'te yeni İş Kanunu uygulamaya konulmuştur.
- Prim ödeme gün sayılarını tamamlamak atipik çalışanlar için zordur ancak isteğe bağlı sigorta ödemeleri ile bu süreyi tamamlayabilme olanakları vardır.
- Genç işçileri ve kadınları teşvik etmek için işsizlik fonundan finanse edilmek üzere bu grupların keseneklerinde indirim başlamıştır.
- İş arayanlar için İŞKUR tarafından eğitim programları düzenlenmektedir.
- Sosyal güvende alınan son önlemlerden biri de kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamasıdır.
- Yeni İş Kanunu sosyal güvenlik alanına biraz daha esneklik getirmiştir.



## ÖNERİLER

- İlk olarak, cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi konusuna dikkat edilmelidir.
- İkinci olarak, işgücü piyasasına girişin sürdürülebilirliği ve özellikle de genç işçilerin konumu konularına dikkat edilmelidir.
- Üçüncü olarak, sosyal güvenlik sistemi ile işgücü piyasası politikaları arasındaki bağlantı kuvvetlendirilmelidir.
- Son olarak, sosyal diyalogun önemi ve kullanımı ile ilgili ortak bir görüşe sahip olmak gereklidir.



# HOLLANDA



## Hollanda' da Sosyal Güvenlik

- Milli sigorta: Bu yaşlılık(AOW), ölüm aylığı(ANW), çocuk yardımı ve özürlü genç yardımı(Wayong) almaya hak kazanan bütün vatandaşları kapsar. Zorunlu bir sigortadır ve Sosyal Sigorta Bankası(SVB) tarafından yönetilir.
- İşçi sigortası: İşçilik ve uzun dönem özürlülük(WAO, WIA) ve hastalık(ZW) sigortalılığını kapsar. Bu sigorta dalı çalışanlar için zorunludur. Primler maaşlardan kesilir ve yardımlar gelire bağlantılıdır. Bu sigorta dalını yürüten kurum UWV'dir.
- Sosyal yardımlar: Bütün vatandaşlara açıktır. Sigortalı olunabilmenin mümkün olmadığı durumlarda uygulanır. Primsiz ödeme söz konusudur. Vergi gibi genel fonlardan karşılanır. Bu sosyal yardımların verilmesinden yerel yönetimler sorumludur.



## Hollanda' da Esnek Sosyal Güvenlik

- Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemi büyük oranda sosyal diyalogdan etkilenmektedir.
- 1990'lara kadar sosyal sigorta sistemi esnek çalışanlara sürekli çalışanlardan daha az sosyal güvence sağlamakta idi.
- 1996'da sosyal gruplar Hollanda Esnek Anlaşma'sını yaptı ve bu 1999 Esneklik ve Güvence Kanunu için bir temel oluşturdu. Bu kanun sürekli işçilere daha fazla esneklik ve daha az güvence sağlarken, atipik işçilere ise daha az esneklik ve daha fazla güvence sağlamakta idi.

## Sosyal Diyalog

Bu antlaşma sendikalar, işveren birlikleri, geçici istihdam bürolarının temsilcileri dahil bütün sosyal gruplar tarafından desteklendi ve geçici istihdam üzerinde bir sosyal sözleşme yapılmasını sağladı.

## Sosyal Diyalog Hükümleri

- Silsile Hükmü
- Her Çağrı İçin Minimum Ücret
- Deneme Süresi
- Feshetme ve İşten Çıkarma
- Geçici İş Sözleşmesi ve Geçici İstihdam Büroları
- Çalışma Saatleri Esnekliği
- İş Öncesi Eğitim ve İşe Yerleştirme Servisleri

## Flex Act Bağlamında Toplu İş Sözleşmeleri

2002'de yapılan ilk Flex Act değerlendirmesi, atipik iş imkanlarını arttırdığını, daha güvenilir ve şeffaf iş sözleşmeleri yapılmasını sağladığını göstermiştir.

- Sosyal taraflar iş sözleşmesini feshetmede ve işten çıkarmada yapacakları değişiklikler için toplu iş sözleşmesini kullanmışlardır.
- Her çağrı için bir minimum ödeme garantilenmiştir. Bu hüküm toplu sözleşme ile hariç tutulamaz.
- İş olmama durumunda çalışana ödeme yapma zorunluluğu 6 ayı geçmemek şartı ile toplu sözleşme ile kaldırılabilir.

## Flex Act Bağlamında Toplu İş Sözleşmeleri -II

Ekonomik darboğazın yaşandığı 2006 döneminde ikinci bir değerlendirme yapılmıştır. Flex Act ilgili birçok konuda işverenler için esnekliği arttırdı.

- Geçici iş sözleşmelerini fesih yollarının arttırılması,
- Birçok işveren geçici iş kontratlarında bulunan erken fesih imkanından yararlanmıştı.
- İhtar süresinin basitleştirilmesi ve kısaltılması işverenlerin masrafını azaltılmıştır.



# SONUÇ



## SONUÇLAR

- Esnek güvenceyi bir politika yaklaşımı olarak tam anlamıyla optimize edebilmek için, iş güvencesine daha az, insanların iş piyasasında kalmasına ve işlerini değiştirmeye yönelik adaptasyonuna ve kendilerini iş hayatlarında geliştirmesine daha çok odaklanılmalıdır.
- Böylece aktif emek piyasası politikalarına yönelik olarak hayat boyu öğrenme ve eğitim, iş arayanlara geliştirici destek verme, erkek ve kadınlar arasında eşitliği gözetme ve fırsat eşitliği yaratma unsurlarını desteklenebilir.
- Daha esnek bir emek piyasası kurabilmek için güvence ve esneklik arasında daha iyi bir denge oluşturmak gerekmektedir.
- Geçici iş büroları emek piyasasında daha önemli bir rol oynayabilirler ve kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınması sürecinde dönüştürücü olabilirler.



# ÖNERİLER

- Güvence ve Esneklik Arasındaki İyi Denge
- Strateji Planları
- Cinsiyet Eşitliği
- Bilginin Çapraz Kullanımı
- Sosyal Ortaklar ve Hükümet Arasındaki İlişkiler



# TEŞEKKÜRLER