



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

SOSYAL **GÜVENLİK**

Ahmet Şen

Eğitim Yayınları No. 13

3.4
IN
99
39

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

SOSYAL **GÜVENLİK**

Ahmet Sen

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Eğitim Yayınları No. 13

Tarih:.....

Demirbaş No:...**2.13.9**.....

Tasnif No:..**368.4.ŞEN.**..

1999

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 13
Ankara, 1999

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Ahmet Şen
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenişehir - Ankara

SUNUŞ

Elektronik ve bilgi çağı olarak isimlendirilen günümüz yaşantısında; en temel hak olan ve her vatandaşın doğuştan varolduğu kabul edilen, sosyal güvenlik haklarının belirlenmesi, korunması ve bu haklardan yararlanma usul ve esaslarının bilinmesi, özel önem ve ehemmiyet kazanmıştır. Bu bağlamda çağdaş ve modern devlet olmanın, başta gelen görevlerinden birisi ve hatta en önemlisi, istisnasız bütün vatandaşlarının gelecek endişesine son veren sosyal güvenliklerini sağlamaktır.

Ülkemizdeki sosyal güvenlik uygulamalarında önemli mesafeler alınmış olmakla birlikte, ne yazık ki; sosyal hukuk devleti yaklaşımına ve milletlerarası insan hakları anlayışına, hiç uygun düşmeyecek bir düzeyde, halen işçi kesiminin önemli bölümü sigortasız istihdam edilerek, bu haklardan mahrum bırakılmakta, sosyal sigorta haklarından yararlanma imkanlarına kavuşanlara ise; memnuniyet verici bir düzeyde hizmet sunulamamaktadır.

Bunların nedenlerini irdeleyerek, sistemler ve yardımlar hakkında işçilerimizi bilgilendirmeyi hedefleyen bu kitapçık dizimiz devam edecektir,başlıca gayemiz işçilerimizin menfaatlerini korumak ve en yüksek seviyede sosyal güvenlik haklarına kavuşmalarını temin etmektir.

Salih KILIÇ
Genel Eğitim Sekreteri

1. Sosyal Güvenlik

Çalışma hayatında ve ekonomik alanda insanlar, genellikle istek ve iradelerinin dışında; mal varlıklarını kaybetme, gelirlerinde azalma yahut tamamen bitme, sağlıklarını yitirme, çalışma güçlerinde tükenme, şeklinde ortaya çıkan sağlık, fiziki ve sosyal risklere muhatabdırlar.

Bu tür risklerle karşılaşma, hem kendilerinin ve hem de geçindirmekle yükümlü oldukları aile efradlarının, hayatlarının devamını zorlaştırır ve sıkıntıya sokar.

Belirtilen bu hallere karşı, fertleri korumayı, onların bu gününü ve geleceğini güvence altına almayı, hedefleyen sistemler bütününe, "Sosyal Güvenlik" denilir.

İnsanlar, tarihin her döneminde sosyal güvenliklerini sağlayacak tedbirleri alma çabalarında olmuşlardır. Bu tedbirler, olmuş, zamanla mesleki kuruluşlar

Bunların nedenlerini irdeleyerek, sistemler ve yardımlar hakkında işçilerimizi bilgilendirmeyi hedefleyen bu kitapçık dizimiz devam edecektir,başlıca gayemiz işçilerimizin menfaatlerini korumak ve en yüksek seviyede sosyal güvenlik haklarına kavuşmalarını temin etmektir.

Salih KILIÇ
Genel Eğitim Sekreteri

1. Sosyal Güvenlik

Çalışma hayatında ve ekonomik alanda insanlar, genellikle istek ve iradelerinin dışında; mal varlıklarını kaybetme, gelirlerinde azalma yahut tamamen bitme, sağlıklarını yitirme, çalışma güçlerinde tükenme, şeklinde ortaya çıkan sağlık, fiziki ve sosyal risklere muhatabdırlar.

Bu tür risklerle karşılaşma, hem kendilerinin ve hem de geçindirmekle yükümlü oldukları aile efradlarının, hayatlarının devamını zorlaştırır ve sıkıntıya sokar.

Belirtilen bu hallere karşı, fertleri korumayı, onların bu gününü ve geleceğini güvence altına almayı, hedefleyen sistemler bütününe, "Sosyal Güvenlik" denilir.

İnsanlar, tarihin her döneminde sosyal güvenliklerini sağlayacak tedbirleri alma çabası içinde olmuşlardır. Bu tedbirler, önceleri kişisel olmuş, zamanla mesleki kuruluşlar ve bilhassa

vakıflar sayesinde gelişmiş,son olarak da çalışan, çalıştıran ve devlete sorumluluklar yüklemek suretiyle sosyal sigorta kavramı ve buna bağlı olarak sosyal güvenlik kurumları ortaya çıkmıştır.

Sosyal güvenlik kurumlarının ortaya çıkışında, dini müesseselerin ve mesleki kuruluşların etkisi büyüktür. Fakat zamanla endüstrinin gelişmesi ve teknolojik yenilikler, geleneksel bu tür kurumların etkinliğini ve önemini yitirmesine sebep olmuş ve yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

Bu gelişmeler neticesi, ilk sigorta sistemleri Avrupa'da ortaya çıkmış ve 1883 yılında Almanya'da başlatılan sosyal sigorta uygulamaları, bilahare bütün Avrupa ülkelerine yayılmış ve gerçek anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin temeli, İkinci Dünya Harbinden sonra atılmıştır.

Yirminci yüzyılın dinamik yapısı, küreselleş-

me, ekonomik ilişkiler ve nüfus hareketleri sosyal güvenlik politikalarına uluslararası bir boyut kazandırmıştır.

Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği sosyal güvenlik konularında üye devletleri bağlayan net ve kesin normlar oluşturmuşlardır. Bunlardan Avrupa Konseyi; "Avrupa Sosyal Güvenlik Yasası" Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu" ve "Avrupa Sosyal Şartı" ile, ülkeler arası sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmesini sağlama ve daha üst düzeye çıkarma, yükümlülüklerini tesbit etmişlerdir.

Uluslararası sahada ve insan hakları belgelerinde, sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğu tesbit olunmuş ve çağdaş bütün dünya ülkeleri de bunu benimsemiştir. Bu hakkın sağlanmasında devletlerin öncelikle ve birinci sırada sorumlu oldukları da kabul edilmiş bir görüştür. Esasen çağdaş sosyal hukuk devletlerinin en başta gelen görevlerinden birisi ve hatta en

önemlisi, vatandaşlarının sosyal güvenliğini sağlamaktır.

Sosyal güvenliğı sağlama işinde her devlet-
de baz alınan temel ilkeler vardır, bunlar şu
şekilde özetlenebilir.

Ekonomik Durum

Sosyal güvenlikle yapılacak düzenlemeler,
çok boyutlu sonuçlar ortaya koyacağı için bu
alandaki bir kural oluştururken etki-tepki ilişkisi
mutlaka gözönünde tutulacak ve uygun denge
kurulacaktır, yani risklere karşı sağlanan sos-
yal sigorta yardımlarının, nasıl ve hangi finans
kaynağı ile karşılanacağı sistemlerde görüle-
cektir.

Nüfus Yapısı

Sosyal güvenliğin konusu doğrudan doğru-
ya insandır, bu durumda ülkeler sistemlerini
oluştururken, demoğrafik yapılarını, (gençle

yaşlı nüfus arasındaki oran) büyüme hızlarını, çalışan ve çalışmayan nüfus oranlarını, sistemlerden yararlanacak olan aktif/pasif nüfus hareketlerini, kontrol altında tutacaklar ve istatistik bilgi yeterliliği ile bunu takip edeceklerdir.

Halkın Sağlık Düzeyi

İnsanlar, sosyal güvenlik mevzuunda ihtiyaç duydukları sağlık yardımını talep edeceklerdir, bu talepleri karşılayacak ve en aza indirecek usuller ile tedavi edici sağlık isteklerine cevap verecek yapısal kuruluşlar, sistemlerin içinde yerini alacaktır.

Devletin Garantörlüğü

Sosyal güvenlik, hukuk bazında daima resmi zeminli olacak, sistemlerin kurulmasında, devamında ve sonuçlarında, vatandaşların haklarına karşı devletlerin garantörlüğü bulunacaktır.

Ülkelerin sosyal güvenlik hukukunda bu temel ilkelerin bulunması şart ve gerekli olmakla birlikte, her devlet aynı ölçülerde sosyal güvenlik hakkını sağlayacaktır şeklinde bir kural da yoktur.

Hukuk açısından hükümlanlık hakkı bulunan ülkeler; ekonomik, coğrafi ve kültürel şartlarını gözönünde tutarak kendi sistemlerini serbestçe kurma hakkına sahiptirler. Ancak ikili sözleşmeler veya uluslararası anlaşmalar ile bir yükümlülük altına girilmiş ise; her devlet, sosyal güvenlik politikasını oluştururken, imza attığı milletlerarası sözleşmelerde öngörülen şartlara da uyma ve belirlenen seviyelere de ulaşma gereği vardır.

Ülkemizdeki sosyal güvenlik, Osmanlı İmparatorluğu döneminde başlamış ve fertleri korumaya yönelik usuller geliştirilmiş ise de; bunlar daha ziyade dini müesseseler, vakıflar ve mesleki örgütler vasıtası ile yerine getirilen hayra dönük tasarruflardır.

Bugünkü anlamı ile sosyal sigorta uygulamaları, Cumhuriyet dönemi ile başlamıştır, bu dönemde çıkarılan sosyal güvenlikle ilgili genel yasalar şöyle sıralanabilir:

- Bir kısım işçilere zorunlu sağlık yardımı yapılmasını sağlayan, 1930 tarih 1593 sayılı "Umumi Hıfssıhha Kanunu",

- Kamu personelinin sosyal güvenliğini sağlayan 1949 tarih, 5434 sayılı "T.C. Emekli Sandığı Kanunu,

- Sosyal sigortaların kurulmasını öngörüp, temel ilkelerini belirleyen 1936 tarih 3008 sayılı "İş Kanunu",

- 1945 tarih 4772 sayılı "İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu",

- 1949 tarih 5417 sayılı "Yaşlılık Sigortası Kanunu",

- 1957 tarih 6900 sayılı "Malüliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu,"

- İşçilerin sosyal güvenliğini sağlayan ve yukarıda belirtilen üç kanunun hükümlerini bünyesinde toplayan 1964 tarih 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu",

- Esnaf ve Sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanların sosyal güvenliğini sağlayan, 1971 tarih 1479 sayılı Kanun,

-Tarımda süreksiz çalışanların sosyal güvenliğini sağlayan, 1983 tarih 2925 sayılı "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu",

-Tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal güvenliğini sağlayan, 1983 tarih 2926 sayılı "Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu.

Yukarıda açıklanan kanunlar bazında;

Türk sosyal güvenlik sistemleri; sosyal si-

gorta, sosyal yardım ve sosyal hizmet anlayışları üzerine bina edilmiştir. Bunlardan; primli sistem olan sosyal sigorta uygulamalarının finansmanı, çalışanlar ile çalıştıranlar veya yardımlardan yararlanacak olanlar tarafından karşılanmakta, devletin bir katkısı bulunmamaktadır.

İlgililerden bir karşılık beklemeden ve bir sorumlulukta yüklemekten nakti bir ödemeyi içeren sosyal yardımlar ile, yine ilgililerin yaşamlarını korumayı hedefleyen ve hizmet olarak sunulan sosyal hizmetlerin, finansmanı ise; kamu sosyal güvenlik harcamaları tertibinden devlet tarafından karşılanmaktadır.

Halen uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemlerimizin dayanağı 1982 Anayasasının;

60 ncı Maddesinde;

"Herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, devletin de bu güvenliğı sağlayacak ge-

rekli tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı" ifade edilerek ülkemiz sosyal güvenlik uygulamalarının daima resmi zeminli olacağı vurgulanmıştır.

61 nci Maddesinde;

Harp ve vazife şehitlerinin, dul ve yetimlerinin, malül ve gazilerin, sakatların, yaşlıların, korumaya muhtaç çocukların, devlet eliyle korunacağı hüküm altına alınmak suretiyle büyük ve çağdaş devlet olmanın sosyal güvenlik ilkesi oluşturulmuştur.

62 nci Maddesinde;

"Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının karşılanması ve sosyal güvenliklerinin sağlanması anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için" devletin gerekli tedbirleri alaca-

ğı açıklanarak, yabancı ülkelerde bulunan vatandaşlarımızın, sosyal güvenlik hakları Anayasal teminat altına alınmış ve bu mevzularda çıkabilecek bir çok sorunun önlenmesi bakımından önemli bir gelişme sağlanmıştır.

Bu tesbitlerden de anlaşılacağı üzere; Türk sosyal güvenlik sistemleri içinde özel sigortacılığa yer yoktur.

Esasen kamu zeminli olmayan özel sigorta uygulamaları, karşılıklı bir ticaret mantığı üzerine kurulmuş olup, hak ve menfaatlerin korunmasında devletin garantörlüğü bulunmayacağından, bu tür ilişkilere sosyal sigorta da denemez.

Sağladığı haklar bakımından ne kadar cazip olursa olsun, ticaret kaideleri üzerine kurulan bu gibi kuruluşlar her zaman; iflas, tasfiye, kapanma ve terk sonuçlarına maruz kalmaya mahkumdurlar. Neticede mensupları da ortada sahipsiz kalma durumuna düşecekleri kaçınılmaz bir sonuçtur.

II. Sosyal Sigortalar

Sosyal güvenlikte belirlenen risklerin karşılığı yardımları sağlamak üzere "Uluslararası Çalışma Örgütü" (ILO) tarafından dokuz sigorta kolu tesbit olunmuştur, adı geçen kuruluşun 102 sayılı sözleşmesinde öngörülen sosyal sigorta kolları şunlardır :

1. İş Kazaları
2. Meslek Hastalıkları
3. Hastalık
4. Analık
5. Yaşlılık
6. Malüllük
- . Ölüm

8. İşsizlik

9. Aile

Ülkemiz açısından sosyal sigorta uygulamalarında uluslararası norm ve standartlar gerisinde kalmayı haklı kılacak hiç bir nede yoktur. Hal böyle iken, yukarıda sayılan son ik sigorta kolu, halen milli sosyal sigorta sistemlemimize dahil edilmemiştir.

ILO tarafından belirlenen bu dokuz sosyal orta kollarının uygulama aşamasında;

hizmetleri sunacak kurumlar,

ardımlardan yararlanacak olanlar,

bit olunmuş şartlar,

lacak yardımlar ve sağlanan haklar,

ndan her ülkede farklı usuller geliştirmişti
mdi ülkemizdeki sosyal sigorta
nceleyelim.

III- Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımız

Mevcut sosyal güvenlik uygulamaları büyük ölçüde; işçiler, memurlar, bağımsız çalışanlar ve banka sandıkları olmak üzere dört farklı zemine yaygınlaştırılmış bir organizasyona sahiptir. Sosyal sigorta yardımları bu dört zeminde ihdas edilmiş olan kurum ve kuruluşlar tarafından yerine getirilmektedir.

Buna göre;

- Hizmet akdi ile işçi statüsünde çalışanlar ve bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babalarına, belirtilen yedi sigorta kolunun tamamı; 1945 yılında "işçi Sigortaları Kurumu" olarak kurulmuş olan ve bilahare 1965 yılında ismi "Sosyal Sigortalar Kurumu" olarak değiştirilen, SSK Genel Müdürlüğü,

-Devlet memurları ile diğer kamu görevlilerinin; emekli, dul, yetim ve çocuklarına, Yaşlılık, Malüliyet ve Ölüm Sigortaları 1949 yılında kurulan "T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü",

- Esnaf ve Sanatkarlar ile diğerk bağımsız çalışanlar ve bunların eş ve çocuklarına; Hastalık, Yaşlılık, Malüliyet, ve Ölüm Sigortaları 1971 yılında kurulan "Esnaf ve Sanatkarlar ile Diğerk Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü (Bağ-Kur),

- Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli ile bunların eş ve çocuklarına; halen ülkemizde uygulanan yedi sigorta kolunun tamamı 506 sayılı kanunun geçici 20 nci maddesine istinaden kurulan ve akıf statüsünde faaliyet gösteren sandıklar, tarafından yerine getirilmektedir.

Yukarıda açıklanan sosyal güvenlik kurumlarından Bağ-Kur'da; İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Hastalık Sigortası sistemi içinde ve işçi kesimindeki uygulamalara kıyasen tatbikatı mevcut ise de, hukuki düzenlemeler bakımından ayrı ayrı sigorta kolları henüz ihdas edilmemişlerdir.

İşte özel sosyal sigorta uygulamalarının kö-tü oluşu da budur.

II. Sosyal Sigortalar

Sosyal güvenlikte belirlenen risklerin karşı-lığı yardımları sağlamak üzere "Uluslararası Çalışma Örgütü" (ILO) tarafından dokuz sigor-ta kolu tesbit olunmuştur, adı geçen kuruluşun 102 sayılı sözleşmesinde öngörülen sosyal si-gorta kolları şunlardır :

1. İş Kazaları
2. Meslek Hastalıkları
3. Hastalık
4. Analık
5. Yaşlılık
6. Malüllük
7. Ölüm

8. İşsizlik

9. Aile

Ülkemiz açısından sosyal sigorta uygulamalarında uluslararası norm ve standartların gerisinde kalmayı haklı kılacak hiç bir neden yoktur. Hal böyle iken, yukarıda sayılan son iki sigorta kolu, halen milli sosyal sigorta sistemlerimize dahil edilmemiştir.

ILO tarafından belirlenen bu dokuz sosyal sigorta kollarının uygulama aşamasında;

- hizmetleri sunacak kurumlar,
- yardımlardan yararlanacak olanlar,
- tesbit olunmuş şartlar,
- yapılacak yardımlar ve sağlanan haklar,

bakımından her ülkede farklı usuller geliştirilmiştir, şimdi ülkemizdeki sosyal sigorta uygulamalarının inceleyelim.

III- Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımız

Mevcut sosyal güvenlik uygulamaları büyük ölçüde; işçiler, memurlar, bağımsız çalışanlar ve banka sandıkları olmak üzere dört farklı zemine yaygınlaştırılmış bir organizasyona sahiptir. Sosyal sigorta yardımları bu dört zeminde ihdas edilmiş olan kurum ve kuruluşlar tarafından yerine getirilmektedir.

Buna göre;

- Hizmet akdi ile işçi statüsünde çalışanlar ve bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babalarına, belirtilen yedi sigorta kolunun tamamı; 1945 yılında "İşçi Sigortaları Kurumu" olarak kurulmuş olan ve bilahare 1965 yılında ismi "Sosyal Sigortalar Kurumu" olarak değiştirilen, SSK Genel Müdürlüğü,

-Devlet memurları ile diğer kamu görevlilerinin; emekli, dul, yetim ve çocuklarına, Yaşlılık, Malüliyet ve Ölüm Sigortaları 1949 yılında kurulan "T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü",

- Esnaf ve Sanatkarlar ile diğ er bağımsız çalışanlar ve bunların eş ve çocuklarına; Hastalık, Yaşlılık, Mal liyet, ve  l m Sigortaları 1971 yılında kurulan "Esnaf ve Sanatkarlar ile Diğ er Bağımsız  alışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü (Bağ-Kur),

- Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli ile bunların eş ve çocuklarına; halen ülkemizde uygulanan yedi sigorta kolunun tamamı 506 sayılı kanunun geçici 20 nci maddesine istinaden kurulan ve akıf statüsünde faaliyet gösteren sandıklar, tarafından yerine getirilmektedir.

Yukarıda açıklanan sosyal güvenlik kurumlarından Bağ-Kur'da; İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Hastalık Sigortası sistemi içinde ve işçi kesimindeki uygulamalara kıyasen tatbikatı mevcut ise de, hukuki düzenlemeler bakımından ayrı ayrı sigorta kolları henüz ihdas edilmemişlerdir.

Emekli sandığının iştirakçilerine de; Hastalık ve analık hallerine karşı sosyal güvenlik sağlanmaktadır. Şu kadar ki, bu kurumda iştirakçiler hak sahibi durumuna geçtikleri yani Emekli Sandığından bir yardım almaya başlamaları durumunda, onların hastalık hallerine karşı, muayene, tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri, Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. Memurların aktif çalışma dönemlerinde ise bu hizmetler, doğrudan doğruya kendi kurumları tarafından yerine getirilmektedir.

506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine istinaden kurulan vakıf sandıklarından; Anadolu Bankası, İstanbul Bankası, Öğretmenler Bankası, İttihadi Milli T.A.O. Sigorta Şirketi, sandıkları iflas ederek kapanmış ve SSK'ya devredilmiştir.

Bilinen en son 1997 SSK istatistik rakamlarına göre, bu kurumların kapsadıkları nüfus oranları da şu şekildedir :

	SSK	E. Sandığı	Bağ-Kur	Sandıklar
Sigortalı sayısı	6.376.982	1.994.509	2.804.890	74.494
Aylık alanlar	2.731.393	1.114.480	1.032.342	53.088
Aile ferdi	21.270.881	8.083.371	8.842.658	187.470
Toplam	30.379.656	11.192.360	12.679.890	315.052
Hizmet verdiği kesimlerin genel nüfusa oranı	% 48.4	% 17.8	% 20.2	% 0.5

Buna göre nüfusumuzun sosyal güvenlik şemsiyesi dışında sadece %13,1'i kalmıştır.

IV. Sosyal Sigorta Yardımları

Sosyal sigortalar, muhtelif risklere karşı fertleri korumaya yönelik olarak ihdas edilmiş olması nedeniyle, değişmez bir kaide olarak her sigorta kolunun, maksadı ile birlikte kuralları, şartları ve buna bağlı olarak sağlanan haklar ile bu haklardan yararlanma usulleri vardır.

Şimdi ILO tarafından belirlenmiş dokuz sosyal sigorta kolunun, işçiler kesiminde ve 506 sayılı Kanunun uygulamasında tanım ve tarifleri ile bu konudaki hazırlık ve gelişmeleri

inceleyelim ve işçilerimizin hak kayıplarına sebep olabilecek durumlara da işaret edelim.

İş Kazaları Sigortası

Sigortalının, sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma ile iş kazası sonucu ölümü halinde, hak sahiplerinin, ekonomik yönden korunmalarını sağlama maksadına yönelik bir sosyal sigorta koludur.

Bu sigorta kolunun uygulanabilmesi için, zorunlu sigortalılık esası içinde bir işveren emrinde hizmet akdi ile fiilen çalışma gereklidir. Hizmet akdi devam ederken:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c) Sigortalının işveren tarafından görev ile

başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işi-
ni yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt
vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalının işverence sağlanan bir taşıt-
la işin yapıldığı yere toplu olarak götürüp geti-
rilmeleri sırasında,

Önceden bilinmeyen veya tahmin edileme-
yen, olağan hallerin dışında bir olay olması ve
bu olay sonucu sigortalının, hemen veya son-
radan bedence yahut ruhça bir arızaya uğra-
ması durumuna SSK mevzuatında "İş Kazası"
denilir.

Bu durumda yukarıdaki hal ve durumların bi-
risine muhatab olan herhangi bir kimsede :

Hizmet akdi yok, olay var, arıza var ise; iş
kazası olmaz.

Hizmet akdi var, olay var, arıza yok ise; iş kazası yine olmaz,

Hizmet akdi var, olay var, arıza da var ise; bu hadise iş kazası olur.

İş kazasına uğrayan bir sigortalıya; herhangi bir süre ile sınırlı olmadan :

Sağlık durumunun gerektirdiği bütün muayene, tahlil ve tedavileri yapılır.

Protez araç ve gereçleri sağlanır, takılır, onarılır ve periyodik sürelerle yenilenir.

Şayet yurt içinde tedavisi kabil olmaz ise; SSK sağlık kurulu raporuna istinaden yurt dışına gönderilir, bu husustaki hem tedavi ve hem de diğer masrafları karşılanır.

İş kazası sonucu istirahatlı kalınan her gün için sigortalının kazadan önceki üç aylık kazanç durumuna göre hesaplanan günlük kazancının; yatarak tedavilerde yarısı, ayakta te-

davilerde üçte ikisi, günlük geçici işgöremezlik ödeneği olarak verilir.

Şayet iş kazası sonucu sigortalının meslekte kazanma gücü en az %10 azalmış ise; bu azalma oranında sürekli iş göremezlik geliri bağlanır.

İş kazası sonucu ölen bir sigortalının; ücret durumuna göre hesaplanan yıllık kazancının %70'ini geçmemek kaydı ile eşine ve çocuklarına aylık gelir bağlanır, bağlanan gelir toplamı %70'den az olursa, geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana ve babaya da artan miktara göre gelir bağlanabilir.

İş kazası sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanmak için, 'SSK ya illa bildirim yapılmış olması veya belli bir süre prim ödenmiş olması aranmaz, şartların tahakkukunda sigortalının kendisi veya ölümü halinde hak sahipleri, SSK'nın yardımlarına hak kazanırlar.

İş kazası sonucu sigortalının hemen veya

sonradan ölmesi durumunda ailesine; 5000 gösterge rakamının yürürlükteki memur maaş kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunan miktar kadar bir cenaze yardımı ödenir.

İş kazası yardımlarından yararlanmak için olayın; işveren, veya sigortalı yahutda hak sahipleri tarafından, olaydan sonraki iki gün içinde SSK' ya bildirilmesi şarttır, bununla birlikte 5 yıl içinde de hak aranabilir.

Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigortasında yapılan açıklamalar meslek hastalığı sigortası için de aynen geçerlidir. Şu kadar ki, bu sigorta kolunda herhangi bir olay söz konusu olmayıp, niteliği belli bir işin yürütüm şartları veya tekrarlanan bir sebep yüzünden, sigortalının geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi bir arızaya uğrama hali olarak tanımlanmaktadır. Varlığı da sadece hekim raporu ile tesbit olunur.

Ayrıca meslek hastalığından bahsedebilmek için; sigortalı olarak çalışmaya başladıktan sonra o hastalığın meydana çıkması için, " Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü"nde belirtilen süreler kadar sigortalı olarak bu hastalığa sebep olacak işlerde çalışmış olmak gereklidir.

Bu sigorta kolunda önemli olan, sigortalıların veya hak sahiplerinin Kuruma müracaat şeklidir, zira meslek hastalığının varlığı çalışırken de anlaşılabilir, işten ayrıldıktan sonra da anlaşılabilir.

Çalışırken müracaatlarda : Vizite kağıdı, çalışma cetveli ve bir dilekçe istenir.

İşten ayrıldıktan sonraki müracaatlarda ise, en son çalışılan işyerini çevresine alan sigorta müdürlüğüne sadece bir dilekçe ile müracaat yeterlidir.

Bu müracaatlar üzerine ilgili sigorta müdürlükleri, istekte bulunan kimseleri genel veya

meslek hastalıkları hastanelerine göndererek neticeyi değerlendirirler.

Hastalık Sigortası

Sigortalıların; sağlıklarını koruma, çalışma güçlerini yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme kabiliyetlerini artırma ile, sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babalarının ve kurumdan gelir yahut aylık almakta olanlar ile, bunların geçindirmekle yükümlü oldukları kimselerin muayene ve tedavilerini yapmak suretiyle, beden ve ruhen ekonomik ve tıbbi yönden korunmalarına yönelik bir sosyal sigorta koludur.

Bu sigorta kolundan yararlanmak için tıbben hasta ve tedaviye muhtaç olmak gereklidir.

Hastalık sigortası kolundan sigortalı olarak çalışanlara :

SSK Sağlık kurulu raporu ile uzatılması ve

hastalığın durumuna göre iyileşmesine kadar sürmesi mümkün olmakla birlikte, genel olarak 6 ay süre ile hastalık halinin gerektirdiği bütün muayene tahlil ve tedavileri yapılır.

İyileşmesine yarayacak olan, protez, araç ve gereçler sağlanır, takılır, onarılır ve periyodik sürelerle yenilenir.

Hekim raporuna istinaden istirahatlı bırakılan sürelerde; İşgöremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olanlara, iş göremezliğin başladığı 3 cü günden itibaren ve 18 ayla sınırlı olarak her gün için geçici işgöremezlik ödeneği verilir.

Gerekmesi halinde muayene ve tedavi için yurt içinde bulunduğu yerden başka bir yere gönderilir.

Hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde 300 gün hastalık sigortası primi ödemiş olması kaydı ile, sağlık kurulu raporuna is-

tinaden tedavi için yurt dışına gönderilir ve bu husustaki masrafları belirli ölçüler dahilinde karşılanır.

Sigortalının eşi ile geçindirmekle yükümlü olduğu çocukları ana ve babasına:

Hastalıklarının anlaşıldığı tarihten önce sigortalılar 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olmaları kaydı ile hastalıklarının gerektirdiği bütün muayene tahlil ve tedavileri yapılır.

Gelir ve aylık almakta olanlar ile bunların aile bireylerinin, hastalıklarının gerektirdiği bütün muayene, tahlil ve tedavileri yapılır.

SSK tarafından verilen bu yardımlardan yararlanmak için sigortalı olarak çalışanlar vizite kağıtları ile, sigortalı olarak çalışanların geçindirmekle yükümlü olduğu kimseleri ise yine vizite kağıtları Kurumdan gelir ve aylık alanlar bunların geçindirmekle yükümlü oldukları kimseleri sağlık karneleri ve sağlık belgeleri ile Kurum sağlık tesislerine müracaat etmeleri la-

zımdır. Kurumun sağlık tesisi olmayan yerlerde 6nceden bir protokola bağlanan tesislere de m6racaat edilebilir.

Analık Sigortası

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin, sigortalı olmayan karısının, hamile olması durumunda hamileliğin başlangıcından doğumun tamamlanmasına kadar, sağlık ve ekonomik y6nden; erkeğin, kadının ve doğan 6ocuğun korunmasına ve desteklenmesine y6nelik bir sosyal sigorta koludur.

Bu sigorta kolundan yapılacak yardımlardan yararlanmak i6in; fiilen sigortalı olmak, yahut da fiilen sigortalı olan bir erkeğin resmi nikahlı karısı durumunda bulunmak ve tıbben analık halinde sayılmak ve ayrıca sigortalı kadın i6in doğumdan 6nceki bir yıl i6inde en az 90 g6n analık sigortası primi, sigortalı erkek i6in de doğumdan 6nceki bir yıl i6inde en az 120 g6n analık sigortası primi 6denmiş olması ve do-

ğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunması şarttır.

Analık hali bulunan kadınlara bu sigorta kolundan :

Gebelik muayenesi yapılır ve buna bağlı gerekli teşhis tahlil ve tedavileri sağlanır.

Emzirme yardımı yapılır.

Gebelik ve doğum sağlık yardımı yapılmasına imkan bulunmayan hal ve durumlarda, gebelik halinin hekim veya diplomalı ebeden alınacak bir belge ile doğumdan önce ve doğumunda üç ay içinde Kuruma bildirilmesi ve bunun doğum kağıdı ve nüfus kayıt örneği belgelenmesi kaydı ile, maktu gebelik ve doğum yardımı verilir.

Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş sigortalı kadınlara, hesaplanan kazancının 2/3'si oranında doğumdan önceki ve sonraki

6'şar haftalık sürelerde çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Sigortalılık niteliğinin yitirilişinden itibaren 300 gün içinde sigortalıların çocuklarının olması halinde:

Sigortalı erkek veya sigortalı kadın için doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması kaydı ile; sağlık, emzirme veya maktu para yardımlarından yararlanılır.

Analık sigortası yardımlarından yararlanmak için vizite kağıtları ile Kuruma müracaat gerekir.

Malüllük Sigortası

Gerek hastalık, gerek erken yaşlanma ve gerekse sair bir surette, çalışma güçlerini yitiren sigortalıların, ekonomik yönden korunmalarını temine yönelik bir sosyal sigorta şeklidir.

Bu sigorta kolundan sağlanacak yardımlardan yararlanmak için; tıbben ve SSK sağlık kurulu raporu ile malöl sayılmak ve bu malüliyet halinin sigortalı olarak çalışmaya başladıktan sonra husule gelmiş olması esas kuraldır. Buna göre;

a) alışma gücünün en az üçte ikisini yitirdiği tesbit edilen,

b) alışma gücünün en az üçte ikisini yitirmiş durumda sayılmayanlardan bir hastalığına bağlı olarak yapılan tedavisi sonunda, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca düzenlenecek raporlarda çalışabilir durumda olmadığı belirtilen,

c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60 'ını kaybeden,

Sigortalı, bu sigorta kolunun uygulamaları bakımından malöl sayılır.

Yapılan açıklamaya göre mal l sayılan kim-
selerin toplam olarak 1800 gün veya en az 5
yıldan beri sigortalı olup, sigortalılık sürelerinin
her yılı için ortalama 180 gün mal ll k, yaşlılık
ve ölüm sigortaları primi  demi  olmaları ha-
linde, kendilerine mal ll k aylığı bağlanır.

Bu aylıktan yararlanmak için işten ayrılma
ve kurumdan yazılı istekte bulunmak lazımdır.

Yaşlılık Sigortası

Normal ve tabii olarak çalışamaz duruma
gelen, veya gücü olmakla birlikte çalışmak is-
temeyen, yahut da işverenleri tarafından  alı -
tırılmak istenmeyen sigortalıların ekonomik
olarak desteklenmelerine ve korunmalarına
yönelik bir sosyal sigorta şeklidir.

Bu sigorta kolunda esas ve ilk kural kanunla
kurulmuş olan sosyal güvenlik kurumlarının
mevzuatlarına uygun olarak prim  denmi  ol-
masıdır. Buna göre ve istisnai durumlar saklı
kalmak kaydı ile :

Sigortalı olanlardan :

a) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya,

b) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün yahut,

c) Kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5000 gün,

Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması durumunda kendilerine yaşlılık aylığı bağlanır.

Yaşlılık aylığından yararlanmak için, işten ayrılmak ve kurumdan yazılı talepte bulunmak gereklidir.

Ölüm Sigortası

Fiilen çalışırken, veyahut kurumdan gelir veya aylık almaya hak kazanmış bir durumda

iken, ölen sigortalının; hak sahiplerinin ekonomik yönden korunmasına yönelik bir sosyal sigorta şeklidir.

Bu sigorta kolundan sağlanacak yardımlardan yararlanmak için ölen sigortalıya, medeni ve diğer genel kanunlara uygun durumda hak sahibi olunması esas kaidedir. Buna göre ;

a) Malüllük veya yaşlılık aylığı almakta veya bu aylıkları almaya hak kazanmış durumda iken veya,

b) Bağlanmış bulunan aylıkları sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş durumda iken,

c) Toplam olarak 1800 gün veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinin her yılı için ortalama 180 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş durumda iken,

ölen sigortalıların ;

Eşine, çocuklarına ve bunlardan artması halinde ana ve babasına aylık bağlanır, bu şartlardan birisinin mevcut olmaması durumunda, bu sigorta kolundan ödenmiş primlerinin toptan ödemesi yapılır, ve ayrıca ölen sigortalı için cenaze masrafı karşılığı verilir.

Ölüm sigortasından yararlanmak için; ölüm olayını ve hak sahipliği durumunu tevsik edecek belgelerle birlikte Kurumdan yazılı istekte bulunmak gereklidir.

İşsizlik Sigortası

Bu sigorta kolu henüz ülkemizde uygulanmamaktadır. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 1997 yılı içinde bir işsizlik sigortası kanun tasarısı hazırlanmış ve bu tasarı hakkında TÜRK-İŞ'den de görüş istenmiştir.

İşçi, işveren ve devlet tarafından ödenecek primlerle finanse edilecek ve bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve ye-

terliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın, işini tamamen kendi istek ve kusuru dışında kaybeden, sigortalılara; işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını, belli süre ve ölçüde karşılama şeklinde bir anlayış üzerine oturtulan bu işsizlik sigortası anlayışı teknik yönden eksiklikleri ve yetersizlikleri bulunsa bile ILO normlarına uygun bir şekilde biran önce hayata geçirilmesini temin için TÜRK-İŞ tarafından da desteklenmektedir.

Ancak işsizlik sigortasının; sadece bir işte çalışanları mı kapsayacağı, bir işte çalışmakla beraber bunlardan sadece sigortalı olanları mı kapsayacağı, yahut da hiç bir işi olmayanları da kapsaması gerekeceği yönünde değişik görüşler ileri sürülmekte ve çeşitli platformlarda tartışmalar yapılmaktadır.

Çalışma zeminlerindeki işsizlik olayı ile sosyal güvenlik uygulamalarındaki işsizlik olayı farklıdır. Birisi çalışma isteğinde bulunulduğu

halde elverişli bir iş bulamamayı, diğeri de belli bir iş olduğu halde kendi istek ve iradesi dışında bu işinden olmayı, ifade eden kavramlardır. Sosyal güvenlik yönünden işsizlik, mevcut bir işini kaybetme riskine karşı ilgilileri diğer sosyal sigorta kollarında olduğu gibi ekonomik yönden korumaya yönelik bir uygulamadır, yoksa her işsize iş bulma yahut yardım değildir.

Esasen ILO'nun 102 sayılı sözleşmesinin 20 nci maddesinde de sosyal güvenlik hukuku açısından işsizlik bir kimsenin uygun bir iş bulma imkansızlığı sebebiyle kazancının muvakkaten durması hali olarak tanımlanmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde işsizlik sigortası zorunlu sigorta uygulamaları içinde işçilerin işlerini kaybetme risklerine karşı ekonomik olarak kendilerinin ve aile efratlarının korunmasını hedefleyen bir sosyal sigorta olduğu anlaşılmalıdır.

Hükümetlerin gündeminde bulunan işsizlik

sigortası yasa tasarısı da bu teknik üzerine hazırlanmıştır.

Aile Sigortası

İşsizlik sigortasında olduğu gibi aile sigortası da henüz ülkemizde uygulanmamaktadır. Aile tabiri sözlükte " bir kişinin eşi çocukları ve kanunen bakmaya mecbur bulunduğu kimse-lerden meydana gelen en küçük toplumsal birlik" olarak tarif edilmiştir. Mevcut çalışma hayatı ile ilgili mevzuatımızda aile yardımları adı altında bu birlik içindeki sadece okul çağındaki küçük yaştaki çocukların korunmasını sağlamaya yönelik yardım türleri bulunmakla birlikte ailenin kendisini ve çatısını bu hukuk içinde korunmasını hedefleyen sosyal sigorta sistemi henüz hiç yoktur.

Sosyal güvenliğin 9 riskinden 8'i sağlık ve ekonomik yönden fertleri korumaya yöneliktir. Halbuki toplumun temeli ve genel ahlak kurallarının öğrenildiği aileyi toplayıcı ve koruyucu bir sistem geliştirilmemiştir.

Gerçek anlamda aile sigortası ile aile ocağının kutsallığını korumaya yönelik devlet eliyle ve zorunluluk prensibi içinde yapılacak katkılar olup, bunlar duruma göre aile fertlerinin gelirlerine ekonomik ilaveler şeklinde olabileceği gibi, aile fertlerine bulundukları yerde ve aile ortamında hizmet götürme şeklinde de olabilir.

Nitekim Almanya'da başlayan ve önemli gelişme kaydeden "Yaşlılar Bakım Sigortası" bu yaklaşımın sonuçlarıdır.

Ülkemizde uygulanabilecek aile veya bakım sigortasına örnek teşkil etmesi bakımından Federal Almanya'da uygulanan ve aile fertlerinin kendi evlerinde veya bakım evlerinde bakımı için ihdas edilen bakım sigorta yasasını kısaca özetleyelim. Bu ülkede:

"Zorunlu sigortalı çalışanlar, emekliler, öğrenciler, işsizlik parası ve yardımı alanlar, Alman kökenli göçmenler, sosyal yardım alanlar, tedavi ve hastalık bakımı hakkına sahip olan-

lar, rehabilitasyon dönemini süresince yardım alanlar, bakım kurumlarında yaşayan özürlüler, hastalık parası alanlar", aynı zamanda sosyal bakım sigortasında da sigortalıdırlar.

Günlük yaşam akışı içerisinde, alışlagelmiş ve sürekli yapılması gereken hareketleri; bedeni, zihni ve ruhi hastalığı veya özürlülüğü nedeniyle, sürekli olarak fakat en az 6 ay olmak üzere yapamayan ve bu hareketlerin yapılmasında belirli veya yüksek oranda yardıma ihtiyacı olanlar, bakıma muhtaç sayılan kişiler olup, yasanın konusudur.

Bu muhtaçlık durumu da;

Birinci kademe; belirli oranda bakıma muhtaçlık,

İkinci kademe; ağır bakıma muhtaçlık,

Üçüncü kademe; çok ağır bakıma muhtaçlık,

şeklinde bir ayırım ve tasnife tabi tutulmakta, bakım personeli görevlendirilmek suretiyle ilgililerin bulundukları ortamlarda ihtiyaçları karşılanmaktadır.

Bu durum, bakım personeli yönünden bir istihdam sahası, bakılan kimseler yönünden de yaşamlarının kolaylaşması ve sosyal birengenin kurulması, sonucunu doğurmuştur.

Almanya'da bakım sigortası sigortalıların dayanışması ile finanse edilir, bakıma veya yardıma muhtaç olan herkes başkasına yük olacağı düşüncesine kapılmadan bu haktan yararlanabilir.

V. İşçilerin ve Emeklilerin Bilmesi Gereken Hususlar

(1) İşverenler işe aldıkları sigortalıların kimler olduğunu, "sigortalı İşe Giriş Bildirgeleri" ile, prim ödeme gün sayıları ve prime esas tutulan kazançlarını da "Dört Aylık Sigorta Prim-

leri Bordroları" nı düzenleyerek, işyerini çevresine alan ilgili sigorta müdürlüğüne bildirirler. İşe girişlerin bir kopyası ilgili sigortalıya verilir. Dört aylık bordrolarda işyerlerinde görülebilecek bir yere asılır. Bilhassa işe yeni alınan işçiler bu belgeleri dikkatlice takip ve kontrol etmeli, eksiklik ve yanlışlık varsa, derhal ikaz edip düzeltme yoluna gitmelidirler. Aksi halde SSK'dan bir hak alma aşamasında çok sıkıntı çekerler.

(2) SSK'nın sağlık yardımlarından yararlanacak olanlar, genel prensip itibariyle SSK'nın sağlık tesislerine müracaat etmeleri gerekir, bununla birlikte acil durum veya zorunlu hallerde, kamu veya özel tesislerden de yararlanmak mümkündür. Ancak, hemen veya en kısa süre içinde durumun SSK'ya bildirilmesi gerekir, kanunlarda en kısa süre üç gündür.

(3) Geçici işgöremezlik ödenekleri işledikten sonra haftalık olarak tahakkuk ettirilir ve büyük hastanelerdeki ödeme büroları yahut sigorta

müdürlükleri vasıtası ile sigortalılara ödenir. Ancak bu ödemeleri Kurum teşkilatından almada güçlük bulunursa, bunları işveren öder, belgelere dayanarak SSK'dan ister.

(4) SSK'dan geçici işgöremezlik ödeneği alınan sürelerde; işveren, istirahatli işçisinin ücretini, gerek toplu sözleşmelere istinaden ve gerekse kendiliğinden, kısmen veya tamamen ödemesi halinde, bu ücret üzerinden prim tahakkuk ettirilir ve aylık sigorta primleri bildirge-leri ile dört aylık bordroları da dahil edilerek Kuruma da bildirilir.

(5) İş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden bağlanan aylıklara "Gelir" denilir. kurumdan gelir alan sigortalıların tam malüliyet hali yoksa sigortalı olarak çalışmalarına da devam edebilirler, gelirleri kesilmez, şu kadar ki Kurum sigortayı kontrol muayenesine tabi tutmaya yetkili olup, bu hususta Kurumun yazılı bildirisi üzerine kontrol muayenesi yaptırılmaz ise bağlanan gelir kesilir.

(6) Kurumdan mal  ll  k aylığı alan kimseler, artık sigortalı bir işte çalışamazlar, şayet çalışırlarsa aylıkları kesilir ve haksız olarak ödenen aylıklar da geri istenir. Ayrıca mal  ll  k aylığı bağlanan sigortalıları mal  ll  k halinin devam edip etmediğini veya mal  liyet derecesinde bir artış olup olmadığını tesbit amacıyla Kurum aylık alan sigortalıları her zaman kontrol muayenesine tabi tutulabilir. Kurumun yazılı bildirisi üzerine kontrol muayenesini yaptırmayan sigortalıların mal  ll  k aylıkları kesilir.

(7) Kurumdan yaşıllık aylığı alan kimseler SSK'ya bir dilekçe ile müracaat etmek ve "Sosyal Güvenlik Destek Primi"   demek kaydı ile sigortalı bir işte çalışabilirler ve SSK dan da yaşıllık aylıklarını alırlar. Şayet yazılı müracaatta bulunulmaz ve sosyal güvenlik destek primi de ödenmez ise, yaşıllık aylığı alan kimseler sigortalı bir işte çalışmaya başlar iseler, aylıkları kesilir ve   denmiş aylıklar da geri istenir.

...aile oca-
...durumaya yönelik devlet eli-
...zorunluluk prensibi içinde yapılacak kat-
kılar olup, bunlar duruma göre aile fertlerinin gelirlerine ekonomik ilaveler şeklinde olabileceği gibi, aile fertlerine bulundukları yerde ve aile ortamında hizmet götürme şeklinde de olabilir.

Nitekim Almanya'da başlayan ve önemli gelişme kaydeden "Yaşlılar Bakım Sigortası" bu yaklaşımın sonuçlarıdır.

Ülkemizde uygulanabilecek aile veya bakım sigortasına örnek teşkil etmesi bakımından Federal Almanya'da uygulanan ve aile fertlerinin kendi evlerinde veya bakım evlerinde bakımı için ihdas edilen bakım sigorta yasasını kısaca özetleyelim. Bu ülkede:

"Zorunlu sigortalı çalışanlar, emekliler, öğrenciler, işsizlik parası ve yardımı alanlar, Alman kökenli göçmenler, sosyal yardım alanlar, tedavi ve hastalık bakımı hakkına sahip olan-

lar, rehabilitasyon dönemini süresince yardım alanlar, bakım kurumlarında yaşayan özörlöler, hastalık parası alanlar", aynı zamanda sosyal bakım sigortasında da sigortalıdırlar.

Gönlök yaşam akışı içerisinde, alışıl gelmiş ve sürekli yapılması gereken hareketleri; bedeni, zihni ve ruhi hastalığı veya özörlölölölölö nedeniyle, sürekli olarak fakat en az 6 ay olmak üzere yapamayan ve bu hareketlerin yapılmasında belirli veya yüksek oranda yardıma ihtiyacı olanlar, bakıma muhtaç sayılan kimşeler olup, yasanın konusudur.

Bu muhtaçlık durumu da;

Birinci kademe; belirli oranda bakıma muhtaçlık,

İkinci kademe; ağır bakıma muhtaçlık,

Üçöncü kademe; çok ağır bakıma muhtaçlık,

şeklinde bir ayırım ve tasnife tabi tutulmakta, bakım personeli görevlendirilmek suretiyle ilgililerin bulundukları ortamlarda ihtiyaçları karşılanmaktadır.

Bu durum, bakım personeli yönünden bir istihdam sahası, bakılan kimseler yönünden de yaşamlarının kolaylaşması ve sosyal bir denge nin kurulması, sonucunu doğurmuştur.

Almanya'da bakım sigortası sigortalıların dayanışması ile finanse edilir, bakıma veya yardıma muhtaç olan herkes başkasına yük olacağı düşüncesine kapılmadan bu haktan yararlanabilir.

V. İşçilerin ve Emeklilerin Bilmesi Gereken Hususlar

(1) İşverenler işe aldıkları sigortalıların kimler olduğunu, "sigortalı İşe Giriş Bildirgeleri" ile, prim ödeme gün sayıları ve prime esas tutulan kazançlarını da "Dört Aylık Sigorta Prim-

leri Bordroları" nı düzenleyerek, işyerini çevresine alan ilgili sigorta müdürlüğüne bildirirler. İşe girişlerin bir kopyası ilgili sigortalıya verilir. Dört aylık bordrolarda işyerlerinde görülebilecek bir yere asılır. Bilhassa işe yeni alınan işçiler bu belgeleri dikkatlice takip ve kontrol etmeli, eksiklik ve yanlışlık varsa, derhal ikaz edip düzeltme yoluna gitmelidirler. Aksi halde SSK'dan bir hak alma aşamasında çok sıkıntı çekerler.

(2) SSK'nın sağlık yardımlarından yararlanacak olanlar, genel prensip itibariyle SSK'nın sağlık tesislerine müracaat etmeleri gerekir, bununla birlikte acil durum veya zorunlu hallerde, kamu veya özel tesislerden de yararlanmak mümkündür. Ancak, hemen veya en kısa süre içinde durumun SSK'ya bildirilmesi gerekir, kanunlarda en kısa süre üç gündür.

(3) Geçici işgöremezlik ödenekleri işledikten sonra haftalık olarak tahakkuk ettirilir ve büyük hastanelerdeki ödeme büroları yahut sigorta

(8) SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Banka Sandıklarına tabi olarak çalışmaları bulunan kimseler yaşlılık aylığı uygulamalarında bu hizmetlerini birleştirebilirler. Buralarda geçen hizmetler SSK mevzuatında sigortalılık süresinin başlangıcı ve prim ödeme gün sayısı olarak kabul edilir. Şu kadar ki, emeklilik hakkı aylık talebinde bulunulan tarihten geriye doğru son 7 yılda en fazla hangi kuruma prim ödenmiş ise, o kurumdan kazanılır ve o kurumun mevzuatına göre işlem yapılır.

(9) SSK'da yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunmak için işten ayrılmak şarttır. Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edecekler de bile, bir ara çalışmama döneminin bulunması lazımdır. Hatta takvim yıllarının son günü müracaat edecek olanlarda 30 Aralık mesai bitimi ayrılma, 31 ci günü boş bırakma ve yine kamuda 13 Ocak mesai bitimi ayrılma, 14 Ocak gününü boş bırakma ve yılbaşından itibaren aylığa geçebilmek için; özel sektörde 31 Aralık, kamuda ise 14 Ocak günle-

inde SSK'nın ilgili müdürlüğüne müracaatta bulunmak gereklidir.

(10) İşçilerin aylıklarının hesabına üst göstergeden bağlanacak aylıklarda talep tarihinden önceki son 10 yılda, normal gösterge tablosundan bağlanacak aylıklarda ise; son 5 yılda kuruma bildirilen kazançların ortalaması esas alınır. Bu sürelerde, gerek takvim ayları bazında ve gerekse takvim yılları bazında, eksik gün ile eksik kazanç bildirimleri, emsallerine göre bağlanacak aylıkların aşağıya çekilmesine sebep olur. Bu bakımdan bu dönemlerde alınan istirahat ve ücretsiz izinler emekli aylığını etkiler.

(11) Gerek sigortalılık süresi bakımından ve gerekse prim ödeme gün sayısı bakımından, SSK'daki toplam hizmetleri aylık bağlamaya yetmeyen sigortalılar, askerlik borçlanması yaparak geriye dönük, isteğe bağlı sigortaya devam ederek ileriye dönük olarak, hem prim ödeme gün sayılarını ve hem de sigortalılık sü-

(8) SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Banka Sandıklarına tabi olarak çalışmaları bulunan kimseler yaşlılık aylığı uygulamalarında bu hizmetlerini birleştirebilirler. Buralarda geçen hizmetler SSK mevzuatında sigortalılık süresinin başlangıcı ve prim ödeme gün sayısı olarak kabul edilir. Şu kadar ki, emeklilik hakkı aylık talebinde bulunulan tarihten geriye doğru son 7 yılda en fazla hangi kuruma prim ödenmiş ise, o kurumdan kazanılır ve o kurumun mevzuatına göre işlem yapılır.

(9) SSK'da yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunmak için işten ayrılmak şarttır. Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edecekler de bile, bir ara çalışmama döneminin bulunması lazımdır. Hatta takvim yıllarının son günü müracaat edecek olanlarda 30 Aralık mesai bitimi ayrılma, 31 ci günü boş bırakma ve yine kamuda 13 Ocak mesai bitimi ayrılma, 14 Ocak gününü boş bırakma ve yılbaşından itibaren aylığa geçebilmek için; özel sektörde 31 Aralık, kamuda ise 14 Ocak günle-

rinde SSK'nın ilgili müdürlüğüne müracaatta bulunmak gereklidir.

(10) İşçilerin aylıklarının hesabına üst göstergeden bağlanacak aylıklarda talep tarihinden önceki son 10 yılda, normal gösterge tablosundan bağlanacak aylıklarda ise; son 5 yılda kuruma bildirilen kazançların ortalaması esas alınır. Bu sürelerde, gerek takvim ayları bazında ve gerekse takvim yılları bazında, eksik gün ile eksik kazanç bildirimleri, emsallerine göre bağlanacak aylıkların aşağıya çekilmesine sebep olur. Bu bakımdan bu dönemlerde alınan istirahat ve ücretsiz izinler emekli aylığını etkiler.

(11) Gerek sigortalılık süresi bakımından ve gerekse prim ödeme gün sayısı bakımından, SSK'daki toplam hizmetleri aylık bağlamaya yetmeyen sigortalılar, askerlik borçlanması yaparak geriye dönük, isteğe bağlı sigortaya devam ederek ileriye dönük olarak, hem prim ödeme gün sayılarını ve hem de sigortalılık sü-

resini tamamlayabilirler. Şayet sigortalı olmadan önce askere gidilmiş ise; yapılacak askerlik borçlanması borçlanılan süre kadar sigortalılık süresini geriye götürür ve prim ödeme gün sayısını da artırır. Şayet ilk sigortalı olduktan sonra askere gidilmiş ise; yapılacak askerlik borçlanması sadece prim ödeme gün sayısını borçlanılan süre kadar artırır. Sigortalıların ölümü halinde hak sahipleri de ölenin askerlik borçlanmasını yapabilirler.

(12) Malüliyet için müracaat edip de SSK sağlık tesisleri sağlık kurullarından rapor alamayanların rapor alma hakları düşmez. sigortalılar her zaman hastalığının arttığını veya çalışmadığını ileri sürerek tekrar sağlık kurumuna havale edilmelerini ilgili sigorta müdürlüklerinden isteyebilirler. Burada dikkat edilecek husus, şayet sigortalı hastanede bir tedavi görürken malül sayılmış ise, kendisi istemeden sadece bu rapora istinaden aylık bağlanmaz, malüllük aylığı bağlanabilmesi için ayrıca müracaat edilmesi gerekir.

(13) Sigortalı olacak nitelikte bir işyerinde çalışılmış olmasına rağmen, işverenleri tarafından sigortalı yapılmayan kimselerin sosyal sigorta hak ve menfaatleri hemen düşmez. Bu durumda olanlar hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içinde mahkemeye müracaat edip sigortalılık haklarını alabilirler.

(14) Herhangi bir işyerinde sigortalı nitelikte çalışmaya başlayan işçiler, sigortalı yapıldıkları takdirde; işverenlerinin adı ve soyadı ile, çalıştıkları işyerinin açık adresini belirterek, bu işyerini çevresine alan SSK Sigorta Müdürlüğüne, yahut da çalıştığı işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikasına bir dilekçe ile müracaat etmelidir. Bunun üzerine gerekli soruşturma ve araştırmalar yapılarak sigortalılığı sağlanır.

(15) Sosyal sigorta yardımlarından yararlanmak için her sigorta kolunda belirtilen usul esas ve sürelerle uymak lazımdır. Bununla bir-

likte ve aksine de bir hüküm yoksa iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve ölüm sigortalarından kazanılan gelir ve aylıklar ile diğer haklar hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 5 yıl içinde de istenebilir.

(16) Sigortalıların ölümünden dolayı, gelir veya aylık alan kız çocukları evlenir iseler, aylıklarının iki yıllık tutarı kendilerine evlenme yardımı olarak verilir, bunun için evlenmeyi tev-sik edecek belgeler ile sigorta müdürlüklerine veya SSK. Genel Müdürlüğüne müracaat gerekir.

VI. Kaçak Çalışma ve Çalıştırmalar

Zorunluluk prensibi üzerine kurulan işçi kesimindeki sosyal sigorta uygulamalarını içeren 506 sayılı kanunun 6 ncı maddesi; çalıştırılanların işe alınmalarıyla kendiliklerinden sigortalı olacaklarını hükme bağlamıştır.

Buna göre :

* İşveren, işçisine, ben seni sigortalı yapmak istemiyorum, diyemez.

* İşçi de, işverenine, ben sigortalı olmak istemiyorum, diyemez.

Sigortalı olmak hem çalıştıran ve hem de çalışan için zorunludur. İşverenler de bunun gereğini yapmaktan sorumludurlar. Kaçak çalışma tabiri, bu zorunluluk prensibine aykırı olarak, sigortasız çalıştırma ve çalışmayı ifade eder.

Kanunun yüklediği sorumlulukları yerine getirmeyip, sigortasız işçi çalıştıran işverenler, ağır cezalara muhatap olurlar. Sigortasız çalışan işçiler de, sosyal sigorta haklarından yoksun kalırlar. Bu bakımdan işçiler asla sigortasız çalışmaya razı olmamalı, haklarını aramalıdır lar.

Sigortasız çalışma ve çalıştırmalardan işverenler ile devlet sorumludur.

İşçisinin hakkını veren ve sigortasız işçiyi işyerine yaklaştırmayan çok iyi niyetli işverenlerimiz bulunmakla birlikte, kaçak işçi çalıştırmayı adet edinmiş olan işverenler :

- Çalışanları kayıt dışında tutarak sosyal güvenlik haklarının kullanılmasına mani olabilmektedirler.

- Günün belli saatlerinde kısmi zamanlı çalışma anlamına gelen part-time çalışmaları devreye sokarak sigortalıların prim ödeme gün sayılarını ve buna bağlı olarak prime esas kazançlarını eksik gösterebilmektedirler.

- İşyeri dışında eve iş verme suretiyle ve fason işçilikler ile hizmet akitlerini istisna akdi-ne dönüştürerek kendi işçilerini 506 sayılı kanunun uygulama alanı dışına çekebilmektedirler.

Aracı (taşeron) istihdamlarını yaygınlaştırarak, hizmet akitlerini kesintiye uğratma ve bütün kanuni sorumluluklardan kurtulma yolunu seçmektedirler.

Bütün bunları önlemek ve tedbirleri almak devlete aittir, çünkü kanunların uygulanmasını ve yürütümünü Hükümetler yapar. Zorunluluk prensibini ihlal eden durumları da derhal ortadan kaldırması gerekir, bu husus sosyal devletin en başta gelen görevidir.,

Konfederasyon olarak bu konunun üzerine gidilmiş, 31 Ağustos 1996 tarihinde Kıbrıs / Girne'de yapılan TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplantısında alınan kararlar doğrultusunda sendikalarımızla yakın işbirliği içinde : " Kaçak İşçiliğe Son" ve "Sigortasız Çalışmaya Hayır" kampanyası başlatılmış ise de; işsizlik baskısı, kanunlardaki boşluklar ve sendikasız istihdamlar nedeniyle kaçak çalışma ve çalıştırmayı önlemede, arzu edilen bir seviyeye geline-memiştir.

Kaçak çalışma ancak iş güvencesinin sağlanması, işsizlik sigortasının kurulması ve sendikalaşmanın artması ile önlenebilir, zira sendikasıız işçi kanundan doğan haklarını arayabilecek ölçüde kimlik sahibi olamamaktadır.

VI.Sosyal Güvenlikte Yaşanan Sorunlar

Ülkemiz sosyal güvenliğinin, memurlar, bağımsız çalışanlar ve işçiler olmak üzere üç farklı grup üzerine bina edildiğı daha önce açıklanmıştı, ancak her grup değişik bir sisteme tabi tutularak, sanki :

Memurların sosyal güvenliğı ;

Devlete,

Bağımsız çalışanların sosyal güvenliğı;

Kendilerine,

İşçilerin sosyal güvenliğı de ;

İşverenlerine

bırakılmıştır.

Bu dağılımda memur kesiminde pek sorun var denemez, çünkü Emekli Sandığı'nın açıkları devlet tarafından kapanır, borcu veya alacağı yönünden bir endişesi yoktur. Bağ-Kur'da da pek sorun var denemez, çünkü primini tahsil etmeden yardımlarını götürmez, bu iki kurumun finansman açıkları enflasyondan ve aktif / pasif sigortalı dengesinin bozukluğundan kaynaklanmaktadır.

İşçi kesiminde ise durum çok farklıdır, zira cezalar ne kadar ağır olursa olsun, işverenlerin insiyatifine bırakılan işçilerin sosyal güvenliği, bir çıkmaz sokak ve darboğazlarla karşı karşıyadır. Öyleki SSK'nın 1997 yılı istatistik rakamlarına nazaran 5 milyon zorunlu sigortalıya karşı 4,5 milyon da kaçak çalışan bulunduğu en yetkili ağızlardan ifade edilmektedir. Buna göre :

% 47.37 sigortasız istihdam ile: 4,5 milyon işçi ve tahminen 18 milyon aile efradı sigorta haklarından yoksun bırakılmaktadır.

% 52,63 sigortalı istihdam da ise: Önemli ölçüde sigorta primleri ödenmeyerek SSK çökertilmekte ve iflasa sürüklenmektedir.

Hem kaçak çalıştırma ve hem de primlerini ödememe, kanuni mükellefiyetlerini yerine getiren işverenleri de maliyet ve rekabet yönünden mağdur etmektedir.

Bu tablo SSK'nın çok kötü çalışmasının bir neticesidir, SSK'nın kötü çalışmasının tek sebebi de; yönetimin özerk ve demokratik olmaması ve uygun bir personel mevzuatının bulunmamasıdır. Bu iki konunun zaman içinde gelişimi ve değişimi şu şekildedir.

SSK 4792 sayılı kanunla 1945 yılında özerk bir yapıda kurulmuştur. Özerklik ise kısaca; devlet tarafından atanmışlar ile sosyal taraflar-

ca seçilmişlerden oluşan yönetim kurulunda yönetilenlerin söz sahibi olmalarıdır.

Kurum'da yönetilenler işçiler olduğu için, yönetimde de işçilerin söz sahibi olmaları gerekir. Halen mevcut 7 kişilik yönetim kurulunda; 4 kişilik atanmışlar, 3 kişilik seçilmişlerden fazla olduğu için, özerklik yaşanamamakta, seçilmişlerden bir kişilik işçi temsilcisi de, yönetimde yeteri kadar etkili olamamaktadır.

SSK kendi teşkilat yasasını çıkarıncaya kadar, 657 sayılı personel kanununun, ek geçici 9 ve 21 nci maddeleri uyarında, geçici olarak Devlet Memurları Kanununa tabi olacağı belirtilmiş olduğu halde; 29 yıldır SSK kendi teşkilat yasasını çıkaramamış, sistemlerine uygun personel politikasını da kuramamıştır.

Bu durum hem ekonomik yönden ve hem de hizmet yönünden sıkıntılara neden olmakta, çok kötü istihdamın sebep olduğu verimsiz ve hantal çalışmaların menfi sonuçları da tamamen işçi kesimine yansımaktadır.

VII. SSK'nın Kurtarılması

1998 yılı sonu itibariyle SSK, Hazine'den 447 Trilyon (597 trilyon alınmış ise de, 150 trilyonu Bağ-Kur'un borcuna mahsup edilmiştir.) yardım almıştır.

Genel bütçenin üzerindeki bu yükün kaldırılması için acilen plan ve programlar yapılmakta, çözüm önerileri de emeklilik yaşının artırılması üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu mevzu da:

-TÜRK-İŞ halen mevcut olan sigortalıların hiç bir hak kaybına sebep olmayacak şekilde kademeli bir geçişten sonra emeklilikte yaş sınırlarının kadınlarda 50, erkeklerde 55,

-TİSK geçiş dönemi daha kısa tutularak emeklilikte yaş sınırlarının; kadınlarda 55, erkeklerde 60,

- DPT ve Hazine Müsteşarlığı 5 yıllık bir ge-

çiş dönemini müteakip kadınlarda 58, erkeklerde 60,

olmasını savunmaktadırlar.

Emeklilikte yaş konusunda IMF daha baskın çıkarak, yeni çalışmaya başlayanlar için emeklilik yaşının kadın/erkek ayrımı yapılmadan 62 olmasını, halen çalışanlar için de emeklilik yaşının 5 yıllık geçiş süresi ile,kadınlarda 58, erkeklerde 60'a yükseltilmesini önermektedir. Ayrıca mevcut sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilerek bir çatı altında toplanılması istenilmektedir.

Bütün bu yaklaşımlar Türk işçisinin anlayışına ve beklentilerine uygun değildir. Zira ülkemizde ortalama yaşam süresi 68 olup, 60 ve daha yukarı yaşlarda emeklilik hiç aylık alma yahut çok kısa bir süre emekli aylığından yararlanma demektir.

Diğer taraftan işçilerin, memurların ve bağımsız çalışanların çalışma ortam ve şartları

ile, 50 yıllık bir geçmişe sahip mevzuatları da birbirlerinden çok farklıdır. Bu bakımdan hepsinin bir potada kotarılması, dolayısıyla sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilmesi, bilhassa uzun vadeli sigorta kolları olan, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları yönünden düşünülemez.

TÜRK-İŞ'in önerileri;

Bu gerçekler karşısında TÜRK-İŞ SSK'nın kurtarılması için aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır.

1- SSK yönetim kurulu; 2 işçi, 2 işveren, 1 emekli, temsilcisi olmak üzere 5 seçilmiş ve 3 atanmışlardan oluşmalıdır. Bu tertip, SSK'nın özerkliğe kavuşmasına yeterli olacaktır.

2- Kurum personeli, 1475 sayılı İş Kanununa tabi olarak işçi statüsünde istihdam edilmeli ve sendikal haklara kavuşturulmalıdır.

SSK'nın demokratikleşebilmesi için bu organizasyon şarttır.

3- SSK'nın mevcut yapısı korunmalı, ancak bölge müdürlükleri kurularak merkezin yetkileri buralara aktarılmalıdır. Bu durum; taşra üniversitelerindeki eğitim ile, sevk ve idaredeki yetersizlikten kaynaklanan hantal çalışmaya ve sistimal olaylarına son verecektir.

4- Büyük kapasiteli sağlık tesislerinin başına yetkililerle donatılmış profesyonel yöneticiler atanmalıdır. Böylelikle insan unsurundan ve idari zaafiyetlerden kaynaklanan, işçilerimizi de çok rahatsız eden koordinesiz ve disiplinsiz hizmet sunma şekli ortadan kalkabilecektir.

5- 4,5 milyon kaçak çalışan sistemin içine alındığı zaman, 1999 yılı Ocak ayındaki SSK'nın asgari ücretine göre; $93.366.000.- \times \%33.5 = 31.277.610.- \times 4,5 \text{ milyon} = 140 \text{ trilyon} \times 12 \text{ Ay} = 1.7 \text{ katrilyon}$ SSK'nın yıllık bir geliri olacaktır ki, hiçbir başka alternatif aramaya gerek kalmadan kısa sürede açıklar

kapatılabilecektir. Hükümetler bunu gerçekleştirecek yasal düzenlemeleri yapmalıdır.

6- SSK'nın halen kamudan 386.3 trilyon, özel sektörden de 61.6 trilyon alacağı bulunmaktadır. Bunları zamanında tahsil edememe, SSK'nın aktüer dengelerini bozmakta, hizmetlerinde de verimi düşürmektedir. SSK alacaklarının affedilmesi, terkin edilmesi veya mahsup edilmesi kanunla yasaklanmalıdır.



TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

- Yayın No. 1 **Sendikacılık Tarihi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 2 **Tüketici Hakları** Sinan Vargı
- Yayın No. 3 **Asgari Ücret** Enis Bağdadioğlu
- Yayın No. 4 **İş Kanunu ve Temel Haklarımız**
Av. Hüseyin Ekmekçioğlu - Av. H. Ferhan Tuncel
- Yayın No. 5 **Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler**
Hakan Sükün
- Yayın No. 6 **Çalışan Çocukların Korunması ve
TÜRK-İŞ'in Faaliyetleri** Özcan Karabulut
- Yayın No. 7 **Özelleştirme** Prof. Dr. Oğuz Oyan
- Yayın No. 8 **İş Güvencesi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 9 **Çevrenin Korunması ve
Sendikalar** Sinan Vargı
- Yayın No. 10 **Güncel Sorunlarımız
ve Taleplerimiz** Yıldırım Koç
- Yayın No. 11 **Türkiye ve
Avrupa Birliği** Şeyma İpek Köstekli
- Yayın No. 12 **Min. Sendika?**

Yayın No. 13

Yayın No. 14

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



009.4 ŞEN 1993

Telefon : [0.312] 433 3638

Telefax : [0.312] 434 1471

TELEKABİL : 0312 433 3638